

الجامعة اللبنانية
المعهد العالي للدكتوراه في الحقوق
والعلوم السياسية والإدارية والإقتصادية

اتفاقيات العمل الدولية وأثرها على قانون العمل اللبناني
رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في قانون الأعمال

إعداد

ماهر فضل الله شريف

إشراف

الدكتور عبد السلام شعيب	الأستاذ المشرف	رئيساً
الدكتور خليل خير الله	أستاذ مساعد	
الدكتور غالب فرحات	أستاذ مساعد	

٢٠١٢

مقدمة

تأسست منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩ بموجب معاهدة فرساي للسلام، وأُنيطت بها بحكم دستورها مهمة وضع معايير العمل الدولية والإشراف عليها، إن هذه المنظمة هي الوحيدة من بين المنظمات التابعة للأمم المتحدة التي تعتمد التمثيل الثلاثي الذي يجمع ممثلين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال معاً من أجل صياغة سياسات وبرامج لتعزيز العمل اللائق للجميع^(١). وهذا الترتيب الفريد يعطي ميزة لمنظمة العمل الدولية في دمج المعرفة حول العمالة والعمل في "العالم الحقيقي" القائم على الحوار الجدي بين أطراف الإنتاج^(٢). وفي عام ١٩٤٦ أصبحت منظمة العمل الدولية وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة وتتميز بدستور خاص بها ومقرها الرئيسي جنيف (سويسرا) ولها أهداف رئيسية أهمها:

- ١ - دعم وتحقيق المبادئ الأساسية فيما يختص بحقوق العمال في العالم وذلك من خلال إصدار اتفاقيات وتوصيات بهذا الصدد.
- ٢ - السعي لإيجاد فرص عمل جديدة تضمن دخلاً مناسباً للرجال والنساء.
- ٣ - دعم وتوسيع فعالية نظام الحماية الاجتماعية كالتأمين الصحي، التأمين ضد البطالة...
- ٤ - تشجيع وتقوية مبدأ الحوار بين أطراف الإنتاج الثلاثة (الدولة، ممثلي أصحاب العمل ونقابات العمال).

كما تسعى منظمة العمل الدولية إلى محاربة ظاهرة التمييز بكل أشكاله وتدعم التعاون التكنولوجي بين الدول وكذلك تساعد دول العالم الثالث لفرض تدريب وتأهيل الأيدي العاملة^(٣). هذه الأنشطة الإنسانية السامية جعلت هذه المنظمة محل استقطاب حيث بلغ عدد الدول الأعضاء حالياً ١٧٨ دولة. وقد عقدت دورتها رقم ١٠٠ في جنيف بتاريخ ١ حزيران ٢٠١١ حيث أصدرت الاتفاقية

(١) منظمة العمل الدولية والعالم العربي، (نشأتها، هيكلها، مهامها)، منشورات مكتب العمل الدولي، بيروت، ١٩٨٧، ص

٤ .

(٢) موقع منظمة العمل الدولية على الإنترنت www.ILO.org

(٣) كمال سيد قادر، صحيفة الحوار المتمدن الإلكترونية، العدد ١١٨٤، تاريخ ١/٥/٢٠٠٥، ص ٤٠ - ٥٠. www.ahewar.org

الدولية رقم ١٨٩ بشأن العمال المنزليين.

إن دور منظمة العمل الدولية بالنسبة للعمل العالمي هو محوري وأساسي بحيث أصدرت المنظمة حتى الآن ١٨٩ اتفاقية طالت شتى ميادين وقضايا العمل وبانتت تولف قانوناً دولياً للعمل يجمع كافة المعايير الصادرة عن المنظمة، ويشكل أول مصدر من مصادر قانون العمل الوطني، وهذا المصدر هو ميزة خاصة لقانون العمل عن مختلف فروع القانون^(١).

وقد حددت منظمة العمل الدولية ثمانى اتفاقيات عمل دولية على أنها أساسية^(٢) ويجب على الدول الأعضاء احترام مبادئها والعمل على تعزيزها وتحقيقها بنية حسنة ولو لم تكن قد صادقت عليها، كما وضعت المنظمة آلية لمتابعة تطبيق الاتفاقيات الأساسية في العمل مختلفة عن آلية تطبيق الاتفاقيات العادية، وبمقتضى هذه الآلية اعتباراً من العام ٢٠٠٠ في كل سنة يتم مناقشة تطبيق اتفاقيتين من الاتفاقيات الأساسية وذلك في مؤتمر العمل الدولي^(٣) وهذه الاتفاقيات هي:

- الاتفاقية رقم ٢٩، بشأن العمل الجبري لعام ١٩٣٢، مبرمة.
 - الاتفاقية رقم ٨٧، بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لعام ١٩٤٨، غير مصادق عليها.
 - الاتفاقية رقم ٩٨، بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٤٩، مبرمة.
 - الاتفاقية رقم ١٠٠، بشأن المساواة في الأجور لعام ١٩٥١، مبرمة.
 - الاتفاقية رقم ١٠٥، بشأن إلغاء العمل الجبري لعام ١٩٥٧، مبرمة.
 - الاتفاقية رقم ١١١، بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة لعام ١٩٥٨، مبرمة.
 - الاتفاقية رقم ١٣٨، بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام لعام ١٩٧٣، مبرمة.
 - الاتفاقية رقم ١٨٢، بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال لعام ١٩٩٩، مبرمة.
- هذا بالإضافة إلى إصدار المنظمة للعديد من الاتفاقيات التي تعتبر هامة وخاصة بالنسبة للعمال نظراً

(1) Jean Pélissier , Gilles Auzero , Emmanuel Dockés , Droit Du Travail , Droit privé , D , 26^{ème} édition, 2012, P.38 et s .
Jean Pélissier , Alain Supiot , Antoinne Jeammaud , Droit du Travail , Droit privé , D , 24^{ème} édition , 2008 , P.93 et s .
Nicolas Valticos , Droit International du Travail , T2 , 2^{ème} édition , D , 1983 , P.99 et s .
Antoine Mazeaud , Droit du Travail , Droit privé , 6^{ème} édition , LGDJ , Monchretien , 2008 , P.51.

(٢) إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مقررات مؤتمر العمل الدولي في دورته ٨٦ لعام ١٩٩٨.

(٣) لمزيد من التفاصيل انظر دليل معايير العمل الدولية، قسم معايير العمل الدولية، منشورات مكتب العمل الدولي، جنيف، يناير ٢٠٠٨، ص ١٨٩ وما يليها .

لقضايا العمل التي تناولتها^(١): الأمومة، الأجر، أوقات العمل...

إن تشريعات العمل هي بطبيعتها ذات أبعاد إنسانية واجتماعية واقتصادية لأنها تسهم بشكل أساسي في إقامة العدالة الاجتماعية كونها تنظم العلاقات بين أصحاب الأعمال والعمال، وتحدد دور الدولة الضامن والراعي لتطبيق أحكام هذه التشريعات التي من شأن تطبيقها تحقيق العدالة بين أفرقاء الإنتاج وتوفير الظروف الكفيلة بتحقيق أكبر قدر ممكن من الاستقرار والأمان الاجتماعي.

إن قانون العمل اللبناني الصادر بتاريخ ٢٣/٩/١٩٤٦، قد جرت عليه الكثير من التعديلات المجتزأة منذ سنة ١٩٦٢ حتى سنة ٢٠٠٠ ومن أهمها الصرف التعسفي (١٩٧٥) عمل الأحداث (١٩٩٦ و ١٩٩٩) واستخدام النساء (٢٠٠٠)، لكنها بقيت لا تفي بالحاجة وقاصرة عن استيعاب المبادئ الأساسية التي دعا إليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي انضم إليها لبنان منذ تأسيسها، ولا تواكب التشريعات الدولية والإقليمية، وما حدث على الصعيد العالمي من تقدم تقني وتغييرات اقتصادية واجتماعية تفرض على التشريعات مواكبتها نتيجة العولمة. و كان المشرع اللبناني قد أصدر بتاريخ ٢/٩/١٩٦٤ قانوناً مكملاً لقانون العمل يعالج علاقات العمل الجماعية وينظم أصول الوساطة والتحكيم في النزاعات والخلافات الناشئة عنها، كما أصدر بتاريخ ١٦/٩/١٩٨٣ مرسوماً اشتراعياً رقم ٨٣/١٣٦^(٢) - تحديداً للمرسوم الاشتراعي رقم ٢٥/٢٥ ET لعام ١٩٤٣ - يرفع أمور طوارئ العمل والإصابات التي تلحق بالأجراء من جزاء عملهم، إن هذه النصوص التشريعية كانت تعتبر خطوة تشريعية متقدمة في حينه، إلا أنها بحد ذاتها باتت بحاجة إلى تحديث لملاءمتها مع المبادئ الدولية من جهة، ولجمعها في تشريع عمل موحد من جهة أخرى^(٣). وحيث إن المجلس النيابي اللبناني قد أقرّ عدداً لا يستهان به من اتفاقيات العمل الدولية بلغ عددها ٥١ اتفاقية وسبع اتفاقيات عمل عربية، وإن عدداً آخر من الاتفاقيات الدولية والعربية قد أُحيلت للمجلس النيابي لإقرارها^(٤).

هذا وإن اتفاقيات العمل الدولية والعربية تأتي في سلم التشريع وفي مرتبة تعلو القوانين الوطنية وهذا ما

(١) مثال: اتفاقيات حماية الأمومة رقم ٣ لعام ١٩١٩ ورقم ١٠٣ لعام ١٩٥٢ ورقم ١٨٣ لعام ٢٠٠٠ وجميعها غير مصادق عليها من قبل لبنان...

(٢) قانون منفذ بالمرسوم رقم ١٧٣٨٦ تاريخ ٣/٩/١٩٦٤ (وضع مشروع قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم موضع التنفيذ) .

(٣) الجمهورية اللبنانية، وزارة العمل، الأسباب الموجبة لمشروع قانون العمل، اللجنة الثلاثية، ٢٤ نيسان ٢٠٠٢.

(٤) يراجع الملحق رقم ١ بالاتفاقيات التي صادق عليها لبنان وتاريخ المصادقة عليها.

يُعرف بمبدأ: أولوية الاتفاقيات الدولية والعربية على القانون الداخلي، وقد استقر الاجتهاد على أن الاتفاقيات الدولية، وبعد إقرارها من قبل السلطة التشريعية، تصبح جزءاً لا يتجزأ من التشريع الوطني العام وتعلو على هذا التشريع إذا تضاربت أحكامه مع مبادئ اتفاقية دولية معينة مصادق عليها أصولاً من قبل السلطة التشريعية. إن هذا المبدأ ينطبق على اتفاقيات العمل الدولية والعربية على حدٍ سواء^(١).

وقد تمحورت ملاحظات منظمتي العمل الدولية والعربية على قانون العمل اللبناني حول ضرورة إجراء تعديلات على بعض موادته حتى يأتي تشريعنا مواكباً لتشريعات العمل الحديثة وللمعايير الدولية^(٢). لكن تجدر الإشارة إلى أنه في مطلق الأحوال، وعملاً بنظرية "سيادة الدولة" فإن المجلس النيابي غير ملزم بالتصديق على التوصيات أو الاتفاقيات مهما كانت مقترحات وزارة العمل في ملف الإحالة إلى السلطة التشريعية^(٣).

ويُلاحظ أن اجتهادات مجالس العمل التحكيمية قد أوضحت الكثير من الغموض الذي كان يشوب بعض أحكام قانون العمل ويقتضي العمل على توضيحها.

كما وأن التقدم التقني أوجد آلات ومعدات جديدة في ميدان العمل استوجب فرض شروط في نطاق وقاية وسلامة وصحة الأجراء، فصدر المرسوم ١١٨٠٢ تاريخ ٢٠٠٤/١/٣٠ متضمناً أحكاماً جديدة تتوافق مع هذه المتطلبات وألغى المرسوم رقم ٦٣٤١/٥١. وانطلاقاً مما تقدم فقد اخترنا عنواناً لرسالتنا

" اتفاقيات العمل الدولية وأثرها على قانون العمل اللبناني "

بادئ ذي بدء تهدف الرسالة إلى معرفة تاريخ منظمة العمل الدولية والأجهزة التي تتكون منها، وكيفية إصدارها للاتفاقيات والتوصيات الدولية وآلية الإشراف عليها، تمهيداً للوصول إلى التركيز على المعايير الهامة المكرسة بموجب اتفاقيات العمل الدولية.

(1) "Nombreux sont les traités par lesquels les états parties s'engagent à prendre les mesures législatives nécessaires à l'exécution des engagement stipulés ...

هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل، رقم ٢٦٧ تاريخ ١٩٩١/١٢/٢٦ (رئيس الهيئة: عون، القاضي: بريدي) طالب الرأي: وزارة العمل، غير منشور.

(٢) الجمهورية اللبنانية، وزارة العمل، كتاب رقم ٣/٢٠٠٩ تاريخ ٢٩ أيار ٢٠٠٦، الموضوع: إبداء الملاحظات حول مشروع تعديل قانون العمل من قبل منظمة العمل الدولية.

(٣) هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل، رقم ٢١٤ تاريخ ٢٠٠٠/٤/١٢ (رئيس الهيئة: القاضي شكري صادر ، القاضي: قيومجي)، طالب الرأي: وزارة العمل، غير منشور.

أما على الصعيد الوطني فتهدف الرسالة إلى معرفة أثر الاتفاقيات الدولية على قانون العمل اللبناني، أي مدى تكريس الأخير للمعايير المقررة بموجب الاتفاقيات الدولية، سواء تلك التي صادق عليها لبنان أم التي لم يصادق عليها^(١)، هذا مع العلم أنه وبمجرد انتماء لبنان إلى منظمة العمل الدولية فهو ملزم باحترام كافة مبادئها.^(٢)

هنا تبرز إشكالية الرسالة القانونية بحيث إن مصادقة الحكومة اللبنانية على اتفاقيات العمل الدولية لم تستكمل بتعديل تشريعات العمل اللبنانية كي تتلاءم مع المبادئ والمعايير الأساسية التي دعت إليها هذه الاتفاقيات.

أما المحاكم اللبنانية المختصة بقضايا العمل أي مجلس شورى الدولة ومجالس العمل التحكيمية فإنها استمرت في تشريعات العمل اللبنانية التي لم يجر تعديلها وفقاً لمعايير العمل الدولية المكرسة في الاتفاقيات الدولية بل اقتصر الأمر على بعض التعديلات المحدودة التي لم تقب بالمطلوب. وهذه الإشكالية أشارت إليها كل البيانات الوزارية الصادرة عن الحكومات اللبنانية المتعاقبة في المجال المتعلق بالعمل تحت عنوان "وضع التشريعات اللازمة لمعالجة الثغر في قانون العمل بما يتوافق مع الاتفاقيات الدولية والعربية المبرمة"^(٣).

لذلك فإن إشكالية البحث تكمن في: معرفة معايير اتفاقيات العمل الدولية وضرورة تعديل نصوص تشريعات العمل اللبنانية بما يتلاءم مع المعايير الواردة في هذه الاتفاقيات . إن هذه الرسالة ستساهم في تظهير الثغرات القانونية والعملية الموجودة بين تشريعات العمل اللبنانية "قانون العمل، قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم وقانون طوارئ العمل والحماية" من جهة، وأحكام اتفاقيات العمل الدولية من جهة ثانية. إن المبادئ والمعايير التي دعت إليها اتفاقيات العمل الدولية التي صادق عليها لبنان أو التي لم يصادق عليها هي حاجة تشريعية لتحديث قوانين العمل اللبنانية وجعلها تلائم تطورات العصر، بغية تحقيق الأهداف التالية:

١ - توحيد التشريع في قضايا العمل، من خلال جمع كل التشريعات التي تتعلق بالعمل في قانون

(١) الاتفاقية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم هي اتفاقية أساسية ولبنان لم يصادق عليها، وتبرر ذلك وزارة العمل في ردها لمنظمة العمل الدولية بأن الاتفاقية تتعارض في بعض مبادئها مع خصوصيات مجتمعنا.

(٢) الجمهورية اللبنانية، وزارة العمل، كتاب موجّه إلى الأمانة العامة لمجلس الوزراء عدد ٣/٣٤٤٨ تاريخ ٢٠/١١/٢٠٠١.

(٣) النص الحرفي لمشروع البيان الوزاري للحكومة كما أنجزته لجنة الصياغة "جريدة النهار، عدد ٢٣٨٨٧ تاريخ ٢٧ تشرين الثاني ٢٠٠٩، ص ٦ و ٧.

موحد.

٢ - تحديث وتطوير قانون العمل بما يتناسب مع الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، وحتى يأتي منسجماً مع أحكام اتفاقيات العمل الدولية والعربية المبرمة من قبل لبنان وغير المبرمة مع الأخذ في الاعتبار أحكام بعض التوصيات الهامة.

٣ - الأخذ باجتهادات مجالس العمل التحكيمية التي حسمت النزاع في بعض المسائل التي كانت موضوع خلاف.

٤ - تكريس إلغاء التمييز بين الرجل والمرأة والحرية النقابية الفعلية وتنظيم عمل الأحداث والمفاوضة الجماعية.

٥ - تكريس التعاون والتشاور بين أطراف الإنتاج الثلاثة.

٦ - تفعيل الرقابة على تطبيق اتفاقيات العمل الدولية لا سيما الأخذ بتجربة وزارة العمل، وخاصة جهاز التفتيش فيها، وتطبيق الاتفاقية الدولية رقم ٨١ لعام ١٩٤٧ بشأن تفتيش العمل .
إن إدخال هذه الأهداف في تشريعات العمل اللبنانية واحترام أصول تطبيقها من شأنهما أن يدعم إقامة العدالة الاجتماعية ويوفر الأمن والاستقرار .

انطلاقاً مما تقدم اعتمدت دراسة الرسالة من خلال وضعها في قسمين:

القسم الأول: مضمون اتفاقيات العمل الدولية والمعايير التي أرسنها.

القسم الثاني: آثار اتفاقيات العمل على قانون العمل اللبناني.

القسم الأول :

مضمون اتفاقيات العمل الدولية والمعايير التي أرسنها

قانون العمل كغيره من فروع القانون يستمد قواعده من عدة مصادر فهناك التشريع على نوعيه الأصلي والفرعي الذي يعد مصدراً أصلياً، ثم تأتي المصادر الاحتياطية كالعرف ومبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة...

كما أن قانون العمل يستقل بمصادر أخرى لقواعده وهي المصادر المهنية .
إنما أهم ما يميز قانون العمل هو وجود مصادر أعلى من "المصادر الوطنية"^(١)، وهي ما يعبر عنه بقانون العمل الدولي. والذي يتألف من مجموع الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي تطبق على الصعيد الوطني.

نقطة البداية بالنسبة لدراستنا الحالية هي المصادر الدولية لقانون العمل، إذ أنه بمقتضى هذه المصادر فإن الدولة إذا كانت عضواً بمنظمة العمل الدولية وصدقت على بعض الاتفاقيات التي تتوصل إليها مؤتمرات العمل الدولية، فإن مثل هذه الاتفاقيات تصبح جزءاً من تشريع الدولة الداخلي^(٢).

ولذلك سوف ندرس هذا القسم في بايين:

الباب الأول: آلية إصدار اتفاقيات العمل الدولية.

الباب الثاني: المعايير التي كرسها اتفاقيات العمل.

(1) Jean Pélissier , Gilles Auzero , Emmanuel Dockés , Droit du Travail , op.cit, P.38 et s .

Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Droit du Travail, Droit privé, op. cit , P.93.

(٢) أبو السعود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل (المصري واللبناني) ، النظرية العامة لقانون العمل، الدار الجامعية، بيروت، ١٩٨٣، ص ٥٤.

الباب الأول: آلية إصدار اتفاقيات العمل الدولية

تصدر اتفاقيات العمل الدولية عن مؤتمرات العمل الدولية ويشكل المؤتمر بدوره الجمعية العمومية في منظمة العمل الدولية، لذلك ومن أجل إبراز الموضوع ضمن إطاره العام نرى لزماً دراسة منظمة العمل الدولية (الفصل الأول) وذلك لمعرفة نشأتها ومركزها وآلية عملها أي هيكلتها ومن ثم دراسة التزامات الدول إزاء مقررات مؤتمر العمل الدولي (الفصل الثاني)، أي معرفة التزامات الدول فيما يتعلق بالاتفاقيات و التوصيات الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي .

الفصل الأول: منظمة العمل الدولية (OIT)

L'organisation Internationale Du Travail

تأسست منظمة العمل الدولية عقب انتهاء الحرب العالمية الأولى، بمقتضى معاهدة فرساي عام ١٩١٩ كجزء من عصبة الأمم التي أسفر عنها مؤتمر السلام وبعد إنشائها أمكن فصلها تدريجياً عن عصبة الأمم^(١).

أما سبب تأسيسها فهو الحاجة الملحة لتكريس العدالة الاجتماعية ومكافحة الفقر ولضبط التعديلات على حقوق العمال واستغلالهم خاصة في ما يعرف بدول العالم الثالث، وكانت الدول الصناعية الكبرى بدأت فيها رياح النهضة والحرية وتكوين النقابات ولا بد من تعميم هذه النهضة، فكان لا بد من إيجاد منظمة ما، لها طابع الشمولية العالمية فعقدت أولى جلساتها في واشنطن.

تتمتع منظمة العمل الدولية باستقلالية تامة ومقرها الرئيس في جنيف (سويسرا)، خلال الحرب العالمية الثانية نقلت مقرها إلى مونتريال (كندا)، ونظراً لاستقلالية المنظمة وفصلها عن عصبة الأمم المتحدة فقد بقيت المنظمة موجودة برغم زوال عصبة الأمم المتحدة بقيام الحرب العالمية الثانية عام ١٩٣٩ وقد برز استقلال المنظمة في عدة مجالات:^(٢)

١ - العضوية في المنظمة مستقلة عن العضوية في عصبة الأمم فليس بلازم، لقبول الدولة عضواً بالمنظمة أن تكون عضواً في عصبة الأمم.

٢ - المنظمة مستقلة مالياً عن عصبة الأمم ومجلس إدارتها يعد ميزانيتها وينفذها دون رقابة من

المنظمة^(٣).

(1) Jean - Maurice Verdier , Alain Coeuret , Marie – Armelle Souriac , Droit du Travail , volume 1 , Rapport Collectif , D , 14ème édition , 2007 , P.13.

(٢) أبو السعود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل (المصري واللبناني)، مرجع سابق، ص ٥٧.

(٣) أمكن فصل مواد إنشاء المنظمة في معاهدة فرساي (المواد ٣٨٧ إلى ٤٢٧) واعتبارها مواد مستقلة ذات ترقيم خاص من ١ إلى ٤١ مكونة لدستورها وبالتالي دستور المنظمة هو الجزء الثالث من معاهدة فرساي، أدخلت عليه لاحقاً تعديلات إلى أن أصبح على شكله الحالي.

وفي سنة ١٩٤٤ جدد المؤتمر الدولي للعمل تأكيده وتحديد أهداف وغايات المنظمة في نص عرف "بإعلان فيلادلفيا" أضيف إلى دستور المنظمة، هذا الإعلان الذي جاء بعد الحرب العالمية الثانية، عدل جوهرياً وطور مهمة المنظمة إن لجهة الأشخاص بحيث إنها باتت تهتم بالقضايا الإنسانية لجميع البشر وليس فقط العمال، أو لجهة الهدف الذي تجاوز فكرة تحسين شروط العمل بالمعنى الضيق للكلمة ^(١) لتصل إلى عدة أهداف لا زالت في تطور مستمر حتى يومنا هذا .

وعندما أنشئت الأمم المتحدة، بمقتضى الميثاق الموقع في سان فرانسيسكو في ١٩٤٥/٦/٢٦ سعت المنظمة إلى الارتباط بهيئة الأمم المتحدة بمقتضى اتفاق خاص وقع في ١٩٤٦/٥/٣٠ فأصبحت منظمة العمل الدولية أولى الوكالات المتخصصة للأمم المتحدة وتتميز بدستور خاص بها وتنفرد بأعضائها وهيئاتها وموظفيها ولها استقلالها التام، مع مراعاة اتفاقات وتعاون وعلاقات متبادلة بينها وبين الامم المتحدة وبعض الوكالات الانسانية المتخصصة ذات منفعة مشتركة.

كما وتجدر الإشارة في هذا المجال إلى أن قوة المنظمة تنبثق من طابعها الفريد كونها المنظمة العالمية الوحيدة التي تركز على تكوين ثلاثي الأطراف هي الحكومات والعمال وأصحاب العمل.

تسعى المنظمة من خلال تطبيق مبادئها عبر أجهزتها إلى تحقيق عدة أهداف وتتمثل مبادئها بعدة بنود:

- العمل ليس سلعة، وحرية تكوين الرأي والجمعيات لا غنى عنها لتحقيق التقدم المستمر .
- الفقر يشكل خطراً على السلام والرفاه في كل مكان .
- لا سبيل إلى سلام دائم ومتكامل إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية .
- حماية حرية الرأي والاجتماع والتنظيم والحقوق لجميع عمال العالم .
- أما الأهداف التي تسعى منظمة العمل الدولية إلى تحقيقها فهي تتلخص في:
- إعتداع المعايير الدولية وتعميمها والعمل على تطبيقها .
- يجب مكافحة العوز والفقر بعزم لا يكل داخل كل دولة من دول العالم .
- تجنب كافة أشكال المنافسة الهدامة بين الدول .
- نشر الثقافة والحريات النقابية في جميع دول العالم .

^(١) Claire La Hovary, Les Droits Fondamentaux au Travail, 1^{ère} édition , Presses Universitaires de France , Paris, 2009, P.7 et s .

David A. Morse , L'origine et l'évolution de l'O.I.T, dans la communauté mondiale, Librairie sociale et économique, Paris, 1969, P.33 et s .

- منع الانتهاكات للقوانين والأعراف الدولية.

أما أجهزة المنظمة فسنتطرق إليها في مبحثين متتاليين إلى: مؤتمر العمل الدولي في مبحث أول ومن ثم مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في مبحث ثان وكل ذلك من أجل معرفة أهم إنجازات منظمة العمل الدولية ألا وهي اتفاقيات كثيرة ومتنوعة تطل جميع مرافق الحياة وهذه الاتفاقيات هي ثمرة مقررات مؤتمر العمل الدولي.

المبحث الأول: مؤتمر عام لممثلي الدول الأعضاء (مؤتمر العمل الدولي)

يشكل مؤتمر العمل الدولي الجمعية العمومية في منظمة العمل الدولية أو السلطة العليا⁽¹⁾ وينص دستور منظمة العمل الدولية على المؤتمر في الفقرة أ من المادة الثانية "تتألف المنظمة الدائمة من الأجهزة التالية:

أ - مؤتمر عام لممثلي الدول الأعضاء... "

بحث الموضوع في فقرتين، الفقرة الأولى: تأليف المؤتمر وانعقاده ومن ثم في الفقرة الثانية مقررات المؤتمر (الاتفاقيات والتوصيات).

الفقرة الأولى: تأليف المؤتمر وانعقاده:

الجمعية العمومية لمنظمة العمل الدولية هي مؤتمر العمل الدولي وأعضاؤه مجموعة الدول المنضوية في المنظمة مع مراعاة مبدأ ثلاثية التمثيل أي تمثيل الحكومات وأصحاب العمل والعمال⁽²⁾. وفقا لنص المادة الثالثة من دستور منظمة العمل الدولية⁽³⁾ فقرتها الأولى، يتألف كل وفد وطني إلى المؤتمر من أربعة ممثلين مقسمين على الشكل التالي: مندوبين حكوميين ومندوب عن أصحاب العمل ومندوب عن العمال في الدولة العضو.

وتضيف الفقرة الثانية من نفس المادة أنه يجوز لكل مندوب أن يصطحب ما لا يزيد عن اثنين من المستشارين الفنيين من أجل كل بند مدرج في جدول أعمال الدورة. وحينما تعرض على المؤتمر مسائل تمس المرأة بصورة خاصة، ينبغي أن يكون أحد المستشارين على الأقل امرأة.

يعقد المؤتمر العام لممثلي الدول الأعضاء دوراته كلما حدث ما يتطلب اجتماعه، على ألا تقل عن دورة واحدة كل سنة.

(1) Jean – Maurice Verdier , Alain Coeuret , Marie – Armelle Souriac, Droit Du Travail , op. cit , P.23.

(2) op. cit , P.23.

(3) دستور منظمة العمل الدولية والنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي ، مكتب العمل الدولي ، جنيف، آب ٢٠٠٣ ، ص ٩.

تتعد دورات المؤتمر في المكان الذي يحدده مجلس الإدارة، مع مراعاة أي مقررات يكون المؤتمر ذاته قد اتخذها في دورة سابقة^(١).

تتعهد الدول الأعضاء بتعيين المندوبين والمستشارين غير الحكوميين بالاتفاق مع المنظمات المهنية الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل أو العمال في بلدانها، تبعاً للحالة إن وجدت مثل هذه المنظمات^(٢).

يتمتع مندوبو العمال وأصحاب العمل لدى المؤتمر بحرية تصويت مطلقة أما المستشارون فليس لهم حق التصويت ولا يسمح لهم بالحديث إلا بناء على طلب المندوب الذي يصطحبهم معه وبموافقة خاصة من رئيس المؤتمر. أما فيما يتعلق بالنصاب القانوني المفروض فهو محدد بمقتضى المادة السابعة عشرة من دستور المنظمة حيث يعتبر التصويت باطلاً ما لم يبلغ مجموع عدد الأصوات المقترح بها (إيجاباً أم سلباً) نصف عدد المندوبين الحاضرين في المؤتمر.

كما تقرر أي مسألة بالأغلبية العادية لأصوات المندوبين الحاضرين، ما لم يرد نص على خلاف ذلك في الدستور أو في أحكام أية اتفاقية أو أي صك يضيفي سلطات على المؤتمر أو في الترتيبات المالية والمتعلقة بالميزانية المعتمدة بمقتضى المادة ١٣ من الدستور حيث الأغلبية المطلوبة هي أغلبية الثلثين.

ختاماً في هذه الفقرة نشير إلى وجود منظمات نقابية دولية أعضاء في منظمة العمل الدولية وتتمتع هذه المنظمات بالصفة الاستشارية ولها حق حضور أي مؤتمر أو اجتماع أي هيئة تابعة للمنظمة دون حق التصويت وهذه المنظمات هي:

١ - الاتحاد الدولي للنقابات ITUC (سابقاً الاتحاد الدولي لنقابات العمل الحرة CISL ، الاتحاد

العمالي للعمل CMT)

٢ - الاتحاد النقابي العالمي FSM

٣ - منظمة الوحدة النقابية الأفريقية OUSA

الفقرة الثانية: مقررات المؤتمر (الاتفاقيات والتوصيات)

مؤتمر العمل الدولي الذي ينعقد مرة واحدة على الأقل في السنة، عادة في شهر حزيران "يونيو"، وفي مدينة جنيف بسويسرا^(٣) يتمتع بعدة صلاحيات هامة منصوص عليها في دستور منظمة العمل الدولية وفي

(١) دستور منظمة العمل الدولية ، المادة الخامسة ، ص ١١ مرجع سابق.

(٢) دستور منظمة العمل الدولية ، المادة الثالثة الفقرة الخامسة ص ١٠ ، مرجع سابق.

(٣) أبو السعود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل (المصري واللبناني)، مرجع سابق، ص ٥٨.

النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، فهو يقرر قبول أو رفض انضمام دول أعضاء جديدة عملاً بالمادة الأولى من دستور المنظمة، كما يصدق المؤتمر على ميزانية المنظمة المحولة من اشتراكات الدول الأعضاء عملاً بالمادة ١٣ فقرة (ج) من دستور المنظمة والتي تنص على "يحدد المؤتمر بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين جميع الترتيبات المتصلة بإقرار ميزانية منظمة العمل الدولية وتخصيص أنصبة الدول الأعضاء وتحصيلها". من ناحية أخرى فإن المؤتمر يتخذ القرارات التي تحدد السياسة العامة للمنظمة وأنشطتها ومن بين هذه القرارات انتخاب مجلس إدارة منظمة العمل الدولية عملاً بالمادة السابعة من دستور المنظمة والمادة ٤٨ وما يليها من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي.

أما الصلاحية الأبرز لمؤتمر العمل الدولي فهي إقراره لمعايير العمل الدولية وإشرافه على تنفيذها فالمؤتمر يختص بإقرار الاتفاقيات وإصدار التوصيات الدولية ومراقبة تطبيقها ومراجعتها لتقييمها إذا لزم الأمر^(١). فتتص المادة ١٩ من دستور المنظمة تحت عنوان "مقررات المؤتمر - الاتفاقيات والتوصيات" الفقرة ١:

"متى قرر المؤتمر اعتماد أي مقترحات تتعلق ببند في جدول الأعمال، يكون عليه أن يقرر ما إذا كان ينبغي أن تصاغ هذه المقترحات: (أ) في شكل اتفاقية دولية، أم (ب) في شكل توصية حينما لا يعتبر الموضوع محل البحث، أو جانب من جوانبه، مناسباً أو صالحاً في ذلك الحين لأن يكون مادة اتفاقية".

ويأخذ المؤتمر بمبدأ الأغلبية في إصدار قراراته سواء تعلق الأمر باتفاقية أم بتوصية، دون مبدأ الإجماع وذلك بخلاف الحال في المؤتمرات الدولية الأخرى ويرجع السبب في ذلك إلى طبيعة نظام التمثيل داخل المنظمة وإلى أن المؤتمر لا يتعرض لمسائل سياسية، ومما ساعد على قبول مبدأ الأغلبية في إصدار القرارات أن ما يصدر عن المؤتمر إنما يعد من قبيل المشروعات والتوصيات^(٢). وفيما يتعلق بالأغلبية اللازمة لإقرار الاتفاقيات والتوصيات تضيف الفقرة ٢ من المادة ١٩ من الدستور: "وفي كلتا الحالتين، يقتضي اعتماد المؤتمر للاتفاقية أو التوصية، حسب الحالة، أغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين في التصويت النهائي".

ويراعي المؤتمر وهو يصوغ أي اتفاقية أو توصية عامة التطبيق، وضع البلدان التي تكون ظروف الصناعة فيها مختلفة إختلافاً جوهرياً، بسبب مناخها أو عدم اكتمال تنظيمها الصناعي أو أية أوضاع أخرى خاصة، ويقترح ما يعتبره ضرورياً من تعديلات لمواجهة الظروف المحلية الخاصة من أجل جعل قراره يتفق

(١) المرجع السابق، ص ٥٩.

(٢) المرجع السابق، ص ٥٩.

مع أحوال هذه البلدان"^(١).

يتم توثيق نسختين من الاتفاقية أو التوصية بأن يوقع عليهما رئيس المؤتمر والمدير العام. وتودع إحدى هاتين النسختين في محفوظات مكتب العمل الدولي والأخرى لدى الأمين العام للأمم المتحدة. ويقوم المدير العام بإبلاغ نسخة معتمدة من الاتفاقية أو التوصية لكل دولة من الدول الأعضاء.

ختاماً في هذا المجال نشير إلى ما نصت عليه المادة ٢١ من دستور منظمة العمل الدولية وذلك لأهميته كونه يتعلق بمشاريع الاتفاقيات التي لا يعتمدها المؤتمر، حيث نصت الفقرة الأولى من المادة المذكورة على "إذا لم يحصل أي مشروع اتفاقية معروض على المؤتمر لإقراره بصفة نهائية على تأييد ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين، يظل من حق أي دول أعضاء في المنظمة، برغم ذلك أن يجعل منه اتفاقية فيما بينها".

أما في حال تم عقد اتفاقية بين الدول الأعضاء وموضوعها مشاريع الاتفاقيات التي لم يعتمدها المؤتمر فعندئذ تقوم الحكومات المعنية بإبلاغ أي اتفاقية عقدها على هذا النحو إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي وإلى الأمين العام للأمم المتحدة بغية تسجيلها وفقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المبحث الثاني: مجلس إدارة منظمة العمل الدولية:

يقوم مجلس إدارة منظمة العمل الدولية بدور مهم في مراقبة تنفيذ معايير العمل الدولية لا سيما حماية الحقوق والحريات النقابية، ومن هنا كان لا بد من أفراد هذا المبحث من أجل تحديد شكله ومهامه في الفقرة الأولى، ثم معرفة كيفية تعيين مكتب العمل الدولي ووظائفه في الفقرة الثانية وذلك كون مكتب العمل الدولي يخضع لإشراف مجلس الإدارة.

الفقرة الأولى: تشكيل مجلس الإدارة ومهامه:

إن مجلس إدارة منظمة العمل الدولية هو على غرار المؤتمر ثلاثي الأطراف (أ) ومهامه متعددة ولكن ما يهمنا في مجال بحثنا هو أبرزها والمتعلق بدوره في مجال الاتفاقيات والتوصيات (ب) خاصة وأن مجلس الإدارة هو السلطة التنفيذية في المنظمة^(٢).

أ - ممثلون عن العمال وأصحاب العمل والحكومات.

نصت المادة السابعة من دستور منظمة العمل الدولية على تشكيل مجلس الإدارة وفقاً لمبدأ ثلاثية

(١) دستور منظمة العمل الدولية، المادة ١٩ فقرة ٣ و ٤ ص ١٧، مرجع سابق.

(٢) أبو السعود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل (المصري واللبناني)، مرجع سابق، ص ٥٩.

التمثيل حيث جاء في فقرتها الأولى: " ١ - يتألف مجلس الإدارة من ستة وخمسين شخصاً:

ثمانية وعشرون يمثلون الحكومات،

أربعة عشر يمثلون أصحاب العمل،

وأربعة عشر يمثلون العمال... "

ثم جاء بعد ذلك الفقرة الثانية من نفس المادة تحدد كيفية تعيين ممثلي الحكومات داخل مجلس الإدارة وهنا نلاحظ إعطاء دور بارز للدول ذات الأهمية الصناعية الرئيسية^(١) كون هذه الأخيرة تعين عشرة أعضاء من بين الأشخاص الثمانية والعشرين الذين يمثلون الحكومات، بينما يعين الثمانية عشر الباقين الأعضاء الذين يختارهم لهذا الغرض المندوبون الحكوميون في المؤتمر بعد استبعاد مندوبي الدول الأعضاء العشرة سألقة الذكر.

أما فيما يتعلق بانتخاب ممثلي أصحاب العمل والعمال فقد نصت الفقرة الرابعة من المادة السابعة من دستور المنظمة على أن يقوم أصحاب العمل ومندوبو العمال في المؤتمر، على التوالي بانتخاب الأشخاص الذين يمثلون أصحاب العمل والأشخاص الذين يمثلون العمال.

تكون مدة تفويض مجلس الإدارة ثلاث سنوات وفي حال انتهت هذه المدة دون انتخابات يواصل المجلس تفويضه إلى أن تجري الانتخابات، كما يقوم المؤتمر بتعيين المناوبين وما إلى ذلك من المسائل في طريقة شغل المقاعد الشاغرة.

أما الصفات المفترض توفرها في أعضاء مجلس الإدارة فهي الكفاءة والاستقامة وتوزعهم على كافة أنحاء العالم بالإضافة إلى خبرة قانونية واجتماعية واقتصادية.

قانونياً يجتمع مجلس الإدارة في الأوقات التي يحددها لنفسه لكن عملياً يجتمع المجلس عادة ثلاث مرات في السنة، كما يتولى وضع نظامه الداخلي بنفسه وينتخب رئيساً له ونائباً رئيس مع مراعاة مبدأ التمثيل الثلاثي أي أحد هؤلاء الثلاثة يكون من بين ممثلي الحكومات والثاني ممثلاً لأصحاب العمل والثالث ممثلاً للعمال.

(١) يحدد مجلس الإدارة، عند الاقتضاء، الدول الأعضاء ذات الأهمية الصناعية الرئيسية، ويضع قواعد تكفل قيام لجنة محايدة بالنظر في جميع المسائل المتصلة باختيار الدول الأعضاء ذات الأهمية الصناعية الرئيسية قبل أن يبت فيها مجلس الإدارة، ويفصل المؤتمر أي اعتراض تقدمه أي دولة عضو على إعلان مجلس الإدارة الذي يحدد الدول الأعضاء ذات الأهمية الصناعية الرئيسية، لكن تقديم اعتراض إلى المؤتمر لا يوقف تطبيق الإعلان إلى أن يفصل المؤتمر هذا الاعتراض.

ب - أبرز مهام مجلس الإدارة:

حدد دستور منظمة العمل الدولية عدة مهام لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية وذلك في مواد متفرقة فمجلس الإدارة يختص بالإشراف على نشاط مكتب العمل الدولي^(١) من حيث تعيين مدير هذا المكتب الذي يعد مسؤولاً أمامه عن إدارة المكتب في حدود التعليمات التي يصدرها وذلك عملاً بنص المادة الثامنة من دستور المنظمة، كما يحضر المدير العام أو نائبه جميع اجتماعات مجلس الإدارة.

أما الصلاحية الأبرز لمجلس الإدارة فهي دوره الهام في مجال اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية أولاً من خلال وضع جدول أعمال المؤتمر والاجتماعات الأخرى للمنظمة. وكما هو معروف فإن الاتفاقيات أو التوصيات هي وليدة مقررات المؤتمر. وثانياً هذا هو دور المجلس الأهم باتخاذ العديد من الإجراءات من أجل مراقبة تطبيق اتفاقيات العمل وتنفيذ معايير العمل الدولية^(٢). بعد أن تكون الدول الأعضاء قد صدقت على الاتفاقيات فأصبحت ملزمة مراعاة تطبيق أحكامها.

فالمجلس هو المرجع الذي يقرر إحالة الشكوى المقدمة من إحدى منظمات أصحاب العمل أو العمال إلى مكتب العمل الدولي من عدم تطبيق دولة لاتفاقية ما - إلى الحكومة المدعى عليها وله أن يدعو الحكومة المذكورة إلى تقديم الرد الذي تراه مناسباً بشأن الموضوع^(٣).

أما الإجراء التالي الذي يتخذه المجلس، إذا لم يصل أي رد من الحكومة المدعى عليها خلال مهلة معقولة أو لم يعتبر مجلس الإدارة الرد الذي وصل رداً مقنعاً، كان من حق المجلس أن ينشر الشكوى ومعها الرد عليها إن وجد^(٤).

أما الإجراء الثالث والأهم في مجال صلاحيات مجلس الإدارة في مراقبة تنفيذ اتفاقيات العمل فهو تعيين لجنة تحقيق، فالمجلس إذا لم ير ضرورة إبلاغ الشكوى إلى الحكومة المشكو منها أو إذا أبلغها هذه الشكوى ولم يصله منها خلال مهلة معقولة رد يعتبره مقنعاً، كان للمجلس أن يعين لجنة تحقيق لدراسة الشكوى وتقديم تقرير بشأنها، كما يجوز للمجلس أن يأخذ بهذا النهج نفسه، إما من تلقاء ذاته أو بناء على شكوى يتلقاها من أحد المندوبين في المؤتمر^(٥).

(١) دستور منظمة العمل الدولية ، المادة الثامنة ، مرجع سابق.

(٢) الدول الاعضاء التي صدقت على اتفاقيات العمل الدولية تصبح ملزمة بمراعاة تطبيق أحكامها .

(٣) دستور منظمة العمل الدولية ، المادة ٢٤ ، مرجع سابق.

(٤) دستور منظمة العمل الدولية ، المادة ٢٥ ، مرجع سابق.

(٥) دستور منظمة العمل الدولية ، المادة ٢٦ فقرة ٣ و ٤ ، مرجع سابق.

ويتوجب على كل الدول الأعضاء في المنظمة عند إحالة شكوى ما إلى لجنة تحقيق، التعاون مع لجنة التحقيق وأن تضع تحت تصرف اللجنة، سواء كانت معنية مباشرة بالشكوى أم لم تكن جميع ما في حوزتها من معلومات ذات صلة بموضوع الشكوى^(١).

عندما تضع لجنة التحقيق تقريرها يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغه إلى مجلس الإدارة وإلى كل من الحكومات ذات العلاقة بالشكوى، ويتكفل بنشره.

تقوم كل من الحكومات المذكورة، خلال ثلاثة أشهر، بإعلام المدير العام لمكتب العمل الدولي بقبولها أو عدم قبولها التوصيات الواردة في تقرير اللجنة، وبما إذا كانت ترغب في حال عدم قبولها تلك التوصيات في أن تحال الشكوى إلى محكمة العدل الدولية^(٢).

يكون قرار محكمة العدل الدولية نهائياً بشأن أي شكوى أو مسألة أحييت إليها على الشكل المحدد آنفاً، ولمحكمة العدل الدولية أن تثبت أو تُعدّل أو تُلغى أي نتائج أو توصيات خلّصت إليها لجنة التحقيق^(٣).

عملياً لم تتم إحالة أي شكوى إلى محكمة العدل الدولية ويكتفى بعرض التقارير في مؤتمر العمل الدولي كنوع من التشهير، والطلب إلى الدولة المعنية أن تطبق الاتفاقية المشكو من عدم تطبيقها^(٤).

ختاماً نشير إلى صلاحية إضافية ذكرتها المادة ٣٠ من دستور منظمة العمل الدولية، حيث يتوجب على مجلس الإدارة في حال تحقق من وجود تخلف عن عرض اتفاقية أو توصية على السلطة المختصة في دولة عضو، أن يقوم بإبلاغ الأمر إلى المؤتمر لاتخاذ القرار المناسب بشأنه.

الفقرة الثانية - مكتب عمل دولي يخضع لإشراف مجلس الإدارة:

يشكل مكتب العمل الدولي الأمانة العامة الدائمة لمنظمة العمل الدولية ومقره الرئيسي في مدينة جنيف سويسرا له عدة مكاتب إقليمية ومناطق ومكاتب ارتباط، ولذلك سنعالج دراسته من خلال معرفة كيفية تعيينه (أ) ومن ثم معرفة وظائفه (ب)

(١) دستور منظمة العمل الدولية ، المادة ٢٧، مرجع سابق.

(٢) دستور منظمة العمل الدولية ، المادة ٢٩، مرجع سابق.

(٣) دستور منظمة العمل الدولية، المادة ٣١ و ٣٢ ، مرجع سابق .

(٤) مقابلة مع جواكيم غريمسمان، المستشار الإقليمي لمعايير العمل الدولية وقانون العمل، المكتب الإقليمي للدول العربية،

بيروت، تاريخ ٢٠١٢/٣/١٣ .

أ - تعيين مدير مكتب العمل الدولي:

يدير مكتب العمل الدولي مدير عام يعينه مجلس الإدارة ويكون مسؤولاً أمامه. بمقتضى نص المادة الثامنة من دستور المنظمة، يعاون المدير العام عدد كبير من الموظفين الذين يختارهم طبقاً لما يقره مجلس الإدارة من لوائح ويكونون أشخاصاً متنوعين الجنسيات بقدر الإمكان مع مراعاة الكفاءة في المسائل العمالية الواجبة للعمل في المكتب ويعتبرون بمجرد تعيينهم موظفين دوليين لا يتلقون تعليمات من دولهم أو من أي سلطة غير منظمة العمل الدولية⁽¹⁾ كما يفرض دستور منظمة العمل الدولية أن يكون عدد معين من هؤلاء الأشخاص من النساء.

يرأس مكتب العمل الدولي عدة دوائر منها - دائرة مكلفة بأنشطة العمال (ACTRAV) مهمتها توفير الدعم التقني لمنظمات العمال.

دائرة مكلفة بمعايير العمل الدولية (NORMES) مهمتها توفير الدعم التقني للحكومات ومنظمات العمال وأصحاب العمل كما تضم مكاتب إقليمية ومكاتب مناطق ومكاتب ارتباط.

المكاتب الإقليمية تحدد على مستوى الأقاليم على ضوء الاحتياجات الإقليمية وهي تمارس مهام التنسيق والبرمجة والتقييم لأنشطة مكتب العمل الدولي على المستوى الإقليمي كما يقع ضمن مهامها بشكل خاص إعلام المنظمة باستمرار عن الوضع الإقليمي وتقديم المشورة لأجهزة المنظمة حول السياسات الواجب اتباعها إن في نطاق الأقاليم أو العالم وتنتشر عنها مكاتب المناطق.

أما مكاتب المناطق فيغطي كل من هذه المكاتب إقليمياً فرعياً له حدوده الجغرافية وتنتشر عنه مكاتب الارتباط وهي منتشرة في عدد من العواصم الأوروبية ومكاتبان في الولايات المتحدة وواحد في اليابان وآخر في كندا.

نشير أخيراً في هذا المجال إلى وجود ثلاثة مكاتب لمكتب العمل الدولي في العالم العربي، مكتب في القاهرة يغطي مصر والسودان مع القيام بمهمة الاتصال بمنظمة العمل العربية وجامعة الدول العربية والمنظمات المتخصصة الأخرى المنبثقة عنها، ومكتب في بيروت يغطي الدول العربية الواقعة في آسيا ويتبعه مكتب ممثل في الكويت، ومكتب في الجزائر يغطي دول المغرب.

(1) أبو السعود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل (المصري واللبناني)، مرجع سابق، ص ٦٠.

ب - وظائف المكتب^(١):

تشمل وظائف مكتب العمل الدولي جمع وتوزيع ونشر كافة المعلومات المتعلقة بالمواضيع المتصلة بالتنظيم الدولي لظروف العمل ونظام العمال.

كما يقوم المكتب بجميع الاستقصاءات والتحريات التي يأمره بها مؤتمر العمل الدولي أو مجلس الإدارة أما صلاحيته الأبرز فهي تحضير أعمال مؤتمر العمل الدولي من الناحية الفنية وإعداد الوثائق التي تلتزمه، وبوجه خاص بحث المواضيع التي يعتزم عرضها على المؤتمر بغية عقد اتفاقيات دولية من ناحية أخرى يتوجب على المكتب وبناء على ما يصدره إليه مجلس الإدارة من توجيهات.

أ - إمداد بنود جدول أعمال دورات المؤتمر.

ب - تقديم كل مساعدة مناسبة للحكومات، بناء على طلبها، وفي حدود سلطانه، في ما يختص بصياغة القوانين واللوائح على أساس مقررات المؤتمر (اتفاقيات أو توصيات) وتحسين الممارسة الإدارية ونظم التفتيش.

ج - الاطلاع بالواجبات التي تتطلبها منه أحكام الدستور في ما يختص بالمراعاة الفعلية للاتفاقيات.

د - تحرير وإصدار المطبوعات التي تعالج مشاكل الصناعة والعمل ذات الأهمية الدولية، باللغات التي يعتبرها مجلس الإدارة مناسبة.

وبوجه عام تكون للمكتب سلطات ومهام أخرى قد يعهد إليه بها المؤتمر أو مجلس الإدارة.

وهكذا يتبين من خلال الفصل الأول لهذه الرسالة أن مؤتمر العمل الدولي هو السلطة العليا في منظمة العمل الدولية وهو الذي يقر اتفاقيات العمل الدولية، ويكتفي بإصدار التوصيات عندما يجد الظروف غير مناسبة لإصدار اتفاقية، هذا المؤتمر يشكل المركز الأساس لتكريس معايير العمل الدولية ويعد له جدول أعماله مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ومكتب العمل الدولي وهما جهازان يكمل أحدهما دور الآخر ويتمتعان بصلاحيات واسعة على صعيد التأكد من مدى تطبيق الدول الأعضاء للالتزامات الناشئة عن الاتفاقيات والتوصيات.

وبعد الانتهاء من عرض الفصل الأول من هذا القسم من الرسالة فإننا نرى أن المادة السابعة من دستور منظمة العمل الدولية أعطت في فقرتها الثانية الدول ذات الأهمية الصناعية الرئيسية تعيين عشرة أعضاء من بين الأعضاء الثمانية والعشرين الذين يمثلون الحكومات فتكون قد كرّست سيطرة مقنعة للدول

(١) دستور منظمة العمل الدولية، المادة ١٠، مرجع سابق.

الصناعية الكبرى على قرارات مجلس الإدارة، وأعطت لهذه الدول أرجحية رأي عند إقرار الاتفاقيات وإصدار التوصيات، ومن هنا نجد أن بعض فقرات وبنود بعض الاتفاقيات الدولية تتعارض مع الأوضاع الاقتصادية والمعتقدات الدينية والثقافية لبعض الدول والتي لم تجد إلا إبداء التحفظ على هذه المبادئ والامتناع عن تطبيقها والأخذ بها.

نرى أن العدالة كانت تقضي بالمساواة بين الدول عند تشكيل مجلس إدارة منظمة العمل الدولية المنوط بها صياغة سياسات وبرامج لتعزيز العمل اللائق للجميع وتنظيمه ولا تشبه مجلس الأمن الدولي وصلاحياته في السياسة والأمن وبالتالي فمن الإنصاف التعامل باحترام بين الدول مهما كان شأنها والابتعاد عن كل ما يعتقد أنه تصادم حضارات.

الفصل الثاني:

التزامات الدول إزاء مقررات مؤتمر العمل الدولي

تضع منظمة العمل الدولية قواعد أو مستويات عالمية في ميدان العمل في شكل اتفاقيات وتوصيات وذلك كحد أدنى تراعيه الدول الأعضاء وتضمن الفقرة الثامنة من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية الحقوق الأكثر فائدة بالنص على أنه: "لا يعتبر اعتماد المؤتمر أي اتفاقية أو توصية أو تصديق أي دولة عضو على أي اتفاقية، ماساً بأي حال بأي قانون أو قرار تحكيم أو عرف أو اتفاق يكفل للعمال المعنيين أحكاماً أكثر مؤاتاة من الأحكام التي تنص عليها الاتفاقية أو التوصية".

والمنهج المعتمد في أعمال المؤتمر تجري على الشكل التالي؛ تبدأ بالاقترحات التي تنتهي بعد النظر والدراسة إلى ما أصبح يعرف بالتوصيات، ثم إن بعض التوصيات التي قد تتناول مبادئ عامة يتفق عليها، تصبح في النهاية أساساً لاتفاقيات العمل الدولية ثم تعلن الدول الأعضاء الانضمام إليها فتلتزم بالعمل بها. وسنعالج هذا الفصل في مبحثين: المبحث الأول: إدراج أحكام الاتفاقيات والتوصيات في القانون الداخلي للدول ومن ثم المبحث الثاني: آلية الإشراف المنتظم على التقيد بالالتزامات الناشئة عن الاتفاقيات والتوصيات.

المبحث الأول: إدراج أحكام الاتفاقيات والتوصيات في القانون الوطني

يلاحظ أن اتفاقيات العمل الدولية هي معاهدة جماعية تهدف بما تتضمنه من معايير دولية إلى خلق التزامات قانونية في ميدان العمل على عاتق الدول التي تصدق عليها أما التوصية فلا تحتاج إلى تصديق وإنما تصدر عن المؤتمر لكي تسترشد الدول الأعضاء بما تتضمنه من معايير دولية عند رسم السياسات أو وضع التشريعات أو تنظيم الإجراءات التطبيقية في مجال العمل.

وتبدو الفوارق في الطبيعة القانونية بين الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية وإن كان هدف الاثنين المشترك هو أسمى هدف للمنظمة ألا وهو توحيد تشريعات العمل بوضع معايير عمل دولية تكرسها الاتفاقيات والتوصيات وذلك كحد أدنى تراعيه الدول الأعضاء.

فالاتفاقيات صكوك ينشئ التصديق عليها التزامات قانونية، أما التوصيات فلا يصدق عليها ولكنها توفر التوجيه بشأن السياسات والتشريع والممارسة، ويعتمد مؤتمر العمل الدولي كلاً من هذين النوعين من الصكوك،

كما تعتمد أحياناً بروتوكولات هي مراجعات جزئية واختيارية لاتفاقيات سابقة أو تعديلات عليها^(١). أما الأساس الدستوري لإقرار معايير العمل الدولية من خلال اعتماد المؤتمر للاتفاقيات والتوصيات فهو نص المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية^(٢).

إن التزامات الدول عندما يتعلق الأمر بالاتفاقيات (الفقرة الأولى) تتغير عن الالتزامات عندما يتعلق الأمر بالتوصيات (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: التزامات الدول فيما يتعلق بالاتفاقيات

بادئ ذي بدء نشير إلى أن اتفاقيات العمل الدولية تعد أكثر وضوحاً بالنسبة للمشتغلين بشؤون العمل والعمال ولا سيما الرسميين منهم، ذلك أن الاتفاقيات كانت لها من الكيان والفاعلية أكثر مما كان للتوصيات لا سيما أن الاتفاقيات كان لها صفة الإلزام بالنسبة للدول التي تبرمها وتصدق عليها. ولا بد هنا من أن نذكر الخطوات التي ترم بها الاتفاقية قبل أن يقرر المؤتمر اعتمادها على شكل اتفاقية دولية.

أولاً: يجب إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر يتعلق بالموضوع وفقاً لنص المادة ١٤ من دستور المنظمة التي تنص على أنه "يقرر مجلس الإدارة جدول أعمال جميع دورات المؤتمر، ويضع في اعتباره أي اقتراح بشأن الجدول المذكور تتقدم به حكومة أي دولة عضو، أو تتقدم به أي منظمة ذات صفة تمثيلية معترف بها في مفهوم المادة ٣ أو أي منظمة دولية عامة".

ثانياً: لإدراج مسألة في جدول أعمال المؤتمر تمهيداً للتصويت عليها كاتفاقية أو كتوصية هناك عدّة حالات أهمها^(٣):

- الحالة الأولى: تكون عند توفر العجلة أو ظروف خاصة أخرى كما هو الحال لدى النظر في مشروع بروتوكول، عندئذ يقرر مجلس الإدارة إحالة المسألة إلى المؤتمر لتكون محل مناقشة مفردة، وإجراء المناقشة المفردة يتم بأن يعد المكتب^(٤) تقريراً موجزاً عن القوانين والممارسات في مختلف البلدان ويرفعه

(١) دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، إدارة معايير العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جنيف، طبعة منقحة، ٢٠٠٦، ص ٢.

(٢) راجع الفقرة الثانية تحت عنوان مقررات المؤتمر ص ١٢ من المبحث الأول من الفصل الأول من الباب الأول.

(٣) لمعرفة الحالات الأخرى تراجع المادة ١٤ فقرة ٢ والمادة ١٦ فقرة ٣ والمادة ١٩ من دستور المنظمة والمواد ٣٤ و٣٦ و٣٩ من النظام الأساسي.

(٤) هيئة مكتب مجلس الإدارة أي رئيس ونائبي رئيس منصوص عليها في الفقرة ٧ من المادة ٧ من دستور المنظمة.

باستبيان يوضع بغية إعداد الاتفاقيات والتوصيات أو البروتوكولات وذلك من أجل إرسالها إلى الحكومات قبل ١٨ شهراً على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر التي ستناقش فيها المسألة ويطلب من الحكومات أن تستشير أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال (الفقرة ١ من المادة ٣٨ من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي).

ينبغي أن يتلقى المكتب ردود الحكومات قبل ١١ شهراً على الأقل من موعد افتتاح الدورة التي ستناقش فيها المسألة (نفس الفقرة من المادة ٣٨ من النظام الأساسي).

ومن ثم يرسل تقريراً نهائياً إلى الحكومات على أساس ردودها - يتضمن نص الاتفاقيات أو التوصيات قبل أربعة أشهر على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر التي ستناقش فيها المسألة (الفقرة ٢ من المادة ٣٨ من النظام الأساسي).

ولا بدّ في هذا المجال من أن نذكر أنه إذا لم تحصل اتفاقية ما، لدى التصويت النهائي عليها على أغلبية الثلثين اللازمة ولكنها حصلت على الأغلبية المطلقة، يقرر المؤتمر ما إذا كانت ستحال إلى لجنة الصياغة كي تضعها في شكل توصية (المادة ٤١ من النظام الأساسي).

يمكن أن تتغير المهل الزمنية لشتى مراحل إجراء المناقشة المفردة عندما تكون المسألة قد أُدرجت في جدول الأعمال قبل ٢٦ شهراً على الأقل من موعد افتتاح الدورة التي ستناقش المسألة فيها، ويجوز لمجلس الإدارة أو لهيئة مكتبه أن يقر برنامجاً زمنياً ذا فترات أقصر (الفقرة ٣ من المادة ٣٨ من النظام الأساسي).

أ - عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالموضوع

يهدف توضيح أهداف وغايات عرض الاتفاقيات والتوصيات، وطبيعة هذا الالتزام بالإضافة إلى سلسلة من طلبات الحصول على المعلومات. كما يجدر التذكير أيضاً بالمشاورات الثلاثية التي ينبغي إجراؤها فيما يتصل بالالتزام بعرض الصكوك التي يعتمدها المؤتمر على المجالس البرلمانية الوطنية. ومضمون المذكرة هو التالي:

أولاً: الأهداف والغايات من العرض:

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

(ب) يبقى للحكومات كامل الحرية لاقتراح أي إجراء تراه مناسباً بشأن الاتفاقيات والتوصيات والهدف من العرض هو تشجيع كل دولة عضو على اتخاذ قرار سريع ومسؤول بخصوص الصكوك التي يعتمدها

المؤتمر .

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

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

ثانياً: طبيعة السلطة المختصة:

(أ) السلطة المختصة هي السلطة التي تملك، بمقتضى دستور كل دولة، سلطة إصدار تشريع أو إتخاذ اجراء آخر من اجل تنفيذ الاتفاقيات والتوصيات^(١).

(ب) تكون السلطة المختصة عادة هي الهيئة التشريعية.

(ج) حتى عندما تكون صلاحية التشريع في يد السلطة التنفيذية، بحكم دستور الدولة العضو فليس هناك من تعارض مع روح أحكام المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية ومع الواقع العملي في جعل هيئة استشارية إذا وجدت، تدرس الصكوك التي يعتمدها المؤتمر. ويمكن للمناقشة في جمعية استشارية - أو على الأقل إبلاغها - أن تكون عنصراً هاماً في الدراسة الكاملة لمسألة ما، وإمكان تحسين التدابير المتخذة على المستوى الوطني لتنفيذ الصكوك التي اعتمدها المؤتمر، وقد تؤدي في حالة الاتفاقيات إلى قرار بالتصديق عليها.

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

ثالثاً: مدى الالتزام بالعرض:

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

(ب) للحكومات مطلق الحرية فيما يتصل بطبيعة المقترحات التي ستقدمها عند عرض الصكوك،

(١) السلطة المشتركة في لبنان هيئة واحدة هي مجلس النواب (المادة ١٦ من الدستور اللبناني) معدلة بالقانون الدستوري الصادر بتاريخ ١٧/١٠/١٩٢٧.

وبالنسبة للشكل الذي تراه مناسباً لإنفاذ الصكوك التي يعتمدها المؤتمر. ولا يعني التزامات الحكومات بعرض الصكوك على السلطات المختصة أي التزام باقتراح تصديق الاتفاقيات أو قبول التوصيات.

رابعاً: شكل العرض:

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

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

خامساً: الحدود الزمنية:

(أ) توخياً لاطلاع السلطات المختصة الوطنية على آخر المعايير المعتمدة دولياً والتي قد تتطلب من كل دولة إتخاذ إجراءات لإنفاذها على المستوى الوطني، ينبغي أن يتم العرض في أقرب وقت ممكن.

وفي كل الأحوال خلال الحدود الزمنية المنصوص عليها في المادة ١٩ من الدستور التي توجب عرض النصوص التي يعتمدها المؤتمر على السلطات المختصة في غضون سنة أو بعض الأحوال الاستثنائية في غضون ١٨ شهراً على الأكثر بعد اختتام دورة المؤتمر. وهذه الأحكام تنطبق على الدول الاتحادية أيضاً^(١).

سادساً: المشاورات الثلاثية:

(أ) بالنسبة للدول التي صادقت مسبقاً على الاتفاقية رقم ١٤٤ لعام ١٩٧٦ المتعلقة بالمشاورات الثلاثية يجب أن تجري مشاورات فعالة بشأن الاقتراحات المقدمة إلى السلطات المختصة عندما تعرض عليها الصكوك التي اعتمدها المؤتمر (المادة ٥، الفقرة ١ (ب) من الاتفاقية).

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

(١) لمزيد من التفاصيل حول تطبيق الدول الاتحادية للاتفاقيات والتوصيات يجب العودة إلى دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، مرجع سابق، ص ٩.

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

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

سابعاً: إبلاغ المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال

أ) بمقتضى الفقرة ٢ من المادة ٢٣ من الدستور يجب إرسال المعلومات المبلغة للمدير العام بشأن العرض على السلطات المختصة كذلك إلى المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال. وهذا الحكم يهدف إلى تمكين المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال من صياغة ملاحظاتها بشأن الإجراءات التي اتخذت والتي يزعم أن تتخذ بشأن الصكوك موضوع البحث.

هكذا تبين أن عرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطات المختصة هو أمر مفروض بمقتضى المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية حيث ترسل نصوص الاتفاقيات والتوصيات ما إن يقرها المؤتمر إلى الحكومات بخطاب دوري يذكر فيه الالتزامات الدستورية ومذكرة مجلس الإدارة كما ترسل نسخ من الوثائق ذاتها إلى المنظمات الوطنية لأصحاب العمل والعمال. كما يتم إرسال خطاب تذكير مرفق بجميع المستندات التي ترسل مع الخطاب الدوري الأول وذلك بمرور سنة على اختتام دورة المؤتمر التي اعتمدت فيها الصكوك. وبمجرد مرور ١٨ شهراً من تاريخ اختتام دورة المؤتمر المذكورة دون تلقي المعلومات المطلوبة، يرسل خطاب تذكير آخر.

وما تجدر الإشارة إليه في هذا المجال هو أن الدولة يتوجب عليها بمقتضى المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية وفي حال التصديق على الاتفاقية إبلاغ هذا التصديق الرسمي إلى المدير العام وباتخاذ ما يكون ضرورياً من الإجراءات لإنفاذ أحكام الاتفاقية.

كما نشير إلى أن دستور المنظمة لا يحدد أي اشتراطات فيما يتعلق بإبلاغ التصديق لأن لكل دولة أحكامها وممارستها الدستورية الخاصة بها غير أنه توخياً لتسجيل صك التصديق يجب أن يستوفي ما يلي:

أ) يحدد بوضوح الوثيقة التي يتم التصديق عليها.

ب) يكون وثيقة أصلية (ليست صورة عنها أو نسخة) وموقعة من قبل شخص يملك سلطة التصرف باسم الدولة المعنية (مثال: رئيس الدولة، رئيس الوزراء، وزير الخارجية أو وزير العمل).

(ج) أن يبين بوضوح عزم الحكومة على أن تكون الدولة ملتزمة بالاتفاقية المعنية وتعهدا بأن تستوفي أحكام الاتفاقية، ويفضل أن ترد فيه إشارة خاصة إلى الفقرة ٥(د) من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية.^(١)

وأخيراً فإن كل اتفاقية تتضمن حكماً طريقة بدء نفاذها وجرى العادة في الأغلب منذ عام ١٩٢٨ أن يبدأ نفاذ الاتفاقية بعد مضي اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل التصديق الثاني عليها ويبدأ بعد ذلك نفاذها بالنسبة لكل دولة من الدول بعد اثني عشر شهراً من تاريخ التصديق عليها.

ب - تقديم تقارير عن الاتفاقيات المصدقة:

تنص المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية على ما يلي: "تتعهد كل دولة عضو بتقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي عن التدابير التي اتخذتها من أجل نفاذ أحكام الاتفاقيات التي تكون طرفاً فيها. ويتم إعداد هذه التقارير بالشكل الذي يحدده مجلس الإدارة متضمناً ما يطلب من بيانات". وفي تشرين الثاني ٢٠٠١ وآذار ٢٠٠٢ وافق مجلس الإدارة على نظام جديد لتقديم التقارير أصبح ساري المفعول في عام ٢٠٠٣ ويجب تقديم التقارير بشأن الاتفاقيات المصدقة إما كل سنتين للاتفاقيات الأساسية وذات الأولوية أو كل خمس سنوات لجميع الاتفاقيات الأخرى، ما لم ينص على طلبها على فترات أقصر بشكل خاص.

أولاً: التقارير المفصلة:

توضع التقارير المفصلة وفقاً لنموذج التقرير الذي أقره مجلس الإدارة لكل اتفاقية من الاتفاقيات ويطلب إلى الدول الأعضاء أن تبادر هي إلى تقديم تقرير مفصل إذا كانت هناك تغييرات هامة في تطبيق الاتفاقية المصدق عليها (مثلاً اعتماد تشريع جوهري جديد وغير ذلك من التغييرات التي تؤثر على تطبيق الاتفاقية) كما تطلب تقارير مفصلة في الحالتين التاليتين:

١ - حيث تطلب لجنة الخبراء أو لجنة المؤتمر ذلك صراحة (تطلب لجنة الخبراء تقارير مفصلة في حاشية توردها في الملاحظة أو الطلب المباشر كما تطلب لجنة المؤتمر ذلك عند اعتماد استنتاجاتها).

(١) تقتضي عدة اتفاقيات إصدار إعلانات إما في صك التصديق ذاته وإما في وثيقة مرفقة به وإذا لم يتلف المكتب هذا الإعلان لا يمكن تسجيل التصديق. أما بعض الاتفاقيات والبروتوكولات فلا تستوجب إصدار إعلان إلا إذا كانت الدولة المصدقة على الاتفاقية ترغب أن تستخدم حالات الاستبعاد أو الاستثناء أو التعديل المسموح به - بيد أنه لا يجوز فرض قيود على الالتزامات المترتبة على اتفاقية ما خلاف تلك المنصوص عليها بصورة خاصة (أي لا تقبل التحفظات) - لمزيد من المعلومات حول الموضوع يراجع دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية مرجع سابق ص: ١٢ - ١٣ - ١٤ - ١٥.

٢ - يطلب تقرير أولي مفصل في السنة التي تلي السنة التي تصبح فيها الاتفاقية سارية المفعول بالنسبة لبلد معين.

وتتضمن التقارير المفصلة البيانات التالية:

(أ) القوانين واللوائح وما إلى ذلك من سرد لكل التشريعات الملائمة أو الأحكام المماثلة وتقديم نسخ عنها - ما لم يكن قد سبق القيام بذلك.

(ب) ذكر كل استبعاد أو استثناء وغير ذلك من القيود المسموح بها حسب نوع الاتفاقية.

(ج) تنفيذ الاتفاقية وذلك بإعطاء معلومات مفصلة بالنسبة لكل مادة، عن الأحكام التشريعية أو التدابير الأخرى التي تطبقها.

(د) أثر التصديق وذلك بذكر الأحكام الدستورية التي تمنح الاتفاقية المصدقة قوة القانون الوطني والتدابير الإضافية المتخذة لجعل الاتفاقية نافذة.

(هـ) تعليقات الهيئات الإشرافية إذا كانت لجنة الخبراء أو لجنة المؤتمر قد أبدت تعليقات أو طلبت معلومات فينبغي أن يتضمن التقرير بياناً عن الإجراءات المتخذة وأن يقدم المعلومات المطلوبة.

(و) الإنفاذ وذلك بالطلب من الحكومات أن تحدد السلطات المسؤولة عن تطبيق وإنفاذ القوانين واللوائح ذات الصلة وما إلى ذلك.

(ز) القرارات القضائية والإدارية وذلك بتقديم الحكومات نسخاً عن القرارات المتصلة بالاتفاقية أو موجزاً عنها.

(ح) التعاون التقني وذلك بالطلب إلى الحكومات تبيان التدابير المتخذة نتيجة للمساعدة أو المشورة التي تقدم في إطار مشاريع التعاون التقني للمنظمة.

(ط) التقييم العام حيث يطلب من الحكومات أن تقدم تقييماً عاماً لطريقة تطبيق الاتفاقية، يكون مشفوعاً بالإثباتات الرسمية المناسبة.

(ي) ملاحظات منظمات أصحاب العمل والعمال وينبغي تقديم معلومات كاملة في هذا الصدد تكون مرفقة بكل رد من ردود الحكومات.

ثانياً: التقارير المبسطة:

تطلب التقارير المبسطة بصورة دورية بناء على أحد الأسس التالية:

أولاً: تقديم تقارير بصورة تلقائية كل سنتين للاتفاقيات الاثنى عشرة التالية والتي تعتبر اتفاقيات

أساسية أو ذات أولوية "دورة السنيتين".

- الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية: الاتفاقيتان رقم ٤٨/٨٧ و ٤٩/٩٨.

- إلغاء العمل الجبري: الاتفاقيتان رقم ٣٠/٢٩ و ٥٧/١٠٥.

- المساواة في العمالة وتكافؤ الفرص: الاتفاقيتان رقم ٥١/١٠٠ و ٥٨/١١١.

- عمل الأطفال للاتفاقيتين رقم ٧٣/١٣٨ و ٩٩/١٨٢.

الاتفاقيات ذات الأولوية:

- سياسة العمالة: الاتفاقية رقم ٦٤/١٢٢.

- تفتيش العمل: الاتفاقيتان رقم ٤٧/٨١ و ٦٩/١٢٩.

- المشاورات الثلاثية: الاتفاقية رقم ٧٦/١٤٤.

ثانياً: يطلب تقديم تقارير مبسطة كل خمس سنوات للاتفاقيات الأخرى "دورة الخمس سنوات"^(١).

ويقتصر مضمون التقارير المبسطة على ما يلي:

(أ) الردود على تعليقات الهيئات الإشرافية وذلك كرد على تعليقات لجنة الخبراء أو لجنة المؤتمر.

(ب) القوانين واللوائح وما إلى ذلك من تغييرات في التشريع أو الممارسة التي تؤثر على تطبيق

الاتفاقية وعن طبيعة هذه التغييرات.

(ج) تنفيذ الاتفاقية وذلك بتقديم المعلومات الإحصائية (وأي معلومات أو بيانات تقررها الاتفاقية قيد

البحث).

(د) إرسال نسخ من التقارير إلى منظمات أصحاب العمل والعمال.

(هـ) ملاحظات منظمات أصحاب العمل والعمال.

ج - الالتزام بتقديم تقارير عن الاتفاقية غير المصدقة:

وذلك بموجب الفقرة ٥ (هـ) من المادة ١٩ من الدستور تتعهد كل دولة عضو فيما يتعلق بأي اتفاقية

لم تصدق عليها ب: إبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة،

بموقفها القانوني والعملي إزاء المسائل التي تعالجها الاتفاقية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم

(١) هناك فئة من التقارير المعروفة باسم التقارير غير الدورية، وهي تشكل استثناء كونها تتم بناء على طلب من لجنة الخبراء

أو لجنة المؤتمر سواء من تلقاء نفسها أم بناء على تعليقات المنظمات الوطنية أو الدولية لأصحاب العمل أو العمال.

كما يمكن الإعفاء من تقديم التقارير وذلك بناء على الشروط والتحفظات التي أبدتها مجلس الإدارة فلا تطلب التقارير عن بعض الاتفاقيات ولا سيما التي وضعت منها جانباً.

بلوغه، من إنفاذ أي من أحكام الاتفاقية عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية أو الاتفاقيات الجماعية أو أي طرف آخر، وبيان الصعوبات التي تمنع أو تؤخر التصديق على الاتفاقية المذكورة. إن تقديم التقارير عن الاتفاقيات غير المصدق عليها يتم بالنسبة لعدد محصور من الاتفاقيات ذات الأهمية الآنية التي يصنفها مجلس الإدارة كذلك،^(١) توخياً لعدم إثقال كاهل الإدارات الوطنية التي يتعين عليها تحضير التقارير أو الإجراءات لمنظمة العمل الدولية.

الفقرة الثانية: التزامات الدول فيما يتعلق بالتوصيات:

بداية نشير إلى أن توصيات العمل الدولية كانت ولا تزال تتناول موضوعات أكثر شمولاً، ولم تكن لها صفة الإلزام ومع ذلك فإن الذي يتابع أعمال مؤتمرات العمل الدولية متابعة متعمقة لا يلبث أن يلمس قيمة التوصيات وشمولها لجوانب كثيرة من شؤون العمل والعمال لم تتناولها اتفاقيات العمل الدولية، فضلاً عن أن الطابع الحر الذي تتسم به هذه التوصيات يضيف عليها ضوءاً من الحرية والفكر ورحابة المعالجة تجعل منها معيناً لا ينضب بالنسبة لمن أراد أن يتابع الدراسة في شؤون العمل والعمال على نطاق عالمي، وفي إطار إنساني شامل.

كون التوصيات ليس لها صفة الإلزام كان من الطبيعي أن تختلف التزامات الدول إزاءها نوعاً ما عن الالتزامات فيما يتعلق بالاتفاقيات لذلك سوف نعالج هذه الفقرة تحت عنوانين: أ - عرض التوصية على السلطة المختصة بالموضوع، ب - الالتزام بتقديم تقارير عن التوصيات.

أ - عرض التوصية على السلطة المختصة بالموضوع^(٢) :

إن جميع الدول الأعضاء ملزمة بعرض التوصيات على السلطات المختصة الوطنية وذلك عملاً بنص الفقرة ٦ من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية حيث جاء فيها:

٦ - حين يتعلق الأمر بتوصية:

(أ) تبلغ التوصية إلى جميع الدول الأعضاء لتتخذ فيها بغيرها عن طريق تشريع وطني أو أي طريق آخر.

(ب) تتعهد كل دولة من الدول الأعضاء بعرض التوصية على السلطة أو السلطات التي يقع

(١) اعتمد مجلس الإدارة نموذجاً موحداً للتقارير يطرح فيه أسئلة دقيقة عن الاتفاقيات غير المصدقة.

(٢) يتبع في عرض التوصيات على السلطة المختصة بالموضوع نفس الأصول المحددة في مذكرة مجلس الإدارة "مذكرة بشأن الالتزام بعرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطات المختصة" والتي بحثتها في الفقرة الأولى من هذا المبحث تحت عنوان "عرض الاتفاقيات على السلطات المختصة بالموضوع".

الموضوع في مجال اختصاصها، بغية إصدار تشريع أو اتخاذ إجراء آخر، وذلك في غضون سنة على الأكثر من تاريخ اختتام دورة المؤتمر، أو في أقرب وقت ممكن عملياً إذا استحال القيام بذلك في غضون سنة لأسباب استثنائية على أن لا يتجاوز بأي حال ثمانية عشر شهراً بعد اختتام دورة المؤتمر.

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

ب - الالتزام بتقديم تقارير عن التوصيات:

بموجب الفقرة ٦ (د) من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية تتعهد الدول الأعضاء بما يلي: إبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بالموقف القانوني والعملي لبلدانها إزاء المسائل التي تعالجها التوصية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه أو يعتزم بلوغه، من إنفاذ أحكام التوصية وذكر ما بدا أو يمكن أن يبدو ضرورياً من تعديلات على الأحكام المذكورة لدى اعتمادها أو تطبيقها.

وهذه التوصيات التي يتم تقديم تقارير بشأنها يتم تصنيفها في مجموعات حسب موضوعها ولا يختار إلا عدد قليل منها وذلك تحاشياً لإشغال الإدارات الوطنية بتحضير تقارير أو القيام بإجراءات مربكة، لذا يتم اختيار التوصيات ذات المواضيع الهامة في الوقت المناسب.

كما في حالة الاتفاقيات غير المصدقة فإن التقارير عن التوصيات ترسل خطاباتها إلى الحكومات في أيلول من كل سنة مرفقة بنماذج للتقارير ونسخ عن الصكوك موضوع البحث كما ترسل نسخ من الردود إلى المنظمات الوطنية لأصحاب العمل والعمال، ويجب حسب مقرر صادر عن مجلس الإدارة أن تصل التقارير في ٣٠ نيسان على أبعد تقدير.

ختاماً لهذا المبحث نشير إلى أن كل التقارير سواء المتعلقة بالاتفاقيات المصدقة أم غير المصدقة أم التوصيات ينم عن مدى جدية الدول الأعضاء في اتخاذ جميع ما يلزم من أجل تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ولذلك يقوم مكتب العمل الدولي باستنساخ التقارير المتوفرة كي يتاح الاطلاع عليها في المؤتمر.

المبحث الثاني: آلية الإشراف المنظم على التقيد بالالتزامات الناشئة عن الاتفاقيات

والتوصيات:

نتناول في هذا المبحث بيان ما تمثله هيئات الإشراف على اتفاقيات العمل من ضمانات وأوجه حماية للحقوق الأساسية في العمل والتي كرسها الاتفاقيات الدولية. من المعلوم أن نظام الإشراف على تطبيق اتفاقيات العمل الدولية، ينقسم إلى نظام دوري قائم على فحص تقارير الحكومات، ونظام عرضي قائم على تقديم الشكاوى أو البلاغات بصدد انتهاكات محددة لأحكام الاتفاقيات ولا يتسع المقام لتناول هذين النظامين بشكل من التفصيل، لذلك سوف نستعرض الدور الذي تقوم به الهيئات المختصة بالإشراف.

أنيطت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (الفقرة الأولى) ولجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير (الفقرة الثانية)، بموجب قرار اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة في عام ١٩٢٦، بمسؤولية الإشراف المنتظم على تقيد الدول الأعضاء بالتزاماتها المتصلة بالمعايير^(١).

الفقرة الأولى: لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات:

تختص لجنة الخبراء بالإشراف على تطبيق الاتفاقيات والتوصيات فهي بالتالي تمارس دوراً هاماً في الرقابة على مدى تقيد الدول بالتزاماتها كي لا تبقى الاتفاقيات حبرا على ورق لذلك سوف نتطرق في هذه الفقرة إلى تشكيل لجنة الخبراء (أ) ومن ثم تنظيم عملها (ب).

أ - تشكيل لجنة الخبراء:

يستند إنشاء هذه اللجنة إلى قرارين صادرين عن مؤتمر العمل الدولي ومجلس إدارة مكتب العمل الدولي عام ١٩٢٦ وتتكون هذه اللجنة التي يعينها مجلس الإدارة بناءً على اقتراح المدير العام من عشرين عضواً وذلك لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد.

أعضاء اللجنة يمثلون مختلف المناطق الجغرافية بحيث تعكس مختلف الاتجاهات الاجتماعية والقانونية والاقتصادية والثقافية ويختارون كأشخاص مشهود لهم بالكفاءة والخبرة الفنية والحيدة والاستقلال. وتجتمع اللجنة وتعد اجتماعها السنوي بالتاريخ والمدة التي يحددها مجلس الإدارة وتنتخب في جلسة افتتاح كل دورة رئيساً ومقرراً لها وجلساتها مغلقة ولوثائقها ومداوماتها طابع السرية.

(١) دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، مرجع سابق، ص ٣١.

كما تتمثل الأمم المتحدة في جلسات اللجنة وتتمثل الوكالات المتخصصة الأخرى في منظمة الأمم المتحدة بممثلين عندما يكون الموضوع الذي يتم بحثه ذا علاقة بتلك الوكالات.

ب - تنظيم عمل لجنة الخبراء :

تتمثل ولاية اللجنة في تقدير مدى المطابقة وعدم التعارض بين أحكام اتفاقيات العمل الدولية، وبين أحكام التشريعات والتطبيق والممارسات الوطنية، وما أعطته هذه الدول من قوة النفاذ لهذه الأحكام وذلك من واقع التقارير المقدمة منها^(١).

وتحدد اختصاصات وصلاحيات اللجنة فيما يلي:

أ) فحص التقارير السنوية المقدمة طبقاً للمادة ٢٢ من الدستور بشأن التدابير التي اتخذتها الدول الأعضاء لتنفيذ أحكام الاتفاقيات التي هي أطراف فيها، وكذلك المعلومات والبيانات المقدمة من الدول الأعضاء عن نتائج تفتيش العمل.

ب) تدقيق المعلومات والتقارير المقدمة من الدول الأعضاء عن الاتفاقيات والتوصيات عملاً بالمادة ١٩ من الدستور.

ج) المعلومات والتقارير عن التدابير التي اتخذتها الدول الأعضاء عملاً بالمادة ٣٥ من الدستور. وإضافة إلى هذه الاختصاصات والصلاحيات، فقد عهد مجلس الإدارة إلى لجنة الخبراء فحص التقارير التي تقدمها الدول الأعضاء إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة، طبقاً للمادة ١٨ من العهد الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، في الموضوعات التي تدخل في إطار منظمة العمل الدولية.

وترفع اللجنة^(٢) نتائج أعمالها في شكل ملاحظات وتعليقات ودراسات تدرج في التقرير المرفوع للمؤتمر العام بعد عرضها على مجلس الإدارة لأخذ العلم بها في دورته في حزيران من كل عام، أو طلبات مباشرة توجه إلى الحكومات من خلال المدير العام لمكتب العمل الدولي باسم اللجنة^(٣).

(١) محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، دراسة، منشورات مكتب الإعلام بمنظمة العمل العربية، ٢٠٠٢، ص ١٤٣.

(٢) استنتاجات اللجنة توضع مادة بإجماع الأعضاء إلا أنه من الممكن اتخاذ القرارات بالأغلبية وعندئذ جرت العادة على إيراد آراء الأعضاء المعارضين في التقرير.

(٣) يعرض المكتب التقرير العام للجنة الخبراء وملاحظاتها على تطبيق الاتفاقيات على موقع منظمة العمل الدولية على شبكة الإنترنت.

وقد أرسيت اللجنة من خلال مباشرتها لمهامها عدداً من المبادئ والأسس التي اكتسبت نوعاً من الثبات والتطبيق يأتي في طبيعتها قناعة اللجنة وإدراكها لأهمية دورها في إحلال التقدم وإيجاد عنصر الثقة بين الدول الأعضاء وما يقتضيه ذلك من تعاون بين جميع الدول الاعضاء .

ومن المبادئ التي بلورتها اللجنة من خلال عملها، أن الدول الأعضاء وعند انضمامها إلى منظمة العمل الدولية وتصديقها على الاتفاقيات الدولية، فإنها تخضع نفسها وإيرادتها المنفردة، لنظام دولي للرقابة المتبادلة على الالتزامات التي ارتضت بها، فالإشراف على التطبيق لن يكون مجدياً بصورة مرضية إذا كانت التقارير لا ترسل في الوقت المناسب أو لا ترسل على الإطلاق إذ انها لا تُدرس طبقاً للإجراءات الموضوعة.

الفقرة الثانية: لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير

دأب مؤتمر العمل الدولي منذ عام ١٩١٩ على مناقشة تقارير الدول بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات في الجلسة العامة للمؤتمر. غير أن تزايد عدد تصديقات الدول على الاتفاقيات وما صاحبه من زيادة تدفق تقاريرها السنوية، جعل من الصعب على مؤتمر العمل الدولي مناقشة هذه التقارير في الجلسة العامة. هذا فضلاً عن ظهور العديد من المشاكل القانونية التي يثيرها تطبيق الاتفاقيات كونها تركز معايير هامة في عالم العمل مما استوجب إنشاء لجنة فنية تتولى فحص التقارير، وهو ما صدر به قرار المؤتمر في عام ١٩٢٦.

تُدعى هذه اللجنة: لجنة المؤتمر وسنتعرف عليها من خلال: أ - تشكيل لجنة المؤتمر ب - تنظيم عمل اللجنة.

أ - تشكيل لجنة المؤتمر:

درج مؤتمر العمل الدولي منذ عام ١٩٢٦ على تكوين لجنة من بين أعضائه لدراسة مختلف التقارير المحالة إليه، وترفع هذه اللجنة تقريراً عن نتائج مناقشاتها إلى المؤتمر. تشكل اللجنة بموجب المادة ٧ من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، وهي ثلاثية تضم ممثلين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال. وتنتخب من كل المجموعات الثلاث رئيساً ونائبين للرئيس ومقررراً لها. ويتبع في تكوينها وعملها القواعد المتبعة بالنسبة لتكوين وعمل بقية اللجان الفنية المنبثقة عن المؤتمر.

ويمكن الوصول إلى استنتاجات لجنة الخبراء كاملة، بما فيها الطلبات المباشرة، عن طريق الإنترنت بعد إرسالها إلى الحكومات مباشرة.

ب - تنظيم عمل اللجنة:

وفقاً للمادة ٧ من النظام الأساسي للمؤتمر تتلخص ولاية اللجنة في النظر في التدابير المتخذة من قبل الأعضاء بغية إنفاذ الاتفاقيات التي هي طرف فيها والمعلومات المقدمة من الأعضاء وبصدد نتائج عمليات التفتيش.

كذلك تختص اللجنة بالنظر في المعلومات والتقارير المتعلقة بالاتفاقيات والتوصيات التي يقدمها الأعضاء عملاً بالمادة ١٩ من الدستور^(١).

كما تنظر في التدابير المتخذة من قبل الأعضاء عملاً بالمادة ٣٥ من الدستور.

يشكل تقرير لجنة الخبراء المادة الأساسية للمناقشات في اللجنة ولذلك تعتبر محتويات هذه الوثيقة في غاية الأهمية بالنسبة لمنظمات أصحاب العمل والعمال، الأمر الذي يتيح مشاركة أكثر فاعلية لممثليهم في أعمال اللجنة ويساهم في تطبيق أفضل للاتفاقيات والتوصيات.

وتقوم اللجنة بعرض المسائل الداخلة في اختصاصها من خلال مناقشة عامة، كما تقوم بدعوة الحكومات في بعض الحالات الوارد بشأنها ملاحظات في تقرير لجنة الخبراء لتقديم معلومات عنها للجنة. ويحال تقرير اللجنة إلى المؤتمر، ويناقش في الجلسة العامة بحيث يتاح لكل عضو من أعضاء المؤتمر إبداء ما يراه من ملاحظات. (كون هناك حكومات غير أعضاء في اللجنة). وقد يرى المؤتمر مناقشة التقرير أو طرحه للتصويت، ويتم نشر التقرير بعد إقراره مع استدعاء نظر الحكومات إلى ملاحظات اللجنة ومناقشتها للحالات الفردية، وذلك لأخذها في الاعتبار عند التطبيق، أو عند إعداد تقاريرها التي ترسلها إلى مكتب العمل الدولي .

نستنتج من الفصل الثاني هذا من القسم الأول من هذه الرسالة، أنه وبرغم التزام الدول الأعضاء بعرض الصكوك على السلطات المختصة لديها من أجل تصديق الاتفاقيات وقبول التوصيات، وأنه بالرغم من تحديد دستور المنظمة لآليات عرض النصوص التي يعتمدها مؤتمر المنظمة على السلطات المختصة في الدول، والمهل المعطاة بعد اختتام دورة المؤتمر، وإلزام الهيئة المختصة في المنظمة بتبليغ التقارير إلى هيئات أصحاب العمل ومنظمات العمال في الدول، والتأكيد على المشاورات الثلاثية بين أطراف الإنتاج وأخذ رأي هيئات أصحاب العمل ومنظمات العمال قبل أن تضع أية حكومة الصيغة النهائية لقراراتها، وبالرغم من

⁽¹⁾ Voir . Application des norms internationaux du travail, 2008 (1) , Rapport de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, bureau international du travail, Genève , 1^{ère} édition, 2008 .

النصوص الواردة في دستور المنظمة عن لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ومسالك عملها، يتفاوت التجاوب والالتزام بمبادئ وأحكام الاتفاقيات الدولية وقبول التوصيات بين دولة وأخرى ويعود ذلك إلى تركيبة أنظمة الدول السياسية ومدى تبنيتها للمبادئ الديمقراطية والحريات العامة، ومدى قوة هيئات أصحاب العمل ومنظمات العمال وتمتعها بالاستقلالية وحرية التحرك.

وتلعب هيئات أصحاب العمل ومنظمات العمال دوراً فعالاً وإيجابياً إذا امتلكت قواعد السلوك التي تمكنها من ممارسة الحرية النقابية، وأهمها التمسك بحق التنظيم ووضع الدساتير وانتخاب الممثلين دون أي تدخل من السلطات الحكومية، واحترام القواعد الأساسية للديمقراطية في أنظمتها الداخلية وخاصة لوائح الشطب وآلية الانتخاب وتداول السلطة واتخاذ القرارات، والسماح بالمشاركة لكافة الفئات دون تمييز، واتباع الأصول المحاسبية في إدارة الأموال. إن تطبيق هذه القواعد الأساسية يكرس فعالية النقابات ويؤمن انخراطها في المنظمات النقابية الدولية، ويعزز دورها في التأثير على السلطات المعنية للمصادقة على الاتفاقيات الدولية والأخذ بالتوصيات وتعديل التشريعات الوطنية بما يتوافق مع أحكام هذه الاتفاقيات وبنود هذه التوصيات ويؤهلها لتقديم الشكاوى إلى منظمة العمل الدولية في حال تعرض حقوقها للانتهاك من قبل السلطات المحلية

الباب الثاني:

المعايير التي كرسها اتفاقيات العمل

النتيجة هي أمر بالغ الأهمية في مجال كل الدراسات فكيف بنا إذا كانت الدراسة هي اتفاقيات العمل الدولية والنتيجة هي المعايير التي تكرسها هذه الاتفاقيات عندئذ تأخذ النتيجة بعداً إضافياً هو البعد الإنساني والاجتماعي لذلك كان لا بد من معرفة الدعائم التي يقوم عليها نظام العمل بنظر منظمة العمل الدولية من خلال معرفة أسسه التي يتم استخراجها من عمل المنظمة والذي يتجسد باتفاقيات عمل ما فتئت تصدر منذ أكثر من ثلاثة أرباع قرن هي عمر المنظمة.

كثيرة هي اتفاقيات العمل الدولية وقد تجاوز عددها منذ عام ١٩١٩ حتى يومنا هذا المئة وتسعاً وثمانين اتفاقية لكن المعايير التي كرسها أقل بكثير من عددها ومع ذلك فإن قيمتها البالغة مكنتها من تشكيل حصن معايير دولية تضمن حقوقاً أساسية للعمال على مستوى العالم.

نبدأ دراستنا لهذا الباب بفصل تمهيدي عن حق العمل وحرية كونه الحق الأسمى والأقدم ليس للعمال فحسب بل لكل إنسان بوجه عام ثم نصل بعد ذلك إلى الفصل الأول وهو منع العمل الجبري والإلزامي وحظر عمل الأطفال. في حين نتطرق في الفصل الثاني إلى الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية، لنصل في الفصل الثالث إلى القضاء على التمييز في الاستخدام ومباشرة المهن.

فصل تمهيدي: حق العمل وحرية

من المعلوم أن العمل كمنشأ إنساني، قديم قدم الوجود الإنساني ذاته، ومهمته الأساسية خلق المنافع الاقتصادية من أجل التطور الاجتماعي.

وعبر مسيرة الحضارة الإنسانية، كانت للعمل قيمته التي أخذت تنمو وتزداد على مر العصور حتى أصبح للعمل قدر من الإجلال والتقدير، وأساساً لكل تقدم ورقي، ومقوماً أساسياً للكيان الاقتصادي والاجتماعي للدول ومصدراً لثروتها الوطنية.

وتقديرًا لهذه القيمة السامية والمكانة المرموقة للعمل، فقد نصت عليه وثائق الحقوق ومواثيق المنظمات الدولية وإعلاناتها كما أكدته أيضاً الدساتير المعاصرة في مختلف دول العالم في صلب نصوصها باعتباره حقاً من الحقوق اللصيقة بالشخصية الإنسانية، وكافلة الضمانات لممارسته وواضعة أساليب حمايته وصيانته.

ونتناول فيما يلي بيان حق العمل في المواثيق والإعلانات والاتفاقيات الدولية في المبحث الأول وثم نعرض في المبحث الثاني حرية العمل كأساس للعديد من الاتفاقيات الدولية.

المبحث الأول: حق العمل في المواثيق والإعلانات والاتفاقيات الدولية:

أكدت المواثيق الدولية حق الإنسان في العمل باعتباره حقاً أصيلاً وثيق الصلة بالحق في الحياة، والحق في التنمية بل كافلاً لضمانة الحق في الحياة وواحدًا من أهم روافدها، ومحققاً للتنمية الاقتصادية والاجتماعية جوهر أسبابها، ومدخلاً لحياة لائقة وكريمة، وطريقاً لبناء الشخصية الإنسانية وإعلاء ذاتية الفرد، وتجسيداً لإسهامه في تقدم الجماعة وإشباع احتياجاتها. هذا الحق هو المدمك الأول في منظور كل الشعوب لذلك كان من الطبيعي أن يتم غرس ركائزه في مختلف المواثيق والاتفاقيات الدولية لا بل في كل دساتير وقوانين العالم لكن ما يهمننا في الدراسة الحالية هو معرفة أطر هذا الحق في الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

بادئ ذي بدء، أكد دستور منظمة العمل الدولية حق العمل، بتقريره أن من أهدافه الأساسية تهيئة مجال التعاون بين الأمم بقصد تحسين ظروف العمل والحياة بالنسبة للعمل وتحديد ساعات العمل، وتنظيم عمل النساء والأطفال ومكافحة البطالة وبيث العدالة في النظم الاجتماعية المختلفة، وتأكيد مبدأ تكافؤ الأجر

لدى تكافؤ العمل، وتأكيد مبدأ الحرية النقابية، إضافة إلى العديد من الحقوق التي عززها إعلان فيلادلفيا^(١) واتفاقيات العمل الدولية. وفي إعلان فيلادلفيا الصادر عام ١٩٤٤^(٢) أخذ تقرير حق العمل معنى أكثر تحديداً، وذلك بالتأكيد عليه كحق جوهرى لجميع البشر أياً كان عرقهم أو معتقدتهم، وذلك من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي كليهما في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي، وتكافؤ الفرص وتحقيق العمالة الكاملة، ورفع مستوى المعيشة. ثم تبع إعلان فيلادلفيا، صدور الاتفاقية العامة للتعريفات والتجارة (الغات) عام ١٩٤٧، حيث تضمنت ديباجة الاتفاقية التزام الدول المتعاقدة بأنها "تعترف بأن علاقتها في مجال التجارة والاقتصاد ينبغي أن توجه نحو رفع مستويات المعيشة وضمان العمالة الكاملة، وتحقيق نمو كبير ومنظم في الدخل الحقيقي والطلب الفعال والاستخدام الكامل للموارد في العالم"^(٣) ...".

وهكذا انصبت جهود منظمة العمل الدولية منذ نشأتها على إصدار العديد من الاتفاقيات والتوصيات من قبل المؤتمر الدولي التي تؤكد وتدعم حق العمل وغيره من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للإنسان. وفي هذا المجال تحتل صدارة معايير العمل الدولية التي تناولت حق العمل بمزيد من التفصيل، الاتفاقية رقم (١٢٢) لسنة ١٩٦٤ بشأن سياسة العمالة وتوصيتها رقم ١٢٢ التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في الدورة (٤٨) في حزيران ١٩٦٤. دخلت الاتفاقية حيز التنفيذ في ١٥/٧/١٩٦٦. هذا وجاء إصدار اتفاقية سياسة العمالة وتوصيتها رقم ١٢٢^(٤) بهدف تفعيل الصكوك ذات الصلة التي كانت منظمة العمل الدولية قد اعتمدها عبر مؤتمر العمل الدولي والمرتبطة بشكل مباشر بسياسة العمالة وذلك في إطار برنامج دولي للتنمية الاقتصادية على أساس العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية. ونذكر من هذه الصكوك اتفاقية وتوصية إدارة الاستخدام عام ١٩٤٨، وتوصية التوجيه المهني عام ١٩٤٩، واتفاقية وتوصية التمييز في الاستخدام والمهنة عام ١٩٥٨، وتوصية التدريب المهني عام ١٩٦٢.

ونشير في هذا المجال إلى أهم الأحكام التي قررتها الاتفاقية رقم ١٢٢ المتعلقة بسياسة العمالة والمكرس بنصها في المادة الأولى من التزام كل دولة عضو بأن تعلق وتتابع، كهدف أساسي، سياسة نشطة ترمي إلى تعزيز العمالة الكاملة المنتجة والمختارة بحرية، بغية تنشيط النمو الاقتصادي والتنمية، ورفع مستوى المعيشة، وتلبية المتطلبات من القوى العاملة والتغلب على البطالة والبطالة الجزئية.

(1) Nicolas Valticos, Droit International du Travail, op. cit , P.302.

(٢) دستور منظمة العمل الدولية ، المادة الاولى ، ص ٨ ، مرجع سابق.

(٣) محمود سلامة جبر ، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، مرجع سابق، ص ٢٠.

(٤) لمزيد من التفاصيل يراجع نص الاتفاقية رقم ١٢٢ "سياسة العمالة" لعام ١٩٦٤.

وتستهدف السياسة المذكورة كفالة عدة أمور هامة يتعين على الدول - طبقاً للمادة الأولى - تطبيقها وتحقيقها من أجل تحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي والنمو الاجتماعي من خلال العمالة، وهذه الأمور هي:

أ - توفير فرص عمل لجميع المحتاجين للعمل والباحثين عنه.

ب - أن يكون هذا العمل منتجاً بقدر الإمكان.

ج - أن يتاح لكل عامل حرية اختيار العمل وأن توفر أفضل فرصة ممكنة لشغل الوظيفة التي تتناسب قدراته ومؤهلاته وأن يستخدم مواهبه ومهارته فيه، بغض النظر عن العرق أو اللون أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي.

كما يتوجب على كل دولة عضو وفقاً للمادة الثانية من الاتفاقية - وفي ضوء ما تسمح به ظروفها الوطنية - باتخاذ التدابير لتحقيق الأهداف المنصوص عليها في المادة الأولى وفي نطاق الإطار العام لسياسة اقتصادية واجتماعية منسقة مع اتخاذ الخطوات اللازمة لتطبيق هذه التدابير^(١).

- وفي نفس الإطار فقد صدرت الاتفاقية رقم ١٦٨ لعام ١٩٨٨ بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة التي استهدفت التجاوب مع التغييرات العالمية وتعزيز جميع أشكال العمالة المنتجة والمختارة بحرية وتستوجب من الدول وفقاً لمادتها الثانية اتخاذ تدابير مناسبة لتنسيق نظام الحماية من البطالة فيها مع سياستها في مجال العمالة وعلى أن يسهم نظام الحماية من البطالة فيها - لا سيما طرائق التعويض عن البطالة في تعزيز العمالة الكاملة والمختارة بحرية وألا يكون من أثرها عدم تشجيع أصحاب العمل في عرض عمل منتج والعمال في البحث عن العمل.

ووفقاً للمادة السابعة من الاتفاقية ١٦٨ يتعين على الدول أن تضع كهدف أولي سياسة ترمي إلى النهوض بالعمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية بجميع الوسائل المناسبة، وتضيف المادة الثامنة أنه على الدول أن تسعى لوضع برامج خاصة توفر إمكانات إضافية للعمالة وتعين على إيجاد عمل وخاصة بالنسبة لفئات الأشخاص الذين يواجهون صعوبة في إيجاد عمل.

(١) في ذات المجال نشير إلى صدور التوصية رقم ١٦٩ لعام ١٩٨٤ التي جاءت أكثر تطوراً من الاتفاقية رقم ١٢٢ على الرغم من صدور التوصية في ظروف اقتصادية عالمية سيئة نظراً لانتشار البطالة، فقد أعادت التوصية التأكيد على عدة مبادئ أساسية في سياسة العمالة حيث يتوجب على الحكومات الالتزام بها من أجل حماية الحق في العمل لا سيما المبادئ المتعلقة بالعمالة الكاملة والمنتجة، والمختارة بحرية في إطار سياسة اقتصادية واجتماعية كاملة من أجل الوصول إلى تلبية الحاجات الأساسية للشعوب. هذه العمالة ينبغي أن تكون ثابتة على نحو تتمكن من مواجهة الآثار الاقتصادية والاجتماعية المترتبة على إعادة هيكلة فروع النشاط الاقتصادي.

وبالتوازي مع المعايير المتعلقة بسياسات العمالة فقد كان هناك العديد من البرامج والسياسات التي نفذتها منظمة العمل الدولية بغية تحقيق الأهداف المتقدمة بما يعزز الحق في العمل ويوفر الحماية اللازمة فالعمالة عنصر جوهري في ولاية منظمة العمل الدولية وبدونه يبقى هدف بلوغ مستويات لائقة من العيش، والتنمية الاجتماعية والاقتصادية وتحقيق الذات مجرد حلم^(١).

وفي عقد التسعينات حظي موضوع سياسة العمالة والعمالة الكاملة باهتمام كبير من جانب منظمة العمل الدولية وذلك نتيجة لاعتبارين، أولهما تراكم الشواهد على حدوث تدهور على المستوى العالمي في وضع العمالة لا سيما استمرار ارتفاع مستويات البطالة في البلدان الصناعية، وظهور بطالة جماعية في الاقتصادات التي تمر بمرحلة انتقال منذ عام ١٩٦٠، وتزايد البطالة والبطالة الجزئية في العديد من الدول النامية.

أما الاعتبار الثاني والأهم فيدور حول معالجة مشاكل العمالة في سياق جديد في ضوء عولمة سريعة لاقتصاد عالمي يتسم بازدياد أهمية التدفقات التجارية والمالية الدولية ويتحول على المستوى العالمي نحو سياسات اقتصادية أكثر انفتاحاً واتجاهاً إلى السوق^(٢).

المبحث الثاني: حرية العمل (أساس للعديد من الاتفاقيات الدولية)

إن حق الانسان في العمل، هو أكثر الحقوق التصاقاً بالحق في الحياة، وذلك أن حق الإنسان في الحياة الكريمة لا يكتمل ما لم تتوفر له القدرة على كسب عيشه بإرادة حرة مختارة.

فحرية العمل تعني تمتع العامل بحرية اختيار العمل الذي يتلاءم واستعداده وأن يسعى للوظيفة أو الحرفة القادر عليها، والتعاقد مع صاحب العمل الذي يتوسم فيه التعاون مما يؤدي إلى تبادل الثقة، وعدالة الأجر، وحسن المعاملة، وإتقان الإنتاج. حرية العمل هذه التي أصبحت من أهم سمات عالمنا المعاصر باعتبارها مظهراً للحق في

(١) تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي المقدم إلى الدورة (٨٧) لمؤتمر العمل الدولي، ١٩٩٩، وموضوعه "العمل اللائق" والذي تضمن الإشارة إلى عدد من البرامج التي تقوم بها المنظمة في إطار النهوض بالعمالة في ظل التغيرات العالمية، منها:

- البرنامج المركزي الدولي لحفز العمالة عن طريق تنمية المنشآت الصغيرة، ص ١٠ من التقرير.
- برنامج إعادة البناء والاستثمار لتكثيف العمالة، ص ٣٦.
- برنامج وظائف من أجل أفريقيا ص ٦٠.

(٢) قرر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته رقم ٢٥٦ مارس ١٩٩٤، أن يدرج على جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي في الدورة ٨٣ لعام ١٩٩٦ بنداً للمناقشة العامة بعنوان "سياسة العمالة في سياق عالمي" بالإضافة إلى تقديم منظمة العمل الدولية لعدة تقارير في هذا المجال.

العمل، لم تصل إلى هذا النحو إلا بعد جهاد مرير، وكفاح شاق، وتطور تاريخي طويل^(١). وقد عرّفت محكمة القضاء الإداري بمصر الحرية بأنها "ملاك الحياة الإنسانية كلها لا تخلقها الشرائع بل تنظمها، ولا توجد القوانين، بل توفق بين شتى مناحيها ومختلف توجهاتها تحقيقاً للخير المشترك للجماعة ورعاية للصالح العام، فهي لا تقبل من القيود إلا ما كان هادفاً لهذه الغاية مستوحياً تلك الأغراض"^(٢). أما على الصعيد الدولي، فينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة ٢٣ فقرة ١ على أن كل إنسان له الحق في العمل وحرية اختيار هذا العمل والحماية من البطالة، كما ينص العهد الدولي بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في مادته ٦ على أن الدول المعترفة بهذا العهد تعترف بالحق في العمل الذي يتضمن الحق لكل إنسان بالحصول على إمكانية كسب حياته من خلال عمل مختار بحرية وقبول، كما تأخذ الدول جميع القواعد اللازمة لحماية هذا الحق^(٣). فحرية العمل تبقى حقاً أساسياً مرادفاً لحرية التجارة والصناعة حيث إنها تمنع العمل الجبري والإكراه بجميع أشكاله والضغط الإداري أو الجماعي عاماً أم خاصاً من أجل الإلزام على العمل^(٤).

أما على صعيد لبنان فكان لا بد من وضع إطار صحيح لمبدأ حرية التعاقد في قوانين العمل، وهذا ما تكرر في المادة^(٥) 50 من قانون العمل المعدلة بالمرسوم ١٩٧٥/٩٦٤٠: أ - يحق لكل من صاحب العمل والعامل أن يفسخ في كل حين عقد الاستخدام المعقود بينهما لمدة غير معينة ...

وفي فرنسا، تم تعديل التشريع لوضع حدود لحرية التعاقد على العمل وذلك عام ١٩٧٥، غير أن اجتهاد محكمة التمييز وصل إلى حد جعل حرية صاحب العمل بصرف أجيره تتعلق بالنظام العام^(٦). من هنا نتبين أن الأصل في العمل أن يكون إرادياً قائماً على الاختيار الحر ومن ثم فلا يجوز أن

(١) علي العريف، حرية العمل، مجلة المحاماة المصرية، السنة ٤٨، العدد ٣، ص ٩٩.

(٢) القضاء الإداري المصري، قضية رقم ٢١٧ / ٤ ق، جلسة ١٩٥١/٣/٧، مجموعة س ٥، ص ٦٩٩، قاعدة ١٩٤.

(3) Nicolas Valticos, Droit International du Travail, op. cit, P.318.

(4) Jean - Maurice Verdier, Alain Coeuret, Marie - Armelle Souriac, Droit du Travail, op. cit, P.4.

(٥) تقابلها المادة ١٦٦ من قانون الموجبات والعقود والمادة ٣٤٣ عقوبات.

(6) Cass. soc. 26 juin 1978, Bull. civ. v. No 69; W. social 1979. P.287. " Au lieu de poser qu'un tel contrat peut cesser par la volonté de l'une des parties contractantes le nouveau texte dispose qu'il peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes sous réserve de l'application des règles ci- après définies. On aurait pu comprendre que la volonté unilatérale était désormais impuissante à rompre le contrat, cette rupture ne pouvant résulter que de l'application des règles et non pas directement de la volonté d'un contractant ".
Observ, Jean Rivero et Jean Savatier, Droit du Travail, 4^{ème} édition, Presses Universitaires de France, Paris, 1966, P.319 et s.

عفيف شمس الدين، المصنف في قضايا العمل والضمان الاجتماعي، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٢، ص ٢١.

يحمل العامل إلى العمل حملاً بأن يدفع إليه قسراً أو يفرض عليه عنوة إلا أن يكون ذلك وفق القانون - وبوصفه تديباً استثنائياً لإشباع غرض عام - وبمقابل عادل وهي شروط تستوجبها المواثيق والمعايير الدولية، كي لا تتخذ شكلاً من أشكال السخرة المنافية في جوهرها للحق في العمل، والتي حظرتها اتفاقية العمل الدولية رقم (٢٩) لعام ١٩٣٠ بشأن العمل الجبري حيث عرّفت في مادتها الثانية العمل الجبري أو الإلزامي "بأنه كل عمل أو خدمة تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره"^(١).

كما أكدت هذا الحظر أيضاً اتفاقية العمل الدولية رقم (١٠٥) لسنة ١٩٥٧ بشأن إلغاء العمل الجبري التي رتبت على عاتق الدول المصدقة عليها التزاما باتخاذ التدابير الفعالة لكفالة الإلغاء الفوري والكامل للعمل الجبري بعدم اللجوء إليه^(٢).

وطبقاً لاتفاقية سياسة العمالة رقم (١٢٢) لسنة ١٩٦٤ تتعهد الدول باتباع سياسة فعالة تتوخى تعزيز العمالة الكاملة المنتجة والمختارة بحرية مستهدفة بذلك كفالة عدة أهداف من بينها، أن يتاح لكل عامل حرية اختيار العمل، وأن توفر أفضل فرصة ممكنة لشغل الوظيفة التي تتناسب قدراته ومؤهلاته وأن يستخدم مهارته ومواهبه فيه، بغض النظر عن العرق، أو اللون، أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي^(٣).

وهكذا يكون العمل حقاً مقررًا ومُصاناً على الصعيد الدولي بموجب اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية فهو ليس ترفاً يمكن التنازل عنه ولا هو منحة من الدولة تبسطها أو تقبضها وفق مشيئتها لتحدد على ضوءها من يتمتعون بها أو يمتنعون عنها، ولا هو إكراه العامل على عمل لا يقبل باختياره. أما المعيار الثاني بعد حق العمل وحرية فهو منع العمل الجبري والإلزامي وحظر عمل الأطفال ونظراً لما له من أهمية سنفرده له الفصل الأول من هذا الباب الثاني في رسالتنا.

(١) الجريدة الرسمية، ملحق خاص للعدد ١٠، ١١/٣/١٩٩٣، الاتفاقية رقم ٢٩ لعام ١٩٣٠، اتفاقية متعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي ص ١٣٤.

(٢) الجريدة الرسمية، ملحق خاص للعدد ١٠، ١١/٣/١٩٩٩، ص ١٥٧.

(٣) الجريدة الرسمية، ملحق خاص للعدد ١٠، ١١/٣/١٩٩٩، ص ١٩٠.

الفصل الأول:

منع العمل الجبري والإلزامي وحظر عمل الأطفال

يتفرع عن حق العمل وحرية الذي يشكل نقطة البداية في معايير العمل الدولية عدة معايير تتم هذا الحق، هذه المعايير يعبر عنها بعبارة "الحقوق الأساسية Droits Fondamentaux" وذلك في دساتير بعض دول العالم.

أول هذه المعايير هو منع العمل الجبري والإلزامي وحظر عمل الأطفال وسوف نتناوله في فصلنا الأول هذا من خلال مبحثين، في الأول نعالج القضاء على جميع أشكال العمل الجبري والإلزامي وهو موضوع أكثر من معاهدة دولية، أما في المبحث الثاني فنعالج القضاء الفعلي على عمل الأطفال وهو معيار دولي هام ما فتىء يتطور حتى ساعة كتابة هذه السطور.

المبحث الأول: القضاء على جميع أشكال العمل الجبري والإلزامي

على أثر إقرار عصبة الأمم لاتفاقية الرق في سبتمبر عام ١٩٢٦ في ضوء ما انتهى إليه تقرير لجنة الرق المؤقتة التي شكلها مجلس عصبة الأمم في يونيو ١٩٢٤، وتزايد شعور الجماعة الدولية بمناهضة الرق وخشيتها من تحول عمل السخرة إلى ظروف تماثل ظروف الرق، فقد شكل مكتب العمل الدولي في عام ١٩٢٦ لجنة للخبراء بشأن عمل السكان الأصليين، التي شرعت في دراسة نظم وأساليب أعمال السخرة أو العمل الجبري التي كانت سائدة آنذاك وخاصة في البلدان الخاضعة للاستعمار. وقد مهدت هذه الدراسة لإقرار الاتفاقية رقم (٢٩) لعام ١٩٣٠ بشأن السخرة أو العمل الجبري وهي موضوع فقرتنا اللاحقة والأولى.

الفقرة الأولى: العمل الجبري والإجراءات الكفيلة بمنعه:

تعرف الاتفاقية رقم (٢٩)^(١) العمل الجبري في الفقرة الأولى من مادتها الثانية بأنه "كل عمل أو خدمة يطلب تأديته عنوة من أي شخص تحت التهديد بأية عقوبة، ودون أن يكون هذا الشخص قد تطوع بأدائه بمحض اختياره".

غير أن تعبير العمل الجبري في مفهوم الاتفاقية لا يتضمن بعض الأعمال مثل الخدمة الإجبارية

(١) الجريدة الرسمية، ملحق خاص للعدد ١٠، ١١/٣/١٩٩٩، ص ١٣٤.

العسكرية، وبعض الالتزامات المدنية، وبعض الأعمال التي تتم تحت إشراف السلطة العامة، والأعمال التي تفرز في حالات الطوارئ أو القوة القاهرة، وحالات الخدمات العامة في المجتمع المحلي^(١).

ولا يعتبر من قبيل العمل الجبري إلزامية التعليم التي تعترف بها عدة معايير دولية^(٢)، وتنص الاتفاقية على وجوب العمل تدريجياً على إلغاء العمل الجبري الذي يفرض كضريبة والذي يتم اللجوء إليه في أغراض تنفيذ مشروعات للمصلحة العامة بواسطة رؤساء يمارسون وظائف إدارية^(٣).

وتوجب الاتفاقية الإلغاء الفوري للعمل الجبري بالنسبة للمرأة والرجل دون الثامنة عشرة ومن يتجاوز الخامسة والأربعين، وكذلك العجزة، بالنسبة للأعمال التي تؤدي لحساب الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين الخاصة، والعمل تحت الأرض في المناجم، والأعمال لأغراض سياسية التي لا تكون ذات ضرورة ملحة أو وشيكة، والأعمال الزراعية الإجبارية غير تلك التي تقتضيها ضرورة ملحة أو وشيكة، ويقصد بها تجنب المجاعة أو نقص في المواد الغذائية، وأعمال باعتبارها وسيلة لقمع جماعي.

وفي جميع الحالات الأخرى فإن الاتفاقية لا تجيز اللجوء إلى العمل الجبري خلال الفترة الانتقالية التي تسبق إلغاءه ما لم يكن العمل يؤدي للفائدة المباشرة للجماعة المعنية أو أنه يؤدي لضرورة حالية أو وشيكة الوقوع لتحقيق أهداف عامة وبصفة استثنائية^(٤) شريطة توفير بعض الضمانات لحماية الصحة والأمن ورفاهية العمل واحترام الروابط الزوجية والعلاقات الاجتماعية العادية^(٥).

كما تنص الاتفاقية في المادة ٢٠ منها وذلك في إطار الضمانات، على حظر استخدام أعمال العقوبة الجماعية كوسيلة لفرض أعمال إجبارية من أجل الجرائم التي يرتكبها بعض أفراد الجماعة. وتضيف المادة ٢٥ من الاتفاقية أمراً بالغ الأهمية ألا وهو العقاب الجنائي على كل عمل جبري غير مشروع، وهو يترتب على الدول المصدقة وتلتزم بتنفيذه. هذا وتحدد الاتفاقية من خلال تطبيق موادها ضمانات وصور حماية للعمال وذلك يتجسد في المادة ١٠ التي تقرر الإلغاء التدريجي للعمل الجبري الذي يقتضي كضريبة أو يلجأ إليه من أجل مصلحة عامة بحيث لا يؤدي إلا في الحدود التي تقرها الفقرة الثانية من المادة ١٠،

(١) المادة ٢ من الاتفاقية ٢٩ لعام ١٩٣٠.

(٢) تقرير لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية لعام ١٩٦٢ ص ١٩٥٢، ١٩٥٣، لعام ١٩٦٨ فقرة ٢٦ وفقرة ١٣٧، وتقريرها لعام ١٩٧١ التقرير العام، فقرة ٥، وتقريرها لعام ١٩٧٩ فقرة ٢٠.

(٣) المادة ١٠ فقرة ١ من الاتفاقية ٢٩ لعام ١٩٣٠.

(٤) المادة ٩ من الاتفاقية ٢٩ لعام ١٩٣٠.

(٥) المادة ١١ من الاتفاقية ٢٩ لعام ١٩٣٠.

وبالقيود المنصوص عليها في المادة ١١ والضوابط الواردة في المادتين ١٢ و١٣ وذلك بتحديد مدة العمل الجبري وساعات العمل وأوقات الراحة، مع اقتضاء أجر عادل وفقاً لما تقرره المادة ١٤ وشريطة توفير ظروف وبيئة العمل الملائمة على ما تنص عليه المواد ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، وبالضوابط المقررة بها. واستكمالاً لهذه الاتفاقية أصدر المؤتمر في ذات الدورة الرابعة عشرة توصيتين هما التوصية رقم ٣٥ بشأن الإكراه غير المباشر لأداء العمل، والتوصية رقم ٣٦ بشأن العمل الجبري، كما أصدر في دورته الخامسة والعشرين في الاتفاقية رقم ٦٤ والتوصية رقم ٥٨ في ذات المجال.

إن الاتفاقية رقم ٢٩ لعام ١٩٣٠ تدعو الدول لإلغاء العمل الجبري أو الإلزامي. بجميع أشكاله وذلك في أسرع وقت ممكن وبالتالي يتوجب على كل دولة مصدقة أن تلغي جميع النصوص التشريعية أو الإدارية التي تجيز العمل الجبري^(١).

من خلال العرض السابق للاتفاقية تبين أنه تسمح بنوعين من العمل الجبري على سبيل الإستثناء: النوع الأول وهو المسموح في فترة انتقالية ومحدد بأهداف عامة واستثنائية وبشروط و ضمانات محددة في المادة ٤ وما يليها من الاتفاقية وهذا الإستثناء الذي يعود لعام ١٩٣٠ لم يعد موجوداً حالياً^(٢). أما النوع الثاني من العمل الجبري فهو استثناء ذو طابع دائم وفي حالات تحددها الاتفاقية في المادة ٢^(٣) منها وقد سبق الحديث عنها.

إذا كانت الاتفاقية رقم ٢٩ قد نصت على إلغاء العمل الجبري مع مراعاة عدد من الاستثناءات، فقد جاءت الاتفاقية رقم ١٠٥ لسنة ١٩٥٧ عامة ومكملة للاتفاقية رقم ٢٩. لذلك سوف نفرد لهذه الاتفاقية الفقرة الثانية من هذا المبحث.

الفقرة الثانية: منع العمل الجبري والإلزامي بصورة مطلقة وبكافة أشكاله

إن الاتفاقية رقم ١٠٥ لسنة ١٩٥٧ تنص على الإلغاء الفوري والكلي للعمل الجبري الذي يفرض كجزاء أو عقوبة ويتم بشكل محدد لأحد الأغراض أو التدابير الخمسة التالية:

أ - الضغط أو التربية السياسية أو كعقوبة على التمسك أو التعبير عن آراء سياسية أو وجهات نظر تتعارض مذهبياً (أيديولوجياً) مع النظام السياسي أو الاجتماعي أو الاقتصادي القائم.

ب - تعبئة الأيدي العاملة وتسخيرها في أغراض التنمية الاقتصادية.

(1) Jean - Michel Servais, Normes Internationales Du Travail , L. G. D. J , 2004, P. 102 et s .

(2) op. cit , P.104 - 105

(3) op. cit , P.104 – 105.

ت - المحافظة على النظام في العمل.

ث - عقوبة المشاركة في الإضرابات.

ج - التفرقة العنصرية أو الاجتماعية أو الوطنية أو الدينية.

وتشدد الاتفاقية على الالتزام بإلغاء كافة أشكال العمل الجبري الذي يفرض كعقاب أو جزاء أو تدبير قسري أو تربوي حيال الأشخاص الذين يقصرون في نظام العمل أو يشاركون في إضراب أو إبداء بعض الآراء السياسية أو الفكرية.

فالاتفاقية رقم ١٠٥ تحمي هؤلاء الأشخاص ضد فرض أي شكل من أشكال العمل الجبري وبصفة خاصة العمل الإصلاحي الجبري. كما أن هذه الاتفاقية لا تقيم تفرقة بين أشكال العمل المفروض وإنما تميز بينها بحسب هدف العقاب.

ونطاق تطبيق الاتفاقية رقم ١٠٥ محصور في الحدود المرتبطة بالحقوق والحريات التي يجب أن تتوفر لها الحماية ضد أي قسر بواسطة عمل إلزامي وماس بحقوق الغير. ولذا فإن العقوبات التي تتضمن العمل الإلزامي المفروض على أولئك الذين يهددون بالخطر حياة وصحة الغير، هذه العقوبات لا تدخل في نطاق تطبيق هذه الاتفاقية حتى إذا كانت هذه العقوبات تصيب عملاً يشكل إخلالاً بنظام العمل، على سبيل المثال في المرافق الأساسية أو مراكز المسؤولية التي تتعلق بسلامة الغير.

وطبيعي أن تطرح عمومية النص عدداً من المسائل المتعلقة بالنطاق القانوني للاتفاقية، الأمر الذي أدى إلى قيام لجنة الخبراء ببلورة ما يمكن تسميته بقضاء دولي حول مدلول "في جميع أشكال" الواردة في الاتفاقية بشأن الإلغاء الفوري والكلي للعمل الجبري في الحالات الخمس المشار إليها^(١).

وإذا كانت الاتفاقيتان تكرسان مبدأ حرية العمل، فإن ثمة مشاكل واجهت تطبيق الاتفاقية رقم ١٠٥ تتمثل في اللجوء إلى العمل الجبري لتحقيق أهداف اقتصادية، وبعض صنع الخدمات المقدمة إلى الشباب، وحالات العمل الجبري كتدبير قسري أو تأديبي أو كتدبير ضابطي أو مضاد للإضراب.

هذا ونشير إلى تأكيد بعض معايير العمل الدولية على المبادئ التي كرستها الاتفاقيتان خاصة مبدأ حرية العمل، فالاتفاقية رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٤ عندما تقرر تشجيع العمالة من خلال وضع معايير سياسة العمالة،

(١) تقريراً لجنة الخبراء المقدمين إلى الدورة السادسة والأربعين عام ١٩٦٢ والدورة الثانية والخمسين عام ١٩٦٨ وتقرير لجنة المؤتمر، هاتين الدورتين، وتقرير المدير العام إلى المؤتمر في دورته الثانية والخمسين عام ١٩٦٨ المعنون "منظمة العمل الدولية وحقوق الانسان"، وتقرير لجنة المؤتمر المقدم إلى مؤتمر العمل الدولي، الدورة الخامسة والستين، التقرير الثالث، الجزء ٤ باء، تحت عنوان Abolition travail forcée إلغاء العمل الجبري وهو عبارة عن دراسة عامة.

حيث ينبغي أن يكون العمل مختاراً بحرية، تؤكد بالوقت نفسه على معيار منع العمل الجبري المكرس في الاتفاقيتين ٢٩ و ١٠٥.

كما نود أن نشير إلى الاتفاقية رقم ١٦٩ لسنة ١٩٨٤ التي تركز على قدسية سياسة العمالة من خلال الحق بالعمل المنتج والمختار بحرية وبالتالي تؤكد معيار منع العمل الجبري^(١). وتخضع الاتفاقيتان لنظام المتابعة وفقاً للآلية المنصوص عليها في إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الصادر عام ١٩٩٨ وتمثل هذه الآلية ضمانات أساسية للحماية المنصوص عليها في اتفاقيتي العمل الجبري سالفتي الذكر.

وبعد أن استعرضنا تكريس معيار منع العمل الجبري والإلزامي في عدة اتفاقيات عمل دولية أهمها رقم ٢٩ و ١٠٥ نذكر أن منظمة العمل الدولية أصدرت عام ٢٠٠٨ دليلاً لمفتشي العمل لمنع العمل الجبري والاتجار بالبشر^(٢).

نصل الآن إلى طرح معيار لا يقل أهمية عن الأول لا بل يتجاوزه في البعد الإنساني والأخلاقي ألا وهو القضاء الفعلي على عمل الأطفال وهذا ما سنعرضه في المبحث الثاني واللاحق من فصلنا هذا.

المبحث الثاني: القضاء الفعلي على عمل الأطفال

إن ظهور الثورة الصناعية في أوروبا وما صاحبها من انتشار الآلات أدى إلى إيقاع الظلم والغبن بالعمال نتيجة إستغلال جهودهم فترات طويلة، وإحداث الإختلال بينهم وبين أصحاب العمل، مما دفع الآخرين إلى أن يستبدلوا بالرجال في مصانعهم الأطفال (والنساء)، فقد كان القرن التاسع عشر حافلاً بمظاهر الظلم والإجحاف بالصغار (والنساء) فكان ذلك كله دافعاً لسبق تنظيم العمل للأحداث (والنساء)، ومستلزماً وجوب حمايتهم قبل ظهور تنظيم العمل للرجال بوقت طويل.

ونظراً لكون موضوع الطفولة يحتل مكاناً بارزاً في حياة المجتمعات، فقد حظيت قضية الطفولة باهتمام المجتمع الدولي وقد اقتضى ذلك من منظمة العمل الدولية أن تولي موضوع عمالة الأطفال أهمية كبيرة وتجلى هذا الإهتمام ظاهراً منذ باكورة نشأتها حيث نصت ديباجة الدستور على حماية الأطفال والأحداث^(٣).

(١) تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي المقدم للدورة ٧٥ يونيو ١٩٨٨ وموضوعه: "حقوق الإنسان مسؤولية الجميع، ص ٣٠.

(٢) يراجع في هذا المجال العمل الجبري والاتجار بالبشر، دليل لمفتشي العمل، منشورات منظمة العمل الدولية، بيروت، ٢٠٠٩.

(٣) دستور منظمة العمل الدولية والنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، مكتب العمل الدولي، جنيف، ٢٠٠٣ ص ٧.

فقامت منظمة العمل الدولية بإصدار الاتفاقية رقم (٥) لسنة ١٩١٩ بتحديد الحد الأدنى لسن الاستخدام ثم توالى الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عنها في مجال عمالة الأطفال على مدى أكثر من ثلاثة أرباع قرن. ونعرض فيما يلي لأهم المعايير المستخلصة من أحكام الاتفاقيات والتوصيات الصادرة قبل عام ١٩٩٩ في مجال حماية الأطفال وذلك في الفقرة الأولى في هذا المبحث، ثم نصل في الفقرة الثانية لنوضح المعايير المقررة في الاتفاقية رقم ١٨٢ لعام ١٩٩٩ وتوصيتها رقم ١٩٠.

الفقرة الأولى: مبادئ وقواعد الحماية في الاتفاقيات والتوصيات الصادرة قبل عام

١٩٩٩

كثيرة هي الأسباب التي تدفع الأحداث إلى دخول سوق العمل في سن مبكرة ومنها ضغط الحاجة والرغبة في تعلم مهنة أو حرفة، ونقص الوعي التعليمي... لذلك كان لا مخلص من شمولهم بالحماية ووضع القواعد اللازمة لتنظيم عملهم، فقد أرسى الاتفاقيات والتوصيات التي أصدرها مؤتمر العمل الدولي من أجل توفير الحماية لصغار السن والأحداث العديد من المعايير والمبادئ التي باتت تشكل في مجموعها نظاماً متكاملًا لتشغيل الأحداث في العديد من قطاعات العمل ووفرت لهم الحماية اللازمة.

ونوجز المعايير المقررة لحماية الأحداث فيما يلي:

- ١ - تحديد السن الدنيا التي لا يجوز تشغيل الأحداث قبلها.
- ٢ - إلزامية إجراء الفحص الطبي على الأحداث قبل وأثناء تشغيلهم.
- ٣ - حظر تشغيل الأحداث أثناء الليل.
- ٤ - التزامات خاصة بصاحب العمل.
- ٥ - تحديد ساعات العمل والأعمال الخطرة والمضرة بصحة الأحداث وأخلاقهم.

أولاً: تحديد السن الدنيا التي لا يجوز تشغيل الأحداث قبلها

يمثل تشغيل صغار السن مخاطر جسيمة على حياة ومستقبل هذه الفئة، فضلاً عن أضراره الاجتماعية والأخلاقية نتيجة اختلاط الأحداث بالبالغين، وأضراره الصحية الناشئة عن إرهابه وإجهاده في

وقد عدل النص الأصلي للدستور، الموضوع عام ١٩١٩، ست مرات، الأولى عام ١٩٢٢ وبدأ نفاذه في حزيران ١٩٣٤ والثانية بصك تعديل عام ١٩٤٥ وبدأ نفاذه في أيلول ١٩٤٦، والثالثة بصك تعديل حيث بدأ نفاذه في نيسان ١٩٤٨، والرابعة بصك تعديل ١٩٥٣ حيث بدأ نفاذه في أيار ١٩٥٤ والخامسة بصك تعديل ١٩٦٢ حيث بدأ نفاذه في أيار ١٩٦٣، والسادسة بصك تعديل ١٩٧٢ حيث بدأ نفاذه في تشرين الثاني ١٩٧٤.

سنوات حياته الأولى مما يؤثر على نموه الجسماني والذهني.

من أجل ذلك وأكثر، تتلاقى المعايير الدولية والوطنية على أهمية إقرار سن أدنى لتشغيل الأحداث، وقد وضعت هذه المعايير في العديد من اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية في مختلف المجالات حيث شملت الأعمال الصناعية والعمل البحري والأعمال الزراعية والأعمال غير الصناعية وذلك على النحو التالي:

أ - في الأعمال الصناعية:

- تعتبر الاتفاقية رقم ٥ لسنة ١٩١٩ أول اتفاقية تصدر عن منظمة العمل الدولية وتتعلق بالأحداث، وقد نصت المادة الثانية من هذه الاتفاقية على عدم جواز استخدام أو تشغيل الأحداث دون سن الرابعة عشرة في أي منشأة صناعية عامة أو خاصة أو في أي من فروعها باستثناء المنشآت التي يعمل بها الأفراد من نفس الأسرة. كما نصت المادة الثالثة على أن لا تطبق أحكام المادة ٢ على العمل الذي يقوم به الأحداث في المدارس المهنية إلا إذا كانت السلطة العامة تقر هذا العمل وتشرف عليه.

- وفي عام ١٩٣٧ أجرى مؤتمر العمل الدولي مراجعة جزئية على الاتفاقية رقم ٥ لسنة ١٩١٩ بهدف تطويرها وأصدر الاتفاقية رقم ٥٩ لسنة ١٩٣٧^(١) وقد رفعت المادة الثانية من هذه الاتفاقية الحد الأدنى لاستخدام الأحداث وتشغيلهم في المنشآت الصناعية إلى خمسة عشر عاماً سواء كانت عامة أم خاصة أم في أي من فروعها.

لكن المادة الثانية آنفة الذكر بعد رفعها لسن استخدام الأحداث أجازت للقوانين واللوائح الوطنية أن تسمح باستخدام هؤلاء الأحداث في المنشآت التي لا يعمل فيها سوى أفراد من نفس الأسرة، وتستثنى من ذلك الأعمال التي تمثل بحكم طبيعتها أو بحكم الظروف التي تجري فيها خطر على حياة أو صحة أو أخلاق المستخدمين بها، حيث يتعين على التشريعات الوطنية في هذه الحالة وطبقاً للمادة الخامسة من الاتفاقية أن تقرر حداً أو حدوداً أعلى من خمسة عشر عاماً لتشغيل الأحداث والمراهقين في هذه الأعمال أو أن تخول السلطات المختصة سلطة تقرير حد أعلى من هذه السن في الأعمال المذكورة.

وقد نصت هذه الاتفاقية على عدم تطبيقها على الأحداث الذي يعملون في المدارس الفنية شريطة أن توافق السلطة العامة على هذا العمل وتشرف عليه^(٢). ونشير في هذا المجال إلى أن التوصية رقم ٤ لسنة ١٩١٩ بشأن حظر تشغيل النساء والأطفال في أعمال تؤدي إلى تعرضهم للتسمم بالرصاص هي أول توصية

(١) الجريدة الرسمية، ملحق خاص للعدد ١٠، ١١/٣/١٩٩٣، ص ٨٤.

(٢) الجريدة الرسمية، ملحق خاص للعدد ١٠، ١١/٣/١٩٩٣، ص ٨٤.

دولية في هذا المجال وقد حددت في مادتها الأولى سن الثامنة عشرة كحد أدنى للاستخدام في بعض العمليات الصناعية المحددة.

ب - في العمل البحري:

- تناولت الاتفاقية رقم ٧ لسنة ١٩٢٠ بيان الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الأحداث في العمل البحري، وقررت المادة الثانية عدم جواز تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن الرابعة عشرة على ظهر السفن الأخرى غير تلك التي لا يعمل عليها سوى أفراد من نفس الأسرة، واستثنت الاتفاقية من تطبيق أحكامها الأحداث الذين يعملون على ظهر سفن تعليمية أو سفن للتدريب شرط أن توافق السلطة العامة على هذا العمل وتشرف عليه.

وفي عام ١٩٣٦ أجرى مؤتمر العمل الدولي مراجعة للاتفاقية رقم ٧ لسنة ١٩٢٠ من أجل تعديل أحكامها جزئياً فأصدر الاتفاقية رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٦^(١) التي قررت في مادتها الثانية عدم جواز استخدام أو تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن الخامسة عشرة على ظهر أي سفينة، بخلاف السفن التي لا يعمل عليها سوى أفراد من نفس الأسرة.

وتؤكد الاتفاقية رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بشأن الحد الأدنى للصيادين معيار الخمسة عشر عاماً لسن الالتحاق بالعمل.

ج - في الزراعة:

- تنص الاتفاقية رقم ١٠ لسنة ١٩٢٠ في مادتها الأولى بشأن الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الأحداث في الزراعة على عدم جواز استخدام أو تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن أربعة عشر عاماً في أي منشأة زراعية عامة كانت أو خاصة، أو في أي من فروعها، إلا خارج الساعات المحددة للتعليم بالمدارس، وإذا استخدم هؤلاء الأحداث خارج ساعات الدراسة فإن هذا الاستخدام لا يكون على حساب إنتظامهم في الدراسة.

وبغرض تحقيق هدف التدريب المهني العملي، أجازت المادة الثانية من الاتفاقية، تنظيم فترات وساعات الدراسة بحيث تتيح استخدام الأحداث في أعمال زراعية خفيفة (الحصاد) على ألا يؤدي مثل هذا الاستخدام إلى تخفيض مجموع الفترة السنوية للانتظام في الدراسة عن ثمانية أشهر واستثنت الاتفاقية من تطبيق أحكامها، في المادة الثالثة، الأعمال التي يقوم بها الأحداث في المدارس المهنية الفنية وبشرط أن تقر

(١) الجريدة الرسمية، ملحق خاص للعدد ١٠، ١١/٣/١٩٩٣، ص ٢١٤.

السلطة العامة هذه الأعمال وتشرف عليها.

د - في الأعمال غير الصناعية:

صدرت الاتفاقية رقم ٣٣ لسنة ١٩٣٢ لتحدد السن الدنيا للأحداث من أجل تشغيلهم في الأعمال غير الصناعية بأربعة عشر عاماً وقد نصت المادة الثانية منها على أنه "لا يجوز تشغيل الأحداث دون الرابعة عشرة أو الأحداث فوق الرابعة عشرة الذين لا زالت القوانين أو اللوائح الوطنية تلزمهم بالالتحاق بالمدارس الابتدائية في أي عمل تطبق عليه هذه الاتفاقية ما لم ينص فيما بعد على خلاف ذلك.

وقد نصت المادة الثالثة من الاتفاقية على جواز تشغيل الأحداث الذين تجاوزوا سن الثانية عشرة في بعض الأعمال غير الصناعية الخفيفة شرط توافر بعض القيود المحددة ومنها المحافظة على صحتهم ودراساتهم واستشارة منظمات أصحاب العمل والعمال.

كما أحالت المادتان الخامسة والسادسة من الاتفاقية إلى التشريع الوطني لوضع حد أعلى لسن الاستخدام في الأعمال غير الصناعية الخطرة، وتنص الاتفاقية أيضاً على مختلف إجراءات التفتيش والرقابة وتوقيع الجزاءات.

ونشير في هذا المجال إلى اعتماد مؤتمر العمل الدولي وفي ذات العام أي ١٩٣٣ للتوصية رقم ٤١ بشأن السن الدنيا للاستخدام في الأعمال غير الصناعية والتي حددته بأربعة عشر عاماً مع إجازة بعض الاستثناءات. وفي عام ١٩٣٧ أجرى المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية مراجعة جزئية للاتفاقية رقم ٣٣ لسنة ١٩٣٢ وأصدر في دورته الثالثة والعشرين الاتفاقية رقم ٦٠ لسنة ١٩٣٧. حيث حددت الاتفاقية في مادتها الثانية سن تشغيل الأحداث بخمسة عشر عاماً مع استثنائها لإمكانية تشغيل الأحداث الذين تجاوزوا الثالثة عشرة في الأعمال غير الصناعية الخفيفة التي لا تضر بصحتهم ولا تؤثر على مواظبتهم المدرسية.

ختاماً نشير إلى الاتفاقيتين رقم ٨٢ لسنة ١٩٤٩ بشأن السياسة الاجتماعية للأقاليم الخاضعة للاستعمار والاتفاقية رقم ١١٧ لسنة ١٩٦٢ بشأن السياسة الاجتماعية، حيث توجب الاتفاقيتان أن تحدد القوانين الوطنية سناً لانتهاه من المرحلة الدراسية الإلزامية وحداً أدنى للالتحاق بالعمل وشروط استخدام الصغار.

هـ - الاتفاقية رقم ١٣٨ والمعيار العام لسن الالتحاق بالعمل

صدرت الاتفاقية رقم ١٣٨ لسنة ١٩٧٣ من أجل وضع حد أدنى لسن الالتحاق بالعمل في فروع النشاط الاقتصادي المختلفة، وتهدف الاتفاقية إلى القضاء التدريجي على عمل صغار السن من خلال تقريرها التزام الدول المصدقة باتباع سياسة وطنية ومعيار مرن من أجل الإلغاء الفعلي لعمل صغار السن. وتنص

الاتفاقية على ألا يقل الحد الأدنى عن السن المقررة لاستكمال التعليم الإلزامي، وألا تقل بأي حال من الأحوال عن ١٥ عاماً - عن ١٤ عاماً في البداية - بالنسبة للبلدان النامية التي تطور الأنظمة التعليمية فيها بدرجة كافية. كما ينبغي طبقاً للاتفاقية ألا تقل السن الدنيا عن ١٨ - ١٦ عاماً في ظروف معينة - بالنسبة للعمل الذي يحتمل أن يعرض صحة وسلامة وأخلاق الشباب للخطر. ويؤدي صدور الاتفاقية إلى التعديل في عدد من الاتفاقيات الدولية المتعلقة بتحديد الحد الأدنى لسن العمل. وختاماً نشير إلى التوصية رقم ١٤٦ في ذات العام ١٩٧٣ التي تتعلق بذات الموضوع وتحدد التدابير الأساسية من أجل حظر عمل الأطفال والقضاء عليه.

ثانياً: إلزامية إجراء الفحص الطبي للأحداث قبل وأثناء تشغيلهم

حرصاً على توفير الحماية اللازمة للأحداث فقد أصدر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية عدة اتفاقيات دولية تتعلق بإجراء الفحص الطبي على الأحداث وذلك قبل وأثناء تشغيلهم وذلك في مختلف فروع النشاط الاقتصادي ونوجز ذلك فيما يلي:

أ - في الصناعة:

حظرت الاتفاقية رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٦^(١) بشأن الفحص الطبي في الصناعة وذلك في مادتها الثانية، استخدام الأحداث والشباب الذين تقل سنهم عن الثامنة عشرة إلا بعد ثبوت فحصهم الطبي الدقيق للتأكد من لياقتهم للعمل الذي سيستخدمون لأدائه وذلك بموجب وثيقة طبية يمكن أن تتضمن شروطاً متعددة أحالت الاتفاقية تحديدها إلى القوانين الوطنية لوضع مندرجاتها والجهة الصالحة لإصدارها.

أما في المادة الثالثة فقد أوجبت الاتفاقية استمرارية إجراء الفحص الطبي على الأحداث والشباب حتى بلوغهم سن الثامنة عشرة مع إخضاعهم لفحص طبي دوري في فترات مختلفة لا تفصلها أكثر من سنة وذلك وفقاً لما تقرره القوانين الوطنية. وفي المهن والأعمال الخطرة نصت المادة الرابعة على استمرار الفحص الطبي حتى سن الحادية والعشرين. وهذه المهن الخطرة تحددها القوانين الوطنية، ولا يلزم الأحداث بتحمل تكاليف الفحوصات الطبية عملاً بالمواد ٥، ٦، ٧ من الاتفاقية، كما يتوجب تأهيلهم في حال عدم لياقتهم لمهن معينة، ويجب على صاحب العمل الاحتفاظ بنسخ عن الشهادات الطبية لتقديمها إلى المراجع المختصة عند الاقتضاء.

(١) الجريدة الرسمية، ملحق خاص للعدد ١٠، ١١/٣/١٩٩٣، ص ٩١.

ب - في العمل البحري:

نصت الاتفاقية رقم ١٦ لسنة ١٩٢١ في مادتها الثانية على عدم جواز استخدام أي أطفال أو أحداث تقل سنهم عن الثامنة عشرة على ظهر أي سفينة فيما عدا السفن التي لا يعمل عليها سوى أفراد من نفس الأسرة، إلا بعد تقديم شهادة طبية تثبت لياقتهم لهذا العمل وموقعة من طبيب معتمد من السلطة المختصة. وأوجب الاتفاقية إجراء الفحص الطبي قبل الاستخدام أو التشغيل للأحداث، وفي مادتها الثالثة أوجب إجراء الفحص الطبي بصورة دورية وفي فترات لا تتجاوز كل منها سنة واحدة. واستثناء من الأحكام المتقدمة أجازت الاتفاقية للسلطات المختصة في الحالات العاجلة تشغيل حدث تقل سنه عن الثامنة عشرة على ظهر سفينة، دون أن يكون هذا التشغيل مسبقاً بالفحص الطبي المنصوص عليه في المادتين الثانية والثالثة من الاتفاقية، شريطة أن يتم إجراء الفحص الطبي في أول ميناء ترسو فيه السفينة. ويندرج في هذا الإطار أيضاً ما تضمنته الاتفاقية رقم ١٣/٥٩ بشأن الفحص الطبي للصيادين الذين يعملون على قوارب الصيد.

ج - في المهن والأعمال غير الصناعية:

تقضي الاتفاقية رقم ٧٨ لسنة ١٩٤٦^(١) بعدم جواز استخدام الأطفال في المهن والأعمال غير الصناعية إلا بعد ثبوت لياقتهم الطبية للعمل المطلوب من واقع شهادة طبية صادرة عن طبيب معتمد من السلطة المختصة مبين بها شروط الاستخدام والوظائف والمهن التي تتضمن مخاطر على صحتهم. واستوجبت المادتان الثالثة والرابعة من الاتفاقية استمرارية الفحص الطبي على الأطفال والأحداث بصفة دورية وفي فترات لا تزيد عن سنة ووفقاً لما تنص عليه القوانين الوطنية بهذا الخصوص. مع تحديد المهن والأعمال الخطرة التي يتطلب فيها إعادة الفحص الطبي حتى سن الحادية والعشرين. كما تنص المواد ٧٥ و٧٦ من الاتفاقية على عدم جواز تحميل الحدث نفقات الفحوصات الطبية مع ضرورة اتخاذ التدابير اللازمة للتأهيل المهني والاحتفاظ بنسخ عن الشهادات الطبية من قبل صاحب العمل وسجلات خاصة للتأكد من تطبيق نظام الفحص الطبي عند الاقتضاء.

كما تشير التوصية رقم ٧٩ التي تكمل بأحكامها نصوص كل من الاتفاقيتين ٧٧ و٧٨ الصادرة عام ١٩٤٦. وتحدد أيضاً التدابير المتعلقة بالأشخاص الذين يثبت من الفحص عدم لياقتهم جزئياً.

(١) الجريدة الرسمية، ملحق خاص للعدد ١٠، ١١/٣/١٩٩٣، ص ١٠٠.

د - في المناجم:

تستوجب الاتفاقية رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٥ بشأن الفحص الطبي للأحداث لضمان لياقتهم للاستخدام في المناجم تحت سطح الارض في مادتها الثانية إجراء فحص طبي كامل للأحداث الذين تقل أعمارهم عن إحدى وعشرين سنة من أجل تشغيلهم في المناجم، وإعادة هذا الفحص في فترات دورية تزيد عن سنة وذلك بسبب المخاطر التي يمكن أن يتعرضوا لها من ممارسة هذه الأعمال.

ثالثاً: حظر تشغيل الأحداث في الأعمال الليلية

حفاظاً على صحة الأحداث وحمائتهم من الإجهاد، وتقديراً لسنهم ومن أجل درء المخاطر عنهم حظرت معايير العمل الدولية تشغيل الأحداث ليلاً باعتباره أشدّ تعباً من العمل نهاراً، وأكدت منظمة العمل الدولية هذه الحماية في مستهل نشأتها بإصدارها الاتفاقية رقم ٦ لسنة ١٩١٩ بشأن عمل الأحداث ليلاً في الصناعة، والتي حظرت في مادتها الثانية تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن ثمانية عشرة عاماً ليلاً في المنشآت الصناعية العامة أو الخاصة أو في أي من فروعها، وذلك باستثناء المنشآت التي يعمل فيها أفراد من نفس الأسرة، وكذلك في الحالات التي أوردتها الفقرة الثانية من المادة الثانية والتي يجوز فيها تشغيل الأحداث الذين تزيد سنهم على ستة عشر عاماً ليلاً في أشغال تستدعي طبيعة عملياتها القيام بها بشكل متصل ليلاً ونهاراً في المنشآت الصناعية التي حصرتها المادة وهي مصانع الحديد والصلب والزجاج والورق والسكر الخام واختزال ركاز الذهب.

وحددت الاتفاقية في مادتها الثالثة المقصود بكلمة الليل "بحيث اعتبرته إحدى عشرة ساعة متوالية تدخل فيها الفترة الواقعة بين الساعة العاشرة مساءً والخامسة صباحاً".

ونشير هنا إلى التوصية رقم ١٤ لسنة ١٩٢١ بشأن عمل الأحداث ليلاً في الزراعة والتي تحت الدول على اتخاذ التدابير اللازمة لتأمين فترة راحة كافية للأحداث الذين هم دون سن الرابعة عشرة ويستخدمون في المشاريع الزراعية، وهذه الفترة يجب أن تتوافق مع احتياجاتهم البدنية ولا تقل عن عشر ساعات متوالية، وتسع ساعات بالنسبة لمن هم بين سن الرابعة عشرة والثامنة عشرة.

بالعودة إلى الاتفاقية رقم ٣٣ لسنة ١٩٣٢ السالف الإشارة إليها فقد نصت في مادتها الثالثة على حظر مزاولة الأعمال الخفيفة في المهن غير الصناعية أثناء الليل وبينت المقصود بكلمة الليل بحيث حددته بفترة لا تقل عن اثنتي عشرة ساعة متوالية تشمل المدة بين الساعة الثامنة مساءً والثامنة صباحاً.

كما تنص الاتفاقية رقم ٧٩ والمكملة بالتوصية رقم ٨٠ بشأن العمل الليلي للأطفال والأحداث في

الأعمال غير الصناعية بأن يمنع الأحداث الذين تقل أعمارهم عن ١٤ سنة، وتتوفر فيهم شروط العمل كل الوقت أو بعض الوقت، والأحداث الذين يتجاوزون سن ١٤ سنة ولا يزالون ملزمين بالانتظام في التعليم طوال اليوم المدرسي، العمل ليلاً خلال فترة أربع عشرة ساعة متوالية على الأقل منها الفترة الواقعة بين الساعة الثامنة مساءً والثامنة صباحاً^(١).

أما الاتفاقية رقم ٩٠ لسنة ١٩٤٨ بشأن العمل الليلي للأحداث المشتغلين في الصناعة والتي تضمنت مراجعة للاتفاقية رقم ٦ لسنة ١٩١٩ فقد حددت المقصود بكلمة ليل بحيث اعتبرت فترة لا تقل عن اثنتي عشرة ساعة متوالية ويجب ان تشمل هذه الفترة بالنسبة للأحداث دون ١٦ سنة المدة بين الساعة العاشرة مساءً والسادسة صباحاً. أما الأحداث الذين بلغوا الـ ١٦ سنة ودون الـ ١٨ فيجب أن تشمل هذه الفترة مدة تحددها السلطة المختصة، بما لا يقل عن سبع ساعات متوالية تقع ما بين الساعة العاشرة مساءً والسابعة صباحاً^(٢). كما يمكن تشغيل هؤلاء أي الأحداث بين الـ ١٦ سنة والـ ١٨ سنة في العمل الليلي في الصناعات والحرف التي تتطلب التلمذة الصناعية والتدريب المهني بها عملاً متواصلًا، في هذه الحالة يجب ضمان فترة راحة لهؤلاء الأحداث لا تقل عن ١٣ ساعة بين كل فترتي عمل.

كما تنص التوصية رقم ١٥٣ لسنة ١٩٧٦ بشأن حماية عمال البحر الشباب على ألا يعمل عمال البحر الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة ليلاً، ويعني تعبير البحر في هذه التوصية فترة تسع ساعات متصلة قبل وبعد منتصف الليل وتحددها القوانين الوطنية.

نصل الآن إلى الاتفاقية الأكثر مرونة في تحديد العمل الليلي ومعاييرها ألا وهي الاتفاقية رقم ١٧١ لعام ١٩٩٠ والتي تحدد العمل الليلي بفترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة تبدأ من منتصف الليل حتى الساعة الخامسة صباحاً، وتحيل إلى السلطة المختصة في تحديدها مع استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً. وتعرف العامل الليلي بأنه المستخدم الذي يتطلب أداءه عملاً عدداً كبيراً من ساعات العمل الليلي يتجاوز حداً معيناً تحدده السلطة المختصة بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً.

وتستثني الاتفاقية بموجب مادتها الثانية من تطبيق أحكامها من يعملون في الزراعة وتربية الماشية وصيد الأسماك والنقل البحري والملاحة الداخلية، كما تجيز لكل دولة عضو تصدق على الاتفاقية أن تستبعد من مجال تطبيقها كلياً أو جزئياً، فئات معينة من العمال بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً.

(١) م ٢م ٢م ١ من الاتفاقية الدولية رقم ٧٩ لسنة ١٩٤٦.

(٢) م ٢م ٢ من الاتفاقية الدولية رقم ٩٠ لسنة ١٩٤٨.

ختاماً نشير إلى وجود عدة معايير يمكن استخلاصها من الاتفاقيات والتوصيات الدولية التي توفر مظاهر الحماية لتشغيل صغار السن والأحداث، نذكر من هذه الاتفاقيات ارقام ٢٩، ٥٠، ٦٥، ٨٨، ٩٧، وأيضاً التوصية رقم ١١٦. وهذه كلها اتفاقيات وتوصيات تتضمن أحكاماً خاصة بعمل الصغار والأحداث وذات تطبيق عام.

رابعاً: التزامات خاصة بصاحب العمل

إن معايير العمل الدولية المستخلصة والمقررة في الاتفاقيات والتوصيات بالنسبة لعمل الأحداث تهدف إلى توفير مظاهر الحماية لهؤلاء وذلك من أجل الوصول إلى تمكين أجهزة الرقابة من الوقوف على حسن تطبيق الاتفاقيات والالتزام بمعاييرها.

من هنا رتبنا هذه المعايير عدة التزامات على عاتق أصحاب العمل تتحصل في وجوب التزامهم بإمسك سجلات تتضمن بيان بأسماء صغار السن والأحداث وتواريخ ميلادهم والتحاقهم بالعمل. نذكر في هذا المجال ما نصت عليه اتفاقية العمل الدولية رقم ٥ لسنة ١٩١٩ من التزام كل صاحب منشأة صناعية بأن يمسك سجلاً يقيد فيه جميع الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن ١٦ سنة ممن يقوم بتشغيلهم مع ذكر تواريخ ميلادهم.^(١)

كما نذكر الاتفاقية رقم ٧ لعام ١٩٢٠ التي ألزمت كل ريان سفينة أو صاحب سفينة بأن يمسك سجلاً للقيد أو كشفاً بأسماء الملاحين يدون فيه جميع الأحداث الذين تقل أعمارهم عن ١٦ سنة ويشغلون على ظهر سفينته مع ذكر تواريخ ميلادهم^(٢). وهذا ما تؤكدته الاتفاقية رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٦ في مادتها الرابعة، وهي المعدلة للاتفاقية رقم ٧ المذكورة آنفاً. كما توجب الاتفاقية رقم ١٢٤ لعام ١٩٦٥ على كل صاحب عمل بأن يمسك سجلات يضعها في متناول مفتشي العمل تتضمن بالنسبة للأشخاص الذين تقل أعمارهم عن ٢١ سنة ويشغلون تحت الأرض، تواريخ ميلادهم والإشارة إلى طبيعة عملهم المسند إليهم، وشهادة تثبت لياقتهم، كما يجب على صاحب العمل أن يضع في متناول ممثلي العمال بناء على طلبهم المعلومات المذكورة^(٣).

خامساً: تحديد ساعات العمل والأعمال الخطرة

من أجل إضفاء حماية أكثر لصغار السن والأحداث فقد حظرت معايير العمل الدولية تشغيلهم في

(١) م ٤ من الاتفاقية الدولية رقم ١٩/٥.

(٢) م ٤ من الاتفاقية الدولية رقم ٢٠/٧.

(٣) م ٤ من الاتفاقية الدولية رقم ١٢٤ لعام ١٩٦٥.

أعمال خطيرة أو شاقة، وذلك لعدة اعتبارات صحية وجسدية وقررت حداً أدنى للسن في الأعمال الخطرة لا يقل عن ١٦ سنة بحال من الأحوال^(١).

ومن أجل تحقيق الحماية المنشودة فقد وضعت حداً أقصى لساعات عملهم، كما حظرت تشغيلهم اضافياً^(٢).

الفقرة الثانية: حظر أسوأ اشكال عمل الأطفال واستبعاده

رغم مظاهر الحماية المتعددة الأوجه التي تضمنتها المعايير الدولية الآتفة الذكر إلا أن الممارسة العملية كشفت عن مواجهة هذه المعايير في التطبيقات لصعوبات أدت إلى ضآلة التصديقات عليها، وصاحب ذلك زيادة متنامية لعمل الأطفال في العام بلغ ٢٥٠ مليون طفل بين الخامسة والرابعة عشرة في الدول النامية وحدها، كذلك صدرت العديد من التقارير عن كثير من المنظمات والمؤتمرات الدولية تحذر من مغبة استغلال الأطفال وضرورة توفير الحماية اللازمة لهم في مختلف الجوانب القانونية والاجتماعية والصحية. وفي الدورة ٨٦ لمؤتمر العمل الدولي المنعقد في شهر حزيران ١٩٩٨ قدم المدير العام لمكتب العمل الدولي تقريراً موضوعه "عمل الأطفال نحو إزالة الوصمة" وشخص المشكلة من خلال عرضه للمخاطر التي يتعرض لها الأطفال، وفي الدورة ٨٧ المنعقدة في حزيران ١٩٩٩ اعتمد المؤتمر الاتفاقية رقم ١٨٢ لعام ١٩٩٩ وتوصيتها رقم ١٩٠ في ذات العام، وتتعلقان بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها. وقد دخلت حيز التنفيذ في ١٩ تشرين الثاني عام ٢٠٠٠ وقد بلغ عدد تصديقات الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ٥٠ بنهاية تشرين الثاني ٢٠٠٠، وهذا ما يعبر عن الدعم الدولي لمعالجة الموضوع وهذا ما عبر عنه مدير عام المنظمة خوان سومانيا "بالعزم الأخلاقي لحل قضية عالمية جديدة" للقضاء على عمل الأطفال في أسوأ أشكاله، مضيفاً أن هذه الاتفاقية هي واحدة من "الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية بالإضافة إلى تلك المتعلقة بحرية التنظيم وحق المفاوضة الجماعية، والقضاء على العمل القسري أو الجبري، عدم التمييز في

(١) م ٥ من الاتفاقية الدولية ٣٣ لعام ١٩٣٢، م ٥ من الاتفاقية الدولية رقم ٦٠ لعام ١٩٣٧، م ٤ من الاتفاقية الدولية ٧٧ لعام ١٩٤٦، م ٤ من الاتفاقية الدولية رقم ٧٨ لعام ١٩٤٦، التوصية رقم ٩٦ بشأن الحد الأدنى للاستخدام في مناجم الفحم، التوصية رقم ١٢٤ بشأن شرط استخدام الشباب في المناجم تحت الأرض، الاتفاقية رقم ١١٥ بشأن حماية العمال من الإشعاعات المؤذية لعام ١٩٦٠ - الجريدة الرسمية ملحق خاص للعدد ١٠ - ١١/٣/١٩٩٣ ص ١٧٦، فيما تنص عليه في م ٦ من عدم تشغيل من هم دون السادسة عشرة في أعمال من شأنها تعريضهم للخطر والإشعاعات المؤذية. التوصية رقم ١٤٤ بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناجم عن البنزين.

(٢) م ٣ من الاتفاقية الدولية رقم ٣٣، م ٣ من الاتفاقية الدولية رقم ٦٠ البند ١٦ من التوصية ١١٦.

الاستخدام والمهنة والحد الأدنى لسن العمل...".

وبمقتضى المادة الأولى من الاتفاقية ١٨٢ يتوجب على كل دولة عضو في المنظمة تصدق على الاتفاقية أن تتخذ بسرعة ودون إبطاء تدابير فورية وفعالة لحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، وتعرف المادة الثانية الطفل بشكل موسع يشمل كل الأشخاص دون سن الثامنة عشرة. أما المادة الثالثة فهي تحدد مفهوم تعبير أسوأ أشكال عمل الأطفال وتقرر أن التعبير يشمل:

أ - كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق، كبيع الأطفال والإتجار بهم وعبودية الدين والقنانة والعمل القسري أو الإجباري بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة.

ب - استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية.

ت - استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة، كالمخدرات والإتجار بها.

ث - الأعمال التي يرجح أن تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاول فيها إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.

وتميل المادة الرابعة من الاتفاقية إلى التشريعات الوطنية لتحديد الأعمال المذكورة آنفاً وبيان أطرها والإجراءات الواجب أن تتخذها السلطات المختصة بشأنها.

أما المادة السابعة من الاتفاقية فتتص على قيام الدول الأعضاء باتخاذ كافة الإجراءات والتدابير الفعالة والمحددة زمنياً من أجل:

أ - الحيلولة دون انخراط الأطفال في أسوأ أشكال عمل الأطفال...

ب - توفير المساعدة المباشرة الضرورية والملائمة لانتشال الأطفال من أسوأ أشكال عمل الأطفال وإعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعياً.

ت - ضمان حصول جميع الأطفال المنتشليين من أسوأ أشكال عمل الأطفال على التعليم المجاني الأساسي وعلى التدريب المهني حيثما كان ذلك ممكناً وملائماً.

ج - أخذ الوضع الخاص للفتيات في الاعتبار.

وجدير بالذكر أن إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في

عام ١٩٩٨، قد اعتبر القضاء على عمل الأطفال من الموضوعات التي تناولتها الاتفاقية الأساسية التي

اعتمدها مؤتمر العمل الدولي وتخضع لآلية المتابعة المتعلقة بالإعلان.

وهنا لا بد من الإشارة إلى الجهود التي بُذلت من أجل حق العمل وحرية، ومنع العمل الجبري والإلزامي، وحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال وحمائتهم من كافة أنواع الاستغلال، وذلك بإقرار الكثير من الاتفاقيات وإصدار العديد من التوصيات الدولية، لكن النصوص شيء والواقع العالمي المعاش بالنسبة لهذه القضايا شيء آخر.

حيث أن الصراعات السياسية والاقتصادية وازدواجية المعايير والاستغلال بأشكاله المختلفة والمخاطر الهامة التي يتعرض لها الأطفال من الجنسين في الكثير من الدول لاسيما في أفريقيا وآسيا وأميركا اللاتينية، تدفعنا إلى الشك بجدوى المعايير الدولية.

إن هذه المعضلة الإنسانية تحتاج إلى تضافر الجهود من قبل المنظمات والهيئات الدولية وكذلك الدول للحد من آثار هذه الانتهاكات حتى لا تعتبر وصمة عار على جبين الإنسانية.

نصل الآن إلى الفصل الثاني من هذا الباب وهو يتمحور حول معيار هام جداً في عالم العمل على الصعيد الدولي كونه يشكل القاعدة الأولى أو المدماك الأساس لهم الإنجازات التي حققها العمال منذ سنين، هذا المعيار الساطع هو الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

الفصل الثاني:

الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية

الحرية النقابية، هدف أساسي يسعى لتحقيقه كل عامل ويحتل في أولوياته أهمية خاصة، ومرد ذلك إلى أن إقرار هذه الحرية لم يكن أمراً سهلاً وإنما كان ثمرة كفاح مرير وجهاد طويل قاده رواد الحركة النقابية الأوائل خاصة في بريطانيا التي شهدت صدور أول قانون لتنظيم النقابات العمالية في عام ١٨٢٤. هذه الحرية النقابية التي تشكل النافذة التي يطل من خلالها العمال لطرح آرائهم، اكتسبت أهمية مميزة في منظمة العمل الدولية، تجسدت في تكريس تكوينها الثلاثي وفقاً لمبدأ الثلاثية في دستور المنظمة أي تمثيل الحكومات والعمال وأصحاب العمل^(١)، كما أكدت مقدمة دستور المنظمة على عبارة "تأكيد مبدأ الحرية النقابية" وذلك منذ عام ١٩١٩. نظراً لأهمية موضوع الحرية النقابية واتساع مفاهيمه على الصعيد الفردي والجماعي والدولي، سنعرض في هذا الفصل مبدأ الحرية النقابية على الصعيد الدولي في بحثين، المبحث الأول: الحرية النقابية وحماية حق التنظيم أي المعايير المكرسة بموجب الاتفاقية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨، أما المبحث الثاني فيختص بمبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية وهي المعايير التي كرستها الاتفاقية رقم ٩٨ لعام ١٩٤٩.

المبحث الأول: الحرية النقابية وحماية حق التنظيم

أكدت منظمة العمل الدولية منذ إنشائها وحتى الآن أنها كفيل الحريات النقابية وموئلاها وذلك من خلال جهود حثيثة ومستمرة لترسيخ هذا المبدأ تمثلت في إصدار العديد من المعايير الدولية وذلك ضمن إطار اتفاقيات وتوصيات هامة^(٢)، من أبرزها الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، علماً أن لبنان لم يصادق حتى تاريخه على الاتفاقية ٨٧ المذكورة .

(١) دستور منظمة العمل الدولية والنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، مكتب العمل جنيف، ٢٠٠٣، م ٣ ص ٩.
(٢) لمزيد من التفصيل القانون النقابي لمنظمة العمل الدولية، منشورات مكتب العمل الدولي، جنيف، ١٩٩٧ ص ٤٣ وما بعدها.

الفقرة الأولى: إقرار مبدأ الحرية النقابية

قبل إصدار الاتفاقية رقم ٨٧، صدرت بعض الاتفاقيات التي ساهمت في إقرار مبدأ الحرية حيث تعتبر الاتفاقية رقم ١١ لسنة ١٩٢١ بشأن حق العمال الزراعيين في التجمع والتكتل أول اتفاقية في هذا الشأن^(١)، وتأتي الاتفاقية رقم ٨٤ لسنة ١٩٤٧ بشأن حق التجمع في الأقاليم غير المتمتعة بالسيادة لتقدم معالجة أكثر تفصيلاً في مجال الحرية النقابية، وذلك بتقريرها - في عبارات عامة - حق أصحاب العمل والعمال في التجمع بهدف تحقيق كافة الأغراض التي لا تتعارض مع القانون، واتخاذ الإجراءات اللازمة لكفالة الحق في المفاوضات الجماعية والمشاركة، أما الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحق التنظيم، فتعتبر الاتفاقية الأساسية في مجال الحرية النقابية، وذلك لشمولية معالجتها وإقرارها للضمانات التي يتعين كفالته في هذا الخصوص^(٢).

وفيما يتعلق بالأحكام الأساسية التي تضمنتها الاتفاقية ٨٧، هي تأكيد الاعتراف للعمال وأصحاب العمل، دون أي تمييز ودون ترخيص سابق، بالحق في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الإنضمام إليها بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات، وهذا ما تأكده المادة الثانية من الاتفاقية، ويتسع نطاق سريان الحقوق المنصوص عليها في هذه المادة لجميع العمال دون تمييز أيّاً كانت جنسيتهم أو جنسهم، أو النشاط الذي يقومون به، وسواء كانوا يعملون لحسابهم أم لحساب الغير، في القطاع الخاص أم العام.

فيما يتعلق بلبنان يثير موضوع إعطاء الحق لموظفي القطاع العام إنشاء نقابات أو الانضمام إليها جدلاً قانونياً هاماً بين أطراف الإنتاج الثلاثة وفي هذا المجال استوقفنا أثناء كتابة هذه السطور مشروع قانون^(٣) مقدم من أحد النواب المنتمين إلى كتلة نيابية باقتراح تعديل البنود ٢ و ٣ و ٧ من المادة ١٥ من قانون الموظفين ١٩٥٩/١١٢ وذلك من أجل إعطاء الموظفين العاميين عدة حقوق أبرزها إنشاء أو الانضمام إلى المنظمات أو النقابات المهنية ...

إن إعطاء هذا الحق للموظفين العاميين هو أمر بالغ الأهمية لكن بنينا مشروع القانون على هذا الأساس القانوني هو أمر منتقد بشدة من قبلنا إذ أن المنطق القانوني السليم الواجب اعتماده هو طلب المصادقة على الاتفاقية ٨٧ لعام ١٩٤٨ التي تركز هذا الحق للموظفين العاميين. وبالتالي يصبح تعديل

(١) م ١ من الاتفاقية رقم ١١ لسنة ١٩٢١ وهي تكفل الحقوق الخاصة بالاجتماع والتكتل لكل من يعمل في الزراعة.

(٢) Nicolas Valticos , Droit International du Travail , op. cit , P.247 - 299.

(٣) مشروع قانون مقدم من النائب أكرم شهيب بالنيابة عن الحزب التقدمي الاشتراكي بتاريخ الجمعة ٢٧ كانون الثاني ٢٠١٢

منشور في جريدة السفير عدد ١٢٠٩٥ تاريخ ٢٧/١/٢٠١٢، ص ٣ .

القانون أمراً حتمياً لكي يتلاءم مع مندرجات الاتفاقية !!!

أما الإنجاز الهام في مجال تطبيق لبنان عملياً لمعايير العمل الدولية فتَمَثَلُ حديثاً بإحالة وزير العمل اللبناني بتاريخ ٢٠١٢/٢/٧^(١) إلى رئيس الجمهورية، نسخة عن مشروع مرسوم "انضمام لبنان إلى اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، الاتفاقية رقم ٨٧"، التي تسمح بإنشاء نقابات عمالية في القطاع العام وتفتح المجال أمام تأسيس النقابات بواسطة "علم وخبر" يقدّم إلى السلطات المختصة .

لا يعني عدم تصديق لبنان على الاتفاقية رقم ٨٧، ولا سيما على الاتفاقية رقم ١٣٥^(٢)، أن الحريات والحقوق النقابية غير متوفرة، بل أن القوانين الوطنية- وخاصة قانون العمل- لا تزال غير متناسقة كلياً مع هاتين الاتفاقيتين، ولو في بعض الجوانب التي يمكن وصفها بالثانوية نسبياً^(٣)، هذا الرأي يتوافق مع موقف الاتحاد العمالي العام في لبنان^(٤)، الذي يعتبر أن لبنان يطبق الاتفاقية رقم ٨٧ بنسبة مقبولة وذلك لعدة أسباب :

- ١ - الدستور اللبناني يكفل الحريات العامة ويكفل الانتماء الحزبي وبالتالي يكرس ضمناً الحريات النقابية التي هي من ضمن الحريات العامة ولها أهداف محددة .
- ٢ - لا يوجد نقابة طلبت الترخيص ولم يُعطى لها، ودور الدولة لهذه الجهة يدخل ضمن إطار احترام الانتظام العام حيث لا توجد شروط مانعة، أما دور الدولة لجهة الانتخابات فيتمثل بالاشراف على سلامة العملية الانتخابية، وممارسة النقابة لنشاطها تتم وفقاً لمندرجات نظامها الداخلي .
- ٣ - الاتحاد يطالب باعطاء حق التنظيم النقابي للقطاع العام ولكن في بلد متعدد الطوائف كلبنان يُخشى من تشتت القيادة في الحركة العمالية، في حال وجود عدة اتحادات عمالية عامة (يمكن ان يصبح لكل حزب ولكل طائفة اتحاد عمالي عام)، أما مبدأ تعدد النقابات فهو مطبق على مستوى النقابات والاتحادات في المهنة الواحدة والمحافظات الواحدة، والاتحاد العمالي العام يضم ٥٠ اتحاداً نقابياً .

(١) وزير العمل يُسقط آخر قيد على الحريات النقابية، تقرير منشور في جريدة الأخبار، العدد ١٦٤٢، الخميس في ٢٣ شباط ٢٠١٢، ص ٦ .

(٢) الاتفاقية رقم ١٣٥ لعام ١٩٧١ (اتفاقية ممثلي العمال)، وهي غير مصادق عليها من قبل لبنان .

(٣) حافظ العموري، تقرير حول الوضع النقابي والحقوق الاساسية في قطاع الخدمات العامة في الدول العربية، منشورات الاتحاد الدولي للخدمات العامة، ٢٠٠٧، ص ١٠ .

(٤) مقابلة مع رئيس الاتحاد العمالي العام، غسان غصن، مبنى الاتحاد العمالي العام، بيروت، تاريخ ٢٠١٢/٣/١٤ .

بالعودة إلى الصعيد الدولي فقد انتهت الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية من التأكيد على ضرورة أن يكون لنقابة العمال التي استوفت شروط تسجيلها، حق الطعن أمام المحاكم، في حالة رفض السلطات الإدارية تسجيلها، وأن تكون هذه الطعون مقبولة أمام المحاكم، وأن تكون الأخيرة مختصة بمعالجة هذه الحالات.

الفقرة الثانية: إقرار حقوق و ضمانات تكفل الحرية النقابية وحق التنظيم

أبرز هذه الحقوق هو ما قرره المادة الثالثة بنصها صراحة على وجوب امتناع السلطة العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من الحقوق المقررة للمنظمات النقابية أو يعرقل ممارستها المشروعة، فللمنظمات النقابية الحق في وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية وانتخاب ممثليها بحرية كاملة، وفي تنظيم إدارتها ونشاطها، وفي إعداد برامج عملها. هذا ناهيك عن الحق الذي سبق ذكره في المادة الثانية من الاتفاقية وهو حق العمال في تكوين منظمات يختارونها دون ترخيص مسبق، والانضمام إليها بشرط التقيد بلوائحها واستكمالاً للضمانة المنصوص عليها في المادة الثالثة، فقد أكدت المادة الرابعة على عدم جواز حل منظمات العمل أو منظمات أصحاب العمل أو وقف نشاطها عن طريق السلطة الإدارية.

وتقر الاتفاقية في المادة الخامسة لمنظمات العمال وأصحاب العمل الحق في تكوين اتحادات (فدرالية) أو اتحادات عامة (كونفدرالية) أو أية منظمات مماثلة والانضمام إليها، ولهذه الاتحادات أو الاتحادات العامة أو المنظمات الحق بالانتساب إلى المنظمات الدولية للعمال أو أصحاب العمل.

كما تضيف المادة السابعة بأن الحقوق والضمانات المقررة لصالح منظمات الدرجة الأولى يجب أيضاً منحها إلى الاتحادات والكونفدراليات وبصفة خاصة فيما يتعلق باكتساب الشخصية الاعتبارية. وهنا نشير إلى أن امتناع السلطة الإدارية عن الحل أو الوقف لا يقتصر على المنظمات النقابية، بل يمتد أيضاً إلى الاتحادات والاتحادات العامة.

على أن تقرير الحقوق والضمانات المتقدمة لمنظمات العمال وأصحاب العمل في ممارستهم الحقوق المعترف بها في الاتفاقية ٨٧ إنما يكون في إطار الشرعية الوطنية، شأنهم في ذلك شأن غيرهم من الجماعات المنظمة، وفي المقابل تقرر الاتفاقية في المادة الثامنة أنه لا يجب أن يمس التشريع الوطني أو يطبق بشكل يؤثر على الضمانات المقررة في الاتفاقية.

وأخيراً تشير الاتفاقية في المادة ١١ إلى تعهد كل دولة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية تسري عليها أحكام الاتفاقية باتخاذ كل التدابير اللازمة والمناسبة لضمان ممارسة العمال وأصحاب العمل

لحقهم في التنظيم بحرية.

عملياً أكدت الأجهزة الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية أن منظمات العمال وأصحاب العمل في ظل الاحترام الحقيقي لحقوق الانسان وبصورة خاصة حق الاجتماع السلمي، وحرية الرأي والحماية في ظل الاعتقال التعسفي، والحق في محاكمة عادلة أمام محكمة مستقلة وحيادية، والحماية من المعاملة اللاإنسانية، وحماية ممتلكات النقابات بما في ذلك عدم تعرضها للتدخل التعسفي في شؤونها الخاصة^(١).

كما إعتد مؤتمر العمل الدولي عدداً من القرارات الرامية إلى تعزيز مبدأ الحرية النقابية وتدعيم استقلال الحركة النقابية، بينها قراران لهما أهمية خاصة، وأولهما القرار الذي إعتد عام ١٩٥٢ بشأن استقلال الحركة النقابية وهو يعرض بعض المبادئ المحددة عن العلاقات بين منظمات العمال والحكومات والأحزاب السياسية، أما القرار الثاني فصدر عام ١٩٧٠ وبموجبه أكد مؤتمر العمل الدولي بأن الاعتراف بالحقوق الممنوحة لمنظمات العمال وأصحاب العمل يجب أن يستند إلى احترام الحريات المدنية التي ينص عليها بوجه خاص الإعلان العالمي لحقوق الانسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، وبأن انعدام هذه الحريات المدنية يجرّد مفهوم الحقوق النقابية من كل معنى، كما أكد المؤتمر في ذات القرار أن الاختصاص في مجال الحرية النقابية والحقوق النقابية (المبادئ والمعايير والإجراءات) والحريات المدنية المرتبطة بها، يعود بالتحديد لمنظمة العمل الدولية ضمن منظومة الأمم المتحدة.

المبحث الثاني: مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية

إذا كانت الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ قد استهدفت كفالة الحرية النقابية في مواجهة السلطة العامة، فإن الاتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ قد وفرت الحماية للحقوق النقابية بالنسبة للأطراف الاجتماعية. لذلك سنتناول في هذا المبحث فقرتين، الأولى توضح الحماية المقررة للحقوق النقابية بالنسبة للأطراف الاجتماعية انطلاقاً من المعايير المكرسة في الاتفاقية ٩٨، أما الثانية فتتعلق بالمعايير المتعلقة بالمفاوضة الجماعية والمقررة في الاتفاقيات والتوصيات الأخرى.

الفقرة الأولى: الحماية المقررة للحقوق النقابية بالنسبة للأطراف الاجتماعية

إن الاتفاقية رقم ٩٨ لعام ١٩٤٩ لا تقل أهمية عن الاتفاقية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨ لا بل تكملها، وهي تهدف بالدرجة الأولى إلى تجنب وضع العامل - نتيجة ممارسة سياسة التمييز في مجال الاستخدام - أمام

(١) لمزيد من التفاصيل انظر مبادئ منظمة العمل الدولية ومعاييرها وإجراءاتها في مجال الحريات النقابية، منشورات مكتب العمل الدولي، جنيف، ١٩٨٩، ص ٢٣.

أحد خيارين إما الانتماء النقابي أو الحفاظ على مورد رزقه.

ولذلك فإن الحق في المفاوضة بحرية مع أصحاب العمل ومنظمتهم بشأن شروط العمل وأحكام الاستخدام وتنظيم العلاقات بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، يحتل جانباً أساسياً من جوانب الحرية النقابية، مما يستوجب كفالة هذا الحق لمنظمات العمال دون أن تعيقها قيود قانونية، وهو ما نصت عليه المادة الأولى من الاتفاقية بتقريرها وجوب تمتع العمال بالحماية المناسبة ضد أعمال التمييز التي ترمي إلى المساس بالحرية النقابية أيًا كانت هذه الأعمال، بأسطة هذه الحماية بوجه خاص على الأعمال التي تستهدف جعل استخدام العامل رهناً لعضويته في نقابة أو تخليه عنها، أو تهدف إلى تسريح العامل أو الإساءة إليه بأي وسائل أخرى بسبب انضمامه إلى نقابة أو مشاركته في أنشطتها في غير ساعات العمل أو خلالها بموافقة صاحب العمل⁽¹⁾.

ويشير هذا النص - كما يذهب البعض - بحث مسألة مدى شرعية الشروط المسماة بـ "الأمن

النقابي "Securite Syndicale" "Trade Union Security".

أ - مدى شرعية الشروط المسماة بـ "الأمن النقابي"

الشروط المعروفة بـ "الأمن النقابي" هي الشروط التي يكون بمقتضاها التشغيل بالنسبة لبعض المهن، وعن طريق المفاوضة الجماعية، مقصوراً على العمال الذين ينتمون إلى عضوية نقابة معينة، أو الذين يدفعون اشتراكات نقابية إلزامية.

وحول هذه الشروط تتفاوت مواقف الدول ما بين مؤيدة لهذه الشروط وتمارسها بالفعل مثل المملكة المتحدة والدول الإسكندنافية ومعارضة لها وتعتبرها غير مشروعة وتقال من الحرية النقابية مثل فرنسا وألمانيا وإيطاليا⁽²⁾.

ب - حماية الحريات للمنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل إزاء بعضها البعض

تكفل الاتفاقية رقم ٩٨ لعام ١٩٤٩ في مادتها الثانية الحماية الكافية لكل من منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل ضد أي أعمال تتطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها. وسواء كان التدخل بصورة مباشرة أم من خلال وكلائها أو أعضائها. وتعتبر من قبيل التدخل في مفهوم هذه المادة الإجراءات التي يقصد بها تشجيع إنشاء منظمات عمال تخضع لسيطرة منظمات

(1) عدنان التلاوي، القانون الدولي للعمل، المكتبة العربية، جنيف، ١٩٩٠، ص ٢٨٤.

(2) Nicolas Valticos, Droit International du Travail, op. cit, P.257.

أصحاب العمل أو دعم منظمات العمال بوسائل مالية أو غير مالية، بهدف وضع هذه المنظمات تحت سيطرة أصحاب العمل والجدير بالذكر هنا هو أن الهيئات الإشرافية في منظمة العمل الدولية تبدي اعتراضها على القيود التي تفرض على المفاوضات الجماعية عملاً بسياسة اقتصادية معينة تنتهجها الدول. ومن هذه القيود اشتراط الموافقة المسبقة من السلطات المختصة على الاتفاقيات الجماعية قبل السماح بتنفيذها، ومن الحلول المقترحة وفقاً لرأي الهيئات نفسها جعل الاتفاق الجماعي ساري المفعول بعد عرضه على السلطة المختصة وانقضاء مهلة معقولة على عرضه، وفي حالة تعارضه مع المصلحة الاقتصادية يمكن إحالته إلى هيئة استشارية تضم ممثلين عن أصحاب العمل والعمال، وفي حالة المشاكل الاقتصادية الخطيرة يمكن وضع قيود على المفاوضات الجماعية وذلك كتدبير استثنائي ولمدة محدودة وبضمانات كافية^(١).

ولكفالة تطبيق أحكام الاتفاقية، توجب المادة الثالثة إنشاء أجهزة تتلاءم مع الظروف الوطنية لضمان احترام حق التنظيم، وتستلزم المادة الرابعة عشرة تشجيع وتعزيز إجراءات التفاوض الإرادي بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال، بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقيات جماعية.

وتحيل المادة الخامسة إلى التشريع الوطني لبيان مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية في مادتها السادسة على أنها لا تعالج وضع الموظفين العموميين ولكنها تنص في الوقت ذاته على عدم جواز تفسيرها بصورة تمس بحقوق وأوضاع هؤلاء الموظفين بأي شكل من الأشكال ويمكن القول إن الاتفاقية رقم ٩٨ قد حققت العديد من الضمانات وأوجه الحماية للعمال، والتي تمثلت في حمايتهم ضد التمييز المضاد للنقابات، وتحقيق الأمن النقابي للعمال، وكفالة حماية حق التنظيم.

الفقرة الثانية: ضمانات الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في الاتفاقيات

والتوصيات الأخرى

حرصت منظمة العمل الدولية على تعزيز المفاوضات الجماعية كونها آلية ترسخ الحرية النقابية وذلك من خلال اعتماد مؤتمر العمل الدولي لعدد من المعايير كرسنها اتفاقيات وتوصيات متفرقة ومنها الاتفاقية رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٨ وتوصيتها رقم ١٥٩ بشأن علاقات العمل في الوظيفة العامة في نصها على اتخاذ التدابير المناسبة لتشجيع المفاوضة في ما بين السلطات العامة المعنية من ناحية ومنظمات الموظفين العموميين من ناحية أخرى.

(١) مبادئ منظمة العمل الدولية ومعاييرها وإجراءاتها في مجال الحريات النقابية، مرجع سابق، ص ٢٢.

وفي ذات الاتجاه أيضا تأتي الاتفاقية رقم ١٥٤ بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية وتوصيتها رقم ١٦٣ في استلزامها اتخاذ التدابير التي تتلاءم مع الظروف الوطنية على ألا يؤدي تطبيق هذه التدابير إلى عرقلة حرية المفاوضة الجماعية.

نذكر الآن الاتفاقية رقم ١٣٥ لسنة ١٩٧١ وتوصيتها رقم ١٤٣ وقد كفلنا الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المنشآت وذلك بتقريرها حماية ممثلي العمال ضد كافة التدابير التي من شأنها الإضرار بهم بما في ذلك التسريح وذلك بسبب عضويتهم النقابية أو أنشطتهم النقابية شرط توافق هذه الأنشطة مع القوانين أو الاتفاقات الجماعية أو غير ذلك من الترتيبات الاتفاقية. وتورد التوصية رقم ١٤٣ المشار إليها في مادتها السادسة قائمة من التدابير التي يمكن اتخاذها لضمان حماية فعالة لممثلي العمال.

وتعتبر الاتفاقية رقم ١١٠ لسنة ١٩٥٨ الخاصة بشروط استخدام عمال المزارع بمثابة ميثاق اجتماعي لعمال المزارع وذلك لتقريرها حق التنظيم والمفاوضة الجماعية والحرية النقابية.

وفي إطار جهود منظمة العمل الدولية الرامية إلى تعزيز مبدأ الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، تندرج الاتفاقية رقم ١٤١ لسنة ١٩٧٥ بشأن منظمات العمال الريفيين وتوصيتها رقم ١٤٩، وذلك بإقرارها للمبادئ الأساسية للاتفاقية رقم ٨٧.

وأخيراً نذكر اعتماد مؤتمر العمل الدولي للاتفاقية رقم ١٥٤ لسنة ١٩٨١ وتوصيتها رقم ١٥٩ وذلك في إطار تشجيع المفاوضة الجماعية وبذل الجهود من أجل تحقيق أهداف المعايير المتقدمة .

نصل الآن إلى الفصل الثالث من هذا الباب ويتمحور حول القضاء على التمييز أولاً في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية وثانياً في الاستخدام والمهن.

الفصل الثالث:

القضاء على التمييز في الاستخدام ومباشرة المهنة

يعتبر مبدأ المساواة حجر الزاوية للحقوق والحريات العامة في كل تنظيم ديمقراطي، وعلى صعيد الاستخدام والمهنة، أكدت هذا المبدأ منظمة العمل الدولية حيث تضمن دستورها عبارة: "تكافؤ الأجر لدى تكافؤ العمل" كما اعتبره إعلان فيلادلفيا من أسس العدالة الاجتماعية، وتملك منظمة العمل الدولية أكثر الصكوك شمولية في ما يتعلق بالتمييز في عالم العمل، أي اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم ١١١ لعام ١٩٥٨، وهذه الاتفاقية من الاتفاقيات التي صدق عليها أكبر عدد من البلدان حيث برهنت أكثر من ١٦٥ دولة (حتى نهاية شهر آب ٢٠٠٦)، عن التزامها بالمبادئ التي تجسدها هذه الاتفاقية عبر التصديق عليها، ويوجد أيضاً اتفاقية أساسية أخرى هي اتفاقية المساواة في الأجر رقم ١٠٠ لعام ١٩٥١ صادقت عليها ١٦٣ دولة (حتى نهاية شهر آب ٢٠٠٦) التي تنطبق إلى مسألة المساواة في الأجر بين المرأة والرجل مقابل عمل من القيمة نفسها، وتم الاعتراف كذلك باتفاقيتين رئيسيتين حول المساواة بين الجنسين هما: اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية رقم ١٥٦ لعام ١٩٨١، واتفاقية حماية الأمومة رقم ١٨٣ لعام ٢٠٠٠^(١).

أما المجالات التي يحظر التفرقة بشأنها فهي الاستخدام، وحرية العمل، والتدريب المهني، والأجر، والضمان الاجتماعي، والتسريح، والحرية النقابية، والعمل الجبري، والإجازة الدراسية مدفوعة الأجر وإنهاء الاستخدام.

سنقسم هذا الفصل إلى مبحثين في الأول نعالج مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية وفي الثانية نعالج القضاء على التمييز في الاستخدام ومباشرة المهنة.

المبحث الأول: مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية

تشكل الاتفاقية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١^(٢) بشأن تساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل وتوصيتها رقم ٩٠ الصادرة في ذات العام منعطفاً هاماً في إقرار المساواة وعدم التمييز. ووضع خطوات ترمي

(١) المساواة بين الجنسين والعمل اللائق، منشورات منظمة العمل الدولية، بيروت، ٢٠٠٧، ص ٣ - ٤ .

(٢) الجريدة الرسمية، الملحق الخاص بالعدد ١٠، ١١/٣/١٩٩٣ ص ١٢٨.

إلى التطبيق التدريجي لمبدأ المساواة .

الفقرة الأولى: إقرار المساواة وعدم التمييز

تعتبر الاتفاقية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١ أول اتفاقية يخصصها مؤتمر العمل الدولي لموضوع تساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل.

أرست الاتفاقية مبدأً عاماً نصت عليه مادتها الثانية، يقوم على أن كل دولة عضو تصدق على الاتفاقية يجب أن تشجع، بقدر ما يكون ذلك متوافقاً مع الوسائل السائدة في الدولة المعنية، تحديد معدلات الأجر، وكفالة تطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين الأيدي العاملة من الذكور والإناث عند قيامهن بعمل ذي قيمة متكافئة. وتقرر الفقرة (٢) من المادة الثانية جواز تطبيق المبدأ عن طريق القوانين الوطنية، أو أي نظام قانوني لتحديد الأجر، الاتفاقيات الجماعية، أو بالجمع بين هذه الطرائق المختلفة.

وتدعو الاتفاقية في مادتها الثالثة - من أجل تيسير تطبيقها - إلى اتخاذ التدابير لتشجيع التقييم الموضوعي للوظائف على أساس الأعمال التي يتضمنها، وذلك كأحدى وسائل تطبيق المبدأ. وطبقاً للاتفاقية لا يعتبر مخالفاً لمبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية وجود فروق بين معدلات الأجر تقابل، دونما اعتبار للجنس، فروقاً في العمل الواجب إنجازه ناجمة عن التقييم الموضوعي المشار إليه.

الفقرة الثانية: الإجراءات التي تضمن التطبيق التدريجي لمبدأ المساواة في الأجر

تتضمن التوصية رقم ٩٠ الصادرة عام ١٩٥١ بعض الإجراءات التي ترمي إلى ضمان التطبيق التدريجي لمبدأ المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، سواء في ذلك المجالات الخاضعة لإشراف الحكومة المباشر أم غير المباشر، والطريقة التي يتم بموجبها تنفيذ هذا المبدأ من الناحية العملية (تحليل العمل، إجراءات التدريب، الالتحاق بالعمل، النشاط على مستوى الرأي العام، البحوث...) ويشير استقصاء أجرته لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بمناسبة السنة الدولية للمرأة بشأن تطبيق الاتفاقية رقم ١٠٠ والتوصية رقم ٩٠ انه على الرغم من قبول مبدأ الأجر المتساوي في السياسة العامة، إلا أن هناك تردداً وقصوراً في وضع المبدأ موضع التنفيذ، وحددت اللجنة مجموعة من الصعوبات التي تواجه التطبيق في هذا الخصوص مثل تعريف المبدأ، ونطاق التشريع، ومشاكل الإنفاذ وقررت أن وسائل الإنفاذ غير كافية في

كل مكان تقريباً وأنه من الضروري أن تتخذ تدابير خاصة في هذا المجال^(١).

المبحث الثاني: حظر التمييز في الاستخدام والمهنة

إن الصك الأساس في معايير العمل الدولية الذي واجه التفرقة وتوخي تحقيق المساواة في مجال الاستخدام والمهنة بشكل أكثر شمولاً وتحديداً، هو الاتفاقية رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨، وقد جرى اعتماد الصكين على أثر صدور قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة رقم ٥٤٥ في الدورة ١٨ بتاريخ ١٩٥٤/٧/٢٩ الذي يدعو فيه منظمة العمل الدولية إلى القيام بدراسة التدابير المتعلقة بالتفرقة في مجال الاستخدام والمهنة.

سنتناول في هذا المبحث فقرتين في الأولى نتطرق إلى شمول حظر التمييز لمختلف صور الاستخدام والمهنة ومن ثم ندرس معايير المساواة في قضايا تشغيل المعاقين في الفقرة الثانية.

الفقرة الأولى: شمول حظر التمييز لمختلف صور الاستخدام والمهنة

إن وجه الأهمية في الاتفاقية رقم ١١١ لعام ١٩٥٨ يعود إلى عموميتها وشمولها لمختلف صور الاستخدام والمهنة، فهي بخطابها لجميع البشر، وتطبق على كافة الوظائف، عامة أو خاصة، وتسري على المهنة الحرة أو الوظائف مدفوعة الأجر على السواء، حيث تنص كل من الاتفاقية والتوصية على أن تعبير "الاستخدام" و"المهنة" يشمل "الالتحاق بالتدريب المهني، والالتحاق بوظائف ومهن معينة، وكذلك شروط الاستخدام وظروفه".

وتقرر الاتفاقية أصلاً عاماً يقوم على أن التمييز المحظور في نظامها يمثل انتهاكاً للحقوق التي نص عليها الإعلان العالمي لحقوق الانسان، متى كان متضمناً تفرقة distinction أو استبعاداً exclusion أو تفضيلاً préférence يقوم على أساس من الجنس أو اللون أو العنصر أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني extraction nationale إذا كان من شأن هذا التمييز - سواء تعلق بحق الأشخاص في النفاذ إلى الاستخدام وامتهان الأعمال أم الشروط التي تنظمها أو تدريبهم مهنياً - إبطال تكافؤ الفرص، أو المعاملة المتساوية، أو تعويق أيهما في مجال العمل.

ونشير في هذا المجال إلى أن القضاء اللبناني طَبَّقَ عملياً الاتفاقية رقم ١١١ وذلك في عدة قرارات

(١) تقرير مكتب العمل الدولي المقدم للدورة ٧١ لمؤتمر العمل الدولي ١٩٨٥ التقرير السابع وموضوعه تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة، ص ٥٣.

صدرت عن مجلس العمل التحكيمي^(١) ورَكَزَت على مضمون الاتفاقية على النحو التالي :

" حيث إن اتفاقية العمل الدولية رقم ١١١ المسماة بـ "اتفاقية بشأن التمييز في الاستخدام أو المهنة" أصبحت نافذة في لبنان ... "

" وحيث إن المادة الأولى من الاتفاقية المشار إليها حظرت التمييز في الاستخدام ... "

" وحيث إن المجلس، وعلى ضوء ما تقدّم، يرى إلزام المدعى عليها بإعادة المدعية إلى عملها وجعل سنّ انتهاء خدماتها السنّ ذاته المحدد لأجرائها الذكور تطبيقاً لأحكام الاتفاقية المشار إليها ."

إن الأصل هو حظر الاتفاقية ١١١ لمختلف أشكال التمييز إلا أن الاتفاقية وعلى ما تقرره المواد ٥،٤،٢ لا تعتبر من قبيل التمييز الإجراءات والتدابير التالية:

١ - أي تفضيل على أساس توافر شروط تتعلق بمؤهلات معينة يقتضيها شغل وظيفة من الوظائف.

٢ - التدابير التي تتخذها الدولة ضد الأشخاص لقيامهم بأنشطة ضارة بأمن الدولة أو تورطهم فيها أو اتخذت ضدهم إجراءات قانونية شريطة أن يكون لهم الحق، الطعن أمام هيئة قضائية مختصة.

٣ - ما تقرره اتفاقيات أو توصيات العمل الدولية من تدابير خاصة بالحماية أو المساعدة لبعض فئات العمال.

٤ - إيثار بعض العمال بحماية خاصة لأسباب ترجع إلى الجنس أو السن أو العجز أو غيرها أو المستوى الاجتماعي أو الثقافي وذلك اعترافاً بحاجتهم إلى الحماية أو المساعدة من نوع خاص كالمعاقين أو المسؤوليات العائلية.

وتدعو الاتفاقية الدول الأعضاء لتطبيق سياسة وطنية نشطة ترمي إلى تحقيق المساواة في المعاملة والاستخدام والمهنة، وذلك من خلال اتباع تدابير تتناسب وظروف ونظم كل دولة، هذه التدابير التي أوردت الاتفاقية أمثلة عليها في مادتها الثالثة غايتها القضاء على كل أشكال التمييز التي لا توجد أسس موضوعية تقيمها وتتجافى ومبدأ المساواة الذي كفل تطبيقه دستور منظمة العمل الدولية ومعايير العمل الدولية.

وهنا نشير إلى أن تحقيق المساواة في الاستخدام والمهنة لا يتحقق فقط باتباع التدابير المذكورة في

(١) م.ع.ت. بيروت، قرار رقم ١١٥، داغر/الشامي، تاريخ ١٩٩٢/٣/٣، الشخبيي .
م.ع.ت. بيروت، قرار رقم ٢٥٣، أبو العز/أوجيرو وصندوق الضمان، تاريخ ١٩٩٤/٦/٢٩، الشخبيي .
(مجموعة حاتم ٢٠٠٠، ج ٢١٣، ص ٦٩٣) .
م.ع.ت. بيروت، قرار رقم ١١٧، الددا/الضمان الاجتماعي، تاريخ ١٩٩٥/٤/١٩، الشخبيي .
(مجلة العدل، السنة الواحدة والثلاثون، ١٩٩٧، العدد الأول، ص ١٤٢) .

المادة ٣ من الاتفاقية، بل يتطلب إجراءات واسعة النطاق على الصعيد التربوي والاستخدام وخدمات التوظيف والتوجيه والتدريب المهني والنهوض الاجتماعي والنمو الاقتصادي بشكل عام.

ويشير تقرير لجنة الخبراء^(١) إلى وجود تنوع واسع في التدابير التشريعية والعملية التي اتخذت في عدد من البلدان للقضاء على التمييز وتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة، وخاصة بالنسبة للمرأة العاملة. إن مقاومة التمييز وتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة، وخاصة بالنسبة للمرأة العاملة وتحقيق المساواة في الاستخدام والمهن أصبحت نهجاً عاماً لمنظمة العمل الدولية، تجسد في العديد من معايير العمل الدولية التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي بعد صدور الاتفاقية ١١١^(٢) وتوصيتها المذكورة، وقد تم توقيع هذه الاتفاقية وتوصيتها من قبل من أكثر من ١٠٠ دولة^(٣).

ويتمثل هذا النهج العام فيما نصت عليه الاتفاقية رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٢ بشأن المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في مجال الضمان الاجتماعي - فيما نصت على التزام كل دولة عضو بأن تكفل المساواة بين رعاياها ورعايا أي دولة أخرى على أراضيها وذلك في خصوص فرع أو أكثر من فروع الضمان الاجتماعي^(٤). وتؤكد اتفاقية سياسة العمالة رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٤ التزام الدول الأعضاء باتباع سياسة نشطة تستهدف أن يتاح لكل عامل حرية اختيار العمل... بغض النظر عن العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي أو الاصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي^(٥). ويندرج في هذا الإطار ما نصت عليه الاتفاقية رقم ١٤٢ لسنة ١٩٧٥ بشأن التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية وتوصيتها رقم ١٥٠ لسنة ١٩٧٥. وتكمل الاتفاقية رقم ١٤٣ لسنة ١٩٧٥ بشأن الهجرة في أوضاع اعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين أحكام الاتفاقية رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨، وذلك بتقريرها في مادتها الأولى تعهد كل دولة عضو باحترام حقوق الإنسان الأساسية للعمال المهاجرين كافة.

وتواجه الاتفاقية ١٥٦ لسنة ١٩٨١ بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين (العمال ذوو المستويات العائلية) بعض صور التمييز المتعلقة بالمسؤوليات العائلية والتي لم تدركها الاتفاقية رقم ١١١.

(١) التقرير السابع لمكتب العمل الدولي المقدم للدورة ٧١ لعام ١٩٥٨ لمؤتمر العمل الدولي، مرجع سابق، ص ١٠٥.

(٢) الجريدة الرسمية، ملحق خاص بالعدد ١٠، ١١/٣/١٩٩٣، ص ١٧١.

(٣) Nicolas Valticos, Droit International du Travail, op. cit, P.285.

(٤) على وجه التخصيص ما تنص عليه المادتان ٣ و٤ من الاتفاقية ١١٨ لسنة ١٩٦٢.

(٥) المادة ١ فقرة ٢ ج من الاتفاقية ١٢٢ لسنة ١٩٦٤.

وبالمثل تضع الاتفاقية رقم ١٥٨ لسنة ١٩٨٢ بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل في مادتها الرابعة مبدأ عاماً وهو ألا ينهي استخدام عامل دون سبب صحيح يتصل بقدرته أو سلوكه، أو يقوم على أساس دواعي تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو المرفق.

وقد أخذ مبدأ المساواة وعدم التمييز في مجال الاستخدام والمهن مجالاً واسعاً وهاماً في مجال قضايا تشغيل المعاقين وهذا ما سنعرضه في الفقرة الثانية واللاحقة من هذا المبحث.

الفقرة الثانية: المساواة وعدم التمييز في مجال قضايا تشغيل المعاقين

المعاقون هم جزء هام لا يمكن تجاهله في أي مجتمع، وعملهم مبدأ ضروري لكيلا يصبحوا عبئاً بنظر أنفسهم وبرأي العامة، لذلك أولت منظمة العمل الدولية قضية تشغيلهم عناية خاصة^(١) لا سيما تطبيق مبدأ المساواة وعدم التمييز في مجال الاستخدام والمهن عليهم، انطلاقاً مما تقدم وتعزيزاً لجهود عديدة سابقة للمنظمة^(٢)، اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته التاسعة والستين الاتفاقية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨٣^(٣) بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) وتوصيتها رقم ١٦٨ الصادرة في نفس العام.

تلزم الاتفاقية رقم ١٥٩ الدول المصدقة عليها بوضع وتنفيذ سياسة وطنية بشأن التأهيل المهني والعمالة للمعاقين ومراجعة هذه السياسة دورياً، بما يتفق والظروف والممارسات والإمكانات الوطنية وتنص المادة الرابعة من الاتفاقية على ارتكاز السياسة الوطنية لتأهيل واستخدام المعاقين على أساس مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين المعاقين وغيرهم، مع تقديم خدمات التأهيل المهني والتدريب المهني لجميع المعاقين دون تمييز، وتعزيز فرص عملهم في سوق العمل الحر مع الأخذ في الاعتبار لدى التنفيذ آراء منظمات أصحاب العمل والعمال. وتؤكد التوصية في البند ثانياً على مبدأ مساواة المعاقين بالعمال من الجنسين في الفرص والمعاملة من حيث إمكانية الوصول إلى عمل والاحتفاظ به والترقي فيه، وتكتسب التوصية أهمية خاصة، وذلك لما تتضمنه من تدابير اختيارية يمكن للدول اتخاذها وترمي إلى تعزيز فرص العمل للمعاقين وتقديم

(١) لمزيد من التفاصيل بشأن جهود منظمة العمل الدولية بشأن رعاية وتشغيل المعاقين انظر: محمود سلامة جبر، الوسيط في عقد العمل، الجزء الاول، د.ن، ١٩٩٩، ص ٧٥٩.

(٢) تمثلت الجهود بوجه خاص في صدور الإعلان العالمي الخاص بحقوق المعاقين الذي اعتمدهت الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٧٥، وقرارها الصادر في عام ١٩٧٦ باعتبار عام ١٩٨١ عاماً دولياً للمعاقين تحت شعار "المشاركة والمساواة الكاملتان"، وصدور "ميثاق الثمانينات" عن المؤتمر الدولي الرابع عشر للتأهيل الذي انعقد بكندا عام ١٩٨٠، وصدور قرار مؤتمر العمل الدولي في الدورة ٦٥ بشأن تحقيق أهداف وغايات العام الدولي للمعاقين.

(٣) صادق لبنان على هذه الاتفاقية في ٢٣ شباط ٢٠٠٠.

المساعدات اللازمة لهم، ودعم مشاركة منظمات أصحاب العمل والعمال والمنظمات غير الحكومية لتقديم الخدمات المناسبة للمعاقين. وفي دورته السبعين عام ١٩٨٤ اعتمد مؤتمر العمل الدولي التوجيه رقم ١٦٩ بشأن سياسة العمالة، وقد تضمنت التوصية مبادئ عامة لسياسة العمالة ترمي إلى إزالة كل تمييز وضمان المساواة في الفرص والمعاملة لجميع العمال في الالتحاق بالعمل، وفي ظروف العمل وفي التدريب والترقي المهني.

ويتعزز مبدأ المساواة ويتأكد عدم التمييز بصور الاتفاقية رقم ١٦٨ لسنة ١٩٨٨ بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة وقد صدرت هذه الاتفاقية في ظروف دولية شهد فيها العالم تزايد معدلات البطالة مما جعل الحاجة إلى ترسيخ عدم التمييز من أجل ترسيخ وتيسير العمالة المنتجة والمختارة بحرية أمراً أكثر إلحاحاً.

هكذا وبعد كل ما سبق وتقدم ذكره نصل إلى نهاية القسم الأول من دراستنا وقد تمحورت حول مضمون اتفاقيات العمل الدولية والمعايير التي أرستها، فعالجنا من خلاله معايير العمل التي توصلت منظمة العمل الدولية إلى تكريسها ضمن نصوص اتفاقيات وتوصيات دولية، كما سبق ودرسنا كيفية إنشاء وتركيبية هذه المنظمة الرائدة.

نصل الآن إلى القسم الثاني من الدراسة وعنوانه آثار اتفاقيات العمل على قانون العمل اللبناني، وفي هذا القسم سنحاول دراسة مدى تلاؤم قانون العمل اللبناني مع المعايير الدولية، لنخلص إلى إسقاط المعايير المكرسة دولياً على قانون عمل لبناني أكثر حداثة ويلبي حاجات الدولة وسياستها وأهداف أصحاب العمل ومصالحهم وطموحات العمال ومعيشتهم.

تطرقنا بإسهاب في الفصل الثاني من القسم الأول من هذه الرسالة إلى المعايير والمبادئ التي كرستها الاتفاقيات والتوصيات الدولية لضمان الحريات النقابية وحماية حق التنظيم وتكريس مبدأ المفاوضة الجماعية، ونعتبر ما صدر عن منظمة العمل الدولية في العناوين الثلاثة أعلاه متقدماً جداً لو أخذت به كافة الدول وأدخلته في تشريعاتها الوطنية واحترمت تطبيقه.

والنقطة المركزية في مقاربتنا لهذه المواضيع في الرسالة هو موقف الحكومة اللبنانية من هذه القضايا والعناوين، حيث وجدت بعد المقارنة أن لبنان لم يصادق على الاتفاقية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨ (الحرية النقابية وحماية حق التنظيم) ولم يأخذ بمبادئها ومعاييرها بنية حسنة كونه عضواً في منظمة العمل الدولية، وتصديقه على الاتفاقية رقم ٩٨ لعام ١٩٤٩ (حق التنظيم والمفاوضة الجماعية) لم يلزمه باحترام جميع مبادئها وإدخالها في

تشريعات العمل النافذة، هذا الموقف من هاتين الاتفاقيتين الأساسيتين كما صنفتهما منظمة العمل الدولية جعل الحرية النقابية في لبنان فوضى نقابية وحق التنظيم غير معمول به في القطاع العام أي موظفي الدولة ومراقب من سلطة إدارية "وزارة العمل" بالنسبة للعاملين في القطاع الخاص والمصالح والمؤسسات العامة، وعدم وجود تشريعات أدى إلى عدم وجود هيكلية نقابية، مما ترك المجال واسعاً للتدخلات السياسية والحزبية في شؤون النقابات والاتحادات وبصورة فاقعة الاتحاد العمالي العام، وإلى صراعات مستمرة في علاقات الاتحادات النقابية بين بعضها البعض، والمفاوضات الجماعية بين العمال وأصحاب العمل ظرفية، ولا تستند إلى تحضير دراسات، وكذلك الحال بين الدولة وكل من هيئات أصحاب العمل ومنظمات العمال، والمجلس الاقتصادي الاجتماعي معطل بالرغم من صلاحياته الاستشارية.

أما على صعيد الفصل الثالث الذي يتعلق بالقضاء على التمييز في الاستخدام ومساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية فإن لبنان يحترم الاتفاقية رقم ١٠٠ لعام ١٩٥١ وواقع الأمور تشريعاً وتطبيقاً يعتبر مرضياً في هذه القضية وخصوصاً بعد تعديل المادة ١٤ من قانون الضمان الاجتماعي^(١) والذي سمح للمرأة المضمونة الاستفادة من تقديرات المرض والأمومة والتقديرات العائلية عن أولادها.

والتمييز في مجال قضايا تشغيل المعاقين في لبنان هو من المعضلات الوطنية، لأنه وبالرغم من صدور تشريعات تضمن حق المعاقين في العمل وعدم التمييز ضدهم، إلا أنه من الناحية العملية والتطبيق الفعلي فموضوع تشغيل المعاقين وحماية أجورهم وتقديم الضمانات الصحية والاجتماعية لهم هدف بعيد المنال أمام الدولة لأن المؤسسات والشركات والإدارات العامة غير مهياً لاستيعابهم، والتقصير كبير سواء معهم أم مع الأحداث، نظراً للحروب والاعتداءات المتتالية منذ العام ١٩٧٣ التي زادت من أعدادهم نسبياً على الصعيد الوطني.

(١) القانون رقم ٤٨٣ تاريخ ٢٢/١٢/٢٠٠٢ والقانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠.

القسم الثاني :

آثار اتفاقيات العمل على قانون العمل اللبناني

أصدر المشرع اللبناني بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ قانون العمل اللبناني بعد أن كان قد صدرت عنه قبل هذا التاريخ قوانين اجتماعية أخرى تتعلق معظمها بعمل الأولاد والأحداث والنساء^(١). إضافة إلى قوانين أخرى تتعلق بالحد الأدنى للأجور وزيادات غلاء المعيشة والتعويضات العائلية وتعويضات طوارئ العمل^(٢). أما اتفاقيات العمل فهي ما فتئت تصدر عن منظمة العمل الدولية منذ تاريخ إنشائها عام ١٩١٩ حتى يومنا هذا، ونتيجة لذلك فإن تشريعات العمل اللبنانية تتضمن نصوصاً تتوافق مع المعايير التي كرسها الاتفاقيات التي صادق عليها لبنان، كما تتضمن نصوصاً أخرى تتضارب مع المعايير الدولية إما بسبب عدم التطبيق الصحيح للاتفاقيات التي صادق عليها لبنان، إما بسبب عدم التصديق على اتفاقيات عمل دولية هامة^(٣) من قبل الدولة اللبنانية، غير أنها غير ملزمة بالتصديق على اتفاقية صادرة عن منظمة العمل الدولية^(٤).

ولذلك سوف ندرس هذا القسم من رسالتنا في باين:

الباب الأول: معايير العمل التي تضمنتها الاتفاقيات التي صادق عليها لبنان.

الباب الثاني: اعتماد إستراتيجية لتكثيف تشريعات العمل اللبنانية مع المعايير الدولية.

(١) محمد علي الشخبي، عقد العمل الفردي، ط١، صادر، بيروت، حزيران/يونيو ٢٠٠٠ ص ٩.

(٢) قانون طوارئ العمل الصادر بالمرسوم ٤٣/٢٥ ل. ر عام ١٩٤٣ والذي استبدل بالمرسوم ٨٣/١٣٦ تاريخ ١٦/٩/١٩٨٣.

(٣) الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

(٤) وفي هذا المجال نذكر بعض ما جاء في رأي استشاري صادر عن هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل: "... وحيث بالتالي، تأسيساً على ما تقدم، يمكن القول بأن انضمام لبنان إلى منظمة العمل الدولية رتب على عاتق الدولة العضو في هذه المنظمة منذ عام ١٩٤٨ التزاماً دولياً بقانون المنظمة وبكل ما يمت بصلته إليه كعرض الاتفاقيات أو التوصيات المبرمة في إطارها على السلطات المختصة فيه وإن كان الإتجاه السائد هو في عدم تصديقها أو تأجيل هذا التصديق". "... وحيث إنه في مطلق الأحوال، وعملاً بنظرية "سيادة الدولة" فإن المجلس النيابي غير ملزم بالتصديق على التوصيات أو الاتفاقيات الدولية مهما كانت مقترحات وزارة العمل في ملف الإحالة إلى السلطة التشريعية.

(هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل، رقم ٢١٤، تاريخ ١٢/٤/٢٠٠٠، رئيس الهيئة القاضي: شكري صادر، القاضي قويمجي، طالب الرأي: وزارة العمل، غير منشور).

الباب الأول:

معايير العمل التي تضمنتها الاتفاقيات التي صادق عليها لبنان

إن أهم ما يميز قانون العمل هو أن له مصادر ذات طابع دولي يتكون من اتفاقيات العمل الدولية التي تشكل بحد ذاتها قانون العمل الدولي، هذا القانون يحدد المعايير الدولية التي أرستها منظمة العمل الدولية والتي يتوجب على كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية وصادقت على الاتفاقيات الصادرة عنها أن تطبقها.

إن معايير العمل الدولية تشكل مرجعاً هاماً في القانون المقارن، فهي ضرورية لكل دولة وإن كانت لم تصادق على اتفاقية ما، ولكل مشرع أثناء مناقشته لنص قانوني يتعلق بالعمل، ولكل حكومة أثناء رسم سياستها الاجتماعية ولكل نقابة أثناء إجرائها لمفاوضات جماعية، ولكل قاضٍ في اتخاذ قرار يتعلق بقضايا العمل⁽¹⁾...

انطلاقاً من أهميتها هذه فإن معايير العمل الدولية انعكست في آثارها على قانون العمل اللبناني وإن كان تأثيرها ليس مطلقاً، فإننا نجد معاييرَ مدرجةً كلياً في صلب قانون العمل وهذا ما سوف ندرسه في الفصل الأول من هذا الباب تحت عنوان: المعايير المتعلقة بالعمل والعمال. كما نجد أن هناك معاييرَ دولية صادقة لبنان على الاتفاقيات التي كرسّها لكن تطبيقها بقي نسبياً ولم نصل بعد إلى المستوى المنشود دولياً وهذا ما سوف ندرسه في الفصل الثاني من هذا الباب تحت عنوان: المعايير المتعلقة بصاحب العمل.

(1) Jean-Michel Servais, Normes Internationales Du Travail , op. cit , P.1.

الفصل الأول:

المعايير المتعلقة بالعمل والعمال

بادئ ذي بدء لا بد من الإشارة إلى أن لبنان صادق حتى الآن على ٤٩ اتفاقية دولية^(١) من ضمنها سبع اتفاقيات تعتبر بحسب تصنيف منظمة العمل الدولية اتفاقيات اساسية وهي:

- ١ - الاتفاقية رقم ٢٩ لعام ١٩٣٠ بمنع العمل الجبري
- ٢ - الاتفاقية رقم ٩٨ لعام ١٩٤٩ بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية
- ٣ - الاتفاقية رقم ١٠٠ لعام ١٩٥١ بشأن إقرار المساواة وعدم التمييز
- ٤ - الاتفاقية رقم ١٠٥ لعام ١٩٥٧ بشأن منع العمل الجبري بكافة أشكاله
- ٥ - الاتفاقية رقم ١١١ لعام ١٩٥٨ بشأن منع التمييز في الاستخدام والمهنة
- ٦ - الاتفاقية رقم ١٣٨ لعام ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام
- ٧ - الاتفاقية رقم ١٨٢ لعام ١٩٩٩ بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال

ونذكر في هذا المجال المبدأ الهام الذي ينص على أولوية الاتفاقيات الدولية والعربية على القانون الداخلي^(٢) : هذا وقد استقر الاجتهاد على أن هذا المبدأ يطبق على اتفاقيات العمل الدولية والعربية على حد سواء^(٣) وتجدر الإشارة إلى أن قانون الموجبات والعقود (من المادة ٦٢٤ إلى ٦٨٩) يعتبر بمثابة القانون العام بالنسبة لقانون العمل، وأحكامه تطبق على علاقات العمل في كل ما لا يتعارض مع أحكام قانون العمل الذي

(1) www. ilo. org

(٢) في الجلسة النيابية تاريخ ١٩٩٦/٥/٢٢ جاء على لسان معالي وزير العدل "إن لبنان عندما ينضم إلى اتفاقية دولية تصبح أحكامها نافذة ولها الأولوية بالنسبة لأحكامنا... وإن القاضي ملزم بأن يعود إلى الاتفاقية الدولية ويطبّقها، لأن لها الأولوية على القوانين المحلية...".

وليم الغريب، صادر بين التشريع والاجتهاد، العمل، صادر، بيروت، ٢٠٠١، ص ٣٣.

(٣) م. ع. ت. بيروت، رقم ٨٨ تاريخ ١٩٩٨/١/١٣ (الرئيس أبي نادر) دعوى الأشقر/بغداد، غير منشور.

بداية بيروت، الغرفة الرابعة المدنية، رقم ١٧٠٦ تاريخ ١٩٧٤/٦/٢٥ (الرئيس حمود والعضوان أبو مراد ومرضى)، دعوى شختورة/شركة التراب اللبنانية، العدل ١٩٧٥ عدد ١، ص ١٦٣.

يُعتبر قانوناً خاصاً .

يبقى هناك اتفاقية هامة بحسب تصنيف منظمة العمل الدولية ولبنان لم يصادق عليها بعد هي الاتفاقية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية.

تتضمن الاتفاقيات التي صادق عليها لبنان عدّة معايير عمل هامة أدرجها المشرع اللبناني قسماً كبيراً منها في صلب قانون العمل سنقوم بدراسة هذه المعايير في بحثين: الأول يتضمن المعايير المتعلقة بطبيعة وعلاقات العمل، والثاني يتضمن المعايير المتعلقة بأشخاص العمل.

المبحث الأول: المعايير المتعلقة بطبيعة وعلاقات العمل

كرّست اتفاقيات العمل الدولية معايير تتعلق بطبيعة وعلاقات العمل وأهمها منع العمل الجبري والإلزامي وحق التنظيم والمفاوضة الجماعية ونظراً لكون الاتفاقيات المتعددة التي تناولت وحددت معالم هذه المعايير، قد تمت المصادقة عليها من قبل الدولة اللبنانية، لذلك سوف ندرس مدى انطباق تشريعات العمل اللبنانية مع هذه الاتفاقيات وذلك في فقرتين ؛ الأولى تحت عنوان: منع العمل الجبري والإلزامي والثانية تحت عنوان: حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

الفقرة الأولى: منع العمل الجبري والإلزامي

حددت عدّة اتفاقيات صادرة عن منظمة العمل الدولية منع العمل الجبري والإلزامي كمعيار أساسي يتوجب على الدول المصدّقة اعتماده، وأهم هذه الاتفاقيات الاتفاقية رقم ٢٩ لعام ١٩٣٠ وقد صادق عليها لبنان عام ١٩٧٧، والاتفاقية رقم ١٠٥ لعام ١٩٥٧ وقد صادق عليها لبنان عام ١٩٧٧ أيضاً وقد سبق وحددنا أطر العمل الجبري وفقاً لهاتين الاتفاقيتين أي العمل أو الخدمة اللذين يطلب تأديتهما عنوة من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة، ودون أن يكون هذا الشخص قد تطوع بأدائه بمحض إرادته، وذلك في الفصل الأول من الباب الثاني في القسم الأول من هذه الرسالة. ولذلك سوف ندرس في هذه الفقرة تطبيق معيار منع العمل الجبري في قانون العمل اللبناني أي مبدأ حرية التعاقد على العمل (أولاً) ومن ثم ندرس الجزاءات المقررة لخرق مبدأ حرية التعاقد (ثانياً).

أولاً: مبدأ حرية التعاقد على العمل

إن مبدأ حرية التعاقد على العمل هو مبدأ عام لا خلاف عليه، فالمادة ٣٤٣ م وع أنتت على ذكر التعدي على حرية العمل، كما أن المادة ١٦٦ من القانون نفسه أعطت الحق للأفراد في ترتيب علاقاتهم التعاقدية كما يشاؤون بشرط أن يراعوا النظام العام والأحكام القانونية الإلزامية.

فحرية العمل هي قائمة بالنسبة للأجير ولصاحب العمل على السواء، فالأجير يختار العمل الذي يريده ويغيره ساعة يشاء كما أن صاحب العمل حرّ بالتعاقد مع من يراه مناسباً وحرّ في إنهاء هذا التعاقد متى يشاء^(١) كما عرّفت المادة ٦٢٤ م وع عقد إجازة الخدمة أو إجازة الاستخدام بأنه "عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين بأن يجعل عمله رهينة خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أدائه". يتبين من هذا التحديد أن عقد العمل هو عقد مدني رضائي consensual غير مقيد بأوضاع خاصة أو بأشكال معينة بحيث يكون لكل من الأجير وصاحب العمل الحرية التامة والمطلقة للإفصاح عن إرادته ورغبته ضمن بعض القيود المحددة في التشريع الاجتماعي، كما يتبين أن عقد العمل هو من عقود المعاوضة synalagmatique لكون الأجر من أركانه الأساسية.

لذا فإن من أهم شروط عقد العمل الرضى وبالتالي للفريقين الحرية المطلقة في تحديد مضمونه ومندرجاته شرط أن يصدر الرضا عن ذي أهلية، وأن لا يكون مشوباً بأي عيب، ولا يكون موضوعه مخالفاً للآداب العامة، ولا تكون مدته لمدى الحياة والأهم أن يتفق مضمونه مع القواعد الآمرة الواردة في التشريع الاجتماعي وهذا يوضح تدخل السلطة في حماية هذا العقد في جميع مراحلها أي عند توقيعه وأثناء تنفيذه وعند انتهائه، والتشريع الاجتماعي وضع لحماية الأجراء والعمال ولذا كانت قواعده آمرة وبدون هذه الصفة لاستطاع صاحب العمل، وهو في مركز اقتصادي قوي بالنسبة للأجير، أن يفرض عليه الشروط التي يراها أنسب لمصلحته، فينصاع الأجير لها تحت وطأة ظروف وضعه المادي، إلا أن هذه الصفة هي باتجاه واحد بمعنى أنها تقتصر فقط على الحالات التي تؤدي مخالفتها إلى المساس بالحقوق المقررة للأجراء فإذا قصد بالمخالفة إعطاء ضمانات أكثر فائدة لهم أو زيادة في الحقوق تفوق تلك المقررة لهم قانوناً، فالمخالفة تكون في هذه الحالة جائزة بالاستناد إلى القاعدة الاجتماعية الأساسية الواردة في المادة ٤٣ والمقطع الثاني في المادة ٥٩ من قانون العمل اللبناني والتي تقضي بوجوب إفادة الأجراء دوماً من الأنظمة والاتفاقات الأكثر فائدة لهم^(٢).

وفي نفس المجال وتأكيداً للمبدأ خرج نص المادة ١٢ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم عن قاعدة نسبية العقود فسمح للأجير غير المنتسب للنقابة التي وقعت العقد الجماعي في حقه من الإستفادة من أحكام هذا العقد إذا كانت هذه الأحكام أكثر فائدة له من تلك الملحوظة في عقد العمل الفردي. في كل ما سبق ذكره من تكريس قانوني لمبدأ حرية التعاقد لجهة صاحب العمل وخاصة لجهة

(١) وليم الغريب، صادر بين التشريع والاجتهاد، العمل، مرجع سابق، ص ٤٨.

(٢) محمد علي الشخبي، عقد العمل الفردي، مرجع سابق، ص ٩٨.

الأجير وهو الطرف الأضعف اقتصادياً في عقد العمل فإننا نجد تطبيقاً ملموساً في تشريعات العمل اللبنانية للاتفاقيات الدولية المذكورة آنفاً والتي تركز معيار منع العمل الجبري بكافة أشكاله وبجميع صورته.

من ناحية أخرى نعود لنص المادة الثانية من قانون العمل اللبناني التي تنص على أن الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل بأجر عند صاحب العمل في الأحوال المبينة في المادة الأولى بموجب اتفاق فردي أو إجمالي خطياً كان أم شفهيّاً، وهذا تأكيد على أهلية الأجير فعقد العمل بالنسبة له يتعلق بشخصه لا بماله، لذا يتطلب حمايته مما قد يتعرض له إكراه أو قلة خبرة أو تسرع يدفعه لقبول عمل لا يريد ولا يرغبه.

إن لبنان، من أجل منع العمل الجبري أو الإلزامي، أبرم اتفاقية العمل الدولية رقم ٢٩ التي تحظر تحظيراً تاماً كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض إرادته واختياره.

كما أبرم أيضاً الاتفاقية رقم ١٠٥ التي تحظر اللجوء إلى العمل الجبري أو القسري كوسيلة للإكراه أو التوجه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية وآراء تتعارض مذهبياً مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم أو على التصريح بهذه الآراء - كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية - كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة كعقاب على المشاركة في الإضرابات - وكوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني.

كما أن القانون اللبناني متأثر بالقانون الفرنسي لجهة رضى الأجير القاصر ورضى الوصي معاً بحيث لا يكفي توافر أحدهما دون الآخر (المادة ٦٢٦ م وع).

كما نذكر أن المادة ٥٠ من قانون العمل اللبناني قد أكدت على مبدأ حرية التعاقد على العمل عندما أعطت في فقرتها الأولى "الحق لكل من صاحب العمل والأجير أن يفسخ في كل حين عقد الاستخدام المعقود بينهما لمدة غير معينة".

بعد أن تناولنا مبدأ حرية التعاقد على العمل وخلصنا إلى أنه مبدأ جوهري وأساسي في علاقات العمل نصل الآن إلى دراسة التزامات كل من طرفي عقد العمل أي صاحب العمل والأجير كون عقد العمل هو عقد معاوضة ويرتب التزامات متبادلة على عاتق كل طرف من أطرافه.

تقع على صاحب العمل والأجير التزامات عديدة يقتضي تنفيذها، غالباً ما يكون مصدر هذه الالتزامات عقد العمل إلا أنه ليس المصدر الوحيد لها، فهناك مصادر قانونية عدّة نجدها في الاتفاقيات الدولية والعربية والقوانين المرعية الإجراء (قانون الموجبات والعقود، قانون العمل، قانون الضمان الاجتماعي وقانون طوارئ العمل) ومصادر مهنية نجدها في الأعراف أو الأنظمة الداخلية للمؤسسات وعقود العمل

الجماعية.

أ - التزامات صاحب العمل

إن أهم موجبات طرفي عقد العمل هو موجب تنفيذ العقد بحسن نية وهذا الموجب يتلخص بالنسبة لصاحب العمل بتأمين الاستمرارية في العمل وبالنسبة للعامل بعدم المنافسة وإفشاء أسرار العمل . كما يتمتع صاحب العمل بعدة حقوق منها ما سوف تتم معالجته تحت عنوان التزامات الأجير، ومنها حقوق يتمتع بها بكونه صاحب العمل أهم هذه الأخيرة تقديره لمدى ملاءمة اختصاص الأجير لحاجات العمل، وفي هذا المجال نذكر بعض ما جاء في قرارين صادرين عن مجلس العمل التحكيمي: "... بما أن مدى ملاءمة اختصاص المدعية لحاجات المدعى عليها مستقبلاً هو أمر متروك تقديره لصاحب العمل بحيث يكون غير كاف لإضفاء طابع التعسف على الصرف المقرر... "(1).

كما نذكر أيضاً ضمن حقوق صاحب العمل، سلطانه المطلق في اختيار من هو مؤهل لملء المراكز الشاغرة في المؤسسة، وفي هذا المجال نذكر أيضاً ما جاء في قرار صادر عن اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية: "... إن عقد العمل هو عقد فردي، ينتهي لأسباب وضعها القانون كالوفاة وبلوغ السن القانونية، ولا ينتقل بالوراثة ولرب العمل الحرية المطلقة لاختيار من يعتبره أهلاً لملء المراكز الشاغرة في المؤسسة التي يديرها فيقتضي بالتالي رد طالبة التحكيم لهذه الجهة... "(2).

وهنا نتطرق إلى سؤال هام هو مدى حرية صاحب العمل في اختيار أجراءه؟ فعلى الرغم من تدخل المشتري بوضع الكثير من القواعد القانونية الأمر في مجال عقد العمل بصفة عامة، فلا زال الأصل هو حرية صاحب العمل في اختيار عماله، بحيث لا يفرض عليه في الأصل استخدام عامل لا يرغب في استخدامه، ويرجع ذلك إلى أن صاحب العمل يعتبر المسؤول عن سير المنشأة، وطالما كان الأمر كذلك، فإن جعله مسؤولاً يستلزم أن يُعطى قدراً واسعاً من الحرية في اختيار أعوانه في العمل داخل المنشأة حتى يتسنى له تحقيق الغاية المقصودة من قيامها. ومع ذلك فإن الدول في الوقت الحاضر لم تعد تترك لأصحاب الأعمال المجال واسعاً بل صارت تتدخل بفرض بعض القيود في هذا الصدد حماية للفئات العاملة من البطالة (3).

(1) م. ع. ت، بيروت، رقم ٣٠٠ تاريخ ١٩/٥/١٩٩٩ (الرئيس جدابيل)، دعوى ضاهر/مؤسسة أرض البشر، غير منشور.

م. ع. ت، بيروت، رقم ٣٠١ تاريخ ١٩/٥/١٩٩٩ (الرئيس جدابيل)، دعوى رعد/مؤسسة البشر، غير منشور.

(2) اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية، تاريخ ١٥/٧/١٩٩٩ (الرئيس طويل)، دعوى نقابة عمال المرافئ البحرية في لبنان/إدارة مرفأ بيروت، غير منشور.

(3) توفيق حسن فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، الدار الجامعية، بيروت، ١٩٨٦،

أما موجبات صاحب العمل فمتعددة ونذكر منها:

أ - موجب تأدية الأجر: الأجر عنصر أساسي من عناصر عقد العمل ويتوجب على صاحب العمل أن يؤديه إلى الأجير لقاء قيام هذا الأخير بالعمل المتفق عليه وهذا لا يعني أن يكون الأجر مقابلاً لأيام العمل الفعلية إذ أن الأجر قد يستحق أيضاً أيام العطل المقررة.

ب - موجب الوقاية والسلامة: أوجبت المادة ٦١ من قانون العمل أن تكون المؤسسة مهياًة على وجه يتضمن سلامة الأجراء كما أوجبت أن تراعى في تركيب الآلات والمعدات أفضل الشروط الممكنة للسلامة وجاء في المادة ٦٢ ما يلي " تحدد بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بعد أخذ رأي مصلحة الشؤون الاجتماعية:

١ - التدابير العامة للحماية والوقاية الصحية التي تطبق على جميع المؤسسات الخاضعة لها ولا سيما في ما يتعلق بتدابير السلامة والإنارة والتهوية وتجديد الهواء والمياه الصالحة للشرب والمراحيض وإخراج الغبار والدخان ومنامة الأجراء والاحتياطات المتخذة ضد الحرائق.

٢- التعليمات الخاصة المتعلقة إما ببعض الحرف وإما ببعض أنواع العمل وذلك حسب الضرورات".
وبالفعل لقد صدر المرسوم رقم ١١٨٠٢ تاريخ ١/٣٠/٢٠٠٤^(١) المتعلق بتنظيم الحماية والوقاية الصحية في كافة المؤسسات التي تخضع لقانون العمل لأجل مراقبة حالة الأجراء الصحية والقيام بالوسائل القانونية الصحية في أماكن العمل ولتخفيف خطر التعرض للأمراض المهنية والعادية وحوادث العمل.

ج - موجب وضع النظام الداخلي: كي لا تكون علاقة صاحب العمل محكومة بالاعتبارات الشخصية مع أجراءه أوجبت المادة ٦٦ من قانون العمل على كل صاحب عمل يستخدم خمسة عشر أجييراً فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً للأجراء ولتنظيم العمل في مؤسسته ، وإن كان صاحب العمل يعتبر أيضاً صاحب الحق في إدارة مؤسسته والسهر على حسن سير العمل فيها إلا أنه يبقى مقيداً بأحكام القوانين الإلزامية والنظام العام ولهذا أوجبت المادة ٦٦ المشار إليها أعلاه أن يقتزن النظام الداخلي للمؤسسة بمصادقة وزير العمل^(٢).

د - تقديم صاحب العمل المواد الأولية وعدة العمل: من المفروض أن يقدم صاحب العمل المواد

ص : ٢٠٣ - ٢٠٤.

(١) ألغى المرسوم رقم ٦٣٤١ تاريخ ٢٤/١٠/١٩٥١ الذي كان أول مرسوم يتعلق بتنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل.

(٢) شفيق الحجار، علاقات العمل الفردية(عقد العمل) م. إ. ل. ، ١٩٩٦، عدد ٤ و ٥، ص ٢٥ و ٢٦.

الأولية والتجهيزات وعدة العمل لكي تتأكد علاقة التبعية^(١).

هـ - التزام تهيئة مكان العمل وأدواته: قد يحتاج تنفيذ العمل إلى إعداد مكان يقوم فيه العامل بأداء العمل المتفق عليه، كما قد يحتاج إلى أدوات ومواد أولية لازمة لتنفيذ العمل، يقع الالتزام بتقديم مكان العمل وأدواته على عاتق صاحب العمل ولو دون نص يقرره وهذا أمر تقتضيه طبيعة الأمور بين العامل وصاحب العمل، ومع ذلك فقد يجري الاتفاق أو العرف على غير ذلك فقد يتم الاتفاق على أن يتم تنفيذ العمل في مكان آخر بعيداً عن محل صاحب العمل، بشرط توافر عنصر التبعية كما أن من الأعمال ما لا تستلزم ظروف تنفيذها إعداد مكان خاص لهذا التنفيذ وذلك مثل عمل الوسطاء كالطوّافين والجوّابيين والممثلين التجاريين ومن جهة أخرى فقد تجري العادة على أن يقدم العمال الأدوات اللازمة لتنفيذ العمل مثل عمال بعض صالونات الحلاقة، وعمال بعض مصانع الأحذية^(٢).

و - الالتزام بتمكين الأجير من الدخول إلى مكان العمل والقيام بعمله: وهذا الالتزام يقتضيه مبدأ تنفيذ العقد بما يتفق وحسن النية، ويبقى هذا الالتزام قائماً على عاتق صاحب العمل ما لم يمنعه قوة القاهرة أو بصفة عامة ما لم تمنعه أسباب لا تعزى إلى خطأ يصدر عنه، فإذا قامت قوة تمنع صاحب العمل من القيام بالتزامه في هذه الحالة كان عليه إثبات ذلك لأنه مسؤول عن ضمان حرية العمل. وعلى ذلك يتعين على صاحب العمل أن يهيئ العمل بالنسبة للعمال الذين لا يساهمون في الإضراب مع الباقين من زملائهم، إلا إذا كان في هذا ما يعرض سلامة المكان للخطر من جانب المضربين^(٣).

وهنا السؤال الذي يطرح نفسه هو هل يحق لصاحب العمل الإضراب عن العمل؟ الواقع أن القانون اللبناني (قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم) كرس إضراب أصحاب العمل Le lock out كما

(١) رفيق سلامة، شرح قانون الضمان الاجتماعي، مكتبة الحلبي الحقوقية، بيروت، ١٩٩٦، ص ٩٠.

(٢) توفيق حسن فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، مرجع سابق، ص ٣٧٤ و ٣٧٦.

حسن كيره، أصول قانون العمل، عقد العمل، ط٣، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٨٣، ص ٤٢ و ٤٤.

(٣) لم يتكلم القانون اللبناني بادئ الأمر عن الإضراب إلا في حالات منعه (المادة ٣٤٠ وما يليها من قانون العمل) كذلك المادة ١٥ من المرسوم الاشتراعي ١١٥ (قانون الموظفين)، وجاء مؤخراً قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر عام ١٩٦٤ تكرر الإضراب في المادتين ٤٧ و ٦٣ (حق الأجراء بالتوقف عن العمل) واكتفى على غرار التشريع الفرنسي بإقرار المبدأ تاركاً تحديد قيود هذا الحق للاجتهاد في ضوء مصلحة المجتمع للمزيد من التفاصيل مراجعة الدكتور عبد السلام شعيب، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، الجامعة اللبنانية، ص ٢٣٣ وما يليها.

كزّس إضراب الأجراء لكن التسمية في هذه الحالة هي إقفال أو إغلاق المؤسسة^(١).

ز - التزام صاحب العمل بالمحافظة على الأشياء التي يحضرها العامل إلى مكان العمل: هذا الأمر أُثير أمام القضاء الفرنسي، ويبدو أن قضاء محكمة التمييز الفرنسية قد تطور لهذه الجهة بصدد ما يحضره العامل معه إلى مكان العمل خلال وقت العمل كملابس أو وسيلة مواصلات كدراجة أو سيارة... وقد قررت محكمة النقض الفرنسية أنه يتوجب على صاحب العمل أن يتخذ الحيطة للمحافظة عليها فهناك التزام ببذل عناية يتولد عن عقد العمل، وفي بعض الأحوال قد يتضح وجود عقد وديعة ملحق بعقد العمل^(٢).

ح - الالتزام بحسن معاملة الأجير طبقاً لمبدأ حسن النية: فيجب على صاحب العمل الالتزام بحسن معاملة الأجير واحترامه والمحافظة على كرامته، كما يقتضي أن يكلف العامل بما يستطيع في حدود نطاق العقد، وبالتالي يلتزم صاحب العمل بتوفير الظروف الملائمة للعمل، خاصة من حيث الناحية الأخلاقية والإنسانية التي يكون فيها العمال من النساء أو الأحداث^(٣).

ط - التزام صاحب العمل برد الأوراق والمستندات المتعلقة بالعمال: أي ردّ جميع الأوراق والمستندات والشهادات... إلى العامل والتي يكون قد أودعها بمناسبة عمله (شهادات دراسية وشهادة ميلاد وأية شهادة أخرى كالشهادة العسكرية) .

ي - التقيد بالتنظيم القانوني للعمل: حدد المشرع تنظيمياً قانونياً للعمل يراعى أوقات عمل الأجراء وتنظيم إجازاتهم المتنوعة كالأسبوعية واليومية والإجازات الخاصة كإجازة الوضع. وقد ذهب المشرع أبعد من ذلك في تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل عندما حدد الجزاءات المترتبة على مخالفة التنظيم الذي وضعه للعمل، فمن ضمن التزامات صاحب العمل التي رتبها قانون العمل على عاتق الأخير إفادة أجرائه من الإجازات الإلزامية وأيام العطل الرسمية وكذلك الإجازات المنصوص عليها في القوانين الخاصة وهي: الراحة اليومية، الراحة الأسبوعية، الإجازة السنوية، الإجازة المرضية، إجازة الوضع، الأعياد الرسمية. وأخيراً نشير إلى أن هناك التزامات خاصة تفرضها بعض القوانين العربية مثال الالتزام بنفقات انتقال الأجير (القانون المصري) والالتزام بإنشاء ملف (إضبارة) خاص لكل عامل (القانون المصري). وهكذا يتضح لنا بعد كل ما سبق عرضه

(١) محمد علي الشخبي، أبحاث في التشريع الاجتماعي اللبناني، ط١، طيران الشرق الأوسط، أيلول، ٢٠٠٧، ص ٤٥٩.

(٢) توفيق حسن فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، مرجع سابق، ص ٣٧٤ و ٣٧٦.

حسن كيره، أصول قانون العمل، عقد العمل، مرجع سابق، ص ٤٢ و ٤٤.

(٣) محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٩٥، ص ٣٢٦.

أن التشريع الاجتماعي اللبناني يتماشى مع اتفاقيات العمل الدولية في مجال التزامات صاحب العمل.

ب - التزامات العامل

إن حرية العامل هي نتيجة لحرية العمل التي تبنتها حقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية والداستير والقوانين، فكل شخص حرّ في أن يجعل عمله في خدمة شخص آخر، ويجب حماية هذا الحق إذ لا ينبغي أن يخضع للغير دون رغبة منه. ومع ذلك فإن التشريع العمالي يورد قيوداً على حرية التعاقد على العمل إمّا بصفة عامة إمّا لاعتبارات متعددة صحية أو جسمانية (عمل الصغار عموماً والنساء) واعتبارات سياسية أو اقتصادية^(١). أما التزامات العامل بشكل عام فهي:

أ - **تأدية العمل:** يتوجب على العامل أن يؤدي عمله وفقاً لما جاء في عقد العمل أو وفقاً لما هو وارد في النظام الداخلي للمؤسسة، والأصل أن يقوم الأجير شخصياً بالعمل المتفق عليه وهذا ما نصت عليه المادة ٦٣٥ من قانون الموجبات والعقود، إلا أنه لا شيء يمنع من الاتفاق على خلاف ذلك^(٢).

ب - **التقيد بتعليمات صاحب العمل:** يتوجب على الأجير تطبيقاً لمبدأ التبعية أن يتقيد بتعليمات وأوامر صاحب العمل باعتبار أن هذا الأخير يتحمل نتائج إدارة مؤسسته وهذا التقيد بالتعليمات ليس مطلقاً فللعامل الحق بعدم الامتثال للأوامر إذا نشأ عنها تعريض نفسه أو غيره للخطر أو إذا كان الأمر الصادر مخالفاً لعقد العمل أو الأحكام القانونية الإلزامية أو الآداب العامة أو النظام العام.

ج - **بذل العناية المعتادة:** على الأجير أن يبذل في أدائه لعمله ما يبذله الشخص المعتاد من العناية ويستنتج ذلك من نص المادة ٦٣٦ موجبات "ولا يكون مسؤولاً عن خطئه فقط بل يسأل أيضاً عن إهماله وقلة احترازه وعدم جدارته"^(٣).

د - **الحفاظ على ممتلكات صاحب العمل:** يتوجب على العامل الحفاظ على المواد أو المعدات التي

(١) توفيق حسن فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، مرجع سابق، ص ١٧٩.

(٢) في هذا المجال نذكر بعض اجتهادات المحاكم الفرنسية:

- إذا كان المدير الإقليمي للتأمين يستقبل الزبائن في مكتب وضعه صاحب العمل بتصرفه (cass, soc. 12 juin. 1963, Bull. civ. IV, 402)

- كان بائع الصحف يلتزم اتباع السير الذي يحدد له

(cass, soc. 3 dec. 1959, Bull. civ. IV, 959)

- المستشار في التجميل التي تزور الزبائن إذا كان يترتب عليها احترام الموجبات المفروضة عليها في نطاق مصلحة منظمة.

(soc. 24 fev. 1977, Bull. civ. V, 116)

(٣) عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، ط ٣، عشتار للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، ١٩٩٧، ص ١٥١.

استلمها من صاحب العمل لتنفيذ عمله وعليه ردها بعد التنفيذ إلا أنه لا يكون مسؤولاً عن التعويض على صاحب العمل إذا كان العرف المهني ينفي مسؤولية العامل عن الخطأ البسيط في إتلاف هذه الأشياء^(١).

هـ - **عدم منافسة صاحب العمل:** وهذا الشرط يستنتج من المقارنة بين نص المادة ٨٣ من قانون الموجبات والعقود ونص المادة ١١ من قانون العمل ويكون شرط عدم المنافسة صحيحاً إذا كان محدد المدة ومحدد المكان^(٢).

وهكذا نكون قد بينّا أن التشريع العمالي اللبناني قد اعتمد تطبيق المعايير المقررة في الاتفاقيتين ٣٠/٢٩ و ٥٧/١٠٥ والمتعلقتين بمنع العمل الجبري والإلزامي وذلك بتقريره لمبدأ حرية التعاقد على العمل بالنصوص القانونية وتكريسه للحقوق والالتزامات المفروضة على عاتق كل من العامل وصاحب العمل وبالتالي تكون العلاقة بحسب ما سبق نكره مندرجة ضمن نطاق الاتفاقيات الدولية من الناحية النظرية. أما من الناحية العملية فبالعودة إلى الطلبات المباشرة التي توجهها منظمة العمل الدولية والتي تضعها لجنة الخبراء بشأن مدى تطبيق الاتفاقيات الدولية والتي تتحول إلى ملاحظات يتوجب على الدولة اللبنانية الإجابة عليها من خلال تقارير تضعها وزارة العمل، فإن الدولة اللبنانية تطبق عملياً معايير الاتفاقيتين المذكورتين آنفاً لجهة منع العمل الجبري. وكل الملاحظات التي وجهتها منظمة العمل الدولية تتمحور حول:

١ - حالات الاستغلال غير المشروع للعمال وخاصة العمال المنزليين^(٣) وأهمها عدم سداد الأجور والعقاب الجسدي والاستغلال الجنسي والحبس القسري^(٤).

٢ - تقديم معلومات ونسخ عن الأحكام الصادرة بالجرائم السياسية حيث يحظر أي شكل من أشكال العمل الجبري في السجن كعقوبة على أشخاص عبّروا عن آراء سياسية^(٥).

بعد دراسة مبدأ حرية التعاقد وتطبيقاته القانونية والعملية في التشريع الاجتماعي اللبناني كتكريس للمعايير المنصوص عليها في الاتفاقيتين الدوليتين ٢٩ لعام ١٩٣٠ و ١٠٥ لعام ١٩٦٧ نحاول فيما يلي

-
- (١) وليم الغريب، صادر بين التشريع والاجتهاد، العمل، مرجع سابق، ص ٨٢ و ٨٣.
 - (٢) شفيق الحجار، علاقات العمل الفردية (عقد العمل)، مرجع سابق، ص ٢٤ و ٢٥.
 - (٣) أصدر مؤتمر العمل الدولي في دورته رقم ١٠٠ الاتفاقية رقم ١٨٩ لعام ٢٠١١ بشأن العمال المنزليين ولبنان لم يصادق عليها بعد.
 - (٤) الجمهورية اللبنانية وزارة العمل، قسم العلاقات الخارجية، طلب مباشر ٢٠٠٣/٧٤ وملاحظة ٢٠٠٣/٧٤ وتقرير وزارة العمل بشأن اتفاقية العمل الجبري عام ١٩٣٠ رقم ٢٩، ٢٠٠٣.
 - (٥) الجمهورية اللبنانية وزارة العمل، قسم العلاقات الخارجية، نموذج تقرير وزارة العمل بشأن الاتفاقية رقم ١٠٥، إلغاء العمل الجبري ١٩٧٥ وطلب مباشر ٢٠٠٥/٧٦ عام ٢٠٠٧.

دراسة الجزاءات المقررة على مخالفة قواعد التشريع الاجتماعي الآمرة التي من ضمنها القواعد المفروضة لمنع العمل الجبري.

ثانياً: الجزاءات المترتبة على مخالفة قواعد التشريع الاجتماعي الآمرة

بادئ ذي بدء نشير إلى الاتفاقية الدولية رقم ٨١ الصادرة عام ١٩٤٧ وهي اتفاقية تفتيش العمل التي كرسست المعيار الأساسي بإنشاء جهاز خاص في كل دولة مصدقة على الاتفاقية، هدفه مراقبة وضمان تطبيق قواعد التشريع الاجتماعي الآمرة. أما في لبنان فقد أنشأ المشرع بموجب قانون العمل، جهازاً خاصاً لمراقبة وضمان هذه القواعد، كما فرض عقوبات جزائية على مخالفتها، هذا الجهاز هو جهاز التفتيش في وزارة العمل أوكل إليه مهام مراقبة واحترام تقيد أصحاب العمل بهذه القواعد، استناداً لما تقدم صدر المرسوم رقم ١٤٩٠٠ تاريخ ١٩٤٩/٥/٢ والذي ألغي بموجب المرسوم رقم ٣٢٧٣ تاريخ ٢٠٠٠/٦/٢٦ المتعلق بتفتيش العمل والمسند إلى المادة ٢٠ من قانون العمل اللبناني وقد حدد بموجبه مهام مفتشي العمل. تتضمن رئاسة المرسوم من ضمن ما تتضمنه أنه صدر بناء على الاتفاقية الدولية المتعلقة بتفتيش العمل رقم ٨١ المبرمة بموجب المرسوم رقم ٩٨٢٥ تاريخ ١٩٦٢/٦/٢٢. أما المادة الأولى من المرسوم فتتص على أن نظام تفتيش العمل يطبق على جميع أصحاب العمل والأجراء الخاضعين لأحكام قانون العمل، كما تنص المادة الثانية على الأهم وهو أنه يعهد إلى جهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل والإشراف على تنفيذ كافة القوانين والمراسيم والأنظمة المتعلقة بظروف وشروط العمل وحماية الأجراء أثناء قيامهم بالعمل، بما في ذلك أحكام اتفاقيات العمل الدولية التي تمت المصادقة عليها...

سنلتزم في هذه الفقرة بدراسة الجزاءات المقررة قانوناً على مخالفة قواعد قانون العمل دون الدخول في هيكلية جهاز تفتيش العمل وآلية عمله والتي ستتم دراستها في الفصل الثالث ضمن الباب الثاني من هذا القسم في الرسالة.

إلى جانب الجزاء المدني لمخالفة القواعد الآمرة للتشريع العمالي نص قانون العمل على عقوبات جزائية رادعة في حال حصول مثل هذه المخالفة وذلك بموجب المواد "١٠٧، ١٠٨، و ١٠٩" من قانون العمل، مع الملاحظة أن الجانب الأكبر من هذه المواد يقرر عقوبات على صاحب العمل، الأمر الذي يؤكد مجدداً أن معظم القواعد الآمرة الواردة في التشريع الاجتماعي تنصب بأغلبيتها باتجاه الدفاع عن مصالح الأجير^(١). أما بالنسبة للجزاء المدني المترتب على مخالفة القواعد الآمرة للتشريع العمالي فهو البطالان، ويتحقق

(١) محمد علي الشخبي، عقد العمل الفردي، مرجع سابق، ص ١٠٠.

البطلان في حال كان موضوع العقد مخالفاً للقانون أو الاتفاقيات الدولية المصادق عليها أو أحكام النظام العام والآداب العامة، ولما كان موضوع عقد العمل ينحصر في واجب القيام بتأدية عمل معين مقابل أجر متفق عليه. لذا يكون الاتفاق مخالفاً للانتظام العام إذا كان تعهد الأجير يتعلق بتنفيذ أعمال غير مسموح القيام بها قانوناً^(١).

إلى جانب هذه الجزاءات (الجزائية والمدنية) نصت المادة ٩ من المرسوم ٣٢٧٣ الصادر عام ٢٠٠٠ (مذكور آنفاً) على تعرض من يخالف الأحكام القانونية المنوط تنفيذها بمفتشي العمل، أو يغفل تطبيقها (بما في ذلك احكام اتفاقيات العمل الدولية) لتنظيم محضر ضبط بحقه دون سابق إنذار، ما لم تنص القوانين والأنظمة على استثناءات في الحالات التي ينبغي فيها توجيه إنذار سابق بوجوب تنفيذ تدابير علاجية وقائية. ينظم محضر الضبط على ثلاث نسخ، يبلغ صاحب العلاقة واحدة منها وترسل الثانية إلى المرجع القضائي المختص وتبقى الثالثة محفوظة في ملف المؤسسة. كما تضيف المادة ١٠ من ذات المرسوم على أن كل مخالفة للأحكام القانونية المنوطة بجهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة أو كل من يعرقل مهمة مفتشي العمل عن أداء واجباتهم يعاقب وفقاً لأحكام قانون ١٧/٩/١٩٦٢ ولأحكام المادة ١٠٩ من قانون العمل ولأحكام قانون العقوبات.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن جهاز تفتيش العمل ليس من الضابطة العدلية، إنما المحاضر المنظمة من قبل المفتشين لها القوة الثبوتية حتى يثبت العكس^(٢).

بالإضافة إلى كل الجزاءات المتقدم ذكرها، نص المرسوم ١١٨٠٢ الصادر عام ٢٠٠٤ والمتعلق بتنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل وذلك في المادة ٦١ منه على أنه تعطى المحاكم النازرة في الدعاوى الناتجة عن مخالفة أحكام هذا المرسوم حق وقف استعمال الآلات ووقف الأعمال الناتج عنها الضرر وتعيين التدابير الواجب اتخاذها لتلافي الخطر وذلك علاوة عن العقوبة المنصوص عنها في القوانين المرعية الإجراء.

وتجدر الإشارة أخيراً إلى صدور القانون ١٧/٩/١٩٦٢ الذي ألغى المادتين ١٠٧ و ١٠٨ من قانون العمل^(٣) وقد حدد في مادته الثانية أن كل مخالفة لأحكامه وللمراسيم والقرارات المتخذة لتطبيقه تحال إلى المحاكم ذات الاختصاص ويعاقب مرتكبها عن كل مخالفة لوحدها بالغرامة وبالحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين وتضاعف العقوبة عند التكرار خلال سنة واحدة، كما تنص المادة الرابعة من

(1) G. H Camerlynck, Traité de Droit du Travail, D, Paris, 1986, n 107 p.186 .

(٢) وليم الغريب، صادر بين التشريع والاجتهاد، العمل، مرجع سابق، ص ٧٠٥.

(٣) لقد جرى تعديل المادتين ١٠٧ و ١٠٨ من قانون العمل وفقاً لأحكام قانوني ١٧/٩/١٩٦٢ و ١٩٦٨/٥/٤.

ذات القانون على عقوبة إضافية بحق من يتعرض للموظف المولج بضبط المخالفات الواقعة على قانون العمل.

أما أبرز ما نص عليه القانون ١٩٦٢/٩/١٧ فهو المادة الخامسة التي أجازت للمدير العام لوزارة العمل أن يوقف المؤسسة عن العمل مؤقتاً، وذلك إذا امتنع صاحب المؤسسة عن تنفيذ تدابير الوقاية والسلامة المفروضة عليه بموجب الإنذار الموجه من قبل اللجنة المختصة، على أن لا يتجاوز إقفال المؤسسة العشرة أيام على أن تدفع أجور الأجراء والمستخدمين كاملة خلال مدة التوقف عن العمل.

الفقرة الثانية: حق التنظيم والمفاوضة الجماعية

إن مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية قد تم تكريسها بموجب الاتفاقية الدولية رقم ٩٨ الصادرة عن منظمة العمل الدولية عام ١٩٤٩^(١) والتي حددت المعايير الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية وقد تطرقنا إليها في الفصل الثاني من الباب الثاني وذلك في القسم الأول من هذه الدراسة أما ما يهمنا توضيحه في هذه الفقرة فهو مدى تطبيق المعايير المقررة بموجب الاتفاقية ٤٩/٩٨ في تشريعات العمل اللبنانية. بداية نشير إلى أن الاتفاقية رقم ٤٩/٩٨ قد تمت المصادقة عليها من قبل الدولة اللبنانية في ١ حزيران ١٩٧٧ وبالتالي أصبحت الدولة اللبنانية ملزمة منذ ذلك التاريخ بإدراج أحكام الاتفاقية ضمن نصوص تشريعات العمل اللبنانية. وترمي الاتفاقية رقم ٩٨ أساساً إلى حماية العمال ومنظماتهم في تعاملهم مع أصحاب العمل، لذلك سوف نقسم هذه الفقرة أولاً: تكريس الحماية في ممارسة العمل النقابي، ثانياً: استقلالية النقابات إزاء بعضها البعض.

أولاً: تكريس الحماية في ممارسة العمل النقابي

إن المعيار الأساسي المكرس في الاتفاقية رقم ٩٨ هو تمتع العمال بحماية تجاه أي تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي^(٢)، لا سيما جعل استخدام العامل مشروط بالتخلي عن الانتماء إلى نقابة معينة أو تسريحه بسبب ممارسته حريته النقابية.

فيما يتعلق بتطبيق هذا المعيار ضمن تشريع العمل اللبناني فنشير بداية إلى المادة ٥٠ المعدلة من

(١) الاتفاقية رقم ٩٨ لعام ١٩٤٩ هي من أكثر صكوك منظمة العمل الدولية التي حظيت بالتصديق فقد صدق عليها ١١٥ بلداً.

(٢) المادة الأولى من الاتفاقية رقم ٤٩/٩٨.

قانون العمل^(١) في الفقرة د البند ٢ و ٣ و ٥ والمتعلقة بصرف الأجير على أثر ممارسته لحقوقه النقابية ويكون إساءة في استعمال الحق إذا تم فصل الأجير على أثر:

- ١ - انتساب أو عدم انتساب الأجير لنقابة معينة لكون ذلك يخالف أحد أركان الحرية النقابية.
- ٢ - لقيامه بنشاط نقابي مشروع في حدود القوانين والأنظمة المرعية الإجراء أو اتفاق عمل جماعي أو خاص^(٢).

٣ - ممارسة الأجير لحياته الخاصة أو العامة أو النقابية أو إقدامه على المطالبة بحقوقه القانونية أو النظامية أو التعاقدية^(٣).

وهكذا نرى أن المادة ٥٠ المعدلة من قانون العمل اللبناني تتضمن تطبيقاً مباشراً للاتفاقية الدولية رقم ٩٨ من خلال تكريسها لحماية العمال من الصرف باعتباره صرفاً تعسفياً إذا حصل بسبب انتسابهم أو ممارستهم لحقوقهم النقابية. كذلك كرس قانون العمل اللبناني هذه الحماية المقررة للعمال في ممارسة العمل النقابي من خلال نصه في المادة ٩٠ منه على حرية كل من صاحب العمل والأجير في الانتساب إلى النقابة أو عدم الانتساب وبالتالي هذا النص يكرس حرية انتساب العامل إلى النقابة أو عدمه وهذا بحد ذاته حماية للعامل لممارسته العمل النقابي^(٤).

وهذا التكريس لحماية العمال أثناء ممارستهم لعملهم النقابي قد أكد عليه القضاء اللبناني في عدة اجتهادات أهمها:

١ - صرف رئيس نقابة بسبب نشاطه النقابي، "حيث إن عجز الشركة من تبرير صرفها للمدعي وثبوت قيام المدعي بنشاط نقابي لم يكن برضى الشركة ينهض دليلاً على أن نشاط المدعي النقابي ودفاعه عن مصالح الموظفين والعمال أثناء توليه رئاسة النقابة كانا هما السبب الذي دفع الشركة إلى صرفه من الخدمة..."^(٥).

٢ - اعتبار صرف الأجير بسبب ممارسته حقه النقابي تعسفياً: "حيث إن الأسباب التي أدت إلى

(١) عدلت المادة ٥٠ من قانون العمل اللبناني بموجب ١٩٧٥/٢/٦ "الإنهاء التعسفي لعقد العمل غير المحدد المدة".

(2) "Par identité de motifs, est abusif Le congédiement provoque par le désir de mettre fin a l'activité syndicale du salarié, il en est ainsi meme si le congédiement a été prononcé de façon détournée sous forme de mutation du syndicaliste " G. H Camerlynck, Traité de droit du Travail, op. cit. n° 211, p. 369.

(3) Enc. , Dalloz, soc, contrat de travail, n° 242 et 243.

(٤) إن بعض الشركات المصرفية الكبرى في لبنان تحظر على مستخدميها الانضمام إلى نقابة وهو شرط في عقد الاستخدام.

(٥) بداية بيروت، الغرفة الرابعة المدنية، رقم ١٧٠٦ تاريخ ١٩٧٤/٦/٢٥ (الرئيس حمود والعضوان أبو مراد ومرتضى) دعوى ورثة الفيومي/أيوب، العدل ١٩٧٥ عدد ١ ص ١٦٣.

صرف المدعي لم تثبت بل إن السبب الحقيقي الكامن وراء الصرف هو ممارسة الأجير لحقه النقابي...^(١).

ثانياً: استقلالية النقابات إزاء بعضها البعض^(٢)

كرست الاتفاقية رقم ٤٩/٩٨ معياراً آخر يركز على استقلالية النقابات إزاء بعضها البعض فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها، وبوجه خاص تعتبر بمثابة أعمال تدخل في مفهوم هذه المادة الأعمال المقصود بها تشجيع إقامة منظمات عمّال تخضع لسيطرة منظمات لأصحاب العمل أو دعم منظمات للعمال بوسائل مالية أو غير مالية بهدف وضع المنظمات تحت سيطرة أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل.

إن استقلالية النقابات إزاء بعضها البعض هو جزء لا يتجزأ من مبدأ الحرية النقابية، هذا المبدأ الأساسي سبق الحديث عنه وعن تكريسه ضمن دستور منظمة العمل الدولية، وما يعنينا معرفته في هذه الفقرة هو مدى تطبيق لبنان للاتفاقية الدولية رقم ٤٩/٩٨ وبمعنى آخر مدى حرص الدولة اللبنانية على مفهوم الحرية النقابية وتطبيقه وفقاً لمنظور الاتفاقية ٩٨ المذكورة - كون مفهوم الحرية النقابية موجود أيضاً في الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨ وهو مختلف وسيتم بحثه في مكان لاحق من الرسالة نظراً لأن الدولة اللبنانية لم تصادق على هذه الاتفاقية - أي الحرية النقابية التي تتمتع بها النقابات بمواجهة أصحاب العمل وبمواجهة بعضها البعض.

إن قانون العمل اللبناني أفرد باباً للنقابات هو الباب الرابع وجميع مواد هذا الباب تشكل تكريساً لمفهوم الحرية النقابية الذي يعني أن الاجير حر في الانتساب أم عدم الانتساب لنقابة مهنية، وكذلك هو حر في الانسحاب منها، حرية ذات مظهرين: إيجابي يتمثل في فعل الانتساب وسلبي يتمثل في عدم الانتساب أو الاستقالة من النقابة^(٣) (المادة ٩٠ من قانون العمل).

وقد كرّس الاجتهاد اللبناني مفهوم الحرية النقابية عندما أكد على أن الانتساب إلى النقابات المهنية ليس إلزامياً، وتعدد النقابات ضمن المهنة الواحدة هو عنصر جوهري من الحرية النقابية^(٤).

(١) م. ع. ت. جبل لبنان، رقم ٩٧ تاريخ ١٩٩٧/١١/٢٤ (الرئيس الناظر) دعوى دلال/ليبانونباك، غير منشور.

(٢) المادة الثانية من الاتفاقية رقم ٤٩/٩٨.

(٣) محمد علي الشخبي، الوسيط في قانون العمل، ج ١، د. ن، ١٩٧٣، ص ٤٥٧.

(٤) شوري دولة، تاريخ ١٩٧٠/٥/٢٧، ن. ق. ١٩٧٠ ص ٩١١.

شوري دولة، رقم ٥١١ تاريخ ١٩٦٢/١٠/١٨ (الرئيس باز والمستشاران عويدات ونون) ن. ق. ١٩٦٢ ص ٩١٤.

أما الحرية النقابية في مواجهة أصحاب العمل . وهذا معيار هام تركز عليه الاتفاقية ٩٨ . فتعني أنه لا يحق لصاحب العمل أن يرفض استخدام الأجير لكونه نقابياً كما لا يحق له أن يحض الأجراء على الانتساب لنقابة، كما لا يحق له أن يصرف الأجير من الخدمة لكونه لم يستقل، بناءً على طلبه، من النقابة... كل هذه الممارسات تشكل إخلالاً بالحرية النقابية وتعتبر متعارضة والانتظام العام اللبناني الذي يركز على الاعتراف تشريعياً بالحرية النقابية في أوجهها المتعددة^(١) .

أما الحرية النقابية بين النقابات إزاء بعضها البعض فتقضي بقبول التعددية النقابية: أي وجود عدة نقابات في المهنة الواحدة، ويكون بالتالي للأجير حرية الانتماء إلى النقابة التي يشاء دون أن يكون ثمة التزام عليه، وبالتالي حدّ من حريته أو هدر لها عندما لا يأخذ النظام القانوني إلاّ بشعار نقابة واحدة للمهنة الواحدة.

وفي لبنان حدث لغط كبير حول عبارة "نقابة خاصة" التي تضمنها نص المادة ٨٣ عمل، ففي مرحلة أولى ذهب مجلس شورى الدولة، وبقرار منفرد أصدره سنة ١٩٤٩^(٢) إلى تفسير عبارة "نقابة خاصة" الواردة في المادة ٨٣ بمعنى نقابة واحدة في المهنة الواحدة إلاّ أنه في سنة ١٩٥٦ تسنّى لمجلس شورى الدولة العودة عن هذا المنحى بمقتضى قراره رقم ٥٤٧ تاريخ ١٢/١٢/١٩٥٦، وبالتالي أرسى مجلس شورى الدولة مبدأ الأخذ بالتعددية النقابية الذي من أهم نتائجه مبدأ الأخذ بالنقابة الأكثر تمثيلاً للأجراء التي بإمكانها وحدها إبرام عقد عمل جماعي خلافاً للنقابة العادية.

من ناحية أخرى إن أهم ما يؤكد استقلالية النقابات عملاً بنصوص قانون العمل اللبناني هو تمتع النقابة بالشخصية المعنوية (المادة ٨٣ عمل)، فتمتع النقابة بالشخصية الاعتبارية يجعلها مستقلة تماماً بذاتها أمام القانون عن أشخاص أعضائها وعن أموالهم الخاصة، وعلى هذا الأساس فهي تتمتع باسمها الخاص الأموال المنقولة وغير المنقولة، وتتعاقد مع الغير باسمها وتتمثل لدى المراجع القضائية مدعية أو مدعى عليها بهذا الاسم، بواسطة ممثلها القانوني، أي بشخص رئيس مجلس إدارتها^(٣) . إن هذه الشخصية المعنوية تعطي النقابة اسماً خاصاً بها ومحل إقامة يكون بشكل مبدئي المدينة التي يوجد فيها المركز الإداري العام للنقابة حيث تلتئم جمعيتها العمومية، وجنسية هي حكماً الجنسية اللبنانية كون النقابة أنشئت طبقاً لقانون العمل اللبناني، بالمقابل تتمتع النقابة بحق التقاضي Le droit d'ester en justice وحق التعاقد le droit de

(١) عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، ص ٤٠٦ .

(٢) قرار مجلس شورى الدولة رقم ١١٧/٦١ تاريخ ١٩٤٩/٤/٣٠، النشرة القضائية ١٩٦٨ ص ١٣٤ .

(٣) les droits du syndicat en tant que personne morale sont les droits qu'il peut avoir comme une autre personne juridique et qui lui sont nécessaires pour agir ...
Enc. Dalloz. Soc , op. cit. n° 93, p. 653.

contracter وحق التملك le patrimoine syndical .

هكذا نكون قد أوضحنا مدى استقلالية النقابات إزاء أصحاب العمل من جهة، وإزاء بعضها البعض من جهة أخرى، وذلك انطلاقاً من "تصوص التشريع العمالي اللبناني" الذي يتلاءم برأينا في هذا المجال مع معايير الاتفاقية الدولية رقم ٤٩/٩٨ الآتفة الذكر.

يبقى أن نشير أخيراً إلى المعيار الثالث والهام الذي تضمنته الاتفاقية رقم ٤٩/٩٨ وهو تشجيع وتطوير إجراءات التفاوض الإرادي بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال، بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقات جماعية. إن هذا المعيار الهام يجد في لبنان تطبيقاً له بصيغة قانون متكامل هو قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر بتاريخ ٢ أيلول ١٩٦٤ والذي يحدد في مادته الأولى أن النقابة هي طرف إلزامي في عقد العمل الجماعي وبحسب المادة الثالثة من القانون نفسه، يجب أن تكون النقابة حائزة على تفويض ٦٠% من الأجراء (أي النقابة الأكثر تمثيلاً للأجراء) لكي تكون مناقشة العقد الجماعي صحيحة.

ختاماً نصل إلى نكر جزء من الردود التي توجهها الدولة اللبنانية إلى منظمة العمل الدولية بشأن التطبيق العملي للاتفاقية رقم ٤٩/٩٨ وذلك بعد تلقيها طلبات مباشرة وملاحظات من قبل المنظمة^(١)، حيث جاء في الردّ الموجّه من قبل قسم العلاقات الخارجية في وزارة العمل على أثر تلقيها طلباً مباشراً ٢٠٠٥/٧٦ من منظمة العمل الدولية ما حرفيته: "بالنسبة للتطبيق العملي للاتفاقية رقم ٩٨ نشير إلى أن وزارة العمل تولي موضوع الاتفاقات الجماعية الاهتمام اللازم وهي تشجع دائماً فريقَي الإنتاج على المفاوضة الجماعية وتساعد في توفير الظروف الملائمة لحوار اجتماعي إرادي وحرّ ومتكافئ. وقد نجح عدد من المؤسسات في وضع عقود عمل جماعية وعلى سبيل المثال في قطاع المصارف والمستشفيات والمرافئ والموانئ وشركات إنتاج الطاقة على اختلافها...".

كما جاء في رد آخر من قبل قسم العلاقات الخارجية في وزارة العمل على أثر تلقيها ملاحظة رقم ٢٠٠٤/٧٥ بشأن تطبيق المادتين ١ و ٢ من الاتفاقية ٩٨ ما حرفيته: "إن مشروع تعديل قانون العمل اللبناني نص على أحكام تتعلق بتوفير حماية كافية للمنتسبين إلى النقابة في كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي... كما نص على تمتع نقابات أصحاب العمل والأجراء والموظفين بحماية

(١) الجمهورية اللبنانية، وزارة العمل، قسم العلاقات الخارجية، طلب مباشر ٢٠٠٥/٧٦ وملاحظة رقم ٢٠٠٤/٧٥ بشأن تطبيق الاتفاقية رقم ٩٨ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية ١٩٤٩.

كافية من أي أعمال تتطوي على التدخل ضد بعضها البعض... المادتان ١٣٨ و ١٣٩ من المشروع، مع الإشارة إلى أنه ستنتم دراسة هذا المشروع في الفصل الثاني من الباب الثاني من هذا القسم. نصل الآن إلى دراسة المبحث الثاني من هذا الفصل الأول وهو يتضمن المعايير المتعلقة بأشخاص العمل أي المعايير التي تضمنتها الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها لبنان والمتعلقة بالعمال.

المبحث الثاني: المعايير المتعلقة بأشخاص العمل

إن المعايير المتعلقة بالعمال والعاملات والتي تضمنتها الاتفاقيات التي صادق عليها لبنان، يمكن تبويبها في فترتين: الأولى تتضمن المعايير التي ترسخ عدم التمييز بين العمال والعاملات في الاستخدام والمهنة، وهو موضوع الاتفاقية الدولية رقم ١١١/١٩٥٨، والثانية تتضمن المعايير المتعلقة بعمالة الأطفال، وهو موضوع اتفاقيتين دوليتين، الاتفاقية رقم ١٣٨/١٩٧٦ المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام، والاتفاقية رقم ١٨٢/١٩٩٩ والمتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.

الفقرة الأولى: عدم التمييز بين العمال والعاملات في الاستخدام والمهنة

اعتمد مؤتمر العمل الدولي المنعقد في الخامس والعشرين من حزيران عام ألف وتسعمائة وثمانية وخمسين الاتفاقية رقم ١١١ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، وقد تركزت هذه الاتفاقية حول معيار عدم التمييز بين العمال والعاملات على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو أي تمييز آخر يكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام والمهنة. وبالطبع لا يعتبر التفضيل على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفة معينة من قبيل التمييز، كما ويشمل تعبير "الاستخدام والمهنة" معاني متعددة بدءاً بالتدريب المهني وصولاً إلى الاستخدام وإلى مهن معينة، وكذلك شروط الاستخدام وظروفه. سوف نتناول فيما يلي تطبيق الاتفاقية الدولية رقم ١١١/١٩٥٨ في لبنان من خلال أولاً: تحقيق المساواة في الاستخدام والمهنة، الكرامة الإنسانية، وثانياً: أبرز أوجه التمييز بين الأجراء.

أولاً: تحقيق المساواة في الاستخدام والمهنة ، الكرامة الإنسانية

صادقت الدولة اللبنانية على الاتفاقية ١١١ لعام ١٩٥٨ في أول حزيران من عام ١٩٧٧ ومن التدقيق في نصوص قانون العمل اللبناني والتشريع العمالي نتبين وجود عدّة نصوص تشكل تطبيقاً مباشراً للاتفاقية. بداية نشير إلى نص المادة ٢ من قانون العمل اللبناني التي عرفت الأجير تعريفاً شاملاً كل رجل أو امرأة أو حدث... وهذا يشكل استبعاداً للتمييز على أساس الجنس بين الأجراء، ثم أكملت المادة ٣ منه تقسيم

الأجراء إلى مستخدمين وعمال وذلك دون أي تمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس... وهذا أيضاً يشكل بحد رأينا تطبيقاً لمعيار الاتفاقية ١١١. أما القانون رقم ٢٠٧ تاريخ ٢٦/٥/٢٠٠٠ فقد عدل نص المادة ٢٦ من قانون العمل بحيث أصبحت تحذر على صاحب العمل التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة في ما يخص نوع العمل، مقدار الأجر، التوظيف، الترقية، الترفيع، التأهيل المهني والملبس. وهذه المادة بعد تعديلها أصبحت تتلاءم مع المعيار المكرس بموجب الاتفاقية المذكورة آنفاً.

نصل الآن إلى المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي فنذكر في هذا المجال القانون رقم ٤٨٣ تاريخ ١٢ كانون الأول عام ٢٠٠٢ الذي عدل المادة ١٤ من قانون الضمان الاجتماعي ونص صراحة على أن تعريف "الشخص المؤمن عليه" يشمل كلاً من الرجل والمرأة دون تمييز. تجدر الإشارة إلى أنه في مجال تطبيق الاتفاقية ١١١ دولياً يتم التركيز من قبل لجنة الخبراء على التمييز في الاستخدام والمهنة الذي يتعرض له عمال المنازل الأجانب، أما في لبنان فقد صدر عن وزير العمل القرار رقم ١/٧٠ بتاريخ ١٧ تموز عام ٢٠٠٣ بشأن وكالات التوظيف لعمال المنازل يهدف إلى كفالة حماية حقوقهم ويمنع سوء معاملتهم مع معاقبة الوكالة المخطئة وإلغاء ترخيصها، وفيما يتعلق بالوظائف والمهن التي ينبغي أن تحجز للمواطنين اللبنانيين فإن وزير العمل هو من يحددها أما قانون العمل اللبناني فهو لا يميز بأي شكل بين المواطنين وغير المواطنين.

ثانياً: أبرز أوجه التمييز بين الأجراء

إن الاتفاقية رقم ١١١ لعام ١٩٥٨ هي إحدى الاتفاقيات التي تتلاءم معاييرها مع نصوص قانون العمل اللبناني كون هذا الأخير لا يميز بأي شكل بين المواطنين وغير المواطنين وبشكل عام إن جميع نصوص تشريع العمل اللبناني لا تميز بين العمال والعاملات غير أن هذا التشريع يخلو من نص يتضمن جميع المرادفات وأوجه التمييز الواردة في الاتفاقية رقم ١١١ "التمييز على أساس اللون أو العرق أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي". لذلك فإن لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية ومن خلال الطلبات المباشرة والملاحظات التي توجهها إلى الحكومة اللبنانية تركز على عدة أوجه للتمييز في الاستخدام والمهنة، وهذه الطلبات والملاحظات كلها تتعلق بالتطبيق العملي للاتفاقية غير أنه بإمكانها حث الحكومات على إصدار تشريعات تتلاءم وإصلاح المشاكل الناجمة عن التطبيق، إن أبرز أوجه التمييز يمكن اختصارها في العناوين التالية:

١ - التحرش الجنسي: إن نصوص قانون العمل اللبناني التي تمنع التمييز على أساس الجنس غير

كافية لحظر التحرش الجنسي وأعمال العنف والسلوك غير الأخلاقي والتحرّيش عليه والاعتداء على السلوك العام واللياقة^(١). علماً أن الحكومة اللبنانية تؤكد في ردها على منظمة العمل الدولية أن قانون العقوبات اللبناني حدّد العقوبة على التحرش الجنسي والأعمال المنافية للحيمة والآداب، وأنها ستعمل على تضمين الأنظمة الداخلية للمؤسسات التي تتعلق بتنظيم علاقة صاحب العمل بالأجير والأجراء فيما بينهم عقوبة على التحرش الجنسي وما يمكن اعتباره تحرشاً جنسياً وكيفية التوعية على ذلك^(٢). ومن جهة ثانية أكدت الحكومة اللبنانية على أن مشروع قانون العمل اللبناني وخاصة الفقرة ٣ من المادة ٨٦ جاءت واضحة من حيث اعتبار الإخلال بالآداب بحق الأجير من قبل صاحب العمل يعتبر جرمًا وأعطت التحرش الجنسي على سبيل المثال.

٢ - التمييز على أساس الدين: وهذا التمييز يتجلى بصورة أوضح في الوظيفة العامة بحسب رأي لجنة الخبراء، كما أكدت اللجنة في عدّة طلبات مباشرة على وجود نقص في الإحصاءات المقدمة من قبل الحكومة اللبنانية لبيان التمييز على أساس الديانة في الوظيفة العامة. أما رد الحكومة اللبنانية فركز على أن لبنان حالته خاصة فهو يحتضن الديانات السماوية (المسيحية والإسلامية واليهودية) وهي بدورها مقسمة إلى ١٨ طائفة وتتضمن تقسيمات الطوائف عددياً أكثرية وأقلية ولحماية حقوق الأقليات كان لا بدّ من الإشارة إلى ذلك في الدستور، والتوزيع للطوائف حسب النسبة المحددة لكل طائفة وخاصة بالنسبة لوظائف الفئة الأولى ولكن في بقية الوظائف تعتمد الكفاءة والجدارة^(٣).

٣ - التمييز على أساس الجنس: إن لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية حددت في طلباتها وملاحظاتها استبعاد النساء من أنواع معينة من الاستخدام.

غير أن ردّ الحكومة اللبنانية أكد على أن المسألة تتعلق بتطبيق اتفاقيات دولية مبرمة من قبل الحكومة اللبنانية وقد جرى الأخذ بها من أجل استبعاد النساء من أنواع معينة من الاستخدام مثال حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو المضرة بوظيفتهن البيولوجية للحمل والأمومة أو تشغيل النساء ليلاً^(٤).

(١) الجمهورية اللبنانية، وزارة العمل، قسم العلاقات الخارجية، طلب مباشر، ٢٠٠٥/٧٦ بشأن تطبيق الاتفاقية رقم ١١١ التمييز في الاستخدام والمهنة ١٩٥٨.

(٢) الجمهورية اللبنانية، وزارة العمل، قسم العلاقات الخارجية، طلب مباشر، ٢٠٠٩/٨٠ وملاحظة ٢٠٠٩/٨٠ بشأن تطبيق الاتفاقية رقم ١١١ التمييز في الاستخدام والمهنة ١٩٥٨.

(٣) الجمهورية اللبنانية، وزارة العمل، قسم العلاقات الخارجية، طلب مباشر، ٢٠٠٩/٨٠ و ٢٠٠٥/٧٦ وملاحظة ٢٠٠٩/٨٠ بشأن التطبيق العملي للاتفاقية رقم ١١١ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة.

(٤) الاتفاقية الدولية رقم ٨٩ لعام ١٩٤٨ المصادق عليها من قبل لبنان في ١٩٦٢/٧/٢٦.

٤ - **العمال غير المواطنين:** هؤلاء هم محل اهتمام دائم من قبل منظمة العمل الدولية من أجل تحقيق أكبر قدر من المساواة في الاستخدام والمهنة، أما ردّ الحكومة اللبنانية فقد ركّز على وجود نص المادة ٥٩ عمل التي تعطي العمال والعاملات الأجانب عند صرفهم من الخدمة الحقوق التي يتمتع بها العمال اللبنانيون على شرط المعاملة بالمثل ويترتب عليهم الحصول من وزارة العمل على إجازة عمل. كما نشير إلى صدور القانون رقم ١٢٩ تاريخ ٢٨/٤/٢٠١٠ الذي أضاف الفقرة هـ إلى المادة ٥٩ وبموجبها تم إعفاء العمال الفلسطينيين من شرط المعاملة بالمثل وشرط الحصول على إجازة عمل،...

٥ - **العاملون في الخدمة المنزلية:** وما يتعرضون له من تمييز واستغلال وهذا ما يدفع منظمة العمل الدولية إلى طلب إحصائيات تتعلق بالمحاضر المنظمة بشأن الإجراءات التي تقوم بها وزارة العمل من أجل الحؤول دون ممارسة الضغوط عليهم ومنع التمييز العنصري الذي يلحق بهم، وكذلك الأحكام الصادرة عن المحاكم بخصوص قضاياهم.

أما ردّ الحكومة اللبنانية فأشار إلى أن وزارة العمل تدرس حالياً مشروع قرار تنظيم استقدام اليد العاملة الأجنبية، كما عمدت وزارة العمل إلى إنشاء مكتب شكاوى لمعالجة الأمور فوراً وحددت عبر الإعلان بوسائل الإعلام أرقام الخطوط الهاتفية المتعلقة بهذا المكتب وإن عمله لا يعود لأكثر من العام ٢٠١٠، كما ستقوم وزارة العمل بتزويد منظمة العمل الدولية بعدد من الشكاوى الواردة والطرق التي اعتمدت لحلها.

الفقرة الثانية: عمالة الأطفال

إن المعايير الدولية المتعلقة بعمالة الأطفال تنبثق عن اتفاقيتين دوليتين هامتين هما: أولاً الاتفاقية الدولية رقم ١٣٨ لعام ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام والتي صادق عليها لبنان في ١٠ حزيران عام ٢٠٠٣، وثانياً: الاتفاقية الدولية رقم ١٨٢ لعام ١٩٩٩ بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال والتي صادق عليها لبنان في ١١ أيلول عام ٢٠٠١.

أولاً: تحديد الحد الأدنى لسن الاستخدام

إن التصديق على الاتفاقية رقم ١٣٨ لعام ١٩٧٣ والتي تحدد الحد الأدنى لسن الاستخدام هو حديث العهد، فلبنان صادق عليها كما تقدم ذكره عام ٢٠٠٣ أي بعد صدور التعديلات بشأن المواد "من ٢١ حتى ٢٥" والتي تتناول موضوع الحد الأدنى لسن الاستخدام في قانون العمل اللبناني، لكن على الرغم من ذلك فإن هذه المواد تتلاءم مع المعايير الدولية المقررة بموجب الاتفاقية وهذا ما سنوضحه فيما يلي عن إجراءات تنفيذ أحكام الاتفاقية.

المادة الأولى من الاتفاقية رقم ١٣٨ توجب على الحكومات تحديد السياسة المتبعة لضمان القضاء فعلياً على عمل الأطفال ورفع الحد الأدنى للسن بصورة تدريجية.

١ - إن قانون العمل اللبناني ينص في المادة ٢١ منه على خضوع استخدام الأحداث الذين تقل سنهم عن الثامنة عشرة إلى الأحكام الواردة في الفصل الثاني المتعلق باستخدام الأولاد.

٢ - أما المادة ٢٢ من قانون العمل المعدلة بالقانون رقم ٥٣٦ تاريخ ١٩٩٦/٧/٢٤ فحظرت بصورة مطلقة استخدام الأحداث قبل إكمالهم سن الثالثة عشرة أي بداية الرابعة عشرة من العمر، وأوجب ألا يستخدم الحدث قبل إجراء فحص طبي للتأكد من لياقته للقيام بالأعمال التي يستخدم لأدائها، والحدث بمفهوم القانون المذكور آنفاً هو الشخص بين ١٤ و ١٨ سنة.

٣ - وقعت مذكرة تفاهم عام ٢٠٠٠ بين الحكومة اللبنانية ممثلة بوزارة العمل ومنظمة العمل الدولية ممثلة بمكتب العمل الدولي . برنامج I P E C تركز هذه المذكرة على التعاون من أجل تطبيق أهداف منظمة العمل الدولية ومعاييرها لا سيما ما ورد في الاتفاقيات المتعلقة بعمل الأطفال رقم ١٣٨ لعام ١٩٧٣ و ١٨٢ لعام ١٩٩٩ . انطلاقاً من مذكرة التفاهم المذكورة أعلاه أنشأت وزارة العمل لجنة وطنية لمكافحة عمل الأطفال ومهمتها إعداد ومتابعة تنفيذ البرامج الهادفة لمكافحة عمل الأطفال بالتنسيق مع منظمة العمل الدولية ومع سائر المنظمات الدولية المختصة، كما أنشأت وزارة العمل، وانطلاقاً من مذكرة التفاهم، عام ٢٠٠١ ضمن جهازها، وحدة مكافحة عمل الأطفال في لبنان وهي وحدة متخصصة بمكافحة عمل الأطفال والقضاء عليه تدريجياً.

٤ - قام برنامج I P E C بوضع دراسة وطنية حول عمل الأطفال أنجزت عام ٢٠٠٤ وسيتم العمل على وضع برامج تنفيذية لهذه الدراسة تماشياً مع تعديل قانون العمل. كما نظمت وزارة العمل عدّة ندوات تدريبية ودورات لموظفي الوزارة المكلفين بمراقبة تطبيق القوانين المتعلقة بعمل الأطفال وإدارة وحدة مكافحة عمل الأطفال انطلاقاً من أحكام الاتفاقيتين ١٣٨ و ١٨٢^(١).

المادة ٢ من الاتفاقية الدولية ١٣٨ تحدد في فقرتها(٤) أنه يجوز لأي دولة عضو لم يبلغ اقتصادها وتسهيلات التعليم درجة كافية من التطور، أن تقرر في البداية حداً أدنى للسن يبلغ ١٤ سنة... وهذا ما يتوافق مع نص المادة ٢٢ عمل لبناني التي تحظر استخدام الأحداث قبل إكمالهم سن الثالثة عشرة(أي بداية

(١) الجمهورية اللبنانية، وزارة العمل، قسم العلاقات الخارجية، تقرير بشأن تطبيق اتفاقية العمل الدولية رقم ١٣٨ لعام ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام تاريخ ٢٠٠٥ جواب ملاحظة لجنة الخبراء ٢٠٠٣/٧٤.

الرابعة عشرة).

المادة ٣ من الاتفاقية رقم ١٣٨ تنص على تحديد حد أعلى لسن الاستخدام عندما يحتمل أن يعرض العمل صحة أو سلامة أو أخلاق الحدث للخطر وذلك بسبب طبيعته أو ظروفه، هذا السن محدد بموجب الفقرة الأولى من المادة بـ ١٨ سنة غير أنه بموجب الفقرة الثالثة من المادة عينها يجوز أن يحدد ابتداءً من ١٦ سنة شريطة أن تصان تماماً صحة وسلامة وأخلاق الحدث، وهذا ما يتوافق مع الفقرة (٢) من المادة ٢٣ عمل لبناني^(١). كما حظرت الفقرة الأولى من المادة ٢٣ (عمل لبناني) استخدام الأحداث في المشاريع الصناعية والأعمال المرهقة... قبل إكمالهم سن الخامسة عشرة.

المادة ٤ من الاتفاقية رقم ١٣٨ تحدد فئات الاستخدام أو العمل المستثناة من تطبيق الاتفاقية وهذا ما تم تحديده بموجب المادة ٧ عمل لبناني. المادة ٥ من الاتفاقية رقم ١٣٨ تنص ضمنها على استثناء الحيازات الأسرية الصغيرة من أحكام الاتفاقية رقم ١٣٨ وفقاً للفقرة (٣) من المادة ٥ وهذه الحيازات تدخل ضمن المؤسسات الأسرية التي لا يشتغل فيها إلا أعضاء العائلة تحت إدارة الأب أو الأم أو الوصي وهي بالأساس مستثناة من أحكام قانون العمل.

المادة ٦ من الاتفاقية رقم ١٣٨ تتعلق بسن العمل الذي يؤديه الأطفال والأحداث في المدارس لأغراض التعليم المهني أو التقني... وهذه السن لا تدخل ضمن نطاق الاتفاقية، وفي هذا المجال نشير إلى أن المادة ٢٥ عمل لبناني المعدلة بموجب القانون رقم ٩١ تاريخ ١٤/٦/١٩٩٩ نصت على جواز مخالفة سن الاستخدام في هذه المؤسسات المعدّة لتعليم الحرف لأحكام المادتين ٢٢ و ٢٣ عمل شرط أن لا تقل سن الحدث عن ١٢ سنة مكتملة (بدء ١٣ سنة) وشرط أن يبين في منهاج المؤسسة نوع الحرف وساعات العمل وشروطه وأن تصدقه وزارة العمل ودوائر الصحة معاً.

هكذا يمكننا الاستنتاج أن اتفاقية العمل الدولية رقم ١٣٨ لعام ١٩٧٣ تتطابق معاييرها مع نصوص قانون العمل اللبناني وذلك كونها أفسحت في المجال بتطبيقها بصورة تدريجية من جهة وأخذت في الاعتبار وضع الدول التي لم يبلغ اقتصادها وتسهيلاتهما الإدارية درجة كافية من التطور من جهة أخرى.

(١) إن المرسوم رقم ٧٠٠ تاريخ ٢٥/٥/١٩٩٩ وبناء على القانون لرقم ١٩٩٦/٥٣٦ وبناء على اتفاقيات عمل دولية مبرمة رقم ٥٩ . ٧٧ . ٧٨ حظر استخدام الأحداث في الأعمال الخطرة بطبيعتها أو التي تشكل خطراً على الحياة أو الصحة أو الأخلاق بسبب الظروف التي تجري فيها قبل إكمالهم سن السادسة عشرة أو السابعة عشرة حسب طبيعة هذه الأعمال.

ثانياً: حماية الأطفال من أسوأ الأعمال

حددت الاتفاقية رقم ١٨٢ لعام ١٩٩٩ أسوأ أشكال عمل الأطفال التي يتوجب على الدول المصدقة على الاتفاقية حظرها، وبالتالي لقد حددت الاتفاقية المعايير التي يتوجب إتباعها لحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال وذلك في المادة الثالثة منها، أما في لبنان فإن تشريع العمل اللبناني لا يتناقض مع المعايير المكرسة في الاتفاقية بالرغم من عدم ذكر هذا التشريع لذات العبارات المستعملة في الاتفاقية إلا أننا نستند في تبرير ذلك لسببين الأول هو أن تاريخ تصديق الاتفاقية ٢٠٠١ وهو لاحق للتعديلات التي لحقت بقانون العمل اللبناني بمجملها، أما السبب الثاني والأهم فهو كتاب هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل تاريخ ٢٤/٧/٢٠٠٣ المسجل في وزارة العمل بتاريخ ٥ آب ٢٠٠٣ والذي ينص ما حرفيته "ورد في ملاحظات لجنة الخبراء إن قانون العمل لا يحظر بالتحديد الإتجار بالنساء والأطفال... إن الأصح هو القول بأن قانون العقوبات لا يحظر بالتحديد الإتجار في النساء والأطفال...".

بالنسبة للتطبيق العملي للاتفاقية ١٨٢ تاريخ ١٩٩٩ فإن الفقرة الأولى من المادة الثالثة من الاتفاقية حظرت الإتجار بالأطفال والعمل القسري لهم بما في ذلك التجنيد الإجباري لاستخدامهم في صراعات مسلحة، وفي هذا الشأن نورد بعض ما جاء في ردود الحكومة اللبنانية على أثر توجيه طلبات مباشرة لها من قبل لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية:

التجنيد الإلزامي للأطفال لاستخدامهم في الصراعات المسلحة: بناء على كتاب الغرفة العسكرية في وزارة الدفاع الوطني رقم ٣١٩١/غ ع تاريخ ١٦/٨/٢٠٠٥ أفيدت وزارة العمل أن قيادة الجيش لا تقوم بتجنيد أطفال بالمفهوم الوارد في تعليقات لجنة الخبراء وبأن السن المعتمدة للتجنيد تبدأ من عمر ثماني عشرة سنة وما فوق^(١).

كما أفادت وزارة الداخلية والبلديات بأن نص المادة ٦١٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ٣٤٠ تاريخ ١/٣/١٩٤٣ (قانون العقوبات) يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة مالية أبو القاصر الذي لم يتم الخامسة عشرة من عمره أو أهله المكلفون إعالته إذا لم يقوموا بأويه رغم اقتدارهم وتركوه متشرداً، أما نص المادة ٦١٨ عقوبات فيعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين وبغرامة مالية من دفع قاصراً دون الثامنة عشرة من عمره إلى التسول جرماً لمنفعة شخصية^(٢).

(١) قانون الدفاع الوطني، المرسوم الاشتراعي رقم ١٠٢ تاريخ ١٦/٩/١٩٨٣ المادة ١٠٧ فقرة ٣.

(٢) وزارة الداخلية والبلديات، المديرية العامة لقوى الأمن الداخلي، كتاب رقم ٢٠٤/٢١٧ تاريخ ٦/٨/٢٠٠٥.

كما أفادت وزارة العمل اللبنانية أنه بموجب القانون رقم ٦١٨ تاريخ ٢٤ آب ٢٠٠٥ انضم لبنان إلى بروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية. كما انضم بموجب القانون رقم ٢٨٢ تاريخ ٢٤ آب ٢٠٠٥ إلى بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الإتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال المكمل للاتفاقية ١٨٢.

أما المعيار الثاني الذي تفرضه الاتفاقية ١٨٢ فهو حظر استخدام الأطفال لأغراض الدعارة أو لإنتاج الأعمال أو أداء العروض الإباحية (الفقرة ب من المادة ٣ من الاتفاقية) ، وفي هذا المجال نشير إلى المادة ٣٣ من مشروع تعديل قانون العمل الذي أعدته لجنة ثلاثية الأطراف شكلت بموجب قرار وزير العمل رقم ١/٢١٠ تاريخ ٢٠/١٢/٢٠٠٠ والتي تعتبر من الأفعال الجنائية ويعاقب عليها وفقاً لقانون العقوبات بالإضافة إلى العقوبات المذكورة في هذا القانون، استخدام طفل أو حدث... لأغراض الدعارة أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية.

نصل إلى المعيار الثالث الذي تحدده الاتفاقية ١٨٢ في مادتها الثالثة الفقرة ج وهو حظر استخدام طفل في أنشطة غير مشروعة لا سيما إنتاج المخدرات والإتجار بها، وفي هذا الشأن أكدت الحكومة اللبنانية على وجود قانون يتعلق بالمخدرات والمؤثرات العقلية رقمه ٦٧٣ تاريخ ١٦ آذار ١٩٩٨، كما أكدت الحكومة اللبنانية ممثلة بوزارة العمل على تضمّن نص المادة ٣٣ من مشروع تعديل قانون العمل الجديد على الفقرة ج التي تتعلق باستخدام طفل في أنشطة غير مشروعة كالمخدرات من خلال النص على عقوبات لها إضافة إلى العقوبات الجنائية.

وفي نفس السياق أكدت وزارة العدل على وجود مشروع تعاون بين مكتب الأمم المتحدة حول المخدرات والجريمة وبينها بموضوع "مكافحة الإتجار" تضمن إنشاء لجنة وطنية لمكافحة الإتجار ومراجعة التشريعات.

أما المعيار الرابع الذي أورده المادة ٣ من الاتفاقية في فقرتها (دال) والأخيرة فهو حظر استخدام الأطفال في الأعمال التي يرجح أن تؤدي إلى الإضرار بصحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي. وبخصوص هذا المعيار أكدت وزارة العمل على أن المرسوم رقم ١٩٩٩/٧٠٠ حظر استخدام الأحداث قبل إكمالهم سن السادسة عشرة أو السابعة عشرة في الأعمال الخطرة بطبيعتها والتي تشكل خطراً على الحياة أو الصحة أو الأخلاق. وحدد الجدول رقم (١) المرفق بالمرسوم في البندين (أ) و(ب) هذه الأعمال، وهذا ما لا

يتتافى مع أحكام الاتفاقية ١٨٢ الآتفة الذكر. كما ننكر أخيراً بأن الحكومة اللبنانية تقوم بتأليف لجان^(١) من أجل قمع أسوأ أشكال عمل الأطفال، ووزارة العمل تقوم بدورها بإعداد دراسات لتحديد "عمل الأطفال الخطر" وذلك تماشياً مع نص المادة ٥ من الاتفاقية ١٨٢، أما آلية رصد أسوأ أشكال عمل الأطفال فهي منوطة بمفتشي وزارة العمل حيث عمدت الأخيرة بتاريخ ١ نيسان ٢٠٠٦ إلى توقيع اتفاقية تعاون مع مكتب العمل الدولي من أجل تطوير برامج مفتشي العمل وتعزيز قدراتهم لسحب الأطفال من أسوأ أشكال عمل الأطفال، وهذا ما يتماشى برأينا مع المادة ٦ من الاتفاقية ١٨٢ لعام ١٩٩٩.

بعد دراسة الفصل الأول من هذا الباب والذي تناول المعايير الدولية المتعلقة بالعمل والعمال والتي تضمنتها الاتفاقيات التي صادق عليها لبنان نصل الآن إلى دراسة الفصل الثاني الذي سيتناول المعايير الدولية المتعلقة بصاحب العمل.

(١) شكلت بموجب المرسوم ١٥٩٥٩ تاريخ ١٩ كانون الأول ٢٠٠٥ لجنة وطنية لمكافحة عمل الأطفال، واستناداً إلى المرسوم صدر القرار رقم ١/٣٤ تاريخ ١٧ نيسان ٢٠٠٦ بتسمية أعضاء اللجنة التي من مهامها إعداد ومتابعة تنفيذ البرامج والخطط والمشاريع الهادفة لمكافحة عمل الأطفال بالتنسيق مع منظمة العمل الدولية والبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال (IPEC) ومع سائر المنظمات الدولية والعربية المختصة والهيئات واللجان الأهلية والوطنية.

الفصل الثاني:

المعايير الدولية المتعلقة بصاحب العمل

يقصد بالمعايير الدولية المتعلقة بصاحب العمل مجموع المعايير التي تضمنتها الاتفاقيات الدولية والتي تحدد الموجبات الهامة المفروضة على صاحب العمل وهي: شروط الصحة والسلامة المهنية (مبحث أول) ومدة العمل والإجازات (مبحث ثان) والأجر (مبحث ثالث).

المبحث الأول: شروط الصحة والسلامة المهنية

أولت منظمة العمل الدولية من خلال مؤتمر العمل الدولي شروط الصحة والسلامة المهنية أهمية كبرى وذلك كون المحافظة على صحة العامل من خلال وقايته من المخاطر هامة لاعتبارين الأول إنساني كون حياة العامل فوق كل اعتبار والثاني مادي كون تكلفة الوقاية أقل بكثير من تكلفة التطبيب، وهذا ما يبرر إصدار العديد من الاتفاقيات⁽¹⁾ التي تنظم شروط الصحة والسلامة المهنية على الصعيد الدولي. أما في لبنان فقد صدر المرسوم التطبيقي رقم ٦٣٤١ تاريخ ٢٤/١٠/١٩٥١ الذي ألغى بموجب المرسوم ١١٨٠٢ تاريخ ٣٠ كانون الثاني ٢٠٠٤ المتعلق بتنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل، والذي كرّس بدوره المعايير المحددة في الاتفاقيات الدولية بشأن موجبات صاحب العمل في مجال الصحة والسلامة، والتي يمكن تصنيفها ضمن فقرتين: تدابير سابقة لعلاقة الاستخدام (فقرة أولى) وتدابير لاحقة لعلاقة الاستخدام (فقرة ثانية).

الفقرة الأولى: تدابير سابقة لعلاقة الاستخدام

وفقاً لمنطوق المرسوم رقم ٢٠٠٤/١١٨٠٢ فإن التدابير المتعلقة بشروط الصحة والسلامة السابقة لعلاقة الاستخدام يمكن تقسيمها برأينا إلى فئتين: أولاً: الفحوصات الطبية السابقة للاستخدام، ثانياً: تهيئة

(١) اتفاقيات العمل الدولية المبرمة بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ٧٠ تاريخ ٢٥/٦/١٩٧٧ ورقم ٧٧ لعام ١٩٤٦ (الفحص الطبي للأحداث في الصناعة) ورقم ٧٨ لعام ١٩٤٦ (الفحص الطبي للأحداث في المهن غير الصناعية) ورقم ١١٥ لعام ١٩٦٠ (الحماية من الإشعاعات) ورقم ١٢٠ لعام ١٩٦٤ (القواعد الصحية في التجارة والمكاتب) ورقم ١٢٧ لعام ١٩٦٧ (الحد الأقصى للوزن).

والاتفاقيات رقم ١٣٦ لعام ١٩٧١ (بشأن البنزين) و١٣٩ لعام ١٩٧٤ (بشأن السرطان المهني) و١٧٦ لعام ١٩٩٥ (بشأن السلامة والصحة في المناجم) التي انضمت إليها الحكومة اللبنانية بموجب القانون رقم ١١٦ تاريخ ٢٥/١٠/١٩٩٩.

الظروف المؤاتية للعمل.

أولاً: الفحوصات الطبية^(١)

على جميع المؤسسات التي تخضع لقانون العمل، والتي يزيد عدد الأجراء فيها عن خمسة عشر أجراءً، أن يكون لديها طبيب يقوم مقام "طبيب العمل" في حال عدم وجوده وذلك لمراقبة حالة الأجراء الصحية، وعلى هذه المؤسسات إبلاغ وزارة العمل عن اسم الطبيب... إن الفحص الطبي للأجراء قبل استخدامهم هو ملزم بصرف النظر عن عدد الأجراء في المؤسسة والفحوصات الطبية الواجبة هي:

أ - الفحص الطبي قبل بدء العمل

ب - الفحص الطبي الدوري وخاصة للحوامل والأمهات والأحداث

ج - الفحوصات المخبرية

هذا مع العلم بأنه لا توجد أجهزة تنفيذية عامة أو خاصة لخدمات نوعية متخصصة بل هناك جهاز عام (وزارة الصحة، وزارة العمل، قوى الأمن الداخلي...) يعالج جميع المواضيع المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية^(٢).

ثانياً: تهيئة الظروف المؤاتية للعمل

عملاً بأحكام المرسوم ٢٠٠٤/١١٨٠٢ المادة ٦٠ فإنه لا يجوز الترخيص بإنشاء أي مؤسسة صناعية بعد صدور المرسوم إلا بعد موافقة وزارة العمل أو الوزارات الأخرى المختصة، والمرسوم الآنف الذكر يفرض على صاحب العمل عدّة تدابير من أجل الوقاية والسلامة والصحة في وقت سابق لعلاقة الاستخدام ومنها:

- ١ - تجهيز الآلات بوسائل الوقاية التامة بشكل يحقق الحماية من الخطر.
- ٢ - إجراء دراسات وبحوث علمية وتقنية لتلبية التزامات الوقاية والسلامة.
- ٣ - الحصول على ترخيص مسبق لاستعمال أي ماكينة جديدة بواسطة القوة الميكانيكية.
- ٤ - توفير وسائل السلامة اللازمة لمنع الحريق وتأمين أجهزة الإطفاء ووسائل الإنذار.
- ٥ - اتخاذ جميع تدابير الوقاية بموافقة مفتش العمل المختص بالنسبة للمرتفعات فوق المتر.
- ٦ - إنشاء مرافق صحية ملائمة لأجراء المؤسسة، ووضع خزائن ملابس....

(١) المواد من ٣٤ حتى ٣٨ ضمناً من المرسوم ١١٨٠٢ تاريخ ٣٠ كانون الثاني ٢٠٠٤.
(٢) أنور حسامي، التسمات المهنية وتشريعات أكثر وضعية. م. إ. ل نيسان ١٩٩٦ ص ٦٢ و ٦٣.

٧ - وضع صندوق أو خزانة للمواد اللازمة للإسعاف الأولي.

هذا ناهيك عن شروط فنية متعددة يتوجب على صاحب العمل تأمينها قبل بدء العمل، هذا من الناحية القانونية فالنصوص، ونعني هنا المرسوم موضوع بحثنا، ملائمة للمعايير الدولية لكن العبرة في التنفيذ وبصريح العبارة نسأل هل يلتزم أصحاب العمل بتنفيذ مندرجات المرسوم؟ وهل من أوكل إليهم أمر التفتيش على تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية لديهم النية!!! أو القدرة على تطبيقه؟، أسئلة سنحاول جاهدين الإجابة عليها عند ولوج الفصل الثالث والأخير من هذه الرسالة.

الفقرة الثانية: تدابير لاحقة لعلاقة الاستخدام

عديدة هي التدابير التي يتوجب على صاحب العمل القيام بها أثناء العمل (أولاً) وإلا فإنه يعرض نفسه للعقوبات التي حوّل القانون مفتشي العمل فرضها على صاحب كل مؤسسة لا يطبق شروط الصحة والسلامة!!! (ثانياً)

أولاً: تدابير الصحة والسلامة أثناء العمل

فرض المرسوم ٢٠٠٤/١١٨٠٢ عدّة تدابير يتوجب على صاحب العمل اتخاذها لتوفير شروط الصحة والسلامة أثناء العمل وأهمها:

- ١ - التحقق دورياً إما من قبل صاحب العمل أو بواسطة أخصائيين من أن الآلات أو المعدات أو المواد التي يستعملها الأجراء لا ترتب أخطاراً على صحتهم وسلامتهم.
- ٢ - اتخاذ وسائل الحماية وتأمين أجهزة الإطفاء والإنذار للحرائق التي تنشب أثناء العمل.
- ٣ - إجراء فحوصات وكشوفات دورية على الآلات والعدّة وأمكنة العمل ومسك سجلات لتدوين نتيجة هذه الفحوصات وإبراز هذه السجلات للأجهزة المختصة عند الاقتضاء.
- ٤ - توفير الحماية اللازمة للوقاية من أخطار التعرض للمواد الكيماوية والخطرة.
- ٥ - المحافظة على النظافة

وفي هذا المجال نجد أيضاً تلاؤماً بين النصوص القانونية والمعايير الدولية من حيث المبدأ!

ثانياً: عملاً بنص المادة ٦٣ عمل لبناني وما يليها وللمادة ٥١ من المرسوم ٢٠٠٤/١١٨٠٢ فإن جهاز تفتيش العمل هو الجهة المختصة بموجب قانون العمل لمراقبة مدى تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية من خلال التفتيش على المؤسسات وإنذار المؤسسات المخالفة بوجوب تقديمهم بالتعليمات قبل أن ينظموا محضراً بحقهم.

سنكتفي بهذا القدر من الشرح هنا تلافياً لعدم التكرار كون موضوع الصعوبات العملية لوضع المعايير موضع التنفيذ سيدرس في الفصل الثالث والأخير. لكن نشير في هذا المجال إلى المادة ٦١ من المرسوم المذكور آنفاً والتي تعطي المحاكم الناظرة في الدعاوى الناتجة عن مخالفة أحكام هذا المرسوم حق وقف استعمال الآلات ووقف الأعمال الناتج عنها الضرر وتعيين التدابير الواجب اتخاذها لتلافي الخطر وذلك بالإضافة إلى العقوبة وفقاً للقوانين المرعية الإجراء. نصل الآن إلى المبحث الثاني من هذا الفصل الثاني وهو يتناول مدة العمل والإجازات التي اعتمدت بشأنها عدّة اتفاقيات دولية أرست معاييرها ومبادئها.

المبحث الثاني: مدة العمل والإجازات

إن موضوع مدة العمل والإجازات هو محور عدّة اتفاقيات دولية تناولته بتفصيل لدرجة أن هناك أكثر من اتفاقية تتعلق بمدة العمل وتحديد أسسها كما أنه توجد في موضوع الإجازات أكثر من اتفاقية دولية سيتم تفصيلها فيما يلي، ونظراً لوحدة الموضوع سنتناول في الفقرة الأولى: تحديد ساعات العمل وفي الفقرة الثانية: الالتزام بإجازات العمل.

الفقرة الأولى: تحديد ساعات العمل

إن معايير تحديد ساعات العمل دولياً كرستها اتفاقيتان دوليتان، الاتفاقية رقم ١ لعام ١٩١٩ بشأن ساعات العمل في المنشآت الصناعية والتي صادق عليها لبنان في ١ حزيران ١٩٧٧، والاتفاقية رقم ٣٠ لعام ١٩٣٠ بشأن ساعات العمل في التجارة والمكاتب والتي صادق عليها لبنان في ذات التاريخ السابق. أما في لبنان فإن موضوع مدة العمل تناوله قانون العمل اللبناني في المواد ٣١ حتى ٣٥ ضمناً سننتظر فيما يلي إلى دراسة مدى التطابق والاختلاف بين النصوص في تشريعات العمل اللبنانية والاتفاقيات المذكورة آنفاً وذلك من خلال ما يلي:

أولاً: الالتزام بمدة العمل اليومي والأسبوعي

يحدد تشريع كل دولة ساعات العمل، بحيث لا يزيد عن ثماني ساعات يومياً أو ٤٨ ساعة أسبوعياً تتخللها فترة أو فترات للراحة لا تقل عن ساعة وتعمل الأطراف المتعاقدة على تخفيض ساعات العمل بصفة تدريجية، طالما زاد الإنتاج وساعدت على هذا التخفيض العوامل الأخرى المؤدية لذلك^(١). إن هذا التحديد لساعات العمل يتوافق مع مضمون المادة الأولى من الاتفاقية رقم ١ لعام ١٩١٩ ومضمون المادة ٣ من

(١) قوانين لبنان، مجلد ٢٠، الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل والعمال، الاتفاقية رقم ١ لعام ١٩١٩، الاتفاقية رقم ٣٠ لعام ١٩٣٠ دار المنشورات الحقوقية، صادر، ٢٠٠١.

الاتفاقية رقم ٣٠ لعام ١٩٣٠^(١). أما في لبنان فنص المادة ٣١ من قانون العمل يحدد الحد الأعلى للعمل في الأسبوع بـ ٤٨ ساعة دون تحديد ساعات العمل اليومية، لذلك يقتضي تعديل نص المادة. إن تحديد ساعات العمل في المادة ٣١ لا يشمل الأولاد والأحداث والنساء حيث حددت مدة عملهم في المواد ٢١ وما يليها، كما لا يشمل الأجراء الزراعيين كون هؤلاء مستثنين أيضاً من أحكام قانون العمل اللبناني^(٢). أما ساعات العمل المقصودة بتحديد الثماني ساعات عمل يومي والـ ٤٨ ساعة عمل أسبوعي فهي ساعات العمل الفعلية دون فترات الراحة وأوقات تناول الطعام وتغيير الملابس والوقت الذي يستغرقه الأجير للوصول إلى عمله^(٣).

ولصاحب العمل بمقتضى سلطته في الإدارة والإشراف أن ينظم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج، متى كان هذا التنظيم لا يتعارض مع القانون^(٤)، كما يبقى من حق صاحب العمل . إذا خفض دوام العمل في المؤسسة خلال فترة معينة . أن يرجع عن هذا التخفيض ويعود إلى الدوام الأساسي المقرر في قانون العمل وفي النظام الداخلي وهو ٤٨ ساعة أسبوعياً^(٥). هذا ويعتبر الحد الأقصى لساعات العمل من الانتظام العام وعلى هذا فإن الاتفاق الذي يقصد به تعطيل هذا النص لتشغيل الأجير أكثر من هذا الحد الأقصى يعتبر باطلاً بطلاناً مطلقاً إلا أنه، وباعتبار الانتظام العام الاجتماعي هو لمصلحة الأجراء، فليس إذاً ما يحول دون إنقاص هذا الحد "الأقصى" سواء في عقد استخدام الأجير أم في نظام المؤسسة الداخلي أم في عقد العمل الجماعي وهذا ما تفعله مؤسسات كثيرة في لبنان: المصارف، شركات البترول^(٦)،...

ونشير أخيراً إلى مبدأ كرسه الاجتهاد اللبناني مفاده عدم جواز تعديل البند الخاص المتعلق ببداية الدوام اليومي انفراداً، "حيث إنه لا يحق للمدعى عليها أن تعدل بإرادتها المنفردة البند الخاص بالعقد الجاري بينها

-
- (١) وليم الغريب، صادر بين التشريع والاجتهاد، العمل، مرجع سابق، ص ١٧٠.
 - (٢) حاتم ماضي، سلطة رب العمل داخل المؤسسة، أطروحة دكتوراه، إشراف د. بهيج طيارة، الجامعة اللبنانية، بيروت، ١٩٨٧، ص ٢٥.
 - (٣) عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، ص ١٩٨.
 - محمد علي الشخبي، الوسيط في قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٨٢.
 - (٤) محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، مرجع سابق، ص ٢٠٩.
 - (٥) هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل، رقم ٩١١ تاريخ ١٩٩٣/٨/٢٥ (رئيس الهيئة: عون) طالب الرأي وزارة العمل، غير منشور.
 - (٦) وليم الغريب، صادر بين التشريع والاجتهاد، العمل، مرجع سابق، ص ١٧٢.
 - عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، ص ١٩٨.

وبين المدعي والعائد لبدء الدوام اليومي لعمله لديها^(١)...

ثانياً: تعديل مواقيت العمل

كثيرة هي الاعتبارات التي دفعت الدولة لانتهاج سياسة التدخل على صعيد ساعات العمل أهمها الاعتبارات الإنسانية والاقتصادية والاجتماعية، لكن قد تطرأ أسباب سياسية أو اجتماعية أو اقتصادية ترتبط مباشرة بسوق الإنتاج أو بالقوة الشرائية للنقد أو بالتنافس الوطني أو الدولي تدفع بصاحب العمل إلى تعديل عدد ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية. ينطوي تدبير تعديل مواقيت العمل إما على تخفيض لعدد ساعاته وإما على زيادتها، فإذا كان يحق لصاحب العمل أن يخفض من عدد الساعات، دون الحد الأقصى، بما له من سلطة إدارة أعماله وذلك دون الاستحصال على موافقة من أحد، كما استقر على ذلك الاجتهاد والفقه الفرنسي^(٢)، فإنه لا يجوز له تجاوز الحد الأقصى دون أخذ موافقة السلطة الإدارية وضمن الحدود المسموح بها قانوناً^(٣). بالعودة إلى الاتفاقية رقم ١ لعام ١٩١٩ فهي تحدد في الفقرة ب من المادة الثانية بأنه عندما تكون ساعات العمل في بعض أيام الأسبوع أقل من ثماني ساعات يجوز في بقية الأيام وبعد أخذ موافقة السلطة العامة المختصة... زيادة عدد ساعات العمل بمعدل ساعة واحدة كحد أقصى. أما الاتفاقية رقم ٣٠ لعام ١٩٣٠ وفي مادتها الأولى فقرتها الثانية فهي تحدد الحالات التي لا تطبق عليها الاتفاقية مثال: دور العرض والملاهي العامة، والمؤسسات الطبية والفنادق...

لكن الموقف التشريعي في لبنان مختلف إذ أن المادة ٣٣ عمل تنص على أنه في الأحوال الاضطرارية يجوز جعل ساعات العمل اثنتي عشرة ساعة بشرط... وهذا ما يشكل خروجاً على المعايير الدولية بموجب الاتفاقيتين ١ و ٣٠ المذكورتين آنفاً إذ أن الاتفاقية رقم ١ تنص على إمكانية زيادة ساعات العمل بمعدل ساعة يومياً في مطلق الأحوال والاتفاقية رقم ٣٠ لا تذكر ضمن الحالات التي لا تطبق عليها الأحوال الاضطرارية.

وهنا نسأل من هي الجهة المختصة لتحديد الأحوال الاضطرارية، هذا التعبير الواسع المبهم المستعمل في نص المادة ٣٣ عمل؟ الجواب المستخلص من قبل الفقه اللبناني هو أن المشرع لم يحدد بطريقة واضحة الظروف الطارئة التي تبرر السماح لصاحب العمل بزيادة ساعات العمل بل ترك أمر تقديرها إلى السلطة

(١) م.ع.ت. جبل لبنان، تاريخ ٢٤/٧/٢٠٠٠ (الرئيس الراحل) دعوى صهيون/هواتشكين، غير منشور.

(2) Soc. 23. I. 985 Dr. soc, 1985 P.641.

Jean Rivero et Jean Savatier, Droit du Travail, op.cit., P.371.

(٣) حاتم ماضي، سلطة رب العمل داخل المؤسسة، مرجع سابق، ص ٤١.

الإدارية أي وزارة العمل التي يبقى لها الحق المطلق برفض الترخيص إذا وجدت أن لا مبرر له^(١). وهذا الحل أيضاً منتقد إذ أن الأفضل أن يكون النص التشريعي بذاته هو من يحدد الحالات الاضطرارية، كما هو الحال في مصر مثلاً.

الفقرة الثانية: الالتزام بإجازات العمل

تعددت الإجازات بتعدد الظروف التي تؤدي إلى منحها، فبحسب كل حالة يمر بها العامل أثناء العمل يختلف نوع الإجازة التي يستحقها ومدتها، من هنا نجد العديد من الاتفاقيات الدولية التي تتناول موضوع إجازات العمل مع اختلاف واضح للمعايير التي تكرسها كل اتفاقية، علماً بأن لبنان لم يصادق على جميع الاتفاقيات الدولية في هذا المجال، سنحاول فيما يلي أن نوضح المعايير المقررة دولياً بالنسبة للإجازات مع بيان ما يتوافق منها مع التشريع العمالي اللبناني وذلك من خلال أولاً: أنواع الإجازات، ثانياً: مدة الإجازات.

أولاً: أنواع الإجازات

لم تتطرق الاتفاقيات الدولية إلى كل أنواع الإجازات وفي هذا المجال نذكر:

- ١ - إجازة الأمومة وقد صدرت بشأنها الاتفاقية الدولية رقم ٣ لعام ١٩١٩ والاتفاقية الدولية رقم ١٨٣ لعام ٢٠٠٠ لكن لبنان لم يصادق على أي من هاتين الاتفاقيتين (سنعود إلى هذا الموضوع في الفصل الأول من الباب الثاني من هذا القسم).
- ٢ - الإجازة الأسبوعية وقد صدرت بشأنها الاتفاقية الدولية رقم ١٤ لعام ١٩٢١ وتتعلق بالراحة الأسبوعية في المنشآت الصناعية، والاتفاقية الدولية رقم ١٠٦ لعام ١٩٥٧ وتتعلق بالراحة الأسبوعية في التجارة والمكاتب وقد صادق لبنان على الأولى في ١٩٦٢/٧/٢٦ والثانية في ١٩٧٧/٦/١.
- ٣ - الإجازة السنوية بأجر وقد صدرت بشأنها الاتفاقية الدولية رقم ٥٢ لعام ١٩٣٦ وتتعلق بالإجازات مدفوعة الأجر وقد صادق عليها لبنان في ١٩٦٢/٧/٢٦.
- ٤ - الإجازة المرضية وقد تطرقت إليها الاتفاقية رقم ٥٢ لعام ١٩٣٦ المذكورة آنفاً.
- ٥ - الإجازات الطارئة أو العارضة وهي إجازة لم تتناولها اتفاقيات عمل دولية ربما لاختلاف تقاليد وعادات الشعوب في الوفاة بين كل بلد وآخر.

أما مضامين هذه الاتفاقيات ومدى تطابقها مع تشريع العمل اللبناني فستتم دراستها فيما يلي:

(١) محمد علي الشخبي، عقد العمل الفردي، مرجع سابق، ص ١٣٦.

ثانياً: مدّة الإجازات

سيقتصر بحثنا في هذا المجال على ثلاثة أنواع من الإجازات وهي: الإجازة الأسبوعية والإجازة السنوية بأجر والإجازة المرضية للمقارنة بين ما ورد بالنسبة إليها في الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها لبنان وبين نصوص التشريع العمالي اللبناني.

أما إجازة الوفاة فهي محددة بيومي عمل بأجر كامل عندما يفقد الأجير أباه أو أمه أو زوجه أو أحد أولاده وأحفاده أو أحد جدوده أو جداته، وفقاً لنص المادة ٣٩ عمل وهذه الإجازة خارج نطاق دراستنا لعدم وجود معيار دولي محدد بشأنها إذا لم تصدر بخصوصها اتفاقية دولية.

بادئ ذي بدء لا بد من التنويه بنص المادة ٤٣ عمل التي تجعل كل اتفاق مخالف لأحكام الفصل الذي يتعلق بمدّة العمل والإجازات باطلاً حكماً وللأجراء أن يستفيدوا من الاتفاقات والأنظمة الأكثر فائدة، وهذا ما يتوافق مع نص المادة ١٢ من الاتفاقية الدولية رقم ١٠٦ (الراحة الأسبوعية في التجارة والمكاتب لعام ١٩٥٧).

١ - الراحة الأسبوعية

حددت المادة الثانية من الاتفاقية رقم ١٤ المتعلقة بالراحة الأسبوعية في المنشآت الصناعية والمادة ٦ من الاتفاقية الدولية رقم ١٠٦ المتعلقة بالراحة الأسبوعية في التجارة والمكاتب، للعمال الحق في فترة راحة أسبوعية متصلة تتضمن ما لا يقل عن ٢٤ ساعة خلال كل فترة تتألف من سبعة أيام.

ملاحظة: نص المادة ٣٦ عمل هو أكثر فائدة للأجراء وبالتالي قانون العمل اللبناني بإعطائه الأجير فترة راحة أسبوعية لا تقل عن ٣٦ ساعة لم يخالف الاتفاقيات الدولية ولا العربية وكلها تعطيه الحق بفترة لا تقل عن ٢٤ ساعة. وهنا نشير إلى أنه حسب ما هو مقرر فقهاً في لبنان، وخلافاً لاتفاقية العمل العربية رقم ١ الفقرة الثانية من المادة ٤٧ منها^(١)، فإنه لا يمكن تجميع الراحة الأسبوعية، كما أنه ليس من الواجب تحديد الراحة الأسبوعية بيوم معين^(٢)، والراحة الأسبوعية لا تتجزأ ولو رضي العامل^(٣) وبالمقابل صاحب العمل ملزم فقط بإعطاء الراحة الأسبوعية ولكن لا يلزم بإعطاء أجر العامل خلالها وهذا فقط بالنسبة للعمال

(١) اتفاقية العمل العربية رقم ١ تتعلق بمستويات العمل، مبرمة من لبنان بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠.

(٢) توفيق حسن فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، مرجع سابق، ص ٣٨٧.

(٣) محمد علي الشخبي، الوسيط في قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، ص ٢٠٥.

الذين يتقاضون أجورهم بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع^(١).

٢ - الإجازات السنوية بأجر

وفقاً لنص المادة الثانية فقرة ١ من الاتفاقية الدولية رقم ٥٢ المتعلقة بالإجازات السنوية بأجر فلكل شخص ممن تسري عليهم أحكام هذه الاتفاقية، يكون قد أمضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة، الحق في إجازة سنوية بأجر مدتها ستة أيام على الأقل، كما نصت الفقرة الرابعة على مبدأ عدم جواز التجزئة لأقل من ستة أيام، وبالتالي يمكن لصاحب العمل التجزئة شرط إعطاء العامل إجازة ستة أيام متواصلة^(٢). وفي هذا المجال نذكر قرارات هامة لمجلس العمل التحكيمي^(٣) يطبق مباشرة الاتفاقية رقم ٥٢ لعام ١٩٣٦ وذلك بنصها " يتوجب على رب العمل إعطاء إجازة سنوية متواصلة لا تقل عن ستة أيام كحد أدنى وذلك عند تجزئة هذه الإجازة ... " .

ملاحظة: نص المادة ٣٩ عمل أكثر فائدة للأجراء فقانون العمل اللبناني أعطى للأجير إجازة سنوية بأجر مدتها ١٥ يوماً كما أنه لا يجوز اقتطاع أيام من الإجازة السنوية لأي سبب كان، إلا بنص وقد سمح المشرع في حالة واحدة بتخفيضها إلى ثمانية أيام إذا تجاوزت الإجازة المرضية الشهر الواحد (المادة ٤١ عمل) وهذه المدة هي من الانتظام العام ولا يمكن الاتفاق على ما يخالفها نزولاً. علماً أن اتفاقية العمل الدولية رقم ٥٢ المبرمة أوجبت التدرج في زيادة أيام الإجازة وفقاً لزيادة مدة الخدمة، وذلك بالشروط التي تحددها القوانين أو اللوائح القومية إلا أنه في لبنان لم يصدر حتى هذا التاريخ أي نص قانوني تطبيقي لذلك. وهنا ساهم القضاء من خلال الاجتهاد المتواصل في إرساء شروط الإجازة السنوية وأهمها "... لصاحب العمل حق اختيار تاريخ الإجازة بحسب مقتضيات العمل..."^(٤). "... شرط العمل مدة سنة محصور بالسنة الأولى فقط..."^(٥). "... حق الأجير ببديل الإجازة السنوية لا يسقط لعدم المطالبة به..."^(٦). "... يستفيد الأجير

(١) توفيق حسن فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، مرجع سابق، ص ٣٨٧

(٢) محمد علي عبده، قانون العمل اللبناني (دراسة مقارنة)، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٧، ص ١٤١ .

(٣) م.ع.ت. بيروت، قرار صادر بتاريخ ١٩/١٢/١٩٧٢، (حاتم جزء ٣٢ ص ٥٢) .

م.ع.ت. بيروت قرار رقم ٧٣٤ تاريخ ١٦/٨/١٩٧٣، غير منشور .

(٤) م.ع.ت. بيروت رقم ٣٤٦/٤٢٠ تاريخ ٢٨/٣/١٩٦٧، العدل ١٩٦٩، عدد ٣ ص ٤٢١.

(٥) م.ع.ت. بيروت رقم ١١٤٦ تاريخ ١٤/٩/١٩٦٧، العدل ١٩٦٩، عدد ٣، ص ٤٢٩.

(٦) م.ع.ت. بيروت رقم ١٦٥ تاريخ ١٧/٢/١٩٦٧ (الرئيس شدياق) دعوى القهوجي/الشركة اللبنانية للصحافة، حاتم، ج ٧٢، ص ٢٨.

الأجنبي كاللبناني من الإجازة السنوية...^(١).

٣ - الإجازة المرضية

تطرقت الاتفاقية الدولية رقم ٥٢ إلى الإجازة المرضية عندما ذكرت في المادة الثانية الفقرة الثالثة بأنه لا تحتسب ضمن الإجازة السنوية بأجر:

١ - أيام الأعياد الرسمية أو التي جرى بها العرف.

٢ - أيام الانقطاع عن العمل بسبب المرض.

ونظراً لكون دراستنا تتركز على معرفة مدى تطبيق لبنان لمعايير الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها فإن موضوع الإجازة المرضية لم يحمل مساساً بالمعايير الدولية إلا لناعية كيفية احتساب أيام التعطيل بداعي المرض خلال الإجازة السنوية. إن الإجازة السنوية هي عبارة عن فترة غياب سنوية متواصلة، مبدئياً مخصصة، ينقطع فيها العامل عن عمله للراحة كما وإن العامل يتقاضى أجره كاملاً خلال هذه المدة التي تعتبر من عداد الخدمة الفعلية^(٢).

وقد انقسم الفقه حول احتساب أيام التعطيل بداعي المرض خلال الإجازة السنوية فرأى بعضهم^(٣) أنه يتوجب عدم إضافة أيام التغيب عن العمل بداعي المرض إلى مدة الإجازة السنوية، أي بتعبير آخر إن الإجازة السنوية تستوعب أيام التعطيل عن العمل بداعي المرض المبرر طبعاً بتقرير طبي، فيما رأى البعض الآخر^(٤) أنه يجب أن يستفيد الأجير من إجازته السنوية مضافاً إليها أيام التعطيل بسبب المرض الواقعة ضمنها. أما الموقف الأمثل فهو موقف القضاء الذي حسم النقاش وجاء متلائماً مع معيار الاتفاقية رقم ٣٦/٥٢ "... وحيث إن هذا المنحى الذي سار عليه بعض الفقهاء بأخذهم وتكريسهم لمبدأ استقلال الإجازة السنوية إنما يفسرون النص القانوني لمصلحة الأجير بغية تحقيق النظام العام الاجتماعي بحيث إن مدة الخمسة عشر يوماً الواردة في القانون هي أيام عمل وبالتالي إذا وقع ضمنها بعض أيام التعطيل الرسمية المعترف بها بموجب تقرير طبي مثبت لا تحتسب فيها هذه الأيام بل تضاف إلى الإجازة السنوية^(٥)..."

(١) م. ع. ت. بيروت رقم ٢٧٢ تاريخ ١٢/٣/١٩٧٤ (الرئيس طريه) دعوى أبو فخر/الشرقوني، حاتم، ج ١٥٤ ص ٤٠.

(٢) Ency. Dalloz contrat du travail n°,143, Idem: jcl administratif fasc. 182, n°,146

(٣) حسن كيرة، أصول قانون العمل، ط١، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٧٩، ص ٤٩٤، رقم ١٠٥.

(٤) نقولا أسود، دروس في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، سنة ١٩٧٣/١٩٧٤، ص ١٢٥.

فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، ط٤، صادر، بيروت، ٢٠٠٨، ص ٢٢٥.

(٥) هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل، رقم ١٤٨٦، تاريخ ١٩/١/١٩٩٥ (رئيس الهيئة: عون، القاضي: قيومجي)،

طالب الرأي: وزارة العمل، الآراء الاستشارية، مجلد ٥، ج ١، موظف، ص ٤٤.

المبحث الثالث: الأجر

يمثل الأجر أبرز موجبات صاحب العمل، أما بالنسبة للعامل فالأجر يمثل العامود الذي ترتكز عليه حياته كونه يعتمد عليه في تأمين مستلزمات معيشته، من هنا جاء الإعلان العالمي لشرعة حقوق الإنسان ينص في المادة ٢٣ فقرة ٢ و ٣ منه على أنه لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساو للعمل، يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه، عند اللزوم، وسائل أخرى للحماية الاجتماعية. كما نصت الشرعة الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المادة ٧ على كل طرف في الشرعة أن يقر بحق كل فرد في التمتع بشروط عمل صالحة وعادلة تكفل له أجراً عادلاً.

في الواقع، عديدة هي الاتفاقيات الدولية التي صدرت بخصوص الأجر، سنحاول دراستها ومعرفة انعكاسها على قانون العمل اللبناني في فقرتين: الأولى: تحديد الأجر، والثانية: حماية الأجر.

الفقرة الأولى: تحديد الأجر

أصدرت منظمة العمل الدولية أكثر من اتفاقية، كان الهدف منها بيان طرق تحديد الحد الأدنى للأجور، أول هذه الاتفاقيات الاتفاقية رقم ٢٦ لعام ١٩٢٨ بشأن طرق تحديد الحد الأدنى للأجور وقد ركزت هذه الاتفاقية على أنه يتوجب على كل دولة عضو تصادق على الاتفاقية إنشاء أنظمة تمكنها من تحديد الحد الأدنى للأجور كما يقتضي أن يستشار ممثلو أصحاب العمل وممثلو العمال من أجل تحديد الأجر وأن يشتركوا في هذه الأنظمة^(١). ثم تبعتها الاتفاقية رقم ١٣١ لعام ١٩٧٠ والمتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور مع إشارة خاصة إلى البلدان النامية، وقد حددت العناصر التي تؤخذ في الاعتبار لتحديد المستويات الدنيا للأجور وأهمها: احتياجات العمال والعوامل الاقتصادية^(٢). أما بالنسبة للبنان فقد صادق على الاتفاقية الدولية رقم ٢٦ وذلك في ٢٦ تموز ١٩٦٢، كما صادق على الاتفاقية رقم ١٣١ لعام ١٩٧٠ في ١ حزيران ١٩٧٧. وبالعودة إلى نصوص قانون العمل اللبناني المتعلقة بالأجر أي المواد من ٤٤ حتى ٤٨ ضمناً فإننا نلاحظ أولاً عدم وجود تعريف للأجر، غير أن المادة ٦٨ من قانون الضمان الاجتماعي نصت على أن الكسب الذي يتخذ أساساً لحساب الاشتراكات يشتمل على مجموع الدخل الناتج بما فيه جميع العناصر واللواحق ولا سيما تعويض الساعات الإضافية المدفوعة إلى العامل بصورة معتادة والمبالغ المدفوعة عادةً من أشخاص ثالثين (الإكراميات) وكذلك المنافع المقدمة عيناً إلى العامل أما المادة ٤٤ عمل فتتص على وجوب أن يكون الحد

(١) المادة ١ و ٣ من الاتفاقية رقم ٢٦ لعام ١٩٢٨.

(٢) المادة ٣ من الاتفاقية الدولية رقم ١٣١ لعام ١٩٧٠.

الأدنى من الأجر كافيًا لسد حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته على أن يؤخذ في الاعتبار نوع العمل وألا يقل الأجر عن الحد الأدنى الرسمي للأجور، وهذا النص يتوافق إلى حد بعيد مع المعيار المقرر بموجب الاتفاقية رقم ١٣١ المذكورة آنفًا.

وفيما يتعلق بالتطبيق الفعلي للاتفاقية ١٣١ لعام ١٩٧٠ من قبل الدولة اللبنانية فقد استوقفنا المرسوم رقم ٧٤٢٦^(١) (تعيين الحد الأدنى الرسمي لأجور المستخدمين والعمال الخاضعين لقانون العمل ونسبة غلاء المعيشة وكيفية تطبيقها) الصادر حديثاً بتاريخ ٢٥/١/٢٠١٢، الذي تضمن في مقدمته صدوره بناء على اتفاقية العمل الدولية رقم ١٣١ .

كما أن نص المادة ٤٥ عمل على أنه "يقوم بتحديد الحد الأدنى للأجور لجان تمثل فيها وزارة العمل وأرباب العمل والأجراء" يتوافق مع المعيار المقرر في الاتفاقية رقم ٢٦ المذكورة سابقاً مع ضرورة توسيع هذا النص وتحديد آلية لعمل اللجان وحماية الحد الأدنى للأجور مكرسة بالنصوص القانونية للعمل وليس الاكتفاء بالإحالة إلى المراسيم^(٢) والقرارات (إذ أن الدول الأعضاء يتوجب عليها أن تُحدث قوانينها لتصبح متلائمة مع الاتفاقيات المصدقة من قبلها وليس الاعتداد بإصدار مراسيم وقرارات وترك القوانين على حالها).

الفقرة الثانية: حماية الأجور

عملاً بالاجتهاد المستمر فإن الأصل هو أن الأجر مقابل العمل^(٣) (م ٦٢٤ م. ع) غير أنه أحياناً تعطى بعض المستحقات للأجير بمناسبة العمل لا مقابلاً له مثال ذلك الإجازة السنوية أو المرضية أو الأمومة... أو بمناسبة عطلة الأعياد أو بنتيجة خطأ صاحب العمل المؤدي إلى توقف المؤسسة عن العمل وأيضاً نتيجة صدور قرار إداري أو حكم قضائي بإقفال المؤسسة أو نتيجة إضراب شرعي، وبالتالي نظراً لما للأجر من أهمية في حياة العامل وعائلته كان لا بد من حماية هذا الأجر وبالفعل هذا ما صدرت لأجله الاتفاقية الدولية رقم ٩٥ لعام ١٩٤٩

(١) الجريدة الرسمية ملحق العدد ٤ تاريخ ٢٦/١/٢٠١٢ .

(٢) تجدر الإشارة إلى عدم جواز إعطاء المراسيم التي تحدد الحد الأدنى للأجور مفعولاً رجعيًا، وقد أعطي لهذه المراسيم في لبنان في السنوات الأخيرة مفعولاً رجعيًا مما يجعلها بنظر الكثيرين من رجال القانون مشوبة بعلّة تجاوز حد السلطة ويمكن طلب إبطالها أو الإدلاء بعدم شرعيتها.

كما أن قاعدة عدم رجعية الأعمال الإدارية معتمدة أيضاً في فرنسا:

Enc. D, les grands arrêts de la jurisprudence administrative P.304, n° 72.

(٣) م. ع. ت. بيروت رقم ١٦ تاريخ ٢٣/٤/١٩٩١، حاتم، ج ٢٠٣، ص ٤٦.

م. ع. ت. بيروت رقم ١٨ تاريخ ٣٠/٤/١٩٩١، حاتم، ج ٢٠٣، ص ٤٠.

م. ع. ت. بيروت رقم ١١ تاريخ ٩/٤/١٩٩١، حاتم، ج ٢٠٥، ص ١٦٧.

والمعلقة بحماية الأجور حيث نصت على أنه عند إفلاس منشأة ما أو تصفيتها قضائياً يعامل عمالها كدائنين ممتازين وقد صادق لبنان على هذه الاتفاقية في ١ حزيران ١٩٧٧، أما المشرع اللبناني فقد أحاط الأجر بحماية واسعة لما له من أهمية بالغة في حياة الأجير وتظهر هذه الحماية بالمبادئ التالية:

- ١ - الامتياز المقرر للحق في الأجر (المادة ٤٨ عمل).
- ٢ - الحد من الحجز على الأجر ومن التنازل عنه (المادة ٨٣٦ أ. م. م).
- ٣ - الحد من المقاصة مع حق الأجر (المادة ٧٠ عمل).
- ٤ - حق الأجير في الحبس (المادة ٤٩ عمل).

وتأكيداً لحماية الأجور وخاصة من تقلبات الأسعار وخلافاً للمبدأ المقرر في المادة ٤٧ عمل بعدم جواز دفع الأجور بغير العملة الوطنية فقد سجل الاجتهاد اللبناني^(١) موقفاً هاماً بتقريره جواز تحويل الراتب إلى عملة أجنبية، إذ اعتبر أن ما ورد في المادة ٤٧ عمل هو لحماية القوة الشرائية لراتب العامل، فإذا كان العامل يهدف من خلال تحويل راتبه إلى عملة أجنبية حمايته للمحافظة على قوته الشرائية، عندئذٍ يجب إعمال القاعدة الاجتماعية الأساسية المنصوص عليها في المادة ٤٣ عمل التي توجب إفادة الأجراء من الأنظمة والاتفاقات الأكثر فائدة لهم والتي اعتمدها المجلس في اجتهاده المستمر.

وهذا كله يتوافق مع المعيار المقرر بموجب الاتفاقية رقم ٩٥ لعام ١٩٤٩ التي توجب أن تدفع الأجور بالعملة السائدة قانوناً مع جواز دفعها بطريقة أخرى عندما توجب ذلك ظروف خاصة كالاتفاق الجماعي أو القرار التحكيمي أو موافقة العامل.

والحاقاً لحماية الأجر نشير إلى ضرورة المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، وفي هذا المجال صدرت الاتفاقية رقم ١٠٠ لعام ١٩٥١ بشأن المساواة بين العمال والعاملات عن عمل ذي قيمة متساوية، والتي صادق عليها لبنان في ١ حزيران ١٩٧٧ حيث ركزت الاتفاقية على المقصود بعبارة أجير التي تشمل كلاً من الأجير والأجيرة وضرورة المساواة بين الرجل والمرأة عندما

(١) تمييز الغرفة السادسة المدنية، رقم ٢٥، تاريخ ١٣/٤/١٩٩٣ (الرئيس العوجي والمستشاران نور الدين وخطوس) دعوى

شركة إعادة التأمين العربية/صيداني، العدل، ١٩٩٣، عدد ٢، ص ٤٠١. ون. ق. ١٩٩٣، عدد ٣، ص ٢٢٥.

م. ع. ت. بيروت، رقم ١٨، تاريخ ٢١/١/١٩٩٢ (الرئيس طايح) دعوى دمج/شركة الخطوط الجوية عبر المتوسط، العدل،

١٩٩٢، ص ٣٤٠.

م. ع. ت. بيروت، تاريخ ٣/٣/١٩٩٢، غير منشور.

يقومان بنفس العمل وذلك في مجال تحديد الأجر. هذه الاتفاقية تجد تطبيقاً لها^(١) في نص المادة ٢٦ عمل المعدلة بموجب القانون رقم ٢٠٧ تاريخ ٢٦/٥/٢٠٠٠ وقد قضى بتحضير التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة فيما خص مقدار الأجر.

درسنا من خلال هذا الباب الأول من القسم الثاني من الرسالة أبرز معايير العمل التي تضمنتها اتفاقيات العمل التي صادق عليها لبنان ومدى توافقها مع تشريعات العمل اللبنانية. سندرس فيما يلي الباب الثاني من القسم الثاني وهو مخصص لبيان إستراتيجية لملاءمة تشريع العمل اللبناني مع الاتفاقيات الدولية من خلال ضرورة التصديق على اتفاقيات عمل دولية هامة (الفصل الأول) ومن ثم إقرار مشروع قانون يرمي إلى تعديل قانون العمل (الفصل الثاني) وصولاً إلى ضرورة تذليل الصعوبات العملية لوضع المعايير الدولية موضع التنفيذ (الفصل الثالث).

(١) تشير إلى القانون الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١٢ أيار ١٩٤٣ (ملغى) حيث كان ينص في المادة ٣ منه على المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عندما يقومون بمهام وأعمال مماثلة (تنظيم معدلات الأجور وإحداث تعويض عن التكاليف العائلية للعمالة).

الباب الثاني:

اعتماد إستراتيجية لتكييف تشريعات العمل اللبنانية مع المعايير الدولية

يكتسب تكييف تشريعات العمل اللبنانية مع المعايير الدولية أهمية بالغة، خاصة لجهة تضمين هذه التشريعات كافة المبادئ التي قررتها الاتفاقيات سواء التي صادق عليها لبنان أم التي لم يصادق عليها بعد ويتوجب عليه ذلك كي يلحق بالركب العالمي في مجال تشريعات العمل الحديثة.

تعمدنا استخدام مصطلح "إستراتيجية" لتبيان أن تكييف تشريعات العمل اللبنانية مع المعايير الدولية يتطلب عدّة إجراءات قانونية وعملية لا بد من المرور بها، أولها يتمثل بضرورة اتخاذ تدابير جديدة في تشريعات العمل من خلال التصديق على اتفاقيات دولية هامة (الفصل الأول) ومن ثمّ إقرار مشروع قانون يرمي إلى تعديل قانون العمل (الفصل الثاني) وصولاً إلى ضرورة تذليل الصعوبات العملية لوضع المعايير موضع التنفيذ (الفصل الثالث).

الفصل الأول:

التدابير الواجب الأخذ بها في تشريعات العمل اللبنانية

للوصول إلى مرحلة تحديث تشريعات العمل اللبنانية من خلال إقرار قانون عمل جديد يتلاءم مع المبادئ الدولية، لا بد من أن يسبقها اتخاذ إجراءات قانونية أهمها: المبحث الأول: ضرورة التصديق على اتفاقيات عمل دولية هامة، المبحث الثاني: تفعيل الرقابة على تطبيق الاتفاقيات الدولية.

المبحث الأول: ضرورة التصديق على اتفاقيات عمل دولية هامة

لكل دولة بحكم سيادتها الحق في عدم التصديق على اتفاقية دولية ما، وذلك بالرغم من عضويتها في منظمة العمل الدولية، غير أن هناك اتفاقيات دولية هامة إن لجهة موضوعها أو لجهة المعايير التي كرسها أو لجهة عدد التصديقات التي نالتها... ومن أبرزها الاتفاقية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨ والاتفاقية رقم ١٨٣ لعام ٢٠٠٠. المفارقة أن لبنان لم يصادق على هاتين الاتفاقيتين وهذا موضوع دراستنا اللاحقة في الفقرة الأولى: الحرية النقابية وفي الفقرة الثانية: حماية الأمومة.

الفقرة الأولى: الحرية النقابية

الحرية النقابية في لبنان لم تكتمل فصولها بعد إذ أن هيكلتها ما زالت ترتبط بقوانين تقيد الحرية النقابية وتجافي الأصول والمبادئ الديمقراطية ومعايير العمل الدولية. بدأت اتفاقيات العمل الدولية الخاصة بالنقابات بالاتفاقية رقم ١١ لعام ١٩٢١ وهي الاتفاقية التي أعطت للعمال الزراعيين الحق في الاجتماع والتكتل ثم تكريس حق النقابات في الاجتماع وحل المنازعات في الأقاليم تبعتها الاتفاقية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨ الخاصة بالحرية النقابية وكفالة الحقوق النقابية وهي تعتبر القاعدة الأساسية للحرية النقابية بالنسبة للدول التي انضمت إليها علماً أن لبنان لم ينضم إليها حتى هذا التاريخ^(١).

(١) محمد علي الشخبي، الحرية النقابية (علماً واجتهاداً)، ط١، منشورات المركز اللبناني للتدريب النقابي، بيروت، تموز، ٢٠٠٢، ص١٩.

سوف نتناول أهم أسس هذه الاتفاقية في أولاً: نطاق حق التنظيم وثانياً: الرقابة والحرية النقابية.

أولاً: نطاق حق التنظيم

إن مبدأ الحرية النقابية وممارسة حق التنظيم هو، بنظر منظمة العمل الدولية، من القواعد الجوهرية التي تكافح من أجلها وتعمل على تثبيتها، لذلك وافق مؤتمر العمل الدولي على الاتفاقية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨ التي أرست أهم مبادئ المنظمة ومعاييرها وإجراءاتها في مجال الحرية النقابية، ثم تلتها الاتفاقية رقم ٩٨ لعام ١٩٤٩ حول حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، وهذان هما الصكان الأساسيان لمؤتمر العمل الدولي في هذا المجال^(١).

إن مسألة الاعتراف بحق التنظيم لم تعد موضوع بحث بالنسبة لمعظم الدول^(٢)، غير أن قراءة النصوص التشريعية والتدقيق في تطبيقها على الصعيد الوطني في غالبية الدول يظهر أن القيود لا زالت متعددة فيما يتعلق بإنشاء النقابات والانتماء إليها وكذلك سير عملها، من هنا جاء الحديث عن نطاق حق التنظيم حيث إن المادة ٢ من الاتفاقية رقم ٨٧ تمنح الحق في التنظيم للعمال ولأصحاب العمل دون أي تمييز ولا يجوز للقوانين الوطنية أن تستثني من ذلك سوى القوات المسلحة والشرطة^(٣).

أما في لبنان فالوضع مغاير تماماً حيث إنه لا يحق لموظفي القطاع العام إنشاء نقابات وهذا عملاً بأحكام المرسومين الاشتراعيين ١١٢ و ١١٣ وذلك رغم أن المشرع اللبناني تبنى أحكام القانون الفرنسي الصادر في ١٩٤٦/١٠/٩ إلا أنه لم يحدّ حذوه في هذا المجال^(٤) وبالتالي فإن أول اختلاف بين نصوص قانون العمل اللبناني ومعايير العمل الدولية في مجال الحرية النقابية هو حصره لحق التنظيم وإنشاء النقابات بطائفة محددة من العمال لا تشمل الموظفين العامين^(٥) وأفراد الهيئة التعليمية في المعاهد الخاصة^(٦) والخدم

(١) مبادئ منظمة العمل الدولية ومعاييرها وإجراءاتها في مجال الحرية النقابية، منشورات مكتب العمل الدولي، جنيف، ٢٠٠٦، ص ٢.

(٢) المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان لا تعترفان حتى الآن بحق إنشاء نقابات.

(٣) Jean- Michel Servais, Normes Internationales du Travail, op. cit, P.83.

(٤) كرسست مقدمة الدستور الفرنسي الصادر في ٢٧ تشرين الاول ١٩٤٦ حرية إنشاء النقابات.

Tout homme peut défendre ses droits par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.

(٥) قرار مبدئي صادر عن مجلس شوري الدولة، رقم ٩٨٢ تاريخ ١٠/٢٣/١٩٦٨.

يراجع في هذا المجال المطالعة المستفيضة الصادرة عن مجلس الخدمة المدنية عام ١٩٩٦.

(٦) لا يحق قانوناً عملاً بأحكام المادة ٥ عمل لأفراد الهيئة التعليمية في المعاهد الخاصة إنشاء نقابات لهم، ورغم ذلك خالفت وزارة العمل النص القانوني الصريح وأجازت لهذه الهيئات إنشاء نقابات لها، علماً بأن لهذه الأخيرة وزنها الفاعل في الحركة النقابية اللبنانية.

لدى الأفراد وأجراء الإدارات الحكومية والبلديات^(١).

أما المعيار الدولي الثاني والمهم فهو ما كرسته المادة الثانية من الاتفاقية ٨٧ والذي يؤكد تكوين المنظمات دون ترخيص سابق.

ففي فرنسا " قانون ١٨٨٤ قد ألغى الموافقة الإدارية المسبقة، فأصحاب العمل والعمال أحرار في إنشاء النقابات، والشروط الشكلية المفروضة قانوناً أصبحت مبسطة، وتقتصر على أخذ العلم من قبل الإدارة... " ^(٢).

أما في لبنان فالوضع مغاير تماماً ويستدل من مجمل أحكام المواد ٨٨، ٨٧، ٨٦ عمل أن المشرع اللبناني ربط إنشاء النقابة بترخيص مسبق من وزارة العمل التي يبقى لها الحق بقبول أو برفض الترخيص بعد استطلاع رأي وزارة الداخلية، وما قصده المشرع كما هو واضح إجراء رقابة سياسية مسبقة على أعضاء النقابة طالبي الترخيص.

وعلى كل حال، فإن قرار الترخيص هذا، سلباً كان أم إيجاباً، يعتبر ككل قرار إداري قابلاً للطعن لدى المرجع القضائي المختص أي مجلس شوري الدولة.

أما المعيار الثالث الذي تكرسه الاتفاقية رقم ٨٧ فهو حرية اختيار المنظمة بحيث تكفل للعمال وأصحاب العمل الحق في الإنضمام إلى النقابات مع التقيد بلوائحها فقط.

إن المرسوم رقم ٧٩٩٣ تاريخ ٣ نيسان ١٩٥٢ أوجب أن يتضمن النظام الداخلي للنقابة بعض البيانات الإلزامية، وذلك يتضمن تدخلاً مباشراً أو غير مباشر للسلطة في حرية ممارسة النقابة لنشاطها وبالتالي لا يكون متماشياً مع الحرية النقابية، بمفهومها وفقاً لمعايير منظمة العمل الدولية .

قانونياً إن المرسوم ٧٩٩٣ قد جاء لتنظيم النقابات لكنه في الواقع زاد الأمور تعقيداً من خلال الخروقات التي تضمنها فيما يتعلق بالحرية النقابية، وهذا ما جعله عرضة للطعن أمام مجلس شوري الدولة من قبل نقابة مستخدمي الفنادق والمطاعم والملاهي عام ١٩٥٣، والنتيجة قبول الطعن من حيث الشكل، وردّه من حيث المضمون (الأساس)، لتماشيه مع شرعة حقوق الإنسان ومع الدستور ومع قانون العمل اللبناني .

تجدر الملاحظة في هذا المجال أن المرسوم ٧٩٩٣ يتضمن فعلياً تعديلات على الحرية النقابية وفقاً للمعايير الدولية وخاصة تلك المقررة في الاتفاقية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨ وفي حال المصادقة عليها من قبل

(١) المادة ٧ فقرة ٤ من قانون العمل اللبناني.

(2) Enc. D, soc ,op. cit. syndicat professionnel, formalités de constitution , n° 51, P.646-647.

لبنان يصبح من الواجب قانونياً (تعديل) إعادة النظر بهذا المرسوم عبر تعديله !!!^(١) .

أما المادة ٨٩ عمل فتوجب على كل نقابة بوضع نظام داخلي مصادقاً عليه من قبل هيئتها العامة بأكثرية ثلثي أعضائها وعلقت مصير هذا النظام على وجوب مصادقته من قبل وزارة العمل. إن هذا النص يعتبر دون شك مساساً بمبدأ الحرية النقابية على الصعيد الدولي^(٢) .

هكذا نكون قد حددنا أوجه التباين بين المعايير الدولية للحرية النقابية فيما يتعلق بتكوين النقابات ونصوص قانون العمل اللبناني، نصل الآن إلى تحديد مدى الرقابة على الحرية النقابية أثناء سير عمل النقابة ومدى صحة ذلك وفقاً للمبادئ الدولية.

ثانياً: الرقابة والحرية النقابية

الحرية النقابية ليست مطلقة وهذا مبدأ مكرس دولياً إذ أن النقابة تبقى ملزمة بنظامها الداخلي ولوائحها غير أن هذه الرقابة الذاتية للنقابة على نفسها لا تعني تدخل السلطة الإدارية في سير عمل النقابة، من هنا جاء نص المادة ٣ من الاتفاقية رقم ٨٧ يحمي النقابة من تدخل السلطات العامة عند وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية، وانتخاب ممثليها، وتنظيم إدارتها ونشاطها وإعداد برامج عملها^(٣)، وبالتالي هذا المعيار الدولي الرابع يمنع على السلطة الإدارية التدخل في سير عمل المنظمات، أما في لبنان فنتبين من مراجعة نصوص قانون العمل والمرسوم الاشتراعي ١٩٥٢/٧٩٩٣، تدخلاً للدولة في ممارسة النقابات لنشاطها وتأخذ دليلاً على ذلك ما تحدده المواد ٧،٦،٥ من المرسوم ٧٩٩٣ بشأن انتخاب مجلس إدارة النقابة حيث تفرض حضور مندوب تعيينه مصلحة النقابات في وزارة العمل، وبعد الفرز يرفع المحضر إلى مصلحة النقابات في وزارة العمل، ولا يعتبر الانتخاب نهائياً ما لم يقترن بتصديق المصلحة المذكورة. إن مجرد التدقيق في هذه النصوص يظهر بجلاء تدخل الإدارة هنا في إجراءات الاقتراع وهذا ما يشكل تضارباً مع معايير الحرية النقابية دولياً، ونرى أن الحل الأنسب هو دون شك تكليف أحد رؤساء مجالس العمل التحكيمية للإشراف على عملية الانتخاب.

أما التدخل الآخر في سير عمل النقابة فيظهر بجلاء من خلال إلزام النقابات بتقديم تقارير إلى الإدارة

(١) قرار مجلس شورى الدولة رقم ١٤ تاريخ ١٩٥٣/٥/٥، (الرئيس شريل والمستشاران : زهار وباز)، النشرة القضائية لعام ١٩٥٣، ص ٤٠٨ .

(٢) المادتان ٢ و٣ من اتفاقية العمل الدولية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨ .

المادة ٨٥٨ من قانون العمل الدولي.

المادة ٧٧ من اتفاقية العمل العربية رقم واحد لعام ١٩٦٦ .

(3) Paul Durant et André Vitu, Traité de Droit Du Travail, T3, D, Paris, 1956. n° 63,p.195-196.
G.H.Camerlynck et Gérard Lyon- Caen, Droit du Travail, 11^{ème} édition, D , Paris, 1982, n° 560,P 833.

الرسمية المختصة تثبت أن شؤونها المالية والإدارية تتم وفقاً للقانون (المادة ٩ من المرسوم ٧٩٩٣) رغم أن الهدف من هذه الشروط هو منع الغش أو التبيد في قيود النقابة المالية إلا أنها تتطوي على تدخل في شؤون النقابة من قبل السلطة الإدارية، وبالتالي يمكن تلافيتها عن طريق تدخل النيابة العامة المالية بهذا الخصوص.

أمّا المعيار الخامس الذي تكرسه الاتفاقية رقم ٨٧ فهو عدم جواز تدخل السلطة الإدارية في حل النقابة أو وقفها. وهذا المبدأ يتعارض برأينا مع نص المادة ١٠٥ عمل لبناني الذي يعطي للحكومة (بالطبع وزير العمل) الحق في حل مجلس النقابة إذا أخل بالواجبات المفروضة عليه أو أتى عملاً لا يدخل في اختصاص، وهذا الحل الإداري وإن كان يطال مجلس النقابة وليس كيان النقابة ووجودها^(١) إلا أنه يبقى منقداً إذ يمكن في هذه الحالة إمكانية لمراجعة القضاء والقول بالحل القضائي.

يبقى أن نشير أخيراً إلى حق النقابة في تكوين اتحادات واتحادات عامة والانضمام إليها (المادة ٥ من الاتفاقية ٨٧) كما يحق لهذه الاتحادات والاتحادات العامة الانضمام إلى المنظمات الدولية (المادة ٥ المذكورة). إن هذا المعيار مكرس في المادة ١٠٦ عمل لبناني إلا أنه مشوب بعيب الحصول على ترخيص من وزارة العمل.

هكذا نصل إلى دراسة الاتفاقية الثانية الهامة برأينا والتي يتوجب على الدولة اللبنانية المصادقة عليها وهي الاتفاقية رقم ١٨٣ لعام ٢٠٠٠ بشأن حماية الأمومة.

الفقرة الثانية: حماية الأمومة

إن الاتفاقية رقم ١٨٣ لعام ٢٠٠٠ بشأن حماية الأمومة أقرت لمراجعة الاتفاقية رقم ١٠٣ لعام ١٩٥٢ غير المبرمة مع لبنان، لذلك سوف تقتصر دراستنا لها على أولاً: نطاق التطبيق، ثانياً: نطاق الحماية.

أولاً: نطاق التطبيق

ينطبق تعبير " امرأة " في مفهوم هذه الاتفاقية على أي أنثى دون أي تمييز وينطبق تعبير " طفل " على أي طفل دون أي تمييز. ويشمل نطاق انطباق الاتفاقية جميع النساء المستخدمات بمن فيهن اللواتي يمارسن أشكالاً غير نمطية من العمل لدى الغير، مع الأخذ في الاعتبار إمكان الدولة استثناء فئات من الأجيرات كلياً أو جزئياً من نطاق تطبيق الاتفاقية. إن نطاق الاتفاقية يشمل كل النساء، وهنا نقرأ بين السطور أنه يشمل النساء الحوامل دون اشتراط رابطة معينة أي الرابطة الزوجية للحمل وربما يكون هذا سبباً هاماً لعدم تصديق الاتفاقية من قبل

(١) مجلس شورى الدولة، قرار مبدئي رقم ١٧٥ تاريخ ١/٢٩/١٩٦٣.

لبنان غير أن هذا التحليل هو شخصي ولم نتمكن من الحصول على مستند لإثباته.

ثانياً: نطاق الحماية

أهم هدف للاتفاقية ١٨٣ هو تحديد إطار زمني وقانوني لإجازة الأمومة غير أنها تنص على وجوب تأمين حماية صحية وحماية في حالة المضاعفات الناجمة عن الحمل أو المرض وإعانات للحوامل وكذلك حماية في مجال الاستخدام لمنع إنهاء استخدام الأجيبة أو تغيير عملها أثناء الإجازة كما تنص على فترة أو فترات إرضاع يومية للمرأة أثناء العمل. أمّا الأهم فهو تحديد الاتفاقية في مادتها الرابعة لمدة إجازة الأمومة بأربعة عشر أسبوعاً على الأقل عند تقديمها لشهادة طبية تبين التاريخ المفترض للولادة. كما تنص المادة ذاتها على أن إجازة الأمومة المذكورة تتضمن فترة إجازة إلزامية بعد الولادة مدتها ستة أسابيع. إن الاتفاقية المتعلقة بحماية الأمومة قد وضعت معايير تتجاوز إلى حد ملموس المستوى المعتمد من قبل التشريعات الوطنية في معظم الدول وهذا ما أوجد إشكالية في التصديق عليها وتطبيقها^(١).

أما في لبنان فنص المادة ٢٨ عمل المعدلة بموجب المادة ٢ من القانون رقم ٢٠٧ تاريخ ٢٦/٥/٢٠٠٠ تحدد مدة إجازة الأمومة بسبعة أسابيع^(٢) تشمل المدة التي تتقدم الولادة والمدة التي تليها وهذا بالطبع تضارب بارز مع المعايير الدولية (١٤ أسبوعاً على الأقل). وكذلك تحدد المادة ذاتها إجازة ما بعد الوضع بثلاثين يوماً أي أربعة أسابيع وهذا مغاير لما هو محدد دولياً (٦ أسابيع). نشير إلى أن الاتفاقية رقم ١٨٣ لعام ٢٠٠٠ تعتبر على الصعيد الدولي أي بالنسبة لقانون العمل الدولي من القواعد الأساسية في مجال حماية الأمومة لذا ينبغي إعادة النظر في موضوع التصديق على الاتفاقية من قبل لبنان.

نصل الآن إلى دراسة المبحث الثاني من هذا الفصل وهو يتمحور حول تفعيل الرقابة على تطبيق الاتفاقيات الدولية، حيث إنه لا بد من وجود خطوة تلي التصديق على الاتفاقيات الدولية، ألا وهي التأكد من تطبيقها من خلال الرقابة.

(1) Nicolas Valticos, Droit International du Travail , op. cit , P.438 , n° 585.
Georges Scelle ,L'organisation Internationale Du Travail et le B.I.T., Librairie des sciences politiques et sociales, Paris, P.215.

G.H. Camerlynck, Traité de Droit du Travail,op. cit n°,135 P.239.

(٢) مدة إجازة الأمومة في القطاع العام هي ستون يوماً، بينما في قانون الضمان الاجتماعي م ١/٢٦ فإن مدة إجازة الأمومة هي ١٠ أسابيع علماً أن هذا الفرع لم يطبق حتى تاريخه.

المبحث الثاني: تفعيل الرقابة على تطبيق الاتفاقيات الدولية

بديهي القول أن الاتفاقية بمجرد تصديقها تدخل ضمن تسلسل القواعد القانونية وتتقدم على القانون، غير أن التأكد من تطبيق الاتفاقية هو أمر جوهري يدخل ضمن صلاحية منظمة العمل الدولية، التي بدورها تمارسه وفقاً لما نص عليه دستورها بموجب نوعين من الرقابة؛ عادية (أولاً) والثانية استثنائية (ثانياً)

أولاً: الرقابة العادية

إن قاعدة كل رقابة دولية لمنظمة العمل هي مجموعة الإجراءات التي اتخذتها الحكومة في سبيل تطبيقها للاتفاقيات المبرمة من قبلها، لذا جاء نص المادة ٢٢ من دستور المنظمة ينص على وجوب تقديم الحكومات لتقارير دورية تبين من خلالها تطبيقها للاتفاقيات المبرمة من قبلها وهذا النص الهام هو ركيزة الرقابة العادية المبنية على دراسة التقارير المقدمة من قبل الحكومات، وهنا نذكر أن المادة ١٩ من دستور المنظمة تلزم الدول الأعضاء بتقديم تقارير عن الاتفاقيات غير المبرمة وذلك بناءً على طلب مجلس إدارة المنظمة^(١).

وبناءً على التقارير المقدمة تبدأ مرحلة دراسة التقارير من قبل لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ولجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير^(٢) وبالنتيجة يتم توجيه طلبات مباشرة تليها ملاحظات حول التقارير المقدمة لاستيضاح الدول حول تطبيق الاتفاقيات.

فيما يتعلق بلبنان، فهو ملزم بتقديم التقارير المذكورة آنفاً، كونه عضواً في منظمة العمل الدولية وقد صادق على معظم الاتفاقيات الصادرة عنها، وهذا الدور (تقديم التقارير) تقوم به وزارة العمل وبالتحديد قسم العلاقات الخارجية وبصورة دورية حسب الأصول، هذا من حيث الشكل، أما فيما يتعلق بالمضمون فقد لاحظنا وبصورة قطعية من خلال الاستحصال على العديد من التقارير (التي تتعلق بتطبيق الاتفاقيات) من الوزارة، أن هذه التقارير مختصرة جداً، وتظهر تطبيق الاتفاقيات بصورة مثالية دون أي مشاكل تذكر، وبناءً عليه يتم التعامل مع الطلبات والملاحظات الموجهة من قبل المنظمة للحكومة اللبنانية على قاعدة التسوية والتأجيل وأكبر دليل على ذلك هو أن معظم لا بل كل ردود الدولة اللبنانية تربط الحلول بإقرار مشروع قانون العمل الجديد، الذي وضعتة اللجنة المكلفة إعداده في ٢٤ نيسان ٢٠٠٢ وأحالت وزارة العمل نسخة عنه إلى مكتب العمل الدولي في ٢٩ أيار ٢٠٠٦^(٣) وحتى هذا التاريخ هذا المشروع هو موضوع أخذ ورد وليس هناك

(1) Nicolas Valticos, Droit International du Travail , op. cit , P.583 et s.

(٢) انظر في هذا المجال الفصل الثاني من الباب الأول في القسم الأول من هذه الرسالة.

(٣) الجمهورية اللبنانية، وزارة العمل، كتاب رقم ٢٠٠٩/٣/تاريخ ٢٩ أيار ٢٠٠٦، الموضوع: إبداء الملاحظات حول مشروع تعديل قانون العمل.

من تأكيد على حتمية إقراره.

ثانياً: الرقابة الاستثنائية

الرقابة الاستثنائية هي موازية للرقابة العادية وليست بديلاً عنها، وهي تستند إلى المواد ٢٤ حتى ٣٤ من دستور المنظمة وترتكز إلى تقديم الاعتراضات والشكاوى إلى منظمة العمل الدولية، نذكر وجود لجننتين مرتبطتين بمجلس إدارة منظمة العمل الدولية تطلعان بمهمة واحدة هي حماية الحريات النقابية من خلال البت بالشكاوى المقدمة^(١).

١ - " لجنة كشف الحقائق والتوفيق "، ويمكن اعتبارها المرجع الأعلى للآلية الخاصة بحماية الحريات النقابية، وتتألف عضويتها من أشخاص مستقلين .

٢ - " لجنة الحرية النقابية "، وهي هيئة ثلاثية التمثيل^(٢).

عملاً بنص المادتين ٢٤ و ٢٥ من دستور المنظمة يمكن تقديم اعتراضات من قبل ممثلي العمال أو أصحاب العمل وذلك بوجه الدول الأعضاء فيما يتعلق بتنفيذ اتفاقية مصادق عليها من قبل الدولة المعنية وعند تقديم الاعتراض يطلب مجلس الإدارة من الدولة المعنية رداً توضيحياً ومن الممكن أن يطرح الموضوع على التصويت أمام مؤتمر العمل الدولي لاعتماد توصية ، غير أن هذه الرقابة غير فعالة، ففي العشرين سنة الأولى في حياة المنظمة، اعتمدت فقط ٧ توصيات بناء على اعتراضات مقدمة من ممثلي العمال^(٣)، والتوصيات بعد ذاتها غير ملزمة.

وقد لجأ الاتحاد العمالي العام في لبنان إلى هذه الرقابة الاستثنائية التي تمارسها منظمة العمل الدولية، حيث عقد المجلس التنفيذي للاتحاد جلسة بتاريخ ٢٠/٢/١٩٩٧، تقرر فيها تقديم شكوى إلى :
منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية ضد ممارسات الحكومة اللبنانية فيما يتعلق :
- بالتدخل في الشؤون النقابية .

(١) الحريات النقابية، منشورات مكتب العمل الدولي، ط١، جنيف، ١٩٩٦، ص ١٢ وما يليها .

(٢) عالجت هذه اللجنة ما يزيد عن ١٨٣١ شكوى . يراجع في هذا المجال الحريات النقابية، مرجع سابق، ص ٣٠١ وما يليها .

(3) Jean Zarras, Le Contrôle de L' Application des Conventions Internationales du Travail, Thèse pour le Doctorat (President : M. William Oualid), R.S, Paris, 1937, P.127-217.

- شكوى الاتحاد العمالي العام ممثلاً برئيسه الياس أبو رزق وأمينه العام ياسر نعمة إلى منظمة العمل الدولية ضد تدخل السلطة - وزارة العمل - في انتخابات الاتحاد عام ١٩٩٧.

- تعديل قانون العمل .

- تعديل المادة ٣ من المرسوم رقم ٧٩٩٣ تاريخ ١٩٥٢/٤/٣ بالمرسوم رقم ٨٢٧٥ تاريخ ١٩٩٦/٤/١٦، الذي أعطى الدولة إمكانية التدخل أكثر في الحياة النقابية وحدّ من الحرية النقابية، علماً أن المرسوم ٧٩٩٣ لم يكن مثالياً لهذه الجهة^(١) .

بنتيجة الشكوى ربح الاتحاد العمالي العام معركته أمام منظمة العمل العربية وأمام منظمة العمل الدولية من خلال تضامن المنظمين معه، لكن هذا الموقف العربي والدولي الداعم للاتحاد لم يمنع الدولة اللبنانية من ملاحقة رئيس الاتحاد العمالي العام وأمينه العام أمام القضاء اللبناني بتهمة الإساءة إلى سمعة الدولة والتشهير بها^(٢) .

كما لجأ الاتحاد العمالي العام حديثاً إلى الرقابة التي تمارسها منظمة العمل الدولية بموجب المواد ٢٤ و ٢٥ من دستور المنظمة على تطبيق الاتفاقيات، وذلك عبر تقديم شكوى^(٣) إلى منظمة العمل الدولية بوجه الدولة اللبنانية - وزارة العمل بتاريخ ٢٠/٢/٢٠١٢، موضوعها : "انتهاك معايير العمل الدولية فيما يتعلق بالمشاورات الثلاثية والمفاوضة الجماعية والحرية النقابية وتعريف وتحديد الأجر ... وكذلك مخالفة القوانين اللبنانية" .

أما المفارقة التي تحصل لأول مرة في لبنان فهي توافق الهيئات الاقتصادية (هيئات، أصحاب العمل) مع الإتحاد العمالي حول ذات الموضوع وتقديم شكوى إلى المنظمة أيضاً . والسؤال الذي نطرحه هنا : هل أن التوافق بين الاتحاد العمالي العام والهيئات الاقتصادية بشأن تقديم شكوى إلى منظمة العمل الدولية تتعلق بتطبيق معايير العمل الدولية هو نتيجة توافق فعلي بين طرفي الإنتاج، ولمصلحة من يمثلون وهذا تطور قانوني ونقابي يستحق التقدير!!! أم أن هذا التوافق جاء نتيجة

(١) عزيز صليبا، تاريخ الحركة النقابية في البقاع بين ١٩٠٨ - ١٩٩٨، ط١، دار الفرابي، بيروت، ١٩٩٩، ص ٢٢٧ و ٢٢٨ .

(٢) الياس الهبر، توثيق مسيرة الحركة النقابية العمالية في لبنان بين ١٩٩٥ و ١٩٩٨، ط١، دار الريحاني، بيروت، أيار ٢٠٠٢، ص ١٩٨ وما يليها .

(٣) شكوى الاتحاد العمالي العام ممثلاً برئيسه غسان غصن وأمينه العام سعد الدين حميدي صقر ضد الدولة اللبنانية - وزارة العمل بتاريخ ٢٠/٢/٢٠١٢، وشكوى الهيئات الاقتصادية أمام منظمة العمل، السفير، العدد ١٢١١٦، تاريخ ٢٠/٢/٢٠١٢، ص ٧ .

تدخلات سياسية وظروف خارجية لا علاقة لها بالعمال وأصحاب العمل وقضاياهم ؟ .
أما المواد من ٢٦ حتى ٣٤ من دستور المنظمة فتتص على الرقابة الأكثر جدية حسب منظور منظمة العمل الدولية، وهي الرقابة المبنية على تقديم الشكاوى مباشرة إما من قبل دولة بوجه أخرى أو من قبل مجلس إدارة المنظمة مباشرة، بشأن تطبيق اتفاقية أو أكثر، وهذه الرقابة غير معتمدة كثيراً عملياً، ففي العشرين سنة الأولى من عمر المنظمة لم تطبق، وبين عامي ١٩٦١ و ١٩٨٢ قدمت عشرون شكوى واحدة منها فقط عولجت بطريقة "مرضية"^(١)، أما لبنان فهو بالتأكيد لم يتقدم بأي شكوى في هذا المجال.
نصل الآن إلى المرحلة الثانية في تكييف تشريعات العمل اللبنانية مع المعايير الدولية، وهنا لا ضرورة للتذكير أننا بدأنا من العام إلى الخاص أو بصورة أوضح من الدولي إلى المحلي، حيث يتوجب (برأينا المتواضع) التصديق على الاتفاقيات الدولية الهامة ومن ثم تعديل قانون العمل على ضوء المعايير المكرسة بمقتضى الاتفاقيات، أما المرحلة الثانية فننتاولها في الفصل الثاني من هذا الباب تحت عنوان: مشروع قانون تعديل قانون العمل.

(1) Nicolas Valticos, Droit International du Travail, op. cit , P.606-607.

الفصل الثاني:

مشروع قانون تعديل قانون العمل

إن أهم مرحلة في تكييف تشريعات العمل اللبنانية مع المعايير الدولية، هي تعديل قانون العمل بإقرار قانون يتوافق مع كافة المعايير الدولية، وهذا ما يؤمن دفع عجلة الصناعة والتجارة والسياحة وبالتالي يناسب كافة القطاعات التي تشكل مواردها موازنة الدولة ومن جهة أخرى يلبي متطلبات أصحاب العمل وطموحاتهم ويسد حاجات العمال ومطالبهم. وهنا لا بد من دراسة مشروع قانون تعديل قانون العمل الذي أعدته اللجنة في ٢٤ نيسان ٢٠٠٢ نظراً لأن نصوصه ارتكزت أولاً على معايير العمل الدولية والعربية، وسوف نتناوله في المبحث الأول: من حيث الشكل، وثانياً: من حيث المضمون.

المبحث الأول: من حيث الشكل

التطور صفة ملازمة لجميع العلوم، وتغيّر هذه العلوم لا بد من تحديث القوانين التي تضبط تقدمها ضمن إطار الشرعية، هكذا نخلص إلى نتيجة حتمية تتركز حول وجوب تعديل القوانين بما يتلاءم ومتطلبات الحداثة. أما قانون العمل فهو من باب أولى بحاجة إلى المراجعة بصورة شبه دورية نظراً لأبعاده المتعددة المتقاربة المتباعدة (سياسية، اجتماعية، وإنسانية...) من جهة، ولتطور قطاعات الإنتاج من جهة أخرى... في الواقع، قانون العمل اللبناني الصادر بتاريخ ٢٣ أيلول ١٩٤٦، لم يعد يتماشى مع التطور اللاحق في كافة ميادين العمل، فستة عقود ونصف فترة زمنية كفيلة بإعادة إقرار قانون عمل حديث من حيث الشكل والمضمون، فمن حيث الشكل لا بدّ من إدخال تعديلات على قانون العمل تطل المصطلحات القانونية المستخدمة (فقرة أولى) والتبويب (فقرة ثانية).

الفقرة الأولى: ضبط المصطلحات القانونية

سعت اللجنة التي أعدت مشروع تعديل قانون العمل إلى ضبط المصطلحات القانونية المستخدمة بشكل يؤمن بدقة المعنى المنشود من النص من جهة، ويراعي تطور الأوضاع الاقتصادية المتأثرة بالعولمة من جهة أخرى. غير أنها لم توفق كثيراً في مسعاها هذا ولعل مرد ذلك يعود إلى دقة عملها فهي تضم ممثلين لجميع فئات الإنتاج (دولة، عمال وأصحاب عمل) كما يعود أيضاً إلى الميل الدائم المتعمد في دول العالم الثالث إلى إقحام السياسة في كل جوانب الحياة لجعل البشر أداة لمصالحها. إن هذا الضبط للمصطلحات

جاء، وبحسب رأينا، إيجابياً في مواد معينة (أولاً) وسلبياً في مواد أخرى (ثانياً).

أولاً: الضبط الإيجابي للمصطلحات

نقصد بهذا العنوان، اعتماد اللجنة لمصطلحات أدخلت على مشروع تعديل قانون العمل فأعطت معنى أدق من عدة نواحٍ لاسيما من حيث التلاؤم مع المعايير الدولية.

المادة الأولى من المشروع اعتمدت عبارة "صاحب العمل" بدلاً من عبارة "رب العمل" فكلمة صاحب أنسب من حيث المعنى وتتوافق مع الاتفاقيات الدولية المتعددة التي تتعلق بالكرامة الإنسانية.

الفصل الثاني من المشروع يبدأ بالمادة ١٨ وعنوانه "استخدام أو عمل الأحداث" وهذا العنوان الجديد والمستقل للفصل المتعلق بالأحداث وليس "الأولاد" (كما هو الوضع في القانون الحالي).

اعتمد تطبيقاً لاتفاقية العمل الدولية رقم ١٣٨ المبرمة بموجب القانون ٢٠٠٢/٤٠٠ التي اعتمدت هذه العبارة في جميع أحكامها.

المادة ٣٢ من المشروع أضافت عبارة "بقرار من القضاء" بدلاً من عبارة "بناءً على الطلب" وذلك من أجل رفع فقدان أهلية الأجير، وهذا التعديل للمصطلح المستخدم أصوب بدون شك.

الفصل الثالث من المشروع عنوانه "استخدام النساء" حيث بدأ بالمادة ٣٥ التي أضيفت إليها عبارة "تسري على النساء جميع الأحكام القانونية المنظمة للعمل" وهذا تطبيقاً لمعايير العمل الدولية والعربية.

المادة ٦١ من المشروع تقابل المادة ٥٠ من القانون الحالي تضمنت كلمة "أجير" بدلاً من "عامل" وهذه العبارة استخدمت في جميع مواد المشروع، كما تضمنت إضافة عبارة "معللاً" بالنسبة للإنذار الخطي وكذلك أضيفت عبارة "تحت طائلة اعتبار الفسخ تعسفياً" ... وهذه كلها تعديلات لتوخي الدقة في هذه المادة الهامة.

المادة ٧٧ من المشروع وعند تحديدها لحالة فرض العقوبة المالية من قبل صاحب العمل أضافت عبارة "إذا ثبت بوضوح مسؤولية الأجير المعني" وهذه العبارة مهمة لجهة ضبط صلاحية صاحب العمل في فرض العقوبة المالية.

المادة ٨٥ فقرة (٥) من المشروع المقابلة للمادة ٧٤ الحالية أدخلت عبارة "ثلاثة إنذارات خطية" مكان عبارة "بالرغم من التنبيهات الخطية" وهذا ما يحدد إطار لعدد الإنذارات التي يتوجب توجيهها من قبل صاحب العمل قبل أن يفسخ العقد دون تعويض صرف ودون إنذار.

المادة ٨٦ من المشروع المقابلة للمادة ٧٥ الحالية استبدلت عبارة "ارتكاب أعمال عنف" بكلمة

"اعتدى" وذلك من أجل التوازن بين حقوق كل من صاحب العمل والأجير. (نفس العبارة المستخدمة بالنسبة للطرفين).

المادة ١٠٧ من المشروع وكل النصوص المتعلقة بحوادث العمل أضافت عبارة "والمتدرب" بعد كلمة "الأجير" وهذا أشمل.

المادة ١٦٦ من المشروع أضافت كلمة "الأجراء" إلى جانب "أصحاب العمل أو ممثليهم" لكي يتعاونوا أيضاً مع مفتشي العمل.

المادة ١٧٠ من المشروع استبدلت كلمة "السلطة المختصة" بكلمة "وزارة العمل" وهذا تحديد لمعنى النص.

المادة ١٧٣ من المشروع استبدلت عبارة "جريمة شائنة" بعبارة "جنحة شائنة" وهذا تحديد ضروري وخاصة لنص قانوني.

المادة ٢٠٥ من المشروع^(١) أضافت عبارة "أي مصلحة لها طابع نموذجي مبدئي" وذلك بهدف تعريف المصلحة الجماعية سناً لاجتهاد ثابت صادر عن اللجنة التحكيمية الناظرة بنزاعات العمل الجماعية. المادة ٢٠٩ من المشروع^(٢) أضافت عبارة لكل من الطرفين "أن يعين من يمثله بموجب تفويض خطي وفقاً للأصول"، وذلك بهدف صحة التمثيل في نزاع العمل الجماعي.

هكذا نكون أعطينا العديد من التعديلات المدرجة في مشروع قانون العمل الجديد والتي تهدف إلى ضبط المصطلحات القانونية، لكن برأينا لم تأت كل هذه التعديلات في مكانها القانوني...

ثانياً: الضبط السلبي للمصطلحات

نقصد بهذا العنوان، استخدام اللجنة المعدة للمشروع لمصطلحات تؤدي إلى تفسير النص بشكل سلبي إن لجهة عدم التمكن من تحديد المعنى المقصود أو إنقاصه أو لجهة عدم مراعاة معايير الحداثة.

المادة ٥٦ من المشروع عرّفت "الأجر"، إن هذا التعريف يعتبر متخلفاً جداً عن تشريعات العمل الحديثة التي درجت على استعمال كلمة كسب (Rémunération) بدلاً من أجر إذ يشكل الأجر الأساسي عنصراً من عناصر الكسب.

المادة ٨٥ من المشروع والتي تحدد الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل أن يفسخ العقد دون

(١) مستمدة من المادة ٢٩ من المرسوم ٦٤/١٧٣٨٦.

(٢) مستمدة من المادة ٣٣ من المرسوم ٦٤/١٧٣٨٦.

تعويض صرف وإنذار سابق، ذكرت في فقرتها الرابعة، "عندما يكون الأجير قد ارتكب عملاً أو امتناعاً... " وحذفت عبارة "مقصوداً" من النص النافذ حالياً وهذا ما يشكل إنقاصاً من الضمانات المعطاة للأجير. المواد ١٧٩ وما يليها من المشروع، مستمدة من مواد المرسوم ١٧٣٨٦/٦٤ مع إضافة العديد من المصطلحات التي تركز سيطرة وزارة العمل على المفاوضات الجماعية وعقد العمل الجماعي وهذا ما يتعارض برأينا مع المادة الرابعة من الاتفاقية الدولية ٩٨ لعام ١٩٤٩ بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

نصل الآن إلى التعديل الثاني الذي سعت اللجنة إلى إدخاله على قانون العمل وذلك من حيث الشكل وهو: تحسين تبويب قانون العمل.

الفقرة الثانية: تحسين تبويب قانون العمل

أدخلت اللجنة الثلاثية التمثيل العديد من التعديلات على تبويب قانون العمل وأدرجتها في المشروع الذي أعدته، وذلك إما من خلال إضافة بعض النصوص القانونية (أولاً) أو من خلال نقل بعض النصوص أو إلغائها (ثانياً).

أولاً: إضافة بعض النصوص القانونية

إن المشروع الجديد اعتمد تبويماً حديثاً لأبوابه وفصوله ومواده مستنداً إلى قوانين بعض الدول المتقدمة وإلى عناوين وردت في اتفاقيات العمل الدولية والعربية.

الباب الأول من المشروع أعطى عنواناً جديداً "علاقات العمل الفردية" أما الفصل الأول فعنوانه "عقد العمل الفردي" بعد أن كان الباب الأول والفصل الأول بعنوان "في عقد الاستخدام".

الفصل الثاني من الباب الأول أصبح عنوانه "استخدام أو عمل الأحداث"، الفصل الثالث "استخدام النساء" وبالتالي تخصيص فصل مستقل لكل موضوع على حدة. الباب الثاني من المشروع أعطى عنواناً جديداً "وقاية وسلامة وصحة الأجراء في المؤسسة وطوارئ العمل" وهو يتألف من فصلين الفصل الأول "وقاية وسلامة وصحة الأجراء" وهذا مضمون الفصل الأخير من الباب الأول جرى نقله إلى الباب الثاني، أما الفصل الثاني فعنوانه "طوارئ العمل" وهذا تعديل هام جداً، حيث أُدخل قانون طوارئ العمل والحماية والوقاية والسلامة الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/١٣٦ ضمن مشروع قانون العمل الجديد في فصل مخصص له.

الباب الثالث من المشروع عنوانه "النقابات والاتحادات" وهو مقابل للباب الرابع من القانون الحالي وهو لا يتضمن فصلاً.

الباب الرابع من المشروع عنوانه "تفتيش العمل" أخذ بمضمون اتفاقية العمل الدولية رقم ٨١ المبرمة بشأن تفتيش العمل والمطبقة بموجب المرسوم رقم ٣٢٧٣ تاريخ ٢٦/٦/٢٠٠٠.

الباب الخامس من المشروع عنوانه مجالس العمل التحكيمية وهو مقابل للباب الثالث من القانون الحالي مع تعديلات جوهرية على المضمون^(١).

الباب السادس من المشروع عنوانه "عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم" وهذا تعديل هام بإدخال قانون ٢ أيلول ١٩٦٤ الصادر بالمرسوم ١٧٣٨٦ تحت عنوان الباب السادس من المشروع، وهو يتضمن خمسة فصول وعدة عناوين تتلاءم مع عناوين القانون ١٩٦٤/٩/٢. الباب السابع من المشروع عنوانه "العقوبات" ولا يتضمن فصلاً، وهو يقابل قانون ١٩٦٢/٩/١٧ الذي ألغى المادتين ١٠٧ و ١٠٨ من قانون العمل الحالي. ونشير في هذا المجال إلى أن المشروع تضمن إضافة العديد من المواد^(٢) والفقرات^(٣) إلى القانون الحالي.

ثانياً: نقل بعض النصوص أو إلغاؤها

تضمن مشروع قانون العمل الجديد عدّة تعديلات لجهة نقل النصوص القانونية أو إلغاؤها فالباب الثالث من القانون الحالي أصبح الفصل السابع من الباب الأول من المشروع.

أما الباب الخامس من القانون الحالي فنقل إلى الباب السابع من المشروع.

والأهم هو إلغاء الباب السادس من القانون الحالي المتعلق "بمكاتب الاستخدام" باعتبار أن هذا الموضوع هو من صلاحيات المؤسسة الوطنية للاستخدام المنشأة بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ٨٠ تاريخ ٢٧ حزيران ١٩٧٧.

أما بما يتعلق بالفصول فقد أُلغى العديد منها، فالباب الثالث من المشروع المتعلق بالنقابات وينظم وضعها تحت عناوين دون فصول كما كان الباب الرابع الحالي يتضمن خمسة فصول. وبالنسبة للمواد فهي أيضاً كانت محط اهتمام اللجنة حيث أُلغى العديد منها مثال إلغاء المواد ١٠، ١٤، ٤٢، ٤٣، ٤٨... وذلك كون

(١) لم يعد إنشاء مجالس العمل التحكيمية محصوراً في مركز كل محافظة بل بات بالإمكان إنشاء أكثر من مجلس في كل محافظة.

- أصبح تعيين مفوضي الحكومة محصوراً بموظفي الفئة الثالثة في وزارة العمل بعد أن كان هذا التعيين جائزاً من بين موظفي الفئة الثالثة في الإدارات العامة الأخرى.

(٢) أمثلة على مواد جديدة تضمنها المشروع: ٧٩، ٨٠، ٨٢، ٨٤...

(٣) أمثلة على فقرات جديدة تضمنها المشروع: ف ٨ و ٩ من المادة ٨٥ المقابلة للمادة ٧٤ الحالية.

نصوصها أدخلت ضمن نصوص مواد أخرى، وهذا التعديل قد طال الفقرات أيضاً. نصل الآن إلى دراسة المبحث الثاني من هذا الفصل وهو يتمحور حول مشروع تعديل قانون العمل اللبناني من حيث المضمون.

المبحث الثاني: من حيث المضمون

إن الهدف الرئيسي من تعديل أي قانون هو تغيير جوهره بحيث يؤدي إلى تحقيق الغاية المنشودة من أحكام نصوصه، أما قانون العمل المتعدد الأهداف (اقتصادية، اجتماعية، سياسية...) والأطراف (دولة، أصحاب عمل، عمال) فتعديله لا بد أن يؤدي إلى تحقيق غايات متعددة من أهمها تطبيق المعايير الدولية التي تشكل قانون العمل الدولي.

في الواقع هذا ما سعت إليه اللجنة التي وضعت مشروع تعديل قانون العمل، حيث كرّست مبادئ الاتفاقيات الدولية ضمن نصوص المشروع، حتى إنها في بعض الأحيان نسختها تحت عنوان مادة من مواد المشروع، وهذا ما أدى إلى تعديل جوهري لنصوص القانون (الفقرة الأولى) لكن الأمر لم يبق كذلك في كل النصوص حيث تدخلت العوامل اللبنانية وفي مقدمتها السياسة لتحول دون تكريس كافة المعايير الدولية ضمن قانون عمل لبناني عصري يليق بمكانة لبنان وحقوقيه وشعبه، وهذا ما سنعرضه تحت عنوان: ملاحظات على مشروع قانون العمل (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: تعديل جوهري للنصوص

أدخلت اللجنة على مشروع قانون العمل كافة التعديلات التي تجعله يتماشى مع مبادئ منظمة العمل الدولية المكرسة ضمن الاتفاقيات التي صادق عليها لبنان، وبالتالي تضمن مشروع القانون تكريساً لمعايير العمل الدولية الأساسية والثانوية^(١).

أولاً: تكريس مبادئ العمل الدولية الأساسية^(٢)

حددت منظمة العمل الدولية ثمانى اتفاقيات عمل دولية بأنها أساسية يتوجب على الدول الأعضاء احترام مبادئها والعمل على تعزيزها وتحقيقها بنية حسنة ولو لم تكن قد صدقت عليها، وبالفعل كرست اللجنة ضمن مشروع قانون العمل معظم المعايير الدولية للاتفاقيات الأساسية، باستثناء الاتفاقية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم كونه لم تتم المصادقة عليها وتتضمن عدّة معايير لا زالت موضع

(١) أخذ المشروع بالاتفاقيات التي صادق عليها لبنان، وحاولت اللجنة الأخذ ببعض المعايير التي لم يصادق لبنان على الاتفاقيات التي تضمنتها.

(٢) الجمهورية اللبنانية، وزارة العمل، الأسباب الموجبة لمشروع قانون العمل، اللجنة الثلاثية تاريخ ٢٤ نيسان ٢٠٠٢.

- خلاف بين أطراف الإنتاج^(١). سنستعرض فيما يلي بإيجاز الاتفاقية ورقمها والمادة التي تركز معاييرها دون الدخول في شرح المعيار كوننا درسنا ذلك سابقاً، وسنحيل إلى الشرح في الهامش.
- الاتفاقية رقم ٢٩ لعام ١٩٣٠ والاتفاقية رقم ١٠٥ لعام ١٩٥٩ بشأن إلغاء العمل الجبري، تجدان تطبيقاً لمعاييرهما في الفقرة ١ و ٢ من المادة الأولى من المشروع^(٢).
 - الاتفاقية رقم ٩٨ لعام ١٩٤٨، حق التنظيم والمفاوضة الجماعية؛ المادة ١٣٨ هي تطبيق مباشر وحرفي لمعيار المادة الأولى فقرة ١ من الاتفاقية، أما المادة ١٣٩ من المشروع فهي تطبيق لمعيار المادة ٤ من الاتفاقية^(٣).
 - الاتفاقية رقم ١٠٠ لعام ١٩٥١، المساواة في الأجور؛ المادة ٥٥ و ٥٦ من المشروع تتلاءمان مع المعيار المقرر في المادة الأولى فقرة ب من الاتفاقية^(٤).
 - الاتفاقية رقم ١٣٨ لعام ١٩٧٣، الحد الأدنى لسن الاستخدام؛ المادة ١٨ هي تطبيق للمعيار المقرر في المادة الثانية من الاتفاقية، المادة ١٩ هي تطبيق للمعيار المقرر في الفقرة ٣ من المادة الثانية والمادة السابعة من الاتفاقية، أما المادة ٢٠ من المشروع فتتطابق مع مبدأ الفقرة ٣ المادة ٣ من الاتفاقية^(٥).
 - الاتفاقية رقم ١٨٢ لعام ١٩٩٩، أسوأ أشكال عمل الأطفال؛ المادة ٣٣ من المشروع هي تكريس حرفي لمعيار المادة ٣ من الاتفاقية^(٦).

ثانياً: تكريس مبادئ العمل الدولية

إن معايير العمل الدولية التي تتضمنها الاتفاقيات الدولية تشكل ركائز قانون العمل الدولي التي يتوجب على الدول الأعضاء تطبيقها لمجرد التصديق على الاتفاقيات وفي حال عدم التصديق السعي من أجل اعتماد مبادئها، وهذا التطبيق يبقى هدفاً هاماً بنظر المنظمة مهما كان تصنيف الاتفاقية أو النطاق الذي

(١) المزيد من التفاصيل يراجع الفقرة الثانية من المبحث الثاني من هذا الفصل: ملاحظات حول مشروع تعديل قانون العمل ص ١٣٩.

- (٢) المزيد من التفاصيل يراجع المبحث الأول من الفصل الأول في الباب الأول من القسم الثاني في الرسالة ص ٨٢.
- (٣) المزيد من التفاصيل يراجع المبحث الأول من الفصل الأول في الباب الأول من القسم الثاني في الرسالة ص ٨٢.
- (٤) المزيد من التفاصيل يراجع المبحث الثالث من الفصل الثاني في الباب الأول من القسم الثاني في الرسالة ص ١١٧.
- (٥) المزيد من التفاصيل يراجع المبحث الثاني من الفصل الأول في الباب الأول من القسم الثاني في الرسالة ص ٩٨.
- (٦) المزيد من التفاصيل يراجع المبحث الثاني من الفصل الأول في الباب الأول من القسم الثاني في الرسالة ص ٩٨.

تتناوله أو عدد التصديقات... لذا كان لا بد من تضمين مشروع قانون العمل كافة المبادئ المقررة بموجب الاتفاقيات^(١) التي صادق عليها وعددها ٥١ اتفاقية دولية وسبع اتفاقيات عربية^(٢)...

إن مشروع قانون العمل جاء نتيجة لكل الاتفاقيات الدولية التي وافق عليها لبنان^(٣)، لكنه يتضمن العديد من النواقص^(٤)، وهذا ما يدفعنا إلى دراسة الملاحظات على المشروع.

الفقرة الثانية: ملاحظات حول مشروع تعديل قانون العمل

صحيح أن مشروع تعديل قانون العمل يجعل من لبنان بمصاف الدول التي تحترم الاتفاقيات الدولية وتحترم حقوق الأجير وصاحب العمل^(٥)، إلا أنه لم يأت متكاملاً إلى الدرجة التي كان ينتظر أن يكون عليها والتي كان ممكناً أن يكون عليها!!! وهذا ما جعله عرضة للعديد من الملاحظات القانونية (أولاً) والنقابية (ثانياً).

أولاً: الملاحظات القانونية

إن استعراض الملاحظات القانونية حول مشروع تعديل قانون العمل هو بحد ذاته عنوان رسالة بامتياز، كما أنه موضوع يتطلب عملاً دؤوباً من قبل لجنة حقوقية وفنية، ويختلف باختلاف المرتبة التي نريد أن نصل إليها بين الدول التي تحترم الاتفاقيات الدولية من خلال تحديث تشريعاتها... لذا سوف ندرس بعض الملاحظات القانونية التي تقاطعت النظريات القانونية بشأنها كما أنه من المستغرب عدم الأخذ بها!!!.

١ - أدخل المشروع قانون طوارئ العمل في صلب قانون العمل، مع العلم أن طوارئ العمل والأمراض المهنية منصوص عليها في الباب الثاني من قانون الضمان الاجتماعي ولإعمال هذا الفرع يكفي مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء^(٦).

(١) الجمهورية اللبنانية-وزارة العمل-جدول مقارنة ملحق بمشروع تعديل قانون العمل-كتاب رقم ٣/١٠٨٤ تاريخ ٢٠١٠/٤/١٣.

(٢) يراجع ملحق رقم ١ بالاتفاقيات الدولية والعربية التي صادق عليها لبنان.

(٣) جريدة الأخبار، تصريح وزير العمل بطرس حرب، العدد ١١٠٩- تاريخ ٢٠١٠/٥/٥، ص ١٠.

(٤) جريدة الأخبار، تصريح لوزير العمل بطرس حرب، العدد ١١٤٤، تاريخ ٢٠١٠/٦/١٧، ص ١٣.

(٥) جريدة الأخبار، تصريح وزير العمل بطرس حرب، العدد ١١٠٩- تاريخ ٢٠١٠/٥/٥، ص ١٠.

(٦) إن الحماية التي يوفرها قانون الضمان الاجتماعي هي أكثر عدالة للأجراء، كما أنه يلحظ الحماية في حالات الأمراض المهنية الأمر غير المتوفر في المشروع. كما أن إصابات العمل التي لا يصرح عنها تجري معالجتها على نفقة فرع ضمان المرض والأمومة فمن الطبيعي أن ينفذ فرع طوارئ العمل والأمراض المهنية في نطاق الضمان الاجتماعي.

- ٢ - أشار المشروع إلى عقد العمل المحدد المدة (م ١٠) دون أن يحدد شروطه وضوابطه^(١).
- ٣ - أخضع المشروع لأحكام قانون العمل المؤسسات الزراعية التي لها الصفة الصناعية أو التجارية فقط، بينما أخضع القانون رقم ٧٤/٨ تاريخ ١٩٧٤/٣/٢٥ العاملين في المؤسسات الزراعية لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، وكان الأفضل تدارك هذا التناقض وإدخال كافة المؤسسات الزراعية ضمن أحكام قانون العمل خاصة بعد تطور هذه المؤسسات كترابية الدواجن والأبقار...
- ٤ - المادة ٥ استنتجت من أحكام قانون العمل "الخدم في بيوت الأفراد ومن هم في حكمهم" وكذلك المادة ٩ نصت على أن "عقود العمل من الباطن يجب أن يصدر بها تشريع خاص" وفي كلتا الحالتين لا بد من وجود نظام قانوني يرفع الوضع، مع العلم أن الخدم في بيوت الأفراد وضعهم مماثل في القانون الحالي.
- ٥ - المادة ٥٦ حددت لاعتبار لوائح الأجر من ضمنه أن تتسم هذه اللوائح بصفتي الاستقرار والاستمرار، وهذا اجتهاد مستقر منذ ٦٥ سنة غير أنها لم تحدد مدة الاستمرار علماً أن اجتهادات كثيرة للمحاكم حددت الاستمرار بمدة لا تقل عن ثلاث سنوات^(٢).
- ٦ - المادة ٦٩ أجازت توقيع اتفاقات ثنائية بين إدارة المؤسسة وأجرائها تمنحهم إكراميات أو تقديمات، ولا تطبق على هذه الاتفاقات أحكام تعويض الصرف في قانون العمل وأحكام قانون الضمان الاجتماعي.
- وهذا النص يتيح لأصحاب العمل استغلاله لتهريب قسم من الأجر من احتساب تعويض الصرف ومن احتساب اشتراكات الضمان الاجتماعي في مختلف فروعه.
- ٧ - المادة ٨٠ أعطت الأجير حق الاعتراض على العقوبات المطبقة عليه من قبل صاحب العمل، أمام وزارة العمل، ولكنها لم تحدد صلاحيات الوزارة بهذا الشأن ومفاعيل قراراتها.
- ٨ - المادة ١٧٣ لم تفرض على ممثلي الأجراء وأصحاب العمل، في مجلس العمل التحكيمي، وهم قضاة في هذه المحكمة، أية شهادة علمية.
- هذا ناهيك عن العديد من الملاحظات القانونية التي لا مجال لدراستها هنا، لكن الحل يبقى في دراسة

(١) ... حالات عقد العمل المحدد المدة، شروطه، حقوق الأجراء أثناء وعند انتهاء العقد، التعويض، العقوبات.

(2) Drouillat (René) et Aragon (Georges), Code du Travail, Recueil Sirey, Paris, 1952, P.58; Enc. Dalloz, Soc. salaires N° 58.

م. ع. ت. بيروت قرار رقم ٥٧٤ تاريخ ١٩٧١/٥/٤، ناصر وبشير، سنة ١٩٧١، ص ١٥.

م. ع. ت. بيروت قرار رقم ٤٨ تاريخ ١٩٨٨/٦/٢١، نبيلة زين، قضايا العمل، سنة ١٩٩٢، أجر، رقم ٦ ص ٣١.

م. ع. ت. بيروت قرار رقم ١٩٩٢/٤٢٦، المرجع ذاته، رقم ٧ ص ٣٣.

المشروع من قبل لجنة من الحقوقيين والخبراء في مجال تشريع العمل.

ثانياً: الملاحظات النقابية

الملاحظات النقابية حول مشروع تعديل قانون العمل لها وقع مميز، كيف لا والعمال هم أهل الدار الذين لولا جهودهم ما كتب قلم ولا تقدم وطن، (هذا مبدئياً أمّا فعلياً فنشكر الله أننا وجدنا بعض الملاحظات النقابية حول المشروع في ظل هذا التفتت الجسيم في الحركة النقابية نتيجة التبعية السياسية التي أودت إلى عدم الأخذ بأراء ممثلي العمال عند طرح قضاياهم على الطاولة وأكبر دليل على ذلك أولاً: محاضر اللجنة التي وضعت مشروع تعديل قانون العمل حيث اتخذت القرارات بالأكثرية وليس بالإجماع، وثانياً: تجرؤ السلطة السياسية على تعديل مشروع القانون بعد وضعه من قبل اللجنة وقبل إحالته إلى مجلس النواب ودون استشارة أحد...) خاصة وأن المشروع لم يحقق جميع المطالب العمالية المشروعة التي كان بالإمكان الاستجابة إليها فيما لو وجدت رؤية واضحة لدى أهل السياسة حول الدور الحقيقي للحركة النقابية وبالتالي تأمين هيكلية نقابية تتماشى مع مقومات التطورات العمالية العالمية وأهمها تطبيق أحكام الاتفاقية ٨٧ لعام ١٩٤٨ التي تمحورت حولها معظم الملاحظات حول المشروع.

- المادة ٤١ تحدد الحد الأعلى لساعات العمل في اليوم بثماني ساعات... أمّا إقتراح الاتحاد العمالي العام فكان اعتماد سبع ساعات يومياً كما هو معمول به في أكثرية بلدان العالم.
- المادة ٤٤ تنص على تمتع الأجراء براحة تسع ساعات متوالية على الأقل ما لم تستلزم ظروف العمل إنقاصها، وهذا يفسح المجال لاستخدامها تعسفياً من قبل أصحاب العمل.
- المادة ٤٥ تمكن صاحب العمل من تعديل الدوام ضمن شروط... وهذا ما يمكن صاحب العمل من الانتقام من العمال أو أحدهم باعتماد دوامات عمل مختلفة.
- المادة ٤٩ الفقرة الرابعة، فيما يتعلق بالاستمرار بالعمل خلال الأعياد، فمن الضروري إيجاد نص واضح تحاشياً لاستسهال أصحاب العمل تشغيل العمال أثناء الأعياد.
- المادة ٥٦ الفقرة الثانية تنص على أنه تدخل في مفهوم الأجر الإكراميات، وهذا ضروري لكن يجب إضافة إشراف العمال عليها منعاً للتلاعب.
- المادة ٦١ (المادة ٥٠ حالياً) الفقرة أ تنص على أن لا ينقص التعويض عن بدل شهرين ويزيد عن اثني عشر شهراً. بينما النص المقترح من الاتحاد العمالي العام "... لأربعة أشهر ولا يزيد عن أربعة وعشرين شهراً لمنع صاحب العمل من استسهال الصرف من الخدمة دون مبرر.

- المادة ٨١ بشأن العقوبات المفروضة على الأجراء، يجب أن يشرف عليها لجنة من قبل صاحب العمل والعمال منعاً لاستغلال ذلك من قبل صاحب العمل بإرادته المنفردة.

- المادتان ١٣٤ و ١٣٥ بشأن تأسيس النقابات، "... ترخص النقابة بقرار... " المبدأ هو تأسيس النقابات استناداً إلى الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨ أي دون ترخيص مسبق من قبل السلطة الإدارية (وزارة العمل) ولكن حتى في النص الجديد لم يتم الالتزام بالمبدأ تحت شعار عدم التصديق على الاتفاقية ٨٧، وجاء النص غير مكتمل فهو لا يشمل حالة عدم الرضا وعدم الترخيص وهنا يجب أن يضاف مهلة بإنقضائها تعتبر النقابة منشأة حكماً.

- المادة ١٥٢ تنص على مصادقة وزارة العمل على نتيجة الانتخابات ولا يعتبر الانتخاب نهائياً ما لم يقترن بالتصديق وهذا كله يتعارض مع الاتفاقيات الدولية ويشكل تدخلاً من السلطة في عمل النقابات. وهكذا بعد استعراض كامل الفصل المتعلق بمشروع قانون العمل الجديد نصل إلى الفصل الثالث، في المراحل الواجب اتباعها لتحديث تشريعات العمل مع مقتضيات العولمة والاتفاقيات الدولية والعربية، وعنوانه: تذليل الصعوبات العملية لوضع المعايير موضع التنفيذ.

الفصل الثالث:

تذليل الصعوبات العملية لوضع المعايير موضع التنفيذ

الدولة مفهوم واسع مترامي الأطراف، لذلك من البديهي أن الاتفاقية الدولية التي تصادق عليها دولة ما تتطلب منها جهوداً جبارة من أجل تطبيقها على أراضيها، فكيف بنا إذا كانت الدولة غير متقدمة وتعاني بالأصل من تقادم عام في كافة مقوماتها عندئذٍ يتطلب تطبيق الاتفاقيات الدولية جهوداً مضاعفة...، وهذا هو حال لبنان حيث لا نجد إمكانية لذكر كافة الصعوبات العملية لوضع المعايير الدولية للعمل موضع التنفيذ لذلك سنكتفي بدراسة أهمها في المبحث الأول: صعوبات تتعلق بالأشخاص المولجين السهر على تطبيق المعايير، وفي المبحث الثاني: صعوبات تتعلق بالظروف الإدارية والقانونية والسياسية.

المبحث الأول: صعوبات تتعلق بالأشخاص المولجين السهر على تطبيق المعايير

تماشياً مع نصوص قانون العمل اللبناني وملحقته^(١)، يعهد إلى جهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل والإشراف على تنفيذ أحكام اتفاقيات العمل الدولية... وبذلك يكون تفتيش العمل هو المرجع المنوط به التأكد من تطبيق معايير العمل الدولية من حيث القانون، أما عملياً فالتنفيذ تكتفه عيوب موضوعية (فقرة أولى) وعيوب ذاتية (فقرة ثانية).

الفقرة الأولى: العيوب الموضوعية

نقصد بالعيوب الموضوعية جميع العيوب المتعلقة بجهاز التفتيش بذاته من حيث تركيبته العددية والإدارية.

أولاً: العديد^(٢)

إن عديد تفتيش العمل هو غير كافٍ للقيام بتنفيذ المهام الموكولة لهذا الجهاز بحكم النصوص القانونية وهذا ما يؤدي إلى عدم فعالية الجهاز المذكور الذي تشمل صلاحياته كافة الأراضي اللبنانية. هنا نذكر أن عدد مفتشي العمل في لبنان لا يتجاوز المئة مفتش، أما في دائرة بيروت فيوجد سبعة مفتشين (أربعة إداريين، مهندسان، وطبيب).

(١) المرسوم ٣٢٧٣ تاريخ ٢٦ حزيران ٢٠٠٠ بشأن تفتيش العمل.

(٢) الجمهورية اللبنانية، وزارة العمل، مقابلة مع رئيسة دائرة بيروت للتفتيش، جمانة حيمور، تاريخ ١٧/١١/٢٠١١.

ثانياً: التسلسل الإداري

يقسم جهاز التفتيش في وزارة العمل إلى دوائر إقليمية، كل دائرة يتولاها رئيس يرأس المفتشين، علماً بأن الرئيس والمفتشين من الفئة الثالثة.

يعين رئيس دائرة التفتيش بهذه الصفة بقرار من وزير العمل، وهنا تبرز الإشكالية الأولى حيث إن الرئيس والمرؤوس هما من نفس الفئة.

يتوجب على كل رئيس دائرة أن يضع خطة للتفتيش عن كل عام تطبق ضمن نطاق دائرته. أما المفتش فيتولى التفتيش ووضع تقرير يتضمن رأيه كما يتولى التحقيق في الشكاوى العمالية المقدمة إلى الوزارة^(١)، فقط في بيروت هناك دائرة مستقلة لتفتيش العمل ودائرة أخرى للتحقيق في القضايا العمالية، وهنا تبرز الإشكالية الثانية وهي عدم وجود خطة موحدة للتفتيش على كل الأراضي اللبنانية.

بالمقابل نذكر بأن توظيف المفتش في الإدارة العامة يتم بهذه الصفة ويبقى كذلك حتى تقاعده في الفئة الثالثة حيث الملاك في الوزارة ضيق جداً ومقسم طائفاً كما وأن رئيس القسم ورئيس الدائرة والمفتش هم من نفس الفئة، وهنا تبرز الإشكالية الثالثة وهي انعدام الطموح الإداري والتقدم العلمي لدى الموظف.

أما الحلول المقترحة فهي إنشاء دائرة مستقلة في وزارة العمل للتفتيش على مستوى مديريةية على الأقل^(٢)، تضع خطة موحدة للتفتيش في لبنان، وبالتالي يكون ضمن التسلسل الإداري مركز مدير - رئيس مصلحة - رئيس دائرة - مفتش أول - ومفتش، كل له مهامه وفئته مما يخلق حافزاً لدى الموظف لمتابعة تقدمه طيلة مسيرته.

الفقرة الثانية: العيوب الذاتية

نقصد بالعيوب الذاتية جميع العيوب المتعلقة بمفتشي العمل من حيث الكفاءة والنوعية.

أولاً: تطوير الدورات التدريبية

من الناحية النظرية، بشكل دائم وبالتنسيق مع الجهات المعنية، سواء داخلياً مع مكتب وزير التربية لشؤون التنمية الإدارية أم خارجياً مع منظمة العمل الدولية أو العربية أم أي منظمة أخرى تتعاطى بشؤون العمال كاليونيسف، توجد دورات تدريبية مستمرة لمفتشي العمل. أما عملياً فمضمون الدورات لا يطبق بالكامل

(١) في لبنان لا يوجد مرسوم ينظم أصول التحقيق لدى وزارة العمل، حيث يتم بموجب مذكرة إدارية داخلية، ونتيجة التحقيق في شكاوى الصرف من العمل هي حل النزاع حيباً.

(٢) في الأردن هناك مديريةية عامة للتفتيش.

وهذا نتيجة لعدة أمور أهمها: الجهل بالقوانين والتشريعات العمالية من قبل أصحاب العمل، النظرة الخاطئة لتفتيش العمل حيث يعتبره البعض كرجال الشرطة إضافة إلى عدم وجود دعم مادي ولوجستي.

ثانياً: النوعية

إن نوعية أشخاص مفتشي العمل هي محل اعتبار نظراً لأهمية دورهم وصلاحياتهم القانونية لذلك يقتضي اختيارهم من أهل الاختصاص والكفاءة والنزاهة، فمن حيث الاختصاص يتم توظيف الأشخاص في الإدارة العامة عبر مباريات خطية وشفهية يجريها مجلس الخدمة المدنية لحملة الإجازات الجامعية وهنا تكمن الإشكالية حيث ينجح أشخاص من حملة إجازات غير مناسبة لمهمة التفتيش نأخذ على سبيل المثال مفتش يحمل إجازة في العلوم الاجتماعية ويوجد مفتش آخر مهندس زراعي من أجل التفتيش في شروط الوقاية الصحية والسلامة!!!.

ونظراً لطبيعة التفتيش وآثارها فيجب أن يتوفر في شخص المفتش الصفات المؤهلة لتأدية عمله بشكل نزيه وشفاف.

أمّا الحلول فهي الرقابة الإدارية من قبل الرئيس المباشر وفي حال المخالفة اتخاذ عقوبات إدارية ومسلكية كما يمكن تكليف تفتيش معاكس⁽¹⁾.

المبحث الثاني: صعوبات تتعلق بالظروف السياسية والإدارية

فضلاً عن الصعوبات السابقة هناك صعوبات أخرى تعترض عمل التفتيش وهي ذات طبيعة إدارية وسياسية وسواها. وهذا ما سندرسه فيما يلي تحت عنوان: العقبات الميدانية (فقرة أولى) وغياب التنسيق بين الوزارات (فقرة ثانية).

الفقرة الأولى: العقبات الميدانية

ميدانياً إن الطريق غير معبدة أمام تفتيش العمل حيث تعترضه مشاكل أهمها التدخلات السياسية وانتشار القطاع غير المنظم.

أولاً: التدخلات السياسية

لا يخفى على أحد، نظراً لطبيعة لبنان وتركيبته الطائفية المتعددة، حجم التدخلات السياسية في تأدية

(1) تتولى هيئة التفتيش المركزي التابعة لرئاسة مجلس الوزراء التفتيش على تفتيش العمل من أجل التأكد من حسن تنفيذ القانون والتقيد بالصلاحيات.

التفتيش لعمله. وهذا ما يؤدي إلى عدم إمكانية القيام بالتفتيش في كل المناطق وولوج جميع المؤسسات وذلك لأسباب سياسية متعددة ننأى عن الدخول في خضمها في هذا البحث الأكاديمي.

ثانياً: انتشار القطاع غير المنظم

إن انتشار القطاع غير المنظم يشكل مشكلة عملية حقيقية أمام جهاز التفتيش ونقصد بهذا القطاع المحلات التي تزاول نشاطاً معيناً دون تراخيص أو دون مكان محدد وبشكل عام خلافاً للشروط القانونية، ومن ناحية أخرى لا يوجد معلومات (قاعدة بيانات Data base) عن القطاع الخاص فلا جداول ولا تصنيف للقطاعات. عملياً يتم التفتيش بجرد شارع بأكمله وهذا يستغرق وقتاً إضافياً ويتطلب فريق عمل أكبر ولا يحقق النتيجة المرجوة.

الفقرة الثانية: غياب التنسيق بين الوزارات

يشكل غياب التنسيق بين الوزارات مشكلة في كافة القطاعات أمّا في مجال العمل فهو نتيجة بنية الإدارة وتقدمها وعدم إيلاء العمل الأهمية اللازمة.

أولاً: المشاكل الإدارية

إن المشاكل المؤدية إلى عدم التنسيق بين الوزارات لا تعد ولا تحصى أهمها قواعد الروتين الإداري التي لم تعد تتلاءم مع التقدم العالمي والعولمة حيث لا توجد مكننة في معظم الإدارات وهذا ما يؤدي إلى تأخير في الرد على المعاملات وفي بعض الأحيان تضارب في البيانات والمعلومات أو عدم الرد^(١). كذلك لا توجد في معظم الإدارات أساليب متطورة في حفظ المعلومات وأرشفتها بل لا زالت تعتمد على وسائل بالية هجرتها الدول الحديثة كاستخدام الأرشيف الورقي مما يؤدي إلى عجز في القيام بإحصاءات.

ثانياً: عدم إيلاء العمل الأهمية اللازمة

مع الأسف، لم يلق العمل بالرغم من كل ما يعنيه من معانٍ إنسانية، اقتصادية واجتماعية... الإهتمام الكافي في دول العالم النامية ولبنان لا يشذ عن هذه القاعدة مما ينعكس سلباً على قضايا العمل ومعالجة مشاكلها على مستوى جميع الوزارات.

(١) عملاً بأحكام المرسوم ٩٨١٦ تاريخ ١٩٦٨/٥/٤ الذي عدّل قانون ١٩٦٢/٩/١٧ الذي كان قد ألغى بدوره المادتين ١٠٧ و١٠٨ عمل، في حال عدم إجراء تسوية على المحضر المنظم من قبل مفتش العمل خلال ١٥ يوماً من تاريخه، يحال هذا المحضر إلى القاضي المنفرد الجزائي... وهنا نشير إلى أن وزارة العدل لا تبلغ وزارة العمل عن القرارات القضائية في هذا الشأن.

الخاتمة

إن منظمة العمل الدولية، القائمة على التمثيل الثلاثي في مختلف أجهزتها، قد حققت منذ نشأتها عام ١٩١٩ نتائج باهرة بالنسبة لقضايا العمل، وذلك من خلال إرسائها للمبادئ الأساسية التي تشكل معايير العمل الدولية المقبولة ضمن اتفاقيات وتوصيات طالت شتى ميادين العمل، وباتت تؤلف قانوناً دولياً للعمل. لم تتوقف جهود منظمة العمل الدولية عند حدود إرساء مبادئ قضايا العمل الأساسية، بل تابعت باستمرار وعبر لجانها المختصة الدول التي صادقت على الاتفاقيات من أجل تطبيق أحكامها واحترام المعايير التي تتضمنها، وكذلك الدول غير المصدقة على بعض الاتفاقيات من أجل حثها على المصادقة عليها والأخذ بالتوصيات التي أصدرتها.

لذلك فإننا نرى، وبتجرد وموضوعية، أن التطورات الإيجابية التي تحققت عالمياً من خلال الأخذ بمعايير العمل الدولية، ساهمت إلى حد كبير بالنهوض الاقتصادي والاجتماعي في أغلبية دول العالم، والتي عليها الأخذ بهذا الإطار العام الذي وضعته معايير العمل الدولية والاهتداء به عند وضع تشريعاتها العمالية. أمّا على الصعيد الوطني، فالدور الأساس المطلوب القيام به، لتحديث تشريعات العمل، وأهمها قانون العمل اللبناني المنشور عام ١٩٤٦، فهو ملقى على عاتق الدولة اللبنانية بكافة مكوناتها. وبناء على ما تقدم فإنه لتحقيق التطور المنشود في تشريعات العمل اللبنانية لا بدّ من القيام بعدة خطوات قانونية وعملية.

أولاً: من الناحية القانونية يتوجب:

- ١ - دعوة الحكومة للمصادقة على الاتفاقيات الدولية الهامة، لا سيما الاتفاقية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨ "الحرية النقابية وحماية حق التنظيم".
- ٢ - إقرار قانون عمل جديد يراعي كافة المعايير الدولية، بناء على تعديل مشروع القانون الحالي من قبل لجنة ثلاثية التمثيل (دولة، أصحاب عمل، وعمال) وتضم حقوقيين وخبراء فنيين أكفاء، مع التشديد على عدم إجراء أي تعديل على المشروع بعد وضعه من قبل اللجنة وقبل إحالته إلى مجلس النواب.
- ٣ - تعزيز وتطوير العمل النقابي في لبنان لكي يصبح أكثر حرية وديمقراطية وذلك من خلال:
 - أ - إعطاء الحق لموظفي القطاع العام في تنظيم نقابات لأن ذلك وبحسب رأينا المتواضع لا يدخل فوضى النقابات إلى القطاع العام، بل على العكس يجمع الموظفين تحت سقف مطالب المهنة التي تسعى

لتحقيقها النقابة، أما الواقع الآن فهو التشرذم وجعل الموظفين أسرى للسياسة وللطائفية من أجل تحقيق مصالحهم الفردية.

ب - احترام الحرية النقابية وحق التنظيم في القطاع الخاص، وحمایته من التدخلات السياسية والحزبية وضغوطات أصحاب العمل.

٤ - تفعيل دور الأجهزة الرقابية على تطبيق اتفاقيات العمل الدولية من خلال تحديث نصوصها القانونية التي تعزز صلاحياتها وتؤمن الدعم المادي واللوجستي لها.

أما التجربة العملية، فتثبت أن المشكلة ليست في النصوص فحسب، فلبنان بحاجة لمسؤول يطبق القانون ولمواطن يحترم القانون.

ثانياً: من الناحية العملية يتوجب:

١ - نشر الوعي لدى العامة من خلال التركيز على حقوق وواجبات المواطن في كتاب التربية الوطنية عسى أن يستطيع الجيل القادم بناء دولة القانون والمؤسسات.

٢ - نشر الوعي لدى العمال وأصحاب العمل من أجل الوصول إلى مرحلة تكون فيها النقابات والاتحادات غير مرتبهة إلا لمصلحة من تمثل !.

إن العمل النقابي الصرف الذي تحميه القوانين وتوجهه إلى غاياته، يحمي المهنة ويوحد جهود العمال في رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم ورفع مستوى وعيهم المهني والتقني، كما يطور قدراتهم الإنتاجية ويحسن أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية، فتتحقق بالتالي مصلحة الدولة من خلال ازدهار سياستها التنموية، ومصلحة أصحاب العمل من خلال انتعاش السوق وتأمين الاستقرار ومصلحة العمال من خلال إرساء قواعد العدالة والأمن الاجتماعي.

الملاحق

ملحق رقم ١ :

العناوين الرسمية للاتفاقيات التي
اعتمدها مؤتمر العمل الدولي

العناوين الرسمية للاتفاقيات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي

- الاتفاقية رقم ١: اتفاقية ساعات العمل (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 للسن (الصناعة)، ١٩١٩
- الاتفاقية رقم ٦: اتفاقية عمل الأحداث ليلاً في الصناعة، ١٩١٩
- الاتفاقية رقم ٧: اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري)، ١٩٢٠
- الاتفاقية رقم ٨: اتفاقية تعويض البطالة (في حالة غرق السفينة)، ١٩٢٠
- الاتفاقية رقم ٩: اتفاقية استخدام البحارة، ١٩٢٠
- الاتفاقية رقم ١٠: اتفاقية الحد الأدنى للسن (الزراعة)، ١٩٢١
- الاتفاقية رقم ١١: اتفاقية حق التجمع (الزراعة)، ١٩٢١
- الاتفاقية رقم ١٢: اتفاقية التعويض عن حوادث العمل (الزراعة)، ١٩٢١
- الاتفاقية رقم ١٣: اتفاقية استخدام الرصاص الأبيض (في الطلاء)، ١٩٢١
- الاتفاقية رقم ١٤: اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، ١٩٢١
- الاتفاقية رقم ١٥: اتفاقية الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدو الوقادين)، ١٩٢١
- الاتفاقية رقم ١٦: اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (العمل البحري)، 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 ٢٠: اتفاقية العمل الليلي (المخابز)، ١٩٢٥
- الاتفاقية رقم ٢١: اتفاقية تفتيش المهاجرين، ١٩٢٦
- الاتفاقية رقم ٢٢: اتفاقية عقود استخدام البحارة، ١٩٢٦

- الاتفاقية رقم ٢٣: اتفاقية إعادة البحارة إلى أوطانهم، ١٩٢٦
- الاتفاقية رقم ٢٤: اتفاقية التأمين الصحي (الصناعة)، ١٩٢٧
- الاتفاقية رقم ٢٥: اتفاقية التأمين الصحي (الزراعة)، ١٩٢٧
- الاتفاقية رقم ٢٦: اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨
- الاتفاقية رقم ٢٧: اتفاقية إثبات الوزن على الأحمال الكبيرة المنقولة بالسفن، ١٩٢٩
- الاتفاقية رقم ٢٨: اتفاقية حماية عمال الموانئ من الحوادث، ١٩٢٩
- الاتفاقية رقم ٢٩: اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠
- الاتفاقية رقم ٣٠: اتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، ١٩٣٠
- الاتفاقية رقم ٣١: اتفاقية ساعات العمل (مناجم الفحم)، ١٩٣١، (سحبت بقرار من مؤتمر العمل الدولي في ١٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٠).
- الاتفاقية رقم ٣٢: اتفاقية وقاية عمال الموانئ من الحوادث، ١٩٣٢
- الاتفاقية رقم ٣٣: اتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية)، ١٩٣٢
- الاتفاقية رقم ٣٤: اتفاقية مكاتب التوظيف بمقابل، ١٩٣٣
- الاتفاقية رقم ٣٥: اتفاقية التأمين ضد الشيخوخة (الصناعة، الخ...)، ١٩٣٣
- الاتفاقية رقم ٣٦: اتفاقية التأمين ضد الشيخوخة (الزراعة)، ١٩٣٣
- الاتفاقية رقم ٣٧: اتفاقية التأمين ضد العجز (الصناعة، الخ...)، ١٩٣٣
- الاتفاقية رقم ٣٨: اتفاقية التأمين ضد العجز (الزراعة)، ١٩٣٣
- الاتفاقية رقم ٣٩: اتفاقية التأمين على الحياة (الصناعة، الخ...)، ١٩٣٣
- الاتفاقية رقم ٤٠: اتفاقية التأمين على الحياة (الزراعة)، ١٩٣٣
- الاتفاقية رقم ٤١: اتفاقية العمل ليلا (المرأة)، ١٩٣٤
- الاتفاقية رقم ٤٢: اتفاقية تعويض إصابات العمل (الأمراض المهنية)، ١٩٣٤
- الاتفاقية رقم ٤٣: اتفاقية مصانع الزجاج المسطح، ١٩٣٤
- الاتفاقية رقم ٤٤: اتفاقية البطالة، ١٩٣٤
- الاتفاقية رقم ٤٥: اتفاقية العمل تحت سطح الأرض (المرأة)، ١٩٣٥
- الاتفاقية رقم ٤٦: اتفاقية ساعات العمل (مناجم الفحم)، ١٩٣٥، (سحبت بقرار من مؤتمر العمل الدولي

في ١٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٠) .

- الاتفاقية رقم ٤٧: اتفاقية أسبوع العمل ذي الأربعين ساعة، ١٩٣٥
الاتفاقية رقم ٤٨: اتفاقية الحفاظ على حقوق المهاجرين في المعاش، ١٩٣٥
الاتفاقية رقم ٤٩: اتفاقية تخفيض ساعات العمل (مصنع الزجاجات)، ١٩٣٥
الاتفاقية رقم ٥٠: اتفاقية تنظيم تعبئة العمال الوطنيين، ١٩٣٦
الاتفاقية رقم ٥١: اتفاقية تخفيض ساعات العمل (الأشغال العامة)، ١٩٣٦، سحبت بقرار من مؤتمر

العمل الدولي في ١٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٠) .

- الاتفاقية رقم ٥٢: اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر، ١٩٣٦
الاتفاقية رقم ٥٣: اتفاقية شهادات كفاءة الضباط، ١٩٣٦
الاتفاقية رقم ٥٤: اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (البحارة)، ١٩٣٦
الاتفاقية رقم ٥٥: اتفاقية التزامات صاحب السفينة (في حالة مرض أو إصابة البحارة)، ١٩٣٦
الاتفاقية رقم ٥٦: اتفاقية التأمين الصحي (البحارة)، ١٩٣٦
الاتفاقية رقم ٥٧: اتفاقية ساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن، ١٩٣٦
الاتفاقية رقم ٥٨: اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري)، ١٩٣٦
الاتفاقية رقم ٥٩: اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، ١٩٣٧
الاتفاقية رقم ٦٠: اتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية)، ١٩٣٧
الاتفاقية رقم ٦١: اتفاقية تخفيض ساعات العمل (النسيج)، ١٩٣٧، سحبت بقرار من مؤتمر العمل

الدولي في ١٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٠) .

- الاتفاقية رقم ٦٢: اتفاقية أحكام السلامة (البناء)، ١٩٣٧
الاتفاقية رقم ٦٣: اتفاقية إحصاءات الأجور وساعات العمل، ١٩٣٨
الاتفاقية رقم ٦٤: اتفاقية عقود الاستخدام (العمال الوطنيون)، ١٩٣٩
الاتفاقية رقم ٦٥: اتفاقية العقوبات الجزائية (العمال الوطنيون)، ١٩٣٩
الاتفاقية رقم ٦٦: اتفاقية العمال المهاجرين، ١٩٣٩، سحبت بقرار من مؤتمر العمل الدولي في ١٥

حزيران/يونيه ٢٠٠٠) .

- الاتفاقية رقم ٦٧: اتفاقية ساعات العمل والراحة (النقل البري)، ١٩٣٩

- الاتفاقية رقم ٦٨: اتفاقية الغذاء وتقديم الوجبات (أطعم السفن)، ١٩٤٦
- الاتفاقية رقم ٦٩: اتفاقية شهادة كفاءة طباطحي السفن، ١٩٤٦
- الاتفاقية رقم ٧٠: اتفاقية الضمان الاجتماعي (البحارة)، ١٩٤٦
- الاتفاقية رقم ٧١: اتفاقية معاشات البحارة، ١٩٤٦
- الاتفاقية رقم ٧٢: اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (البحارة)، ١٩٤٦
- الاتفاقية رقم ٧٣: اتفاقية الفحص الطبي للبحارة، ١٩٤٦
- الاتفاقية رقم ٧٤: اتفاقية شهادات كفاءة البحارة، ١٩٤٦
- الاتفاقية رقم ٧٥: اتفاقية إقامة الأطقم، ١٩٤٦
- الاتفاقية رقم ٧٦: اتفاقية الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن، ١٩٤٦
- الاتفاقية رقم ٧٧: اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (الصناعة)، ١٩٤٦
- الاتفاقية رقم ٧٨: اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (المهن غير الصناعية)، ١٩٤٦
- الاتفاقية رقم ٧٩: اتفاقية العمل الليلي للأحداث (المهن غير الصناعية)، ١٩٤٦
- الاتفاقية رقم ٨٠: اتفاقية مراجعة المواد الختامية، ١٩٤٦
- الاتفاقية رقم ٨١: اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (وبروتوكول عام ١٩٩٥)
- الاتفاقية رقم ٨٢: اتفاقية السياسة الاجتماعية (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧
- الاتفاقية رقم ٨٣: اتفاقية معايير العمل (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧
- الاتفاقية رقم ٨٤: اتفاقية حق التجمع (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧
- الاتفاقية رقم ٨٥: اتفاقية إدارات تفتيش العمل (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧
- الاتفاقية رقم ٨٦: اتفاقية عقود العمل (العمال الوطنيون)، ١٩٤٧
- الاتفاقية رقم ٨٧: اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨
- الاتفاقية رقم ٨٨: اتفاقية إدارات التوظيف، ١٩٤٨
- الاتفاقية رقم ٨٩: اتفاقية العمل ليلاً (النساء)، ١٩٤٨ (وبروتوكول عام ١٩٩٠)
- الاتفاقية رقم ٩٠: اتفاقية عمل الأحداث ليلاً (الصناعة)، ١٩٤٨
- الاتفاقية رقم ٩١: اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (البحارة)، ١٩٤٩
- الاتفاقية رقم ٩٢: اتفاقية إقامة الأطقم، ١٩٤٩

- الاتفاقية رقم ٩٣: اتفاقية الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن، ١٩٤٩
- الاتفاقية رقم ٩٤: اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩
- الاتفاقية رقم ٩٥: اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩
- الاتفاقية رقم ٩٦: اتفاقية وكالات خدمات التوظيف بأجر، ١٩٤٩
- الاتفاقية رقم ٩٧: اتفاقية العمال المهاجرين، ١٩٤٩
- الاتفاقية رقم ٩٨: اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩
- الاتفاقية رقم ٩٩: اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الزراعة)، ١٩٥١
- الاتفاقية رقم ١٠٠: اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١
- الاتفاقية رقم ١٠١: اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (الزراعة)، ١٩٥٢
- الاتفاقية رقم ١٠٢: اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢
- الاتفاقية رقم ١٠٣: اتفاقية حماية الأمومة، 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 ١٠٨: اتفاقية وثائق هوية البحارة، ١٩٥٨
- الاتفاقية رقم ١٠٩: اتفاقية الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن، ١٩٥٨
- الاتفاقية رقم ١١٠: اتفاقية المزارع، ١٩٥٨ بروتوكول اتفاقية المزارع، ١٩٥٨ (١٩٢٨)
- الاتفاقية رقم ١١١: اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨
- الاتفاقية رقم ١١٢: اتفاقية الحد الأدنى للسن (صيادو الأسماك)، ١٩٥٩
- الاتفاقية رقم ١١٣: اتفاقية الفحص الطبي (صيادو الأسماك)، ١٩٥٩
- الاتفاقية رقم ١١٤: اتفاقية عقود استخدام صيادي الأسماك، ١٩٥٩
- الاتفاقية رقم ١١٥: اتفاقية الحماية من الإشعاعات، ١٩٦٠
- الاتفاقية رقم ١١٦: اتفاقية مراجعة المواد الختامية، ١٩٦١
- الاتفاقية رقم ١١٧: اتفاقية السياسة الاجتماعية (الأهداف والمعايير الأساسية)، ١٩٦٢

- الاتفاقية رقم ١١٨: اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، ١٩٦٢
- الاتفاقية رقم ١١٩: اتفاقية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣
- الاتفاقية رقم ١٢٠: اتفاقية القواعد الصحية (التجارة والمكاتب)، ١٩٦٤
- الاتفاقية رقم ١٢١: اتفاقية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤
- الاتفاقية رقم ١٢٢: اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤
- الاتفاقية رقم ١٢٣: اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض)، ١٩٦٥
- الاتفاقية رقم ١٢٤: اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (العمل تحت سطح الأرض)، ١٩٦٥
- الاتفاقية رقم ١٢٥: اتفاقية شهادات كفاءة صيادي الأسماك، ١٩٦٦
- الاتفاقية رقم ١٢٦: اتفاقية إقامة الأطقم على ظهر سفن الصيد، ١٩٦٦
- الاتفاقية رقم ١٢٧: اتفاقية الحد الأقصى للوزن، ١٩٦٧
- الاتفاقية رقم ١٢٨: اتفاقية إعانات العجز والشيخوخة والورثة، ١٩٦٧
- الاتفاقية رقم ١٢٩: اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩
- الاتفاقية رقم ١٣٠: اتفاقية الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩
- الاتفاقية رقم ١٣١: اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠
- الاتفاقية رقم ١٣٢: اتفاقية الإجازة مدفوعة الأجر، ١٩٧٠
- الاتفاقية رقم ١٣٣: اتفاقية إقامة الأطقم (أحكام تكميلية)، ١٩٧٠
- الاتفاقية رقم ١٣٤: اتفاقية الوقاية من الحوادث (البجارة)، ١٩٧١
- الاتفاقية رقم ١٣٥: اتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١
- الاتفاقية رقم ١٣٦: اتفاقية البنزين، 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 ١٤٠: اتفاقية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤
- الاتفاقية رقم ١٤١: اتفاقية منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥
- الاتفاقية رقم ١٤٢: اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥

- الاتفاقية رقم ١٤٣: اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥
- الاتفاقية رقم ١٤٤: اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦
- الاتفاقية رقم ١٤٥: اتفاقية استمرار الاستخدام (عمال البحر)، ١٩٧٦
- الاتفاقية رقم ١٤٦: اتفاقية الإجازات السنوية مدفوعة الأجر (البحارة)، ١٩٧٦
- الاتفاقية رقم ١٤٧: اتفاقية الملاحة التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦ برتوكول 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، ١٩٧٨
- الاتفاقية رقم ١٥١: اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨
- الاتفاقية رقم ١٥٢: اتفاقية السلامة والصحة في عمليات المناولة بالموانئ، ١٩٧٩
- الاتفاقية رقم ١٥٣: اتفاقية ساعات العمل وفترات الراحة (النقل البري)، ١٩٧٩
- الاتفاقية رقم ١٥٤: اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١
- الاتفاقية رقم ١٥٥: اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١
- الاتفاقية رقم ١٥٦: اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١
- الاتفاقية رقم ١٥٧: اتفاقية الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، ١٩٨٢
- الاتفاقية رقم ١٥٨: اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢
- الاتفاقية رقم ١٥٩: اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣
- الاتفاقية رقم ١٦٠: اتفاقية إحصاءات العمل، ١٩٨٥
- الاتفاقية رقم ١٦١: اتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥
- الاتفاقية رقم ١٦٢: اتفاقية الحرير الصخري (الاسبستوس)، ١٩٨٦
- الاتفاقية رقم ١٦٣: اتفاقية رعاية البحارة، ١٩٨٧
- الاتفاقية رقم ١٦٤: اتفاقية الحماية الصحية والرعاية الطبية للبحارة، ١٩٨٧
- الاتفاقية رقم ١٦٥: اتفاقية الضمان الاجتماعي للبحارة، ١٩٨٧
- الاتفاقية رقم ١٦٦: اتفاقية إعادة البحارة إلى أوطانهم، 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 المواد الكيميائية، ١٩٩٠
- الاتفاقية رقم ١٧١: اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ بروتوكول عام ١٩٩٠ لاتفاقية العمل ليلا (المرأة)، ١٩٤٨
- الاتفاقية رقم ١٧٢: اتفاقية ظروف العمل (الفنادق والمطاعم)، ١٩٩١
- الاتفاقية رقم ١٧٣: اتفاقية حماية مستحقات العمال عند إعسار 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 بروتوكول عام ١٩٩٥ لاتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧
- الاتفاقية رقم ١٧٧: اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦
- الاتفاقية رقم ١٧٨: اتفاقية تفتيش العمل (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 أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩
- الاتفاقية رقم ١٨٣: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة، 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 ٢ :

اتفاقيات العمل الدولية التي صادق
عليها لبنان

اتفاقيات العمل الدولية	
المبرمة بموجب المرسوم رقم ٩٨٢٤ تاريخ ٢٢ / ٦ / ١٩٦٢	
الاتفاقية ٩٠	- عمل الاحداث ليلا (الصناعة) ١٩٤٨
الاتفاقية ١٤	- الراحة الاسبوعية (الصناعة) ١٩٢٠
الاتفاقية ٢٦	- طرائق تحديد المستويات الدنيا للاجور ١٩٢٨
الاتفاقية ٨١	- تفتيش العمل ١٩٤٧
الاتفاقية ٤٥	- العمل تحت سطح الارض (المرأة) ١٩٣٥
الاتفاقية ٨٩	العمل ليلا (النساء) ١٩٤٨
الاتفاقية ٥٢	الاجازات السنوية بأجر ١٩٣٦

اتفاقيات العمل الدولية	
المبرمة بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ٧٠ تاريخ ٢٥ / ٦ / ١٩٧٧	
الاتفاقية ١	ساعات العمل (في الصناعة) ١٩١٩
الاتفاقية ١٥	الحد الأدنى للسنة (الوقادون ومساعدو الوقادين) ١٩٢١
الاتفاقية ١٧	التعويض عن حوادث العمل - ١٩٢٥
الاتفاقية ١٩	المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل) ١٩٢٥
الاتفاقية ٣٠	ساعات العمل (التجارة والمكاتب) ١٩٣٠
الاتفاقية ٥٩	الحد الأدنى للسنة (الصناعة) ١٩٣٧
الاتفاقية ٧٧	الفحص الطبي للاحداث (الصناعة) ١٩٤٦
الاتفاقية ٧٨	الفحص الطبي للاحداث (المهن غير الصناعية) ١٩٤٦
الاتفاقية ٨٨	ادرات التوظيف ١٩٤٨

الاتفاقية ٩٥	حماية الاجور ١٩٤٩
الاتفاقية ١٠٠	المساواة في الاجور ١٩٥١
الاتفاقية ٢٩	اتفاقية العمل الجبري ١٩٣٠
الاتفاقية ٩٨	حق التنظيم والمفاوضة الجماعية ١٩٤٩
الاتفاقية ١٠٥	الغاء العمل الجبري ١٩٥٧
الاتفاقية ١٠٦	الراحة الاسبوعية (التجارة والمكاتب) ١٩٥٧
الاتفاقية ١١١	التمييز في الاستخدام والمهنة ١٩٥٨
الاتفاقية ١١٥	الحماية من الاشعاعات ١٩٦٠
الاتفاقية ١٢٠	القواعد الصحية (التجارة والمكاتب) ١٩٦٤
الاتفاقية ١٢٢	سياسة العمالة ١٩٦٤
الاتفاقية ١٢٧	الحد الاقصى للوزن ١٩٦٧
الاتفاقية ١٣١	تحديد المستويات الدنيا للاجور ١٩٧٠

اتفاقيات العمل الدولية	
المبرمة بموجب المرسوم ١٠٠٥ تاريخ ٩ أيلول ١٩٨٣	
الاتفاقية ٨	اتفاقية التعويض عن البطالة (في غرق سفينة) ١٩٢٠
الاتفاقية ٩	استخدام البحارة ١٩٢٠
الاتفاقية ٥٨	الحد الأدنى للسنة (العمل البحري) ١٩٣٦
الاتفاقية ٧٠	الضمان الاجتماعي (البحارة) ١٩٤٦
الاتفاقية ٧١	معاشات رجال البحر ١٩٤٦
الاتفاقية ٧٣	الفحص الطبي للبحارة ١٩٤٦
الاتفاقية ٧٤	كفاءة البحارة ١٩٤٦
الاتفاقية ١٠٩	الاجور وساعات العمل واعداد العاملين على ظهر السفن ١٩٥٨
الاتفاقية ١٣٣	اسكان الاطقم (احكام اضافية) ١٩٧٠

الاتفاقية ١٤٧	الملاحة التجارية (المعايير الدنيا) ١٩٧٦
---------------	---

اتفاقيات العمل الدولية التي انضمت اليها الحكومة اللبنانية بموجب

القانون رقم ١١٦ تاريخ ٢٥ تشرين الاول ١٩٩٩

الاتفاقية ١٣٦	اتفاقية البنزين ١٩٧١
الاتفاقية ١٣٩	اتفاقية السرطان المهني ١٩٧٤
الاتفاقية ١٤٢	اتفاقية تنمية الموارد البشرية ١٩٧٥
الاتفاقية ١٥٩	اتفاقية تأهيل المهني والعمالة (المعوقون) ١٩٨٣
الاتفاقية ١٧٢	اتفاقية ظروف العمل (الفنادق والمطاعم) ١٩٩١
الاتفاقية ١٧٦	اتفاقية السلامة والصحة في المناجم ١٩٩٥

ملحق رقم ٣ :

الاتفاقيات الاساسية التي يجب على الدول
الاعضاء في منظمة العمل الدولية احترام مبادئها
والعمل على تعزيزها وتحقيقها بنية حسنة ولو لم
تكن قد صدقت عليها

الاتفاقية (رقم ٢٩) الخاصة بالعمل الجبري أو الالزامي^(١)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، وقد انعقد فيها في دورته الرابعة عشرة
يوم ١٠ حزيران/يونيه ١٩٣٠،
وقد استقر رأيه على اعتماد بعض المقترحات الخاصة بموضوع العمل الجبري أو الالزامي، المدرج في
البند الأول من جدول أعمال دورته،
وقد قرر أن تصاغ هذه المقترحات في شكل اتفاقية دولية،
يعتمد، في هذا اليوم الثامن والعشرين من حزيران/يونيه عام ألف وتسعمائة وثلاثين، الاتفاقية التالية التي
ستدعي "اتفاقية العمل الجبري لعام ١٩٣٠"، كيما يصدقها أعضاء منظمة العمل الدولية وفقا لأحكام
دستور منظمة العمل الدولية:

المادة ١

- ١ - يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية يصدق هذه الاتفاقية حظر استخدام العمل الجبري أو الالزامي بكافة صورته في أقصر فترة ممكنة.
- ٢ - ولتحقيق هذا الحظر التام، لا يجوز اللجوء إلى العمل الجبري أو الالزامي، خلال فترة الانتقال، إلا للأغراض العامة، وبوصفه تدييرا استثنائيا، وبالشروط والضمانات المنصوص عليها في المواد التالية.
- ٣ - لدى انقضاء خمس سنوات على بدء نفاذ هذه الاتفاقية، وبمناسبة قيام مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بإعداد التقرير الذي تنص عليه المادة ٣١ أدناه، ينظر مجلس الإدارة المذكور في إمكانية إلغاء العمل الجبري أو الالزامي بكافة صورته دون مهلة انتقالية إضافية، وفي أمر إدراج هذه المسألة في جدول أعمال المؤتمر.

المادة ٢

- ١ - في مصطلح هذه الاتفاقية، تعني عبارة "العمل الجبري أو الالزامي" جميع الأعمال أو الخدمات

^(١) بدء نفاذ هذه الاتفاقية في أول أيار/مايو ١٩٣٢ .

التي تفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع بأدائها بمحض اختياره.

٢ - ورغم ذلك، فإن عبارة "العمل الجبري أو الإلزامي"، في مصطلح هذه الاتفاقية، لا تشمل:
(أ) أي عمل أو خدمة تفرض بمقتضى قوانين الخدمة العسكرية الإلزامية لأداء عمل ذي صبغة عسكرية بحتة،

(ب) أي عمل أو خدمة تشكل جزءا من واجبات المواطنين المدنية العادية في بلد يتمتع بالحكم الذاتي الكامل،

(ج) أي عمل أو خدمة تفرض على شخص ما بناء على إدانة قضائية، شريطة أن ينفذ هذا العمل أو الخدمة في ظل إشراف وسيطرة سلطة عامة، وألا يؤثر هذا الشخص لأفراد أو شركات أو جمعيات خاصة أو يوضع تحت تصرفها،

(د) أي عمل أو خدمة يفرض في حالات الطوارئ القاهرة، أي في حالة حرب أو في حالة نكبة أو خطر نكبة مثل الحرائق أو الفيضانات أو حالات المجاعة أو الزلازل، أو الأمراض الوبائية العنيفة التي تصيب البشر أو الحيوانات، أو غزوات الحيوانات أو الحشرات أو الآفات النباتية، وعموما أية حالة من شأنها أن تعرض للخطر بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم،

(هـ) الخدمات القروية العامة البسيطة التي يؤديها أعضاء المجتمع المحلي خدمة لمصلحته المباشرة، والتي يمكن تبعاً لذلك أن تعتبر واجبات مدنية طبيعية تقع على عاتق أعضاء هذا المجتمع، شريطة أن يكون لهم أو لممثليهم المباشرين حق إبداء الرأي في صحة الحاجة إلى هذه الخدمات.

المادة ٣

في مصطلح هذه الاتفاقية، تعني عبارة "السلطة المختصة" إما إحدى سلطات الدولة المتروبولية وإما السلطة المركزية العليا في الإقليم صاحب الشأن.

المادة ٤

١ - لا يجوز للسلطة المختصة أن تفرض أو تسمح بفرض العمل الجبري أو الإلزامي لمنفعة أفراد أو شركات أو جمعيات خاصة.

٢ - حين يحدث أن يكون هذا الشكل من العمل الجبري أو الإلزامي لمنفعة أفراد أو شركات أو جمعيات خاصة قائما في تاريخ قيام المدير العام لمكتب العمل الدولي بتسجيل تصديق أحد الأعضاء لهذه

الاتفاقية، يكون على هذا العضو أن يمنع ذلك كلياً منذ التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية إزاء العضو المذكور.

المادة ٥

- ١ - لا يجوز لأي امتياز ممنوح لأفراد أو شركات أو جمعيات خاصة أن ينطوي على أي شكل من أشكال العمل الجبري أو الإلزامي يفرض لإنتاج أو تجميع منتجات يستخدمها أو يتاجر بها الأفراد أو الشركات أو الجمعيات الخاصة المذكورة.
- ٢ - حيثما وجدت امتيازات تشمل على أحكام تفرض هذا الشكل من أشكال العمل الجبري أو الإلزامي، تلغي الأحكام المذكورة في أقرب وقت ممكن، بغية الانصياع لأحكام المادة ١ من هذه الاتفاقية.

المادة ٦

على موظفي الإدارة، حتى حين يكون من واجبهم تشجيع الأهالي الخاضعين لإشرافهم على تعاطي عمل ما، ألا يكرهوا هؤلاء الأهالي أو أي أفراد منهم على العمل في خدمة أفراد أو شركات أو جمعيات خاصة.

المادة ٧

- ١ - لا يجوز للرؤساء الذين لا يمارسون وظائف إدارية أن يلجأوا إلى العمل الجبري أو الإلزامي.
- ٢ - للرؤساء الذين يمارسون وظائف إدارية أو يلجأوا، بإذن صريح من السلطة المختصة، إلى العمل الجبري أو الإلزامي، شريطة التقيد بأحكام المادة ١٠ من هذه الاتفاقية.
- ٣ - يجوز للرؤساء المعترف بهم وفقاً للأصول، إذا كانوا لا يتقاضون مكافأة وافية في صور أخرى، أن ينتفعوا بخدمات شخصية، شريطة أن يخضع ذلك لتنظيم سليم وأن تتخذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون الإسراف فيه.
- ٤ - يجوز للرؤساء المعترف بهم وفقاً للأصول، إذا كانوا لا يتقاضون مكافأة وافية في صور أخرى، أن ينتفعوا بخدمات شخصية، شريطة أن يخضع ذلك لتنظيم سليم وأن تتخذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون الإسراف فيه.

المادة ٨

- ١ - تعود إلى السلطة المدنية العليا في الإقليم صاحب الشأن مسؤولية اتخاذ أي قرار باللجوء إلى العمل الجبري أو الإلزامي.
- ٢ - إلا أن لهذه السلطة أن تفوض السلطات المحلية العليا سلطة فرض العمل الجبري أو الإلزامي

شريطة ألا يترتب على ذلك إبعاد العمال عن مكان إقامتهم المعتاد. كما أن لهذه السلطة أن تفوض إلى السلطات المحلية العليا، خلال الفترات وطبقاً للشروط التي تحدد في اللوائح التنظيمية التي تنص عليها المادة ٢٣ من هذه الاتفاقية، سلطة فرض عمل جبري أو الزامي ينطوي على إبعاد العمال عن مكان إقامتهم المعتاد إذا كان الغرض تيسير انتقال موظفي الإدارة في ممارستهم لوظائفهم ونقل المعدات الحكومية.

المادة ٩

ما لم يكن في أحكام المادة ١٠ من هذه الاتفاقية ما ينص على خلاف ذلك، لا ينبغي لأية سلطة تملك حق فرض عمل جبري أو الزامي أن تثبت في أمر اللجوء إلى هذا الشكل من أشكال العمل إلا بعد أن تتأكد من:

(أ) أن للعمل المطلوب أدائه أو الخدمة المطلوب تقديمها أهمية مباشرة لمصلحة المجتمع المحلي المدعو لأداء العمل أو لتقديم الخدمة،

(ب) وأن للعمل أو الخدمة ضرورة قائمة أو وشيكة القيام،

(ج) وأنه قد استحال الحصول على يد عاملة طوعية لأداء العمل أو تقديم الخدمة رغم عرض معدلات أجور وشروط عمل ليست أقل ملاءمة من تلك المألوف عرضها في الإقليم صاحب الشأن لقاء أعمال أو خدمات مماثلة،

(د) وأنه لن يكون في أداء العمل أو تقديم الخدمة ما يبهظ كاهل السكان الحاليين، على ضوء اليد العاملة المتاحة وقدرتها على الاضطلاع بالعمل المطلوب.

المادة ١٠

١ - يجب القيام تدريجياً بإلغاء العمل الجبري أو الالزامي الذي يفرض بوصفه ضريبة أو الذي يلجأ إليه رؤساء يمارسون وظائف إدارية من أجل تنفيذ أشغال عامة.

٢ - إلى أن يكتمل هذا الإلغاء، وحيثما يعمل بنظام العمل الجبري أو الالزامي بوصفه ضريبة أو يلجأ إليه رؤساء يمارسون وظائف إدارية من أجل تنفيذ أشغال عامة، يتحتم على السلطة المعنية أن تتأكد أولاً من:

(أ) أن للعمل المطلوب أدائه أو الخدمة المطلوب تقديمها أهمية مباشرة لمصلحة المجتمع المحلي المدعو لأداء العمل أو لتقديم الخدمة،

- (ب) وأن للعمل أو الخدمة ضرورة قائمة أو وشيكة القيام،
(ج) وأنه لن يكون في أداء العمل أو تقديم الخدمة ما يبهظ كاهل السكان الحاليين، على ضوء اليد العاملة المتاحة وقدرتها على الاضطلاع بالعمل المطلوب،
(د) وأن العمل أو الخدمة لن ينطوي على إبعاد العمال عن مكان إقامتهم المعتاد،
(هـ) وأن أداء العمل أو تقديم الخدمة سيدار وفقا لمتطلبات الدين والحياة الاجتماعية والزراعة.

المادة ١١

- ١ - لا يجوز أن يفرض العمل الجبري أو الالزامي إلا على الذكور البالغين الأصحاء الأجسام، الذين يبدو أنهم يبلغون من العمر ما لا يقل عن ١٨ سنة ولا يزيد على ٤٥ سنة. وباستثناء حالات العمل المنصوص عليها في المادة ١٠ من هذه الاتفاقية، يخضع هذا الفرض للحدود والشروط التالية:
(أ) شهادة طبيب تعينه الإدارة، بصورة مسبقة حيثما كان ذلك مستطاعا، ببراءة الأشخاص المعنيين من أية أمراض وبائية أو معدية، وبأنهم قادرون على أداء العمل المطلوب وعلى تحمل الظروف التي سيؤدي فيها،

- (ب) إعفاء معلمي المدارس وتلاميذها وموظفي الجهاز الإداري عموما،
(ج) الاحتفاظ، في كل مجتمع محلي، بالعدد الذي لا غني عنه للحياة العائلية والاجتماعية من الذكور البالغين الأصحاء الأجسام،
(د) احترام الروابط الزوجية والعائلية.

- ٢ - للأغراض المذكورة في الفقرة الفرعية (ج) من الفقرة السابقة، تحدد اللوائح التنظيمية المنصوص عليها في المادة ٢٣ من هذه الاتفاقية نسبة عدد الذين يمكن أخذهم في أية مرة للعمل الجبري أو الالزامي إلى مجموع عدد الذكور البالغين الأصحاء الأجسام المقيمين بصفة دائمة، شريطة ألا تتجاوز هذه النسبة، في أية حال، ٢٥ في المائة من المجموع المذكور. وعلى السلطة المختصة، حيث تحدد هذه النسبة، أن تضع في اعتبارها كثافة السكان، وتقدمهم الاجتماعي والمادي وفصول السنة، والأعمال التي سيتوجب على الأشخاص المعنيين أن يقوموا بها بأنفسهم لأنفسهم محليا، كما أن عليها، عموما، أن تراعي ما تتطلبه الحياة الاجتماعية للمجتمع المحلي المعني من ضرورات اقتصادية واجتماعية.

المادة ١٢

- ١ - لا يجوز للمدة القصوى التي يمكن أن يؤخذ فيها شخص للجبري أو الالزامي بمختلف أنواعه أن

تتجاوز، في أية فترة اثني عشر شهرا، مدة ستين يوما، بما في ذلك أيام السفر الضرورية للذهاب إلى مكان العمل والعودة منه.

٢ - يزود كل شخص فرض عليه العمل الجبري أو الالزامي بشهادة تحدد فترات العمل الجبري أو الالزامي الذي أداه.

المادة ١٣

١ - تكون ساعات العمل العادية لأي شخص يفرض عليه عمل جبري أو الزامي مساوية لساعات العمل العادية المعمول بها في حالة العمل الحر، ويجب أن يكافأ على أية ساعات إضافية يعمل خلالها بنفس المعدلات المعمول بها تعويضا عن الساعات الإضافية في حالة العمل الحر.

٢ - يمنح يوم راحة أسبوعية لجميع الأشخاص الذين يفرض عليهم عمل جبري أو الزامي من أي نوع، ويجب، بقدر الإمكان، أن يتوافق هذا اليوم مع اليوم المحدد للراحة عرفا أو تقليدا في الأقاليم أو المناطق المعنية.

المادة ١٤

١ - باستثناء العمل الجبري أو الالزامي المنصوص عليه في المادة ١٠ من هذه الاتفاقية، يجزي على العمل الجبري أو الالزامي بجميع أشكاله نقدا، وبمعدلات لا تكون أدنى من تلك المعمول بها لقاء ضروب العمل المماثلة إما في المنطقة التي يستخدم فيها العمال وإما في تلك التي يؤتى بهم منها.

٢ - في حالة العمل الذي يلجأ إليه الرؤساء في ممارسة وظائفهم الإدارية، يجب البدء في أسرع وقت ممكن بدفع الأجور وفقا لأحكام الفقرة السابقة.

٣ - تدفع الأجور لكل عامل فرديا، لا لرئيس قبيلته أو لأية سلطة اخرى.

٤ - لغرض دفع الأجور، تحسب الأيام المقضية في السفر إلى مكان العمل والعودة منه أيام عمل.

٥ - ليس في هذه المادة ما يمنع إعطاء العمال جرايات غذائية عادية بوصفها جزءا من أجورهم، على أن تكون هذه الجرايات، من حيث القيمة، مكافئة على الأقل للمبلغ النقدي المقتطع لقاءها من الأجر. إلا أنه لا يجوز خصم أي جزء من الأجر لقاء دفع الضرائب ولا لقاء أي طعام أو لباس أو سكن ذي طابع خاص يوفر للعامل بغية جعله قادرا على مواصلة عمله في ظل الظروف الخاصة لهذا العمل، ولا لقاء تزويده بالأدوات.

المادة ١٥

١ - نطبق على الأشخاص الذين يفرض عليهم عمل جبيري أو الزامي، سواء بسواء على العمال الأحرار، أية قوانين أو لوائح تنظيمية تتصل بتعويض العمال عن الإصابات أو الأمراض الناتجة عن عملهم وأية قوانين أو لوائح تنظيمية تنص على تعويض الأشخاص الذين كان يعولهم العامل المتوفي أو العاجز، سواء كانت نافذة حالياً أو سيعمل بها مستقبلاً في الإقليم المعني.

٢ - وفي جميع الأحوال يجب أن يفرض على أية سلطة تستخدم أي عامل في عمل جبيري أو الزامي واجب كفالة معاش هذا العامل إذا أصبح عاجزاً كلياً أو جزئياً عن القيام بأود نفسه كنتيجة لحادث أو مرض ناشئ عن عمله، وواجب اتخاذ تدابير لكفالة معاش أي شخص يعيله العامل المذكور فعلاً في حالة عجز هذا العامل أو وفاته بسبب العمل.

المادة ١٦

١ - لا يجوز، إلا في حالات الضرورة القصوى، نقل الأشخاص الذين فرض عليهم عمل جبيري أو الزامي إلى مناطق تختلف ظروف الغذاء والمناخ فيها عن تلك التي اعتادها اختلافاً يبلغ منه أن يعرض صحتهم للخطر.

٢ - ولا يجوز، في أية حالة، أن يسمح بنقل هؤلاء العمال على هذا النحو إلا بعد أن يصبح في الإمكان أن تطبق على وجه الدقة جميع التدابير الصحية والسكنية الضرورية لتكييف هؤلاء العمال مع الظروف ولحماية صحتهم.

٣ - حين لا يكون هناك سبيل لتفادي هذا النقل، تتخذ تدابير لكفالة تعويد العمال تدريجياً على الظروف الغذائية والمناخية الجديدة يؤخذ فيها بمشورة الجهة الصحية المختصة.

٤ - في الحالات التي يكون مطلوباً فيها من هؤلاء العمال أن يقوموا بعمل لم يعتادوه تتخذ تدابير تكفل تعويدهم عليه، وخاصة على صعيد تدريبهم التدريجي، وساعات العمل، وتوفير فترات راحة لهم، وما تقضي به الضرورة من زيادة أو تحسين وجباتهم الغذائية.

المادة ١٧

قبل السماح باللجوء إلى العمل الجبيري أو الإلزامي من أجل أعمال بناء أو صيانة تتطلب بقاء العمال في أمكنة العمل لفترات طويلة، يجب على السلطة المختصة أن تتأكد من:

١ - أن جميع التدابير الضرورية قد اتخذت لحماية صحة العمال وضمان الرعاية الطبية التي لا غني عنها، ومن ذلك على وجه الخصوص:

- (أ) أن يتم فحص العمال طبياً قبل بدء العمل وعلى فترات محددة طوال امتداده،
- (ب) أن يكون هناك جهاز كاف من الموظفين الطبيين، مزود بالمستوصفات والعيادات والمستشفيات والمعدات اللازمة لمواجهة جميع الاحتياجات،
- (ج) أن يكون هنالك ما يرضي من الظروف الصحية في أماكن العمل ومن إمدادات مياه الشرب والغذاء والوقود وأدوات الطهو، ومن المسكن والملبس عند الضرورة،
- ٢ - أن تكون قد اتخذت ترتيبات محددة لكفالة معاش أسرة كل عامل، وخاصة بتيسير تحويل جزء من أجره بطريقة مأمونة إلى أسرته، بناء على طلب العامل أو بموافقته،
- ٣ - أن تكون أسفار العمال إلى أماكن العمل ومنها على نفقة الإدارة ومسؤوليتها، وأن تيسر الإدارة هذه الأسفار بالاستعانة إلى أقصى حد ممكن بجميع وسائل النقل المتاحة،
- ٤ - أن تقوم الإدارة، في حالة مرض العامل أو إصابته بحادث يقعه لبعض الوقت، بإعادته إلى موطنه على نفقتها،
- ٥ - أن يسمح لأي عامل، لذي انتهاء فترة العمل الجبري أو الإلزامي، بالبقاء في موقع العمل إذا شاء ذلك كعامل حر، دون أن يخسر، لمدة عامين، حقه في أن يعاد مجاناً إلى وطنه.

المادة ١٨

- ١ - يجب أن يلغي، في أقصر فترة ممكنة، العمل الجبري أو الإلزامي الخاص بنقل الأشخاص أو السلع، مثل عمل الحمالين أو النوتية. وبانتظار هذا الإلغاء، تصدر السلطة المختصة لوائح تنظيمية تقرر، على وجه الخصوص:

- (أ) ألا يلجأ إلى مثل هذا النوع من العمل إلا لغرض تيسير انتقال موظفي الإدارة أثناء ممارستهم لعملهم أو لنقل اللوازم الحكومية أو، عند الضرورة المستعجلة جداً، نقل أشخاص غير الموظفين،
- (ب) ألا يستخدم في هذا النقل إلا عمال تشهد بلياقتهم البدنية شهادة طبية حيثما كان إجراء الفحص الطبي مستطاعاً، أو، في حالة تعذر ذلك، يحمل الشخص الذي يستخدمهم مسؤولية التأكد من لياقتهم البدنية وكونهم غير مصابين بأية أمراض وبائية أو معدية،
- (ج) الحمولة القصوى التي يجوز أن ينقلها هؤلاء العمال،
- (د) المسافة القصوى التي يمكن فرضها على هؤلاء العمال ابتداء من منازلهم،
- (هـ) العدد الأقصى من الأيام التي يمكن فيها، شهرياً، أو خلال أية فترة أخرى، مصادرة هؤلاء العمال،

بما في ذلك الأيام التي تستغرقها عودتهم إلى منازلهم،
(و) من هم الأشخاص المؤهلون للانتحاء إلى هذا النوع من العمل الجبري أو الالزامي، وإلى أي مدى
يستطيعون ممارسة هذه الأهلية.

٢ - على السلطة المختصة، لذي تعيينها الحدود القصوى المشار إليها في الفقرات الفرعية (ج) و (د) و
(هـ) من الفقرة السابقة، أن تضع في اعتبارها جميع العوامل ذات الشأن ولا سيما القدرة البدنية لمجموعة
السكان التي سيؤخذ منها العمال، وطبيعة الأرض التي سيكون عليهم أن يجتازوها في السفر، والظروف
المناخية.

٣ - وعلى السلطة المختصة، بالإضافة إلى ذلك، أن تضع أحكاما تلزم بعدم تجاوز رحلة هؤلاء العمال
اليومية المعتادة مسافة تقابل متوسط يوم العمل المكون من ثماني ساعات، علما بأن ذلك يقتضي أن
يوضع في الاعتبار، بالإضافة إلى الحمل الذي سينقل والمسافة التي ستقطع، طبيعة الطريق والفصل
الذي تتم فيه الرحلة وكل ما إلى ذلك من عوامل ذات شأن، وأن من الواجب، إذا فرض على العمال أن
يسيروا ساعات إضافية فوق ساعات سفره اليومية العادية، أن يجازوا عليها بأعلى من المعدلات العادية.

المادة ١٩

١ - ليس للسلطة المختصة أن تجيز الانتحاء إلى العمل الجبري في الزراعة إلا كوسيلة لتقادي المجاعة
أو شح المواد الغذائية، وعلى أن يكون ذلك مشروطا في جميع الأحوال بأن تظل المواد الغذائية أو
المحاصيل الناتجة ملكا لمن أنتجها أفرادا أو جماعة.

٢ - ليس في هذه المادة ما يجوز تأويله على نحو يجعله يحرر أعضاء جماعة ما، إذا كان الإنتاج فيها
منظما على أساس جماعي بمقتضى القانون أو العرف وكانت المنتجات أو المكاسب الناجمة عن بيعها
تظل ملكا للجماعة، من واجب أداء العمل الذي تفرضه عليهم الجماعة بمقتضى القانون أو العرف.

المادة ٢٠

لا يجوز لقوانين الجزاء الجماعي، القاضية بإمكان فرض عقوبة على جماعة بكاملها عن جريمة ارتكبتها
بعض من أفرادها أن تشتمل على أحكام تفرض إلزام الجماعة بعمل جبري أو الزامي كوسيلة من وسائل
العقوبة.

المادة ٢١

لا يجوز أن يلجأ إلى العمل الجبري أو الإلزامي للعمل في المناجم تحت الأرض.

المادة ٢٢

يجب أن تتضمن التقارير السنوية التي يتعهد الأعضاء الذين يصدقون هذه الاتفاقية بتقديمها إلى مكتب العمل الدولي، طبقاً لأحكام المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، حول التدابير التي اتخذتها لإنفاذ أحكام هذه الاتفاقية، على معلومات مستوفاة بقدر الإمكان، بشأن كل إقليم معني عن المدى الذي تم فيه اللجوء إلى العمل الجبري أو الإلزامي في هذا الإقليم، وعن الأغراض التي استخدم فيها هذا العمل، ومعدلات الأمراض والوفيات، وساعات العمل، وطرق دفع الأجور، ومعدلات هذه الأجور، وأية معلومات أخرى تتصل بذلك.

المادة ٢٣

- ١ - على السلطة المختصة، إنفاذاً لأحكام هذه الاتفاقية، أن تصدر لائحة كاملة ودقيقة تنظم اللجوء إلى العمل الجبري أو الإلزامي.
- ٢ - ويجب أن يكون مما تتطوي عليه هذه اللائحة قواعد تسمح لأي شخص فرص عليه عمل جبري أو إلزامي بأن يتقدم إلى السلطات بجميع الشكاوى المتصلة بشروط العمل، وتكفل له أن هذه الشكاوى ستدرس وستوضع موضع الاعتبار.

المادة ٢٤

يجب أن تتخذ في جميع الأحوال تدابير كافية لضمان تطبيق اللوائح الناظمة للاستخدام في العمل الجبري أو الإلزامي، وذلك إما بتوسيع صلاحيات أية هيئة تفتيشية قائمة لمراقبة العمل الحر توسيعاً يجعلها تغطي العمل الجبري أو الإلزامي، وإما بأية طريقة أخرى ملائمة. ويجب أن تتخذ تدابير تكفل توعية الأشخاص الذين يفرض عليهم العمل الجبري أو الإلزامي باللوائح المذكور.

المادة ٢٥

يعاقب فرض العمل الجبري أو الإلزامي بصورة غير مشروعة بوصفه جريمة جنائية، ويلتزم كل عضو يصدق على هذه الاتفاقية بواجب كفالة كون العقوبات التي يفرضها القانون فعالة حقاً وكفالة إنفاذها بكل دقة.

المادة ٢٦

- ١ - يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية يصدق على هذه الاتفاقية بأن يطبقها في الأقاليم

الخاضعة لسيادته أو لولايته أو لحمايته أو لسلطانه أو لوصايته أو لسلطته، وذلك بقدر ما يكون له من حق قبول التزامات تمس الشؤون الداخلية. هذا علما بأنه سيكون على هذا العضو، إذا أراد الانتفاع بأحكام المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية، أن يلحق بتصديقه إعلانا يذكر فيه:

(1) الأقاليم التي يعترف أن يطبق فيها أحكام هذه الاتفاقية دون تعديل،

(2) الأقاليم التي يعترف أن يطبق فيها أحكام هذه الاتفاقية مع تعديلات، مضيفا بيانا بتفاصيل التعديلات المذكورة،

(3) الأقاليم التي يتحفظ بقراره في صدها.

٢ - يعتبر الإعلان المذكور أعلاه جزءا لا يتجزأ من التصديق وتكون له مثل آثاره. ولكل عضو أصدر مثل هذا الإعلان أن يتخلى، بإعلان جديد، عن كل أو بعض التحفظات التي أوردتها، طبقا للفرعيتين (٢) و (٣) أعلاه في الإعلان الأصلي.

المادة ٢٧

ترسل صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية، المنظمة طبقا للشروط المحددة في دستور منظمة العمل الدولية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

المادة ٢٨

١ - لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين سجل تصديقهم لها لدى مكتب العمل الدولي.

٢ - يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد اثني عشر شهر من تسجيل المدير العام صكي تصديق عضوين من أعضاء منظمة العمل الدولية.

٣ - وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل المدير العام صك تصديقه لها.

المادة ٢٩

بمجرد أن يتم تسجيل صكي تصديق اثنين من أعضاء منظمة العمل الدولية لدى مكتب العمل الدولي، يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بذلك. كما يقوم بإشعارهم بتسجيل ما قد يتلقاه لاحقا من صكوك تصديق آخرين من أعضاء المنظمة.

المادة ٣٠

١ - لكل عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها، وذلك بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها. ويبدأ مفعول هذا الانسحاب بعد سنة من تاريخ تسجيله لدى مكتب العمل الدولي.

٢ - كل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال السنة التالية لانقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطاً بها لفترة خمس سنوات أخرى، وبعد ذلك يجوز له الانسحاب من هذه الاتفاقية كل فترة خمس سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ٣١

لدى انقضاء كل فترة خمس سنوات بعد بدء نفاذ هذه الاتفاقية، يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي تقريراً إلى المؤتمر العام حول سير تطبيق الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كلياً أو جزئياً.

المادة ٣٢

١ - إذا حدث أن اعتمد المؤتمر العام اتفاقية جديدة تتطوي على تنقيح كلي أو جزئي لهذه الاتفاقية، يستتبع تصديق أي عضو للاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح، بمجرد قيام هذا التصديق، انسحابه من هذه الاتفاقية دون اشتراط أو أجل، بصرف النظر عن أحكام المادة ٣٠ أعلاه إذا، ومتى أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح نافذة المفعول.

٢ - تصبح هذه الاتفاقية، اعتباراً من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء.

٣ - تظل هذه الاتفاقية على أي حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية على التنقيح.

المادة ٣٣

يكون النصان الفرنسي والإنكليزي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي (رقم ٨٧)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في سان فرانسيسكو، وانهقد فيها في دورته الحادية والثلاثين يوم ١٧ حزيران/يونيه ١٩٤٨،

وقد قرر أن يعتمد، على شكل اتفاقية، مقترحات معينة تتصل بموضوع الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي وهو موضوع البند السابع من جدول أعمال الدورة،

وإذ يرى أن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تعتبر "الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية" وسيلة لتحسين أوضاع العمال ولإقرار السلام، وإذ يرى أن إعلان فيلادلفيا قد أكد مجدداً أن "حرية التعبير والحرية النقابية" شرطتان أساسيتان لاطراد التقدم، ولما كان مؤتمر العمل الدولي قد أقر بالإجماع، في دورته الثلاثين، المبادئ التي ينبغي أن تكون أساساً للتنظيم الدولي،

وإذ يرى أن الجمعية العامة للأمم المتحدة، في دورتها الثانية، قد تبنت هذه المبادئ ورجت منظمة العمل الدولية أن تواصل بذل كل ما في وسعها لكي يصبح في المستقبل عقد اتفاقية دولية أو عدة اتفاقيات دولية،

يعتمد، في هذا اليوم التاسع من شهر تموز/يوليه عام ألف وتسعمائة وثمانية وأربعين، الاتفاقية التالية التي ستدعي "اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لعام ١٩٤٨" :

الباب الأول: الحرية النقابية

المادة ١

يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية تكون هذه الاتفاقية نافذة إزاءه بوضع الأحكام التالية موضع التنفيذ.

المادة ٢

للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، ولهم كذلك، دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق.

المادة ٣

١- لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق وضع دساتيرها وأنظمتها، وانتخاب ممثليها في حرية تامة، وتنظيم إدارتها ووجوه نشاطها، وصياغة برامجها.

٢- تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو يحول دون ممارستها المشروعة.

المادة ٤

لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها سلطة إدارية.

المادة ٥

لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق تكوين اتحادات واتحادات حلافية والانضمام إليها، كما أن لكل منظمة أو اتحاد أو اتحاد حلافي من هذا النوع حق الانتساب إلى منظمات دولية للعمال وأصحاب العمل.

المادة ٦

تنطبق أحكام المواد ٢ و ٣ و ٤ من هذه الاتفاقية على اتحادات منظمات العمال وأصحاب العمل واتحاداتها الحلافية.

المادة ٧

لا يجوز إخضاع اكتساب منظمات العمال وأصحاب العمل واتحاداتها الحلافية للشخصية القانونية لشروط يكون من شأنها الحد من تطبيق أحكام المواد ٢ و ٣ و ٤ من هذه الاتفاقية.

المادة ٨

١- على العمال وأصحاب العمل، ومنظمات أولئك وهؤلاء، في ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية أن يحترموا القانون الوطني، شأنهم في ذلك شأن غيرهم من الأشخاص والجماعات المنظمة.

٢- لا يجوز للقانون الوطني، ولا للأسلوب الذي يطبق به، انتقاص الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

المادة ٩

١- تحدد القوانين واللوائح الوطنية مدي انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة.

٢- طبقاً للمبدأ المقرر في الفقرة ٨ من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، لا يعتبر تصديق أي عضو لهذه الاتفاقية ذا أثر على أي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو اتفاق قائم بالفعل، يتمتع أعضاء القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه بأي حق تضمنه هذه الاتفاقية.

المادة ١٠

في هذه الاتفاقية، يراد بكلمة "منظمة" أية منظمة للعمال أو لأصحاب العمل تستهدف تعزيز مصالح العمال أو أصحاب العمل والدفاع عنها.

الباب الثاني: حماية حق التنظيم النقابي

المادة ١١

يتعهد كل عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية تكون هذه الاتفاقية نافذة إزاءه باتخاذ جميع التدابير اللازمة والمناسبة لضمان تمكين العمال وأصحاب العمل من ممارسة حق التنظيم النقابي في حرية.

الباب الثالث: أحكام متنوعة

المادة ١٢

١- في ما يتعلق بالأقاليم المشار إليها في المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية بصيغتها المعدلة بصك تعديل دستور منظمة العمل الدولية لعام ١٩٤٦، عدا الأقاليم المشار إليها في الفقرتين ٤ و ٥ من المادة المذكورة المعدلة على النحو المذكور، يقوم كل عضو في

المنظمة يصدق على هذه الاتفاقية بإيداع المدير العام لمكتب العمل الدولي، لدي التصديق، أو في أقرب وقت ممكن بعده، بيانا يحدد فيه:

(أ) الأقاليم التي بشأنها يتعهد بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية دون تعبير،

(ب) الأقاليم التي بشأنها يتعهد بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية مع تغييرات، مع ذكر تفاصيل هذه التغييرات،

(ج) الأقاليم التي لا تنطبق عليها الاتفاقية، مع ذكر مبررات عدم انطباقها في هذه الحالات،

(د) الأقاليم التي بشأنها يتحفظ باتخاذ قراره.

٢- تعتبر التعهدات المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة ١ من هذه المادة جزءا لا يتجزأ من التصديق، ويكون لها مثل آثاره.

٣- لأي عضو، في أي حين، أن يلغي بإعلان لاحق، كلياً أو جزئياً، أية تحفظات أوردتها في إعلانها الأصلي عملاً بالفقرات الفرعية (ب) و (ج) و (د) من الفقرة ١ من هذه المادة.

٤- لأي عضو، في أي حين يجوز فيه الانسحاب من هذه الاتفاقية طبقاً لأحكام المادة ١٦، أن يوجه إلى المدير العام إعلاناً جديداً يدخل، على أي صعيد آخر، تغييرات على مضامين أي إعلان سابق ويذكر الموقف الراهن في أية أقاليم يحددها.

المادة ١٣

١- حين تكون المسائل التي تعالجها هذه الاتفاقية داخلة في اختصاصات الحكم الذاتي التي يملكها أي إقليم غير متروبولي، يجوز للعضو المسؤول عن العلاقات الدولية لهذا الإقليم أن يوجه إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، بالاتفاق مع حكومة الإقليم المذكور، إعلاناً يقبل به، باسم ذلك الإقليم، التزامات هذه الاتفاقية.

٢- يمكن أن يوجه إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي إعلانا بقبول التزامات هذه الاتفاقية:
(أ) أي اثنين أو أكثر من أعضاء المنظمة، بصدد أي إقليم موضوع تحت سلطتهما أو سلطتهم المشتركة، أو

(ب) أية سلطة دولية تكون مسؤولة عن إدارة أي إقليم بمقتضى ميثاق الأمم المتحدة أو بمقتضى أي حكم آخر، بصدد هذا الإقليم.

٣- يجب أن تذكر الإعلانات الموجهة إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي عملا بالفقرتين السابقتين من هذه المادة هل ستطبق أحكام الاتفاقية في الإقليم المعني دون تغيير أم رهنا بإدخال تغييرات عليها، فإذا ذكر الإعلان أن أحكام الاتفاقية ستطبق رهنا بإدخال تغييرات عليها يجب أن يذكر تفاصيل هذه التغييرات.

٤- للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر، أن يتخلوا كلياً أو جزئياً، في أي حين، بإعلان لاحق، عن حق اللجوء إلى أي تغيير أشير إليه في أي إعلان سابق.

٥- للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر، في أي حين يجوز فيه الانسحاب من هذه الاتفاقية طبقاً لأحكام المادة ١٦، أن يوجهوا إلى المدير العام إعلاناً يدخل، على أي صعيد آخر، تغييرات على مضامين أي إعلان سابق، ويحدد الموقف الراهن بشأن تطبيق الاتفاقية.

الباب الرابع: أحكام ختامية

المادة ١٤

توجه صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

المادة ١٥

- ١- لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صكوك تصديقهم لها لدى المدير العام.
- ٢- ويبدأ نفاذها بعد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل المدير العام لصكي تصديق عضوين.
- ٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل صك تصديقه.

المادة ١٦

- ١- لأي عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدي انقضاء عشر سنوات على وضعها موضع النفاذ، وذلك بوثيقة توجه إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها. ولا يسري مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله.
- ٢- كل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال السنة التي تلي انقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطا بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعد ذلك يجوز له الانسحاب من هذه الاتفاقية لدي انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ١٧

- ١- يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بجميع صكوك التصديق والإعلانات والتحفظات ووثائق الانسحاب التي يوجهها إليه أعضاء المنظمة.
- ٢- على المدير العام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل صك التصديق الموجهة إليه، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلى التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة ١٨

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الأمين العام للأمم المتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق والإعلانات ووثائق الانسحاب التي قام بتسجيلها ووفقا للمواد السابقة، كيما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة ١٩

لدي انقضاء كل فترة عشر سنوات تلي بدء نفاذ هذه الاتفاقية، يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريرا حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كليا أو جزئيا.

المادة ٢٠

١- إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تنطوي على تنقيح كلي أو جزئي، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك،

(أ) يستتبع تصديق أي عضو للاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح، بمجرد قيام هذا التصديق، وبصرف النظر عن أحكام المادة ١٦ أعلاه، انسحابه الفوري من هذه الاتفاقية، إذا، ومتي، أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح نافذة المفعول،
(ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتبارا من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء.

٢- تظل هذه الاتفاقية على أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية على التنقيح.

المادة ٢١

يكون النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية .

الاتفاقية (رقم ٩٨) بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، وانعقد فيها في دورته الثانية والثلاثين يوم ٨ حزيران/يونيه ١٩٤٩،

وقد استقر رأيه على اعتماد مقترحات معينة تتصل بموضوع تطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية، وهو موضوع البند الرابع من جدول أعمال دورته، ولما كان قد قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية، يعتمد، في هذا اليوم الأول من تموز/يوليه عام ألف وتسعمائة وتسعة وأربعين، الاتفاقية التالية، التي ستدعي "اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٤٩:"

المادة ١

١ - توفر للعمال حماية كافية من أية أعمال تمييزية على صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية.

٢ - ويجب أن تنطبق هذه الحماية بوجه أخص إزاء الأعمال التي يقصد منها:

(أ) جعل استخدام العامل مرهونا بشرط ألا ينضم إلى نقابة أو أن يتخلى عن عضويته النقابية،
(ب) التوصل إلى فصل العامل أو الإجحاف به بأية وسيلة أخرى بسبب عضويته النقابية أو اشتراكه في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو خلال هذه الساعات بموافقة صاحب العمل.

المادة ٢

١ - توفر لمنظمات العمال وأصحاب العمل حماية كافية من أية تصرفات تمثل تدخلا من بعضها في شؤون بعضها الآخر سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها، سواء استهدف هذا التدخل تكوينها أو أسلوب عملها أو إدارتها.

٢ - وعلى وجه الخصوص، تعتبر من أعمال التدخل بالمعنى المقصود في هذه المادة أية تدابير يقصد بها الدفع إلى إنشاء منظمات عمالية تخضع لهيمنة أصحاب العمل أو منظماتهم، أو دعم منظمات عمالية بالمال أو بغيره من الوسائل على قصد إخضاع هذه المنظمات لسلطان أصحاب العمل أو منظماتهم.

المادة ٣

حيثما دعت الضرورة إلى ذلك، تنشأ أجهزة توافق الظروف القومية على هدف كفالة احترام حق التنظيم النقابي كما هو معرف في المواد السابقة.

المادة ٤

حيثما دعت الضرورة إلى ذلك، تتخذ تدابير توافق الظروف القومية على هدف تشجيع وتيسير التطوير والاستخدام الكليين لأساليب التفاوض الطوعي بين أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على قصد تنظيم أحكام وشروط الاستخدام من خلال اتفاقات جماعية.

المادة ٥

١ - تحدد القوانين واللوائح الوطنية مدي انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة.

٢ - طبقاً للمبدأ المقرر في الفقرة ٨ من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، لا يعتبر تصديق أي عضو لهذه الاتفاقية ذا أثر على أي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو اتفاق قائم بالفعل، يتمتع أعضاء القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه بأي حق تضمنه هذه الاتفاقية.

المادة ٦

لا تتناول هذه الاتفاقية شؤون الموظفين العموميين العاملين في إدارات الدولة، ولا يجوز تأويلها على نحو يجعلها تجحف على أي وجه بحقوقهم أو بأوضاعهم.

المادة ٧

توجه صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

المادة ٨

١ - لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صكوك تصديقهم لها لدى المدير العام.

٢ - ويبدأ نفاذها بعد اثني عشر شهراً من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل المدير العام لصكي تصديق عضوين.

٣ - وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهراً من التاريخ الذي يكون فيه قد تم تسجيل صك تصديقه.

المادة ٩

١ - يجب أن تحدد الإعلانات التي توجه إلى المدير العام طبقاً للفقرة ٢ من المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية:

(أ) الأقاليم التي بشأنها يتعهد العضو المعني بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية دون تغيير،
(ب) الأقاليم التي بشأنها يتعهد العضو بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية مع تغييرات، مع ذكر تفاصيل هذه التغييرات،

(ج) الأقاليم التي لا تنطبق عليها الاتفاقية، مع ذكر مبررات عدم انطباقها في هذه الحالات،

(د) الأقاليم التي بشأنها يتحفظ باتخاذ قراره بانتظار دراسة أعمق للوضع فيها.

٢ - تعتبر التعهدات المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة ١ من هذه المادة جزءاً لا يتجزأ من التصديق، ويكون لها مثل آثاره.

٣ - لأي عضو، في أي حين، أن يلغي بإعلان لاحق، كلياً أو جزئياً، أية تحفظات أوردتها في إعلانه الأصلي عملاً بالفقرات الفرعية (ب) أو (ج) أو (د) من الفقرة ١ من هذه المادة.

٤ - لأي عضو، في أي حين يجوز فيه الانسحاب من هذه الاتفاقية طبقاً لأحكام المادة ١١، أن يوجه إلى المدير العام إعلاناً يدخل، على أي صعيد آخر، تغييرات على مضامين أي إعلان سابق ويذكر الموقف الراهن بشأن أية أقاليم يحددها.

المادة ١٠

١ - يجب أن تذكر الإعلانات الموجهة إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي عملاً بالفقرتين ٤ أو ٥ من المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية هل ستطبق أحكام الاتفاقية في الإقليم المعني دون تغيير أم رهناً بإدخال تغييرات عليها، فإذا ذكر الإعلان أن أحكام الاتفاقية ستطبق رهناً بإدخال تغييرات عليها وجب أن يذكر تفاصيل هذه التغييرات.

٢ - للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر أن يتخلوا كلياً أو جزئياً، في أي حين، بإعلان لاحق، عن حق اللجوء إلى أي تغيير أشير إليه في إعلان سابق.

٣ - للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر، في أي حين يجوز فيه الانسحاب من هذه الاتفاقية طبقاً لأحكام المادة ١١، أن يوجهوا إلى المدير العام إعلاناً يدخل، على أي صعيد آخر، تغييرات

على مضامين أي إعلان سابق، ويحدد الموقف الراهن بشأن انطباق هذه الاتفاقية.

المادة ١١

١ - لأي عضو صدق على هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدي انقضاء عشر سنوات على وضعها موضع النفاذ، وذلك بوثيقة توجه إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها، ولا يسري مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله.

٢ - كل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال السنة التي تلي انقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطا بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعد ذلك يجوز له الانسحاب من هذه الاتفاقية لدى انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ١٢

١ - يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بجميع صكوك التصديق والإعلانات ووثائق الانسحاب التي يوجهها إليه أعضاء المنظمة.

٢ - على المدير العام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل صك التصديق الثاني الموجه إليه، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلى التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة ١٣

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الأمين العام للأمم المتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق والإعلانات ووثائق الانسحاب التي قام بتسجيلها وفقا للمواد السابقة، كيما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة ١٤

لدي انقضاء كل فترة عشر سنوات تلي بدء نفاذ هذه الاتفاقية، يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريرا حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كليا أو جزئيا.

المادة ١٥

١ - إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تنطوي على تنقيح كلي أو جزئي، وما لم تنص الاتفاقية

الجديدة على خلاف ذلك:

- (أ) يستتبع تصديق أي عضو للاتفاقية الجديدة المنطوية على التتقيح، بمجرد قيام هذا التصديق، وبصرف النظر عن أحكام المادة ١١ أعلاه، انسحابه الفوري من هذه الاتفاقية، إذا، ومتى، أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية على التتقيح نافذة المفعول،
- (ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتباراً من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية على التتقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء.

٢ - تظل هذه الاتفاقية على أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية على التتقيح.

المادة ١٦

يكون النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

الاتفاقية (رقم ١٠٠) الخاصة بمساواة العمال والعاملات

في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية^(١)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه إلى الانعقاد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، وانهقد في دورته الرابعة والثلاثين في ٦

حزيران/يونيه ١٩٥١،

وقد انتهى إلى قرار بشأن اعتماد مقترحات معينة بصدد مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر لدي

تساوي قيمة العمل، الذي يشكل البند السابع في جدول أعمال الدورة،

ولما كان قد قرر أن تصاغ هذه المقترحات في شكل اتفاقية دولية،

يعتمد في هذا اليوم، التاسع والعشرين من شهر حزيران/يونيه من العام ١٩٥١، الاتفاقية التالية، التي

يطلق عليها اسم اتفاقية المساواة في الأجر لعام ١٩٥١:

المادة ١

في مفهوم هذه الاتفاقية:

(أ) تشمل كلمة "أجر" أو الراتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي

يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عينا، لقاء استخدامه له،

(ب) تشير عبارة "مساواة العمال والعاملات في الأجر لدي تساوي قيمة العمل" إلى معدلات الأجر

المحددة دون تمييز بسبب اختلاف الجنس.

المادة ٢

1 - على كل عضو أن يعمل، بوسائل تتلائم مع الأساليب المعمول بها لديه في تحديد معدلات الأجر، على جعل تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر لدي تساوي قيمة العمل يعم جميع

العاملين، وأن يكفل هذا التطبيق في حدود عدم تعارضه مع تلك الأساليب.

2 - يمكن تطبيق هذا المبدأ بإحدى الوسائل التالية:

(١) بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ٢٣ أيار/مايو عام ١٩٥٣.

- (أ) القوانين أو الأنظمة الوطنية،
(ب) أي نظام قانوني لتحديد الأجور يقرره القانون أو يعترف به،
(ج) الاتفاقات الجماعية بين أصحاب العمل أو العمال،
(د) أي مزيج من هذه الوسائل.

المادة ٣

- ١- تتخذ تدابير لتشجيع التقييم الموضوعي للوظائف على أساس ما تستلزمه من عمل، حين يكون من شأن التدابير المذكورة تيسير تطبيق هذه الاتفاقية.
- ٢- يمكن أن يتم تحديد الأساليب التي تتبع في هذا التقييم إما بقرارات تتخذها السلطات المختصة بتحديد معدلات الأجور، وإما بقرارات تتفق عليها الأطراف المتعاقدة حين يتم تحديد معدلات الأجور باتفاقات جماعية.
- ٣- لا يعتبر مخالفة لمبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر لدي تساوي قيمة العمل أن توجد فروق بين معدلات الأجور تقابل، دونما اعتبار للجنس، فروقا في العمل الواجب إنجازه ناجمة عن التقييم الموضوعي المشار إليه.

المادة ٤

على كل عضو أن يتعاون، بالطريقة المناسبة، مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية من أجل وضع انفاذ هذه الاتفاقية موضع التنفيذ.

المادة ٥

ترسل صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي الذي يقوم بتسجيلها.

المادة ٦

- ١- لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صك تصديقهم لها لدى المدير العام.
- ٢- يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد اثني عشر شهرا من تسجيل المدير العام صكي تصديق عضوين.
- ٣ - وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل تصديقها لدى مكتب العمل الدولي .

المادة ٧

١ - يجب أن تحدد الإعلانات الموجهة إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي عملاً بالفقرة ٢ من المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية:

(أ) الأقاليم التي تتعهد الدولة العضو المعنية بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية فيها دون تغيير،
(ب) الأقاليم التي تتعهد بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية فيها مع تغييرات، مع إيضاح تفاصيل هذه التغييرات،

(ج) الأقاليم التي لا تنطبق عليها الاتفاقية، مع بيان أسباب عدم الانطباق في هذه الحالات،

(د) الأقاليم التي تحتفظ باتخاذ قرار بشأنها ريثما يستكمل النظر في أمرها.

٢ - تعتبر التعهدات المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة ١ من هذه المادة جزءاً لا يتجزأ من التصديق ويكون لها قوة التصديق .

٣ - يجوز لأي دولة عضو، في أي حين، وبإعلان لاحق، أن تلغي كلياً أو جزئياً أية تحفظات أوردتها في تصريحها الأصلي استناداً إلى الفقرات الفرعية (ب) أو (ج) أو (د) من الفقرة ١ من هذه المادة.

٤ - يجوز لأي دولة عضو، خلال أية فترة يجوز خلالها نقض هذه الاتفاقية وفقاً لأحكام المادة ٩، أن ترسل إلى المدير العام إعلاناً جديداً يدخل أية تغييرات جديدة على مضامين أي إعلان سابق وتبين الموقف الراهن بشأن تطبيق هذه الاتفاقية.

المادة ٨

١ - يجب أن تذكر الإعلانات الموجهة إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي عملاً بالفقرتين ٤ و ٥ من المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية هل ستطبق أحكام الاتفاقية في الإقليم المعني دون تغيير أم رهناً بإدخال تغييرات عليها، فإذا ذكر الإعلان أن أحكام الاتفاقية ستطبق رهناً بإدخال تغييرات عليها فيجب أن تحدد تفاصيل هذه التغييرات.

٢ - يجوز للدولة العضو أو الدول الأعضاء أو الهيئة الدولية المعنيين بالأمر أن يبلغوا المدير العام في أي حين، بإعلان لاحق، التخلي جزئياً أو كلياً عن حق اللجوء إلى أي تغيير أشير إليه في إعلان سابق.

٣ - يجوز للدولة العضو أو الدول الأعضاء أو الهيئة الدولية المعنيين بالأمر، خلال أية فترة يجوز خلالها نقض من هذه الاتفاقية وفقاً لأحكام المادة ٩، أن يوجهوا إلى المدير العام إعلاناً جديداً يدخل أية تغييرات جديدة على مضامين أي إعلان سابق ويحدد الموقف الراهن بشأن تطبيق هذه الاتفاقية.

المادة ٩

١ - لكل عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدي انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها، وذلك بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها، ولا يسري مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله.

٢ - كل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال سنة من انقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطاً بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعد ذلك يجوز له الانسحاب من هذه الاتفاقية لدى انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ١٠

١ - يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بجميع صكوك التصديق والإعلانات ووثائق الانسحاب التي يوجهها إليه أعضاء المنظمة.

٢ - على المدير، العام حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل التصديق الثاني الموجه إليه، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلى التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة ١١

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الأمين العام للأمم المتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق والإعلانات ووثائق الانسحاب التي قام بتسجيلها وفقاً للمواد السابقة، كيما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة ١٢

يقوم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، كلما رأى ذلك ضرورياً، بتقديم تقرير إلى المؤتمر العام حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كلياً أو جزئياً.

المادة ١٣

١ - إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تنطوي على تنقيح كلي أو جزئي لهذه الاتفاقية، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق العضو للاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح، بمجرد قيام هذا التصديق، وبصرف النظر عن أحكام المادة ٩ أعلاه، انسحابه الفوري من هذه الاتفاقية، إذا، ومتى أصبحت الاتفاقية الجديدة

المنطوية على التتقيح نافذة المفعول،

(ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتبارا من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية على التتقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء.

٢ - تظل هذه الاتفاقية على أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية على التتقيح.

المادة ١٤

يكون النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية .

الاتفاقية (رقم ١٠٥) الخاصة بإلغاء العمل الجبري^(١)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، وانعقد فيها في دورته الأربعين يوم ٥ حزيران/يونيه ١٩٥٧،

وقد نظر في مسألة العمل الجبري، الذي يشكل البند الرابع من جدول أعمال دورته،

وقد أحاط علما بأحكام اتفاقية العمل الجبري لعام ١٩٣٠،

وبعد أن لاحظ أن الاتفاقية الخاصة بالرق، المعقودة عام ١٩٢٦، تنص على وجوب اتخاذ جميع التدابير

الضرورية للحؤول دون تحول العمل الجبري أو العمل القسري إلى ظروف تماثل ظروف الرق، وأن

الاتفاقية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق، المعقودة عام ١٩٥٦،

تنص على التحريم الكلي لعبودية الدين والقنانة،

وبعد أن لاحظ أن الاتفاقية الخاصة بحماية الأجور، المعقودة عام ١٩٤٩، تنص على وجوب دفع الأجور

في مواعيد منتظمة وتحظر أساليب الدفع التي تحرم العامل من أية قدرة صادقة على ترك عمله،

وقد استقر رأيه على اعتماد مقترحات إضافية بشأن تحريم بعض أشكال العمل الجبري أو العمل القسري

التي تشكل انتهاكا لحقوق الإنسان التي استهدفها ميثاق الأمم المتحدة وحددها الإعلان العالمي لحقوق

الإنسان،

وقد قرر أن تصاغ هذه المقترحات في شكل اتفاقية دولية،

يعتمد، في هذا اليوم الخامس والعشرين من حزيران/يونيه عام ألف وتسعمائة وسبعة وخمسين، الاتفاقية

التالية التي ستسمى "اتفاقية إلغاء العمل الجبري، لعام ١٩٥٧:"

المادة ١

يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية يصدق هذه الاتفاقية بحظر أي شكل من أشكال العمل الجبري

أو العمل القسري، وبعدم اللجوء إليه:

(أ) كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبيا مع

النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم، أو على التصريح بهذه الآراء،

^(١) بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ١٧ كانون الثاني/يناير ١٩٥٩.

(ب) كأسلوب لحشد الأيدي العاملة واستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية،

(ج) كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة،

(د) كعقاب على المشاركة في إضرابات،

(هـ) كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو القومي أو الديني.

المادة ٢

يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية يصدق هذه الاتفاقية على اتخاذ تدابير فعالة لكفالة الإلغاء الفوري الكامل للعمل الجبري أو العمل القسري على النحو المحدد في المادة ١ من هذه الاتفاقية.

المادة ٣

ترسل الصكوك الرسمية لتصديق هذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

المادة ٤

١ - لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين سجلت صكوك تصديقهم لها لدى المدير العام.

٢ - ويبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يكون المدير العام فيه قد سجل صكي تصديق عضوين.

٣ - وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء أي عضو بعد اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل المدير العام صك تصديقه لها.

المادة ٥

١ - لأي عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها الأصلي، وذلك بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها، ولا يبدأ نفاذ مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من التاريخ الذي سجل فيه.

٢ - كل عضو صدق هذه الاتفاقية ثم لم يمارس، خلال السنة التالية للسنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطا بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ يجوز له الانسحاب من هذه الاتفاقية لدى انقضاء كل فترة عشر سنوات تالية وبالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ٦

- ١ - يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب الواردة إليه من قبل أعضاء المنظمة.
- ٢ - على المدير العام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيله صك التصديق الثاني الوارد إليه، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلى التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة ٧

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بكامل التفاصيل المتعلقة بجميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التي قام بتسجيلها طبقاً لنصوص المواد السابقة، كما يسجلها بدوره طبقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة ٨

يقوم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، كلما رأى ذلك ضرورياً، بتقديم تقرير إلى المؤتمر العام حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كلياً أو جزئياً.

المادة ٩

- ١ - إذا حدث أن اعتمد المؤتمر العام اتفاقية جديدة تنطوي على تنقيح كلي أو جزئي لهذه الاتفاقية، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:
 - (أ) يستتبع تصديق العضو للاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح، بمجرد قيام هذا التصديق، انسحاب العضو المذكور من هذه الاتفاقية فوراً، وبصرف النظر عن أحكام المادة ٥ أعلاه، إذا، ومتى أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح نافذة المفعول،
 - (ب) وتصبح هذه الاتفاقية، اعتباراً من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء،
 - (ج) وتظل هذه الاتفاقية على أي حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية على التنقيح.

المادة ١٠

يكون النصاب الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية.

الاتفاقية (رقم ١١١) الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي الانعقاد في جنيف، وانهقد في دورته الثانية والأربعين يوم
٤ حزيران/يونيه ١٩٥٨،
وقد انتهى إلى قرار بشأن اعتماد مقترحات معينة بصدد التمييز في مجال الاستخدام والمهنة، الذي يشكل
البند الرابع من جدول أعمال الدورة،
ولما كان قد قرر أن تصاغ هذه المقترحات في شكل اتفاقية دولية،
وإذ يضع في اعتباره أن إعلان فيلادلفيا يؤكد أن للبشر جميعاً، بصرف النظر عن العنصر أو العقيدة أو
الجنس، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة
والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص،
وإذ يضع في اعتباره أيضاً أن التمييز يشكل انتهاكاً للحقوق المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق
الإنسان،

يعتمد في هذا اليوم، الخامس والعشرين من شهر حزيران/يونيه من العام ١٩٥٨، الاتفاقية التالية، التي
يطلق عليها اسم "اتفاقية التمييز في مجال الاستخدام والمهنة لعام ١٩٥٨":

المادة ١

١ - في مصطلح الاتفاقية، تشمل كلمة "تمييز":

(أ) أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل يتم على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو
الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، ويسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة
على صعيد الاستخدام أو المهنة،

(ب) أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل يكون من أثره إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو المعاملة
على صعيد الاستخدام والمهنة قد يحدده العضو المعني بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب
العمل وللعمال، إن وجدت، ومع غيرهم من الهيئات المناسبة.

٢ - لا يعتبر أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل بصدد عمل معين إذا كان مبنياً على أساس المؤهلات
التي تقتضيها طبيعة هذا العمل.

٣ - في مصطلح هذه الاتفاقية، تشمل كلمتا "الاستخدام" و "المهنة" مجال التدريب المهني والالتحاق بالعمل وبالمهن المختلفة، وكذلك ظروف الاستخدام وشروطه.

المادة ٢

يتعهد كل عضو تكون هذه الاتفاقية نافذة إزاءه بأن يضع ويطبق سياسة وطنية تهدف، باتباع نهج تناسب ظروف البلد وأعرافه، إلى تحقيق المساواة في الفرص وفي المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال.

المادة ٣

يتعهد كل عضو تكون هذه الاتفاقية نافذة إزاءه بالعمل، من خلال نهج يناسب الظروف والممارسات الوطنية :

(أ) كسب مؤازرة منظمات أصحاب العمل والعمال وغيرها من الهيئات المناسبة بغية تيسير تقبل هذه السياسة والأخذ بها،

(ب) إصدار قوانين والنهوض ببرامج تربوية تستهدف ضمان تقبل هذه السياسة والأخذ بها،

(ج) إلغاء أية أحكام تشريعية وتعديل أية أحكام أو أعراف إدارية لا تتفق مع هذه السياسة،

(د) انتهاج هذه السياسة في ما يتعلق بالوظائف الخاضعة مباشرة للسلطات الوطنية،

(هـ) كفالة مراعاة هذه السياسة في أنشطة إدارات التوجيه المهني والتدريب المهني والتوظيف التابعة للسلطات الوطنية،

(و) تضمين تقاريره السنوية عن تطبيق الاتفاقية بياناً بالتدابير المتخذة طبقاً لهذه السياسة وبالنتائج التي أسفرت عنها.

المادة ٤

لا تعتبر من قبيل التمييز أية إجراءات تتخذ إزاء شخص يقوم، أو يشتبه عن حق بقيامه، بأنشطة ضارة بأمن الدولة، على أن يكون لهذا الشخص حق التظلم أمام هيئة مختصة أنشئت طبقاً للأساليب المتبعة في البلد.

المادة ٥

١- لا تعتبر من قبيل التمييز تدابير الحماية الخاصة أو المساعدة الخاصة المنصوص عليها في اتفاقيات أو توصيات أخرى اعتمدها مؤتمر العمل الدولي.

٢ - لكل عضو، بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل وللعمال، أن يعتبر أن أية تدابير خاصة أخرى ليست تمييزية إذا كان هدفها مراعاة المتطلبات الخاصة بأشخاص يعتبرون عموماً، بسبب جنسهم أو سنهم أو عجزهم أو مسؤولياتهم العائلية أو وضعهم الاجتماعي أو الثقافي أو ما ذلك، في حاجة إلي حماية أو مساعدة خاصة.

المادة ٦

يتعهد كل عضو يصدق هذه الاتفاقية بأن يطبقها على الأقاليم غير المستقلة التابعة له.

المادة ٧

ترسل صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

المادة ٨

١ - لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صك تصديقهم لها لدى المدير العام.

٢ - يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد اثني عشر شهراً من تسجيل المدير العام صكي تصديق عضوين.

٣ - وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهراً من تاريخ تسجيل المدير العام صك تصديقه لها.

المادة ٩

١ - لكل عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدي انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها، وذلك بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها. ولا يسري مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله.

٢ - كل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال سنة من انقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطاً بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعد ذلك يجوز له الانسحاب من هذه الاتفاقية لدى انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ١٠

- ١ - يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التي يوجهها إليه أعضاء المنظمة.
- ٢ - على المدير العام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل التصديق الثاني الموجه إليه، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلي التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة ١١

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الأمين العام للأمم المتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التي قام بتسجيلها وفقا للمواد السابقة، كيما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة ١٢

يقوم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، كلما رأى ذلك ضروريا، بتقديم تقرير إلى المؤتمر العام حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كليا أو جزئيا.

المادة ١٣

- ١ - إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تنطوي على تنقيح كلي أو جزئي لهذه الاتفاقية، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:
- (أ) يستتبع تصديق العضو للاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح، بمجرد قيام هذا التصديق، وبصرف النظر عن أحكام المادة ٩ أعلاه، انسحابه الفوري من هذه الاتفاقية، إذا، ومتى أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح نافذة المفعول،
- (ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتبارا من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء،
- ٢ - تظل هذه الاتفاقية على أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية على التنقيح.

المادة ١٤

يكون النصاب الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

اتفاقية بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام (رقم ١٣٨)(^١)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الثامنة والخمسين في ٦ حزيران/يونيه ١٩٧٣ ؛

وإذ يشير إلى أحكام اتفاقية الحد الأدنى لسن (الصناعة)، ١٩١٩، واتفاقية الحد الأدنى لسن (العمل البحري) ١٩٢٠ واتفاقية الحد الأدنى لسن، (الزراعة) ١٩٢١ و اتفاقية الحد الأدنى لسن (الوقادون ومساعدوهم) ١٩٢١ واتفاقية الحد الأدنى لسن (الأعمال غير الصناعية) ١٩٣٢ واتفاقية الحد الأدنى لسن (العمل البحري) (مراجعة)، ١٩٣٦ واتفاقية الحد الأدنى لسن (الصناعة) (مراجعة) ١٩٣٧ واتفاقية الحد الأدنى لسن (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة) ١٩٣٧، واتفاقية الحد الأدنى لسن (صيادو الأسماك) ١٩٥٩، واتفاقية الحد الأدنى لسن، (العمل تحت سطح الأرض) ١٩٦٥ ؛

وإذ يرى أن الوقت قد حان لوضع صك عام بخصوص هذا الموضوع، بحيث يحل تدريجياً محل الصكوك الموجودة المنطبقة على قطاعات اقتصادية محددة، وذلك بغرض القضاء كلياً على عمل الأطفال

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام وهي موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة ؛

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،

يعتمد في هذا اليوم السادس والعشرين من حزيران/يونيه عام ثلاث وسبعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية الحد الأدنى لسن ١٩٧٣ :

(^١) بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ١٩ حزيران/يونيه ١٩٧٦ .

المادة ١

تتعهد كل دولة عضو تكون هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لها باتباع سياسة وطنية ترمي إلى القضاء فعليا على عمل الأطفال وإلى رفع الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل بصورة تدريجية إلى مستوى يتفق مع النمو البدني و الذهني للأحداث.

المادة ٢

١- تقرر كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية، في إعلان ترفقه بصك تصديقها حداً أدنى لسن الاستخدام أو العمل على أراضيها أو على وسائل النقل المسجلة على أراضيها ولا يجوز قبول أي شخص لم يبلغ هذا السن للاستخدام أو العمل في أي مهنة، مع مراعاة المواد ٤ إلى ٨ من هذه الاتفاقية.

٢- يجوز لكل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تخطر في وقت لاحق المدير العام لمكتب العمل الدولي، عن طريق إعلانات جديدة، أنها وضعت حداً للسن أعلى من الحد الذي حددته وقت تصديقها.

٣- لا يجوز أن يكون الحد الأدنى للسن المقرر عملاً بالفقرة ١ من هذه المادة أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية، ولا يجوز في أي حال أن يقل عن ١٥ سنة.

٤- على الرغم من أحكام الفقرة ٣ من هذه المادة، يجوز لأي دولة عضو لم يبلغ اقتصادها وتسهيلاتهما التعليمية درجة كافية من التطور، أن تقرر في البداية حداً أدنى للسن يبلغ ١٤ سنة، وذلك بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، حيثما وجدت.

٥- تورد كل دولة عضو قررت حداً أدنى للسن يبلغ ١٤ سنة عملاً بأحكام الفقرة السابقة، في التقارير التي تقدمها عن تطبيق هذه الاتفاقية بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، بيانا توضح فيه:

(أ) أن الأسباب التي دفعتها إلى ذلك لا تزال قائمة؛ أو

(ب) أنها تتخلى عن حقها في الاستفادة من الأحكام المشار إليها ابتداء من تاريخ تحده.

المادة ٣

١- لا يجوز أن يقل الحد الأدنى، للسن عن ١٨ سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل التي يحتمل أن يعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها.

٢- تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين حيثما وجدت، أنواع الاستخدام أو العمل التي تنطبق عليها الفقرة ١ من هذه المادة.

٣- على الرغم من أحكام الفقرة ١ من هذه المادة، يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، حيثما وجدت، أن تسمح بالاستخدام أو العمل ابتداء من سن ١٦ سنة شريطة أن تصان تماما صحة وسلامة وأخلاق الأحداث المعنيين ، أن يتلقى هؤلاء الأحداث تعليما محددًا أو تدريبًا مهنيًا كافيين بخصوص فرع النشاط المقصود.

المادة ٤

١- يجوز للسلطة المختصة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، حيثما وجدت، أن تستثني من نطاق انطباق هذه الاتفاقية، بالقدر الضروري، فئات محددة من الاستخدام أو العمل تظهر بشأنها مشاكل تطبيقية خاصة وهامة.

٢- تبين كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية، في تقريرها الأول عن تطبيق الاتفاقية الذي تقدمه بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، الفئات التي يمكن أن تكون قد استثنتها عملا بالفقرة ١ من هذه المادة مع بيان الأسباب التي دفعتها إلى هذا الاستثناء، وتبين في تقاريرها اللاحقة وضع قوانينها

وممارساتها تجاه الفئات المستثناة ومدى ما وصل إليه تنفيذ الاتفاقية أو ما تزمعه من تنفيذ لها فيما يتعلق بهذه الفئات.

٣- لا يجوز أن تستثنى من نطاق انطباق هذه الاتفاقية عملا بهذه المادة، أنواع الاستخدام أو العمل التي تغطيها المادة ٣.

المادة ٥

١- يجوز لأي دولة عضو لم يبلغ اقتصادها وتسهيلاتهما الإدارية درجة كافية من التطور، أن تضيق في البداية نطاق انطباق هذه الاتفاقية، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل، و العمال المعنيين حيثما وجدت.

٢- تبين كل دولة عضو تستفيد من أحكام الفقرة ١ من هذه المادة، في إعلان ترفقه بتصديقها، فروع النشاط الاقتصادي أو أنواع المؤسسات التي ستطبق عليها أحكام هذه الاتفاقية ،

٣- تنطبق أحكام هذه الاتفاقية، كحد أدنى، على ما يلي : التعدين وقطع الأحجار، الصناعة التحويلية، البناء، الكهرباء والغاز والمياه، الخدمات الصحية، النقل، التخزين والمواصلات، المزارع الكبيرة وغيرها من المشاريع الزراعية التي يخصص إنتاجها أساسا للأغراض التجارية، ولا تشمل الحيازات الأسرية والصغيرة التي تنتج من أجل الاستهلاك المحلي ولا تستخدم عمالا باجر بصورة منتظمة.

٤- كل دولة عضو ضيقت نطاق انطباق هذه الاتفاقية عملا بهذه المادة:

(أ) تبين في التقارير التي تقدمها بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية الوضع العام فيما يتعلق باستخدام أو عمل الأحداث والأطفال في فروع النشاط المستثناة من نطاق انطباق هذه الاتفاقية، وأي تقدم محرز نحو التوسع في تطبيق أحكامها

(ب) يجوز لها في أي وقت أن توسع رسميا نطاق تطبيق هذه الاتفاقية بإعلان ترسله إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي.

المادة ٦

لا تنطبق هذه الاتفاقية على العمل الذي يؤديه الأطفال والأحداث في المدارس لأغراض التعليم العام أو المهني أو التقني، وفي مؤسسات التدريب الأخرى، ولا تنطبق على العمل في المنشآت الذي يؤديه الأشخاص الذين بلغوا سن ١٤ سنة على الأقل إذا كان هذا العمل ينفذ وفقا لشروط تقررها السلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل، العمال المعنيين، حيثما وجدت، وكان يشكل جزءا أساسيا من:

- (أ) دورة تعليمية أو تدريبية تقع مسؤوليتها الرئيسية على مدرسة أو مؤسسة تدريب؛
- (ب) برنامج تدريبي ينفذ قسمه الأكبر أو كله في منشأة، إذا كانت السلطة المختصة قد أقرته؟
- (ج) برنامج إرشادي أو توجيهي يرمي إلى تسهيل اختيار المهنة أو نوع التدريب.

المادة ٧

١- يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تسمح باستخدام أو عمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٣، ١٥ سنة في أعمال خفيفة:

(أ) لا يحتمل أن تكون ضارة بصحتهم أو نموهم؛

(ب) لا تعطل مواظبتهم في المدرسة واشتراكهم في برامج التوجيه أو التدريب المهنيين التي تقرها السلطة المختصة، ولا تضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه.

٢- يجوز أيضا للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تسمح باستخدام أو عمل الأشخاص الذين بلغوا سن ١٥ سنة على الأقل ولم ينهوا دراستهم الإلزامية في أعمال تقي بالشروط المبينة في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة ١ من هذه المادة.

٣- تحدد السلطة المختصة الأنشطة التي يجوز السماح بالاستخدام أو العمل فيها بموجب الفقرتين ١ و ٢ من هذه المادة، و تقرر عدد الساعات والشروط التي يجوز فيها القيام بهذا الاستخدام أو العمل.

٤- على الرغم من أحكام الفقرتين ١ و ٢ من هذه المادة، يجوز لكل دولة عضو تستفيد من أحكام الفقرة ٤ من المادة ٢ وطالما ظلت تستفيد منها ، أن تستعيض عن سني ١٣ . ١٤ سنة بسني ١٣ و ١٥ سنة في الفقرة ١ من هذه المادة، وعن سن ١٤ سنة بسن ١٥ سنة في الفقرة ٢.

المادة ٨

١- يجوز للسلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، حيثما وجدت، أن تسمح بإعفاءات من الالتزام بحظر الاستخدام أو العمل الذي تنص عليه المادة ٢ من هذه الاتفاقية لأغراض منها المشاركة في حفلات فنية، وذلك بتراخيص تمنح في كل حالة على حدة.

٢-تقيد التراخيص التي تمنح لهذه الغاية وعدد الساعات التي يسمح فيها بالاستخدام أو العمل، وتحدد الشروط التي يجب أن يخضع لها.

المادة ٩

تتخذ السلطة المختصة جميع التدابير اللازمة، بما فيها فرض عقوبات مناسبة، لضمان تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية بفعالية.

٢- تتحدد القوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة الأشخاص المسؤولين عن الالتزام بالأحكام التي توضع لإنفاذ هذه الاتفاقية.

٣- تقرر القوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة السجلات أو الوثائق الأخرى التي يتعين على صاحب العمل الاحتفاظ بها و تقديمها ، و تتضمن هذه السجلات أو الوثائق أسماء وأعمار وتواريخ ميلاد

الأشخاص الذين يستخدمهم أو يعملون من أجله وتقل أعمارهم عن ١٨ سنة، على أن تكون مصدقة حسب الأصول عند الإمكان.

المادة ١٠

١- تراجع هذه الاتفاقية، بالشروط المبينة في هذه المادة، اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، ١٩١٩، واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري)، ١٩٢٠، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الزراعة)، ١٩٢١، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدوهم)، ١٩٢١،، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية)، ١٩٣٢ أو واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري) (مراجعة) ١٩٣٦، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة)، ١٩٣٧، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة)، ١٩٣٧، ، اتفاقية الحد أو دنى للسن (صيادو الأسماك)، ١٩٥٩، واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض)، ١٩٦٥.

٢- لا يستتبع بدء نفاذ هذه الاتفاقية إقفال باب تصديق اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري) (مراجعة)، ١٩٣٦، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة)، ١٩٣٧، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة)، ١٩٣٧،، اتفاقية الحد الأدنى للسن (صيادو الأسماك)، ١٩٥٩، واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض)، ١٩٦٥.

٣- يقفل باب تصديق اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، ١٩١٩، واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحر)، ١٩٢٠، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الزراعة)، ١٩٢١، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدوهم)، ١٩٢١، عندما توافق جميع الأطراف فيها على ذلك بتصديق هذه الاتفاقية أو بإعلان ترسله إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي.

٤- عندما تقبل الالتزامات الناشئة عن هذه الاتفاقية:

(أ) من قبل دولة عضو طرف في اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة)، ١٩٣٧ وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها للسن عملاً بالمادة ٢ من هذه الاتفاقية لا يقل عن ١٥ سنة، يستتبع ذلك قانوناً النقض المباشر للاتفاقية المذكورة،

(ب) فيما يتعلق بالأعمال غير الصناعية حسب تعريفها في اتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية)، ١٩٣٢، من قبل دولة عضو طرف في الاتفاقية المذكورة، يستتبع ذلك قانوناً النقض المباشر للاتفاقية المذكورة.

(ج) فيما يتعلق بالأعمال غير الصناعية حسب تعريفها في اتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة)، ١٩٣٧، من قبل دولة عضو طرف في الاتفاقية المذكورة، وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها للسن عملاً بالمادة ٢ من هذه الاتفاقية لا يقل عن ١٥ سنة، يستتبع ذلك قانوناً النقض المباشر للاتفاقية المذكورة؟

(د) فيما يتعلق بالعمل البحري من قبل دولة عضو طرف في اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري) (مراجعة) ١٩٣٦، وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها للسن عملاً بالمادة ٢ من هذه الاتفاقية لا يقل عن ١٥ سنة أو بينت هذه الدولة أن المادة ٣ من هذه الاتفاقية تنطبق على العمل البحري، يستتبع ذلك قانوناً النقض المباشر للاتفاقية المذكورة،

(هـ) فيما يتعلق بالعمل في الصيد البحري، من قبل دولة عضو طرف في اتفاقية الحد الأدنى للسن (صيادو الأسماك)، ١٩٥٩، وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها للسن عملاً بالمادة ٢ من هذه الاتفاقية لا يقل عن ١٥ سنة أو بينت هذه الدولة أن المادة ٣ من هذه الاتفاقية تنطبق على العمل في الصيد البحري يستتبع ذلك قانوناً النقض المباشر للاتفاقية المذكورة،

(و) من قبل دولة عضو طرف في اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض)، ١٩٦٥، وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها للسن عملاً بالمادة ٣ من هذه الاتفاقية لا يقل عن الحد المقرر عملاً بالاتفاقية المذكورة أو بينت هذه الدولة أن هذا الحد ينطبق على العمل في المناجم تحت سطح الأرض

بموجب المادة ٣ من هذه الاتفاقية، يستتبع ذلك قانونا النقص المباشر للاتفاقية المذكورة. شريطة بدء نفاذ هذه الاتفاقية.

٥- يستتبع قبول الالتزامات الناشئة عن هذه الاتفاقية:

(أ) نقض اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، ١٩١٩ بموجب مادتها ١٢؛

(ب) فيما يتعلق بالزراعة، نقض اتفاقية الحد الأدنى للسن (الزراعة)، ١٩٢١ بموجب مادتها ٩،

(ج) فيما يتعلق بالعمل البحري، نقض اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري)، ١٩٢٠، بموجب مادتها. ١٠ ونقض اتفاقية الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدوهم)، ١٩٣١، بموجب مادتها ١٢، شريطة بدء نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة ١١

ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة ١٢

١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام تصديقاتها.

٢- يبدأ نفاذ الاتفاقية بعد مضي اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل تصديق دولتين عضوين لها لدى المدير العام.

٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا من تسجيل تصديقها.

المادة ١٣

١- يجوز لكل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد مضي عشر سنوات على بدء نفاذها و ذلك بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها. ولا يكون هذا النقض نافذاً إلا بعد مضي عام على تاريخ تسجيله.

٢- كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ولم تمارس خلال العام التالي لانقضاء فترة السنوات العشر المشار إليها في الفقرة السابقة الحق في النقض المنصوص عليه في هذه المادة، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، ويجوز لها بعد ذلك نقض هذه الاتفاقية في نهاية كل فترة عشر سنوات وفقاً للأحكام التي تنص عليها هذه المادة.

المادة ١٤

١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة.

٢- يلفت المدير العام نظر الدول الأعضاء إلى التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذي أبلغ فيه.

المادة ١٥

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقاً لأحكام المواد السابقة، كما يقوم الأمين العام بتسجيلها طبقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة ١٦

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام، كلما رأى ذلك ضروريا تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر.

المادة ١٧

١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة لمراجعة هذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك.

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة قانوناً وبغض النظر عن أحكام المادة ١٣ أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الحالية شريطة بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة،

(ب) يقلل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية اعتباراً من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة.

٢- تظل الاتفاقية الحالية على أي حال نافذة في شكلها و مضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة.

المادة ١٨

النصان الانكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية .

اتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها (رقم ١٨٢)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية.

إذ دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته السابعة والثمانين
في الأول من يونيو ١٩٩٩

وإذ يلاحظ الحاجة إلى اعتماد صكوك جديدة ترمي إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء
عليها، بوصف ذلك الأولوية الرئيسية للإجراءات على الصعيدين الوطني والدولي، بما في ذلك
التعاون والمساعدة الدوليان، وذلك من أجل تكملة الاتفاقية والتوصية المتعلقة بالحد الأدنى لسن
الاستخدام ١٩٧٣ اللتين تظلان صكين أساسيين في مجال عمل الأطفال.

وإذ يلاحظ أن القضاء الفعلي على أسوأ أشكال أعمال الأطفال يقتضي اتخاذ إجراءات فورية وشاملة،
على أن تؤخذ في الحسبان أهمية التعليم الأساسي المجاني وضرورة انتشال الأطفال المعنيين من
مثل هذا العمل وضمان إعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعياً مع أخذ احتياجات أسرهم بعين الاعتبار.

وإذ يذكر بالقرار المتعلق بالقضاء على عمل الأطفال الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته
الثالثة والثمانين في عام ١٩٩٦.

وإذ يقر بأن الفقر هو إلى حد كبير السبب الكامن وراء عمل الأطفال وأن الحل على الأمد الطويل
يكمن في النمو الاقتصادي المستدام الذي يفضي إلى التقدم للأمم المتحدة في ٢٠ نوفمبر ١٩٨٩.

وإذ يذكر بإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، وهو
الإعلان الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والثمانين عام ١٩٩٨.

وإذ يذكر بأن بعض أسوأ أشكال عمل الأطفال مشمولة بصكوك دولية أخرى، ولا سيما اتفاقية العمل الجبري ١٩٣٠، واتفاقية الأمم المتحدة التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق ١٩٥٦.

وإذ قرر اعتماده بعض المقترحات فيما يتعلق بعمل الأطفال، وهو البند الرابع في جدول أعمال الدورة. وإذ عقد العزم على أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية، يعتمد في هذا اليوم السابع عشر من يونيو عام تسع وتسعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية، التي ستسمى اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال ١٩٩٩.

المادة ١

تتخذ كل دولة عضوة تصدق على هذه الاتفاقية بسرعة ودون إبطاء تدابير فورية وفعالة تكفل بموجبها حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها.

المادة ٢

يطبق تعبير الطفل في مفهوم هذه الاتفاقية على جميع الأشخاص دون سن الثامنة عشرة.

المادة ٣

يشمل تعبير أسوأ أشكال عمل الأطفال في مفهوم هذه الاتفاقية ما يلي:

(أ) كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق، كبيع

الأطفال والاتجار بهم وعبودية الدين والقنانة والعمل القسري أو الإجباري. بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدام في صراعات مسلحة.

(ب) استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة. أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية.

(ج) استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة، ولا سيما إنتاج المخدرات بالشكل الذي حددت فيه في

المعاهدات الدولية ذات الصلة والاتجار بها.

(د) الأعمال التي يرحح أن تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاول فيها إلى الأضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.

المادة ٤

١- تحدد القوانين أو الأنظمة الوطنية أو السلطة المختصة، بعد التشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال، أنواع

العمل المشار إليها في المادة ٣ (د) مع أخذ المعايير الدولية ذات الصلة بعين الاعتبار، لا سيما الفقرتان ٣ و ٤ من وصية أسوأ أشكال عمال الأطفال، ١٩٩٩

٢- تحدد السلطة المختصة، بعد التشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال، مكان وجود الأعمال التي حددت على

أنها من هذا النوع.

٣- تقوم السلطة المختصة بفحص القائمة المنظمة بأنواع العمل التي تم البت بشأنها بمقتضى الفقرة ١ من المادة، ومراجعتها

عند الاقتضاء بصورة دورية وبالتشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال.

المادة ٥

تنشئ كل دولة عضوة أو تحدد آليات ملائمة لرصد تطبيق الأحكام الرامية إلى تنفيذ هذه الاتفاقية بعد التشاور مع

منظمات أصحاب العمل والعمال.

المادة ٦

١- تقوم كل دولة عضوة بتصميم وتنفيذ برامج عمل من أجل القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال في المقام الأول

٢- ينبغي تصميم برامج العمل، وهذه تنفيذها بالتشاور مع المؤسسات الحكومية المختصة ومنظمات أصحاب العمل والعمال مع أخذ وجهات نظر المجموعات المعنية الأخرى، عند الاقتضاء بعين الاعتبار.

المادة ٧

١- تتخذ كل دولة عضوة كافة التدابير الضرورية لكفالة تطبيق وإنفاذ الأحكام المنفذة لهذه الاتفاقية بشكل فعال، بما في ذلك النص على عقوبات جزائية أو غيرها من العقوبات عند الاقتضاء وتطبيقها.

٢- تتخذ كل دولة عضوة، وازعة في اعتبارها أهمية التعليم في القضاء على عمل الأطفال، تدابير فعالة ومحددة زمنياً من أجل:

(أ) الحيلة دون انخراط الأطفال في أسوأ أشكال عمل الأطفال.

(ب) توفير المساعدة المباشرة الضرورية والملائمة لانتشال الأطفال من أسوأ أشكال عمل الأطفال وإعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعياً.

(ج) ضمان حصول جميع الأطفال المنتشليين من أسوأ أشكال عمل الأطفال على التعليم المجاني الأساسي وعلى التدريب المهني حيثما كان ذلك ممكناً وملائماً.

(د) تحديد الأطفال المعرضين بشكل خاص للمخاطر وإقامة صلات مباشرة معهم.

(هـ) أخذ الوضع الخاص للفتيات بعين الاعتبار.

٣- تعيين كل دولة عضوة السلطة المختصة المسؤولة عن تنفيذ الأحكام المنفذة لهذه الاتفاقية.

المادة ٨

تتخذ الدول الأعضاء تدابير ملائمة بعضها بعضاً في إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية من خلال تعزيز التعاون أو المساعدة

الدوليين، بما في ذلك تدابير لتقديم الدعم للتنمية الاجتماعية والاقتصادية، ولبرامج اجتثاث الفقر والتعليم على صعيد عالمي.

المادة ٩

ترسل التصديقات الرسمية على هذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة ١٠

١- لا تلزم أحكام هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها.

٢- يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد مضي اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديق دولتين عضويتين لدى المدير العام.

٣- ويبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأي دولة عضوة بعد مضي اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقها.

المادة ١١

١- يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها لأول مرة بوثيقة ترسلها

إلى المدير العام الدولي لتسجيلها ولا يكون هذا النقض نافذاً إلا بعد انقضاء عشر سنوات على تاريخ تسجيله.

٢- كل دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء

فترة السنوات العشر المذكورة في الفترة السابقة. تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ١٢

١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي كل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات وصكوك النقض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة.

٢- يسترعي المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني المبلغ به، إلى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة ١٣

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات وصكوك

النقض التي سجلها طبقاً لأحكام المواد السابقة، كما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة ١٤

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما ارتأى ضرورة ذلك،

وينظر فيما إذا كان من الصواب إدراج مسألة مراجعتها بشكل كلي أو جزئي في جدول أعمال المؤتمر.

المادة ١٥

١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة لمراجعة هذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف

ذلك.

(أ) يستتبع تصديق دولة عضوة على الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونياً، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٩ أعلاه،

النقض المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها.

(ب) ابتداء من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة يقلل باب تصديق الدول الأعضاء على الاتفاقية الحالية.

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة.

المادة ١٦

النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجة.

لائحة المراجع المعتمدة

اللغة العربية

المراجع العامة :

- ١ - جبر (محمود سلامة)، الوسيط في عقد العمل، الجزء الاول، د.ن، ١٩٩٩.
- ٢ - حبيش (فوزي)، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، ط٤، صادر، بيروت، ٢٠٠٨ .
- ٣ - حسامي (أنور)، التسميات المهنية وتشريعات أكثر وضعية، م.إ.ل، نيسان ١٩٩٦.
- ٤ - رمضان (أبو السعود)، الوسيط في شرح قانون العمل (المصري واللبناني)، النظرية العامة لقانون العمل، الدار الجامعية، بيروت، ١٩٨٣.
- ٥ - زين (نبيلة):
- قضايا العمل ١٩٩٢ - ١٩٩٤، ط١، مؤسسة جواد للطباعة والتصوير، بيروت، ١٩٩٤.
- قضايا العمل، ط١، مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع، بيروت، ١٩٩٢ .
- ٦ - سلامة (رفيق)، شرح قانون الضمان الاجتماعي، مكتبة الحلبي الحقوقية، بيروت، ١٩٩٦ .
- ٧ - شمس الدين (عفيف)، المصنف في قضايا العمل والضمان الاجتماعي، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٢.
- ٨ - صليبا (عزيز)، تاريخ الحركة النقابية في البقاع بين ١٩٠٨ - ١٩٩٨، ط١، دار الفرابي، بيروت، ١٩٩٩ .
- ٩ - عبده (محمد علي)، قانون العمل اللبناني، دراسة مقارنة، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٧ .
- ١٠ - فرج (توفيق حسن)، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، الدار الجامعية، بيروت، ١٩٨٦ .
- ١١ - كيره (حسن):
- أصول قانون العمل، عقد العمل، ط٣، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٨٣ .

- أصول قانون العمل، عقد العمل، ط ١، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٧٩ .
- ١٢- منصور (محمد حسين)، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٩٥ .
- ١٣- التلاوي (عدنان)، القانون الدولي للعمل، المكتبة العربية، جنيف، ١٩٩٠ .
- ١٤- الحجار (شفيق)، علاقات العمل الفردية (عقد العمل)، م.إ.ل.، ١٩٩٦، عدد ٤ و ٥ .
- ١٥- الشخبيي (محمد علي):
- عقد العمل الفردي، ط ١، صادر، بيروت، حزيران/يونيو ٢٠٠٠ .
- الوسيط في قانون العمل، ج ١، د.ن، ١٩٧٣ .
- أبحاث في التشريع الاجتماعي اللبناني، ط ١، طيران الشرق الأوسط، أيلول، ٢٠٠٧ .
- الحرية النقابية (علماء واجتهاداً)، ط ١، منشورات المركز اللبناني للتدريب النقابي، بيروت، تموز ٢٠٠٢ .
- ١٦- الشخبيي (محمد علي)، حقاً (ادوار)، عبود (انطوان)، الوسيط في قانون العمل، ج ٢، شركة الطبع والنشر اللبنانية (ديك وثابت)، بيروت، 1974 .
- ١٧- الغريب (وليم)، صادر بين التشريع والاجتهاد، العمل، صادر، بيروت، ٢٠٠١ .
- ١٨- القيسي (عصام يوسف)، قانون العمل اللبناني، ط ٣، عشتار للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، ١٩٩٧ .
- ١٩- الهبر (الياس)، توثيق مسيرة الحركة النقابية العمالية في لبنان بين ١٩٩٥ و ١٩٩٨، ط ١، دار الريحاني، بيروت، أيار ٢٠٠٢ .

المراجع الخاصة :

- أسود (نقولا)، دروس في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، سنة ١٩٧٣/١٩٧٤ .
- شعيب (عبد السلام)، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، الجامعة اللبنانية، ٢٠٠٢-٢٠٠٣ .

- حافظ العموري، تقرير حول الوضع النقابي والحقوق الأساسية في قطاع الخدمات العامة في الدول العربية، منشورات الاتحاد الدولي للخدمات العامة، ٢٠٠٧ .
- جبر (محمود سلامة)، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، دراسة، منشورات مكتب الإعلام بمنظمة العمل العربية، ٢٠٠٢ .
- قوانين لبنان، مجلد ٢٠، الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل والعمال، الاتفاقية رقم ١ لعام ١٩١٩ ، الاتفاقية رقم ٣٠ لعام ١٩٣٠ دار المنشورات الحقوقية، صادر، ٢٠٠١ .
- القانون النقابي لمنظمة العمل الدولية، منشورات مكتب العمل الدولي، جنيف، ١٩٩٧ .
- دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ، إدارة معايير العمل الدولية ، مكتب العمل الدولي ، جنيف، طبعة منقحة، ٢٠٠٦ .
- مبادئ منظمة العمل الدولية ومعاييرها وإجراءاتها في مجال الحريات النقابية، منشورات مكتب العمل الدولي، جنيف، ١٩٨٩ .
- مبادئ منظمة العمل الدولية ومعاييرها وإجراءاتها في مجال الحريات النقابية، منشورات مكتب العمل الدولي، جنيف، ٢٠٠٦ .
- العمل الجبري والإتجار بالبشر، دليل لمفتشي العمل، منشورات منظمة العمل الدولية، بيروت، ٢٠٠٩ .
- منظمة العمل الدولية والعالم العربي، (نشأتها، هيكلها، مهامها)، منشورات مكتب العمل الدولي، بيروت، ١٩٨٧ .
- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مقررات مؤتمر العمل الدولي في دورته ٨٦ لعام ١٩٩٨ .
- المساواة بين الجنسين والعمل اللائق، منشورات منظمة العمل الدولية، بيروت، ٢٠٠٧ .
- الحريات النقابية، منشورات مكتب العمل الدولي، ط١، جنيف، ١٩٩٦ .
- شكوى الاتحاد العمالي العام ممثلاً برئيسه الياس أبو رزق وأمينه العام ياسر نعمة إلى منظمة العمل الدولية ضد تدخل السلطة - وزارة العمل - في إنتخابات الاتحاد عام ١٩٩٧ .
- النص الحرفي لمشروع البيان الوزاري للحكومة كما أنجزته لجنة الصياغة، "جريدة النهار، عدد ٢٣٨٨٧ تاريخ ٢٧ تشرين الثاني ٢٠٠٩ .

- مشروع قانون مقدم من النائب أكرم شهيب بالنيابة عن الحزب التقدمي الاشتراكي بتاريخ الخميس ٢٦ كانون الثاني ٢٠١٢ منشور في جريدة السفير عدد ١٢٠٩٥ تاريخ ٢٧/١/٢٠١٢ .

الدوريات :

- الجريدة الرسمية .
- مجلة العدل : مجلة نقابة المحامين في لبنان .
- النشرة القضائية اللبنانية .
- مجموعة حاتم .
- مجلة القضاء الإداري المصري .

المقالات :

- جريدة الأخبار، تصريح وزير العمل بطرس حرب، العدد ١١٠٩- تاريخ ٥/٥/٢٠١٠.
- جريدة الأخبار، مقال لوزير العمل بطرس حرب، العدد ١١٤٤، تاريخ ١٧/٦/٢٠١٠.
- كمال سيد قادر، صحيفة الحوار المتمدن الالكترونية، العدد ١١٨٤، تاريخ ١/٥/٢٠٠٥.
- العريف (علي)، حرية العمل، مجلة المحاماة المصرية، السنة ٤٨، العدد ٣ .

الأطروحات والرسائل :

- ماضي (حاتم)، سلطة رب العمل داخل المؤسسة، أطروحة دكتوراه، إشراف د. بهيج طيارة، الجامعة اللبنانية، بيروت، ١٩٨٧ .

التقارير :

- تقريراً لجنة الخبراء المقدمين إلى الدورة السادسة والأربعين عام ١٩٦٢ والدورة الثانية والخمسين عام ١٩٦٨ وتقرير لجنة المؤتمر، هاتين الدورتين، وتقرير المدير العام إلى المؤتمر في دورته الثانية والخمسين عام ١٩٦٨ المعنون "منظمة العمل الدولية وحقوق الإنسان"، وتقرير لجنة المؤتمر المقدم إلى مؤتمر العمل الدولي، الدورة الخامسة والستين، التقرير الثالث، الجزء ٤، باء، تحت عنوان **Abolition travail forcée إلغاء العمل الجبري** وهو عبارة عن دراسة عامة .
- تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي المقدم إلى الدورة (٨٧) لمؤتمر العمل الدولي، ١٩٩٩، وموضوعه "العمل اللائق" والذي تضمن الإشارة إلى عدد من البرامج التي تقوم بها المنظمة في إطار النهوض بالعمالة في ظل التغيرات العالمية، منها:
 - البرنامج المركزي الدولي لحفز العمالة عن طريق تنمية المنشآت الصغيرة .
 - برنامج إعادة البناء والاستثمار لتكثيف العمالة .
 - برنامج وظائف من أجل أفريقيا .
- تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي المقدم للدورة ٧٥ يونيو ١٩٨٨ وموضوعه : "حقوق الإنسان مسؤولية الجميع" .
- تقرير مكتب العمل الدولي المقدم للدورة ٧١ لمؤتمر العمل الدولي ١٩٨٥ التقرير السابع وموضوعه **تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة** .
- تقرير لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية للأعوام : ١٩٦٢، ١٩٧١، ١٩٦٨، ١٩٧٩ .
- وزير العمل يُسقط آخر قيد على الحريات النقابية، تقرير منشور في جريدة الأخبار، العدد ١٦٤٢، الخميس في ٢٣ شباط ٢٠١٢ .

المقابلات الخاصة :

- غسان غصن، رئيس الاتحاد العمالي العام، بيروت، تاريخ ٢٠١٢/٣/١٤ .
- جواكيم غريمسمان، المستشار الإقليمي لمعايير العمل الدولية وقانون العمل، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، تاريخ ٢٠١٢/٣/١٣ .
- مصطفى سعيد، مستشار الأنشطة العمالية في منظمة العمل الدولية، بيروت، تاريخ ٢٠١٢/٣/٨ .
- عادل ذبيان، رئيس قسم الشؤون القانونية في وزارة العمل، بيروت، ٢٠١١/١١/٢٢ .
- جمانة حيمور، رئيسة دائرة بيروت للتفتيش، بيروت، تاريخ ٢٠١١/١١/١٧ .
- علي غندور، رئيس قسم النقابات في وزارة العمل، بيروت، ٢٠١١/١١/١٥ .
- دنيز دحروج، رئيسة قسم العلاقات الخارجية في وزارة العمل، بيروت، تاريخ ٢٠١١/١١/٨ .

النصوص القانونية المعتمدة :

- قوانين العمل في لبنان .
- قانون الموجبات والعقود .
- قانون العقوبات .
- دستور منظمة العمل الدولية .
- النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي .
- الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية .

المواقع الإلكترونية :

www.ahewar.org
www.ILO.org
www.PCM.gov.lb
www.ALO.org
www.CAS.gov.lb
www.alolabor.org

Ouvrages :

1. Camerlynck (G.H.), **Traité de Droit du Travail**, Dalloz, Paris, 1968 .
2. Camerlynck (G.H.) et Lyon-Caen (Gérard), **Droit du Travail**, 11^{ème} édition, Dalloz, Paris, 1982 .
3. Drouillat (René) et Aragon (Georges) , **Code du Travail**, recueil Sirey, Paris, 1952 .
4. Durand (Paul) et Vitu (André), **Traité de Droit du Travail**, T3, Dalloz, Paris, 1956 .
5. La Hovary (Claire), **Les Droits Fondamentaux au Travail**, 1^{ère} édition , Presses Universitaires de France , Paris, 2009 .
6. Mazeaud (Antoine) , **Droit du Travail**, Droit Privé , 6^{ème} édition , LGDJ , Monchretien , 2008.
7. Morse (David A.), **L'origine et l'évolution de l'O.I.T, dans la communauté mondiale**, Librairie sociale et économique, Paris, 1969 .
8. Péliissier (Jean) , Auzero (Gilles) , Dockés (Emmanuel) , **Droit Du Travail , Droit privé** , D, 26^{ème} édition, 2012 .
9. Péliissier (Jean), Supiot (Alain), Jeammaud (Antoine), **Droit du Travail**, Droit privé, précis Dalloz , 24^{ème} édition , 2008.
10. Rivero (Jean) et Savatier (Jean), **Droit du Travail**, 4^{ème} édition, Presses Universitaires de France, Paris, 1966 .
11. Scelle (Georges), **L'Organisation Internationale du Travail et le B.I.T.**, Librairie des sciences politiques et sociales, Paris, 1930 .
12. Servais (Jean – Michel) , **Normes Internationales Du Travail** , L. G. D. J, 2004.
13. Valticos (Nicolas) , **Droit International du Travail** , T2 , 2^{ème} édition , Dalloz, 1983 .
14. Verdier (Jean – Maurice), Coeuret (Alain), Souriac (Marie – Armelle), **Droit Du Travail** – volume 1 , Rapport Collectif , Dalloz , 14^{ème} Edition , 2007.

Thèses :

1. Zarras (Jean), **Le Contrôle de l'Application des Conventions Internationales du Travail**, Thèse pour le Doctorat, (président : M. William Oualid), Recueil Sirey, Paris, 1937 .

Rapports

1. **Application des norms internationaux du travail**, 2008 (1) , Rapport de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, bureau international du travail, Genève , 1^{ère} édition, 2008 .

فهرس المحتويات

١	مقدمة.....
٨	القسم الأول: مضمون اتفاقيات العمل الدولية والمعايير التي أرسنها.....
9	الباب الأول: آلية إصدار اتفاقيات العمل الدولية.....
10	الفصل الأول: منظمة العمل الدولية (OIT).....
10	L'organisation Internationale Du Travail.....
١٣	المبحث الأول: مؤتمر عام لممثلي الدول الأعضاء (مؤتمر العمل الدولي).....
12	الفقرة الأولى: تأليف المؤتمر وانعقاده:.....
13	الفقرة الثانية: مقررات المؤتمر (الاتفاقيات والتوصيات).....
15	المبحث الثاني: مجلس إدارة منظمة العمل الدولية:.....
15	الفقرة الأولى: تشكيل مجلس الإدارة ومهامه:.....
15	أ - ممثلين عن العمال وأصحاب العمل والحكومات.....
١٨	ب - أبرز مهام مجلس الإدارة:.....
18	الفقرة الثانية - مكتب عمل دولي يخضع لإشراف مجلس الإدارة:.....
١٩	أ - تعيين مدير مكتب العمل الدولي:.....
20	ب - وظائف المكتب :.....
22	الفصل الثاني: التزامات الدول إزاء مقررات مؤتمر العمل الدولي.....
22	المبحث الأول: إدراج أحكام الاتفاقيات والتوصيات في القانون الوطني.....
23	الفقرة الأولى: التزامات الدول فيما يتعلق بالاتفاقيات.....
24	أ - عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالموضوع.....
٢٤	أولاً: الأهداف والغايات من العرض:.....
25	ثانياً: طبيعة السلطة المختصة:.....
٢٥	ثالثاً: مدى الالتزام بالعرض:.....
26	رابعاً: شكل العرض:.....
26	خامساً: الحدود الزمنية:.....
26	سادساً: المشاورات الثلاثية:.....
27	سابعاً: إبلاغ المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال.....
28	ب - تقديم تقارير عن الاتفاقيات المصدقة:.....
٢٨	أولاً: التقارير المفصلة:.....
٢٩	ثانياً: التقارير المبسطة:.....
30	ج - الالتزام بتقديم تقارير عن الاتفاقية غير المصدقة:.....
31	الفقرة الثانية: التزامات الدول فيما يتعلق بالتوصيات:.....
31	أ - عرض التوصية على السلطة المختصة بالموضوع :.....
32	ب - الالتزام بتقديم تقارير عن التوصيات:.....
33	المبحث الثاني: آلية الإشراف المنظم على التقيد بالالتزامات الناشئة عن الاتفاقيات والتوصيات:.....
33	الفقرة الأولى: لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات:.....
33	أ - تشكيل لجنة الخبراء:.....

34	ب - تنظيم عمل لجنة الخبراء:
35	الفقرة الثانية: لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير
35	أ - تشكيل لجنة المؤتمر:
36	ب - تنظيم عمل اللجنة:
38	الباب الثاني: المعايير التي كرستها اتفاقيات العمل
٣٩	فصل تمهيدي: حق العمل وحرية:
٣٩	المبحث الأول: حق العمل في الموائيق والإعلانات والاتفاقيات الدولية:
٤٢	المبحث الثاني: حرية العمل (أساس للعديد من الاتفاقيات الدولية)
٤٥	الفصل الأول: منع العمل الجبري والإلزامي وحظر عمل الأطفال
٤٥	المبحث الأول: القضاء على جميع أشكال العمل الجبري والإلزامي
٤٥	الفقرة الأولى: العمل الجبري والإجراءات الكفيلة بمنعه:
٤٧	الفقرة الثانية: منع العمل الجبري والإلزامي بصورة مطلقة وبكافة أشكاله
٤٩	المبحث الثاني: القضاء الفعلي على عمل الأطفال
٥٠	الفقرة الأولى: مبادئ وقواعد الحماية في الاتفاقيات والتوصيات الصادرة قبل عام ١٩٩٩
٥٠	أولاً: تحديد السن الدنيا التي لا يجوز تشغيل الأحداث قبلها
٥١	أ - في الأعمال الصناعية:
٥٣	ب - في العمل البحري:
52	ج - في الزراعة:
٥٤	د - في الأعمال غير الصناعية:
53	هـ - الاتفاقية رقم ١٣٨ والمعيار العام لسن الإلتحاق بالعمل:
54	ثانياً: إلزامية إجراء الفحص الطبي للأحداث قبل وأثناء تشغيلهم
54	أ - في الصناعة:
55	ب - في العمل البحري:
55	ج - في المهن والأعمال غير الصناعية:
٥٧	د - في المناجم:
56	ثالثاً: حظر تشغيل الأحداث في الأعمال الليلية
58	رابعاً: التزامات خاصة بصاحب العمل
٥٩	خامساً: تحديد ساعات العمل والأعمال الخطرة
59	الفقرة الثانية: حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال واستعباده
62	الفصل الثاني: الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية
62	المبحث الأول: الحرية النقابية وحماية حق التنظيم
63	الفقرة الأولى: إقرار مبدأ الحرية النقابية
65	الفقرة الثانية: إقرار حقوق و ضمانات تكفل الحرية النقابية وحق التنظيم
66	المبحث الثاني: مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية
66	الفقرة الأولى: الحماية المقررة للحقوق النقابية بالنسبة للأطراف الاجتماعية
67	أ - مدى شرعية الشروط المسماة بـ "الأمن النقابي"
67	ب - حماية الحريات للمنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل إزاء بعضها البعض
68	الفقرة الثانية: ضمانات الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في الاتفاقيات والتوصيات الأخرى
٧٠	الفصل الثالث: القضاء على التمييز في الاستخدام ومباشرة المهن
٧٠	المبحث الأول: مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية

٧١	الفقرة الأولى: إقرار المساواة وعدم التمييز
٧١	الفقرة الثانية: الإجراءات التي تضمن التطبيق التدريجي لمبدأ المساواة في الأجر
٧٢	المبحث الثاني: حظر التمييز في الاستخدام والمهنة
72	الفقرة الأولى: شمول حظر التمييز لمختلف صور الاستخدام والمهن
75	الفقرة الثانية: المساواة وعدم التمييز في مجال قضايا تشغيل المعاقين
78	القسم الثاني: آثار اتفاقيات العمل على قانون العمل اللبناني
80	الباب الأول: معايير العمل التي تضمنتها الاتفاقيات التي صادق عليها لبنان
81	الفصل الأول: المعايير المتعلقة بالعمل والعمال
82	المبحث الأول: المعايير المتعلقة بطبيعة وعلاقات العمل
82	الفقرة الأولى: منع العمل الجبري والإلزامي
82	أولاً: مبدأ حرية التعاقد على العمل
85	أ – التزامات صاحب العمل
٨٩	ب – التزامات العامل
91	ثانياً: الجزاءات المترتبة على مخالفة قواعد التشريع الاجتماعي الأمرة
93	الفقرة الثانية: حق التنظيم والمفاوضة الجماعية
93	أولاً: تكريس الحماية في ممارسة العمل النقابي
95	ثانياً: استقلالية النقابات إزاء بعضها البعض
98	المبحث الثاني: المعايير المتعلقة بأشخاص العمل
98	الفقرة الأولى: عدم التمييز بين العمال والعاملات في الاستخدام والمهنة
٩٨	أولاً: تحقيق المساواة في الاستخدام والمهنة ، الكرامة الإنسانية
٩٩	ثانياً: أبرز أوجه التمييز بين الأجراء
١٠١	الفقرة الثانية: عمالة الأطفال
101	أولاً: تحديد الحد الأدنى لسن الاستخدام
101	ثانياً: حماية الأطفال من أسوأ الأعمال
104	الفصل الثاني: المعايير الدولية المتعلقة بصاحب العمل
107	المبحث الأول: شروط الصحة والسلامة المهنية
107	الفقرة الأولى: تدابير سابقة لعلاقة الاستخدام
107	أولاً: الفحوصات الطبية
108	ثانياً: تهيئة الظروف المواتية للعمل
108	الفقرة الثانية: تدابير لاحقة لعلاقة الاستخدام
109	أولاً: تدابير الصحة والسلامة أثناء العمل
109	المبحث الثاني: مدة العمل والإجازات
110	الفقرة الأولى: تحديد ساعات العمل
110	أولاً: الالتزام بمدة العمل اليومي والأسبوعي
110	ثانياً: تعديل مواعيد العمل
112	الفقرة الثانية: الالتزام بإجازات العمل
113	أولاً: أنواع الإجازات
113	ثانياً: مدة الإجازات
114	١ – الراحة الأسبوعية
115	٢ – الإجازات السنوية بأجر

116	٣ – الإجازة المرضية
117	المبحث الثالث: الأجر
117	الفقرة الأولى: تحديد الأجر
118	الفقرة الثانية: حماية الأجور
121	الباب الثاني: اعتماد إستراتيجية لتكثيف تشريعات العمل اللبنانية مع المعايير الدولية
122	الفصل الأول: التدابير الواجب الأخذ بها في تشريعات العمل اللبنانية
122	المبحث الأول: ضرورة التصديق على اتفاقيات عمل دولية هامة
122	الفقرة الأولى: الحرية النقابية
123	أولاً: نطاق حق التنظيم
125	ثانياً: الرقابة والحرية النقابية
126	الفقرة الثانية: حماية الأمومة
126	أولاً: نطاق التطبيق
127	ثانياً: نطاق الحماية
128	المبحث الثاني: تفعيل الرقابة على تطبيق الاتفاقيات الدولية
128	أولاً: الرقابة العادية
129	ثانياً: الرقابة الاستثنائية
132	الفصل الثاني: مشروع قانون تعديل قانون العمل
132	المبحث الأول: من حيث الشكل
132	الفقرة الأولى: ضبط المصطلحات القانونية
133	أولاً: الضبط الإيجابي للمصطلحات
134	ثانياً: الضبط السلبي للمصطلحات
135	الفقرة الثانية: تحسين تبويب قانون العمل
135	أولاً: إضافة بعض النصوص القانونية
136	ثانياً: نقل بعض النصوص أو إلغائها
137	المبحث الثاني: من حيث المضمون
137	الفقرة الأولى: تعديل جوهرى للنصوص
137	أولاً: تكريس مبادئ العمل الدولية الأساسية
138	ثانياً: تكريس مبادئ العمل الدولية
139	الفقرة الثانية: ملاحظات حول مشروع تعديل قانون العمل
139	أولاً: الملاحظات القانونية
141	ثانياً: الملاحظات النقابية
143	الفصل الثالث: تذليل الصعوبات العملية لوضع المعايير موضع التنفيذ
143	المبحث الأول: صعوبات تتعلق بالأشخاص المولجين السهر على تطبيق المعايير
143	الفقرة الأولى: العيوب الموضوعية
١٤٣	أولاً: العديد
144	ثانياً: التسلسل الإداري
144	الفقرة الثانية: العيوب الذاتية
144	أولاً: تطوير الدورات التدريبية
145	ثانياً: النوعية
145	المبحث الثاني: صعوبات تتعلق بالظروف السياسية والإدارية

145	الفقرة الأولى: العقبات الميدانية
145	أولاً: التدخلات السياسية
146	ثانياً: إنتشار القطاع غير المنظم
146	الفقرة الثانية: غياب التنسيق بين الوزارات
146	أولاً: المشاكل الإدارية
146	ثانياً: عدم إيلاء العمل الأهمية اللازمة
147	الخاتمة
149	الملاحق
150	ملحق رقم ١ : العناوين الرسمية للاتفاقيات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي
159	ملحق رقم ٢ : اتفاقيات العمل الدولية التي صادق عليها لبنان
163	ملحق رقم ٣ : الاتفاقيات الأساسية التي يجب على الدول الاعضاء في منظمة العمل الدولية احترام مبادئها والعمل على تعزيزها وتحقيقها بنية حسنة ولو لم تكن قد صدقت عليها
223	لائحة المراجع المعتمدة
231	فهرس المحتويات