

## دور منظمة العمل الدولية في حماية البيانات الشخصية للعامل

**The role of the International Labor Organization in protecting the personal data of the worker**

بن قارة مصطفى عائشة \*

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، aichabenkaramostefa@univ-mosta.dz

تاريخ النشر: 2023/03/31

تاريخ القبول: 2023/02/17

تاريخ الاستلام: 2022/11/07

**ملخص:**

إنّ العلاقة بين المعلوماتية والعمل أصبحت واقعا موجودا وضرورة حتمية، هذه العلاقة وإن كانت تتضمن جوانب إيجابية كثيرة، فإنّها تنطوي في المقابل على جوانب سلبية تشكل خطرا على الحياة الخاصة والممارسة الفعلية للعامل، الأمر الذي دفع بمنظمة العمل الدولية باعتبارها منظومة متخصصة في النهوض بالعمل اللائق في مختلف أنحاء العالم إلى حماية خصوصية البيانات الشخصية للعامل وإقامة توازن بين حياته المهنية وحياته الخاصة.

وقد هدفت الدراسة الكشفت عن مظاهر الاعتداء على البيانات الشخصية للعامل؛ ومدى مساهمة آليات المنظمة في ضمان تكريس حماية لها. وأظهرت نتائج الدراسة أن اتفاقيات منظمة العمل الدولية تساهم في توفير الإطار القانوني لحماية البيانات الشخصية، كما أنّها تفتقر إلى آلية تنفيذية فعالة كمحكمة مختصة بالشؤون العمالية الدولية.

**كلمات مفتاحية:** العامل، المعلوماتية، البيانات الشخصية، منظمة العمل الدولية، خصوصية.

**Abstract:**

The relationship between informatics and work has become a reality and an inevitable necessity, and this relationship, although it includes many positive aspects, in turn includes negative aspects that pose a threat to the private life and actual practice of the worker, which prompted the International Labor Organization as a system specialized in promoting decent work in around the world to protect the privacy of the worker's personal data and to strike a balance between his professional and private life.

The study aimed to reveal the manifestations of abuse of personal data of the worker; And the extent to which the organization's mechanisms contribute to ensuring the protection of workers' personal data. The results of the study showed that the ILO conventions contribute to providing the legal framework for the protection of personal data, and that it lacks an effective executive mechanism as a court specialized in international labor affairs

\*المؤلف المرسل

**Keywords:** Worker; informatics; personal data; ILO; privacy.

## 1- مقدمة

شهدت حقوق الإنسان وحرياته الأساسية اهتماما متزايدا في العقود الأخيرة من القرن العشرين، وذلك لارتباطها الوثيق بمكنون حياة الإنسان وارتباطها بكرامته الشخصية، وقد انبثق عنه فيما بعد تحولا جوهريا تحت تأثير عوامل متعددة في طليعتها بلورة هذه الحقوق في إعلانات واتفاقيات دولية وإقليمية وتعززت الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، أو ما يعرف بالجيل الثاني.

في ظل هذه الظروف تبلورت أيضا الحقوق الأساسية في العمل، وهي حقوق لصيقة بشخص العامل وإنسانيته، وضرورة لتمكينه من القيام بعمله.

ومن بين طائفة الحقوق الأساسية للإنسان، حقه في حماية حياته الخاصة، والذي يعد من أبرز حقوقه الأساسية، ومن بين مقومات وعناصر هذا الحق، حماية البيانات الشخصية للإنسان.

وعلى صعيد العمل فإنّ البيانات الشخصية للعامل لا تقع تحت حصر، بل هناك عدد من البيانات اللازم توافرها لقيام عقد العمل ونشوء العلاقة بين العامل وصاحب العمل تتمثل في وجوب إظهارها للتعريف بالعامل، ومهنته، ومؤهلاته، وحالته الاجتماعية، وحالته الصحية، وتقارير تقييم أداءه، وغيرها من البيانات التعريفية.

من أجل ذلك نشأت الحاجة إلى تقرير حماية خصوصية البيانات الشخصية للعامل، وهو ما دفع بمنظمة العمل الدولية باعتبارها منظومة متخصصة في النهوض بالعمل اللائق في مختلف أنحاء العالم إلى حماية خصوصية هذه البيانات وإقامة توازن بين حياته المهنية وحياته الخاصة. وذلك من خلال الاتفاقيات والتوصيات التي تصدرها في هذا المجال، كما حاولت إنشاء مجموعة آليات من أجل ضمان تنفيذ هذه الاتفاقيات وتوفير الحماية التامة لهذه الفئة.

وتظهر أهمية الموضوع، من خلال بيان التأثير السلبي للتطور المعلوماتي والتكنولوجي على الحقوق والحرريات الشخصية بصفة عامة والعامل بصفة خاصة، حيث أدى إلى ظهور ما يعرف ببنوك المعلومات، والتي مكنت من جمع ورصد البيانات الشخصية للعامل، قد يساء استخدامها، أو توجيهها خاطئا، أو تستخدم في غير الأغراض المخصصة لها.

كما تتجلى أيضا هذه الأهمية في توضيح مدى كفاية مساهمة وفعالية منظمة العمل الدولية في تجسيد حماية فعالة للبيانات الشخصية الخاصة بالعامل.

وعليه تتمحور الإشكالية الأساسية لهذه الدراسة في ما يلي: إلى أي مدى ساهمت منظمة العمل الدولية في تحقيق

حماية خاصة لخصوصية البيانات الشخصية للعامل؟

بالإضافة إلى ما تثيره هذه الإشكالية الرئيسية من تساؤلات فرعية تتمحور أساسا حول الوسائل والآليات المقررة

## لضمان هذه الحماية؟

وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يقوم على وصف الظاهرة وذلك من خلال التعريف بالبيانات الشخصية للعمال ورصد تأثير التطور المعلوماتي على الحقوق والحريات الأساسية للعمال، كما اعتمدنا على المنهج التحليلي وذلك من خلال استقراء اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية التي جاءت بها حماية للعمال في مجال البيانات الشخصية وتحليلها.

وللإجابة عن هذه الإشكاليات التي تثيرها الدراسة تم تقسيم الورقة البحثية إلى المحاور التالية:

المبحث الاول: مصادر حماية البيانات الشخصية وفقا لمعايير منظمة العمل الدولية

المبحث الثاني: ضمانات منظمة العمل الدولية لحماية البيانات الشخصية للعمال

## 2. مصادر حماية البيانات الشخصية وفقا لمعايير منظمة العمل الدولية

أسفرت تكنولوجيا الإعلام والاتصال عن مخاطر عديدة بشأن الحياة الخاصة للعامل وتظهر هذه التأثيرات السلبية للمعلوماتية في مجال علاقات العمل على مستوى العقد بكافة مراحله. مما تطلب الامر تدخل دولي يكفل ضمان حماية الحياة الخاصة للعامل وبياناته الشخصية وهو الدور المقرر لمنظمة العمل الدولية، حيث اعتمدت أكثر من (190) معاهدة تتعلق بمسائل مختلفة، حول قضايا عمالية بما فيها تلك التي تتناول بشكل خاص حماية البيانات الشخصية بالعمال، بالإضافة إلى تلك المعاهدات الملزمة قانونا، دوت منظمة العمل الدولية معايير غير ملزمة تتخذ شكل توصيات وصكوك. وعلى أساس من ذلك، نتناول هذا الفصل من خلال المبحثين الآتيين، يتعلّق الأول منه بيان مظاهر الاعتداء على البيانات الشخصية للعامل، في حين تضمن الثاني منه تشريعات منظمة العمل الدولية المتعلقة بحماية البيانات الشخصية للعامل.

### 1.2 مظاهر الاعتداء على البيانات الشخصية للعامل:

ليبان مظاهر الاعتداء على البيانات الشخصية للعامل؛ يجب تحديد المقصود بالبيانات الشخصية أولا، ثم دراسة صور الاعتداء على هذه البيانات، هذا ما سوف نتناوله في الفروع التالية:

#### 1.1.2 المقصود بالبيانات الشخصية

الحق في البيانات الشخصية يرتبط ارتباطا وثيقا بالحق في الخصوصية، وأن كان هذا الأخير في معناه التقليدي هو حق الفرد في أن يقرر بنفسه متى وإلى أي حد يمكن للغير أن يطلع على شؤونه الخاصة<sup>1</sup>، وهناك أكثر من 160 دولة تشير إلى الحق في الخصوصية في دساتيرها ومن بينها الجزائر.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - بن قارة مصطفى عائشة، الحق في الخصوصية المعلوماتية بين تحديات التقنية وواقع الحماية، مجلة البحوث القانونية والسياسية، كلية د. مولاي طاهر سعيدة، العدد السادس، جوان 2016، ص 273.

البيانات الخاصة، الخصوصية المعلوماتية، والمعلومات الاسمية، والمعطيات ذات الطابع الشخصي، كلها مرادفات لمعنى واحد وهي المعلومات التي تتعلق بأحد الأشخاص مثل اسمه، ولقبه، وموطنه، ووضعه الاجتماعي أو الصحي.... وكل ما يتعلق بحياته الخاصة.

وقد عرّف المشرع الجزائري المعطيات ذات الطابع الشخصي من خلال الفقرة الثانية من المادة الثالثة من القانون رقم (07.18) المتعلق بحماية الأشخاص الطبيعيين في مجال معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي<sup>2</sup> على أن: "المعطيات ذات الطابع الشخصي هي كل معلومات بغض النظر عن دعائها متعلقة بشخص معرف أو قابل للتعرف عليه والمشار إليه أدناه " الشخص المعني " بصفة مباشرة أو غير مباشرة ، لاسيما بالرجوع إلى رقم التعريف أو عنصر أو عدة عناصر خاصة بهويته البدنية أو الفيزيولوجية أو الجينية أو البيومترية أو النفسية أو الاقتصادية أو الثقافية أو الاجتماعية.<sup>3</sup>

الملاحظ أنّ المشرع الجزائري توسع في تعريفه للمعطيات الشخصية، وحسنا ما فعله لتشمل المعطيات أي معلومة من الممكن أن تحدد هوية أي شخص بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، لأن التضييق في مفهوم المعطيات الشخصية قد يسمح للعديد من الجهات بالتعدي عليها خاصة مع تقدم تقنيات جمع البيانات ومشاركتها، فالبيانات الموزعة بقواعد البيانات مختلفة قد لا تدل على هوية الشخص بحد ذاتها، لكن إذا تم ربطها قد تفصح عن هوية الشخص، كما أن هذا التعريف الواسع المرن يسمح بتطبيق هذا القانون على أي صورة حديثة للمعطيات الشخصية يمكن ظهورها في المستقبل.

### 2.1.2 صور الاعتداء على البيانات الشخصية للعامل:

إنّ استخدام الوسائل التقنية من قبل المؤسسات لجمع المعلومات والبيانات الشخصية ومعالجتها أضحى يهدد الحياة الخاصة للعمال ويظهر ذلك جليا من خلال علاقة صاحب العمل بالعامل في مختلف مراحل سريان عقد العمل وعبر عدة مستويات:

#### المستوى الاول: مرحلة ما قبل التعاقد

تعتبر مرحلة التوظيف الأكثر عرضة للاعتداءات نظرا لحاجة مقدم الطلب للحصول على عمل، ورغبة صاحب العمل في الحصول على أقصى قدر ممكن من المعلومات عن المترشح للعمل، مستعملا في ذلك أحدث الوسائل والطرق في عملية انتقاء المرشحين قبل تعيينهم مما شكل اعتداء على حياتهم الخاصة ولعل أهمها هو إجراء اختبارات القبول عن طريق نظام المعلوماتية، وكذا إخضاع المترشحين إلى الاختبارات الطبية والنفسية لتأكد من سلامتهم الصحية، واستخدام أجهزة نقل الصورة والصوت.

<sup>1</sup> - القانون رقم (01.16) المؤرخ في 6 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية العدد 14، الصادرة في 07 مارس 2016.

<sup>2</sup> - القانون رقم (07.18) المؤرخ في 1 يونيو 2018 المتعلق بحماية الأشخاص الطبيعيين في مجال معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 34 الصادرة في 10 يونيو 2018.

<sup>3</sup> - ويلاحظ أن هذا التعريف يتطابق إلى حد كبير مع التعريف الذي جاء به التوجيه الأوربي رقم 46/95 الصادر بتاريخ 24 أكتوبر 1995 والتي عرف من خلال المادة 2/أ منه بأن: "المعطيات ذات الطابع الشخصي هي كل معلومة متعلقة بشخص طبيعي معرف أو قابل للتعرف عليه، يعد قابل للتعرف عليه( الشخص المعني)، يعدّ قابلا للتعرف عليه الشخص الذي يمكن معرفته، بصفة مباشرة أو غير مباشرة لاسيما بالرجوع الى رقم تعريف أو الى عنصر أو عدة عناصر خاصة مميزة لهويته الطبيعية، الفيزيولوجية النفسية، الاقتصادية، الثقافية أو الاجتماعية". **Tanuary, Law and computer**

technology, february, vol.7 .n ° 1. 1974, p 10

بالنسبة لتأثير النظام المعلوماتي على الحياة الخاصة للعامل مثلا في مرحلة انتقاء المترشحين تختلف باختلاف الوسيلة المعتمد عليها في هذه العملية سواء بالاعتماد على طريقة الأسئلة المحوسبة، أو طريقة برمجيات التقييم المتخصصة. ففي الطريقة الاولى تلجأ فيها بعض الهيئات المستخدمة إلى استخدام نماذج الأسئلة المحوسبة، تدرج فيها أمورا بعيدة كل الصلة عن الوظيفة وتمس بالحياة الخاصة للمترشح للعمل، وذلك رغبة في معرفة كل شيء عنه كأن تطرح أسئلة عن حالته العاطفية، العائلية، الاجتماعية، ماضيه الدراسي وعاداته ومعتقداته وانتماءاته، كما أن الكثير من المؤسسات أصبحت تستعين ببرامج الحاسب الآلي عند انتقاء عمالها، فيتم إدخال البيانات الشخصية لكل مرشح، ثم يعمل الحاسب الآلي على اختيار مجموعة منهم.<sup>1</sup>

في حين تعتمد طريقة برمجيات التقييم المتخصصة على برامج يتم شراؤها أو استئجارها، وتقوم بتحليل إجابات المترشح لإعطاء ملامح عن شخصيته.

### المستوى الثاني: مرحلة ما بعد التعاقد

إذا كان العامل يخضع لتبعية صاحب العمل بمناسبة ممارسته لنشاطه المهني أثناء تواجده في مقر العمل وأثناء الوقت العادي الذي يفرض عليه القيام بهذا النشاط، الا أنه يبقى محافظا على حقوقه الشخصية كالحق في الاسم والحق في الزواج فلا يجوز لرب العمل أن يفرض على العامل أن يقيم في بلد معين دون الآخر كما لا يجوز لرب العمل أن يتفق مع العامل كشرط للحصول على الوظيفة أن يغير اسمه من محمد مثلا إلى اسم أوروبي. ومن بين التطبيقات القضائية في هذا الشأن ما جاء في قرار محكمة النقض الفرنسية قررت بأن طرد عاملة لكون زوجها عضوا نشيطا في إحدى النقابات المهنية طردا تعسفيا، كما اعتبرت أن تسريح عامل بسبب تظليقه لحفيدة المدير العام للمؤسسة التي يشتغل بها بدوره تعسفيا غير مشروع.<sup>2</sup>

### 2.2 تشريعات منظمة العمل الدولية المتعلقة بحماية البيانات الشخصية للعامل:

لقد كانت منظمة العمل الدولية سباقة في مجال الاهتمام بفترة العمال وشؤون العمل، وتم تقرير أقصى حماية ممكنة لحقوق هؤلاء الأشخاص، خاصة حماية خصوصية بياناتهم الشخصية، باعتبارها حقا أساسيا ودستوريا، وعنصرا من عناصر الحياة الخاصة للعامل، وفي سبيل ذلك قامت منظمة العمل الدولية بوضع العديد من الاتفاقيات الدولية، وإصدار توصيات في هذا المجال من اجل تكريس حماية البيانات الشخصية للعامل، هذا ما سنبينه في ما يلي:

### 1.2.2 تشريعات خاصة بحماية سرية البيانات الشخصية لصحة العمال

نظرا لأهمية البيانات التي تتضمنها الفحوص الطبية للعاملين بالتمريض واتصالها المباشر بحياتهم الشخصية، فقد نصت الفقرة (47/ج) من التوصية رقم 157 لسنة 1977 بشأن ظروف عمل ومعيشة العاملين بالتمريض على وجوب ضمان الموضوعية والسرية في الفحوص التي تنص عليها هذه الفقرة ولا يجوز أن يجري هذه الفحوص أطباء تربطهم علاقة عمل وثيقة بالأشخاص الذين تجري عليهم الفحوص.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>. صالح محمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار الكتب القانونية، مصر، 2010، ص 50.

<sup>2</sup>. بنور سعاد، حماية الحياة الخاصة للعامل، أطروحة دكتوراه تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بلقايد، وهران، 2017. ص 216.

<sup>3</sup> - محمود سلامة، الحماية الدستورية والقضائية لخصوصية البيانات الشخصية للعامل، مطبعة أبناء وهبة محمد حسان، القاهرة، 2015، ص 154.

واستكمالاً لمظاهر الحماية للعاملين بالتمريض وتقديراً بأن البيانات والمعلومات الطبية المتعلقة بهم يجري تدوينها في سجلات، وخشية من اطلاع الغير على هذه البيانات، فقد نصت المادة (2/55) من التوصية على ضرورة أن تظل السجلات الطبية للعاملين بالتمريض سرية.

وفي عام 1979 اعتمد مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم (152) بشأن السلامة والصحة المهنيين في عمليات المناولة بالموانئ ليوّسع نطاق حماية البيانات الشخصية للعمال في قطاع عمليات المناولة بالموانئ من خلال القيام بسلسلة من الاجراءات والتدابير التي تستهدف حماية صحة وسلامة العمال ووقايتهم من المخاطر المهنية التي يتعرضون لها، ومن بينها الفحوص والاستقصاءات الطبية لهم بشكل أولي، وأن تكون سجلات الفحوص والاستقصاءات الطبية سرية وفقاً لنص المادة (3/36) من الاتفاقية، وهو ما أكدته التوصية رقم (160) بشأن السلامة والصحة المهنيين في عمليات المناولة في الموانئ في البند (6/26) منها.<sup>1</sup>

وازاء تنامي الاحصاءات في مجال العمل المختلفة، خاصة ما تعلق منها بالعمالة والبطالة بمظاهرها المختلفة وهيكلا الأجرور وإصابات العمل وغيرها، مما يستوجب عدم الإعلان عنها خاصة ما اتصل منها بالعمال وأمراضهم وإصاباتهم المهنية، فقد نصت الاتفاقية في المادة الرابعة على أنه "لا شيء في هذه الاتفاقية يفرض التزاما بنشر أو بكشف بيانات يمكن أن ينتج عنها بأي طريقة إفشاء معلومات تتعلق بوحدة إحصائية مفردة كشخص أو منزل أو منشأة أو مؤسسة " على أن أكثر المعايير الدولية تفصيلاً في مجال حماية سرية البيانات الشخصية للعمال وحياتهم الخاصة هو التوصية رقم 171 لسنة 1975 بشأن خدمات الصحة المهنية، وتتجلى مظاهر الحماية التي قررتها التوصية من خلال معالجتها لموضوعين أولهما مراقبة بيئة العمال وثانيهما مراقبة صحة العمال.

وحرصاً على ضمان سرية البيانات الشخصية التي تتعلق بصحة العمال وعدم إطلاع العاملين بالصحة المهنية عليها- باستثناء من لمهامهم شأن بها- فقد نصت الفقرة (14) من التوصية رقم 171 لسنة 1975 في بنودها الثلاثة على عدة أحكام في هذا الخصوص نوردتها فيما يلي:

1- ينبغي لأقسام الصحة المهنية أن تسجل البيانات الخاصة بصحة العمال في ملفات سرية شخصية، وينبغي أن تتضمن هذه الملفات أيضاً معلومات عن الوظائف التي يشغلها العمال، وعن التعرض للمخاطر المهنية التي ينطوي عليها عملهم، وعن نتائج أي تقييمات لتعرضهم لهذه المخاطر.

2. لا يجوز أن يطلع أي من العاملين الذين يقدمون خدمات الصحة المهنية على الملفات الصحية الشخصية إلا إذا كانت المعلومات التي تتضمنها هذه الملفات ذات صلة بأداء هؤلاء العاملين لمهامهم، وفي حالة احتواء الملفت على معلومات شخصية تنطبق عليها السرية الطبية يقصر الاطلاع عليها على العاملين الطبيين.

3. لا يجوز إبلاغ البيانات الشخصية المتعلقة بالتقييمات الطبية لأشخاص آخرين مالم يوافق العامل المعني على ذلك الإبلاغ.

وتورد الفقرة (15) من التوصية بعض التدابير اللازمة للمحافظة على سرية بيانات الصحة المهنية وضرورة النص عليها في القوانين واللوائح الوطنية حيث تقرر " ينبغي أن تكون شروط ومدة حفظ ملفات الصحة المهنية وشروط إمكانية إحالة

<sup>1</sup> - للاطلاع على اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية انظر موقع مكتبة حقوق الانسان/ جامعة منيسوتا:

http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html تاريخ الاطلاع: 2022/11/20. بتوقيت 08:25

هذه الملفات أو نقلها والتدابير اللازمة للحفاظ على سريتها لاسيما عندما تكون المعلومات التي تحتويها محفوظة في الحاسب الإلكتروني، مقرر في القوانين أو اللوائح الوطنية أو من قبل السلطة المختصة، أو محكمة، وفقا للممارسة الوطنية بالمبادئ التوجيهية الأخلاقية المعترف بها".

وفي العام التالي، واستكمالا لسلسلة اتفاقيات وتوصيات الحماية التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي بشأن صحة العمال، تأتي توصية السلامة في استخدام الحرير الصخري رقم (172) التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي عام 1986 لتبسط مزيدا من الحماية في مجال مراقبة بيئة العمل وصحة العمال، وذلك فيما نصت الفقرة (31) في بندها الثامن من أنه ينبغي أن يكون للعمال الذين يخضعون للإشراف الصحي:

(أ) الحق في سرية المعلومات الشخصية والطبية.

(ب) الحق في شروح مفصلة وكاملة لأعراض ونتائج الإشراف.

(ت) الحق في رفض الإجراءات الطبية التي تنتهك حرمة أبدانهم.

ويتواصل اهتمام منظمة العمل الدولية بسرية البيانات الشخصية للعامل في معايير العمل الدولية المتعلقة بالحماية الصحية في بعض قطاعات العمل حيث تؤكد الاتفاقية رقم (164) بشأن الحماية الصحية والرعاية الطبية للبحارة التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته رقم (74) عام 1987، حيث توجب المادة (12) على السلطات المختصة بكل دولة اعتماد نموذج تقرير طبي موحد للبحارة يستخدمه أطباء السفن أو رباطتها والمسؤولون عن الرعاية الطبية على ظهر السفن أو المستشفيات أو الأطباء على البر.

وتستوجب المادة المذكورة في فقرتها الأخيرة المحافظة على سرية المعلومات الواردة في نموذج التقرير الطبي ولا تستخدم إلا للأغراض الطبية.

## 2.2.2 تشريعات خاصة بمجال معالجة البيانات الشخصية للعمال

شهد عقد التسعينات من القرن الماضي صدور عدد من المعايير الدولية التي أكدت على ضرورة حماية البيانات الشخصية للعمال والحياة الخاصة لهم، حيث تضمنت اتفاقية العمل الليلي رقم (171) التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة والسبعين (يونيو 1990) على ضرورة المحافظة على التقارير الطبية التي تتضمن تقييما للحالة الصحية للعمال الليليين والتي تجرى عليهم قبل تعيينهم كعمال ليليين وعلى فترات منظمة وفقا لما هو مبين بالمادة (4) من الاتفاقية وأنه لا يجوز أن تبلغ نتائج هذه التقييمات للغير دون موافقة العمال المعنيين، باستثناء عدم اللياقة للعمل الليلي، ولا يجوز أن تستخدم هذه النتائج في غير صالحهم.

وتقدم مجالات التوظيف تطبيقات مهمة لحماية البيانات الشخصية والحياة الخاصة للعمل سواء في إدارات التوظيف العامة أو وكالات الاستخدام الخاصة، حيث يحرص أصحاب العمل على الوقوف على البيانات اللازمة لطالب العمل.

كما يتعين على العمال طالبي التوظيف تقديم البيانات والأوراق اللازمة لتوظيفهم بما في ذلك مؤهلاتهم وخبراتهم وتقاريرهم الصحية وظروفهم العائلية، ويجري معالجة هذه البيانات على الحاسبات الآلية للجهات الحكومية والمؤسسات وأصحاب العمل. وتقوم الخشية من تسريب أو نقل هذه البيانات والمعلومات المتعلقة بالحياة الخاصة للعمال إلى الطرف الثالث على نحو يضر بالعمال ويعرض حياتهم الخاصة لخطر الإفشاء.

من هنا تبدو أهمية المحافظة على سرية هذه البيانات والمعلومات واحترام الحياة الخاصة للعمال وهو ما نصت عليه المادة الرابعة (ج) من الاتفاقية رقم (179) بشأن تعيين وتوظيف البحارة التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته (84)

يونيو 1984، من ضرورة أن تقوم كل دولة ، عن طريق القوانين الوطنية أو اللوائح السارية ، بتحديد الشروط التي تستطيع بموجبها إدارات التعيين والوظيفي معالجة البيانات الشخصية للبحارة، بما فيه ذلك جمعها وتخزينها ودمجها وإبلاغها إلى طرف ثالث مع إيلاء الاعتبار إلى احترام الحياة الخاصة والحاجة إلى الحماية السرية .

وتورد التوصية رقم (186) والمتعلقة بالاتفاقية المذكورة أحكاماً أكثر تفصيلاً حيث تنص في البند (3) "أ" بأن تتضمن معايير التشغيل التي تضعها السلطة المختصة أن تقوم إدارات التعيين والتوظيف بالاحتفاظ بسجلات كاملة وتفصيلية بالبحارة الذين تغطيهم نظم التعيين والتوظيف المتبعة في هذه الإدارات مع الحرص على احترام الحياة الخاصة وضرورة حماية السرية على أن تتضمن هذه السجلات على الأقل المعلومات المتعلقة بمؤهلات البحارة وسجل خدمتهم والبيانات الشخصية والطبي ذات الصلة بالعمل.

وتؤكد هذا الحكم أيضاً اتفاقية العمل الدولية رقم (181) لسنة 1997 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة وذلك فيما نصت عليه المادة السادسة منها من ضرورة أن تكون معالجة البيانات الشخصية للعامل من قبل وكالات الاستخدام الخاصة على النحو التالي:

(أ) تجرى بطريقة تحمي هذه البيانات وتضمن احترام الحياة الخاصة للعامل بما يتفق مع القوانين والممارسات الوطنية.  
(ب) تقتصر على المسائل المتصلة بالمؤهلات والخبرة المهنية للعامل المعنيين وأي معلومات أخرى ذات صلة.  
وتنص التوصية رقم (188) لسنة 1997 الخاصة بالاتفاقية المذكورة على أحكام أكثر تفصيلاً نصت عليها الفقرتان رقم (11)، (12) من التوصية حيث تنص الفقرة (11) على أنه ينبغي أن يحضر على وكالات الاستخدام الخاصة أن تحفظ في ملفات أو سجلات بيانات شخصية غير مطلوبة للحكم على صالحة طالبي الوظائف، التي يجرى أو يمكن أن يجرى بحث ترشيحهم من أجلها.  
وتقرر الفقرة (12):

1. ينبغي لوكالات الاستخدام الخاصة ألا تخزن بيانات العمل الشخصية إلى طول المدة التي تبررها الأغراض المتعددة التي جمعت من أجلها أو طوال المدة التي يرغب العامل فيها البقاء على قائمة المرشحين الممثلين للوظيفة.  
2. ينبغي أن تتخذ تدابير لضمان وصول العمال إلى جميع البيانات الشخصية المعالجة بالنظم الالكترونية أو الآليات المحفوظة في ملف يدوي وينبغي أن تشمل هذه التدابير حق العمال في الحصول على نسخة من هذه البيانات والتحقق منها، وحقهم في طلب حذف أو تصحيح البيانات غير الصحية أو غير الكاملة.  
3. ينبغي لوكالات الاستخدام الخاصة ألا تطلب المعلومات على الحالة الصحية للعامل أو تحتفظ بها أو تستخدمها، أو تستند إلى هذه المعلومات لتحديد ملاءمة العامل للوظيفة ما لم تكن هذه المعلومات المتصلة مباشرة بمتطلبات مهنية معينة، وبشرط الحصول على إذن صريح من العامل المعني.

ومسيرة للتغييرات العالمية في المجالات الاقتصادية وما صاحبها من تطورات تكنولوجية ومعلوماتية التي ألقَتْ بآثارها على معايير العمل الدولية والعربية ، فقد شرعت منظمة العمل الدولية في مراجعة عدد من اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية التي صدرت في ظروف وأوضاع عمل دولية مغايرة بهدف تمكين معايير العمل الدولية من التوافق مع هذه التطورات العالمية، ومن بين اتفاقيات المراجعة هذه ، الاتفاقية رقم (185) لسنة 2003 التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في الدورة (91) يونيو 2003 والمتعلقة بوثائق هوية البحارة (مراجعة لاتفاقية ووثائق هوية البحارة الصادرة عام 1985).

وفي نصوصها تؤكد الاتفاقية، في المادة الثالثة (فقرة 7) على البيانات التي يجب ان تتضمنها وثائق هوية البحارة، وفي الفقرة (8) تشير الى وجوب شمول وثيقة هوية البحارة على بصمة أو تمثيل آخر للخصائص البيولوجية لحاملها بشرط ألا يؤدي ذلك الى انتهاك الحياة الخاصة للأشخاص المعينين أو أي إزعاج لهم أو أي إضرار بصحتهم أو أي إساءة لكرامتهم (البند أ من الفقرة).

وتؤكد الفقرة السابعة والأخيرة من هذه المادة على وجوب حماية البيانات الشخصية للبحار وكفالة الدولة الأعضاء عدم استعمال البيانات الشخصية للبحار وكفالة الدول الأعضاء عدم استعمال البيانات الشخصية المدونة في قاعدة البيانات الإلكترونية إلا بغرض التحقق من وثيقة هوية البحارة وهو أيضا ما يقرره البند(ج) من الفقرة (4) من الملحق الثالث للاتفاقية، والبند (د) الذي يقرر وجوب احترام الأفراد بما في ذلك الحق في احترام الحياة الخاصة عند جمع وتخزين البيانات الشخصية وتداولها ونشرها.

وتلزم الفقرات (5،6،8) من الملحق الثالث للاتفاقية الدول الأعضاء بوجوب تدقيق الإجراءات بهدف التأكد من أنها مطبقة بطريقة تتماشى مع احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الواردة في الصكوك ذات الصلة لمنظمة العمل الدولية.

وفي ذات السياق المتقدم، تأتي اتفاقية العمل البحري رقم (186) لسنة (2006) مراجعة التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته (94) يونيو (2009) والتي جاءت مراجعة بعدد (37) اتفاقية في مجال العمل البحري نصت عليه المادة العاشرة من هذه الاتفاقية.

وتلزم الاتفاقية الدول الأعضاء طبقاً للمبدأ التوجيهي (ب) 4/1 بشأن التعيين والتوظيف بالاحتفاظ بسجلات كاملة وتفصيلية للبحارة الذين يشملهم نظام التعيين والتوظيف مع ابقاء الاهتمام الواجب للحق في الحياة الخاصة وضرورة . حماية السرية، وأن يشمل ذلك دون أن يقتصر - على مؤهلات البحارة وسجل الاستخدام والبيانات الشخصية ذات الصلة بالاستخدام، والبيانات الطبية ذات الصلة بالاستخدام.

### 3. ضمانات حماية الخصوصية المعلوماتية للعامل:

تلعب منظمة العمل الدولية دورا بارزا في حماية خصوصية البيانات الشخصية، ولضمان تنفيذ المعايير الدولية المقررة في هذا المجال، واحترام الدول الاحكام الواردة في الاتفاقيات المصادق عليها، حرص واضعوا دستور المنظمة منذ انشاءها سنة 1919 على إقامة نظام فعال للإشراف الدولي تسند إليه مهمة الرقابة على سياسات الدول بما يكفل توفير حماية للبيانات الشخصية للعامل أثناء توظيف المعلوماتية في عالم الشغل.

وينقسم نظام الاشراف على تطبيق اتفاقيات العمل الدولية إلى أسلوبين، نظام دوري قائم على فحص تقارير الحكومات، ونظام عرضي قائم على تقديم الشكاوى أو البلاغات بصدد انتهاكات محددة لأحكام الاتفاقيات، وسيتم تفصيل ذلك في المطالب التالية:

### 1.3 نظام الاشراف العادي:

يسمى أسلوب الرقابة على أساس التقارير أو أسلوب الرقابة النظامية الدورية، يتم بصورة تلقائية دون طلب من جهة ما، يجري من خلال فحص التقارير الحكومية الدولية المصادق عليها مما يتطلب انشاء آليات دولية في إطار المنظمة تكون مهمتها الأساسية السهر على فحص التقارير المقدمة.

### 1.1.3 نظام التقارير

طبقاً لنص المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية فقد أوجبت على كل دولة عضو تقديم تقارير سنوية إلى مكتب العمل الدولي عن التدابير التي اتخذتها من أجل تنفيذ أحكام الاتفاقيات التي تكون طرفاً فيها والاتفاقيات التي لم تصادق عليها وحتى توصيات المنظمة، وبعد ذلك يحيلها المكتب إلى لجان متابعة التنفيذ وهما:

#### 1.1.1.3 لجنة الخبراء

تم إنشاء هذه اللجنة في عام 1926، وقد تمّ تقنين اختصاصاتها وأساليب عملها عام 1977، وتتكون من عشرين عضواً يمثلون مختلف المناطق الجغرافية، مدّة عضويتهم ثلاث سنوات قابلة للتجديد وبعين هؤلاء الأعضاء بصفة شخصية من بين أشخاص مشهود لهم بالكفاءة، والخبرة الفنية والحيدة والاستقلال.<sup>1</sup> وتمثل ولاية اللجنة في تقدير مدى مطابقة وعدم تعارض بين أحكام اتفاقيات العمل الدولية، وبين أحكام التشريعات والتطبيق والممارسات الوطنية، وتعدّد اجتماعها السنوي بالتاريخ والمدة التي يحددها مجلس الإدارة، تتخذ قرارها حول التقرير السنوي وفق قاعدة الاجماع، أما إذا تعذر ذلك يلجأ إلى قاعدة الاغلبية ثم ينشر القرار وتبلغ الدولة المعنية به وفق إجراءات ومواعيد محددة. تتخذ تعليقات اللجنة شكل ملاحظات تتضمن تعليقات على المسائل المتعلقة بتطبيق دولة معينة اتفاقية ما أو طلبات مباشرة تناول عادة مسائل تقنية أو طلبات للحصول على معلومات.<sup>2</sup> وإضافة إلى هذه الصلاحيات، فقد عهد مجلس الإدارة إلى لجنة الخبراء فحص التقارير التي تقدمها الجول الأعضاء إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة، طبقاً للمادة 18 من العهد الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، في الموضوعات التي تدخل في إطار منظمة العمل الدولية.

#### 2.1.1.3 لجنة المؤتمر

جرى مؤتمر العمل الدولي منذ عام 1919 على مناقشة تقارير الدول بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات في الجلسة العامة للمؤتمر، غير أن تزايد عدد تصديقات الدول على الاتفاقيات، جعل من الصعب على مؤتمر العمل الدولي مناقشة هذه التقارير في الجلسة العامة، وهو ما صدر به قرار مؤتمر العمل الدولي على تكوين لجنة من بين أعضائه لدراسة مختلف التقارير المحالة إليه، وترفع هذه اللجنة تقريراً عن نتائج مناقشتها إلى المؤتمر. وتتكون اللجنة حسب المادة 7 من دستور المنظمة من ممثلين عن أطراف الانتاج الثلاثية (حكومات وأصحاب العمل وعمال). وتختص بدراسة التقارير المرفوعة إليها من لجنة الخبراء.

1 - محمود سلامة، المرجع السابق، ص 166.

2 - عبد الوهاب محنش، حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في القانون الدولي لحقوق الانسان، ماجستير في القانون الدولي لحقوق الانسان، كلية الحقوق، جامعة باتنة، 2016، ص 10.

نُجتمعت كل سنة عند انعقاد دورة المؤتمر وتمثل ولايتها في النظر في التدابير المتخذة لإنفاذ الاتفاقيات وفقا للمادة 09 والتقارير المرسله وفقا للمادة 22 والتدابير المتخذة عملا بالمادة 11 من الدستور، وتوجه الدعوى لممثلي الحكومات المعنية لحضور جلساتها في التاريخ الذي حددته للاستماع إلى توضيحاتهم حول ما يطرحه أعضاء اللجنة من تساؤلات، وبعد نهاية المداولات تعد اللجنة تقريرا يتضمن قائمة الملاحظات التي تراها مناسبة حول قرار اللجنة يقدم إلى المؤتمر ويناقش في جلسة عامة، ثم ينشر في محاضر جلسات المؤتمر وينشر على نحو مستقل ليوزع على الحكومات. إن دور لجنة المؤتمر لا يعد من قبيل محاكمة الدول المخالفة للالتزامات الدولية، وإنما يهدف إلى إبراز المشاكل التي تواجهها الدولة حتى تبذل قصارى جهدها لتصحيح الوضع.

### 2.1.3 مكتب العمل الدولي:

يعتبر مكتب العمل الدولي الجهاز الأكثر فعالية في منظمة العمل الدولية، حيث يعتبر أمانة المنظمة، يرأسه مدير عام يتم تعيينه بواسطة مجلس الإدارة، ويضم أكثر من 1700 موظف من مختلف الجنسيات، يقع مقره بمدينة جنيف بسويسرا. يعد المكتب تقريرا سنويا عن أعمال المنظمة ويعرضه على المؤتمر العام وتقوم فروع جمع المعلومات التي لها علاقة بالعمل وتساعد الدول الاعضاء في صياغة قوانين العمل بها. من مهام مكتب العمل ما يلي:

- 1- إعداد الوثائق التي تتناول مختلف بنود جدول الاعمال المعروف على دورات المؤتمر.
  - 2- تحسين الممارسات الادارية ونظم التفتيش.
  - 3- متابعة تنفيذ الاتفاقيات بالنسبة للدول التي صادقت عليها وعرض أسباب عدم المصادقة عليها من طرف الدول التي لم تصادق عليها.
  - 4- مهام منصوص عليها في المادة 22 من الدستور، أهمها:  
- تحرير واصدار المطبوعات التي تعالج مشاكل الصناعة والعمل باللغات التي تكون مناسبة. تكون للمكتب أي سلطات ومهام أخرى قد يعهد إليه به المؤتمر أو مجلس الإدارة.<sup>1</sup>
- هو المسؤول أمام مجلس الإدارة عن إنفاق أموال المنظمة طبقا لنص المادة 13 الفقرة 2.

### 2.3 نظام الشكاوى:

نصّ دستور منظمة العمل الدولية في مادته 26 على أن: "لأيّ دولة من الدول الأعضاء الحق في أن تتقدم إلى مكتب العمل الدولي، بشكوى ضد أي دولة أخرى...". وعليه يتضح من نص المادة أن دستور منظمة العمل الدولية قد أنشأ نظاما للرقابة على تطبيق قواعد العمل الدولي للاتفاقية، عن طريق التقدم بشكوى إلى المنظمة. وعليه سيتم تناول من خلال هذا المطلب بيان الجهات التي تقدم إليها الشكوى، وفيما بعد مراحل البحث في الشكوى من خلال عملية البث في الشكوى في الفروع الآتية:

### 1.2.3 جهات تقديم الشكاوى:

تقدم الشكاوى من طرف ثلاث جهات والمتمثلة في: الدول، النقابات ومجلس إدارة منظمة العمل الدولية.

<sup>1</sup> - الطيب فرجان، آلية عمل مكتب العمل الدولي في الرقابة على حقوق العمال، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، مجلد 2، عدد 1، 2017، ص 137، ص 138.

### 1.1.2.3 Les plaintes التي تقدمها الدول:

وهي شكاوى ترفعها دولة ما ضد دول أخرى، بسبب انتهاكها لقواعد العمل الدولية، وفقا للمادة 26 من دستور المنظمة، قد تؤدي إلى تحقيقات دولية، أو تنديد بالدول المنتهكة، ذلك أن الشكاوى تحال إما إلى حكومة الدولة المعنية لكي تقوم بالتعليق عليها وإما إلى لجنة تحقيق يتم اختيارها حسب الحالات، وهي لجنة مكونة من أشخاص مستقلين ومن ذوي المؤهلات العالية، كي تتم دراستها والتعليق عليها، وبعد ذلك تقوم لجنة التحقيق بوضع توصياتها اللازمة لحل القضية، ويكون للدولة المعنية الحق في إرسال مبعوث عنها للاشتراك في مداورات المجلس، وبعد ذلك يكون على الدولة المعنية إما قبول تلك التوصيات أو إحالة القضية إلى محكمة العدل الدولية، أما إذا رفضت الدولة المعنية يرفع المجلس القضية إلى المؤتمر العام مرفقة بتوصياته 1.

### 2.1.2.3 البلاغات المقدمة من طرف النقابات Reclamation

طبقا للمادتين (24)، (25) من دستور منظمة العمل الدولية، يجوز لمنظمة أصحاب العمل أو العمال التقدم بأي بلاغ إلى مكتب العمل الدولي ضد أية دولة تكون طرفا في الاتفاقية ولم تنفذ التزاماتها المنصوص عليها في الاتفاقية، ويتم دراسة البلاغ من قبل لجنة ثلاثية خاصة بالحريات النقابية مبنقة عن مجلس الإدارة. وللمجلس الإدارة أن يعلم الحكومة المعنية بالبلاغ المقدم ضدها، وفي حالة عدم الرد من قبل هذه الأخيرة خلال مهلة معقولة، أو إذا اعتبر مجلس الإدارة أن الرد الوارد منها غير مقنع، للمجلس أن ينشر البلاغ ومعه الرد عليه في حالة وجوده<sup>1</sup> وإذا كان البلاغ يتعلق بمسائل خاصة بالحرية النقابية فإن لمجلس الإدارة أن يحيله إلى لجنة تدعى "لجنة تقصي الحقائق والتوفيق المعنية بالحرية النقابية" لدراسته وفقا للمادتين (24)، (25) من دستور المنظمة.

### 3.1.2.3 الشكاوى المقدمة من طرف مجلس إدارة منظمة العمل الدولية.

يجوز لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية تقديم شكاوى في حالة عدم وفاء أي دولة طرف بالتزاماتها بموجب الاتفاقيات، وهو ما نصت عليه المادة (26/4) من دستور المنظمة، سواء كانت الشكاوى مقدمة من تلقاء نفس أعضاء المجلس أو بناء على شكاوى يتلقاها من أحد المندوبين في المؤتمر. بالإضافة إلى ذلك فد خلق دستور منظمة العمل الدولية نظاما من شأنه أن تكون المنظمات غير الحكومية وسيطا مباشرا في علاقة مع شخص من أشخاص القانون الدولي.

### 2.2.3 الفحص والبث في الشكاوى:

بعد إيداع الشكاوى من طرف الجهات الثلاث المذكورة سلفا، لدى مكتب العمل الدولي، فإن مجلس إدارة منظمة العمل الدولية يقوم بإجراءات للفحص والبث في الشكاوى المودعة، ويتم ذلك بأحد الطرق التالية:

### 1.2.2.3 الاجراء التوفيقي.

<sup>1</sup> - عبد العزيز، قادري، حقوق الانسان في القانون الدولي والعلاقات الدولية، المحتويات والاليات، دار هومة، الجزائر، 2005، ص168.

يجوز لمجلس إدارة المنظمة أن يجري اتصالات بالحكومات التي يعينها الامر بشأن ما يصله من شكاوى طبقا لنص المادة 24 من دستور المنظمة، ويكون القصد من هذا الاجراء هو التوفيق بين وجهات النظر المختلفة بشأن ال موضوع محل النزاع قبل اتخاذ إجراءات أخرى.<sup>1</sup>

### 2.2.2.3 الاحالة إلى لجنة التحقيق ومحكمة العدل الدولية.

تتولى لجنة التحقيق بحث الشكاوى بحثا كاملا، وتلتزم الدول الاعضاء طبقا للمادة (28) من دستور المنظمة، أن تضع تحت تصرفها جميع ما في حوزتها من بيانات تتصل بموضوع الشكاوى، حيث يحيل مجلس إدارة المنظمة ما يصله من شكاوى إليها، إما بعد محاولة الصلح، ولم يقتنع بما قدمته حكومة الدولة المعنية أو لم يصله الرد في فترة معقولة، ثم تعد تقريرا بالنتائج التي توصلت إليها، وأيضا التوصيات التي تراها ملائمة، حيث يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ تقرير هذه اللجنة إلى مجلس الادارة، وإلى كل من الحكومات ذات العلاقة بالشكاوى، ويتم نشر هذا التقرير طبقا لنص المادة (1/29) من دستور المنظمة، ويتم إخطار المدير العام من قبل الحكومات خلال ثلاثة أشهر، بقبولها أو عدم قبولها التوصيات التي اشتمل عليها التقرير، وفي حالة الرفض فإنه يكون عليها أن تفصح عما إذا كانت ترغب في إحالة الشكاوى لمحكمة العدل الدولية أو تمتنع عن ذلك.

أما بالنسبة للإحالة إلى محكمة العدل الدولية، فإنه تعرض الشكاوى عليها من طرف منظمة العمل الدولية، وليس الغرض منه طلب رأي استشاري لها وإنما والغرض منه مباشرتها لوظيفتها طبقا لنص المادة (1/36) من نظامها الأساسي، وبما أن ولايتها القضائية اختيارية، فإنه في حالة رفض أي من الدول المعنية عرض الشكاوى على المحكمة استحال النظر في الشكاوى أمامها، أما إذا قبلت الأطراف بعرض الشكاوى أمام محكمة العدل الدولية، فإن قرارها يكون نهائيا طبقا لنص المادة 31 من دستور المنظمة، ولها أيضا الحق في تأييد أو تعديل أو إلغاء نتائج لجنة التحقيق في قرارها طبقا للمادة (32) من دستور المنظمة.

### 3.2.2.3 العقوبات المقررة

تقوم لجنة التحقيق في كل الاحوال السابقة، بتضمين تقريرها ما تراه ملائما بالنسبة للخطوات الواجب اتخاذها لمواجهة الشكاوى، ويقوم مجلس الادارة بناء على ما قرره اللجنة بتقديم توصيات لمؤتمر العمل الدولي، وتجدر الإشارة أن تلك الاجراءات التي يتم اتخاذها ضد الدولة المخالفة من شأنها تكوين رأي عام، ضد هذه الدولة، مما يعتبر في حد ذاته جزاء يوقع على الدولة المخالفة.<sup>2</sup>

وعبر التاريخ الطويل لمنظمة العمل الدولية لم يتم أبدا تبني إجراءات عقابية تجاه أي دولة، وذلك حتى مارس 1999، حين قرر مجلس الادارة أن يضيف في دورته رقم (90) في شهر نوفمبر إلى جدول أعماله موضوعا حول الاجراءات التي يجب أن يوصي بها المؤتمر، من أجل ضمان احترام الاتفاقية الخاصة بالعمل الجبري من جانب دولة "ماينمار" تبعا لتوصيات لجنة التقصي المشكله عام 1997، وفي ماي 1999 بعد انتهاء المدة المحددة لتلك الدولة دون امتثالها للتوصيات تم نشر

<sup>1</sup> - التلاوي عدنان خليل، القانون الدولي للعمل، دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل، ط1، جنيف، المكتبة العربية، 1990، ص 706.

<sup>2</sup> - -الديري عبد العال، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، ط1، المركز القومي للإصدارات القانونية، 2013، القاهرة، ص 204.

التقرير وتبنى المؤتمر قرار بوقف التعاون والمعونة مع هذه الدولة واستبعادها من المشاركة في اجتماعات ومؤتمرات وملتقيات منظمة العمل الدولية.<sup>1</sup>

### 4. خاتمة:

تبين لنا من خلال هذه الدراسة مساهمة منظمة العمل الدولية في حماية العمال من استعمال البيانات الشخصية بصورة غير سليمة، وأنّ الصّحة المهنية ليست المجال الوحيد الذي برز فيه مسألة حماية الحياة الخاصّة، حيث يتعين النظر في حماية العمال من استعمال البيانات الشخصية بصورة غير سليمة بالنسبة لسجلات أخرى مثل تلك التي ينظمها أصحاب العمل أو مؤسسات الضمان الاجتماعي. ويظهر ذلك الاهتمام من خلال الكم الهائل من الاتفاقيات والتوصيات التي أصدرتها المنظمة في هذا المجال، والعدد الكبير من الدول المصادقة على هذه الاتفاقيات، وقد خلصنا في نهاية الدراسة التوصل إلى جملة من النتائج والتوصيات التالية:

. أهمية التوفيق بين ضمان حماية خصوصية البيانات الشخصية للعامل، وبين أهمية الاستفادة من ثمار التطور العلمي والمعلوماتي.

. تعرض البيانات الخاصّة للعامل للانتهاك أثناء ممارسة حقه في العمل عبر كل مراحل.

. كثرت الاتفاقيات الدولية الخاصّة بحماية سرية البيانات الشخصية المتعلقة بصحة العامل من جهة، وأخرى خاصة بمجال معالجة البيانات الشخصية من جهة أخرى.

. الجزاءات التي تفرض على الدول المخالفة لالتزامات الاتفاقية لا تتعدى لفت الانتباه أو النظر ونشر مخالفة الدولة.

. رغم أهمية الاتفاقيات الدولية وكثرتها، إلا أنّ العديد من الدول لم تصادق عليها ومنها الجزائر.

. تفتقر الاتفاقيات الدولية الى آلية تنفيذية فعالة كمحكمة مختصة بالشؤون العمالية الدولية.

. عدم استطاعة الفرد تحريك إجراءات الرقابة في منظمة العمل الدولية عند انتهاك حقوقه المنصوص عليها في

اتفاقيات العمل، ويمكن له أن يوصل مطالبه عبر نقابات العمال وأرباب العمل..

### التوصيات:

. أهمية الاستفادة من التطورات العلمية والتكنولوجية الحاصلة في مجال الشغل، على نحو يحول دون تعرض الحياة

الخاصة للعامل وبياناته الشخصية للخطر.

. ضرورة العمل على نشر الوعي لدى العامل بأهمية البيانات الشخصية وأنها جزء لا يتجزأ من حياته الخاصّة، وذلك

باستخدام الوسائل الإعلامية ووسائل التواصل الاجتماعي.

. ضمان التزام الدول الأعضاء على تأمين تطبيق أحكام الاتفاقيات المصادق عليها تطبيقاً فعالاً.

<sup>1</sup> - الديري عبد العال، مرجع سابق، ص204.

. دعوة الدول المصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية لاسيما مجال حماية البيانات الشخصية للعامل. ومن تم مواثمة تشريعاتها الوطنية مع ما التزمت به بموجب تلك الاتفاقيات.  
. فرض جزاءات رادعة تتعدى لفت النظر كفرض عقوبات اقتصادية وإسقاط العضوية.  
. أنّ اعتراف بحق العامل في حماية بياناته الخاصة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية لن يحقق لها الاحترام والفعالية المطلوبة ما لم يتم اندماج هذه الاتفاقيات في النظم الداخلية للدول.

## 5. قائمة المراجع:

### 1. الكتب:

-الديري عبد العال، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، ط1، المركز القومي للإصدارات القانونية،2013.  
. التلاوي عدنان خليل، القانون الدولي للعمل، دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل، ط1، جنيف، المكتبة العربية، 1990.  
. عبد العزيز، قادري، حقوق الانسان في القانون الدولي والعلاقات الدولية، المحتويات والاليات، دار هومة، الجزائر،2005.  
. صالح محمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار الكتب القانونية، مصر،2010.  
-محمود سلامة، الحماية الدستورية والقضائية لخصوصية البيانات الشخصية للعامل، مطبعة أبناء وهبة محمد حسان، القاهرة،2015.

### 2. البحوث الجامعية:

. بنور سعاد، حماية الحياة الخاصة للعامل، أطروحة دكتوراه تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة يلقايد، وهران، . 2017 . 2018.  
. عبد الوهاب محنش، حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في القانون الدولي لحقوق الانسان، ماجستير في القانون الدولي لحقوق الانسان، كلية الحقوق، جامعة باتنة، 2016.

### 3. المقالات العلمية:

. الطيب فرجان، آلية عمل مكتب العمل الدولي في الرقابة على حقوق العمال، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، مجلد 2، عدد1، 2017.

. بن قارة مصطفى عائشة، الحق في الخصوصية المعلوماتية بين تحديات التقنية وواقع الحماية، مجلة البحوث القانونية والسياسية، كلية د. مولاي طاهر سعيدة، العدد السادس، جوان، 2016.

4.القرارات والقوانين:

القانون رقم (01.16) المؤرخ في 6 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية العدد14، الصادرة في 07 مارس 2016.

. القانون رقم (07.18) المؤرخ في 1 يونيو 2018 المتعلق بحماية الأشخاص الطبيعيين في مجال معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 34 الصادرة في 10 يونيو 2018.  
12.الانترنت:

اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية انظر موقع مكتبة حقوق الانسان/ جامعة منيسوتا:  
http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html تاريخ الاطلاع: 2022/11/20. بتوقيت 08:25

Tanuary, **Law and computer technology**, february, vol.7. n ° 1. 1974