



منظمة
العمل
الدولية



دليل معايير العمل الدولية

دليل المدرب

منظمة العمل الدولية

مشروع تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية

دليل معايير العمل الدولية

دليل المدرب

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية، 2017

الطبعة الأولى باللغة العربية، 2017

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

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

دليل معايير العمل الدولية (دليل المدرب)

ISBN: 978-922-630691-2 (print)

978-922-630692-9 (web pdf)

شكر وتقدير

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

طبع في جمهورية مصر العربية

المحتويات

٧	تمهيد
٨	مقدمة
٢٨	الوحدة الأولى
٢٨	الجلسة الأولى: الحق في العمل في الموائيق والاتفاقيات الدولية
٢٩	خطوات تنفيذ الجلسة:
٣٠	نماذج النشاط
٣٢	الإطار النظري
٥٦	الجلسة الثانية: مُنظمة العمل الدولية
٥٦	خطوات تنفيذ الجلسة:
٥٧	نماذج النشاط
٥٨	الإطار النظري
٧٤	الجلسة الثالثة: معايير العمل الأساسية
٧٤	خطوات تنفيذ الجلسة:
٧٥	نماذج النشاط
٧٦	الإطار النظري
٨٠	الجلسة الرابعة: معايير العمل اللائق
٨٠	خطوات تنفيذ الجلسة
٨١	نماذج النشاط
٨٢	الإطار النظري
٨٦	الوحدة الثانية
٢٨	الجلسة الأولى: معايير الإدارة السديدة وتفتيش العمل
٨٨	خطوات تنفيذ الجلسة:
٨٩	نماذج النشاط
٩٠	الإطار النظري
٩١	الجلسة الثانية: إدارة العمل
٩١	خطوات تنفيذ الجلسة:
٩٢	نماذج النشاط
٩٣	الإطار النظري
١٠٠	الجلسة الثالثة: تفتيش السلامة والصحة المهنية
١٠٠	خطوات تنفيذ الجلسة:
١٠١	نماذج النشاط
١٠٢	الإطار النظري

تمهيد

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

وحيث تسعى منظمة العمل الدولية من خلال العمل مع شركائها" الحكومة، وأصحاب العمل، والعمال" إلى تمكين المؤسسات الوطنية الحكومية وغير الحكومية من أجل تعزيز العمل اللائق، وخلق فرص عمل منتجة، وذلك من خلال تحسين الإمتثال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. واتساقا مع أهداف مشروع "تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية التصديرية المصرية"، والذي ينفذه مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة بالتعاون مع وزارة القوى العاملة، والذي يهدف بشكل عام إلى تعزيز التوافق والإمتثال للوائح العمل الوطنية، والمعايير والمواصفات الدولية، وتعزيز حقوق العمال، وزيادة الإنتاجية، وتحسين القدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية.

ويأتي هذا الدليل ضمن سلسلة أدلة تعريفية وإجرائية لتدريب مفتشي وزارة القوى العاملة المصرية حول المعايير العامة للتفتيش دولياً ووطنياً والاحكام الوطنية المتبعة بهذا الشأن. فقد تم إعداد الدليل التدريبي لمفتشي العمل علي المعايير الدولية في إطار تنفيذ الهدف المرحلي الأول للمشروع، ليكون مورداً إضافياً لمكتبة مركز التطوير الإداري بوزارة القوى العاملة ويسهم في توحيد المفاهيم، وضبط الأداء الميداني، ورفع كفاءة مفتشي الوزارة بشكل عام. وإننا ننتهز هذه الفرصة لشكر فريق إعداد هذا الدليل، وفريق عمل مشروع تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية، لجهودهم في إعداد هذا الدليل، آملاً أن يسهم هذا الجهد في تطوير منظومة تفتيش العمل بما يساعد في تحسين وضمان ظروف وبيئة عمل آمنة.

بيتر فان غوي

مدير الفريق الفني للعمل اللائق لدول شمال أفريقيا
ومدير مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة

محمد محمود سعفان

وزير القوى العاملة
جمهورية مصر العربية

مقدمة

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

منظمة العمل الدولية

منظمة العمل الدولية هي إحدى وكالات الأمم المتحدة المتخصصة، وهي المنظمة الوحيدة ضمن منظومة الأمم المتحدة التي تتميز بتركيبتها الثلاثية والتي تضم - في آنٍ واحد - كل من الحكومات ومنظمات عمال وأصحاب عمل الدول الأعضاء فيها في جهدٍ مشترك من أجل وضع معايير وسياسات العمل للنهوض بالعمل اللائق في مختلف أنحاء العالم. يقوم مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة على دعم تطبيق معايير العمل الدولية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ علاوة على تشجيع فرص العمل اللائق، وتطوير المؤسسات والنمو الاجتماعي والاقتصادي المستدام. هذا إلى جانب تعزيز الحماية الاجتماعية لتشمل جميع شرائح المجتمع، بالإضافة إلى تعزيز التمثيل الثلاثي والحوار الاجتماعي والحرية النقابية.

مشروع التصدير

يعد مشروع "تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية" (مشروع التصدير)، أحد المشروعات التي يقوم بتنفيذها مكتب مصر وشمال أفريقيا لمنظمة العمل الدولية، يسهم المشروع إلى تعزيز العمل اللائق في مصر، وذلك من خلال تحسين الإمتثال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وتعزيز التعاون بين العمال وأصحاب الأعمال، وكذلك تحقيق مستويات إنتاجية أعلى في قطاعات التصدير المصرية كثيفة العمالة "الملابس الجاهزة، المنسوجات، والصناعات الغذائية"، والتي تمثل مصدراً هاماً للتشغيل ونمو الإقتصاد في مصر. ويهدف المشروع إلى تعزيز العمل اللائق في مصر، ودعم التوافق مع تشريعات ولوائح العمل الوطنية، وتعزيز الإنتاجية، وتحسين النتائج بالنسبة لكل من أصحاب الأعمال، والعمال، في قطاع الصناعات التصديرية المصرية، وذلك من خلال العمل في ثلاث محاور متوازنة ومكملة لبعضها البعض، تتمثل في:

١. تعزيز الخبرة المتخصصة في إدارة تفتيش العمل الوطنية، لرصد وتقييم والإبلاغ عن ظروف العمل في مصانع التصدير، وتحسين تلك الظروف؛
٢. دعم مصانع التصدير لتحسين الإنتاجية وظروف العمل؛
٣. دعم تنمية العلاقات الثنائية السليمة (التعاونية) في مصانع التصدير، في سبيل خلق بيئة مواتية للعمال وممثلهم.

التعريف بالدليل

يأتي هذا الدليل ضمن مشروع "تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية" (مشروع التصدير)، الذي تقوم بتنفيذه منظمة العمل الدولية، ويعمل المشروع على تحسين أداء سياسة تفتيش العمل وتفتيش السلامة والصحة المهنية، لرصد وتقييم والإبلاغ عن ظروف العمل في مصانع التصدير، وتحسين تلك الظروف ويأتي هذا الدليل ضمن سلسلة أدلة تعريفية وإجرائية لتدريب مفتشى وزارة القوى العاملة المصرية حول المعايير العامة للتفتيش دولياً ووطنياً والإجراءات الوطنية المتبعة، إذ تضم هذه السلسلة أربعة أدلة رئيسية، موضوعاتها كالتالي:

- المعايير الدولية لتفتيش العمل،

- المعايير الوطنية لتفتيش العمل،

- دليل إجراءات تفتيش العمل،

- دليل إجراءات تفتيش السلامة والصحة المهنية.

وتم في هذه السلسلة تصميم نوعين من الأدلة الأولى خاص بالمادة العلمية أو الاطار المعرفي حول الموضوع والثاني خاص بطرق التدريب عليه. ويتسم تصميمها جميعاً بالمرونة الكافية لإستخدامها بشكل كلى أو جزئى في ظروف متنوعة، من حيث خبرة الفئات المستهدفة، والمكان والوقت المتاح من قبل تلك الفئة.

وبالحديث عن موضوع هذا الدليل، فهو دليل شامل للمدرب لاستخدامه في التدريب على المعايير الدولية في تفتيش العمل، يتضمن جميعها خطط تفصيلية واضحة (مزودة بخطط جلسات، وانشطة، ومواد علمية) لتنفيذ التدريب على الموضوعات المدرجة به.

ويتضمن الدليل وحدتين تدريبيتين تنقسم كل منها داخلياً إلى أربعة جلسات، حيث تغطي جلسات الوحدة الأولى موضوعات: الحق في العمل، ومنظمة العمل الدولية (نشأتها ودستورها وأهدافها..)، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. فيما تغطي جلسات الوحدة الثانية موضوعات: معايير الإدارة السديدة وتفتيش العمل وتتطرق إلى الإتفاقيات أرقام (٨١) لسنة ١٩٤٧ بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، و(١٢٢) لسنة ١٩٦٤ بشأن سياسات العمالة، و(١٢٩) لسنة ١٩٦٩ بشأن تفتيش العمل في الزراعة، و(١٤٤) لسنة ١٩٧٦ بشأن المشاورات الثلاثية. ويتضمن التدريب خطط واضحة لتنفيذ تدريبات بشأن أى من الموضوعات المدرجة به؛ مزودة بخطط جلسات، وانشطة، ومواد علمية.

لمن هذا الدليل

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

تبادل الخبرات والتجارب التي تُسهم في تغيير وتطوير اتجاهات المُستهدفين. وتُسهم جميعها في تحسين مدارك واتجاهات ومواقف قيادات إدارات العمل وتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية، وخاصة فيما يرتبط بموضوعات الدليل. وقد جاء هذا الدليل بعد مراحل تشاؤرية وتجريبية طويلة – نسبياً – شارك فيها قادة إدارة (وزارة) العمل، ومفتشو العمل والسلامة والصحة المهنية بأنفسهم، مع خبراء تدريب وقانون وإدارة وبناء قدرات، من أجل تحديد الاحتياجات التدريبية للمستهدفين بالبرنامج. حيث مرت عملية إعداده بعدة خطوات طوات متكاملة شملت:

١. تحديد الاحتياجات المعرفية والتدريبية لمفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية بوزارة القوى العاملة المصرية،
٢. تطوير مجموعة الأوراق العلمية لموضوعات الدليل من جانب خبراء متخصصين في مجال التفتيش،
٣. قيام مجموعة من خبراء التدريب المتخصصين بوضع المادة العلمية في إطار دليل للمدرب، مقسم وحدات رئيسية يتفرع عنها مجموعة من الجلسة التدريبية مزودة بخطوات وأساليب التنفيذ والأنشطة والمرفقات المرتبطة بها،
٤. تنظيم جلسات حوار وورش عمل تجمع بين الخبراء والمدربين والمدربات المعنيين، وفريق عمل المشروع، لتبادل الرؤى والخبرات والملاحظات التي تساهم في تطبيق محتوى الدليل،
٥. إعداد بعض الأدوات والأساليب لتطويرها في إطار حقبة تدريبية متكاملة.

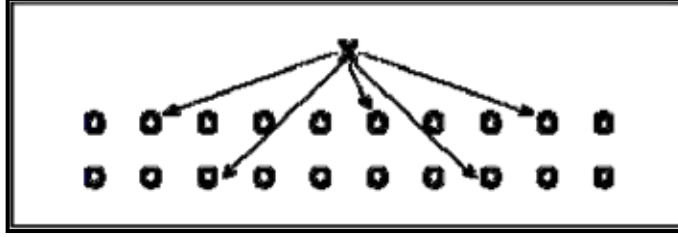
أساليب وتقنيات التدريب

تعتبر أساليب التدريب من الأدوات التي يستخدمها المدرب لإحداث التغيير المراد الذي يحقق أهدافه التدريبية. المدرب الفعال هو الذي يستطيع أن يدير الجلسة بفعالية. يتسأل الكثير من المدربين عن "أفضل" أسلوب تدريبي ولكن المدرب المحترف المتمرس يعرف أن كلمة "أفضل" مرتبطة بعوامل كثيرة مثل المتدربين، المدرب، الأهداف التدريبية، النتائج المطلوبة، بيئة التدريب. توجد أساليب كثيرة ومتعددة كل منها لها خصائصها التي تميزها عن غيرها. يحتاج المدرب الفعال أن يكون لديه فهم للأساليب التدريبية المختلفة • مميزاتها، عيوبها وإمكانيات كل أسلوب.

يعتمد اختيار الأسلوب التدريبي على العوامل الآتية:

- ملائمة الأسلوب للمادة المقدمة
- الموضوع والهدف منه
- نوع المشاركة المطلوبة
- ملائمة الأسلوب للمتدربين، المكان، الوقت المتاح
- خبرة المدرب
- خبرة وخلفية وثقافة المتدربين
- عدد المتدربين

المحاضرة



يمكن تعريف أسلوب المحاضرة بأنه تقديم موضوع معين من قبل شخص خبير وموثوق في معلوماته ليقوم بطرح مجموعة من الأفكار والنظريات والمبادئ.

متى تستخدم أسلوب المحاضرة

- تقديم موضوع جديد على المتدربين
- لإعطاء فكرة عامة أو للتلخيص
- لتوصيل معلومات، حقائق، إحصائيات
- لمخاطبة مجموعة كبيرة
- النصبحة الأولى في أى برنامج تدريبي "لاتحاضر" لأن المحاضرة تعتمد على إتصال فى إتجاه واحد كما هو موضح أعلاه وتنقص مشاركة المتدربين (التي هى أساس أى برنامج تدريبي)

المزايا

- التعرض لمواد كثيرة فى وقت قليل،
- مناسبة للمجموعات الكبيرة،
- يمكن أن تسبق التدريب العملى،
- يكون المدرب/المحاضر متحكماً فى زمام الأمور.

العيوب

- تعتمد على إتصال فى إتجاه واحد،
- مجال ضيق جداً للتطبيق،
- إستجابة/رد فعل المتدربين قليل جداً،
- دور المتدرب سلبى فهو متلقى للمعلومة.

كيفية استخدام المحاضرة

يتطلب تقديم محاضرة المرور بعدة مراحل وهي:

الإعداد

- يتطلب إعداد محاضرة تقريباً ضعف الوقت المطلوب لتقديمها حتى إن كان المدرب خبير في الموضوع الذي سيقدمه،
- عند التخطيط لمدة المحاضرة ضع في إعتبارك أن لا تتجاوز ٢٠ دقيقة. قم بتقسيم المحاضرات الطويلة الى أجزاء صغيرة باستخدام معينات مثل الأفلام،
- قم بتقسيم المادة المقدمة الى ثلاث فئات كما يلي:
 - معلومات لا بد أن تعرض،
 - معومات يجب أن تعرض،
 - معلومات جيدة للعرض.
- تأكد أنك تستطيع أن تقوم بتغطية الفئتين أوليتين في الوقت المتاح لك. الفئة الأخيرة إختيارية،
- لا تقم بوضع معلومات كثيرة في المحاضرة،
- قم بتخطيط وقت الأسئلة ومكانها في المحاضرة،
- قم بتجهيز المعينات التدريبية،
- قم بقراءة مذكراتك قبل المحاضرة حتى لو كنت قدمتها مرات عديدة من قبل.

التقديم

- تجنب قراءة مقاطع طويلة،
- إن كنت ستقوم قراءة مقطع معين قم بتحديد النقاط الأساسية (تلوين، تسطير) ثم تحدث مع المتدربين عنهم،
- إن كنت ملم بالموضوع إلمام جيد إكتب العناوين والنقاط الأساسية على كروت ورقية للتذكير،
- إحتفظ بالتواصل البصري مع المتدربين لتضمن التواصل الغير لفظي منك اليهم أو العكس،
- قم بتحديد إن كان المتجربون في حاجة لكتابة نقاط للتذكير أم أنك ستقوم بتوزيع بعض المواد عليهم في النهاية،
- إن كنت قد قمت بإعداد مواد للتوزيع على المتدربين حدد إن كنت ستقوم بتوزيعها قبل أو بعد المحاضرة. إن كنت ستقوم بتوزيعها في البداية يمكنك أن تقرأها مع المتدربين حتى يستطيعوا تدوين الملاحظات في الهوامش ولكن إحذر قد تجدهم قد إستغرقوا في قراءتها وتوقفوا عن الإستماع اليك،
- قم بإثارة إنتباه المتدربين عن طريق،
- إخبارهم بالفائدة التي ستعود عليهم من المحاضرة في البداية،
- الإستعانة بالأمثلة والخبرات الشخصية والوقائع الحقيقية،

- أن تكون أنت شخصياً متحمساً للموضوع،
- استخدام المعينات البصرية والسمعية.

الأسئلة

- عرف المتدربين بالوقت الذى يمكن أن يقوموا بطرح الأسئلة،
- إن كان المتدربين خجولين قم بتقسيمهم لمجموعات صغيرة،
- ستخبرك الأسئلة بدرجة وضوح المادة التى قدمتها وإن كانت قد أثارت إنتباههم،
- تأكد أنك سمعت السؤال بوضوح وإن لم تكن أطلب من المتدرب أن يقوم بإعادة طرحه،
- إن لم تكن تعرف الإجابة عن السؤال، أمامك خيارين:
 - إما أن تطرح السؤال للمجموعة،
 - إخبار المتدربين أنك ستبحث عن الإجابة وتخبرهم.
- كن مختصراً فى ردودك لتمنح الكل فرصة للسؤال،
- تأكد من أن السؤال المطروح مفهوم لدى الكل.

التلخيص

- قم بالتأكيد مرة أخرى على النقاط الأساسية فى المحاضرة للتذكير،
- الملخص الجيد يمكن المتدربين من إستكمال الصورة العامة،
- قم بتجهيز مواد للتوزيع على المتدربين بدلاً من إضاعة وقتهم وتركيزهم أثناء المحاضرة فى كتابة ماتقول.

العرض التطبيقي

العرض التطبيقي هو عندما تشرح مثال عملي لطريقة عمل شئ أو تقوم بعمل هذا الشئ أمام المتدربين.

متى ولماذا تستخدم العرض التطبيقي

- فى أى وقت أثناء الجلسة،
- بعد مناقشة نظرية موضوع معين،
- لتساعد المتدربين على الفهم والإستيعاب عن طريق تمكين المتدربين من رؤية طريقة أو كيفية حدوث شئ ما لأنفسهم،
- لتعليم المتدربين مهارة معينة،
- لشرح خطوات عمل شئ بالتفصيل.

المزايا

- تتيح مجالاً لتركيز المتدرب،
- تقدم تطبيقاً عملياً،
- تتيح المجال لمشاركة المتدربين.

العيوب

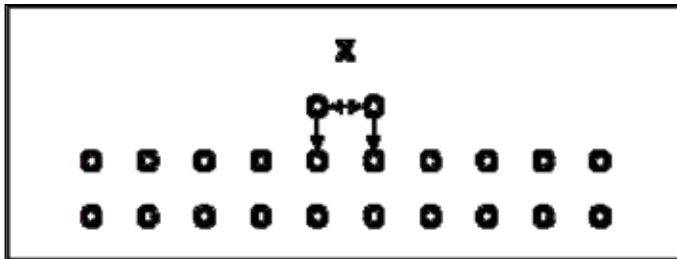
- تحتاج لإعداد جيد جداً،
- يجب توفير مواد كافية حتى يشارك كل المتدربين،
- غير ملائم لمجموعات كبيرة،
- تحتاج لوقت كبير في الجلسة.

كيفية استخدام العرض التطبيقي

- قم بإعداد المادة التي ستحتاج إليها مسبقاً،
- قم بالتدرب جيداً قبل الجلسة التدريبية للتأكد من أن كل شيء سيسير كما هو مخطط له،
- قم بشرح ما ستقوم بعرضه والهدف منه،
- اشرح ما تفعله خطوة بخطوة،
- تأكد من أن الكل يتابعك،
- افتح فرصة للأسئلة،
- اجعل المتدربين يقومون بالتجربة بأنفسهم،
- قم بالتلخيص في النهاية بعد أن تتأكد من أن الكل قد ألم بالخطوات.

المناظرة

يمكن تعريف أسلوب المناظرة بأنه فرصة تقدم لمجموعة من المتدربين لمناقشة مميزات وعيوب فكرة أو موضوع معين أو طرح وجهتي نظر لموضوع معين.



متى ولماذا تستخدم المناظرة

- بعد أن تم تقديم موضوع معين
- عندما ينقسم المتدربون لفريقين كل
- يتبنى وجهة نظر غير الآخر،
- تستخدم لإقناع الأغلبية بموضوع معين
- لتوصيل خبرة عن ممارسات جديدة.

المزايا

- التعرض لوجهات نظر مختلفة،
- قبول الرأي الآخر،
- بلورة الأفكار وتوضيح التساؤلات،
- مثيرة وجاذبة للاهتمام.

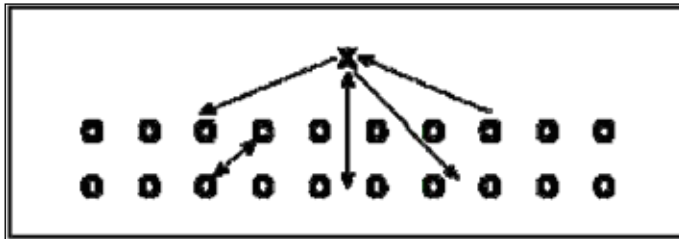
العيوب

- تحتاج لوقت كثير،
- يجب على المدرب أن يكون حازم في إدارة الجلسة،
- يمكن أن تكون مشحونة بالعواطف.

كيفية استخدام أسلوب المناظرة

- استخدم هذا الأسلوب فقط عندما يكون هناك مستوى معين من التضجج الفكرى بين المتدربين وعندما تسمح علاقاتهم ببعض أن يتناولوا المواضيع المطروحة بموضوعية،
- قم بتحديد الموضوع على أن يكون له صلة وثيقة بالبرنامج التدريبى،
- قم بعرض الموضوع فى عبارة وليس سؤال،
- قم بإختيار طرفى المناظرة وقم بتناول نقاط المناقشة مع كل منهم على حدة،
- دور المدرب هنا أن يدير المناظرة بتحديد وقت معين لكل متحدث ومنع المقاطعات،
- بعد أن يطرح كل متحدث وجهة نظره أترك فرصة للمشاركين للتعليق (دقيقة لكل مشارك)،
- بعد ذلك يجب عليك أن تقوم بالتلخيص ما قيل من الطرفين،
- قم بأخذ الأصوات على الموضوع المطروح من المجموعة كلها.

أسئلة وأجوبة



المقصود هنا أن يقوم المدرب بسؤال أسئلة للمتدربين. يبدأ المتدربون فى التفكير عندما يشتركوا إما فى الإجابة أو الإستماع. ويمكن أيضاً أن ينشأ السؤال من المتدربين للمدرب.

متى ولماذا نستخدم أسلوب الأسئلة والأجوبة

- عندما يريد المدرب أن يجذب إنتباه المتدربين ويجعلهم متيقظين،
- لتقديم موضوع جديد،
- يستخدم هذا الأسلوب لمعرفة خبرة أو معارف المجموعة في موضوع معين،
- للتأكد من الإستيعاب والفهم،
- لمساعدة عضو من المجموعة على فهم أمر معين،
- عندما ينقسم المتدربون لفريقين كل يتبنى وجهة نظر غير الآخر،
- تستخدم لإقناع الأغلبية بموضوع معين،
- لتوصيل خبرة عن ممارسات جديدة،
- يمكن أن يكون جزء من أسلوب تدريبي آخر أو يمكن أن يكون أسلوب قائم بذاته.

المزايا

- توضيح معاني ونقاط معينة،
- يعطى فرصة لمشاركة الجميع،
- تسمح بتبادل وجهات النظر بين المتدربين.

العيوب

- يتطلب وقت،
- يحتاج لسيطرة من المدرب،
- بعض الأسئلة المطروحة من المتدربين تكون غير مرتبطة بالموضوع،
- يمكن أن تكون بعض الأسئلة محرجة للمشاركين ويمكن بسهولة أن ينتاب المشاركين الملل.

كيفية إستخدام أسلوب الأسئلة والأجوبة

توجد ثلاثة طرق لطرح الأسئلة وهي كالتالى:

- يمكنك توجيه سؤال للمجموعة ككل. المدرب "القائد" سيكون من أوائل من يقومون بإجابتك وتعتبر هذه طريقة جيدة لبداية جلسة تدريبية. سيقوم بإجابتك فوراً من لديهم الإجابة، يمكنك بعد ذلك سؤال من لم يقوم بالمشاركة وذلك عن طريق الطريقتين التاليتين،
- إ طرح سؤال للمجموعة ثم توقف للحظة وإختر إحدى المشاركين للإجابة. بإعطاء فترة صمت بين السؤال وإختيارك للمشارك فإنك تترك فرصة للجميع للتفكير فى الإجابة. يمكنك إشراك الجميع بهذا الأسلوب،
- تقوم بإختيار الشخص الذى تود أن تسأله. المشكلة هنا تكمن فى أنه يمكنك أن تفقد تركيز بقية المشاركين عند إختيارك للشخص الذى سيقوم بالإجابة. على صعيد آخر يمكنك إستخدام هذه الطريقة عندما يكون لدى إحدى المشاركين خبرة أو معرفة محددة تريد أن يستفيد منها الآخرون،

- **تفكر** أنه مهما كانت الطريقة التي تستخدمها إن لم يعطك المشارك الإجابة الصحيحة لاتحمله وتنسى توجيه أسئلة أخرى له. إعط فرصة للكل ولاتدع أحد يستحوذ على الإجابة، هناك عدة أنواع من الأسئلة التي يمكنك طرحها وهي تتضمن:
- أسئلة مغلقة يمكن الإجابة عنها بإجابة من إثنين "نعم" أو "لا" أو بكلمة أو إثنين. يمكنك استخدام هذا النوع من الأسئلة مع متدربين لم يسبق لك التعامل معهم من قبل، أو لتقديم موضوع جديد.
- متى حدث؟
- أين رأيت ...؟
- أسئلة مفتوحة حيث تترك الإجابة للمشارك كما يريد. تستخدم هذه الأسئلة لتشجيع المشارك على الحديث حتى تتدرب نفسك على استخدام الأسئلة المفتوحة استخدم الكلمات التالية "ماذا" "متى" "أين" "كيف" "لماذا".
- ماذا حدث عندما؟
- هل يمكنك أن تخبرني لماذا؟
- هل يمكنك وصف؟
- أسئلة تأملية تتيح الفرصة للتأمل ودراسة موقف معين وتتيح الفرصة لاستخلاص معلومات أكثر ومساعدة المشارك على إظهار والتعبير عن مشاعره.
- لقد ذكرت منذ برهة ... هل يمكنك توضيح المقصود بذلك؟
- ما هو رأيك في؟
- أسئلة للتحقق وتستخدم عندما يريد المدرب تفاصيل عن شيء ما.
- كيف تعاملت مع؟
- إسأل السؤال بصورة واضحة،
- قف في مواجهة المجموعة عند طرحك للأسئلة.

العصف الذهني/عصف الأفكار

يتم كتابة إسم موضوع أو كلمة على اللوحة القلابة ويطلب من المشاركين مشاركة أفكارهم عن هذا الموضوع. يتم كتابة هذه الأفكار على اللوحة القلابة بوضوح حتى يستطيع الكل أن يراها. يطلب من المتدربين المشاركة بأكبر كم من الأفكار الواحدة تلو الأخرى. العصف الذهني وسيلة لإيقاظ وإستارة ذهن المتدربين لحثهم على المشاركة الإيجابية والتفكير المبدع بدلاً من التفكير المنظم المدروس. المقصود هنا أن يقوم المدرب بسؤال أسئلة للمتدربين. يبدأ المتدربون في التفكير عندما يشتركوا إما في الإجابة أو الإستماع.

متى ولماذا نستخدم أسلوب العصف الذهني

- يمكن استخدام هذا الأسلوب عند طرح موضوع جديد أو في بداية موضوع،
- يستخدم عندما يريد المتدرب تغيير موضوع الحديث والانتقال من موضوع لآخر،

- يستخدم لإكتشاف أبعاد موضوع معين،
- يستخدم أيضاً لخلق جو مثير وحيوى،
- عندما يريد المدرب أن يجذب إنتباه المتدربين ويجعلهم متيقظين .

المزايا

- يسمح ويشجع مشاركة الجميع،
- يشجع ويعطى مجال للتفكير الإبتكارى،
- يقوم هذا الأسلوب بتوليد كم هائل من المعلومات،
- توضيح معانى ونقاط معينة،
- يعطى فرصة لمشاركة الجميع.

العيوب

- يستغرق وقت طويل،
- يحتاج لسيطرة وخبرة المدرب.

كيفية إستخدام أسلوب العصف الذهنى

- يقوم المدرب بتقديم الأسلوب ويعرض القواعد التى ستتبعها المجموعة فى المناقشة،
- يقوم المدرب بكتابة كلمة معينة أو موضوع معين على اللوحة القلابة،
- يطلب من المتدربين المشاركة بأول كلمة تخطر على تفكيرهم عند سماعهم الكلمة التى قالها/كتبها،
- يقوم المدرب بكتابة ما يقوله المشاركون دون تعليق منه أو من أى من المشاركين،
- يتم تكرار هذه العملية حتى يفرغ المتدربون من طرح أفكارهم،
- يقوم المدرب بسؤال المتدربين عن كيفية تصنيف مشاركاتهم وترتيبها فيما يختص بالموضوع المطروح،
- حتى تتاح فرصة للجميع للمشاركة يطلب من المتدربين الإجابة بحسب ترتيب جلوسهم حتى تتاح فرصة للجميع.

قواعد العصف الذهنى

١. لايسمح بالنقد، التقييم، الحكم أو الدفاع عن الأفكار المطروحة أثناء العصف الذهنى
٢. لا يوجد تحجيم أو تحديد أو حظر على الأفكار المطروحة مهما كانت غير معقولة، غير عملية أو حتى خيالية.
٣. يجب التعبير عن أى فكرة مهما كانت
٤. كمية الأفكار المطروحة أهم من نوعها
٥. البناء على الأفكار مطلوب

دراسة الحالة

دراسة الحالة عبارة عن شرح مفصل مكتوب لحالة/مشكلة/موقف حقيقى أو افتراضى (لكن مرتبط بالواقع) بهدف أن يقوم المتدربون بتحليل الوضع ومناقشته والخروج بعدة إقتراحات أو قرارات بهدف تنمية قدراتهم التحليلية والإدارية.

متى ولماذا نستخدم أسلوب دراسة الحالة

- يستخدم هذا الأسلوب بعد تعرض المتدربين لكمية من المعلومات ثم يتم عرض الحالة لقياس مدى فهمهم وقدرتهم على تطبيق ما قد سمعوه،
- تعريف المتدربين بالمواقف الإدارية المختلفة التى تحتاج لإتخاذ قرار،
- تسمح للمتدربين تطبيق النظريات والمعارف المختلفة لمواقف حقيقية،
- تنمية وتطوير قدرة المتدرب على التفكير، التحليل، وضع البدائل المتاحة والمقترحة، إتخاذ القرار وإختيار حل المناسب،
- تزيد من مشاركة المتدربين فى عملية التعلم وتعطيهم الثقة فى تطبيق المهارات الجديدة التى تعلموها.

المزايا

- تقديم حالة واقعية تزيد من مشاركة المتدرب،
- تشجع المتدربين على التفكير والبحث عن حلول،
- صقل وتنمية مهارات المتدربين على الإدراك والحكم على الأمور،
- تساعد على توضيح الأوجه المختلفة للحالة،
- توضيح وتعزيز المفاهيم والنظريات المختلفة.

العيوب

- تستغرق وقت طويل فى الإعداد والتنفيذ،
- عدم قدرة المشاركين على تعميم النتائج التى توصلوا اليها،
- تحتاج لمهارة خاصة من المدرب فى الإعداد والإشراف على التنفيذ بالإضافة الى عدم توافرها بكثرة،
- تركيز المشاركين على الحلول الصحيحة مع أنه فى أغلب الأحيان يكون هناك عدة حلول.

كيفية إستخدام أسلوب دراسة الحالة

هناك أربعة أنواع معروفة من دراسة الحالة (ويلينجز ١٩٦٨) وهى:

- المشكلة الشخصية،
- الحادث الفردى،
- مشكلات منتظمة،
- مزيج من السابق.

يمكن أن يكون تركيز دراسة الحالة على شخص، حادثة أو موقف. يجب أن تحتوى دراسة الحالة المكتوبة على كل المعلومات الخاصة بالموقف على ان لا يكون فيها أى إشارة لبيانات تشير الى الحلول الممكنة أو نتائج هذه الحلول لأنها يجب أن تنبع من فكر المتدربين. تقوم دراسة الحالة بتقديم وقائع فعلية تكون قد حدثت قبلاً في منظمة/جمعية ما لتوضيح التعقيدات التي تحدث في الحياة العملية. يجب أن تتضمن دراسة الحالة على عناصر تكون مرتبطة بالإهداف التدريبية.

الإعداد

- قم بتحديد الإحتياجات التدريبية التي ستقوم دراسة الحالة بمعالجتها. مثال على ذلك: تحليل مشكلة، تقييم البدائل المختلفة، إختيار البديل الأفضل أو إلقاء الضوء على المشاكل التي تنتج عندما تقوم بتغيير ما في المنظمة/الجمعية.
- قم بتحديد الهدف الذي ستحققه دراسة الحالة. مثال على ذلك:
 - تحليل حالة عملية بعد فحص النظرية،
 - لإستشارة المتدربين بعمل بحث في موضوع ما،
 - تطوير مهارات تحليل المشكلات والتواصل،
 - لتشجيع المجموعة على فحص وتقييم دوافعهم.
- قم بإختيار الحالة التي ستحقق أهدافك في الوقت المتاح لها. يجب أن يسأل المدرب نفسه هذا السؤال "ما هي أهداف المتدربين والبرنامج التدريبي؟"
- عند إختيار دراسة الحالة يُراعى أن تكون مثيرة، جذابة (مع الأخذ في الإعتبار أن الهدف ليس التسلية)
- يجب أن يكون لدى المدرب فهم واضح للموضوع الذي تتناوله دراسة الحالة قبل أن يقوم بتقديمها. يجب عليه أن يقوم بدراستها قبل الجلسة التدريبية (حتى لو كان قد إستخدمها من قبل).
- تطبيق دراسة الحالة يختلف من مجموعة لمجموعة لذا فيجب على المدرب أن يدرك الحوارات التي يمكن أن تنتج عنها مجموعات المناقشة ويجب أن يقوم بإعداد البدائل المختلفة من حيث تحليل المجموعة للدراسة، المناقشات المختلفة، الأسئلة التي يمكن أن تطرح والحلول المختلفة.
- يقترح ولينجز (١٩٦٨) أن يسأل المدرب نفسه الأسئلة التالية عند الإعداد لدراسة الحالة:
 - ما الذي يمكن أن ينتج عن دراسة الحالة؟
 - ما هي المشكلة المطروحة في دراسة الحالة؟ المشكلة/المشكلات الفعلية؟
 - هل يوجد لدى المدرب تحيزات؟
 - أى جزء مكتوب في الدراسة يساعد على التعرف على وفهم المشكلة الحقيقية؟
 - كيف يمكن للمدرب أن يقوم بحل هذه المشكلة؟
 - ما هي الأسئلة المتوقعة من المتدربين؟
 - كم ستستغرق عملية دراسة الحالة تقريباً؟
- يقترح إستخدام هذا الأسلوب بعد أن يكون المتدربون قد قضوا وقتاً معاً لتسهي عملية المشاركة.

تقديم دراسة الحالة للمتدربين

- تقديم دراسة الحالة وشرح الفوائد التي ستعود على المتدربين منها،
- يقوم المدرب بتوزيع دراسة الحالة على المتدربين إن كانت مكتوبة أو يمكنه أن يقوم بعرضها من خلال شريط فيديو،
- يمكن للمدرب أن يقوم بقراءة دراسة الحالة مع المتدربين أو ترك المجال لهم لقراءتها كل على حدة ثم ترك المجال للأسئلة التوضيحية قبل أن يتم توزيع المتدربين على مجموعات العمل (بفضل أن لا يزيد عدد المجموعة عن ٨ أفراد)،
- يطلب المدرب من المتدربين التعرف على النقاط الإيجابية والسلبية في الحالة في مجموعات العمل أو يمكن للمدرب أن يطلب منهم أن يقوموا بالإجابة على بعض الأسئلة المعدة مسبقاً في دراسة الحالة.

مناقشة دراسة الحالة

- يجتمع المتدربون مرة أخرى لمناقشة الحالة،
- تقوم كل مجموعة بعرض ماتوصلت اليه من تحليل ونتائج،
- يقوم المدرب بتيسير مناقشة النتائج المطروحة،
- التعرف على الحلول المطروحة،
- يقوم المدرب بسؤال المتدربين عن ماتعلموه من خلال هذه التجربة وصلتها بواقعهم العملي،
- تلخيص.

الألعاب والتمارين

من أسباب إنتشار الألعاب والتمارين في تقنيات التدريب هو أننا تعلمنا أن نلعب منذ الصغر. تعتبر الألعاب والتمارين وسيلة آمنة يمكن من خلالها أن يتفاعل المتدربون معاً للتوصل لأهداف محددة. من إحدى مزايا الألعاب والتمارين هي إندماج المشاركين في اللعبة — أدوارهم والهدف المراد تحقيقه— ولذا فيتصرفون بطبيعية كما لو كانوا في مواقف واقعية.

عند إستخدام الألعاب والتمارين في التدريب يجب على المدرب أن يسأل بعض الأسئلة

الأهداف، المحتوى، الصياغة

- ما هو الهدف من هذه اللعبة/التمرين؟ ما هو إسم اللعبة/التمرين؟
- ما هي النظم والتفاعلات الاجتماعية التي تقوم هذه اللعبة/التمرين بإثارتها؟
- ما هي الأهداف التدريبية من هذه اللعبة/التمرين؟ ما هو الإطار التدريبي الذي ستستخدم فيه اللعبة/التمرين؟
- ما هو محور تركيز اللعبة/التمرين (إتخاذ القرار الجماعي، التخطيط، التنبؤ)؟
- هل هناك إرتباط بين اللعبة/التمرين ومواقف في الحياة العملية؟
- هل تتناسب مع توقعات وأهداف المشاركين؟
- هل يمكن تعديل اللعبة/التمرين؟

درجة تعقيد اللعبة، الوضوح، المعارف/المهارات المطلوبة

- ما هي المهارات والمعارف التي يجب توافرها عند المشاركين؟
- ما هي درجة صعوبة أنشطة اللعبة/التمرين؟ ما هي درجة صعوبة القوانين والقواعد؟
- هل التعليمات واضحة؟ هل هناك نسخة مطبوعة من التعليمات للمرب والمشاركين؟
- هل تحتاج اللعبة/التمرين لحكم؟ هل سيتم إختيار واحد من المتدربين ليقوم بهذا الدور أم سيقوم به المدرب؟

المتطلبات المادية، الوقت المطلوب، التكلفة

- ما هو العدد المناسب لهذه اللعبة/التمرين؟ (المشاركين، الفرق، هل هناك حد أدنى/أقصى)
- هل هناك تكلفة للحصول على اللعبة/التمرين؟
- ما هي المساحة المطلوبة للقيام باللعبة/التمرين؟
- ما هي الدوات المطلوبة؟
- ما هو الوقت المطلوب لأداء ومناقشة اللعبة/التمرين؟

لعب الأدوار

يقوم مجموعة من المشاركين بتقمص أدوار لتجسيد وضع أو موقف معين يتعلق بمشاكل إفتراضية/حقيقية في العلاقات الإنسانية. لا يوجد نص معد للعب الأدوار ولكن يوجد سيناريو أو موقف معين يجب على الممثلين فيه أن يمثلوا بتلقائية كما لو كانوا في موقف حقيقي.

فإذن لعب الأدوار هو تفاعلات إنسانية تلقائية تتضمن سلوك واقعي في موقف إفتراضية.

متى ولماذا نستخدم أسلوب دراسة الحالة

- للتدريب والتمرن على سلوك جديد،
 - يتيح الفرصة لتغيير مواقف الأفراد،
 - فحص مشكلة/موقف سابق للتعرف على أفضل وسيلة للتعامل معه في المستقبل،
 - لكشف الضوء عن دوافع ومواقف المشاركون والآخرين،
- في لعب الأدوار يكون التركيز على تطوير وتنمية مهارات جديدة في التعامل مع الآخرين. عند مواجهة مواقف في الحياة العملية لا يكون الفرد متأكداً من أفضل طريقة للتعامل مع هذه المواقف. في لعب الأدوار يمكن للفريق أن يقوموا بتكرار الموقف عدة مرات والتعامل معه بأساليب مختلفة لمعرفة تأثير تغيير السلوك على النتيجة.

المزايا

- يعتبر هذا الأسلوب مرن. يمكن للمدرب أن يقوم بتغيير الأدوار في أثناء قيام المتدربين به،
- يوفر بيئة آمنة للمتدربين، فيسهل عليهم إكتشاف أنفسهم،
- يستخدم خبرات المشاركين بطريقة تنمي إحساسهم بالملكية لعملية التعلم. بالإضافة الى أنها يمكن أن تساهم في تطوير وتغيير سلوك الفرد.

العيوب

- التقليل من قيمة الأسلوب نتيجة لإستخدام مواقف مصطنعة،
- يمكن للممثلين أن ينجرفوا بعيداً عن المطلوب،
- يمكن لهذا الأسلوب أن يمثل تهديد لأقلية في مجموعة المتدربين ويجب على المدرب أن ينتبه لذلك،
- يقوم لعب الأدوار في بعض الأحيان بتعزيز وتأكيد القوالب النمطية التي يتعامل الناس من خلالها مع بعضهم البعض.

كيفية إستخدام أسلوب لعب الأدوار

تحديد الهدف

- قم بتحديد الهدف من لعب الأدوار. أمثلة للأهداف:
- خلق وعى وإدراك للعوامل التي تؤثر في موقف معين،
- خلق شعور بالحساسية لدى المتدربين تجاه مشاعر وتوجهات الآخرين .

قم بوصف الموقف

- قم بتحضير المناخ المطلوب عن طريق وصف الموقف والممثلين المطلوبين،
- يجب إختيار الموقف بعناية.

قم بإختيار الممثلين

- إطلب متطوعين من ضمن المشاركين،
- يجب أن يفهم ويستوعب الممثلون الهدف من الدور وأن يوافقوا على أن يلعبوه،
- يجب تحديد مراقب لكل ممثل يتم إختياره من بقية المشاركين لمراقبة الممثل لأخذ الملاحظات.

إعطاء التعليمات للممثلين

- يجب تقديم الموقف بأكمله للممثلين وتحديد المطلوب منهم،
- يمكن للممثلين إختيار النص بحسب ما يتطلب الدور،
- يجد تشجيع الممثلين على أن يندمجوا في أداء الدور.

مهام المراقبين

- أطلب من كل مراقب أن يقوم بملاحظة إتجاهات ومشاعر الممثل الذي سيقوم بمراقبته حتى يتمكن من تقديم تقرير عنها بعد ذلك لبقية المشاركين،
- أطلب من بقية المشاركين الذين يقومون بالمشاهدة أن يلاحظوا ديناميكيات الموقف (مشاعر الممثلين، إتجاهاتهم، سلوكهم)،
- أطلب من المشاهدين التعرف على المشاكل التي تم تقديمها وأن يفحصوا الحلول الممكنة.

تحضير المكان

- قم بإعداد المسرح وحدد المكان الذي سيجلس فيه المشاهدون،
- قم بتخصيص مكان للمراقبين.

إبدأ لعب الدور

- قم بتقديم الممثلين للمشاهدين ثم إبدأ لعب الدور.

نهاية لعب الدور

- يمكنك أن تقوم بإيقاف لعب الدور في الحالات التالية:
 - تشعر أن الممثلين قد أدوا المطلوب منهم،
 - تشعر أن الممثلين قد بدأوا يشعرون بالتعب أو أصبحوا يكررون أنفسهم،
 - إن لك تكن لعبة الدور تحقق المطلوب،
 - لشرح فعاليات المناقشة،
 - لعمل حديث مع الممثلين لمعرفة إنطباعاتهم وأحاسيسهم.
- أشكر الممثلين وأطلب منهم العودة لأماكنهم.

تقييم أداء الممثلين

- إسأل الممثلين عن مشاعرهم وإنطباعاتهم في الدور المسند اليهم،
- في هذه الأثناء مازال المراقبون يقومون بملاحظة وتدوين مايقوله الممثلون،
- اطلب من المشاهدين والمراقبين إبداء آرائهم وملاحظاتهم على أداء الدور،
- ناقش ردود الأفعال المختلفة،
- قم بإستخدام أسلوب السؤال والجواب في طرح الأسئلة على المشاركين:
 - فيمكنك مثلاً سؤال المراقبين:
 - إشرح للمجموعة المشاعر التي قد لاحظت أن الممثل إستعرضها أثناء أدائه للدور.
- فيمكنك مثلاً سؤال المشاهدين:
 - ماهو في رأيك السبب في تصرفات/سلوك الممثلين؟
 - هل كان هذا السلوك/التصرف مبرراً؟
 - ماذا كنت تفعل لو كنت مكانهم؟
 - ماهى المشكلات التي لاحظتها فلعبة الدور من خلال أداء الممثلين؟
 - ما هى في رأيك الأسباب؟
 - ما هى الحلول المقترحة

التلخيص

من الضروري أن يقوم المدرب:

- بصياغة الآراء التي تم التعبير عنها،
- تجميعها وتصنيفها،
- توضيح المشكلة التي تم لعب الدور من أجلها وربطها بأداء الممثلين،
- توضيح الدروس المستفادة.

التمثيلية

تعتبر التمثيلية نوع من أنواع لعب الأدوار غير أنه قد قام الإعداد لها مسبقاً من قبل المدرب من ناحية إختيار الممثلين، كتابة النص، التدريب عليها.
يكون الهدف عادة من التمثيلية هو تقديم موضوع أو لتعزيز بعض النقاط أو المواضيع الهامة في البرنامج التدريبي.
تتطلب التمثيليات إعداد جيد.

الوَحدة الأولى

الجلسة الأولى

الحق في العمل في المواثيق والاتفاقيات الدولية

الوقت اللازم
للتنفيذ

دقيقة

٩٠

الهدف من الجلسة

بنهاية هذه الجلسة يكون المشاركون قادرين على

- التعرف على مفهوم حقوق الإنسان (الماهية - الخصائص - المصطلحات - الشريعة الدولية)؛
- تحديد حقوق العمل في المواثيق الدولية؛
- التعرف على وضع الاتفاقيات الدولية في التشريع الوطني.

خطوات تنفيذ الجلسة:

الوقت	النشاط التدريبي	الأساليب	الأدوات
١٠ / دقائق	التعارف - عنوان الجلسة - التوقعات - التعريف بهدف الجلسة	س و ج - عرض شرائح	فليب شارت - أقلام - بروچيكتور
٥ / دقائق	ما مفهوم حقوق الإنسان	س و ج	فليب شارت . أقلام
٢٠ / دقيقة	مدخل لحقوق الإنسان : - الخصائص التطور التاريخي - تحرير المصطلحات	محاضرة نشطة - شرائح پاور پوينت	بروچيكتور فليب شارت - أقلام
١٥ / دقيقة	إلزامية الاتفاقيات الدولية في التشريع الوطني - الهرم التشريعي	پانر الهرم التشريعي	پانر الهرم التشريعي
٣٠ / دقيقة	استعراض الحق في العمل في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية	محاضرة نشطة - پاور پوينت	بروچيكتور
٥ / دقائق	معايير القبول : أن يتمكن المشاركون من الإجابة عن أسئلة تعريف مفهوم حقوق الإنسان وخصائصها - الشريعة الدولية لحقوق الإنسان	س و ج	فليب شارت - أقلام
٥ / دقائق	الخلاصة والختام	محاضرة نشطة	فليب شارت - أقلام

الجلسة الأولى

الحق في العمل في المواثيق والاتفاقيات الدولية

نماذج النشاط
مدخل عن ماهية حقوق الإنسان وأنواعها - عصف ذهني - عرض شرائح:



نماذج نشاط ١

خطوات التنفيذ

٣	١
٤	٢

يقوم المدرب بتقسيم ورقة السبورة إلى أربعة أقسام وهمية (افتراضية) متساوية

- من خلال أسلوب العصف الذهني، يقوم المدرب / ة بطرح سؤال: ما الحقوق التي يجب أن يتمتع بها الإنسان لكونه إنساناً، ولكي يعيش بكرامة كبشر؟
- يسجل المدرب / ة الاستجابات دون تأويل أو تدخّل بإعادة الصياغة أو توجيه للمشاركين / ات ويزعجها في المربعات الوهمية، بحيث يشمل القسم رقم (١) ما يراه المدرب حقوقاً مدنيّة وسياسيّة، والقسم رقم (٢) للحقوق الاقتصادية والاجتماعيّة والثقافيّة، والقسم رقم (٣) للحقوق الجماعيّة، أما القسم رقم (٤) فهو للاستجابات التي لا تتعلق بالسؤال، ولا تُعدّ من حقوق الإنسان.
- يقوم المدرب بتحويل الخطوط الوهميّة إلى خطوط حقيقيّة بالقلم، بحيث يظهر أمام المشاركين / ات تقسيمة الحقوق إلى ثلاث مجموعات باستبعاد الاستجابات في القسم الأخير والتي لاعلاقة لها بالموضوع .
- يستخلص المدرب أن حقوق الإنسان العالميّة، والتي وردت بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان ١٩٤٨، وتم وضعها في عهدين دوليين، الأول، العهد الدوليّ للحقوق المدنية والسياسية، والثاني، العهد الدوليّ للحقوق الاقتصادية والاجتماعيّة والثقافية عام ١٩٦٦، ثم لحقهما ميثاق أخرى ارتبطت بالحقوق الجماعية أو حقوق الشعوب .
- يتم تقسيم الحقوق إلى ثلاث مجموعات؛ هي:
 ١. الحقوق المدنية والسياسية - القسم رقم (١).
 ٢. الحقوق الاقتصادية والاجتماعيّة والثقافية - القسم رقم (٢).
 ٣. الحقوق الجماعية / حقوق الشعوب - القسم رقم (٣).
- يقوم المدرب بعرض المبادئ الأساسية الحاكمة لحقوق الإنسان العالميّة.
- يقوم المدرب بالتأكيد على وجود ميثاق دوليّة خاصة بحقوق بعض الفئات الضعيفة أو المستضعفة، واتفاقيّة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ١٩٧٩، واتفاقيّة حقوق الطفل ١٩٨٩، واتفاقيّة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ٢٠٠٦.

الجلسة الأولى

معايير الإدارة السديدة وتفتيش العمل

نماذج النشاط
وضعية الاتفاقيات الدولية في التشريع المصري

الأسلوب المستخدم:
عرض توضيحي - بانر الهرم التشريعي



نماذج نشاط ٢

خطوات التنفيذ

١. يقوم الميسر بعرض الهرم التشريعي على المشاركين.
٢. يحدد الترتيب الخاصة بالدستور والقانون واللوائح والقرارات.
٣. يقوم الميسر بعرض سؤال على المشاركين حول موقع الاتفاقيات الدولية من الهرم التشريعي.
٤. يتلقى الميسر الاستجابات من المشاركين ثم يقوم بتحديد موقع الاتفاقيات الدولية من الهرم التشريعي وهي تأتي في مرحلة تالية للدستور وسابقة على القانون.

الإطار النظري

مفاهيم حقوق الإنسان

حقوق الإنسان هي مجموعة الحقوق التي يتمتع بها الإنسان بوصفه إنساناً. هذا التعريف يجد سنده فيما نصت عليه المادة الأولى من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، "يؤكد جميع الناس أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق. وهم قد وهبوا العقل والوجدان وعليهم أن يعاملوا بعضهم البعض بروح الإخاء". كما تجد هذه الصفة الإنسانية الشاملة للحقوق سندها أيضاً من نص المادة الثانية من الإعلان، التي تقرر أن "لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان، دونما تمييز من أي نوع ولا سيما التمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي سياسياً وغير سياسي، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو المؤلد أو أي وضع آخر".

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

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

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

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

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

مفاهيم ومصطلحات حقوق الإنسان

ما حقوق الإنسان؟

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

خصائص حقوق الإنسان:

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

أهم المحطات التاريخية التي تطورت فيها مبادئ حقوق الإنسان .

أولاً : محطة الديمقراطية الأثينية .

ثانياً : ظهور الأديان السماوية، فقد حملت المسيحية في رسالتها للعالم معنىً جديدًا للإنسانية وتعدُّ ثورة على صعيد حقوق الأفراد وحرياتهم، وقد نشأت في جزء من الإمبراطورية الرومانية حيث لم يكن للفرد من قيمة مستقلة خارج نظام الإمبراطورية التي كان لها سلطة مطلقة على الناس والحقوق، وأكدت العقيدة المسيحية على كرامة الإنسان المستمدة من نظرية الخلق الإلهي، فقد خلق الله الإنسان ونفخ فيه من روحه ورفعته إلى مرتبة سامية، والإسلام جاء لينظم الحياة الإنسانية كلها فهو دستور لعلاقات البشر فيما بينهم، ونظام الحكم قائم على الحق والعدل والمساواة ومصدر هذه الحقوق الشريعة الإسلامية المرتكزة على القرآن الكريم والأحاديث النبوية الشريفة، وهناك اجتهادات فكرية وفقهية عديدة لتأكيد الصلة بين حقوق الإنسان وتعاليم الإسلام .

ثالثاً : القرن الثاني عشر والثيرة الأولى عام ١٢١٥م (المجنأ كارتا أو الشريعة العظمى)، وقد أصدرها الملك جون ابن الملك هنري الثاني ملك إنجلترا وعُرفت بالعهد الأعظم، وهذا العهد هو رمز سيادة الدستور على الملك، وقد جاء فيها " لن يُقبض على رجل حر أو يُسجن أو يُشرد أو يُنفى أو يُقتل أو يُحطم بأية وسيلة إلا بعد محاكمة قانونية من نظرائه أو طبقاً لقوانين البلاد؛ وكذلك لن نبيع رجلاً أو ننكر وجوده أو نغمطه حقاً أو نظلمه ". وتحتوى المجنأ كارتا على ٦٣ مادة؛ منها ما ينظم العلاقات بين الملك والبارونات، ومنها ما يكرس حقوق الإقطاعيين وحمايتهم من تدخل الملك ورجاله، ومنها ما يتعلق بحريات دينية وتأمين امتيازات الكنيسة، ومنها ما ينصُّ على حقوق وحريات سياسية ومدنية مختلفة للشعب الإنجليزي؛ وخاصة ضمانات الحرية الشخصية دون تمييز بين الطبقات الاجتماعية وتأمين العدالة بواسطة قضاء مستقل ونزيه، وإعطاء الفاعلية لهذه الوثيقة قررت المادة ٢٥ منها إنشاء هيئة مؤلفة من ٢٥ نبيلًا عهد إليها مراقبة تنفيذ بنودها .

رابعاً : مذكرة الإيباس كوريس أي "إليك جسدك" وصدرت في عام ١٦٧٩ في إنجلترا، لتأكيد حماية الحرية الشخصية من تعسف الإدارة، وتتعلق الوثيقة أساسًا بحقوق المتهم وعدم اعتقاله بصورة تعسفية، وتضمنت أيضًا قواعد وأصول المحاكمة العادلة ومعاملة الموقوفين والسجناء؛ وخاصة ما يتعلق بالتوقيف الاحتياطي وقصر مدته إلى أدنى حد ممكن، وقد نصّت المذكرة على أن " الأمر الذي يُصدره القاضي (أي هيئة المحكمة) إلى المسئول الذي يتولى سجن شخص ما ليحضر السجن فوراً إلى المحكمة لتتظر بأمر قانونية سجنه وتتولى محاكمته هي أو محكمة أخرى"، كما أكدت المذكرة على عقوبات شديدة بحق كل قاضٍ أو أي مسئول آخر يخالف أحكامه في إصدار أو تنفيذ أمر إحضار السجن، كما تضمنت المذكرة إلزام المخالف بتعويض لمصلحة السجن.

خامساً : الإعلان الأمريكي للاستقلال عام ١٧٧٦م، وقد صدر عقب استقلال المستعمرات الأمريكية الثلاث عشرة عن بريطانيا، وأكد الإعلان على الحقوق الطبيعية والأساسية للإنسان، ونصَّ على أن " يُؤكد جميع الناس أحرارًا وقد وهبوا حقوقًا لا يعقل أن يتخلوا عنها، ومن بين هذه الحقوق الحق في الحياة والحرية والبحث عن السعادة، يجب على الحكومات القائمة أن تعمل على ضمان هذه الحقوق وأن تمد سلطاتها العادل من رضا المحكومين، ومن حق الشعب إذا ما أخلت الحكومة بمهدف من هذه الأهداف أن يغيرها أو يلغيها، ثم يقيم بدلًا منها حكومة يضع أسسها على مبادئ وينظم سلطاتها بالصيغة التي تحقق له الأمن والسعادة ".

سادسًا : الثورة الفرنسية عام ١٧٨٩م، وقد صدر عنها إعلان حقوق الإنسان والمواطن، وكان أهم المبادئ التي تضمنتها هذا الإعلان: يُولد الناس أحرارًا ويظلون أحرارًا متساوين في الحقوق، وحرية الرأي والتعبير، وحق المواطنين في إدارة بلادهم، والتوازن بين حقوق الأفراد من جهة والمصلحة العامة من جهة أخرى .

سابعًا : إنشاء مُنظمة عُصبة الأمم في عام ١٩١٧م، وقد أنشئت هذه المنظمة بغرض الحفاظ على السلم والأمن الدوليين، ولكن بنشوب الحرب العالمية الثانية فقدت هذه المنظمة السبب الرئيس في وجودها .

ثامنًا : الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في عام ١٩٤٨م، وهو البداية الحقيقية للشرعة الدولية بمفهومها الحديث، ولتجنب التكرار فسوف نتحدث عن هذا الإعلان في موضعه لاحقًا.

مصطلحات حقوق الإنسان

الإعلان:

مجموعة من المبادئ التي تُنتج التزامًا أدبيًا لا قانونيًا، إذ لا يُعد الإعلان وثيقة مُلزِمة قانونًا في حدّ ذاته، لكن الدول بقبولها به واتخاذها الإجراءات المنفذة له تضيف عليه شرعية تسمح بالاستناد إليه والاسترشاد به من أيّ من الجهات القانونية أو الأخلاقية أو السياسية على الصعيدين: الدولي والمحلي، ومن قبيل ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي كان ولا زال له قيمته الأدبية والأخلاقية في العالم بأسره، والذي يمثل مرجعًا بالنسبة إلى العديد من الدساتير والقوانين الوطنية.

التوصية:

التوصية أداة للاسترشاد بها ولا تحتاج إلى التصديق عليها من قبل الدول، غير أن التوصية قد تلعب دورًا مهمًا في خلق توجيهات من الصحيح أنها غير مُلزِمة قانونيًا ولكنها تكون ملزمة أدبيًا ومعنويًا. وفي أحيان كثيرة فإن التوصية يمكن أن تصدر مواكبةً لصدور الاتفاقية وتكون مكملتها. فقد تتضمن الاتفاقية الأحكام الأساسية والمبادئ العامة، وتترك للتوصية تفصيل الأحكام وبيان سبل التنفيذ ووسائله. يُذكر في هذا السياق أن منظمة العمل الدولية تُصدر توصيات تساوي إعلانات حقوق الإنسان.

البروتوكول:

يشير البروتوكول إلى اتفاقية (معاهدة) صغرى ملحقة بمعاهدة (اتفاقية) كبرى كُثِّفَ بها ومكِّمِل لها. ويضيف البروتوكول بوجه عام المزيد من الأحكام للمعاهدة الأصلية، ويوسّع من نطاق تطبيقها، أو قد يؤسّس آليات لبحث الشكاوى المتقدمة بشأن مخالفة أحكامها. ويصبح البروتوكول ملزمًا قانونًا للدولة عندما تصدق عليه أو تنضم إليه. ومثال ذلك البروتوكولات الملحقه بالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، واتفاقية الطفل، وبعض اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

المعاهدة:

قد تكون المعاهدة بين دولتين أو أكثر، وتتعلق بقضية أو أكثر، وتوقع أولًا من طرف ممثلي الدول المعنية، ثم تُبرم رسميًا بعد ذلك بواسطة الجهات العليا المختصة في هذه الدول، وتُعدُّ بالنسبة إلى الدول الموقعة عليها قانونًا وعقدًا في آن واحد، وللمعاهدة قوة قانونية تعلو على التشريع الوطني. ومن المعاهدات ما هو مفتوح أمام جميع دول العالم للتصديق

عليها، ومنها ما هو مقصور على الدول التي تنتمي إلى مُنظمة إقليمية معينة، كما هو الحال مع معاهدة الدفاع العربي المشترك التي تقف على أعضاء جامعة الدول العربية.

الاتفاقية:

تقرب الاتفاقية من معنى المعاهدة، فالإتفاقية عبارة عن عدة التزامات تضعها مجموعة دولية لا تُلزم إلا الدول التي تخضع لها طوعية بانضمامها إليها، ولا تدخل الاتفاقية حيز التنفيذ ولا تكتسب قوة إلزامية إلا بعد مصادقة عدد معين من الدول عليها، ومن الإتفاقيات ما هو مفتوح أمام جميع البلدان في شتى أرجاء العالم للتصديق عليها؛ مثل العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية"، و"العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية"، والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والاتفاقيات الخاصة بحقوق الطفل، وبمكافحة جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ومنها ما هو مقصور على الدول التي تنتمي إلى مُنظمة إقليمية.

العهد:

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

الدستور:

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

لذا يُعرف الدستور بأنه القانون الأعلى في المجتمع السياسي، أو مجموعة القواعد الأساسية التي يتم وفقاً لها تنظيم الدولة وممارسة الحكم فيها، وتتميز هذه القواعد الدستورية عادة بالاستقرار.

والأصل في الدستور أنه يُعد وثيقة مكتوبة يُحاط بإصدارها بمجموعة من الضوابط التي تضمن انعقاد الإرادة العامة والتعبير السليم عنها، من قبيل موافقة الهيئة التشريعية بأغلبية معينة على هذه الوثيقة، وعرضها على الشعب للتصويت عليها في استفتاء عام. وقد يحدث أن يكون الدستور غير مكتوب من خلال تجميع عدد من سوابق الأحكام القضائية والقواعد العرفية، كما هو الحال في بريطانيا.

النظام الأساسي:

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

ميثاق:

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

نظام:

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

اتفاق:

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

تصريح:

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

التوقيع:

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

التصديق:

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

الانضمام:

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

الانضمام بصفة دولة وريثة:

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

التَّحْفُظُ:

يُقصد بالتَّحْفُظُ إعلان من جانب واحد، تقدمه دولة بصورة رسمية وقت الإمضاء أو المصادقة أو الانضمام إلى اتِّفَاقِيَّة، بهدف جعل فاعليَّة بند من بنود الاتِّفَاقِيَّة محدودة الأثر أو مُعطَّلاً في أراضيها، وبعبارة أوضح يمكن لدولة أن تُصادق على اتِّفَاقِيَّة لكنها تَحْفُظ على بند من بنودها بحجة ما، وعليه يمكن تصنيف التَّحْفُظ إلى تَحْفُظ استبعاد أو تَحْفُظ تفسيري.

وتُقبل تَحْفُظَات الدول على الاتِّفَاقِيَّات، إلا في الحالات التالية:

- ١ - إذا كان التَّحْفُظ محظوراً بنصِّ في الاتِّفَاقِيَّة.
- ٢ - إذا كانت الاتِّفَاقِيَّة تحيز تَحْفُظَات معينة ليس من بينها التَّحْفُظ الذي تثيره الدولة.
- ٣ - إذا كان التَّحْفُظ مُخالفاً لموضوع الاتِّفَاقِيَّة أو الغرض منها.

الانسحاب من الاتِّفَاقِيَّات:

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

بدء نفاذ الاتِّفَاقِيَّات:

يبدأ نفاذ الاتِّفَاقِيَّات الدَّولِيَّة باكتمال النصاب القانونيَّ لعدد الدول المصدِّقة على الاتِّفَاقِيَّة، وهو أمرٌ نسبيٌّ يختلف من اتِّفَاقِيَّة لأخرى ويُنصُّ عليه فيها.

فمثلاً، النظام الأساسي للمحكمة الجنائية (١٩٩٨) اشترط تصديق ٦٠ دولة، والعهد الدَّوليَّ للحقوق المدنية والسياسية (١٩٦٦) اشترط تصديق ٣٥ دولة، واتِّفَاقِيَّة حقوق الطفل اشترطت تصديق ٢٠ دولة، وهكذا.

الشُّكوى :

هي مطلبٌ كتابي يُقدم لجهة دوليَّة أو لجهة قضائيَّة، مثال : الاتِّفَاقِيَّة الأوروبية تفترض إمكانية أن يقدم أي فرد أو مجموعة من الأفراد شكوى إلى اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان (المادة ٢٥)، بشرط أن يتم استنفاد جميع طرق الطعن الداخليَّة قبل توجيه الشكوى إلى اللجنة .

القانون الدَّوليَّ الإنساني :

فرع من فروع القانون الدَّوليَّ العام يتكون من مجموعة القواعد القانونيَّة المكتوبة والعُرفيَّة التي تنطبق في زمن النزاعات المسلحة الدَّولِيَّة، وتهدف قواعده إلى حماية الأشخاص المتضررين من النزاع المسلح وكذلك حماية الأموال والأعيان التي ليست لها علاقة مباشرة بالعمليات العسكريَّة، وهو ما يُعرف بقانون جنيف (اتِّفَاقِيَّة جنيف ١٨٦٤ - اتِّفَاقِيَّة جنيف ١٩٠٦ - اتِّفَاقِيَّة جنيف ١٩٢٩ - اتِّفَاقِيَّات جنيف الأربع الصادرة في أغسطس ١٩٤٩، وبروتوكولاتها اللاحقة عام ١٩٧٧). كما تهدف قواعده من ناحية أخرى إلى تنظيم أساليب ووسائل استخدام القوة في النزاع المسلح، وهو ما يُعرف بقانون لاهاي (اتِّفَاقِيَّة لاهاي ١٩٠٧ - إضافة W إلى اتِّفَاقِيَّات: حظر استخدام الألغام والأسلحة فوق التقليدية والأسلحة البيولوجيَّة والأسلحة النووية).

المعايير الدَّولِيَّة لحقوق الإنسان

هي مجموعة الاتِّفَاقِيَّات والوثائق التي تشكل منظومة حقوق الإنسان عالميًّا، وقد تطورت مع مرور الزمن، لتتنقسم إلى:

- اتِّفَاقِيَّاتُ رَئِيسَةِ تَحْمِيٍّ مَجْمُوعَةٍ كَامِلَةٍ مِنَ الْحَقُوقِ؛
- اتِّفَاقِيَّاتُ تَحْمِيٍّ فَنَاتٍ مَعِينَةٍ؛
- اتِّفَاقِيَّاتُ تَوَاجَهٍ انْتِهَاطَاتٍ مَعِينَةٍ؛
- اتِّفَاقِيَّاتُ تَوْفُرٍ حَمَايَةٍ فِي حَالَاتٍ مَعِينَةٍ "النزاع المسلح"؛
- اتِّفَاقِيَّاتُ لِحَمَايَةِ الْعَدَالَةِ الْجَنَائِيَّةِ الدَّوْلِيَّةِ؛
- مَجْمُوعَةُ الْإِعْلَانَاتِ وَمَجْمُوعَاتِ الْمَبَادِئِ وَمَدَوِّنَاتِ السُّلُوكِ وَالْقَوَاعِدِ النَّمُودَجِيَّةِ؛
- الْآلِيَّاتُ الْإِقْلِيمِيَّةُ لِحَقُوقِ الْإِنْسَانِ.

أولاً: اتِّفَاقِيَّاتُ رَئِيسَةِ تَحْمِيٍّ مَجْمُوعَةٍ كَامِلَةٍ مِنَ الْحَقُوقِ:

- الْعَهْدُ الدَّوْلِيُّ الْخَاصُّ بِالْحَقُوقِ الْمَدْنِيَّةِ وَالسِّيَاسِيَّةِ (١٩٦٦).
- الْعَهْدُ الدَّوْلِيُّ الْخَاصُّ بِالْحَقُوقِ الْاِقْتِصَادِيَّةِ وَالْاجْتِمَاعِيَّةِ وَالثَّقَافِيَّةِ (١٩٦٦).

ثانياً: اتِّفَاقِيَّاتُ تَحْمِيٍّ فَنَاتٍ مَعِينَةٍ:

- اتِّفَاقِيَّاتُ مُنَظَّمَةِ الْعَمَلِ الدَّوْلِيَّةِ دَوْلِيَّةً:
 - إِعْلَانُ مُنَظَّمَةِ الْعَمَلِ الدَّوْلِيَّةِ بِشَأْنِ الْمَبَادِئِ وَالْحَقُوقِ الْأَسَاسِيَّةِ فِي الْعَمَلِ، ١٩٩٨؛
 - إِعْلَانُ مُنَظَّمَةِ الْعَمَلِ الدَّوْلِيَّةِ بِشَأْنِ الْعَدَالَةِ الْاجْتِمَاعِيَّةِ مِنْ أَجْلِ عَوَّلَمَةٍ عَادِلَةٍ (٢٠٠٨)؛
- اتِّفَاقِيَّةُ حَقُوقِ الطِّفْلِ (١٩٨٩):
 - الْبَرُوتُوكُولُ الْاِخْتِيَارِيُّ لِاتِّفَاقِيَّةِ حَقُوقِ الطِّفْلِ الْمُتَعَلِّقِ بِاشْتِرَاكِ الْأَطْفَالِ فِي الْمَنَازَعَاتِ الْمُسَلَّحَةِ (٢٠٠٠)؛
 - الْبَرُوتُوكُولُ الْاِخْتِيَارِيُّ لِاتِّفَاقِيَّةِ حَقُوقِ الطِّفْلِ الْمُتَعَلِّقِ بِبَيْعِ الْأَطْفَالِ وَاسْتِغْلَالِ الْأَطْفَالِ فِي الْبِعْءِ وَفِي الْمَوَادِّ الْإِبَاحِيَّةِ (٢٠٠٠).
- اتِّفَاقِيَّةُ الْقَضَاءِ عَلَى جَمِيعِ أَشْكَالِ التَّمْيِيزِ ضِدَّ الْمَرْأَةِ (١٩٧٩):
 - الْبَرُوتُوكُولُ الْاِخْتِيَارِيُّ الْمُلْحَقُ بِاتِّفَاقِيَّةِ الْقَضَاءِ عَلَى جَمِيعِ أَشْكَالِ التَّمْيِيزِ ضِدَّ الْمَرْأَةِ، ١٩٩٩؛
 - اتِّفَاقِيَّةُ بِشَأْنِ الْحَقُوقِ السِّيَاسِيَّةِ لِلْمَرْأَةِ (١٩٥٤)؛
 - اتِّفَاقِيَّةُ بِشَأْنِ الرِّضَا بِالزَّوْجِ، وَالْحَدِّ الْأَدْنَى لِسُنِّ الزَّوْجِ وَتَسْجِيلِ عَقُودِ الزَّوْجِ (١٩٦٢).
- الْاِتِّفَاقِيَّةُ الْخَاصَّةُ بِوَضْعِ الْاِلَاجْتِئِينَ (١٩٥٠):
 - الْبَرُوتُوكُولُ الْخَاصُّ بِوَضْعِ الْاِلَاجْتِئِينَ (١٩٦٦)؛
- الْإِعْلَانُ الْخَاصُّ بِالْمُدَافِعِينَ عَنْ حَقُوقِ الْإِنْسَانِ (١٩٩٨).
- الْإِعْلَانُ الْخَاصُّ بِحَقُوقِ الْمُعَوَّقِينَ (١٩٧٥).
- مَبَادِئُ حَمَايَةِ الْأَشْخَاصِ الْمَصَابِينَ بِمَرَضٍ عَقْلِيٍّ وَتَحْسِينِ الرِّعَايَةِ الصِّحِّيَّةِ الْعَقْلِيَّةِ (١٩٩١).
- الْإِعْلَانُ الْخَاصُّ بِحَقُوقِ الْمُتَخَلِّفِينَ عَقْلِيًّا (١٩٧١).

- إعلان بشأن مرض الإيدز (٢٠٠١).
- قواعد الأمم المتحدة بشأن حماية الأحداث المجردين من حريتهم (١٩٩٠).
- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (١٩٩٠).
- بروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية (٢٠٠٠).

ثالثًا: اتفاقيات تواجه انتهاكات معينة:

- اتفاقية مناهضة التعذيب (١٩٨٤).
- البروتوكول الملحق باتفاقية التعذيب "زيارات مراقب الاحتجاز" (٢٠٠٢).
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (١٩٦٥).
- الاتفاقية الدولية لمناهضة الفصل العنصري في الألعاب الرياضية (١٩٨٥).
- الاتفاقية الخاصة بمكافحة التمييز في مجال التعليم (١٩٦٠).
- الاتفاقية الدولية لقمع جريمة الفصل العنصري والمعاقبة عليها (١٩٧٦).

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

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

خامسًا: اتفاقيات لحماية العدالة الجنائية الدولية:

- النظام الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية (١٩٩٨).
- اتفاقية منع جريمة الإبادة الجماعية والمعاقبة عليها (١٩٤٨).
- اتفاقية عدم تقادم جرائم الحرب والجرائم المرتكبة ضد الإنسانية (١٩٦٨).
- مبادئ التعاون الدولي في تعقب واعتقال وتسليم ومعاقبة الأشخاص المذنبين بارتكاب جرائم حرب والجرائم ضد الإنسانية (١٩٧٣).

سادسًا: مجموعة الإعلانات ومجموعات المبادئ ووثائق السلوك والقواعد

النموذجية:

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

سابعاً: الآليات الإقليمية لحقوق الإنسان:

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

الشريعة الدولية لحقوق الإنسان

أثناء انعقاد مؤتمر "سان فرانسيسكو" لإعداد ميثاق الأمم المتحدة^١، تم اقتراح وضع إعلان ملحق بالميثاق حول حقوق الإنسان الأساسية. ولكنه لم ينل قبول أغلبية الأعضاء. وتمت إعادة الاقتراح مرة أخرى، في الدورة الأولى للجمعية العامة التي عُقدت في لندن عام ١٩٤٦، وتم تكليف لجنة حقوق الإنسان المنشأة حديثاً بمهمة الأمم المتحدة بإعداد الشريعة الدولية لحقوق الإنسان.

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

الشريعة الدولية:

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

أولاً: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

أكدت الدول المشاركة في تأسيس الأمم المتحدة عام ١٩٤٥ على إيمانها بالحقوق الأساسية للإنسان، وفي الحفاظ على كرامته ومنزلته وفي ضمان حقوق متساوية للنساء والرجال على حدٍ سواء. كما عبروا عن عزمهم على إيجاد عالم يحترم حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعاً، دون التمييز بين جنس أو عرق أو دين أو لغة.

^١ ميثاق الأمم المتحدة هو معاهدة تأسيس المنظمة الدولية. تم التوقيع عليه في ٢٦ يونيو ١٩٤٥ بمدينة "سان فرانسيسكو"، وأصبح نافذاً في ٢٤ أكتوبر ١٩٤٥. ويُعد معاهدة كاملة، ومواده ملزمة للدول الأعضاء كافة، بل وتعلو التزاماتها الأخرى كافة.

وجاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي اعتمد عام ١٩٤٨ ليؤكد عزم الدول على تحقيق هذا العالم الذي يحترم الإنسان، حيث شهد التاريخ لأول مرة الاتفاق على مجموعة من الحريات والحقوق الأساسية على المستوى الدولي، وتم الاعتراف بنصوص الإعلان كمقياس عام لإنجازات جميع الشعوب والدول في مجال الحفاظ على حقوق الإنسان. ولقد أصبح الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والذي تُرجم إلى أكثر من ثلاثمائة لغة، مصدرًا مهمًا للدول عند وضع تشريعاتها الوطنية من دساتير وقوانين.

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

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

مضمون الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

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

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

"الاعتراف بالكرامة المتأصلة بين جميع أعضاء الأسرة البشرية وبحقوقهم المتساوية والثابتة هو أساس الحرية والعدل والسلامة في العالم، وإنّ تناسي هذه الحقوق وازدراءها قد أفضيا إلى أعمال همجية آذت الضمير الإنساني، ولا بد من أن يتولى القانون حماية حقوق الإنسان لكي لا يضطر المرء، آخر الأمر، إلى التمرد على الاستبداد والظلم". وقد قام بعض الفقهاء بتقسيم الحقوق والحريات الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، قسمين؛ هما:

(١) حقوق مدنية وسياسية؛

(٢) وحقوق اقتصادية واجتماعية وثقافية.

وقام آخرون منهم بتقسيمها إلى أربع فئات، كما يلي:

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

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

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

٤ - فئة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛ كالحق في: الضمان الاجتماعي، والحق في العمل والحماية من البطالة، والحق في الراحة والحريات النقابية والثقافية، والحق في مستوى من المعيشة كافٍ للمحافظة على صحة ورفاهية الإنسان، والحق في التعليم وفي التمتع بنظام اجتماعي دولي تتحقق بمقتضاه الحقوق والحريات

المنصوص عليها في الإعلان تحقُّقًا تامًّا. كما تبرز الواجبات والتبعات التي تقع على عاتق الدولة وعلى الأفراد حيال المجتمع. والتي نصت عليها المواد (٢٢ إلى ٢٨).

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

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

ثانيًا: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية^٢

صدر العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، بموجب القرار رقم ٢٢٠٠ (أ) (د/ ٢١)، بتاريخ ١٦ ديسمبر ١٩٦٦، وسرى تنفيذه اعتبارًا من ٣ يناير ١٩٦٧.

ويُرسى "العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية" معايير تُلزم الدول، التي صدقت عليه، باتخاذ ما يلزم من تدابير وإجراءات وتشريعات نحو احترام وحماية وتنفيذ الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. كما يُلزم الدول المصدقة عليه بتكريس أقصى ما تسمح به مواردها المتاحة وبأكثر الطرق فاعلية وسرعة، لكفالة إعمال حقوق الإنسان.

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

ويتكون "العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية"، من مقدمة، وخمسة أجزاء بها ثلاثون مادة، اختص الجزء الثالث منها بتحديد حقوق معينة.

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

- ١- الإقرار بالكرامة الأصلية لجميع أعضاء الأسرة البشرية؛
- ٢- للناس جميعًا حقوق ثابتة ومتساوية على أساس الحرية والعدل والسلام العالمي؛
- ٣- تبنّي حقوق الإنسان من الكرامة المتأصلة في الإنسان؛
- ٤- يجب أن يتمتع كل إنسان بالحرية، وأن يتحرر كل البشر من الخوف والفاقة (الفقر)؛

^٢ أُعتمد وغرض للتوقيع والتصديق والانضمام بقرار الجمعية العامة ٢٢٠٠ ألف (د- ٢١) المؤرخ في ١٦ ديسمبر ١٩٦٦. وبدأ نفاذه في ٣ يناير ١٩٧٦ طبقًا للمادة ٢٧ منه. وقد وُقعت عليه مصر بتاريخ ٤ أغسطس ١٩٦٧، وصدّقت عليه بتاريخ ١٤ يناير ١٩٨٢.

- ٥- كل فرد مسئول عن السعي إلى تعزيز ومراعاة حقوق غيره من الأفراد الآخرين والجماعة التي ينتمي إليها؛
- ٦- لكل شخص الحق في أن تُتاح له فرصة كسب رزقه من عمل يختاره أو يرتضيه بحرية؛
- ٧- على الدول توفير برامج التوجيه والتدريب التقني والمهني، والأخذ بسياسات وتقنيات تحقق التنمية الاقتصادية والاجتماعية بشكل مُطرد، بما يؤدي إلى العمالة الكاملة والمنتجة في ظل شروط تضمن للفرد حرياته السياسية والاقتصادية؛
- ٨- تضمن الدول حق كل شخص في التمتع بشروط عمل عادلة ومُرضية، تكفل:
 - (أ) مكافأة تُوفر لجميع العمال، كحدٍ أدنى:
 - ١) أجرًا مُنصفًا، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، وخاصة بين النساء والرجال،
 - ٢) عيشًا كريمًا لهم ولأسرهم.
 - (ب) ظروف عمل تكفل السلامة والصحة.
 - (ج) تساوي الجميع في فرص الترقّي، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة.
 - (د) أوقات الفراغ والراحة، وتحديد معقول لساعات العمل، وإجازات دورية مدفوعة الأجر، ومكافآت عن أيام العطلات الرسمية؛
- ٩- الحق في تكوين النقابات والانضمام إليها دون قيد؛
- ١٠- حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية؛
- ١١- الحق في الإضراب عن العمل؛
- ١٢- حق كل شخص في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية؛
- ١٣- حماية الأسرة وحماتها، وأن ينقذ الزواج برضا الطرفين ودون إكراه؛
- ١٤- توفير حماية خاصة للأمهات أثناء الحمل وبعد الولادة؛
- ١٥- حماية ومساعدة جميع الأطفال والمراهقين من الاستغلال؛
- ١٦- حق كل شخص في مستوى معيشي كافٍ له ولأسرته؛
- ١٧- حق كل إنسان فيما يفي باحتياجاته من الغذاء والكساء والسكن؛
- ١٨- الحق في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية؛
- ١٩- الحق في تأمين نمو الأطفال نموًا صحيًا؛
- ٢٠- الحق في تحسين جميع جوانب الصحة البيئية؛
- ٢١- الحق في الوقاية من الأمراض وعلاجها ومكافحتها؛
- ٢٢- الحق في تأمين الرعاية والخدمات الطبية في حالة المرض؛
- ٢٣- الحق في التعليم، وإتاحته للجميع على قدم المساواة؛
- ٢٤- كفالة إلزامية ومجانية التعليم الابتدائي للجميع؛
- ٢٥- الحق في المشاركة في الحياة الثقافية؛

٢٦- الحق في التمتع بفوائد التقدم العلمي؛

٢٧- احترام حرية البحث العلمي والنشاط الإبداعي؛

التزامات الدول المنبثقة عن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

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

- الالتزام باحترام الحقوق؛

- الالتزام بحماية هذه الحقوق؛

- الالتزام بإعمال أو إحقاق أو تفعيل هذه الحقوق (أي جعلها واقعًا حيًا ملموسًا).

وقد جاءت الفقرة الأولى من المادة الثانية من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، لتوضح أن الالتزام الرئيس على الدول المصدقة عليه هو اتخاذ خطوات "لضمان التمتع الفعلي التدريجي بالحقوق المعترف بها" في العهد.

كما يفرض العهد التزامًا على الدول بالتحرك بأكبر قدر ممكن من السرعة والفاعلية نحو تحقيق الحقوق الواردة فيه. وأن تقوم بالخطوات اللازمة لضمان التمتع الفعلي بالحقوق المقررة فيه، تدريجيًا، وبأقصى ما تسمح به إمكانياتها المتاحة، وأن تسلك في ذلك كل السبل المناسبة، وخصوصًا اعتماد التدابير التشريعية.

كما ألزم الدول بتمكين سكانها من ممارسة الحقوق الواردة فيه كافةً بغير تمييز بسبب: العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي أو غير السياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب.

وألزمت المادة (١٦) من العهد الدول المصدقة عليه، بأن تقدم تقارير عن التدابير التي تكون قد اتخذتها، وعن التقدم المحرز على طريق ضمان احترام الحقوق المقررة بها في هذا العهد.

ثالثًا: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية^٣

صدر العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، بموجب القرار رقم ٢٢٠٠ (أ) بتاريخ ١٦ ديسمبر ١٩٦٦، وسرى تنفيذه ابتداءً من ٢٣ مارس ١٩٦٧.

وقد جاءت مواد "العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية" بحقوق كثيرة ومتنوعة للإنسان في مجالات مختلفة. حيث أرسى معيارًا دوليًا أدنى لسلوك الدول الأطراف فيه، وكفل حقوق: تقرير المصير، الانتصاف القانوني، المساواة، الحياة، حرية التنقل، والعدالة الناجزة والمنصفة والعلنية.

وحمي حقوق: الخصوصية، حرية التعبير، حرية الفكر والوجدان والدين، الحق في التجمع السلمي، حرية تكوين الجمعيات والنقابات والأحزاب السياسية، حقوق الأسرة، المشاركة في الشؤون العامة؛ وحظر التعذيب أو المعاملة القاسية أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو الحاطة بالكرامة، كما حظر الرق.

^٣ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، صدر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، بموجب القرار رقم ٢٢٠٠ (أ) بتاريخ ١٦ ديسمبر ١٩٦٦، ويسري تنفيذه من ٢٣ مارس ١٩٦٧. وقد وقعت عليه مصر بتاريخ ٤ أغسطس ١٩٦٧، وصدقت عليه بتاريخ ١٤ يناير ١٩٨٢.

ويتكون "العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية" من مقدمة، وستة أجزاء، بما ثلاث وخمسون مادة، اختص الجزء الثالث منها بتحديد حقوق معينة؛ منها:

أهم الحقوق الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية؛ هي:

- (١) كفالة تساوي الرجال والنساء في جميع الحقوق المدنية والسياسية.
- (٢) لا يجوز لأية دولة أو جماعة أو شخص إهدار الحقوق المدنية والسياسية.
- (٣) الحق في الحياة حق لكل إنسان، ويجب أن يحمي القانون.
- (٤) لا يجوز تعريض أحد للتعذيب ولا للمعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة.
- (٥) حظر الرق والاتجار بالرقيق بجميع صورهما.
- (٦) لا يجوز إكراه أحد على السخرة أو العمل الإلزامي.
- (٧) لكل فرد حق في الحرية وفي الأمان الشخصي.
- (٨) لا يجوز القبض على أحد أو اعتقاله ظلماً.
- (٩) الحق في معاملة إنسانية تحترم كرامة الإنسان عند التوقيف أو الاعتقال.
- (١٠) لكل فرد حرية التنقل، وحرية اختيار مكان إقامته. وحرية مغادرة أي بلد، وحق الدخول إلى بلده.
- (١١) الحق في المساواة أمام القضاء. والحق في المحاكمة العادلة، وفي حماية القانون.
- (١٢) لا يجوز محاكمة شخص على فعل لم يكن مجرماً وقت ارتكابه.
- (١٣) لكل إنسان الحق في الاعتراف له بالشخصية القانونية.
- (١٤) لا يجوز التدخل في خصوصيات أو شئون أسرة الإنسان، أو في بيته، أو مراسلاته، أو تعرضه لما يمس شرفه أو سمعته.
- (١٥) لكل إنسان الحق في حرية الفكر والوجدان والدين.
- (١٦) حرية الآباء أو الأوصياء في تأمين تربية أولادهم.
- (١٧) لكل إنسان حق اعتناق الرأي والتعبير دون مضايقة.
- (١٨) حظر الدعاية للحرب، أو للكراهية القومية أو الدينية التي تشكل تحريضاً على التمييز أو العداوة أو العنف.
- (١٩) الحق في التجمع السلمي.
- (٢٠) حق تكوين الجمعيات، وإنشاء النقابات والانضمام إليها.
- (٢١) للأسرة حق التمتع بحماية المجتمع والدولة.
- (٢٢) للرجل والمرأة حق الزواج وتكوين أسرة برضا وبغير إكراه وبحقوق متساوية.
- (٢٣) حق كل طفل في الحماية ودون أي تمييز.

٢٤) حق كل طفل: في التسجيل فور ولادته، وأن يُعطى اسمًا يُعرف به. وأن يكتسب جنسية.

٢٥) لكل مواطن وبغير تمييز: حق المشاركة في إدارة الدولة، وأن يُنتخب ويُنتخب في انتخابات نزيهة، وأن يتقلد الوظائف العامة.

٢٦) حق كل مواطن دون تمييز لأي سبب: أن يشارك في إدارة الشؤون العامة، ويُنتخب ويُنتخب في انتخابات نزيهة، وأن يتقلد الوظائف العامة.

٢٧) الناس متساوون أمام القانون دون تمييز لأي سبب، كالعرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي أو الأصل، أو الثروة أو أي سبب آخر.

٢٨) للأقليات حق التمتع بثقافتهم والمجاهرة بدينهم وإقامة شعائره واستخدام لغتهم.

هذا؛ وقد أنشأ العهد الدَّوْلِيّ الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، آلية خاصة للمتابعة والرقابة، تهدف إلى الوقوف على مدى جدية الدول بالالتزام بتعهداتها في مجال العمل على احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية وتعزيزها، وهي "لجنة حقوق الإنسان"، وهي الآلية التي قررها العهد منذ إنشائه، وهو الأمر الذي أعطاه القوة في المتابعة والتطبيق.

التزامات الدول المنبثقة عن العهد الدَّوْلِيّ للحقوق المدنية والسياسية:

رتبت المادة الثانية من العهد الدَّوْلِيّ للحقوق المدنية والسياسية، تعهدات على كل الدول الأطراف باحترام وضمان الحقوق المعترف بها فيه لكل الأفراد المقيمين داخل أراضيها، والذين يقعون تحت سلطاتها القضائية، دون تمييز من أي نوع مثل العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غيره. كما تؤكد اللجنة المعنية بحقوق الإنسان في تعليقها العام رقم (٣): على أن العهد لا يقصر ذلك على احترام حقوق الإنسان، ولكنه يلزم الدول الأطراف بضمان تمتع كل الأفراد الخاضعين لسلطاتها القضائية بكل هذه الحقوق، وهو بذلك يؤكد على أن الواجب القانوني على الدول لضمان التمتع بالحقوق المدنية والسياسية يتضمن ضرورة اتخاذ خطوات حازمة للتأكد مما يلي:

- أولاً: أن التشريعات الوطنية تتغير كلما دعت الضرورة لجعلها تتماشى مع الالتزامات القانونية والدَّوْلِيَّة للدولة المعنية.

- ثانياً: الأعمال الفعلية لحقوق الإنسان، من قبل كل السلطات العامة والمسؤولين.

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

البروتوكولات الاختيارية:

وقد ألحق بالعهد الدَّوْلِيّ الخاص بالحقوق المدنية والسياسية بروتوكولان اختياريان:

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

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

البروتوكول الاختياري (الأول):

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

البروتوكول الاختياري (الثاني):

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

الحق في العمل في التشريعات الدوليّة

تحدد المصادر الدوليّة لحقوق العمل في مصدرين رئيسيين؛ الأول هو العهود والاتفاقيات الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة التي تشكل البُنية الدوليّة لحقوق الإنسان، والثاني هو الاتفاقيات الدوليّة الصادرة عن منظمّة العمل الدوليّة والتي تشكل معايير ومبادئ العمل الدوليّة

جاء الحق في العمل في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من خلال المادتين (٢٣) و (٢٤) كالآتي:

(المادة ٢٣)

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

٤) لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته.

(المادة ٢٤)

لكل شخص الحق في الراحة وفي أوقات الفراغ ولاسيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلات دورية بأجر. ويقر العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية الحقوق ذات الصلة بالعمل كالآتي:

(المادة ٦)

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

(المادة ٧)

تتعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومُرضية، تكفل على الخصوص:

(أ) مكافأة توفر لجميع العُمّال، كحد أدنى:

(١) أجرًا مُنصفًا ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصًا

تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل وتقاضيها أجرًا يساوي أجر الرجل

لدى تساوي العمل؛

(٢) عيشًا كريمًا لهم ولأسرهم طبقًا لأحكام هذا العهد؛

(ب) ظروف عمل تكفل السلامة والصحة؛

(ج) تساوي الجميع في فرص الترقية داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري

الأقدمية والكفاءة؛

(د) الاستراحة وأوقات الفراغ والتحديد المعقول لساعات العمل والإجازات الدورية المدفوعة الأجر؛ وكذلك

المكافأة عن أيام العطل الرسمية.

(المادة ٨)

تتعهد الدول بكفالة ما يلي:

حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، بقصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها، ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو النظام العام، أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات جلافة قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.

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

حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقًا لقوانين البلد المعني.

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

ليس في هذه المادة أي حكم يُجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة عام ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها أن تخلّ بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية.

(المادة ٩)

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

(المادة ١٠)

تقرُّ الدول بما يلي:

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

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

اتفاقية حقوق الطفل:

(المادة ٣٢)

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

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

(المادة ١١)

- ١) تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:
 - (أ) الحق في العمل بوصفه حقًا ثابتًا لجميع البشر؛
 - (ب) الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام؛

^٤ اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٥/٤٤ المؤرخ في ٢٠ نوفمبر ١٩٨٩، تاريخ بدء النفاذ: ٢ سبتمبر ١٩٩٠، وفقًا للمادة ٤٩ المادة ٣٢، وصدقت عليها مصر في ٦ يوليو ١٩٩٠.

^٥ اعتمدتها الجمعية العامة وعرضتها للتوقيع والتصديق والانضمام بقرارها ١٨٠/٣٤ المؤرخ في ١٨ ديسمبر ١٩٧٩، تاريخ بدء النفاذ: ٣ سبتمبر ١٩٨١، طبقًا لأحكام المادة ٢٧، وقد وقعت مصر على الاتفاقية لإلغاء في عام ١٩٨٠، وتم التصديق عليها في العام ١٩٨١، لكنها تحفظت على ٤ مواد (٢، ٩/٢، ١٦، ٢٩/٢).

- (ج) الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر؛
- (د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية؛ وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل؛
- (هـ) الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر؛
- (و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.
- (٢) توجيهاً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضماناً لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

- أ- لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين؛
- ب- لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة، دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية؛
- ج- لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال؛

- د- لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.
- (٣) يجب أن تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة، استعراضاً دورياً في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء.

موقع الاتفاقيات الدولية من التشريعات الوطنية

موضع القانون الدولي لحقوق الإنسان في التشريع الوطني:

التدرج القانوني:

ينقسم تعامل التشريعات الوطنية مع الاتفاقيات الدولية فيما يتعلق بالمرتبة التي تحتلها في سلم التدرج القانوني، إلى مناهج ثلاثة:

- المنهج الأول: يجعل للاتفاقيات الدولية مكانة تسمو على كل التشريعات الوطنية بما فيها الدستور.
- المنهج الثاني: يجعل للاتفاقيات الدولية مكانة أدنى من الدستور وأعلى من التشريع العادي.
- المنهج الثالث: يجعل للاتفاقيات الدولية مكانة مساوية للتشريع الوطني.

الطبيعة الدستورية لمبادئ حقوق الإنسان في التشريع الوطني:

إن إدراج مبادئ حقوق الإنسان في صلب الدستور يجعل لهذه الحقوق سمواً دستورياً لا باعتبار مصدرها الدولي، وإنما باعتبارها جزءاً مكوّناً للدستور يتمتع بسمو مواد الدستور على التشريع العادي.

الهرم التشريعي الوطني:

يُقصد بالهرم التشريعي ترتيب القواعد القانونية أو الأدوات التشريعية من الأعلى إلى الأدنى، وفقاً لقوتها والجهة المُنوطة بها إصدارها مع ضرورة الالتزام— عند التطبيق— بهذا الترتيب.

ويشمل الهرم التشريعي المتعارف عليه: الدستور ثم القانون ثم اللوائح والقرارات، ويحتوي أيضاً على المعاهدات الدولية التي يختلف موقعها باختلاف الأنظمة القانونية من دولة لأخرى.

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

ويُعد الدستور هو التشريع الأعلى، تليه القوانين، فاللوائح التنفيذية بالقرارات الإدارية.

أولاً: الدستور:

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

ثانيًا: القوانين:

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

ثالثًا: اللوائح:

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

رابعًا: القرارات:

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

موقع الاتفاقيات الدولية من الهرم التشريعي الوطني:

أولًا: موقف الدستور:

ينص دستور مصر (٢٠١٤)، على أن:

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

كما ينص على أن:

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

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

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

– أن للاتفاقيات والمواثيق الدولية قوة القانون، بعد أن:

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

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

ثانيًا: موقف القوانين:

قاعدة القانون اللاحق ينسخ السابق:

القانون المدني^٦:

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

قاعدة سُمُو الاتفاق الدولي على القانون الداخلي:

١. قانون المرافعات المدنية والتجارية^٧:

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

٢. القانون المدني:

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

٣. قانون التحكيم^٨:

المادة (١):

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

٤. قانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية^٩:

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

^٦ القانون المدني المصري، القانون رقم (١٣١) لسنة ١٩٤٨، الصادر بتاريخ ٢٩ يوليو ١٩٤٨.

^٧ قانون المرافعات المدنية والتجارية الصادر بالقانون رقم (٧٧) لسنة ١٩٤٩.

^٨ القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٩٤، بإصدار قانون في شأن التحكيم في المواد المدنية والتجارية.

^٩ القانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢، بإصدار قانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية.

ثالثًا: موقف القضاء المصري:

١. حكم محكمة أمن الدولة العليا طوارئ القاهرة:

في قضية النيابة العامة رقم ٤١٩٠ سنة ٨٦ الأزيكية (١٢١ كَلِّي شمال القاهرة)، جلسة الخميس الموافق ١٦ أبريل ١٩٨٧، الخاصة بإضراب عمال السكك الحديدية.

"القاضي الوطني لا يطبق المعاهدة الدوليّة تأسيسًا على أن دولته قد التزمت دوليًا بتطبيقها، بل يطبقها باعتبارها جزءًا من قوانين الدولة الداخلية، إذا ما تم استيفاؤها للشروط اللازمة لنفاذها داخل الإقليم".

٢. قضاء النقض في تطبيق الاتفاقيات الدوليّة:

لما كان الدستور^{١٠} قد عُني في مادتيه السابعة والستين والتاسعة والستين بضمان الحق في المحاكمة المنصفة بما تنصّان عليه من أن "المتهم بريء حتى تثبت إدانته في محاكمة قانونية تكفل له فيها ضمانات الدفاع عن نفسه"، بالإحالة له بالوكالة عن نفسه "وهو حق مُلّيه الفطرة وتفرضه مبادئ الشريعة الإسلامية" في قوله عليه الصلاة والسلام: "ادْرءوا الحدود عن المسلمين ما استطعتم فإن وجدتم للمسلم مخرجًا فأخلوا سبيله فإن الإمام لأن يخطئ في العفو خير من أن يخطئ في العقوبة"، وهي بعد قاعدة نص عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في مادتيه العاشرة والحادية عشرة، التي تقرر أولاهما أن: "لكل إنسان على قدم المساواة التامة مع الآخرين، الحق في أن تنظر قضيته محكمة مستقلة ومحيدة نظرًا منصفًا وعلنيًا؛ للفصل في حقوقه والتزاماته وفي أية تهمة جزائية توجه إليه". وتردد ثانيتهما في فقرتها الأولى: "حق كل شخص وجهت إليه تهمة جنائية أن تُفترض براءته إلى أن تثبت إدانته في محاكمة علنيّة توفر له فيها الضمانات الضرورية لدفاعه"، وحيث أن ضوابط المحاكمة المنصفة تتمثل في مجموعة القواعد المبدئية التي تعكس مضامينها نظامًا متكامل الملامح يتوخى بالأسس التي يقوم عليها صون كرامة الإنسان وحماية حقوقه الأساسية، ويحول بضماناته دون إساءة استخدام العقوبة بما يُخرجها عن أهدافها وبما يحقق الأغراض النهائية للقوانين العقابية التي ينافيها أن تكون إدانة المتهم هدفًا مقصودًا لذاته؛ وحيث أن افتراض براءة المتهم من التهمة الجنائية يقتنر دائمًا من الناحية الدستورية ولضمان فاعليته بوسائل إجرائية تُعدّ وثيقة الصلة بالحق في الدفاع، ومن بينها حق المتهم في مواجهة الأدلة التي تطرح إثباتًا لجرمه، مع الحق في نفيها بالوسائل التي يقدر مناسبتها وفقًا للقانون وبما يكفل لحقوق المتهم الحد الأدنى من الحماية التي لا يجوز النزول عنها أو الانتقاص منها. (الطعن رقم ٢٠٧٥٥، لسنة ٦٤ ق.، بجلاسة ١٠ مايو ٢٠٠٤).

^{١٠}دستور ١٩٧١.

الجلسة الثانية

مُنظَّمة العمل الدَّولِيَّة

الوقت اللازم
للتنفيذ

دقيقة

٩٠

الهدف من الجلسة



- بنهاية هذه الجلسة يتمكن المشاركون، من:
- التعرف على ماهية مُنظَّمة العمل الدَّولِيَّة وأهم مبادئها.
- تحديد تشكيلات مُنظَّمة العمل الدَّولِيَّة.
- تحديد اختصاصات ومهام مُنظَّمة العمل الدَّولِيَّة.
- التعرف على أنواع المعايير التي تصدر عن منظمة العمل الدَّولِيَّة.

خطوات تنفيذ الجلسة:



الوقت	النشاط التدريبي	الأساليب	الأدوات
١٠ / دقائق	عنوان الجلسة - التوقعات - التعريف بهدف الجلسة .	س و ج	فليب شارت - أقلام
١٠ / دقائق	فيلم قصير عن مُنظَّمة العمل الدَّولِيَّة	فيلم فيديو	بروجيكتور - كمبيوتر
٦٠ / دقيقة	مجموعات عمل حول : - ماهية مُنظَّمة العمل الدَّولِيَّة وأهم مبادئها - تشكيلات مُنظَّمة العمل الدَّولِيَّة - اختصاصات ومهام مُنظَّمة العمل الدَّولِيَّة - المعايير التي تصدر عن منظمة العمل الدَّولِيَّة	مجموعات عمل	فليب شارت - أقلام
٥ / دقائق	معايير القبول : أن يتمكن المشاركون من الاجابة عن أسئلة ما مُنظَّمة العمل الدَّولِيَّة وما هي أنواع المعايير التي تصدر عنها	س و ج	فليب شارت - أقلام
٥ / دقيقة	الخلاصة والختام	محاضرة نشطة	

الجلسة الثانية

مُنظَّمة العمل الدَّولِيَّة

نماذج النشاط

مُنظَّمة العمل الدَّولِيَّة

إتاحة فرصة للمشاركين للقراءة والتعرف
الجماعي عَلَى مُنظَّمة العمل الدَّولِيَّة



ثالثاً: عَلَى كُل مجموعة أن تختار من يمثلها
والطريقة المناسبة لعرض نتائج عملها.

أولاً: تقسيم المشاركين إلى ٤ مجموعات عمل
توزيع عَلَيْهِم المادة العلمية الخاصة بِمُنظَّمة
العمل الدَّولِيَّة.

ثانياً : عَلَى كُل مجموعة استخلاص الاتمي :
- ماهية مُنظَّمة العمل الدَّولِيَّة وأهم مبادئها؛
- تشكيل مُنظَّمة العمل الدَّولِيَّة؛
- اختصاصات ومهام مُنظَّمة العمل الدَّولِيَّة؛
- معايير العمل الدَّولِيَّة.

الإطار النظري

نظرة عامة على مُنظمة العمل الدوليّة

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

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

وكانت عُصبة الأمم المتّحدة، أول مُنظمة سياسية عالمية تتأسس بعد الحرب العالميّة الأولى، ويؤكد ميثاقها التزام الدول بواجب تنمية التعاون الدوليّ وحل النزاعات بالطرق السلمية، ويفرض على الدول التزامات اللجوء لعُصبة الأمم، قبل إعلان أية حرب، وعلى عُصبة الأمم أن تحاول خلال فترات محددة حل النزاعات وديًا.

وكان ذلك يعني، أن "عُصبة الأمم" لم تُحرّم على الدول الأعضاء اتخاذ قرارات حرب للدفاع عن مصالحها، وإنما قيدت استخدام هذا القرار بقيود قانونية تندرج تحت إطار الدفاع المشروع.

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

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

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

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

نشأة مُنظَّمة العَمَل الدَّولِيَّة:

أُنشِئت مُنظَّمة العَمَل الدَّولِيَّة بعد الحرب العَالَمِيَّة الأولى باسم "مَكْتَب العَمَل الدَّولِي" بمقتضى أحكام القسم الثالث عشر من معاهدة فِرْسَاي للسلام (المواد من ٣٨٧ إلى ٤٢٧)، للإشراف على شئون العمل وتحقيق ما يلزم لحماية العُمَّال ورفع مستوى معيشتهم في جميع أنحاء العالم، في العام ١٩١٩.

حيث كانت المنظمات النقابية العُمَّالِيَّة، في أثناء الحرب العَالَمِيَّة الأولى، تُلح في اجتماعاتها على ضرورة إقامة سلام عالمي يستند إلى العدالة الاجتماعية. ونذكر من هذه الاجتماعات على سبيل المثال:

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

— مؤتمر برن في سويسرا، خلال سنة ١٩١٨، اللذين ألحا على ضرورة مشاركة النقابات العُمَّالِيَّة مع السلطات السياسية الدَّولِيَّة المكلفة بوضع معاهدات الصلح.

ولذلك قرر مندوبو الدول المجتمعة في مؤتمر فِرْسَاي للسلام، في عام ١٩١٩، إنشاء لجنة التشريع الدَّولِيَّة، والتي تألفت من خمسة عشر عضواً، لدراسة ما يمكن اتخاذه من إجراءات دوليَّة بشأن موضوع العمل والعُمَّال.

وقد أنجزت لجنة التشريع الدَّولِيَّة المذكورة عملاً ضخماً، يخص العمل والعُمَّال والعدالة الاجتماعية أُدرج ضمن معاهدة الصلح، بوصفه الباب الثالث عشر (المواد من ٣٨٧ : ٤٢٧)، والذي أصبح بعد دستور المنظَّمة الدَّولِيَّة للعَمَل، التي أُنشِئت باسم "مَكْتَب العَمَل الدَّولِي" كمنظَّمة تسعى لإقرار العدل الاجتماعي كطريق للسلام الدَّولِيَّة، تحت شعار "إن السلام العادل والدائم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا استند على العدالة الاجتماعية".

وإن كانت هذه الهيئة قد أُنشِئت في ظل عُصبة الأمم، إلا إنها كانت ذات كيان مستقل عن العُصبة، وكانت العضوية فيها مفتوحة لكافة الدول سواء في ذلك الأعضاء وغير الأعضاء في العُصبة. واستمرت المنظَّمة تعمل في المحيط الدَّولِيَّة منذ إنشائها باسمها الخاص، وأمكنها الاحتفاظ بوجودها رغم زوال عُصبة الأمم.

وقد انعقدت الدورة الأولى لمؤتمر العَمَل في أكتوبر ١٩١٩ بواشنطن. وانفصلت المنظَّمة عن عُصبة الأمم عُصبة الأمم في سنة ١٩٣٤، وأعطت لدستورها ترقيةً مستقلةً من المادة (١ : ٤١).

وفي بداية الحرب العَالَمِيَّة الثانية، نقلت المنظَّمة مقرَّها مؤقتاً إلى مدينة مونتريال بكندا. وفي سنة ١٩٤٤، عقد مؤتمر

العمل الدَّولِيَّة اجتماعاً في مدينة فيلادلفيا بمشاركة إحدى وأربعين دولة، وصدر عنه إعلان وسَّع من اختصاصات منظَّمة العَمَل الدَّولِيَّة (إعلان فيلادلفيا)، الذي يُعدُّ في الوقت الحاضر جزءاً لا يتجزأ من دستور منظَّمة العَمَل الدَّولِيَّة.

وعندما أُنشِئت منظَّمة الأمم المتَّحدة لم يتعرض دستورها لمنظَّمة العَمَل الدَّولِيَّة، وإن نص على إنشاء (المجلس الاقتصادي والاجتماعي)، كما نص دستور منظَّمة الأمم المتَّحدة في الوقت ذاته على أن مختلف المنظمات المتخصصة

التي تنشأ بمقتضى اتِّفاقيات دوليَّة، وتُعطى اختصاصات دوليَّة في مختلف الميادين ومنها الميدان الاجتماعي، ترتبط

بمنظَّمة الأمم المتَّحدة بمقتضى اتفاق بينها وبين المجلس الاقتصادي والاجتماعي، وهكذا أُبرِمَ في نيويورك بتاريخ ٣٠

مايو ١٩٤٦، اتفاق بين رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي ورئيس مجلس إدارة منظَّمة العَمَل الدَّولِيَّة، وبموجبه

أصبحت مُنظمة العمل الدوليَّة إحدى المنظمات المتخصصة في مُنظمة الأمم المتَّحدة، كمنظمة الصِّحة العالميَّة، واليونسكو، وإن احتفظت مُنظمة العمل الدوليَّة باستقلال واسع. وقد أبرمت هيئة العمل الدوليَّة باعتبارها هيئة مستقلة، اتفاقاً مع "منظمة الأمم المتَّحدة"، بغرض تبادل التعاون والتمثيل مع المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع لهيئة الأمم المتَّحدة. وقد اعترف لها في المادة الأولى من هذا الاتفاق، بأنها هيئة ذات تخصص وتبعات تؤهلها وفقاً لأحكام نظامها الأساسي لاَّتخاذ الوسائل الملائمة لتحقيق الأغراض المنصوص عليها في هذا نظامها.

دستور مُنظمة العمل الدوليَّة^{١١}

جاء إنشاء مُنظمة العمل الدوليَّة إيماناً بأنه: "لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي ودائم إلا إذا بُني على أساس من العدالة الاجتماعية، وإن الظلم والحرمان الناجمين عن ظروف عمل غير مناسبة يعرضان البتلم والأمن العالميَّ للخطر، وأن هنالك ضرورة مُلحَّة لتحسين ظروف العمل؛ مثل: تنظيم ساعات العمل، وضع حدٍّ أقصى لها، مكافحة البطالة، ضمان أجر يكفل ظروف معيشة مناسبة، حماية العمَّال من الأمراض وإصابات العمل، حماية الأطفال والنساء، ضمان معاش تأمين اجتماعي في حالات العجز والشيخوخة والمرض، حماية العمَّال المستخدمين في غير أوطانهم، التأكيد على مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي، وتأكيد مبدأ الحرية النقابية وتنظيم التعليم المهنيِّ والفنيِّ. وأكدت دياجة دستور المنظمة على هذه الأهداف العامة، كما أكدت على أن تخلف أية أمة عن تحقيقها يشكل عقبة تعطل جهود غيرها من الأمم الراغبة في تحسين أحوال العمل داخل أقاليمها. وقد اشتمل دستور مُنظمة العمل الدوليَّة (الوثيقة المنشئة)، على مقدمة وأربعة فصول، كما يلي:

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

^{١١} تم تعديل النص الأصلي لدستور المنظمة - الموضوع عام ١٩١٩ - بموجب تعديل في العام ١٩٢٢، الذي بدأ نفاذه في ٤ يونيو ١٩٣٤. وتعديل في العام ١٩٤٥، الذي بدأ نفاذه في سنة ١٩٤٦. وتعديل العام ١٩٤٦، الذي بدأ نفاذه في سنة ١٩٤٨. وتعديل العام ١٩٥٣، الذي بدأ نفاذه في سنة ١٩٥٤. وتعديل العام ١٩٦٢، الذي بدأ نفاذه في سنة ١٩٦٣. وتعديل العام ١٩٧٣، الذي بدأ نفاذه في نوفمبر سنة ١٩٧٤.

إعلان فيلادلفيا:

وفي فيلادلفيا عام ١٩٤٤، جدد مؤتمر العمل الدوليّ تأكيده وتحديد أهداف وغايات المنظّمة في صكِّ عُرف "إعلان فيلادلفيا"، وأدمج بعد عامين بدستور مُنظّمة العمل الدوليّة، بتاريخ ١٠ مايو ١٩٤٦.

وقد أكد إعلان فيلادلفيا على المبادئ الأساسية لمنظّمة العمل الدوليّة، وبخاصة على أن:

(أ) العمل ليس سلعة؛

(ب) حرية الرأي وحرية تكوين النقابات، أمران لا غنى عنهما لتحقيق التقدم المستمر؛

(ج) الفقر هو الخطر على الرخاء في كل مكان وأينما وجد؛

(د) لجميع الأفراد - بغضّ النظر عن العرق أو المعتقد أو الجنس - الحق في السعي من أجل رفاههم المادي

وتقدمهم الروحي في ظروف من الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص.

ومن ناحية أخرى أكد الإعلان، على ما يلي:

- حق جميع البشر دون تمييز في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي، في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمان الاقتصادي وتكافؤ الفرص؛

- يجب أن يكون الهدف الأساسي لكل سياسة وطنية، أو دولية، توفير الظروف التي تؤمّن الحق في العمل؛

- أن تقييم السياسات الوطنية يجب أن يتم وفقاً لنجاحها في ضمان الحق في العمل، وأن قبولها أو رفضها مرتبطٌ بإنجاز هذا الهدف؛

- التزام مُنظّمة العمل الدوليّة بدراسة جميع السياسات والتدابير الاقتصادية والمالية وتقييمها في ضوء الهدف الأساسي؛ "حق الجميع في العمل في ظل ظروف الحرية والكرامة والأمان الاقتصادي وتكافؤ الفرص".

وأكد إعلان فيلادلفيا على أن المبادئ والأهداف الواردة فيه، تنطبق على كل شعوب العالم، وأن التشغيل الكامل ورفع مستوى المعيشة ضروريان للإنسانية، وأن المفاوضة الجماعية وتحسين الإنتاج وضمان حرية التجمع التنظيم وتحديد حد أدنى للأجور لازمة لتحقيق العدالة.

رسالة مُنظّمة العمل الدوليّة:

- تسعى إلى تحسين العدالة الاجتماعيّة، وتشجيع الاعتراف الدوليّ بحقوق الإنسان وحقوق العمل، وطبقاً لرسالتها التأسيسية فإن سلامة العمل ضرورية للرفاهية.

- تعمل على إقرار المبادئ الأساسية للعمل، ودعم العمل اللائق، وتحسين الأوضاع الاقتصادية وأوضاع العمل والتي تُؤمّن لمنظومة العمل الرفاهية والتقدم. وأن يقدم التمثيل الثلاثي في جميع هيكلها نموذجاً وإطاراً، لتشجيع العمل اللائق للرجال والنساء.

مبادئ وأهداف مُنظمة العمل الدوليّة:

أولاً : المبادئ الأساسية لمنظمة العمل الدوليّة:

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

ثانيًا: الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدوليّة:

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

أنشطة ومعايير وتشكيلات مُنظمة العمل الدوليّة

أنشطة مُنظمة العمل الدوليّة:

تقدم مُنظمة العمل الدوليّة الخبرات والمعلومات حول العمل، التي تعكس خبرات تسعين عامًا من العمل، لتحقيق هذه الأهداف؛ من أجل:

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

وتشمل أنشطة مُنظمة العمل الدوليّة:

- أولاً: أنشطة معيارية: وضع معايير العمل؛
- ثانيًا: أنشطة التعاون التقني: تقديم الدعم والتعاون التقني للحكومات ومنظمات أصحاب العمل ونقابات العمّال؛
- ثالثًا: أنشطة فنية وبحثية: إنجاز الدراسات والبحوث؛
- رابعًا: أنشطة إعلامية: إصدار النشرات والمطبوعات والوثائق.

معايير مُنظَّمة العَمَل الدَّوَلِيَّة:

تنتج مُنظَّمة العَمَل الدَّوَلِيَّة، منظومة متنوعة من معايير العمل، تُعدُّ مع التعاون الفني مع الدول لتطبيقها، جوهر عمل المنظَّمة.

وتتكون معايير العَمَل الدَّوَلِيَّة، من:

اتِّفَاقِيَّات:

وهي بمثابة معاهدات دوليَّة قابلة للتصديق، وتُلزم الدول المصدقة عليها برفع تقارير إلى آليَّات عمل المنظَّمة. وتكون الاتِّفَاقِيَّات في حالة عدم التصديق عليها بمثابة توجيهات عامة للتشريعات الوطنية، وقد أنتجت مُنظَّمة العَمَل الدَّوَلِيَّة حتى الآن مائة وتسعًا وثمانين اتِّفَاقِيَّة وذلك حتى تاريخ انعقاد مؤتمر العمل الدَّوَلِيّ يونيه ٢٠١٥، الدورة ١٠٤.

توصيات:

وهي مبادئ مرشدة لا يُطلَب التصديق عليها، لكنها تعطي توجيهات عن كيفية تطبيق الاتِّفَاقِيَّة ذات الصلة بها، أو تعطي توجيهات عامة لتشريعات وممارسات الدول في حالة عدم ارتباطها باتِّفَاقِيَّة محددة، وقد أنتجت مُنظَّمة العَمَل الدَّوَلِيَّة حتى الآن مائتي توصية واحدة، وذلك حتى تاريخ انعقاد مؤتمر العمل الدَّوَلِيّ يونيه ٢٠١٥، الدورة ١٠٤.

توجيهات:

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

خصائص معايير مُنظَّمة العَمَل الدَّوَلِيَّة:

تختص معايير مُنظَّمة العَمَل الدَّوَلِيَّة، بأنها:

- ذات طابع عالمي موحد؛
 - على درجة عالية من المرونة تُراعى مع ظروف كل الدول؛
 - تحقق التآلف والتوافق بين الأطراف الثلاثة لعلاقة العمل (الحكومات وأصحاب العمل والعُمَّال)؛
 - تراعي الفروق والتباينات الثقافيَّة بين الشعوب؛
 - تنظم القواعد الحاكمة لتنظيم العمل في التعاملات الدَّوَلِيَّة؛
 - تحقق تبادل الخبرات الفنيَّة والتشريعيَّة؛
 - تحقق التعاون الدَّوَلِيّ في إدارة الأزمات التي تضر بالعمل والعُمَّال؛
 - توفر آليَّة لردع الدول التي تنتهك حقوق العُمَّال؛
 - تحمي التَّنَافُسيَّة بين الدول المختلفة في العمل، بتوحيد معايير العمل.
- وإذا كانت الدول الأعضاء في مُنظَّمة العَمَل الدَّوَلِيَّة، غير ملزمة إلا بتنفيذ الاتِّفَاقِيَّات التي صدقت عليها، إلا إنها مطالبة بدراسة ما لم تصدق عليه من اتِّفَاقِيَّات بقصد اعتمادها.

وتساعد مُنظَّمة العَمَل الدَّوَلِيَّة أعضائها بشتى الوسائل، فتمدُّها بالبعثات، وتنظم مناهج التدريب، وتُجري الأبحاث التي تُتخذ أساساً لكثير من الدراسات الاجتماعية والاقتصادية والإحصائية، كما أنها تعاون أعضائها على رفع مستوى المعيشة فيها وزيادة الإنتاج وتحسين الإنتاجية، وغير ذلك من الأمور التي تكون الدول بحاجة فيها إلى الإرشاد والمساعدة، من خلال النُصح والمشورة في مختلف الميادين الفنية، كتدريب العُمال وأصحاب العمل وإدارات العمل التي تمثل الحكومات (وزارات العمل).

تشكيلات مُنظَّمة العَمَل الدَّوَلِيَّة وآليات الإشراف فيها

مبدأ الثلاثية ودور منظمات أصحاب العمل ومنظمات العُمال في مُنظَّمة العَمَل الدَّوَلِيَّة:

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

ويمكن لمُنظَّمات أصحاب العمل والعُمال، أن توافي حكوماتها بملاحظاتهما على التقارير المتعلقة بتنفيذ الاتِّفاقيات المصدَّق عليها. كما يمكن لها في الوقت ذاته أن تلفت انتباه هيئات مُنظَّمة العَمَل الدَّوَلِيَّة إلى عدم تمثُّي التشريعات أو الممارسات الوطنية مع أيٍّ من الاتِّفاقيات؛ وهو الأمر الذي يفرضي بلجنة الخبراء إلى طلب معلومات إضافية من الحكومة المعنية.

هذا بالإضافة إلى أنه يمكن لأية مُنظَّمة من مُنظَّمات أصحاب العمل أو مُنظَّمات العُمال أن تقدم تعليقات على تطبيق الاتِّفاقيات مباشرة إلى مكتب العَمَل الدَّوَلِيَّ. وعندئذٍ يحيل المكتب هذه التعليقات إلى الحكومة المعنية، مما يتيح لها إمكانية الرد على هذه التعليقات قبل أن تبحثها لجنة الخبراء. وبضطلع بأعباء مُنظَّمة العَمَل الدَّوَلِيَّة الأجهزة الآتية:

مؤتمر العَمَل الدَّوَلِيَّ:

- هو: مؤتمر عام المُنظَّمة؛
- يُعقد سنوياً؛
- يتألف من ممثلي كل الدول الأعضاء في المُنظَّمة بعدد أربعة مندوبين لكل دولة، اثنان منهم يمثلان الحكومة وواحد يمثل أصحاب العمل وآخر يمثل العُمال؛

- يقرر السياسات العامة للمنظمة؛
- يعتمد معايير العمل الدولية؛
- يوافق على موازنة المنظمة وخطط عملها.

مجلس الإدارة:

- هو: الهيئة التنفيذية لمنظمة العمل الدولية؛
- يُشرف على كل أعمال المنظمة؛
- يختص بوضع جداول أعمال المؤتمر واجتماعات منظمة العمل الأخرى، ويعرض على المؤتمر قرارات الاجتماعات، ويقوم بتنفيذها؛
- يجتمع المجلس ثلاث مرات في السنة؛
- يتكون من ثمانية وعشرين عضوًا عن الحكومات، وأربعة عشر عضوًا عن أصحاب العمل وأربعة عشر عضوًا عن العمال^{١٢}؛
- ويتم انتخاب (٢٨) عضوًا أصيلاً و (٢٨) عضوًا مُناوياً على أساس التوزيع الجغرافي؛ وتتكون هيئة الناخبين الحكوميين من مندوبي حكومات الدول الأعضاء باستثناء الدول الصناعية العشر (أعضاء دائمين)^{١٣}. أما هيئة الناخبين عن أصحاب العمل والعمال؛ فتتكون من المندوبين المشاركين في المؤتمر من بينهم، باستثناء مندوبي الدول المحرومة من التصويت ويقوم كل فريق بانتخاب (١٤) عضوًا أصيلاً و (١٩) عضوًا مُناوياً؛
- مدة دورة المجلس ثلاث سنوات^{١٤}.
- وهو الذي يعيّن مدير عام مكتب العمل الدولي.

مكتب العمل الدولي:

- هو بمثابة الأمانة العامة، ويضم عددًا كبيرًا من الخبراء والموظفين، وله فروع وبعثات في مختلف أنحاء العالم، ويقوم بعمله تحت رئاسة مدير عام منظمة العمل الدولية، الذي يعينه مجلس الإدارة.
- تشمل وظائف مكتب العمل الدولي:
 - جمع وتوزيع المعلومات عن الموضوعات المتصلة بعالم العمل، وخاصةً تلك التي يُعْتَرَم عرضها على المؤتمر؛
 - إعداد الوثائق؛
 - صياغة القوانين والمعايير لعرضها على المؤتمر؛

^{١٢} وفقًا للمادة (٧) من الدستور والجزء (٦) من نظام العمل بالمؤتمر يتكون مجلس الإدارة من (٥٦) عن الحكومات (٢٨ أصليين + ٢٨ مناوبين)، ٣٣ عضوًا عن أصحاب العمل (١٤ أصيلاً + ١٩ مناوياً)، ٣٣ عضوًا عن العمال (١٤ أصيلاً + ١٩ مناوياً).

^{١٣} والأعضاء الدائمون في مجلس إدارة المنظمة؛ هم ممثلو الدول العشر المتقدمة صناعيًا، وهي: ألمانيا، البرازيل، الصين، الولايات المتحدة، فرنسا، الهند، إيطاليا، اليابان، المملكة المتحدة وروسيا.

^{١٤} وفق الفقرة (٥) من المادة ٧ من الدستور تحدد ولاية مجلس الإدارة بثلاث سنوات.

- تحرير الموضوعات التي تعالج مشكلات العمل؛
 - تنفيذ برامج التعاون والدعم التقني للحكومات ومنظمات أصحاب العمل ونقابات العمال؛
 - تضم بنية مكتب العمل الدولي، مكاتب إقليمية، ومكاتب مناطق، ومكاتب ارتباط.
- ويقوم المركز الرئيس لمنظمة العمل الدولية في مدينة جنيف بسويسرا، ولها مكاتب إقليمية في عدة مناطق العالم.

آليات الإشراف في منظمة العمل الدولية:

اهتمت منظمة العمل الدولية منذ إنشائها في عام ١٩١٩، على إنتاج واعتماد معايير العمل الدولية وتعزيز تصديقها وتطبيقها من الدول الأعضاء، والإشراف على تطبيق هذه المعايير، كوسيلة أساسية لتحقيق أهدافها.

وقد استحدثت منظمة العمل الدولية آليات إشراف فريدة على الصعيد الدولي؛ بغية رصد التقدم الذي تحرزه الدول الأعضاء في تطبيق معايير العمل الدولية.

وتفرض المادة (١٩) من دستور منظمة العمل الدولية التزامات على الدول الأعضاء، لدى اعتماد معيار عمل دولي؛ من أهمها:

- عرض المعايير المعتمدة على السلطات الوطنية المختصة؛
 - تقديم تقارير دورية عن التدابير المتخذة لإنفاذ أحكام تلك المعايير.
- وهناك العديد من آليات الإشراف تتيح للمنظمة بحث تقيّد الدول بالالتزامات المرتبطة بالمعايير الواردة في الاتفاقيات التي صدقت عليها.
- ويتم هذا الإشراف في سياق إجراء منتظم يستند إلى إرسال تقارير سنوية (المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية)، وإلى إجراءات خاصة تتيح للأطراف المكونة للمنظمة العمل الدولية (منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والحكومات) حقوق الاحتجاجات (الشكاوى)، إلى مجلس إدارة المنظمة (المادتان ٢٤ و ٢٦ من الدستور، على التوالي).

أولاً: لجنة الحرية النقابية:

هي إحدى أجهزة منظمة العمل الدولية للإشراف، تم استحداثها عام ١٩٥٠، وتتألف من تسعة أعضاء يمثلون الحكومات وأصحاب العمل والعمال في مجلس إدارة المنظمة بنسب متساوية، ويشارك كل عضو فيها بصفته الشخصية، كما يعين مجلس الإدارة أعضاء، آخرين، احتياطيين لا يُدعون للمشاركة في اجتماعات اللجنة، إلا عند تغيب أعضاء أساسيين لسبب ما، بحيث تحافظ اللجنة على قوامها الثلاثي.

تقوم اللجنة ببحث الشكاوى التي تُحال إليها من مجلس الإدارة، وتسعى للتوصل إلى قراراتها بالإجماع، ولكن إذا لم يتم ذلك وكان لا بد من الاقتراع، فيكون التصويت للأعضاء الأساسيين فقط، دون الأعضاء الاحتياطيين.

صلاحية لجنة الحرية النقابية، ومسئولياتها:

تُحال الشكاوى التي تصل إلى مجلس الإدارة والمتعلقة بالحرية النقابية إلى لجنة الحرية النقابية. كما تنظر في الشكاوى المتعلقة بانتهاكات الحرية النقابية، حتى في الدول الأعضاء التي لم تصدق على الاتفاقيات ذات الصلة بالحرية النقابية.

وتقوم لجنة الحرية النقابية بعمل توصيات لمجلس الإدارة من خلال تقاريرها التي ترفعها إليه بعد دراسة كل حالة، وبعد الأخذ في الاعتبار أية ملاحظات أبدتها الأطراف المعنية، فإذا أقرت بصحة الانتهاكات المعروضة عليها، تقوم بتحديد

المخالفات المرتكبة والمسؤولين عنها. أما إذا رأت أن الحالة لا تستدعي مزيداً من الدراسة وأن الوقائع المدّعى بها لا تشكل انتهاكاً لممارسة الحقوق والحريات النقابية، أو أنها ذات طابع سياسي صرف، أو أنها غامضة، أو أن المدّعي بها لم يقدم دليلاً كافياً يبرر إحالتها إلى "لجنة تقصي الحقائق والتوفيق" بشأن الحرية النقابية، فعليها أن تذكر ذلك في تقريرها.

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

ثانياً: لجنة الخبراء لتطبيق الاتفاقيات (المعايير):

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

تختص لجنة المعايير بالنظر في تقارير الدول الأعضاء المصدقة على اتفاقيات المنظمة. وتقوم بتقديم توضيحات، وتصدر اللجنة في شهر مارس من كل سنة تقاريرها على شكل ملاحظات عن مدى تطبيق الدول للاتفاقيات، ويجب الرد على هذه الملاحظات من جانب الدول المعنية بمشاركة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال. كما تصدر اللجنة ملاحظات^{١٥} عامة عن الاتفاقيات، بعد أن يحدد مجلس إدارة المنظمة موضوع المسح المخصص لهذه السنة.

مستوى الالتزامات بالحقوق عند منظمة العمل الدولية:

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

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

- أولاً: التزام بالاحترام: يفرض التزام الدولة باحترام التزاماتها في الاتفاقيات الدولية، عدم اتخاذها أية تدابير تحول دون تمتع السكان بممارسة الحقوق الواردة في هذه الاتفاقيات.
- ثانياً: التزام بالحماية: التزام الدولة بحماية الحقوق الواردة في الاتفاقيات الدولية الملزمة لها، فيتطلب قيام الدولة بمنع الغير (أي فرد أو جماعة) من تقويض هذه الحقوق أو الاعتداء عليها أو على السكان وهم يمارسونها. (وأن يتم ذلك من خلال فرض عقوبات، واتخاذ تدابير كافية للحماية).
- ثالثاً: التزام بالأداء (الوفاء): التزام الدولة بأداء الحقوق الواردة في الاتفاقيات الدولية الملزمة لها، يفرض عليها اتخاذ تدابير ملائمة لضمان توفير هذه الحقوق وسلامة تمتع السكان بحقوقهم، وإزالة المعوقات التي تحول دون تمتعهم بهذه الحقوق.

^{١٥} يعني مصطلح مسوحات، وهو جمع مسح، إصدار بحث عن دراسة ظاهرة أو مشكلة أو أوضاع معينة سائدة في منطقة جغرافية أو دولة محددة، بحيث يمكن أن نحصل منه على جميع المعلومات التي تصور مختلف جوانب الظاهرة المدروسة. فالمسح هو استكشاف منطقة محددة، بغرض التعرف على ممارسات الدول وتشريعاتها والقيام بمتابعة وفهرسة تطوراتها.

- رابعاً: التزام بالتعزيز: يتطلب التزام الدولة بتعزيز الحقوق الواردة في الاتفاقيات الدولية الملزمة لها، قيامها بالعمل على التحسين المستمر والمطرد لفرص السكان في التمتع بحقوقهم.
- خامساً: التزام بعدم التمييز: يفرض التزام الدولة بعدم التمييز، قيامها باتخاذ التدابير الإيجابية لإزالة أية أوضاع تؤدي إلى التمييز بين المواطنين للتمتع بحقوقهم الواردة في الاتفاقيات الدولية الملزمة لها.
- وتتميز مُنظّمة العمل الدوليّة في مجال حقوق الإنسان بتوافر آليات للحماية الفعالة للحقوق التي تتضمنها معاييرها، وأن هذه الآليات أثبتت، وثبتت كل يوم، قدرًا عاليًا من الكفاءة والفاعلية في تأمين وتحسين حقوق الإنسان في العمل. ويمكن تلخيص مناهج وإجراءات حماية حقوق الإنسان في مُنظّمة العمل الدوليّة في:
- الإشراف الدوريّ والمستقر على تطبيق معاييرها، والحصول على معلومات عن وفاء الدول بالتزاماتها، وبالانتهاكات التي تقع منها، في تطبيق الاتفاقيات المصدّقة عليها.
- إلزام الحكومات بتقديم تقارير عن التدابير التي اتخذتها لتنفيذ نصوص الاتفاقيات التي دخلت كطرف فيها، وأوضاع تشريعاتها وممارساتها فيما يتصل بذلك. ويتم فحص هذه التقارير بواسطة خبراء مستقلين.
- إلزام الحكومات بتقديم نُسخ من تقاريرها إلى منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمّال في بلدها؛ لثبدي ملاحظاتها المتعلقة بمدى وفاء الحكومة بالتزاماتها في الاتفاقية المعنية.
- تشكيل لجنة خاصة من ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمّال - في كل دورات مؤتمر العمل الدوليّ - للنظر في مسألة وفاء الحكومات بالتزاماتها في تطبيق الاتفاقيات.
- حق منظمات العمّال وأصحاب العمل في أن تبلغ مكتب العمل الدوليّ بملاحظاتها، وأن تتقدم بدعوى عن عدم وفاء دولة عضو بالتزاماتها بمقتضى اتفاقية مصدقة عليها.
- عرض الدّعوى على مجلس إدارة المنظّمة؛ لتفحصها لجنة المعايير المشكّلة من ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمّال، ويمكن إحاطة الدولة المعنية علمًا بالدعوى للرد عليها. فإن لم تُقم الدولة بالرد أو كان ردها غير مقنع، يحق للمجلس نشر الدعوى مرفقة بالرد إن وجد.
- كما يحقّ لأية دولة عضو تقديم بلاغ ضد دولة عضو أخرى، لعدم وفائها بالتزاماتها، وتوجد إجراءات لتحقيق هذه الشكاوى.
- كما أن لمجلس إدارة المنظّمة أن يبادر برفع شكوى مباشرة، أو بناء على طلب أحد المندوبين. ويحيلها إلى لجنة المعايير لتحقيق ودراسة الشكوى وتقديم تقرير بشأنها. وبعد أن يستعرض التقرير الوقائع قد يقترح ما يراه مناسبًا لرفع أسباب الشكوى. وعلى الحكومات المعنية أن تُخطر المدير العام لمكتب العمل الدوليّ خلال ثلاثة شهور بقبولها توصيات لجنة التحقيق، وإلا تمت إحالتها إلى محكمة العدل الدوليّة.
- ترتيب تدابير على إخلال الدولة بتوصيات لجنة التحقيق أو بحكم محكمة العدل الدوليّة، يقررها المؤتمر بناء على اقتراح مجلس الإدارة.
- تفصل المنظّمة في الشكاوى المقدمة لها من الحكومات أو أصحاب العمل أو العمّال في مجال الحريات النقابية. وتعرض هذه الشكاوى على لجنة الحريات النقابية المنبثقة عن مجلس إدارة المنظّمة، والتي تتألف من

ممثلي الحكومات والمُعمَل وأصحاب العمل. ويمكن أن تُحال الشكاوى، إذا وافقت الحكومة المعنية، إلى لجنة تفصّي الحقائق والتحقيق بالحرّيات النقابية.

- إتاحة التقدم بشكاوى متعلقة بالحرّيات النقابية ضد أية دولة، حتى ولو لم تكن قد صدقت على اتفاقيّتي الحرّيات النقابية.

التزامات الدول أعضاء مُنظمة العمل الدوليّة

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

- عرض المعايير المعتمدة على السلطات الوطنية المختصة؛

- تقديم تقارير دورية عن التدابير المُتخذة لإنفاذ أحكام تلك المعايير.

وإن كانت الدول الأعضاء في مُنظمة العمل الدوليّة، غير مُلزّمة إلا بتنفيذ الاتفاقيّات التي صدقت عليها، إلا إنها مطالبة - أيضًا - بدراسة ما لم تصدق عليه من اتفاقيّات بقصد اعتمادها، وبأن تقدم إلى مُنظمة العمل الدوليّة بين حين وآخر تقارير عن قوانين العمل المعمول بها والساري لديها. وكذلك تقديم تقارير عن التوصيات، وعن إعلان المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل (١٩٩٨)، وعن إعلان العدالة الاجتماعيّة (٢٠٠٨).

أولاً: الالتزام بتقديم تقارير دورية عن الاتفاقيّات المصدق عليها:

نصت المادة (٢٢) من دستور مُنظمة العمل الدوليّة^{١٦}، على ما يلي:

"تتعهد كل دولة عضو بتقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدوليّ عن التدابير التي اتخذتها من أجل إنفاذ أحكام الاتفاقيّات التي تكون طرفًا فيها. ويتم إعداد هذه التقارير بالشكل الذي يحدده مجلس الإدارة، متضمنة ما يطلبه من بيانات".

تعديل نظام تقديم التقارير:

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

وتُقدّم التقارير بشأن الاتفاقيّات المصدق عليها، إما كل سنتين للاتفاقيّات الأساسيّة واتفاقيّات الإدارة السديدة، أو كل خمس سنوات لبقية الاتفاقيّات المصدق عليها، ما لم تكن مطلوبة على فترات أقصر.

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

الاتفاقيّات ذات دورة السنوات الثلاث^(١٧):

الاتفاقيّات الأساسيّة، الثماني؛ وهي:

^{١٦} يختلف الالتزام بموجب المادة ٢٢ بتقديم التقارير عن تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها، عن شتى الالتزامات الخاصة الواردة في الاتفاقيات (الالتزامات تقديم المعلومات والإحصائيات وتقارير إدارات العمل)، إذ تقضي هذه الالتزامات بتقديم المعلومات على نحو منتظم إلى مكتب العمل الدولي. وتظل هذه الالتزامات مستقلة، وبمعزل عن التغيرات في نظام تقديم التقارير الوارد في المادة (٢٢) المشار إليها هنا.

^{١٧} وعددها اثنتا عشرة اتفاقية، وهي اتفاقيات العمل الأساسية، واتفاقيات الإدارة الرشيدة.

- اتفاقية الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية: رقما: ٨٧، ٩٨؛
- اتفاقية إلغاء العمل الجبري: رقما: ٢٩، ١٠٥؛
- اتفاقية المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص: رقما: ١٠٠، ١١١؛
- اتفاقية عمل الأطفال: رقما: ١٣٨، ١٨٢.
- اتّفاقيّات الإدارة السديدة، الأربع؛ وهي:
 - اتّفاقيّة سياسة العمّالة: رقم ١٢٢؛
 - اتفاقية تفتيش العمل: رقما: ٨١، ١٢٩؛
 - اتّفاقيّة المشاورات الثلاثية: رقم ١٤٤.
- الاتّفاقيّات ذات دورة السنوات الخمس^(١٨):
 - اتّفاقيّات الحرية النقابية (الزراعة، الأقاليم التابعة): أرقام: ١١، ٨٤، ١٤١؛
 - اتّفاقيّات العلاقات الصناعية: أرقام: ١٣٥، ١٥١، ١٥٤؛
 - اتّفاقيّات حماية الأطفال والأحداث: أرقام: ٥، ٦، ١٠، ٣٣، ٥٩، ٧٧، ٧٨، ٧٩، ٩٠، ١٢٣، ١٢٤؛
 - اتّفاقيّات تعزيز العمّالة: أرقام: ٢، ٨٨، ٩٦، ١٥٩، ١٨١؛
 - اتفاقية التوجيه والتدريب المهنيان: رقما: ١٤٠، ١٤٢؛
 - اتّفاقيّة أمن العمّالة: رقم ١٥٨؛
 - اتفاقية السياسة الاجتماعية: رقما: ٨٢، ١١٧؛
 - اتّفاقيّات الأجور: أرقام: ٢٦، ٩٤، ٩٥، ٩٩، ١٣١، ١٧٣؛
 - اتّفاقيّات وقت العمل: أرقام: ١، ١٤، ٣٠، ٤٧، ٥٢، ٨٩، ١٠١، ١٠٦، ١٣٢، ١٥٣، ١٧١، ١٧٥؛
 - اتّفاقيّة العمّال ذوي المسؤوليات العائلية: رقم ١٥٦؛
 - اتفاقية العمّال المهاجرين: رقما: ٩٧، ١٤٣؛
 - اتّفاقيّات السلامة والصّحة المهنيّتين: أرقام: ١٣، ٤٥، ٦٢، ١١٥، ١١٩، ١٢٠، ١٢٧، ١٣٦، ١٣٩، ١٤٨، ١٥٥، ١٦١، ١٦٢، ١٦٧، ١٧٠، ١٧٤، ١٧٦، ١٨٤، ١٨٧؛
 - اتّفاقيّات الضمان الاجتماعي: أرقام: ١٢، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٤، ٢٥، ٤٢، ٤٤، ١٠٢، ١١٨، ١٢١، ١٢٨، ١٣٠، ١٥٧، ١٦٨؛
 - اتّفاقيّات حماية الأمومة: أرقام: ٣، ١٠٣، ١٨٣؛
 - اتّفاقيّات إدارة العمل: أرقام: ٦٣، ٨٥، ١٥٠، ١٦٠؛

^{١٨} وعددها مائة وسبع وثلاثون اتفاقية. منها ثلاث اتفاقيات لم تدخل حيز النفاذ بعد، ومائة وأربع وثلاثون اتفاقية في عشرين مجال عمل.

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

– اتِّفَاقِيَّاتُ صَيَّادِي الْأَسْمَاكِ: أرقام: ١١٢، ١١٣، ١١٤، ١٢٥، ١٢٦؛

– اتِّفَاقِيَّاتُ عَمَالِ الْمَوَانِي: أرقام: ٢٧، ٣٢، ١٣٧، ١٥٢؛

– اتِّفَاقِيَّتَا الشُّعُوبِ الْأَصْلِيَّةِ وَالْقَبِيلِيَّةِ: رقما: ١٠٧، ١٦٩؛

– اتِّفَاقِيَّاتُ فَنَاتِ خَاصَّةٍ مِنَ الْعُمَّالِ: أرقام: ١١٠، ١٤٩، ١٧٢، ١٧٧.

بالإضافة إلى اتِّفَاقِيَّاتٍ لم تدخل حيز النفاذ بعد؛ وهي:

– اتِّفَاقِيَّةُ الْعَمَلِ الْبَحْرِيِّ، ٢٠٠٦، وسوف تدخل حيز النفاذ بتاريخ ٢٠ أغسطس ٢٠١٣.

– اتِّفَاقِيَّةُ الْعَمَلِ فِي قِطَاعِ صَيْدِ الْأَسْمَاكِ، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨).

– اتِّفَاقِيَّةُ الْعُمَّالِ الْمَنْزِلِيِّينَ، ٢٠١١ (رقم ١٨٩).

التقارير غير الدورية:

وتُطلب تقارير غير دورية عن تطبيق اتِّفَاقِيَّةٍ مُصدَّقٍ عَلَيْهَا، في الحالات التَّالِيَةِ:

– عندما تقوم لجنة الخبراء بطلب ذلك بمبادرة منها أو بناء على طلب من لجنة المؤتمر المُعْنِيَّة بتطبيق المعايير؛

– عندما تكون لجنة الخبراء مدعَّوَّة إلى أن تنظر في متابعة الإجراءات المقررة بموجب المادتين (٢٤، ٢٦) من الدستور أو أمام لجنة الحرية النقابية؛

– حين ترد تعليقات من المنظمات الوطنية أو الدَّولِيَّة لأصحاب العمل أو للعمال، وتعتبر لجنة الخبراء أن الأمر

يستدعي تقديم تقرير مفصل على ضوء التعليقات الواردة في رد الحكومة أو لأن الحكومة لم ترد؛

– عندما لا يُقدم أي تقرير أو لا يقدم أي رد على تعليقات هيئات الإشراف (علماً بأنه إذا تكرر التخلف عن الرد،

أو حين يتضح أن الرد غير ملائم، يمكن للجنة الخبراء أن تبحث المسألة على أساس المعلومات المتاحة لها).

الإعفاء من تقديم التقارير:

مع مراعاة الشروط والتَّحَقُّقات التي أبدتها مجلس إدارة المُنظِّمَةِ، لا تُطلب التقارير عن بعض الاتِّفَاقِيَّات، ولا سيما

الاتِّفَاقِيَّاتِ المُرَكَّبَةِ^{١٩}.

وخلاصة ذلك:

^{١٩} جرى وضع الاتِّفَاقِيَّاتِ الخمس والعشرين التالية جانباً ولم يعد يطلب تقارير منتظمة بشأنها: الاتِّفَاقِيَّاتِ أرقام: ٤، ١٥، ٢٠، ٢١، ٢٨، ٣٤، ٣٥، ٣٦، ٣٧، ٣٨، ٣٩، ٤٠، ٤١، ٤٣، ٤٤، ٤٨، ٤٩، ٥٠، ٦٠، ٦٤، ٦٥، ٦٧، ٨٦، ٩١، ١٠٤، ولا تأثير لوضع هذه الاتِّفَاقِيَّاتِ جانباً على النظم القانونية للدول الأعضاء التي صدقت عليها؛ كما لا تخضع الاتِّفَاقِيَّاتِ الخمس التالية لتقديم التقارير بموجب المادة ٢٢ من الدستور، وهي الاتِّفَاقِيَّاتِ التي تم سحبها: الاتِّفَاقِيَّاتِ أرقام: ٣١، ٤٦، ٥١، ٦١، ٦٦؛ وكذلك الاتِّفَاقِيَّاتِ الثماني التي لم تدخل حيز التنفيذ: الاتِّفَاقِيَّاتِ أرقام: ٥٤، ٥٧، ٧٠، ٧٢، ٧٥، ٧٦، ٩٣، ١٠٩؛ وأيضاً الاتِّفَاقِيَّاتِ بشأن المواد الختامية: الاتِّفَاقِيَّاتِ رقم ٨٠ ورقم ١١٦.

أن الفقرة (١) من المادة (٢٣) من دستور مُنظمة العمل الدوليّة، توجب على الدول عرض ملخص للتقارير عن تطبيق الاتفاقيات المصدقة على الاجتماع التالي لمؤتمر العمل الدوليّ. ويرد هذا الملخص في شكل جداول ملخصة في التقرير الثالث (الجزء ١ ألف).

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

- تقرير دوريّ كل ثلاث سنوات عن عدد (١٢) اتفاقية؛

- تقرير دوريّ كل خمس سنوات عن عدد (١٣٤) اتفاقية.

والاتفاقيات الباقية وعددها (٤٣) اتفاقية)، لا يقدم عنها تقارير لأسباب مختلفة، وكما يلي:

عدد (٣) اتفاقيات، لم تدخل نطاق النفاذ بعد، سيتم تقديم تقارير عنها كل خمس سنوات، عند دخولها حيز النفاذ؛ عدد (٢٥) اتفاقية، تم وضعها جانباً؛

عدد (٥) اتفاقيات، تم سحبها؛

عدد (٨) اتفاقيات، لم تدخل حيز التنفيذ، ولم تُحرز النصاب القانوني لنفاذها؛

عدد (٢) اتفاقيتين، بشأن المواد الختامية.

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

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

"تتعهد كل دولة عضو، فيما يتعلق بأية اتفاقية لم تصدق عليها، بما يلي: إبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدوليّ، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بموقفها القانوني والعملية إزاء المسائل التي تعالجها الاتفاقية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يُعترم بلوغه، من إنفاذ أيٍّ من أحكام الاتفاقية عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية أو الاتفاقات الجماعية أو أي طريق آخر، وبيان الصعوبات التي تمنع أو تؤخر التصديق على الاتفاقية المذكورة".

الالتزام بتقديم تقارير عن التوصيات:

أما الالتزام بتقديم تقارير عن التوصيات؛ فيتم بموجب الفقرة ٦ (د) من المادة ١٩ من الدستور، التي نصّت على أن:

"تتعهد الدول الأعضاء بما يلي: إبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدوليّ، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بالموقف القانوني والعملية لبلداتها إزاء المسائل التي تعالجها التوصية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يُعترم بلوغه، من إنفاذ أحكام التوصية وذكر ما بدا أو يمكن أن يبدو ضرورياً من تعديلات على الأحكام المذكورة لدى اعتمادها أو تطبيقها.

(ج) متابعة إعلان عام ١٩٩٨:

تستند متابعة إعلان مُنظمة العمل الدوليّة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والذي اعتمدته مؤتمر العمل الدوليّ في ١٩ يونيو ١٩٩٨، إلى التقارير التي تُطلب إلى الدول الأعضاء بموجب الفقرة ٥ (هـ) من المادة ١٩ من

الدستور. وقد صُمِّمت نماذج هذه التقارير للحصول من الحكومات التي لم تصدق على اتِّفَاقِيَّة أساسية واحدة أو أكثر، على معلومات عن أية تغييرات في قوانينها وممارستها.

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

وفضلاً عن ذلك، يوضع تقرير عالمي تحت مسؤولية المدير العام للمنظمة، يُقدَّم إلى المؤتمر، بالاستناد إلى معلومات رسمية، أو إلى معلومات تم جمعها وتمحيصها وفقاً للإجراءات القائمة.

وبالنسبة إلى الدول الأعضاء التي لم تصدق على الاتِّفَاقِيَّات الأساسية، يستند التقرير العالمي بشكل خاص إلى استنتاجات المتابعة السنوية. وفي حالة الدول الأعضاء التي صدقت على الاتِّفَاقِيَّات ذات الصلة، يستند التقرير بشكل رئيس إلى التقارير المفحوصة بموجب المادة (٢٢) من دستور مُنظَّمة العمل الدوليَّة.

(د) متابعة إعلان عام ٢٠٠٨:

اعتمد مؤتمر مُنظَّمة العمل الدوليَّة بالإجماع في ١٠ يونيو ٢٠٠٨، إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عَوَلمة عادلة. ويستند هذا الإعلان الجديد إلى إعلان فيلادلفيا، وإلى إعلان مُنظَّمة العمل الدوليَّة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام ١٩٩٨.

وباعتماد هذا الإعلان، يلتزم ممثلو الحكومات وأصحاب العمل والعمَّال، بتعزيز قدرة مُنظَّمة العمل الدوليَّة على المضْيِّ قُدُماً في تحقيق الأهداف الاستراتيجية من خلال برنامج العمل اللائق.

وتتطلب متابعة الإعلان درجة أعلى من الاتِّساق بين الأهداف الاجتماعية المنبثقة عن إعلان ٢٠٠٨ نفسه، والإطار الاستراتيجي للفترة ٢٠١٠ / ٢٠١٥، وميزانية فترة السنتين طبقاً لخطة التنفيذ الأولية للإعلان.

وتقتضي متابعة الإعلان إصلاحاً للممارسات المؤسسية ولإدارة السديدة، وغيرها من التدابير الرامية إلى الاستفادة بأكبر شكل ممكن من جميع وسائل العمل المكرَّسة في دستور مُنظَّمة العمل الدوليَّة؛ حتى تتمكن من الوفاء بولايتها. وقد أفضى تنفيذ إعلان العدالة الاجتماعية (٢٠٠٨)، إلى إدراج مناقشة البنود المتكررة في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي؛ ليتماشى كل موضوع منها مع هدف من الأهداف الاستراتيجية.

وفي عام ٢٠٠٩، قرر مجلس إدارة المنظمة، اعتماد دورة من سبع سنوات، لمناقشة البنود المتكررة، على أن تناقش أهداف العمَّالة والحماية الاجتماعية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل مرتين خلال الدورة.

وفي عام ٢٠١٠، وافقت المجموعة التوجيهية على موضوع الحوار الاجتماعي لعام ٢٠١٣. وتمثل جانب آخر من تنفيذ إعلان عام ٢٠٠٨ في تحقيق الاتِّساق بين موضوع الدراسات الاستقصائية العامة للجنة الخبراء وبين الهدف

الاستراتيجي السنوي.

وخلاصة ذلك:

أن الفقرة ١ من المادة ٢٣ من دستور مُنظَّمة العمل الدوليَّة، تُلزم الدول على تقديم تقارير عن الاتِّفَاقِيَّات غير المصدَّقة عليها، وعن التوصيات إلى الاجتماع المقبل لمؤتمر العمل الدولي. ويصدَّر هذا التقرير في شكل مختصر في التقرير الثالث (الجزء ١ أليف) على شكل قائمة للتقارير المتلقَّاة. وبالإضافة إلى ذلك، يقوم مكتب العمل الدولي (بواسطة أمانة اللجنة المعنية بتطبيق المعايير) باستنساخ التقارير المتوافرة كي يُتاح الاطلاع عليها في المؤتمر، عند الطلب.

الجلسة الثالثة

معايير العمل الأساسية

الوقت اللازم
للتنفيذ

دقيقة

٩٠

الهدف من الجلسة



- بنهاية هذه الجلسة يتمكن المشاركون، من:
- تحديد مصطلح معايير العمل الأساسية؛
- التعرف على إعلان مُنظمة العمل الدوليَّة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)؛
- تحديد مبادئ العمل الأساسية الأربعة؛
- التعرف على اتفاقيات العمل الأساسية الثماني.

خطوات تنفيذ الجلسة:



الوقت	النشاط التدريبي	الأساليب	الأدوات
١٠/دقائق	التعارف- عنوان الجلسة - التوقعات - التعريف بمهدف الجلسة	س و ج - عرض شرائح	فليب شارت - أقلام - بروجيكتور
١٥/دقيقة	مقدمة عامة عن المعايير الأساسية والتعرف على مصطلح معايير العمل الأساسية؛ التعرف على إعلان مُنظمة العمل الدوليَّة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)	س و ج محاضرة نشطة	فليب شارت - أقلام
١٠/دقائق	مقدمة عن الاتفاقيات الثمان وأهدافها	محاضرة نشطة س و ج	بروجيكتور - فليب شارت - أقلام
٤٥ / دقيقة	مجموعات عمل على الاتفاقيات الثماني بواقع اتفاقيتين لكل مجموعة	مجموعات عمل	فليب شارت - أقلام
٥ / دقائق	معايير القبول : أن يتمكن المشاركون من تحديد مبادئ العمل الأساسية الأربعة ومدى إلزامية الاتفاقيات	س و ج	فليب شارت - أقلام
٥ /دقائق	الخلاصة والختام	محاضرة نشطة	فليب شارت - أقلام

الجلسة الثالثة

معايير العمل الأساسية

نماذج النشاط

معايير العمل الأساسية

إتاحة فرصة للمشاركين للقراءة والتحليل الجماعي، لمواد اتفاقيات العمل الأساسية واستخلاص معايير العمل اللائق وإدراك المبادئ والالتزامات المترتبة على الدول الأعضاء.



أولاً: تقسيم المشاركين الي ٤ مجموعات عمل وتوزع عليهم مواد الاتفاقيات
ثانياً: علي كل مجموعة تحديد معايير العمل و اهداف الاتفاقيات والمبادئ والالتزامات الواجبة على الدولة و ذلك علي النحو التالي :

الاتفاقية	المعايير / المبادئ الواردة بها	اهداف الاتفاقية	التزامات الدولة

ثالثاً: - يقوم المشاركون بعرض المعايير و الاهداف و التزامات الدول علي الجدول المرفق بورقة النشاط
- علي كل مجموعة أن تختار من يمثلها والطريقة المناسبة لعرض نتائج عملها

الإطار النظري

إعلان مُنظمة العمل الدوليَّة بشأن المبادئ والحقوق الأساسيَّة في العمل (١٩٩٨)

اعتمدت مُنظمة العمل الدوليَّة في ١٨ يونيو ١٩٩٨ هذا الإعلان؛ ردًّا على التحديات التي برزت نتيجة لَعوَلمة الاقتصاد، وبهدف التوفيق بين استثارة الجهود الوطنية واحترام التباين في الإمكانيات والأوضاع والأولويات لكل دولة، وتأكيدًا على أن النمو الاقتصادي أمر أساسي ولكنه غير كافٍ في حد ذاته لضمان العدالة والتقدم الاجتماعي واجتثاث الفقر؛ لذا من الضروري أن يقترن هذا النمو بحِدٍّ أدنى من الضوابط الاجتماعيَّة لضمان حدود معقولة من العدالة الاجتماعيَّة؛ حتى يسير التقدم الاقتصادي بالموازاة مع التقدم الاجتماعي.

وبعد مشاورات ونقاشات تم الاتفاق على اعتماد ثماني اتِّفاقيَّات تمثل حدًّا أدنى لحماية وتعزيز احترام حقوق العمل الأساسيَّة. وبغضِّ النظر عن تصديقات الدول علَيها، فقد أتاح هذا الإعلان للمُنظمة أن تطلب من الدول الأعضاء غير المصدِّقة جزئيًّا أو كليًّا على هذه الاتِّفاقيَّات الثماني، تقارير عن التقدم المحرز في تنفيذ المبادئ التي تجسدها هذه الاتِّفاقيَّات.

وقد تضمَّن "إعلان المبادئ والحقوق الأساسيَّة في العمل"، ما يلي:

- أولاً: تعهد الدول الأعضاء في مُنظمة العمل الدوليَّة بالعمل على تحقيق الأهداف العامة للمُنظمة، وبما يتماشى مع الظروف الخاصة بكل دولة.
- ثانياً: أن هذه المبادئ والحقوق قد تُرجمت وطُورت على شكل حقوق والتزامات محددة في عدد من اتِّفاقيَّات العمل الدوليَّة التي يُقرُّ بأنها اتِّفاقيَّات أساسية، والتي اعتُبرت حدًّا أدنى يتوجب على الدول الأعضاء بالمنظمة الالتزام به.
- ثالثاً: تعهد جميع الدول الأعضاء في المنظمة، بما في ذلك التي لم تصادق على الاتِّفاقيَّات الأساسيَّة التي أعدتها المنظمة، باحترام المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسيَّة التي تشكل موضوع هذه الاتِّفاقيَّات وأن تعززها وتحققها؛ وهي:
 - (١) الحرية النقابية والإقرار الفعليِّ بحق المفاوضة الجماعية، (الاتفاقيتان ٨٧، ٩٨)؛
 - (٢) القضاء على جميع أشكال العمل الجبريِّ أو الإلزاميِّ، (الاتفاقيتان ٢٩، ١٠٥)؛
 - (٣) القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة، (الاتفاقيتان ١٠٠، ١١١)؛
 - (٤) القضاء الفعليِّ على عمل الأطفال، (الاتفاقيتان ١٣٨، ١٨٢).
- رابعاً: التزام المنظمة بمساعدة الدول الأعضاء بالاستجابة لمتطلباتها القائمة والمعلنة؛ وذلك من أجل تحقيق هذه الأهداف من خلال الاستخدام الأمثل لمواردها وموارد الميزانية بما في ذلك تعبئة الموارد الخارجية، كما تلزم بمساعدة الدول الأعضاء في جهودهم الرامية إلى توفير مناخ ملائم للتنمية الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة.
- خامساً: إقامة متابعة ترويجيَّة فعَّالة لتنفيذ هذا الإعلان تنفيذًا كاملاً، وفقاً للطرق المبينة في المرفق اللاحق كجزء لا يتجزأ من الإعلان.

- **سادساً:** عدم جواز استخدام معايير لغايات تجاريةٍ حمائيةٍ، وأنه ليس هناك في هذا الإعلان ولا في متابعته ما يمكن الاستشهاد به أو استخدامه لمثل هذه الغايات، ولا يمكن بأية حال من الأحوال التشكيك في الميزة النسبية لأي بلد على أساس هذا الإعلان ومتابعته.
- **سابعاً:** متابعة الإعلان تهدف إلى إتاحة الفرصة لإجراء استعراض سنوي للجهود التي تبذلها الدول الأعضاء التي تُصادق على جميع الاتفاقيات الأساسية الواردة في الإعلان؛ وذلك عن طريق القيام بالاستعراض مرة واحدة كل أربع سنوات، وستغطي المتابعة في كل سنة من السنوات الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية المحددة في الإعلان.

اتفاقيات العمل الأساسية:

أولاً: اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)

أهم أهداف الاتفاقية:

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

ثانياً: اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)

هدفت الاتفاقية إلى:

- حماية العمال الذين يمارسون حق التنظيم؛
- حماية النقابات من أعمال التمييز ضدها؛
- تمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بالحماية ضد أعمال التدخل من قبل بعضها إزاء البعض؛
- تشجيع المفاوضة الجماعية الطوعية، من خلال وضع آلية مناسبة تضمن حرية التنظيم وتدابير مشجعة للمفاوضة الجماعية.

ثالثًا: اتِّفَاقِيَّةُ العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)

هدفت الاتِّفَاقِيَّةُ إلى:

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

وقد عرِّفت الاتِّفَاقِيَّةُ (رقم ٢٩) العمل الجبري أو الإلزامي، بأنه:

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

رابعًا: اتِّفَاقِيَّةُ إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)

حرصت الاتِّفَاقِيَّةُ على:

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

خامسًا: اتِّفَاقِيَّةُ المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)

هدفت الاتِّفَاقِيَّةُ إلى:

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

سادسًا: اتِّفَاقِيَّةُ التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)

استهدفت الاتِّفَاقِيَّةُ ما يلي:

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

وألزمت الدول، بما يلي:

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

سابعاً: إتفاقية الحد الأدنى للسّن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)

استهدفت الاتفاقية ما يلي:

- القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛
 - رفع الحد الأدنى لسّن العمل بصورة تدريجية.
- وألزمت السلطات المختصة في كل دولة، بما يلي :

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

ثامناً: إتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)

استهدفت الاتفاقية ما يلي:

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

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

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

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

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

الجلسة الرابعة

معايير العمل اللائق

الوقت اللازم
للتنفيذ

دقيقة

٩٠

الهدف من الجلسة



- بنهاية هذه الجلسة يتمكن المشاركون، من:
- تحديد مصطلح العمل اللائق؛
 - التعرف على إعلان مُنظمة العمل الدَّولية "العدالة الاجتماعية من أجل عَوَلمة عادلة (يونيه ٢٠٠٨)"؛
 - تحديد الغايات والأهداف والإجراءات الأساسية في الإعلان.

خطوات تنفيذ الجلسة:



الوقت	النشاط التدريبي	الأساليب	الأدوات
١٠/دقائق	التعارف- عنوان الجلسة - التوقعات - التعريف بمهدف الجلسة	س و ج - عرض شرائح	فليب شارت - أقلام - بروجيكتور
٣٠/دقيقة	مقدمة عامة عن مفهوم العمل اللائق التعرف على إعلان مُنظمة العمل الدَّولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عَوَلمة عادلة يونيه (٢٠٠٨)	س و ج محاضرة نشطة	فليب شارت . أقلام
٤٥ / دقيقة	مجموعات عمل على إعلان مُنظمة العمل الدَّولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عَوَلمة عادلة، يونيه (٢٠٠٨)	مجموعات عمل	فليب شارت - أقلام
٥ / دقائق	معايير القبول : أن يتمكن المشاركون من تحديد مصطلح العمل اللائق وغايات إعلان من أجل عَوَلمة عادلة	س و ج	فليب شارت- أقلام
٥ / دقائق	الخلاصة والختام	محاضرة نشطة	فليب شارت- أقلام

الجلسة الرابعة

معايير العمل اللائق

نماذج النشاط

معايير العمل اللائق

إتاحة فرصة للمشاركين للقراءة والتحليل الجماعي، لنصوص إعلان مُنظّمة العمل الدُوليّة "العدالة الاجتماعيّة من أجل عوْلمة عادلة" (يونيه ٢٠٠٨)، وإدراك الغايات والأهداف الرئيّسة من الإعلان.

هدف
النشاط

الوقت
الاجمالي
للسّشاط

نماذج النشاط

المهام
وخطوات
التنفيذ

دقيقة

٥٠

عمل المجموعات

عرض نتائج عمل المجموعات

التعليق على عرض المجموعات
مع فتح النقاش وتبادل الخبرات
والمعلومات مع الحضور كافة

٢٥

١٥

١٠

ثالثاً : - يقوم المشاركون بعرض المعايير و
الاهداف و التزامات الدول على
الجدول المرفق بورقة النشاط
- على كل مجموعة أن تختار من
يمثلها والطريقة المناسبة لعرض
نتائج عملها

أولاً : تقسيم المشاركين الي ٤ مجموعات
عمل وتوزع عليهم مواد الاتفاقيات
ثانياً : علي كل مجموعة تحديد معايير
العمل و اهداف الاتفاقيات والمبادئ
والالتزامات الواجبة على الدولة و ذلك
علي النحو التالي :

الاتفاقية	المعايير / المبادئ الواردة بها	اهداف الاتفاقية	التزامات الدولة

الإطار النظري

العمل اللائق والأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية:

أنجّه المجتمع الدولي لإقرار العمل اللائق المنتج، الذي يدرّ دخلاً كافياً ويتمتع بالحماية الاجتماعية ويحفظ الكرامة الإنسانية للجميع، كاستجابة ضرورية وفعالة لتحديات العولمة. وقد استندت نتائج مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية في (كوبنهاجن ١٩٩٥)، لمفهوم العمل اللائق الذي وضعته منظمة العمل الدولية، كما حاز هذا المفهوم للتأييد العالمي في مؤتمر القمة العالمي للأمم المتحدة في عام ٢٠٠٥، للعولمة العادلة ولأهداف العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع باعتبارها أهدافاً مركزية للسياسات الوطنية والدولية ذات الصلة، في عالم يشهد ازدياد الترابط والتعقيد وتدويل الإنتاج، حيث تتسم القيم الأساسية المتعلقة بالحرية والكرامة الإنسانية والعدالة الاجتماعية والأمن وعدم التمييز بأنها ضرورية للتنمية الفعالة المستدامة على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي.

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

وتقوم الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية، على ما يأتي:

١. التشغيل الكامل وخلق فرص العمل:

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

٢. الحماية الاجتماعية:

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

٣. الحوار الاجتماعي:

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

٤. معايير المبادئ والحقوق الأساسية في العمل:

وذلك من خلال احترام وتعزيز وإعمال المعايير الدوليّة الخاصة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والتي تكتسب أهمية خاصة باعتبارها حقوقاً أساسية وشروطاً ضروريّة في الوقت نفسه لتحقيق جميع الأهداف الاستراتيجية تحقّقاً كاملاً ومتكاملاً.

إن هذه الأهداف الاستراتيجية غير قابلة للتجزئة، بل هي مترابطة ومتكافئة، والتقصير في أيٍّ منها يضر بالتقدم في اتجاه تحقيق بقية الأهداف. لذلك؛ من الضروري أن تكون الجهود المبذولة لتعزيزها، جزءاً من استراتيجية عالمية ومتكاملة بولاية مُنظّمة العمل الدوليّة، من أجل تشجيع البلدان على وضع برامج وطنية لتحقيق أهداف العمل اللائق. إعلان مُنظّمة العمل الدوليّة بشأن العدالة الاجتماعيّة من أجل عوَلمة عادلة (يونيه ٢٠٠٨):

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

فمن جهة؛ ساعد مسار التعاون والتكامل الاقتصاديّين عدداً من البلدان على الاستفادة من المعدلات العالية للنمو الاقتصادي وإيجاد العمالة، وعلى استيعاب العديد من فقراء الريف في الاقتصاد الحضري، والدفع قُدماً بأهدافها الإنمائية ودعم الابتكار في تطوير المنتجات وتداول الأفكار؛

ومن جهة أخرى؛ وضع التكامل الاقتصادي العالمي العديد من البلدان والقطاعات أمام تحديات كبيرة، تتمثل في عدم تساوي الدخل واستمرار مستويات عالية من البطالة والفقر وهشاشة الاقتصاديات أمام الصدمات الخارجية ومُثو العمل غير المحمي والاقتصاد غير المنظم؛ مما يؤثر على علاقة الاستخدام وأشكال الحماية التي يمكن أن تقدمها؛ وإدراكاً منه؛ بأن تحقيق نتيجة مُحسّنة ومنصفة لصالح الجميع، في ظل هذه الظروف، أصبح أمراً ضرورياً أكثر فأكثر من أجل الاستجابة للتطلع العالمي إلى العدالة الاجتماعيّة، ومن أجل تحقيق العمالة الكاملة ولضمان استدامة المجتمعات المفتوحة والاقتصاد العالمي، ولتحقيق التلاحم الاجتماعي ومحاربة الفقر، وحالات عدم المساواة المتزايدة؛

واقتراناً منه؛ بأنّ مُنظّمة العمل الدوليّة تضطلع بدور أساسي في المساعدة على تعزيز وتحقيق التقدم والعدالة الاجتماعيّة في ظل مناخ يشهد تطوراً مستمراً؛

وبالاستناد إلى؛ الولاية التي نص عليها دستور مُنظّمة العمل الدوليّة، بما في ذلك إعلان فيلادلفيا (١٩٤٤)، الذي لا يزال مناسباً تماماً في القرن الحادي والعشرين وينبغي أن تستلهم به سياسات الدول الأعضاء في المُنظّمة، والذي يرد من بين أهدافه وأغراضه ومبادئه ما يلي:

- أن العمل ليس سلعة، وأن الفقر حيثما كان يشكل خطراً على الازدهار في كل مكان؛
- أن لمُنظّمة العمل الدوليّة التزاماً أمام الملاء، بنشر الدعوة بين مختلف أمم العالم إلى برامج من شأنها أن تحقق الغايات المتمثلة في:

- العمالة الكاملة؛

- رفع مستويات المعيشة؛
 - أجر يضمن حدًا أدنى من مستوى المعيشة؛
 - توسيع نطاق إجراءات الضمان الاجتماعي لتوفير دخل أساسي لجميع المحتاجين.
- إلى جانب جميع الأهداف الأخرى التي يتضمنها إعلان فيلادلفيا؛ وهو الأمر الذي؛ يضع على عاتق مُنظمة العمل الدوليَّة مسؤولية بحث وفحص جميع السياسات الاقتصادية والمالية الدولية، على ضوء الهدف الأساسي المتمثل في تحقيق العدالة الاجتماعية؛ وبلاستناد إلى؛ إعلان مُنظمة العمل الدوليَّة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته (١٩٩٨)، والتأكيد عليه مُجددًا، وهو إعلان أقرت الدول الأعضاء من خلاله، في إطار الاضطلاع بولاية المنظمة، بالأهمية الخاصة التي تتسم بها الحقوق الأساسية، ألا وهي:
- الحرَّة النقابية والإقرار الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية؛
 - القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛
 - القضاء الفعال على عمل الأطفال؛
 - القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة؛
- وإذ يشجعه اعتراف المجتمع الدولي بالعمل اللائق كاستجابة فعالة لتحديات العولمة، بالنظر إلى ما يلي:
- نتائج مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية في كوبنهاجن (١٩٩٥)؛
 - الدعم الكبير الذي أعرب عنه تكررًا على المستويين: العالمي والإقليمي، لمفهوم العمل اللائق الذي أقرته مُنظمة العمل الدوليَّة؛
 - التأييد العالمي من جانب رؤساء الدول والحكومات في مؤتمر القمة العالمي للأمم المتحدة في عام ٢٠٠٥: للعولمة العادلة؛ ولأهداف العمالة الكاملة والمنتجة؛ والعمل اللائق للجميع.
- باعتبارها أهدافا مركزية لسياساتهم الوطنية والدولية ذات الصلة؛ واقتناعًا منه بأنه في عالم يشهد ازدياد الترابط والتعقيد وتداول الإنتاج؛
- تتسم القيم الأساسية المتعلقة بالحرية والكرامة الإنسانية والعدالة الاجتماعية والأمن وعدم التمييز، بأنها ضرورية للتنمية والفعالية المستدامتين على الصعيدين: الاقتصادي والاجتماعي؛
 - إن الحوار الاجتماعي وممارسة الهيكل الثلاثي بين الحكومات والمنظمات الممثلة للعمال والمنظمات الممثلة لأصحاب العمل داخل الحدود وعبرها، أكثر ملائمة الآن للتوصل إلى الحلول وبناء التلاحم الاجتماعي وإرساء سيادة القانون، وذلك عن طريق وسائل من بينها معايير العمل الدولية؛
 - ينبغي أن يُعترف بأهمية علاقات العمل كوسيلة لتقديم أشكال الحماية القانونية للعمال؛
- وأن تتسم المنشآت المنتجة والمربحة والمستدامة، إلى جانب اقتصاد اجتماعي قوي وقطاع عام مستدام، بأنها بنية أساسية لاستدامة التنمية الاقتصادية وفرص العمالة؛
- يتسم إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (١٩٧٧)، بصيغته المنقحة، والذي يتطرق إلى الدور المتنامي لمثل هذه الجهات الفاعلة في تحقيق أهداف المنظمة، بأنه ملائم بشكل خاص؛

- وإذ يُقر بأن التحديات الراهنة تدعو المنظمة إلى تكثيف جهودها وحشد كل ما لديها من وسائل عمل للنهوض بأهداف دستورها، وأنه توخياً لجعل هذه الجهود فعالة ولتعزيز قدرة مُنظَّمة العمل الدوليَّة لمساعدة الدول الأعضاء فيها فيما تبذله من جهود لتحقيق أهداف مُنظَّمة العمل الدوليَّة في سياق العولمة، لا بد للمنظمة من:
- ضمان الاتساق والتعاون في نهجها الرامي إلى المُضيّ قدماً في استحداث نهج عالمي ومتكامل، يتماشى مع برنامج العمل اللائق والأهداف الاستراتيجية الأربعة، التي أقرتها مُنظَّمة العمل الدوليَّة، بالاستناد إلى أوجه الترابط بين هذه الأهداف؛
 - تكييف ممارساتها المؤسسية وإدارتها من أجل تحسين فاعليَّتها، في الوقت الذي تحترم فيه احتراماً كلياً الإطار والإجراءات الدستورية القائمة؛
 - مساعدة الهيئات المكونة على تلبية الاحتياجات التي أعربت عنها على مستوى كل قُطر بالاستناد إلى مناقشة ثلاثية كاملة، من خلال تقديم المعلومات رفيعة الجودة وإسداء المشورة وإتاحة البرامج التقنية، التي تساعد على تلبية تلك الاحتياجات في سياق الأهداف الدستورية لمنظمة العمل الدوليَّة؛
 - تشجيع سياسة وضع المعايير من مُنظَّمة العمل الدوليَّة، باعتبار ذلك ركناً أساسياً؛
 - لأنشطة المنظمة، من خلال تعزيز ملاءمتها لعالم العمل، وضمان دور المعايير كأداة مفيدة، في تحقيق الأهداف الدستورية للمنظمة.

الوَحدة الثانية

الجلسة الأولى

معايير الإدارة السديدة وتفتيش العمل

الوقت اللازم
للتنفيذ

دقيقة

٩٠

الهدف من الجلسة

- بنهاية هذه الجلسة يتمكن المشاركون، من:
- التعرف على إتفاقيّة تفتيش العمل؛
- التعرف على إتفاقيّة سياسة العمّالة.

خطوات تنفيذ الجلسة:

الوقت	النشاط التدريبيّ	الأساليب	الأدوات
١٠ / دقائق	التعارف- عنوان الجلسة - التوقعات - التعريف بهدف الجلسة	س و ج - عرض شرائح	فليب شارت - أقلام - بروچيكتور
٢٠ / دقيقة	مقدمة وتصنيف لمعايير العمل الدّوليّة إتفاقيّات أساسية؛ إتفاقيّات الإدارة السديدة	محاضرة نشطة	ورق قلاب - أقلام - بروچيكتور
٥٠ / دقيقة	مجموعات عمل حول اتفاقيات الإدارة السديدة الأربع	مجموعات عمل	فليب شارت - أقلام
٥ / دقائق	معايير القبول : أن يتمكن المشاركون من معرفة وتحديد إتفاقيّات الإدارة السديدة	س و ج	فليب شارت - أقلام
٥ / دقائق	الخلاصة والختام	محاضرة نشطة	فليب شارت - أقلام

الجلسة الأولى

معايير الإدارة السديدة وتفتيش العمل

نماذج النشاط
التعرف على اتفاقية تفتيش العمل، وسياسات العمالة وتحديد مدى أهميتها.

إتاحة فرصة للمشاركين للقراءة والتحليل الجماعي، لمواد اتفاقيات وتحديد مدى التقارب أو التباعد مع الواقع العملي، واستخلاص أهداف الاتفاقيات وإدراك المبادئ والالتزامات المترتبة على الدول الأعضاء.



ثالثاً : - يقوم المشاركون بعرض المعايير و
الاهداف و التزامات الدول على
الجدول المرفق بورقة النشاط
- على كل مجموعة أن تختار من
يمثلها والطريقة المناسبة لعرض
نتائج عملها

أولاً : تقسيم المشاركين الي ٤ مجموعات
عمل وتوزع عليهم مواد الاتفاقيات
ثانياً : علي كل مجموعة تحديد معايير
العمل و اهداف الاتفاقيات والمبادئ
والالتزامات الواجبة على الدولة و ذلك
علي النحو التالي :

الاتفاقية	المعايير / المبادئ الواردة بها	اهداف الاتفاقية	التزامات الدولة

الإطار النظري

اتفاقيات الإدارة السديدة

اعتمد مؤتمر العمل الدولي في العام ٢٠٠٨، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة (إعلان العدالة الاجتماعية)، الذي نص على أن تنظر الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، ومن خلال تنفيذها لبرنامج العمل اللائق على المستوى الوطني، في وضعها فيما يتعلق بالتصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، فضلاً عن الصكوك التي تُعد الأكثر أهمية من ناحية الإدارة السديدة (الحوكمة).

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

أولاً: اتفاقية تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، ١٩٤٧ (رقم ٨١)؛

ثانياً: اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)؛

ثالثاً: اتفاقية تفتيش العمل في الزراعة، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩).

رابعاً: اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤).

وخلال الدورة الثامنة والتسعين للمؤتمر (٢٠٠٩)، تم التسليم بأن الاتفاقيات المتعلقة بالإدارة السديدة إلى جانب الاتفاقيات الأساسية إنما هي عناصر ذات أهمية في استراتيجية ترمي إلى الانتعاش من الأزمة، على حد ما أشار إليه الميثاق العالمي لفرص العمل^(٢٠). ونتيجة لزيادة التركيز على الاتفاقيات المتعلقة بالإدارة السديدة وبالاستناد إلى قرارات مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، تم توسيع نطاق حملة التصديق التي استهلها المدير العام لإدماج الاتفاقيات المذكورة.

بالإضافة إلى ذلك، وفي سياق متابعة إعلان العدالة الاجتماعية، اعتمد مجلس الإدارة في دورته الـ ٣٠٦ (نوفمبر ٢٠٠٩) خطة عمل يُقصد بها أن تحقق أوسع تصديق وتنفيذ فعال لاتفاقيات الإدارة السديدة الأربع. وكان المؤتمر في دورته التاسعة والتسعين (يونيه ٢٠١٠) وفي استنتاجاته بشأن المناقشة المتكررة عن العمالة، قد شجع الحكومات على أن تستجيب على نحو إيجابي ومن باب الأولوية للحملة التي أطلقها مكتب العمل الدولي؛ من أجل التصديق على اتفاقيات الإدارة السديدة.

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

^{٢٠} مكتب العمل الدولي: الانتعاش من الأزمة: ميثاق عالمي لفرص العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٨، جنيف، ٢٠٠٩.

الجلسة الثانية

إدارة العمل

الوقت اللازم
للتنفيذ

دقيقة

٩٠

الهدف من الجلسة



- بنهاية هذه الجلسة يتمكن المشاركون، من:
- تحديد مفهوم إدارة العمل؛
 - التعرف على اتّفاقيّات إدارة العمل.

خطوات تنفيذ الجلسة:



الوقت	النشاط التدريبيّ	الأساليب	الأدوات
١٠ / دقائق	التعارف - عنوان الجلسة - التوقعات - التعريف بهدف الجلسة	س و ج - عرض شرائح	فليب شارت - أقلام - بروچيكتور
٢٠ / دقيقة	مقدمة وتصنيف لمعايير العمل الدّوليّة اتّفاقيّات أساسية؛ اتّفاقيّات الإدارة السديدة	محاضرة نشطة	ورق قلاب - أقلام - بروچيكتور
٥٠ / دقيقة	مجموعات عمل حول اتفاقيات الإدارة السديدة الأربع	مجموعات عمل	فليب شارت - أقلام
٥ / دقائق	معايير القبول : أن يتمكن المشاركون من معرفة وتحديد اتّفاقيّات الإدارة السديدة	س و ج	فليب شارت - أقلام
٥ / دقائق	الخلاصة والختام	محاضرة نشطة	فليب شارت - أقلام

الجلسة الثانية

معايير الإدارة السديدة وتفتيش العمل

نماذج النشاط
التعرّف على اتفاقية تفتيش العمل في الزراعة، واتفاقية المشاورات الثلاثية وتحديد مدى أهميتهما.

إتاحة فرصة للمشاركين للقراءة والتحليل الجماعي، لمواد اتفاقيات وتحديد مدى التقارب أو التباعد مع الواقع العملي، واستخلاص أهداف الاتفاقيات وإدراك المبادئ والالتزامات المترتبة على الدول الأعضاء.



ثالثاً : - يقوم المشاركون بعرض المعايير و الاهداف و التزامات الدول على الجدول المرفق بورقة النشاط - على كل مجموعة أن تختار من يمثلها والطريقة المناسبة لعرض نتائج عملها

أولاً : تقسيم المشاركين الي ٤ مجموعات عمل وتوزع عليهم مواد الاتفاقيات
ثانياً : علي كل مجموعة تحديد معايير العمل و اهداف الاتفاقيات والمبادئ والالتزامات الواجبة على الدولة و ذلك علي النحو التالي :

الاتفاقية	المعايير / المبادئ الواردة بها	اهداف الاتفاقية	التزامات الدولة

الإطار النظري

- يُنظَّم تفتيش العمل كجزء من النظام العام لإدارة العمل، الذي يخضع في العادة لسلطة وزارة العمل.
- وتبين معايير مُنظَّمة العمل الدوليَّة، الواجبات العامة لإدارة العمل والتي من بينها تفتيش العمل.
- ورغم أن اختصاصات مُفتِّشي العمل تتباين وفقًا للتشريع الوطني من بلد لآخر، فإنَّ هناك قضايا عديدة يُدعى مُفتِّشو العمل إلى التصديِّ لها في أماكن العمل؛ ومن بينها:
- ظروف العمل، العمل الجبري، عمل الأطفال، علاقات العمل، الضمان الاجتماعي، المساواة بين الجنسين والتمييز، العمالة غير الشرعية وغيرها؛
 - وفي بعض الوظائف القطاعية المحددة:
 - الزراعة، البناء، التعدين، القطاع البحري، السكك الحديدية وغيرها.
- كما يمكن أن تشمل على بعض الأنشطة الأخرى ذات الصلة على مهام تتعلق بما يلي:
- الهجرة والاقتصاد غير المنظم، تسجيل المنشآت الصغيرة، فيريوس (الإيدز) في مكان العمل وغيرها.
- ولا بد من أن يكون تنظيم خدمات هيئات تفتيش العمل، بالنظر لاختصاصاتها ومهامها الكثيرة، كُفَّيًا وفعَّالًا، بحيث ينظم أكبر عدد ممكن من الزيارات لأماكن العمل. ولا بد من أن يكون هناك تفتيش شامل من أجل ضبط سوق العمل وسير عمله، حيث تتسم مهام مُفتِّشي العمل بالتعقيد، وتتطلب الوقت والموارد والتدريب، وقدراً كبيراً من حرية التصرف والحركة.

إدارة العمل

يعود تاريخ إدارة العمل، كمجال من مجالات الإدارة السديدة، إلى النصف الثاني من القرن التاسع عشر. فقد أُنشئت وزارات العمل ودوائر تفتيش العمل وغير ذلك من مكُونات إدارة العمل، من أجل معالجة ما أصبح يُعرف باسم "المسألة الاجتماعية" أو "المسألة العمالية" في أوروبا، أو باسم "مسألة العمل" في الولايات المتحدة الأمريكية.

وكان الدور الأصلي لإدارة العمل دوراً جُماعياً وتنظيمياً؛ يرمي إلى تنظيم أسواق العمل من خلال تدخل الحكومة المنهجية والمستمر والمصمَّم من أجل تحسين شروط العمل، والحفاظ على التوازن بين مصالح أصحاب العمل والعمَّال.

وكان الدافع الرئيس للحكومات، في ذلك، هو الحفاظ على السلم الاجتماعي وتجنب الصراعات الاجتماعية الكبرى.

وقد تطور هذا الوضع تدريجياً من دوائر تفتيش ومكاتب عمل صغيرة، إلى وزارات عمل بكل معنى الكلمة.

ولئن تكيَّفت إدارة العمل مع الظروف المتغيرة والمتطلَّبات الجديدة، فقد تطورت أيضاً استجابةً للصعوبات الاقتصادية والاجتماعية. وكان من أبرز التطوُّرات في تاريخ إدارات العمل في فترة ما بعد الحرب، حيث اضطلعت بسياسات التنمية الوطنية. وبحكم ازدياد الاهتمام بسياسة العمالة والحماية الاجتماعية، انتقلت وزارات العمل من وظيفتها الأصلية الضيقة التي اقتصرَت على الحماية والإنفاذ وفرض الجزاءات، إلى القيام بدور أكبر في التنمية الاقتصادية الوطنية.

وتحوَّلت إدارة العمل إلى أداة رئيسة في يد الحكومات، لصياغة وتنفيذ سياسات العمل التي تتماشى مع أهداف التنمية الوطنية، وإن استمرت - في الوقت نفسه - في الحفاظ على التوجه الحمائي الذي تنتهجه.

إدارة العمل ومُنظَمة العمل الدَّولِيَّة:

كانت مُنظَمة العمل الدَّولِيَّة، منذ نشأتها، مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بِنُظم إدارة العمل، حيث أن وزارات العمل هي الشريك الرئيس من جانب الحكومات، في المُنظَمة.

وقد التزمت المُنظَمة من جانبها بتعزيز وزارات العمل، وكان لذلك أثره في تطور مؤسسات إدارة العمل في شتى أنحاء العالم؛ وخصوصاً من خلال اعتماد الصكوك الدَّولِيَّة وتقديم مختلف أشكال المساعدات التَّقْنِيَّة.

وقد أكد إعلان عام ٢٠٠٨، على ضرورة تعزيز قدرة المُنظَمة في مساعدة الدول الأعضاء على تحقيق أهداف المُنظَمة في سياق العُوكمة. وشدد على ضرورة تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي باعتبارها أنسب وسيلتين من أجل: "إضفاء الفاعليَّة على قانون العمل ومؤسسات العمل، بما في ذلك ما يتعلق بالاعتراف بعلاقة الاستخدام وتعزيز العلاقات الصناعية الجيدة وبناء نظم فعالة لتفتيش العمل".

وقد أدى التزام المُنظَمة، بتطوير القدرات لصالح الهيئات المكوِّنة، بما فيها وزارات العمل ونظم إدارة العمل، إلى تقديم أنشطة متعددة - المساعدة التَّقْنِيَّة والتعاون التقني المنسَّقة - من خلال برنامج إدارة العمل وتفتيش العمل، الذي استُهلَّ في أبريل ٢٠٠٩. ويكاد يشمل هذا التعاون جميع مجالات سياسة العمل، بما في ذلك المساعدة في صياغة القوانين والسياسات وبناء القدرات المؤسَّسية. والذي يركز، بالدرجة الرَّئيسيَّة، على الجوانب المؤسسية لوزارات العمل ووكالاتها. ويتألف من تقييمات أو مراجعات لإدارة العمل ونظم تفتيش العمل لديها. وتقوم هذه التقييمات على تحليل وظيفي لإدارة العمل وآليات التفتيش القائمة. وتقديم الاستنتاجات والتوصيات، التي تستند إلى مبادئ المُنظَمة، إلى الحكومات في شكل مذكرات تَقْنِيَّة.

تعريف إدارة العمل واختصاصاتها:

تنصل صلاحيات إدارة العمل بجميع معايير مُنظَمة العمل الدَّولِيَّة، وما تتطلبه هذه المعايير من اتخاذ إجراءات من جانب الحكومات.

وتُعرَّف الاتِّفاقيَّة (رقم ١٥٠) "إدارة العمل" بأنَّها: "أنشطة إدارة عامة في ميدان سياسة العمل الوطنية". كما تُعرَّف "نظام إدارة العمل" بأنَّه: "كل هيئات الإدارة العامة المسؤولة عن إدارة العمل و/ أو الضالعة فيها.

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

ويجب أن تشمل إدارة العمل: مجموع الدوائر الوزارية والمؤسسات العامَّة التي أنشئت بموجب تشريعات وطنيَّة لمعالجة مسائل العمل، وللتشاور مع أصحاب العمل والعُمال وتنظيمات كل منهما، وضمان مشاركتهما في صياغة سياسات العمل، الاستخدام، العلاقات الصناعية، الخدمات وتطويرها، كما تشمل: مجالات السَّلامة والصِّحَّة المهنيَّتين، الضمان الاجتماعي، آليَّة تحديد الحد الأدنى للأجور وتنمية الموارد البشريَّة.

ازدياد أهمية إدارات العمل:

مثلت الأزمة الاقتصادية العالمية، من زاوية إدارة العمل، تحدياً كبيراً وفرصة تاريخية في الوقت ذاته. إذ لم يكن من المنتظر أن تقتصر إدارات العمل على التخفيف من وطأة العواقب الاجتماعية للأزمة فحسب، وإنما أن تعتمد أيضاً على تكييف سياسات العمل في سبيل بناء آليات تنظيمية أكثر مقاومة في المستقبل. ومن ثم فقد كانت الأزمة، في آن واحد، فرصة لتحديث الآليات لتقديم الخدمات وفرصة لتعزيز دور وزارات العمل في صنع السياسات على مستوى الاقتصاد الكلي. وقد أبرزت آثار الأزمة على العمالة وعلى مستويات المعيشة في كثير من أجزاء العالم أهمية وزارات العمل والمكونات الأخرى في نظم إدارة العمل الوطنية.

كما وقرّ اعتراف مجموعة الدول العشرين^{٢١} بدور مُنظمة العمل الدولية الرائد، في التعامل مع "أزمة فرص العمل"^{٢٢}، فرصة لكي تضطلع إدارات العمل ووزارات العمل بدور أنشط ضمن الهياكل الحكومية. لقد أبرزت الأزمة المالية والاقتصادية العالمية الحاجة إلى نُظم سليمة لإدارة العمل. وفي إطار التصدي لعواقب هذه الأزمة، أشار الميثاق العالمي لفرص العمل، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٩، إلى تعزيز قدرات إدارات العمل، بوصفها "عنصر مهم في النشاط الشامل لصالح حماية العُمال والضمان الاجتماعي وسياسات سوق العمل والحوار الاجتماعي".

وهو الأمر الذي دفع كثيراً من الحكومات إلى إدراك أهمية إدارة العمل وتفتيش العمل، خاصة في ظل العولمة، حيث أصبحت من العوامل الرئيسية في تصميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية الوطنية وفي تنفيذها؛ ومصدراً مهماً من مصادر المعلومات بالنسبة إلى الحكومات وأصحاب العمل والعُمال، كلٌّ في ميادين اختصاصه. وفي تجنب منازعات العمل وفي تسويتها.

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

^{٢١} تعرض مجموعة الدول العشرين عادة بوصفها "منتدى التعاون الاقتصادي العالمي الأهم"، الذي يرمي إلى تقديم حلول مستدامة للتصدي للأزمة المالية والاقتصادية التي اندلعت في عام ٢٠٠٨ والتي مثلت الدافع لإنشائها. وهي آلية حوار غير رسمية، تعمل تحت نظام المؤتمر النقدي والمالي للأمم المتحدة.

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

^{٢٢} في ٢ أبريل ٢٠٠٩، وفي إطار قمة لندن بشأن النمو والاستقرار وفرص العمل، اعتمد قادة دول مجموعة العشرين، خطة عالمية من أجل الانتعاش والإصلاح، تعهد قادة بلدان مجموعة العشرين في الفقرة (٢٦): بتوفير الدعم لأسواق عمل تراعي الأسرة. وناشدوا منظمة العمل الدولية، بالعمل مع غيرها من المنظمات المعنية، أن تقيم الإجراءات المتخذة، وتلك المطلوبة، من أجل المستقبل.

وفي نوفمبر ٢٠١٠، ناشد قادة بلدان مجموعة العشرين، في سيول بكوريا، منظمة العمل الدولية أن تواصل عملها بشأن تدابير انتعاش نمو فرص العمل.

المبادئ الرئسية للإدارة السديدة (الرشيده) في مجال إدارة العمل:

- أولاً: المشاركة: من خلال الحوار الاجتماعي والهيكلي الثلاثي؛
 - ثانياً: الشفافية: في صنع القرارات، والمعلومات، وإتاحة الخدمات الحكومية للجميع؛
 - ثالثاً: المصادقية: بالسياسات العادلة، والقوانين والقواعد المعلنة والمطبقة على الجميع؛
 - رابعاً: المسؤولية: من خلال مؤسسة مفتوحة مسؤولة عن أنشطتها وعن تنفيذ ولايتها؛
 - خامساً: سيادة القانون: بفرض ومتابعة الامتثال لقوانين العمل على كل أطراف العمل.
- وقد تمت الإشارة إلى أهمية مؤسسات العمل، التي تنسم بالمتانة والكفاءة في سياق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، في كلٍ من: دستور مُنظمة العمل الدولية، وإعلان فيلادلفيا، وإعلان مُنظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عَولمة عادلة (٢٠٠٨). كما تأكدت هذه الأهمية في العديد من اتفاقيات المنظمة وتوصياتها وغير ذلك من الصكوك.

المعايير الدولية لإدارة العمل:

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

أولاً: اتفاقية إحصاءات الأجور وساعات العمل، ١٩٣٨ (رقم ٦٣)^{٢٣}

هدف الاتفاقية رقم (٦٣):

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

أحكام الاتفاقية (رقم ٦٣):

(أ) على كل دولة تصدق على الاتفاقية:

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

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

- ١- جميع الأجور المدفوعة نقدًا، والرواتب الإضافية التي يتقاضاها العمال من صاحب العمل؛

^{٢٣} تمت مراجعتها باتفاقية إحصاءات الأجور، ١٩٨٥ (رقم ١٦٠).

- ٢- اشتراكات العمّال في التأمينات الاجتماعية، التي يستقطعها صاحب العمل؛
 - ٣- الضرائب المستحقة على العمّال للسلطات العامة، التي يستقطعها صاحب العمل.
- (ج) وتبين إحصاءات ساعات العمل، ما يلي:
- ١- الساعات المحددة بالتشريعات، أو بالاتفاقيات الجماعية، أو بقرارات التحكيم؛
 - ٢- الساعات المقررة بمعرفة منظمات أصحاب العمل، أو من أية مصادر أخرى موثوق بها.
- (د) إحصاءات ساعات العمل الفعلية، ويُفضل أن تبيّن التفاصيل التالية، لمرة واحدة على الأقل كل ثلاث سنوات:
- ١- نظام أجور الإجازات؛
 - ٢- نظام الإعانات العائلية؛
 - ٣- معدلات الأجور الإضافية، أو نسبتها المئوية من الأجور العادية؛
 - ٤- عدد الساعات الإضافية المصرح بها فعلياً.
- (هـ) يمكن لإحصاءات الأجور وساعات العمل في الزراعة أن تكون مرة كل سنتين.

ثانياً: اتفاقية إدارة العمل: دورها ووظائفها وتنظيمها، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠)

ترسم الاتفاقية (رقم ١٥٠) الإطار العام لإدارة العمل، وتحدد دور ووظائف وتنظيم نُظُم إدارة العمل الوطنية. وتعمل على أن توفر نظام منسق وفعال لإدارة العمل، يكفل التعاون الملائم مع أصحاب العمل والعمّال، فيما يتعلق بكل الأنشطة المشمولة في صكوك مُنظمة العمل الدولية. وتنفرد هذه الاتفاقية بأنها تُرسي المعايير من أجل النظام الإجمالي لإدارة العمل، بحيث يشمل مختلف الهيئات التي تتناول المسائل المتعلقة بسياسة العمل، بما فيها الجوانب الدولية، وتقديم الخدمات وإسداء المشورة إلى أصحاب العمل والعمّال.

هدف الاتفاقية (رقم ١٥٠):

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

تعريفات الاتفاقية (رقم ١٥٠):

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

مسئوليات أجهزة نظام إدارة العمل، في الاتفاقية (رقم ١٥٠):

- أن تقوم بوجه خاص، مع مراعاة معايير العمل الدولية، ما يلي:
- ١- المشاركة في: إعداد، تنفيذ، تنسيق، فحص ومراجعة سياسات العمل الوطنية، وفقاً للتشريعات والممارسات الوطنية؛

- ٢- دراسة وضع العاملين والمُعْطَلين والمُعْطَلين جزئياً، مع مراعاة التشريعات والممارسات الوطنية بشأن أوضاع العمل والحياة العملية وشروط الاستخدام، والتنبيه بالنواقص وأشكال التّعسف في هذه الأوضاع والشروط، وتقديم مقترحات بشأن تداركها؛
- ٣- إتاحة خدمات لأصحاب العمل والعُمال ومنظماتهم، بما يتفق مع التشريعات والممارسات الوطنية، بقصد تشجيع قيام تشاور وتعاون فعّالين بين السلطات والأجهزة العامة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العُمال، وكذلك فيما بين هذه المنظمات، على المستوى الوطني والإقليمي والمحلي، وأيضاً على مستوى مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي؛
- ٤- إتاحة المشورة التّقنيّة لأصحاب العمل والعمال ومنظماتهم، بناء على طلبهم.

أحكام الاتفاقية (رقم ١٥٠):

- (أ) على الدول المصدّقة تشجيع وتوسيع وظائف إدارة العمل، على مراحل تدريجية، وبالتعاون مع أجهزة مختصة أخرى، بحيث تشمل ظروف العمل ببعض الأنشطة لمثل الفئات التالية:
- (١) مستأجري الأراضي الزراعيّة الذين لا يستخدمون عمالاً خارجيين، والمزارعين، ومن يمثلهم من فئات العُمال الزراعيين؛
- (٢) العاملين لحسابهم الخاص، الذين لا يستخدمون عمالاً خارجيين، ويعملون في القطاع غير النظامي وفق مفهومه في الممارسة الوطنية؛
- (٣) أعضاء التعاونيات، والمؤسسات التي يديرها العُمال؛
- (٤) الأشخاص العاملين في ظل نُظُم تقوم على أساس الأعراف أو التقاليد المحليّة.
- (ب) تشارك الأجهزة المختصة داخل نظام إدارة العمل بما يتفق مع التشريعات والممارسات الوطنية، في إعداد السياسة الوطنيّة المتعلقة بشؤون العمل الدّوليّة، وتشارك في تمثيل الدولة بالنسبة إلى هذه الشؤون، وفي إعداد التدابير التي تُتخذ بشأنها على الصعيد الوطني؛
- (ج) تلتزم الدول المصدّقة بأن يتألف العاملون في نظام إدارة العمل من:
- ١- أشخاص مؤهلين تأهيلاً مناسباً لممارسة الأنشطة التي يُكلفون بها؛
- ٢- وأن يكونوا مستقلّين عن أيّة تأثيرات خارجيّة غير ملائمة؛
- ٣- وأن تكفل لهم الوضع القانوني المناسب لمهامهم؛
- ٤- وأن توفر لهم الوسائل المادية والموارد الماليّة الضّروريّة لأداء واجباتهم بكفاءة.

ثالثاً: توصية إدارة العمل: دورها ووظائفها وتنظيمها، ١٩٧٨ (رقم ١٥٨)

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

- الاضطلاع بمختلف وظائف إدارة العمل بروح التشاور والتعاون والتفاوض مع الشركاء الاجتماعيين؛
- المشاركة في وضع ومراجعة معايير العمل؛
- تحديد وتطبيق تدابير ضمانات الحرية النقابية؛

- إعداد وتنفيذ وتنسيق ومراجعة سياسات التشغيل الوطنية؛
- تشجيع آليات التفاوض الطوعي في حالة النزاعات الجماعية؛
- تدبير تسهيلات التوفيق والوساطة المناسبة؛
- التمثيل المناسب في أجهزة اتخاذ القرار وتدابير التنفيذ في السياسات الاقتصادية والاجتماعية.

رابعاً: إتفاقية إحصاءات العمل، ١٩٨٥ (رقم ١٦٠)

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

نطاق سريان الاتفاقية (رقم ١٦٠):

- جميع فروع الأنشطة الاقتصادية في كامل الدول المصدقة على الاتفاقية.

أحكام الاتفاقية (رقم ١٦٠):

- تلتزم كل دولة، مُصدقة على الاتفاقية، بأن تقوم وبانتظام، بجمع وتصنيف ونشر إحصاءات العمل الأساسية، وأن توسعها تدريجياً بما يتفق ومواردها لتشمل الموضوعات التالية:
 - ١- السكان الناشطون اقتصادياً، العمالة، البطالة وإن أمكن البطالة الجزئية الظاهرة؛
 - ٢- هيكل وتوزيع السكان الناشطين اقتصادياً؛ من أجل التوصل إلى تحليلات مفصلة وإلى بيانات مرجعية؛
 - ٣- متوسط الكسب (الأجور)، ساعات العمل (ساعات العمل الفعلية، أو الساعات مدفوعة الأجر)، المعدلات الزمنية للأجور وساعات العمل العادية؛
 - ٤- هيكل الأجور وتوزيعها؛
 - ٥- تكلفة العمل؛
 - ٦- مؤشرات الأسعار الاستهلاكية؛
 - ٧- مصروفات المعيشة، مصروفات الأسرة وإن أمكن دخل الأسرة؛
 - ٨- إصابات العمل، والأمراض المهنية كلما أمكن؛
 - ٩- منازعات العمل.
- تتعهد كل دولة - مصدقة على الاتفاقية - بموافاة مكتب العمل الدولي، في أقرب وقت ممكن، بالمعلومات المتعلقة بنشر الإحصاءات التي تم تصنيفها، وبوجه خاص:
 - ١ - المعلومات المرجعية المناسبة لوسيلة النشر التي استخدمت لنشر الإحصاءات؛
 - ٢ - أحدث الفترات التي تتوافر عنها مختلف أنواع الإحصاءات، وتواريخ إصدارها، والإذن بنشرها.

الجلسة الثالثة

تفتيش السلامة والصحة المهنية

الوقت اللازم
للتنفيذ

دقيقة

٩٠

الهدف من الجلسة



- بنهاية هذه الجلسة يتمكن المشاركون، من:
- تحديد مفهوم السلامة والصحة المهنية؛
 - التعرف على اتفاقيات السلامة والصحة المهنية.

خطوات تنفيذ الجلسة:



الوقت	النشاط التدريبي	الأساليب	الأدوات
١٠ / دقائق	التعارف - عنوان الجلسة - التوقعات - التعريف بهدف الجلسة	س و ج - عرض شرائح	فليب شارت - أقلام - بروجيكتور
٢٠ / دقيقة	مقدمة حول مفهوم السلامة والصحة المهنية تحديد معايير السلامة والصحة المهنية	محاضرة نشطة	ورق قلاب - أقلام ماركر - پاور بونت بروجيكتور
٥٠ / دقيقة	مجموعات عمل حول اتفاقيات السلامة و الصحة المهنية	مجموعات عمل	فليب شارت - أقلام
٥ / دقائق	معايير القبول : أن يتمكن المشاركون من تحديد مبادئ اتفاقيات السلامة والصحة المهنية	س و ج	فليب شارت - أقلام
٥ / دقائق	الخلاصة والختام	محاضرة نشطة	فليب شارت - أقلام

الجلسة الثالثة

إدارة العمل

نماذج النشاط
تحديد معايير إدارة العمل.

إتاحة فرصة للمشاركين للقراءة والتحليل الجماعي، لمواد اتفاقيات وتحديد مدى التقارب أو التباعد مع الواقع العملي، واستخلاص أهداف الاتفاقيات وإدراك المبادئ والالتزامات المترتبة على الدول الأعضاء.



ثالثاً : - يقوم المشاركون بعرض المعايير و
الاهداف و التزامات الدول على
الجدول المرفق بورقة النشاط
- على كل مجموعة أن تختار من
يمثلها والطريقة المناسبة لعرض
نتائج عملها

أولاً : تقسيم المشاركين الي ٤ مجموعات
عمل وتوزع عليهم مواد الاتفاقيات
ثانياً : علي كل مجموعة تحديد معايير
العمل و اهداف الاتفاقيات والمبادئ
والالتزامات الواجبة على الدولة و ذلك
علي النحو التالي :

الاتفاقية	المعايير / المبادئ الواردة بها	اهداف الاتفاقية	التزامات الدولة

الإطار النظري

السلامة والصحة المهنيّان

يُعد الهدف الرئيس لمنظمة العمل الدوليّة هو تعزيز إتاحة الفرص أمام النساء والرجال؛ للحصول على العمل اللائق والمنتج، في ظل ظروف من الحرّية والمساواة والأمن والكرامة.

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

ومنذ الدورة الأولى لمؤتمر العمل الدوليّ المعقودة في عام ١٩١٩، اعتمدت منظمة العمل الدوليّة توصية بشأن الفسفور الأبيض، ١٩١٩ (رقم ٣). وهي التوصية التي دعت أعضاء المنظمة مبكراً للتصديق على اتفاقية برن لعام ١٩٠٦، والتي تُعد واحدة من أقدم الاتفاقيات لمنظمة دولية بشأن السلامة والصحة المهنيّين، لحظر استعمال الفسفور الأبيض. حيث كان الفسفور الأبيض، ومنذ منتصف القرن التاسع عشر، يُستخدم على نطاق واسع في صناعة أعواد الثقاب، وتنتج عنه إصابة عمال هذه الصناعة ومعظمهم من الأطفال، بمرض "نخر الفلّك الفسفوري" المسبب للتشوهات. ومما ضاعف من وقع مآسي هذا الخطر المهني، أنه كان من الممكن تجنبها. حيث كان هناك شكل آخر من الفسفور أقل خطورة، هو الفسفور الأحمر، والذي يقوم بنفس الدور في صناعة الثقاب. ولكن وفرة الأيدي العاملة الرخيصة وعدم وجود لوائح صحية للصناعة أدّى إلى بطء التحول في أنماط الإنتاج. وتطلّب الأمر إلزاماً قانونياً إلى جانب اتخاذ إجراءات من أجل القضاء على المشكلة في نهاية المطاف.

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

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

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

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

السلامة والصِّحَّة:

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

وتواجه إدارات التفتيش (السلامة والصِّحَّة المهنيَّتان)، تحديات في سعيها إلى تطبيق القوانين واللوائح في بيئة عمل تتغير وتتعد كل يوم. وهو الأمر الذي بات يتطلب مُواجهة هذه التحدِّيات بأساليب متجددة ومختلفة في شتى مناطق العالم. وقد تجاوز مُفتِّشو العمل (السلامة والصِّحَّة)، على مر السنين، نطاق دورهم التقليدي الذي كان يقتصر على حصر المخالفات ووضع التوصيات بل وفرض الغرامات، تبعاً لعداوة المخالفة. وتمكنوا، انسجاماً مع المادة ١٣ من اتِّفَاقِيَّة تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)، والمادة ١٨ من اتِّفَاقِيَّة تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)^{٢٤}، من اتخاذ تدابير لها قوة الإنفاذ الفوري، كتعليق العمل، أو حتى إغلاق مُنشأة في حال خطر وشيك يهدد سلامة أو صحة العُمَّال.

وتعتمد إدارات تفتيش العمل (السلامة والصِّحَّة) اليوم، نهجاً أكثر استباقاً لإحاطة العُمَّال وأصحاب العمل علماً، بمسائل السلامة والصِّحَّة. خاصة وأن الطابع المتغير لمخاطر السلامة والصِّحَّة المهنيَّتين وطرق الإنتاج، يؤثر، على قدرة المُفتِّشين في الترويج لتدابير الوقاية على نحو فعّال.

^{٢٤} سبق التعرض للاتفاقيتين بتفصيل في الفصل الثاني من الباب الثالث في هذا الدليل.

تعريف الصِّحَّة المهنية:

تُعرف الصِّحَّة المهنية، وفقًا للتعريف الذي اعتمدته اللجنة المشتركة بين مُنظَّمة العَمَل الدَّولِيَّة ومُنظَّمة الصِّحَّة العَالَمِيَّة، والمُغنِيَّة بالصِّحَّة المهنية، في دورتها الأولى (١٩٥٠)، بأنها:

"تهدف إلى العمل والمحافظة على تحقيق أعلى درجة من الصِّحَّة البدنية والعقلية، والرفاه الاجتماعي للعمال في جميع المهن".

كما عرَّفتها رابطة الصِّحَّة المهنية الدَّولِيَّة، بأنها:

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

مستويات حوادث العمل والأمراض المهنية:

رغم صعوبة جمع بيانات حوادث العمل والأمراض المهنية، بصورة دقيقة وشاملة على مستوى العالم، فإنَّه من الممكن الاستناد إلى تقديرات وتوقُّعات تستند إلى البيانات المتوافرة الموثَّقة، لتوفير صورة عن حجم المشكلات المطروحة. ومن ذلك ما طرحه تقرير صدر عن مُنظَّمة العَمَل الدَّولِيَّة^{٢٥}، قُدرت فيه حالات الوفاة المهنية بمليونيِّ حالة سنويًّا، مع التأكيد على أن مستويات الحوادث والأمراض المهنية آخذة في الازدياد باستمرار في البلدان النامية على وجه الخصوص. وتُقدر النسبة الإجماليَّة السنوية للحوادث المميته وغير المميته بقرابة ٢٧٠ مليون حادثة. وهناك نحو ١٦٠ مليون عامل يعانون الأمراض المتصلة بالعمل، تعاني نسبة الثلثين منهم أمراضًا تسبب فقدان أربعة أيام عمل أو أكثر. وتأتي الإصابات المهنية المميته الناجمة عن حوادث العمل في المرتبة الثالثة كسبب رئيس لحالات الوفيات المتصلة بالعمل، بعد أمراض السرطان وأمراض الدورة الدموية المتصلة بالعمل. وما يضاعف من أثر الإصابات المهنية المميته هو أنَّها عادة ما تحدث للعمال (الشباب) الذين لا تزال أمامهم فرص ممكنة لمستقبل وظيفي طويل الأمد، مما ينجم عنه ليس فقط خسائر في الأرواح ولكن أيضًا خسائر في سنوات العمل المنتظرة. وذلك على عكس، كلِّ من أمراض السرطان وأمراض الدورة الدموية المتصلة بالعمل، فتتميل إلى الحدوث في وقت متأخر من الحياة العملية، وكثيرًا ما تحدث بعد التقاعد.

ومع أن السبب الرئيس لبعض حالات الوفيات نتيجة لهذه الأمراض قد يكون متصلاً بالعمل، فإن هناك عوامل أخرى يصعب تحديدها أو استبعادها قد تسهم أيضًا في معدل الوفيات. إلا أن جميع الحوادث المهنية تنتج عن عوامل يمكن تجنبها من خلال تطبيق تدابير سلامة مهنية معروفة. بدليل استمرار انخفاض معدلات الحوادث في البلدان الصناعية الأكثر تقدمًا. ولذلك؛ فإن تطبيق استراتيجيات الوقاية يؤدي إلى تحقيق مزايا بشرية واقتصادية كبيرة.

^{٢٥} مكتب العمل الدولي، العمل اللائق، العمل المأمون (جنيف)، تقرير تمهيدي مقدم إلى المؤتمر العالمي السادس عشر بشأن السلامة والصحة في العمل، فيينا، ٢٦ / ٣١ مايو ٢٠٠٢.

ويبين تقرير مُنظمة العمل الدوليَّة المشار إليه، والبيانات المتاحة من مُنظمة الصِّحَّة العالميَّة^{٢٦}، أن المعدلات الإجماليَّة للأمراض المهنية تتجه ببطء نحو الانخفاض في معظم البلدان الصناعية، لكنها ثابتة أو تزداد في البلدان النامية.

فبالنسبة إلى الاتحاد الأوروبي، مثلاً، فإنه على رغم انخفاض عدد الحوادث المهنية بنحو ١٠% خلال الفترة ما بين ١٩٩٤ و ١٩٩٨، فلا تزال آخر هذه المستويات (١٩٩٩) تقف عند ٥٥٠٠ حالة وفاة، و ٤,٨ مليون من الحوادث التي ينجم عنها منع المصابين عن العمل لـ ٣ أيام أو أكثر.

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

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

وفي حين بلغ عدد الوفيات بين كل العُمَّال في العالم قُرابة مليوني شخص كل عام. ويقدر أنه لكل حالة وفاة، تحصل ٥٠٠ إلى ٢٠٠٠ إصابة مرتبطة بالعمل. فإنه توجد معدلات وفيات وإصابات مرتفعة في منطقة الشرق الأوسط، حيث بلغت حالات الوفاة ١٩٠٠٠، وحالات الإصابات المرتبطة بالعمل أكثر من ١٤ مليون حالة في كل عام. وفي مناطق أخرى مثل أميركا اللاتينيَّة ومنطقة الكاريبي، يوجد قُرابة ٣٠ ألف حالة وفاة و ٢٣ مليون إصابة على التوالي كل عام^{٢٧}. ويلاحظ أن معدلات الوفيات لا تتلاءم مع الأوضاع الاقتصاديَّة للبلدان، حيث تتخطى معدلات الوفيات الناتجة عن العمل في بعض بلدان الشرق الأوسط معدلات البلدان الصناعية بأربعة أضعاف^{٢٨}.

والمؤكد أنه من الممكن تفادي أغلب حوادث العمل عبر "وقاية سليمة تدعمها ممارسات ملائمة للتفتيش، والتقارير، وترشدها اتِّفاقيَّات مُنظمة العمل الدوليَّة".

وتُعد التكاليف الاقتصاديَّة الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية تكاليف بالغة الضخامة على مستوى المنشآت وعلى المستوى الوطني والعالمي. حيث تقدر الخسائر الناجمة عن التعويضات، وفقد أيام العمل، وانقطاع الإنتاج، والتأهيل وإعادة التدريب، والمصروفات الطبية، وما إلى ذلك، حيث تبلغ قُرابة ٤% من إجمالي الناتج العالمي وربما أكثر. وتبلغ التقديرات الإجماليَّة لنفقات التعويضات بالنسبة لمجموعة بلدان مُنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ١٢٢ مليار دولار في عام ١٩٩٧ فقط، مع فقدان ٥٠٠ مليون يوم عمل نتيجة للحوادث أو المشكلات الصحيَّة. وإذا ما أخذنا في الاعتبار الخسائر في الممتلكات الناجمة عن الحوادث، وخاصة الحوادث الصناعية الكبرى، فإن الدراسات التي أُجريت مؤخراً تشير إلى أن الخسائر المؤمَّن عليها تقع في حدود خمسة مليارات دولار سنوياً، آخذة في الازدياد. بينما كانت في عام ١٩٧٠، قُرابة ١٠٠٠ حالة وفاة، وبلغت الخسائر المؤمَّن عليها قُرابة مليار دولار. وهي لا تجمع بيانات شاملة عن الخسائر العالميَّة، بل تقتصر الأرقام المذكورة على الأحداث ذات الطابع الحاد والمكثف. ولا

^{٢٦} منظمة الصحة العالمية: تقرير الصحة العالمية لعام ٢٠٠٢.

^{٢٧} نفس المصدر السابق.

^{٢٨} نفس المصدر السابق.

تتضمن الخسائر غير المؤمن عليها، والخسائر المؤجلة المرتبطة بالأحداث الحادة، والأثر البيئي، والخسائر الناجمة عن التلوث الصناعي المزمّن.

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

ووفقاً لمُنظمة العمل الدوليّة، فإن الفقر لا يسمح بتجنب حوادث العمل والأمراض المهنية بشكل مناسب، بل يؤثر على العمّال وأصحاب العمل وكامل بيئة العمل بشكل كبير، فصحة العامل المتدهورة تؤثر سلباً على إنتاجيته. وعلى العكس، تسمح الصّحة والسلامة المهنية الجيدة بتحسين الإنتاجية على مستوى المنشأة وعلى المستوى الوطني^{٢٩}.

معايير السلامة والصّحة المهنيّتين:

تتضمن أدوات مُنظمة العمل الدوليّة في مجال السلامة والصّحة المهنيّتين، نحو ٤٥ اتفاقية وتوصية^{٣٠}. ورغم أن بعض هذه الصكوك أصبح غير مستخدم، فإنّ استعراضاً لتطور معايير مُنظمة العمل الدوليّة على مر الزمن، كشف عن أن المعايير الراهنة للمُنظمة، تعبر عن العديد من التطورات المتوازية والتي يكمل بعضها بعضاً والتي لا زالت جارية بالفعل.

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

ويتمثل أحدث وأهم تغيير طرأ في هذا المجال في وضع مفاهيم شاملة لعدة قطاعات من قبيل "ثقافة العمل أو ثقافة السلامة"، وإنعاش "أخلاقيات العمل"، والقيام، منذ عهد قريب، بوضع "نظم الإدارة النوعيّة"، والانتقال من القواعد التقينيّة إلى النهج القائمة على النّظم، والتي تتطلب أطر عمل إداريّة تعمل على أكمل وجه. وتعالج معظم الصكوك التي اعتمدها مؤتمر العمل الدوليّ في هذا المجال، المشكلات التّقينيّة المتعلقة بظروف الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية. وقد أخذت هذه الصكوك في عين الاعتبار التطورات التكنولوجيّة والعلميّة؛ وكذلك تطور الممارسات التنظيميّة للعمل داخل المنشآت، وتتضمن أحكامها التزامات مُلزّمة وبالغة الدقة.

^{٢٩} منظمة العمل الدولية. أماكن عمل آمنة وصحية: جعل العمل اللائق واقعاً حقيقياً. مكتب العمل الدولي، جنيف، ٢٠٠٧.

^{٣٠} مرفق قائمة بها في ملاحق الدليل.

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

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

- اتفاقية السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل (رقم ١٥٥)؛
- اتفاقية خدمات الصحة المهنية (رقم ١٦١)؛
- اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧).

أولاً: اتفاقية السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)

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

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

نطاق تطبيق الاتفاقية (رقم ١٥٥):

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

أهداف الاتفاقية (رقم ١٥٥):

تطلب الاتفاقية (رقم ١٥٥) من الدول الأعضاء صياغة وتنفيذ سياسة وطنية مُتَّسقة، على ضوء ظروفها الوطنية، وبالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال، بشأن السلامة المهنية والصحة المهنية وبيئة العمل ومراجعتها دورياً.

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

وتُلزم الاتفاقية (رقم ١٥٥) الدول، بما يلي :

- وضع برامج استراتيجية وطنية في مجال السلامة والصحة المهنية؛

- وضع نظام اعتراف بالحالات والمشكلات في مجال السلامة والصحة المهنية؛
 - وضع نظام للتفتيش وإنفاذ أحكام السلامة والصحة المهنية.
 - وتضع في اعتبارها وبقدر مساسها بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، ما يلي:
 - العناصر المادية للعمل (أماكن العمل، بيئته، أدواته، المواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية والحيوية، طرق العمل).
 - العلاقات بين عناصر العمل: مادية وعمال ومشرفين.
 - تكييف الآلات والمعدات وأوقات وتنظيم وطرق العمل، وفقاً لقدرات العمال.
 - تدريب ومكافأة وتحفيز الأشخاص المعيّنين بالسلامة والصحة.
 - الاتصال والتعاون من مستوى المنشأة حتى المستوى الوطني.
 - حماية العمال وممثليهم من أية معاقبة بسبب حمايتهم للسلامة والصحة.
 - تحديد مسؤوليات كلٍّ من السلطات وأصحاب العمل والعمال وغيرهم بشأن السلامة.
- وقد تضمنت الاتفاقية (رقم ١٥٥) أحكاماً عامة لوضع برامج لخلق ثقافة تُعنى بالسلامة عن طريق التعليم والتدريب، وبشأن معدات الوقاية الشخصية (التي يوفرها أصحاب العمل "عند الاقتضاء").
- وألزمت أصحاب العمل بتقديم الملابس والمعدات الواقية، وأن يضمنوا بالقدر المعقول والمستطاع خُلُوَ بيئة العمل، والآلات، والمعدات، وطرائق العمل، والمواد، إلخ.. الخاضعة لإشرافهم، من أية مخاطر على سلامة وصحة العمال.
- وعلى أن يتعاون العمال وممثلوهم في المؤسسة، مع صاحب عملهم في إنجاز الواجبات التي تقع عليه.
- وعلى حماية العمال وممثليهم، من أية عواقب، عندما يقومون بما يحمي سلامتهم وصحتهم، أو انسحابهم من أماكن عمل، يعتقدون ولأسباب معقولة أنها تشكل خطراً وشيكاً وشديداً على حياتهم أو صحتهم، على أن يُبلغوا عن هذا فوراً.
- ثم أحالت إلى توصية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٦٤)، الأحكام الأكثر تفصيلاً. حيث أشارت فيها إلى إنشاء هيئة تنسيق ثلاثية وطنية تُعنى بمسائل السلامة والصحة المهنية، ولأحكام عن حق العمال في المشاركة، وإلى التأمين على إصابات العمال، ونظم الإعانات الاجتماعية، ومسألة التصنيف ووضع البطاقات.
- وإن كانت الاتفاقية (رقم ١٥٥) لم توفر أية تفاصيل تتعلق بتوفير الخدمات الصحية المهنية، أو بنظم التدريب والتثقيف في مجال السلامة والصحة المهنية، أو بشبكة خدمات للسلامة والصحة المهنية على المستوى الوطني، فقد تم تنظيمها بشكل مستقل في اتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٦١).

ثانياً: اتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٦١)

- أشارت الاتفاقية (رقم ١٦١)، إلى أن حماية العامل من الاعتلال الصحي والأمراض والإصابات الناتجة عن عمله، هي إحدى أهم المهام المُنوطة بمنظمة العمل الدولية بموجب دستورها القيام بها؛
- كما أشارت إلى اتفاقيات وتوصيات متصلة بموضوعها؛ مثل:
- توصية حماية صحة العمال في أماكن العمل، ١٩٥٣ (رقم ٩٧)؛

- توصية الصِّحَّة المهنية في أماكن العمل، ١٩٥٩ (رقم ١١٢)؛
- اتِّفَاقِيَّة توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العُمَّال في المؤسسات، ١٩٧١ (رقم ١٣٥)؛
- اتِّفَاقِيَّة السلامة والصِّحَّة المهنيَّين وبيئة العمل، ١٩٨١، (رقم ١٥٥)؛

تعريف الاتِّفَاقِيَّة (رقم ١٦١):

- خدمات الصِّحَّة المهنية: تعني الإدارة التي يعهد إليها بوظائف وقائيَّة، وبمسؤوليَّة إسداء المشورة لصاحب العمل وللعمال وممثليهم في المؤسسات، بشأن:
 - ١ - مقتضيات وحماية بيئة عمل مأمونة وصحيَّة، تيسِّر التمتع بصحة بدنيَّة ونفسية مُثلى في علاقتها بالعمل؛
 - ٢ - تكييف العمل مع قدرات العُمَّال في ضوء حالتهم الصِّحِّيَّة البدنيَّة والنفسية؛
- مُمَثِّلُو العُمَّال في المؤسسة: الأشخاص الذين يُعترف لهم بهذه الصفة، بموجب التشريعات أو الممارسات الوطنيَّة.

أحكام الاتِّفَاقِيَّة (رقم ١٦١):

- تضع كل دولة، في ضوء ظروفها، وبالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، سياسة وطنية متسقة لخدمات الصِّحَّة المهنية، وتنفذ هذه السياسة وتستعرضها دورياً؛
- تتعهد كل دولة بأن تقيم، تدريجياً، أقساماً للصحة المهنية لجميع العُمَّال، بمن فيهم العاملون في القطاع العام، وأعضاء التعاونيات الإنتاجية، وفي جميع فروع الأنشطة الاقتصادية، وفي جميع المؤسسات، ويجب أن تكون الترتيبات المتخذة لهذا الغرض كافية ومناسبة لمواجهة هذه المخاطر؛
- دون الإخلال بمسؤولية كل صاحب عمل عن سلامة وصحة مستخدميه، ومع مراعاة ضرورة مشاركة العُمَّال في مسائل السلامة والصِّحَّة المهنيَّين، تُسند إلى إدارات الصِّحَّة المهنية الوظائف التَّالية، وخاصة ما يكون منها ملائماً للمخاطر المهنية في المؤسسات:
 - ١ - تحديد وتقييم المخاطر التي تحدّد الصِّحَّة في مواقع العمل؛
 - ٢ - مراقبة عوامل بيئة العمل، وممارسات العمل، التي يمكن أن تؤثر على صحة العُمَّال، بما في ذلك الإنشاءات الصِّحِّيَّة والمقاصف وأماكن الإقامة، وخاصة عندما يكون صاحب العمل هو الذي يقدمها؛
 - ٣ - إسداء النصح بشأن تخطيط وتنظيم العمل، بما في ذلك تصميم مواقع العمل واختيار وصيانة وحالة الآلات وغيرها من المعدات والمواد المستخدمة في العمل؛
 - ٤ - المشاركة في وضع برامج لتحسين ممارسات العمل؛ وكذلك في اختيار وتقييم المعدات الجديدة، من ناحية تأثيرها على الصِّحَّة؛
 - ٥ - إسداء النصح بشأن السلامة والصِّحَّة المهنيَّين، والقواعد الصِّحِّيَّة، والأرغونوميَّة^{٣١}، ومعدات الوقاية الفرديَّة والجماعيَّة؛

^{٣١} الأرغونوميَّة: هي علم تنظيم العمل، وتعرف أحياناً بأنها "دراسة علمية للإنسان في بيئة عمله" أي بكل ما يحيط به من ظروف (أصوات - ضوضاء - ضوء - حرارة - تهوية .. إلخ) ومن أدوات وآلات وأساليب عمل.

- ٦- ملاحظة صحة العمّال في علاقتها بالعمل؛
- ٧- تشجيع تكييف العمل مع قدرات العامل؛
- ٨- المساهمة في تدابير التأهيل المهني؛
- ٩- التعاون في نشر المعلومات، وفي التدريب والتثقيف في مجالات الصّحّة المهنية، والقواعد الصّحيّة والأرغونومية؛
- ١٠- تنظيم الإسعافات الأوّلية، وعلاج الحالات الطارئة؛
- ١١- الاشتراك في تحليل أسباب حوادث العمل، والأمراض المهنية؛
- تتخذ تدابير لإقامة إدارات الصّحّة المهنية بموجب:
 - (١) القوانين أو اللوائح؛
 - (٢) اتّفاقيات العمل الجماعية، أو بطريقة أخرى يتفق عليها صاحب العمل والعمّال؛
 - (٣) أو بأية طريقة أخرى، تقرّها السلطة المختصة، بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمّال المعنّيين؛
- يجوز تنظيم إدارات الصّحّة المهنية، على شكل إدارة لكل مؤسسة بذاتها، أو إدارة مشتركة لعدد من المؤسسات، تبعاً للظروف؛
- يجوز أن تُقام إدارات الصّحّة المهنية، بما يتفق مع الممارسات الوطنية، من قِبَل:
 - ١- المؤسسات، أو مجموعة من المؤسسات المعنّية؛
 - ٢- السلطات العامة، أو الدوائر المعنّية؛
 - ٣- مؤسسات الضمان (التأمينات) الاجتماعيّ؛
 - ٤- أية هيئات أخرى ترخص لها السلطة المختصة؛
 - ٥- مجموعة مؤلّفة من الجهات المذكور أعلاه؛
- على صاحب العمل والعمّال وممثليهم أن يتعاونوا، ويشتركوا على قدم المساواة في تنفيذ التدابير التنظيميّة، وغيرها من التدابير، المتعلقة بإدارات الصّحّة المهنية؛
- تكون إدارات الصّحّة المهنية، متعددة الاختصاصات، وبما يتفق مع التشريعات الوطنية؛
- تنفذ إدارات الصّحّة المهنية وظائفها، بالتعاون مع الإدارات الأخرى في المؤسسة؛
- تتخذ تدابير لضمان التنسيق والتعاون بين إدارات الصّحّة المهنية، وغيرها من الإدارات الأخرى المعنّية بتقديم الخدمات الصّحيّة؛
- يتمتع العاملون الذين يقدمون خدمات الصّحّة المهنية باستقلال مهنيّ تام عن أصحاب العمل، والعمّال وممثليهم، من حيث الوظائف المنوط بهم القيام بها؛
- تحدد السلطة المختصة المؤهلات التي يجب أن تتوافر في مقدّمي خدمات الصّحّة المهنية؛

- لا ترتب ملاحظة صحة العمّال وعلاقتها بالعمل، أي انتقاص من كسب العمّال ودخولهم، وتكون مجانية تمامًا، وتجري أثناء ساعات العمل، ما أمكن ذلك.
- يجب إخطار جميع العمّال بالمخاطر الصحيّة التي ينطوي عليها عملهم؛
- تبلغ إدارات الصّحة المهنية بأية عوامل يشتبه في أنها قد تؤثر على صحة العمّال؛
- تبلغ إدارات الصّحة المهنية بما يحدث من اعتلالات صحيّة بين العمّال، وبأي تغيب عن العمل لأسباب صحيّة؛

ثالثًا: اتّفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصّحة المهنيّتين، ٢٠٠٦

(رقم ١٨٧)

بعد أن أدرك المؤتمر العام لمنظمة العمل الدوليّة^{٣٢}، ضخامة الإصابات والأمراض والوفيات المهنية، على الصعيد العالمي، والحاجة إلى اتخاذ المزيد من الإجراءات لمواجهة ذلك؛
وإذ يقر بأن الإصابات والأمراض والوفيات المهنية، تخلف أثرًا سلبيًا على الإنتاجية، وعلى التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛
وإذ يُذكر بإعلان فيلادلفيا، الذي ينص على التزام منظمة العمل الدوليّة أمام الملأ بنشر الدعوة بين مختلف أمم العالم إلى برامج من شأنها أن تحقق الحماية الوافية لحياة وصحة ملايين العاملين في جميع المهن.

تعريف الاتفاقية (رقم ١٨٧):

- سياسة وطنية: يُقصد بها السياسة الوطنية بشأن السلامة والصّحة المهنيّتين وبيئة العمل؛
- نظام وطني للسلامة والصّحة المهنيّتين: ويُقصد به الهيكل الذي يوفر الإطار الرئيس لتنفيذ السياسة الوطنية والبرامج الوطنية بشأن السلامة والصّحة المهنيّتين؛
- برنامج وطني بشأن السلامة والصّحة المهنيّتين: برنامج وطني يشمل أهدافًا يتعين تحقيقها في إطار زمني محدد مسبقًا، وأولويات ووسائل عمل، موضوعة بهدف تحسين السلامة والصّحة المهنيّتين، وأساليب لتقييم التقدم المحرز؛
- ثقافة وطنية وقائية للسلامة والصّحة المهنيّتين: يشير إلى ثقافة يكون فيها الحق في بيئة عمل آمنة وصحية محترمًا على جميع المستويات، وتشارك بموجبها الحكومة وأصحاب العمل والعمّال، مشاركة نشطة، في ضمان بيئة عمل آمنة وصحية، من خلال نظام من الحقوق والمسؤوليات والواجبات المحددة، ويمنح فيها مبدأ "الوقاية" الأولوية القصوى.

^{٣٢} مؤتمر العمل الدولي، في دورته رقم (٩٥)، وبتاريخ ٣١ مايو ٢٠٠٦.

أهداف الاتفاقية (رقم ١٨٧):

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

أحكام الاتفاقية (رقم ١٨٧):

السياسة الوطنية:

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

النظام الوطني:

(أ) تضع كل دولة، نظامًا وطنيًا للسلامة والصحة المهنية، تحفظه وتطوره تدريجيًا، وتستعرضه دوريًا، بالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلًا لأصحاب العمل والعمال؛

(ب) يشمل النظام الوطني للسلامة والصحة المهنية، من جملة أمور، ما يلي:

١ - قوانين ولوائح، واتفاقيات جماعية عند الاقتضاء، وأي صكوك أخرى من الصكوك ذات الصلة بمجال السلامة والصحة المهنية؛

٢ - سلطة أو هيئة، أو سلطات أو هيئات مسؤولة عن السلامة والصحة المهنية، معينة وفقًا للتشريعات والممارسات الوطنية؛

٣ - آليات لضمان الامتثال للتشريعات الوطنية، بما في ذلك نظم التفتيش؛

٤ - ترتيبات لتعزيز التعاون بين الإدارة والعمال وممثليهم على مستوى المنشأة، بوصف ذلك عنصرًا أساسيًا في تدابير الوقاية المتصلة بمكان العمل.

(ج) يشمل النظام الوطني للسلامة والصحة المهنية، عند الاقتضاء، ما يلي:

١ - هيئة أو هيئات استشارية ثلاثية وطنية، تتصدى لقضايا السلامة والصحة المهنية؛

٢ - معلومات وخدمات استشارية بشأن السلامة والصحة المهنية؛

٣ - توفير التدريب في مجال السلامة والصحة المهنية؛

٤ - خدمات في مجال الصحة المهنية، بما يتفق مع التشريعات والممارسات الوطنية؛

٥ - إجراء البحوث في مجال السلامة والصحة المهنية؛

٦ - آلية لجمع البيانات المتعلقة بالإصابات والأمراض المهنية وتحليلها، مع مراعاة صكوك منظمّة العمل الدوليّة ذات الصلة؛

٧ - أحكام بشأن التعاون مع نظم التأمين أو نظم الضمان الاجتماعي ذات الصلة، التي تغطي الإصابات والأمراض المهنية؛

٨ - آليات دعم لتحقيق تحسّن تدريجيّ في ظروف السلامة والصحة المهنية؛ في المنشآت بالغة الصغر والصغيرة والمتوسطة وفي الاقتصاد غير المنظم.

قائمة المراجع

- ١- دليل المنظّمات التّقائيّة، الجزء الأول، مكتب مُنظّمة العمل الدّوليّة بالقاهرة، ٢٠١٤.
- ٢- تطبيق معايير العمل الدّوليّة، تقرير لجنة الخبراء، مؤتمر العمل، الدورة ١٠٣، ٢٠١٤.
- ٣- المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل، مكتب العمل الدّوليّ، الدورة ١٠١، التقرير السادس، ٢٠١٢.
- ٤- إدارة العمل وتفتيش العمل، مكتب العمل الدّوليّ، الدورة ١٠٠، التقرير الخامس، ٢٠١١.
- ٥- تصديق وترويج الاتّفاقيّات الأساسيّة والإدارة السديدة، مكتب العمل الدّوليّ، الدورة ٣٠٩ مجلس الإدارة، ٢٠١٠.
- ٦- لمحة عن وضع السلامة والصّحة المهنيّتين في المنطقة العربيّة، مكتب العمل الدّوليّ ٢٠٠٧.
- ٧- الاستراتيجيّات والممارسات في مجال تفتيش العمل، مكتب العمل الدّوليّ، الدورة ٢٩٧، البند الثالث، ٢٠٠٦.
- ٨- إطار ترويجي للسلامة والصّحة المهنيّتين، مكتب العمل الدّوليّ، ٢٠٠٥.
- ٩- الدليل العربي حول حقوق الإنسان والتنمية، تحرير: محسن عوض، المنظّمة العربيّة لحقوق الإنسان، ٢٠٠٥.
- ١٠- المعاهدات والصكوك الدّوليّة، المكتبة العربيّة لحقوق الإنسان بجامعة

ميسوتا: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/iol.html>

مشروع تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في
الصناعات التصديرية المصرية



٩ شارع طه حسين - الزمالك - القاهرة ١١٢١١ - مصر

هاتف: ٢٧٣٦٩٢٩٠ / ٢٠٢ ٢٧٣٥٥١٧٦

فاكس: ٢٧٣٦٠٤٩ / ٢٠٢ ٢٧٣٦٢٣٥٨

البريد الإلكتروني: cairo@ilo.org