Qentar Journal for Humanities and Applied Studies
Islamic Studies and Qur'an Sciences Series - ISSN : 3080-9584 (Online)

دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال

دكتور خالد عبد الرحمن الزبير عبد القادر الأستاذ المشارك بجامعه الرباط الوطني - كلية القانون

تاريخ التقديم 2026/1/1- تاريخ القبول 2026/1/30 - تاريخ النشر 2026/2/28

الملخص :تناولت هذه الدراسة الدور الجوهري الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية (ILO) بوصفها منظمة متخصصة تهدف إلى إرساء السلام العالمي عبر العدالة الاجتماعية. استعرضت الدراسة الظروف التاريخية لنشأة المنظمة عقب الحرب العالمية الأولى وتطور دستورها وصولاً إلى إعلان فيلادلفيا 1944. تكمن مشكلة الدراسة في رصد مدى كفاية الآليات الدولية لحماية العمال في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتشريح الهيكل التنظيمي الفريد للمنظمة القائم على "التمثيل الثلاثي" (حكومات، أصحاب عمل، عمال). وتوصلت الدراسة إلى نتائج أبرزها: نجاح المنظمة في صياغة ترسانة قانونية تتجاوز 180 اتفاقية وتوصية شملت حقوقاً جوهرية مثل تحديد ساعات العمل، وحظر العمل القسري، وحقوق العمال المهاجرين. واختتمت الدراسة بتوصيات تؤكد ضرورة تعزيز الآليات الردعية الدولية لضمان التزام الدول بالمعايير العمالية، وربط حقوق العمال بمنظومة حقوق الإنسان الشاملة.

الكلمات المفتاحية :منظمة العمل الدولية، العدالة الاجتماعية، التمثيل الثلاثي، حقوق العمال، العمال المهاجرين، إعلان فيلادلفيا.

The Role of the International Labour Organization (ILO) in Protecting Workers' Rights: An Analytical Study of Origins, Objectives, and Mechanisms.

Author: Dr. Khalid Abdul Rahman Al-Zubair Abdul Qader.

Abstract: This study examines the pivotal role of the International Labour Organization (ILO) as a specialized agency dedicated to establishing global peace through social justice. The research explores the historical context of the ILO's establishment following World War I and the evolution of its constitution up to the 1944 Declaration of Philadelphia. The problem of the study lies in assessing the adequacy of international mechanisms for protecting workers amidst current economic transformations. Utilizing a descriptive-analytical approach, the study deconstructs the ILO's unique "Tripartite Structure" (governments, employers, and workers). Key findings indicate that the organization has successfully developed a legal framework of over 180 conventions and recommendations covering fundamental rights, such as working hours regulation, the prohibition of forced labor, and the rights of migrant workers. The study concludes with recommendations emphasizing the need to strengthen international deterrent mechanisms to ensure state compliance with labor standards and to integrate labor rights within the comprehensive human rights framework.

Keywords: International Labour Organization (ILO), Social Justice, Tripartite Structure, Workers' Rights, Migrant Workers, Declaration of Philadelphia

2/28/2026

مقدمة

تُعدّ منظمة العمل الدولية إحدى المنظمات الدولية المتخصصة التي تهدف إلى إرساء السلام الاجتماعي على المستوى العالمي، من خلال تحقيق العدالة الاجتماعية عبر توحيد وتنظيم قواعد العمل وفق مبدأ الوظيفية[1]، وقد جاءت نشأة هذه المنظمة في أعقاب الحرب العالمية الأولى، حيث ورد دستورها ضمن الجزء الثالث عشر من معاهدة فرساي. كما ارتبطت بالأمم المتحدة سنة 1946 خلال مؤتمر مونترو، واتخذت من مدينة جنيف بسويسرا مقرًا دائمًا لها. وقد بلغ عدد الدول الأعضاء فيها 175 دولة سنة 2003، واستطاعت خلال مسيرتها عقد ما يقارب خمسين مؤتمرًا دوليًا أسفرت عن إبرام عدد كبير من الاتفاقيات الدولية، تجاوزت 180 اتفاقية وتوصية، كان الهدف الأساسي منها حماية حقوق العمال على اختلاف فئاتهم[2].

تضمنت ديباجة دستور منظمة العمل الدولية مبادئ أساسية لتحقيق أهدافها، أهمها مكافحة البطالة، وحماية النساء والأطفال، وإقرار الأجر المتساوي، وتنظيم ساعات العمل. وقد أسهمت المنظمة في تطوير التشريعات العمالية دوليًا عبر اعتماد الاتفاقيات بأغلبية الثلثين في مؤتمرها العام، ما أدى إلى إقرار الدول الأعضاء لحقوق عمالية واسعة، تمثلت حتى عام 1939 في سبعٍ وستين اتفاقية صادقت عليها ستٌّ وأربعون دولة، إلى جانب عدد من التوصيات[3].

كما اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته السادسة والعشرين المنعقدة بمدينة فيلادلفيا في مايو 1944 إعلانًا خاصًا بأهداف المنظمة وأغراضها، عُرف بإعلان فيلادلفيا، حيث جرى لاحقًا إدراج أهداف إضافية بموجب التعديل الذي أُدخل على دستور المنظمة سنة 1946، وأُلحق نص الإعلان بالدستور، لتصبح الأهداف الواردة فيه جزءًا لا يتجزأ من المهام التي تضطلع بها المنظمة.

يقتضي إرساء قواعد دولية اجتماعية لتحقيق العدالة استحضار إنشاء منظمة العمل الدولية عام 1919 بجنيف، باعتبارها منظمة فريدة تقوم على التركيبة الثلاثية ومرتبطة بالعدالة الاجتماعية. وقد واصلت المنظمة عملها قرابة قرن انطلاقًا من قناعتها بأن الفقر يهدد الرفاه والأمن العالميين، وتسعى إلى تحسين أوضاع العمال دون تمييز عبر اعتماد الاتفاقيات والإعلانات الدولية، ووضع السياسات والبرامج، والإشراف على آليات الرقابة بما يحقق العمل اللائق.

[1]- وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص65.

[2]- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة 3، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر 2015، ص39.

[3]- عمر الحفصي فرحاتي، أدم بلقاسم قبي، بدر الدين محمد شبل، أليات الحماية الدولية لحقوق الانسان وحرياته الأساسية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2012، ص 157.

المبحث الأول: نشأة منظمة العمل الدولية، وأهدافها

تعدّ منظمة العمل الدولية من أبرز المنظمات الدولية المتخصصة في مجال العمل وحماية حقوق العمال، وُلدت كاستجابة دولية للتحديات الاقتصادية والاجتماعية التي أعقبت الحرب العالمية الأولى، في سياق سعي المجتمع الدولي لتحقيق السلام العادل والدائم عبر العدالة الاجتماعية. ولعبت هذه المنظمة دورًا فاعلًا في وضع الأسس القانونية والسياسات العملية لتنظيم علاقات العمل، وحماية حقوق العمال، وضمان بيئة صناعية آمنة ومنظمة، ويتناول هذا المبحث نشأة منظمة العمل الدولية وأهدافها، من خلال محورين رئيسيين:

المطلب الأول: تأسيس المنظمة الدولية للعمل، واختصاصاتها

يتم التطرق في هذا المطلب إلى الظروف التاريخية التي أدت إلى إنشائها، والاتفاقيات الدولية التي شكلت أساس دستورها، والاختصاصات التي تمنحها مكانة فريدة بين المنظمات الدولية، كما يلي:

أولا: تأسيس المنظمة الدولية للعمل

لم تُسفر الجهود التي بذلتها الجماعة الدولية لتنظيم العمل وحماية مصالح العمال عن نتائج ملموسة إلا مع مطلع القرن العشرين، حين أُنشئت سنة 1901 بمدينة بال السويسرية «الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمل»، والتي أسهمت في إحداث حراك فكري على مستوى الدول نتج عنه إبرام عدد من الاتفاقيات المهمة في حماية العمال، ومن أبرزها معاهدة برن لسنة 1905 التي حظرت تشغيل النساء ليلًا في الأنشطة الصناعية، ومعاهدة برن لسنة 1906 التي منعت استخدام الفوسفور الأبيض في صناعة أعواد الثقاب.

تأسست منظمة العمل الدولية سنة 1919 في أعقاب الحرب العالمية الأولى، متأثرة بالاضطرابات والتحولات التي شهدها العالم خلال ثلاثة عقود متتالية، ومنطلقة من قاعدة دستورية أساسية مفادها أن السلام العادل والدائم لا يمكن أن يتحقق إلا على أساس العدالة الاجتماعية، واتخذت من مدينة جنيف بسويسرا مقرًا لها.

تتميّز المنظمة بكونها ثلاثية التركيب، إذ يتكون وفد كل دولة عضو من ممثل عن الحكومة، وممثلين عن أصحاب العمل، وممثلين عن العمال، ما يعكس التوازن بين مختلف الأطراف الفاعلة في علاقات العمل. ويُعد هذا الأسلوب فريدًا مقارنة بمعظم المنظمات الدولية التي تمثل الدول فيها حكوماتها فقط، ويحقق فوائد مثل الحدّ من تغليب الاعتبارات السياسية، وتعزيز الثقة والمسؤولية لدى ممثلي العمال وأصحاب العمل، وضمان الرقابة الديمقراطية على أعمال المنظمة.

كما أسهمت المنظمة في تحديد سمات المجتمع الصناعي الحديث، مثل تحديد ساعات العمل بثماني ساعات يوميًا، ووضع سياسات الاستخدام، واعتماد سياسات السلامة والصحة المهنية، وتعزيز العلاقات الصناعية السلمية. وأكدت على ضرورة التزام جميع الدول والصناعات بهذه السياسات بشكل متزامن[4].

أما بالنسبة لعضوية المنظمة، فتضم الدول التي انضمت إليها قبل 1 نوفمبر 1945، بينما تخضع الدول الجديدة أو التي انسحبت سابقًا لأحكام خاصة:

1. الدول الراغبة في الانضمام والتي هي عضو في الأمم المتحدة، حيث يكفي تقديم طلب الانضمام مع إعلان الالتزام بدستور المنظمة.
2. الدول الراغبة في الانضمام دون أن تكون عضوًا في الأمم المتحدة، حيث يُقبل طلبها بموافقة أغلبية ثلثي المندوبين الحاضرين في مؤتمر العمل الدولي[5].

كما يجوز للدول الانسحاب بشرط إبلاغ المدير العام للمنظمة، ولا يصبح الانسحاب نافذًا إلا بعد سنتين تظل خلالها الدولة ملتزمة بكافة التزاماتها، كما حدث مع جنوب إفريقيا سنة 1964 والولايات المتحدة سنة 1977.

تواجه المنظمة بعض الإشكاليات في تطبيق مبدأ التمثيل الثلاثي، مثل مشاركة الدول الاشتراكية التي ألغت فئة أصحاب العمل الخاصين وضعفت فيها استقلالية النقابات، ما أخل بالتوازن بين فئات التمثيل مقارنة بالدول الرأسمالية. كما ثار جدل حول عبارة «النقابة الأكثر تمثيلًا»، حيث أوضحت المحكمة الدائمة للعدل الدولي سنة 1922 أن التقدير يشمل عوامل واقعية متعددة، وليس عدد الأعضاء فقط.

خلال الحرب العالمية الأولى، شددت النقابات العمالية على ضرورة إرساء السلام العالمي على أساس العدالة الاجتماعية، من خلال مؤتمرات عقدت في ليدس وبرن سنة 1918، ودعم مؤتمر فرساي سنة 1919 إنشاء لجنة للتشريع الدولي لدراسة الإجراءات الدولية لقضايا العمل، وكان عملها أساسًا للبند الثالث عشر في معاهدة الصلح، والذي أصبح لاحقًا دستور منظمة العمل الدولية (387/427)[6].

[4]- توماس لاكويني، اصول وتاريخ منظمة العمل الدولية، ترجمة: (حامد زيدان)، لبنان، دار الحلبي، 2003، ص173.

[5] - المادة (107) الاتفاقية الخاصة بانضمام الدول الى منظمة العمل الدولية.

[6]- توماس لاكويني، مصدر سابق، ص174.

عند تأسيس المنظمة، كانت إحدى هيئات عصبة الأمم، لكنها انفصلت عنها سنة 1934، ومع اندلاع الحرب العالمية الثانية نُقل مقرها مؤقتًا إلى مونتريال، ثم عاد إلى جنيف بعد انتهاء الحرب. وفي مؤتمر فيلادلفيا سنة 1944، صدر «إعلان فيلادلفيا» الذي وسّع اختصاصات المنظمة وأصبح جزءًا من دستورها[7].

وعند إنشاء الأمم المتحدة، ظل دستور منظمة العمل الدولية ساريًا، وأُقرت إمكانية ارتباط المنظمات الدولية المتخصصة التابعة للأمم المتحدة بالمنظمة، ليصبح اتفاق بتاريخ 30 أيار 1946 الرابط الرسمي بين المنظمة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة[8].

ثانيا: اختصاصات منظمة العمل الدولية

تضطلع منظمة العمل الدولية بدور أساسي في توحيد تشريعات العمل على المستوى الدولي، وذلك من خلال ما تصدره من اتفاقيات وتوصيات تهدف إلى تنظيم علاقات العمل وتحسين أوضاع العمال في مختلف الدول[9].

اتفاقيات العمل الدولية تُعد هذه الاتفاقيات معاهدات دولية يتم إبرامها في إطار المؤتمر العام للمنظمة، ولا تكتسب صفة الإلزام إلا بعد مصادقة الدول عليها وفقًا للإجراءات الدستورية المعمول بها داخليًا. ويترتب على هذه المصادقة نشوء التزامات قانونية في مجال العمل تقع على عاتق الدولة المصادِقة. وقد وضعت منظمة العمل الدولية عددًا كبيرًا من الاتفاقيات، بلغ إلى غاية نهاية سنة 1985 ما يقارب 161 اتفاقية دولية، شملت مختلف جوانب العمل. ومن أبرزها الاتفاقية رقم 1 لسنة 1919 المتعلقة بتحديد ساعات العمل بثمانٍ وأربعين ساعة أسبوعيًا «المعدلة»، والاتفاقية رقم 14 لسنة 1921 الخاصة بالراحة الأسبوعية، والاتفاقية رقم 42 لسنة 1942 المتعلقة بالأمراض المهنية، والاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 الخاصة بالعلاقات المهنية، إضافة إلى غيرها من الاتفاقيات التي نظمت العديد من الجوانب الجوهرية لعلاقات العمل[10].

المطلب الثاني: تكوين وعمل منظمة العمل الدولية، وأهدافها

يسلط هذا المطلب الضوء على الهيكل التنظيمي للمنظمة، ومبدأ التمثيل الثلاثي، وأجهزة المنظمة، إلى جانب أهدافها الجوهرية في حماية العمال وتعزيز العدالة الاجتماعية على الصعيدين الوطني والدولي، كما يلي:

---

[7]- احمد العوينسي، مهمة واهداف منظمة العمل الدولية، الرياض، دار الاموي للنشر، 2002م، ص97.

[8]- المادة (107) الاتفاقية الخاصة بانضمام الدول الى منظمة العمل الدولية.

[9] عدنان خليل التلاوي، القانون الدولي للعمل: دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل، المكتبة العربية في جنيف، ص5-6.

[10] - المرجع السابق نفسه، ص7-8.

أولا: تكوين وعمل منظمة العمل الدولية

تأسست منظمة العمل الدولية بموجب الفصل الثالث عشر من معاهدة فرساي سنة 1919، حيث حدد دستور المنظمة أهدافها ومجالات عملها، إضافة إلى سلطاتها وإجراءاتها الإدارية والأجهزة المكونة لها، وذلك لضمان تنفيذ المهام التي أُنشئت من أجلها.

وفي مؤتمرين نقابيين دوليين انعقدا في مدينة برن، تم التأكيد على ضرورة التعاون بين النقابات العمالية والسلطات السياسية المكلفة بوضع معاهدات الصلح. وبناءً على ذلك، قرر مندوبو الدول الحليفة في مؤتمر فرساي سنة 1919 إنشاء لجنة التشريع الدولي، مؤلفة من خمسة عشر عضوًا لدراسة الإجراءات الدولية الممكن اتخاذها بشأن موضوع العمل والعمال، وقد أتمت هذه اللجنة عملًا موسعًا أُدرج ضمن معاهدة الصلح بوصفه الباب الثالث عشر (387/427)، الذي أصبح فيما بعد دستور منظمة العمل الدولية[11].

ومع بداية الحرب العالمية الثانية، نقلت المنظمة مقرها مؤقتًا إلى مدينة مونتريال في كندا. وفي سنة 1944، عقد مؤتمر العمل الدولي اجتماعًا في مدينة فيلادلفيا بمشاركة إحدى وأربعين دولة، وأصدر عنه إعلان وسع من اختصاصات المنظمة، عُرف باسم «إعلان فيلادلفيا»، الذي أصبح جزءًا لا يتجزأ من دستور المنظمة[12]. كما أُبرم في نيويورك بتاريخ 30 أغسطس 1947 اتفاق بين رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي ورئيس مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، أصبح بموجبه المنظمة إحدى المنظمات الدولية المتخصصة في مجال العمل[13].

ويمثل الهدف الأساسي للمنظمة تنمية العدالة الاجتماعية وتحسين الظروف الاجتماعية وظروف العمل على المستوى العالمي، بما يسهم في تحقيق الأمن والسلام العالمي، وحماية الحقوق الأساسية للعمال، وبناء مجتمع إنساني متوازن، وتجنب الممارسات السلبية في المنافسة الدولية، والتي كانت حجر الزاوية في نشأة المنظمة.

وتقوم منظمة العمل الدولية بأربع مهام رئيسية تُعدّ دعائم لتقدم الحركة العمالية والمجتمع الحديث، وهي:

- تحقيق العدالة الاجتماعية.
- ضمان السلام العالمي.

[11] - توماس لاكويني، مصدر سابق، ص174.

[12]- محمد العوينسي، مهمة وأهداف منظمة العمل الدولية، الرياض، دار الأموي للنشر، 2002م، ص 97.

[13]- المرجع السابق نفسه، ص98.

- العمل على تطوير التشريعات الاجتماعية الوطنية، إذ أن تأخر الدول في هذا المجال يعوق سير التطور التشريعي، كما أشار إليه دستور المنظمة[14].

1. الهيكل التنظيمي لمنظمة العمل الدولية

تتألف منظمة العمل الدولية من ثلاث أجهزة رئيسية:

- **المؤتمر العام «مؤتمر العمل الدولي»**، والذي ينعقد سنويًا، ويقوم بانتخاب مجلس الإدارة، ووضع برنامج المنظمة، والتصويت على ميزانيتها التي تمولها الدول الأعضاء. كما يختص المؤتمر العام بإصدار معايير العمل الدولية والرقابة على تنفيذها، ويتمثل كل عضو فيه بأربعة مندوبين: اثنان يمثلان الحكومة، وواحد يمثل العمال، وآخر يمثل أصحاب العمل[15].
- **مجلس الإدارة** :ينتخب أعضاءه المؤتمر العام كل ثلاث سنوات، وينعقد عادة ثلاث مرات سنويًا لإعداد أجندة المؤتمر العام والاجتماعات الأخرى، وتسجيل القرارات وتقرير الإجراءات المناسبة، بالإضافة إلى تعيين المدير العام لمكتب العمل الدولي وإدارة أنشطة المكتب. ويعتمد المجلس فلسفة التمثيل الثلاثي، ويتكون حاليًا من 56 عضوًا: 10 أعضاء دائمين لدورهم الصناعي على المستوى الدولي، 28 يمثلون الحكومات، و14 يمثلون أصحاب الأعمال. وتشغل الدول الصناعية الكبرى عشرة مقاعد ضمن 28 مقعدًا مخصصًا للحكومات، بينما يُنتخب الأعضاء الآخرون عن طريق ممثلي الحكومات في المؤتمر العام. أما ممثلو أصحاب الأعمال والعمال فينتخبون من خلال ممثليهم في المؤتمر، وفق كفاءاتهم وقدرتهم على تمثيل المناطق كافة[16]. كما يضطلع المجلس بدور مهم في الرقابة على تنفيذ معايير العمل الدولية.
- **مكتب العمل الدولي** :ويقع مقره في جنيف، ويعد الأمانة العامة والدائمة للمنظمة، ويتألف من عدة إدارات، منها إدارات متخصصة بأنشطة العمال وأخرى بأصحاب الأعمال، بالإضافة إلى إدارة خاصة بمعايير العمل الدولية، حيث تقوم بتقديم الدعم الفني للحكومات والمنظمات العمالية وأصحاب الأعمال، وتنفيذ البرامج الفنية الخاصة بأنشطة المنظمة[17].

2. اللجان

أنشأت منظمة العمل الدولية مجموعة من اللجان الدائمة والمؤقتة لمعالجة المشكلات التي تواجهها، ومن أبرزها:

---

[14] - عبد المعني سعيد، العدالة الاجتماعية والسلام العالمي: سبيل هيئة العمل الدولية، القاهرة، دار الهنا، 1995، ص105.

[15] - عبد الله بن صادق دحلان، عدنان خليل التلاوي، مدونة القانون الدولي للعمل _ منظمة العمل الدولية والتشريع الدولي للعمل، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 2003، ص. 87

[16] - أبو الخير، السيد مصطفي أحمد، إستراتيجية فرض العولمة: الآليات ووسائل الحماية، القاهرة، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، 2008م، ص45.

[17]- أحمد يوسف القرعي، مجلة السياسة الدولية، العدد 76، القاهرة، 1995م، ص678.

- اللجان الاستشارية الإفريقية.
- اللجان الاستشارية الآسيوية.
- لجنة خبراء الضمان الاجتماعي.
- بعض اللجان المتخصصة في قطاعات محددة مثل الصناعة والزراعة وغيرها[18].

هذه الهيكلية المتنوعة والمتعددة الأجهزة تمنح منظمة العمل الدولية القدرة على متابعة قضايا العمال عالمياً بكفاءة، وتحقيق أهدافها في تعزيز العدالة الاجتماعية، وحماية الحقوق الأساسية للعمال، وتطوير التشريعات الوطنية المتعلقة بالعمل.

ثانيا: أهداف منظمة العمل الدولية

حددت أهداف منظمة العمل الدولية في كلٍّ من ديباجة دستورها وإعلان فيلادلفيا، حيث بيّنت ديباجة الدستور الغايات الأساسية التي قامت عليها المنظمة، ومن أبرزها ما يأتي:

1. **تحقيق العدالة الاجتماعية**: إذ إن إنشاء منظمة العمل الدولية جاء أساسًا بهدف رفع مظاهر الظلم والبؤس والاستغلال التي تعاني منها الفئات المحرومة في المجتمع، وهو ما أكدته ديباجة الدستور عندما نصت على أن "سلامًا عالميًا دائمًا لا يمكن أن يقوم إلا على أساس من العدالة الاجتماعية".
2. **ضمان السلام العالمي**: ويُقصد بذلك أن تحقيق العدالة الاجتماعية داخل الدولة يتطلب انتهاج سياسة حمائية للعمال من خلال تطبيق قواعد قانون العمل. كما أن إرساء السلام العالمي يقتضي ضمان تكافؤ فرص المنافسة بين الدول، وهو ما يستلزم تقارب كلفة عنصر العمل فيما بينها، الأمر الذي لا يتحقق إلا بالتزام الدول بأحكام وتشريعات وطنية متقاربة، وهو الهدف الذي تسعى منظمة العمل الدولية إلى تحقيقه.
3. **العمل على تطوير التشريعات الاجتماعية الوطنية**: ذلك أن الدول التي تسعى إلى توفير ظروف إنسانية للعمل، وتطوير تشريعاتها بما يمنح العمال مزيدًا من الضمانات، غالبًا ما تصطدم بتخلف دول أخرى في هذا المجال، الأمر الذي يعرقل مسيرة التطور التشريعي. وقد عبّرت ديباجة الدستور عن هذا المعنى بقولها: "لما كان في تخلف أي أمة عن توفير ظروف عمل إنسانية عقبة تعطل جهود غيرها من الأمم الراغبة في تحسين أحوال العمال داخل بلدانها"[19].

أما إعلان فيلادلفيا، فقد أكد في مادته الأولى المبادئ الأساسية التي تقوم عليها منظمة العمل الدولية، والمتمثلة في:

[18]- وسام نعمت إبراهيم السعدي، الوكالات الدولية المتخصصة، القاهرة: دار الفكر الجامعي، 2014، ص85.

[19]- المرجع السابقة نفسه، ص86.

- أن العمل لا ينبغي أن يُعامل بوصفه سلعة.
- أن الفقر، أينما وجد، يشكل خطرًا على رفاه الجميع.
- أن الكفاح ضد الحاجة يجب أن يُمارس بإرادة لا تعرف الوهن داخل كل دولة، وكذلك من خلال جهد دولي متواصل ومنسق، يشارك فيه، وعلى قدم المساواة، ممثلو العمال وأصحاب العمل إلى جانب ممثلي الحكومات.

كما نصت المادة الثانية من الإعلان على مبدأ المساواة بين البشر في حقهم في مواصلة التقدم الفكري والمادي، في إطار من الحرية والكرامة، مع تكافؤ الفرص[20].

وأكد الإعلان كذلك التزام منظمة العمل الدولية بمساعدة مختلف دول العالم على وضع وتنفيذ برامج ملائمة لتحقيق الأهداف التي تسعى إليها، ومن بينها:

1. توفير فرص العمل للجميع ورفع مستوى المعيشة.
2. استخدام العمال في الأعمال التي تتيح لكل فرد استثمار مؤهلاته وكفاءاته على النحو الأمثل.
3. تمكين الجميع من الحصول على نصيب عادل من ثمار التقدم، ولا سيما فيما يتعلق بالأجور وساعات العمل وسائر ظروف العمل، وضمان أجر يكفل حدًا أدنى لائقًا من مستوى المعيشة.
4. الاعتراف بالحق في المفاوضة الجماعية.
5. تعميم نظم وتدابير الضمان الاجتماعي.
6. حماية الطفولة والأمومة.
7. كفالة تكافؤ الفرص في مجال التعليم والتدريب المهني.

أما المادة الرابعة من الإعلان، فقد أكدت التزام منظمة العمل الدولية بالتعاون مع مختلف المنظمات الدولية التي أُنيطت بها مهمة تحسين الصحة والتعليم ورفاهية الشعوب كافة. في حين نصت المادة الخامسة على أن تطبيق هذه المبادئ يُعدّ شأنًا يهم مجموع دول العالم المتمدن[21].

[20]- المادة (1) (2) اتفاقية فيلادلفيا لمنظمة العمل الدولية الخاصة بحرية العمل وحق العمال.

[21] - المادة (4) (5) اتفاقية فيلادلفيا لمنظمة العمل الدولية الخاصة بحرية العمل وحق العمال.

المبحث الثاني: نشاطات المنظمة في حماية حقوق الإنسان وخاصة العمال على الصعيد العالمي

يُعدّ نشاط منظمة العمل الدولية في مجال حماية حقوق الإنسان، ولا سيما حقوق العمال، من الركائز الأساسية التي تقوم عليها رسالتها الدولية، إذ لم يقتصر دورها على وضع المعايير العمالية، بل امتد ليشمل متابعة تنفيذها وتعزيز احترامها على الصعيد العالمي. وقد أولت المنظمة اهتمامًا خاصًا بحماية العمال في ظل التحولات الاقتصادية العالمية، وتزايد حركة انتقال الأيدي العاملة عبر الحدود، وما يترتب على ذلك من تحديات قانونية واجتماعية تمس كرامة العامل وحقوقه الأساسية.

ويتناول هذا المبحث دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق الإنسان المتعلقة بالعمل، من خلال تسليط الضوء على نشاطاتها وآلياتها في ضمان حقوق العمال داخل دولة العمل، ثم الانتقال إلى بيان الجهود المبذولة لحماية حقوق العمال المهاجرين، وصولًا إلى مبدأ المساواة وعدم التمييز بين العمال الوطنيين والعمال المهاجرين، بوصفه أحد المبادئ الجوهرية في القانون الدولي للعمل، ويُقسَّم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب رئيسية، وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: ضمان حقوق عمال دولة العمل

تنص ديباجة دستور منظمة العمل الدولية على أن من حقوق العمال الأساسية الحق في ظروف عمل تحفظ كرامتهم، مشيرة إلى أن عدم التزام أي دولة بتوفير ظروف إنسانية للعمل يُشكل عقبة أمام الدول الأخرى الراغبة في تحسين أحوال العمال داخل بلدانها.

وقد عملت المنظمة على ترجمة هذه المبادئ إلى اتفاقيات دولية تهدف إلى تنظيم ظروف العمل وحماية حقوق العمال. من أبرز هذه الاتفاقيات:

- **تحديد الحد الأدنى للأجور** :فقد أبرمت المنظمة اتفاقية رقم 131 لسنة 1970 الخاصة بتحديد المستويات الدنيا للأجور، بما يكفل حماية العمال من استغلال الأجور المنخفضة.
- **تنظيم ساعات العمل اليومية** :إذ نصت الاتفاقية الأولى للمنظمة لسنة 1919 على تحديد عدد ساعات العمل اليومية في القطاع الصناعي، في حين تحدد اتفاقية رقم 30 لسنة 1930 ساعات العمل في التجارة والأعمال المكتبية، وقد دخلت هذه الاتفاقية حيز التنفيذ في 29 أغسطس 1953. وبالرغم من ذلك، وحتى أغسطس 2003، صادقت 52 دولة فقط على الاتفاقية الأولى، بينما صادقت ثلاثون دولة على اتفاقية رقم 30.

- **حرية التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية** :فقد اعترفت المنظمة في اتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بالحرية النقابية وحماية حق العمال في التنظيم، كما نصت اتفاقية رقم 98 لسنة 1949 على حق التنظيم والمفاوضة الجماعية. وحتى أغسطس 2003، صادقت نحو 142 دولة على الاتفاقية رقم 87، وحوالي 153 دولة على الاتفاقية رقم 98.
- **المساواة في الأجور** :أصدرت المنظمة اتفاقية رقم 100 لسنة 1951 الخاصة بالمساواة في الأجور بين الرجال والنساء عن العمل المتماثل، لتعزيز العدالة الاجتماعية وحماية حقوق المرأة العاملة.
- **حماية الأطفال من العمل القسري** :اعتمدت المنظمة عدة اتفاقيات بشأن عمالة الأطفال، كان أبرزها اتفاقية رقم 182 لسنة 1999، والتي تهدف إلى حظر أسوأ أشكال عمالة الأطفال واتخاذ الإجراءات الفورية للقضاء عليها.

تُظهر هذه الاتفاقيات تركيز منظمة العمل الدولية على تعزيز الحقوق الأساسية للعمال، وضمان بيئة عمل إنسانية وآمنة، ومكافحة التمييز واستغلال العمالة، بما يسهم في تعزيز العدالة الاجتماعية والسلام العالمي.

ومن ضمان الحق في تكوين النقابات والانضمام إليها

تُعد الحرية النقابية إحدى صور حق التجمع، ومن ثم فهي من الحقوق الأساسية للإنسان بحكم إنسانيته. ولا تقتصر أهمية هذا الحق على كونه أساسًا من حقوق الإنسان، بل تمتد أهميته أيضًا إلى اعتباراته العملية، حيث يشكل شرطًا أساسيًا لضمان جميع الحقوق والحريات الأخرى للعاملين[22].

ويُكفل هذا الحق في العديد من الصكوك الدولية، بما في ذلك اتفاقيات منظمة العمل الدولية:

- اتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم.
- اتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

وتعد هاتان الاتفاقيتان أهم الوثائق التي توضح التفويض الوارد في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية بخصوص حرية تكوين الجمعيات والانضمام إليها، كما توفران الأساس القانوني لممارسة العمال حقوقهم النقابية دون تدخل أو تمييز.

[22]- محمود مسعد محمود، دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر بدون سنة، ص447.

وفي هذا الإطار، تم إنشاء لجنة تقصي الحقائق والتوفيق في مجال الحرية النقابية بموجب اتفاق بين منظمة العمل الدولية والمجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة سنة 1950، وذلك لفحص الشكاوى المقدمة من نقابات العمال وأصحاب العمل بشأن انتهاكات الحقوق والحريات النقابية.

على سبيل المثال، قدمت الفيدرالية الوطنية لقطاع العدالة (SNAPAP) شكوى إلى اللجنة بعد توقيف 57 أمين ضبط عن العمل ومثولهم أمام المجلس التأديبي نتيجة مشاركتهم في إضرابات وحركات احتجاجية للمطالبة بحقوق اجتماعية ومهنية مشروعة.

وتقوم اللجنة بدراسة الشكوى والتحقيق فيها، والاتصال بحكومات الدول المعنية لتقديم تقارير حول التجاوزات المشتكى منها، والعمل على التوصل إلى حلول ودية للنزاعات. ومع ذلك، فإن قرارات اللجنة لا تحمل قوة إلزامية على الدول المعنية[23].

بهذه الآليات، تضمن منظمة العمل الدولية حماية الحق في تكوين النقابات والانضمام إليها، وتعزز ممارسة العمال لحرياتهم النقابية ضمن إطار قانوني دولي متفق عليه.

المطلب الثاني: ضمان حقوق العمال المهاجرين

يتناول هذا المطلب بيان الجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال المهاجرين، من خلال استعراض أهم الصكوك الدولية ذات الصلة، وآليات الحماية المعتمدة، ومدى إسهام المنظمة في معالجة الإشكالات العملية التي تواجه هذه الفئة في سوق العمل الدولي، كما يلي:

أولا: تعريف العامل المهاجر

يقدم التعريف الشامل للعامل المهاجر في الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (اتفاقية العمال المهاجرين). وفق المادة 2.1 من الاتفاقية، يُعرف العامل المهاجر بأنه:

"شخص سيزاول أو يزاول أو يواصل مزاولة نشاط مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها".

[23]- بيرم عبد المجيد صغير، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في قانون المؤسسات، كلية الحقوق جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2003/2004، ص. 24.

كما تميز المادة 2 بين فئات مختلفة من المهاجرين، مثل: العامل الحدودي، العامل الموسمي، العامل المرتبط بمشروع، العامل المتجول، الملاح، والعامل الذي يعمل لحسابه الخاص. وقد تم استبعاد هذه الفئات من معايير دولية أخرى سابقة، بما فيها بعض اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بحقوق العمال المهاجرين، إلا أن الجزء الخامس من الاتفاقية يحدد الحقوق التي تنطبق على هذه الفئات.

وتشمل فئة "العامل لحسابه الخاص" عددًا كبيرًا من العمال المهاجرين الذين يعملون في مشاريع أسرية صغيرة، سواء أداروها بأنفسهم أو بمساعدة أفراد أسرهم، وتطبق هذه التعريفات على جميع مناطق العالم.

كما تعترف الاتفاقية بأن العمال المهاجرين كيانات اجتماعية تمتد إليها حقوق أفراد أسرهم. وتنص المادة الرابعة على أن:

"يشير مصطلح 'أفراد الأسرة' إلى الأشخاص المتزوجين من عمال مهاجرين أو الذين تربطهم علاقة تنشأ عنها، وفق القانون المطبق، آثار مكافئة للزواج، وكذلك أطفالهم المعالين وغيرهم من الأشخاص المعالين الذين يعترف بهم بصفتهم أفرادًا في الأسرة وفق التشريع المطبق أو الاتفاقات الثنائية أو متعددة الأطراف المبرمة بين الدول المعنية".

ثانيا: الإطار القانوني الدولي لحماية حقوق العمال المهاجرين

تنص المادة 2 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية على وجوب احترام وصون الحقوق المدنية والسياسية دون تمييز لأي سبب، وقد أكدت لجنة حقوق الإنسان أن ضمان عدم التمييز يشمل المواطنين وغير المواطنين على حد سواء.

كما نصت المادة 2 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على حظر جميع أشكال التمييز، بما في ذلك التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو السن أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة أو المولد، أو غير ذلك من الأسباب[24].

[24] - الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، اللجنة التوجيهية الدولية للحملة العالمية للتصديق على اتفاقية حقوق المهاجرين، 2010، ص 17.

وتدعم معاهدات أخرى عدم التمييز في مجالات محددة تتعلق بحقوق الإنسان، مثل مكافحة التمييز العنصري، ومنع الاختفاء القسري، ومناهضة التعذيب وسوء المعاملة، وحماية الفئات الضعيفة كالنساء والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة.

كما توجد مجموعة من الوثائق الدولية، بما في ذلك الإعلانات والمبادئ والإرشادات، التي تحدد أسس معاملة العمال المهاجرين وتُستخدم لتعزيز وحماية حقوقهم، منها[25]:

1. اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية والبروتوكولات الملحقة بها:

- البروتوكول المتعلق بمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، خاصة النساء والأطفال.
- البروتوكول المتعلق بمكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو.

2. الاتفاقية الخاصة بالرق والتكميلية لأبطال الرق وتجارة الرقيق.
3. الإعلان بشأن حقوق الإنسان للأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه[26].
4. إعلان وبرنامج عمل ديربان.
5. توصيات المبادئ والإرشادات بشأن حقوق الإنسان ومكافحة الاتجار بالبشر – تقرير مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي.
6. قرار لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان بشأن حقوق المهاجرين [27]2005.
7. قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن حماية المهاجرين [28]2004.

ثالثا: اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالعمال المهاجرين

يشكل العمال المهاجرون طرفًا حيويًا في الاقتصاد العالمي، وقد أصدرت منظمة العمل الدولية عددًا من الاتفاقيات التي تركز على حقوق العمل الخاصة بهم:

---

[25]- التعليق العام رقم 15؛ لجنة حقوق الانسان؛ 1986؛ والتعليق العام رقم 18؛ اللجنة المعنية بحقوق الانسان؛ 1989.

[26] http://wwwohchr.org/english/issues/migration/taskforce/standahtm

[27] - الهجرة وحقوق الانسان - المعايير الدولية الاخرى"؛ المفوضية السامية لحقوق الانسان.

[28]- اعلان وبرنامج عمل المؤتمر العالمي لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكره الجانب وما يتصل بذلك من تعصب؛ ديربان، جنوب أفريقياء.2001.

- اتفاقية العمال المهاجرين رقم 97، 1949.
- اتفاقية العمال المهاجرين – الأحكام التكميلية رقم 143، 1975.

وتستكمل هاتان الاتفاقيتان توصيتان غير ملزمتين، تقدمان توجيهات إضافية حول حماية حقوق المهاجرين:

- توصية بشأن الهجرة من أجل العمل رقم 86، 1949.
- توصية بشأن العمال المهاجرين رقم 151، 1975.

تركز اتفاقية العمال المهاجرين على الهجرة الدولية بهدف العمل، وتتناول توظيف المهاجرين وظروف عملهم في الدول المضيفة، مع ضمان عدم التمييز في الأجور، والحقوق النقابية، والإعانات والضمان الاجتماعي (المادة 6)، وتشمل المرفقات تنظيم التوظيف العام والخاص، مع ضرورة توفير عقود للعمال المهاجرين، وفرض عقوبات على أي شخص يشجع الهجرة غير القانونية (المرفق الثاني، المادة 13).

كما صدرت اتفاقيات أخرى ذات صلة بالعمال المهاجرين، مثل اتفاقية العمال المنزليين رقم 189، 2011، التي تُعد مهمة بشكل خاص نظرًا لأن الكثير من العمال المهاجرين من النساء المهاجرات، وتستهدف حماية ظروف عملهن وحقوقهن في الدول المضيفة

المطلب الثالث: المساواة بين العمال المهاجرين وعمال دولة العمل

بالإضافة إلى المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان، أصدرت منظمة العمل الدولية عددًا من الاتفاقيات التي تسلط الضوء على حقوق العمال المهاجرين وتحميها، من أبرزها:

- اتفاقية العمال المهاجرين، 1949 (رقم 97).
- اتفاقية العمال المهاجرين – الأحكام التكميلية، 1975 (رقم 143).

وتستكمل هاتان الاتفاقيتان توصيتان غير ملزمتين، تقدمان توجيهات إضافية حول حماية حقوق المهاجرين من خلال التطبيق:

- توصية بشأن الهجرة من أجل العمل (مراجعة)، 1949 (رقم 86).
- توصية بشأن العمال المهاجرين، 1975 (رقم 151).

تركز اتفاقية العمال المهاجرين على الهجرة الدولية بهدف العمل، وتتناول توظيف المهاجرين وظروف عملهم في الدولة المضيفة، مع التأكيد على عدم التمييز في الأجور، والحقوق النقابية، والإعانات والضمان الاجتماعي (المادة 6). كما تنظم المرفقات التوظيف العام والخاص، مشددة على ضرورة توفير عقود للعمال المهاجرين المرتقبين، وفرض عقوبات مناسبة على من يشجع الهجرة غير القانونية أو المستترة (المرفق الثاني، المادة 13).

أما اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، فهي أول معاهدة تتناول حقوق العمال المهاجرين في أوضاع غير نظامية، وتتعامل مع الهجرة غير القانونية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة. وتنص المادة 2 على وجوب تحديد ما إذا كان هناك مهاجرون مستخدمون بشكل غير قانوني، والمادة 6 تدعو إلى فرض عقوبات على المتجرين أو الاستخدام غير القانوني للعمال، والمادة 9 تؤكد المساواة في المعاملة من حيث الأجر، والتأمين الاجتماعي، والمزايا الأخرى المستحقة عن أي عمل سابق للعمال المهاجرين غير الموثقين.

كما صدرت اتفاقيات أخرى ذات صلة، مثل اتفاقية العمال المنزليين، 2011 (رقم 189)، التي تستهدف حماية العمال المنزليين، خصوصًا النساء المهاجرات، باعتبارهن من الفئات الأكثر هشاشة في سوق العمل[29].

ويفرض ميثاق الأمم المتحدة، والشرعة الدولية لحقوق الإنسان، وإعلان فيينا المعني بحقوق الإنسان على الدول مسؤولية التعاون من أجل تحقيق حقوق الإنسان كافة، بما يشمل احترامها، والامتناع عن التدخل في التمتع بها[30]، وحمايتها من الانتهاكات، وضمان سبل الإنصاف عند حدوث انتهاكات، بالإضافة إلى اتخاذ إجراءات إيجابية، تشمل السياسات التشريعية والإدارية وتخصيص الموارد اللازمة لذلك[31].

بهذه الإجراءات والاتفاقيات، تؤكد منظمة العمل الدولية على تكافؤ حقوق العمال المهاجرين مع حقوق عمال الدولة المضيفة، بما يعزز العدالة الاجتماعية وحماية الحقوق الأساسية لجميع العمال بغض النظر عن جنسياتهم.

---

[29] -http://www.ohchr.org/EN/Issues/Pages/WhatareHumanRight.aspx

[30] -http://www.ohchr.org/EN/Issues/Pages/WhatareHumanRight.asx

[31] - تتألف الشرعة الدولية لحقوق الانسان من الاعلان العالمي لحقوق الانسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والبروتوكولين الاختياريين الملحقين به. http://www.ohchr.org/EN/Issues/Pages/WhatareHumanRight.asx .r

الخاتمة

خلص هذه الدراسة إلى أن منظمة العمل الدولية تمثل النموذج الفريد للمنظمات المتخصصة التي نجحت في الربط العضوي بين الاستقرار الاقتصادي والعدالة الاجتماعية. وقد كشف البحث أن القيمة الحقيقية للمنظمة لا تكمن فقط في صياغة القوانين، بل في قدرتها على خلق "ضمير عالمي" موحد تجاه حقوق العمال باعتبارها جزءاً أصيلاً من حقوق الإنسان التي لا تقبل التجزئة أو المقايضة.

أثبتت النتائج وجود "فجوة امتثال" واضحة بين النصوص الدولية والممارسات الوطنية؛ فرغم وجود أكثر من 180 اتفاقية وتوصية، لا تزال مظاهر استغلال العمالة، وغياب المساواة في الأجور، وضعف حماية العمال المهاجرين تشكل تحديات قانونية وأخلاقية قائمة. وهذا يشير إلى أن العائق الأساسي ليس في "نقص التشريع" وإنما في "ضعف آليات الإلزام والرقابة" على المستويين الدولي والإقليمي.

كما اتضح من خلال التحليل أن موازين القوى في بيئة العمل الحديثة قد انتقلت جزئياً من الأطر القانونية التقليدية إلى "القوى الذاتية" للعمال؛ حيث تلعب النقابات الواعية وحساسية المؤسسات الصناعية الكبرى دوراً حاسماً في انتزاع الحقوق. إن قدرة العمال على التأثير في استمرارية العملية الإنتاجية باتت تشكل أداة ضغط تفوق في فاعليتها أحياناً آليات الشكاوى الدولية التي تفتقر للصبغة الردعية.

بناءً على ما تقدم، توصي الدراسة بضرورة الانتقال من "الرقابة الأدبية" إلى "الرقابة الإلزامية"، عبر مراجعة الاتفاقيات الدولية لتتضمن جزاءات قانونية واقتصادية واضحة ضد الدول المنهكة للحقوق العمالية الأساسية. كما تؤكد التوصيات على أهمية "مأسسة الوعي" من خلال إدراج الثقافة العمالية في المناهج التعليمية، وتحديث التشريعات لتشمل حماية العمال في أنماط العمل الحديثة (عن بُعد) والعمالة المهاجرة.

ختاماً، إن تحقيق العمل اللائق والعدالة الاجتماعية هو مشروع مستمر يتطلب تكاتف الإرادة السياسية الدولية مع يقظة منظمات المجتمع المدني. فإصلاح أوضاع العمال ليس ترفاً قانونياً، بل هو ضرورة حتمية لضمان استدامة السلم والأمن العالمي وتجفيف منابع الفقر والتهميش التي تهدد رفاهية المجتمعات كافة.

المراجع

أبو الخير، السيد مصطفي أحمد (2008). *إستراتيجية فرض العولمة: الآليات ووسائل الحماية*. إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع.

الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم. (2010). اللجنة التوجيهية الدولية للحملة العالمية للتصديق على اتفاقية حقوق المهاجرين.

التعليق العام رقم 15 (1986). لجنة حقوق الإنسان.

التعليق العام رقم 18. (1989). اللجنة المعنية بحقوق الإنسان.

الحفصي، عمر فرحاتي، قبي، أدم بلقاسم، وشبل، بدر الدين محمد (2012). *آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية*. دار الثقافة للنشر والتوزيع.

دحلان، عبد الله بن صادق، والتلاوي، عدنان خليل (2003). *مدونة القانون الدولي للعمل: منظمة العمل الدولية والتشريع الدولي للعمل*. المكتبة الأكاديمية.

السعدي، وسام نعمت إبراهيم (2014). *الوكالات الدولية المتخصصة*. دار الفكر الجامعي.

سعيد، عبد المعني (1995). *العدالة الاجتماعية والسلام العالمي: سبيل هيئة العمل الدولية*. دار الهنا.

شابو، وسيلة (2015). *القانون الدولي للعمل*. دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع.

صغير، بيرم عبد المجيد (2004). *الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري* [مذكرة ماجستير غير منشورة]. كلية الحقوق، جامعة الجزائر.

التلاوي، عدنان خليل. (د.ت). *القانون الدولي للعمل: دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل*. المكتبة العربية في جنيف.

العوينسي، أحمد (2002). *مهمة وأهداف منظمة العمل الدولية*. دار الأموي للنشر.

العوينسي، محمد (2002). *مهمة وأهداف منظمة العمل الدولية*. دار الأموي للنشر.

القرعي، أحمد يوسف (1995). دور المنظمات الدولية. *مجلة السياسة الدولية*، (76).

لاكويني، توماس (2003). *أصول وتاريخ منظمة العمل الدولية* (ترجمة: حامد زيدان). دار الحلبي.

محمود، محمود مسعد (د.ت). *دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل*. دار النهضة العربية.

المفوضية السامية لحقوق الإنسان. (د.ت). *الهجرة وحقوق الإنسان: المعايير الدولية الأخرى*. http://www.ohchr.org/EN/Issues/Pages/WhatareHumanRight.aspx

المؤتمر العالمي لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكره الجانب وما يتصل بذلك من تعصب. (2001). *إعلان وبرنامج عمل ديربان*. جنوب أفريقيا.

هدفي، بشير (2015). *الوجيز في شرح قانون العمل* (الطبعة الثالثة). جسور للنشر والتوزيع.

الاتفاقيات والمو اثيق الدولية

اتفاقية فيلادلفيا لمنظمة العمل الدولية الخاصة بحرية العمل وحق العمال. (1944). المواد (1، 2، 4، 5).

الاتفاقية الخاصة بانضمام الدول إلى منظمة العمل الدولية. المادة (107).

الشرعة الدولية لحقوق الإنسان (تتألف من الإعلان العالمي، والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية، والعهد الدولي للحقوق المدنية). متاح على: http://www.ohchr.org/EN/Issues/Pages/