

الأسس والضوابط الدولية للعمل بشروط عادلة

د. سامي الطيب إدريس محمد

أستاذ القانون العام المشارك، بكلية الشريعة والقانون، جامعة تبوك

المملكة العربية السعودية

sidriss@ut.edu.sa

تاريخ قبول البحث: ٢٠٢٣/١١/١٣ م

تاريخ تسلم البحث: ٢٠٢٣/١١/١ م

Doi: 10.52840/1965-011-001-016

الملخص:

جاءت هذه الدراسة العلمية بعنوان الأسس والضوابط الدولية للعمل بشروط عادلة. متضمنة حق العمل في المواثيق الدولية وعناصره الرئيسية. وقد تناولت الدراسة بعض الفئات الخاصة كالمرأة والشباب وكبار السن وذوي الإعاقة والعمال المهاجرون واللاجئون. ثم تطرقت الدراسة للتدابير والضوابط والعناصر الرئيسية التي يجب إعمالها، والالتزام بها، وأوجه التعاون المطلوبة على الصعيدين الوطني والدولي وصولاً لتحقيق شروط العمل العادلة والمرضية. وقد هدفت الدراسة الى الوقوف على أهم عناصر العمل العادل المرضي وضماناته. ولأجل الوصول لنتائج علمية اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في معالجة الموضوعات واستقراء النصوص القانونية المختلفة.

ولعل أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة هي "إذا فشلت الدولة في توفير فرص العمل، أو عرضت فرص العمل المتاحة للدمار، أو لم تقم بواجبها في حماية فرص العمل من تعدي الغير، أو فشلت في تلبية رغبات الأفراد في توفير فرص العمل المناسبة التي يفضلونها والتي تتسق مع مؤهلاتهم، تكون الدولة بذلك قد انتهكت الحق في العمل وساهمت بدور فعال في زيادة معدلات العطالة في المجتمع". أما أبرز التوصيات فهي "لضمان تطبيق العمل بشروط عادلة ومرضية والمساءلة بموجبه، يتطلب الأمر تضافر الجهود والتعاون والتنسيق المتكامل بين الدولة والشركاء الاجتماعيين وإنشاء منظومة إدارية وتنفيذية فعالة".

الكلمات مفتاحية: الأسس، الضوابط الدولية، مواثيق.

International foundations and controls for work under just and satisfactory conditions

Dr. Sami Al-Tayeb Idris Muhammad

Associate Professor of Public Law, College of Sharia and Law,
University of Tabuk

(Saudi Arabia)

sidriss@ut.edu.sa

Date of Receiving the Research: 1/11/2023 Research Acceptance Date: 13/11/2023

Doi: 10.52840/1965-011-001-016

Abstract:

To implement this scientific study entitled International foundations and controls for work under fair conditions. Including the right to work in international conventions and its main elements. The study addressed some special groups, such as women, young people, the elderly, people with disabilities, migrants and refugees. The study then addressed the measures, controls, and main elements that must be implemented and adhered to, and the aspects of cooperation required at the national and international levels in order to achieve fair and satisfactory working conditions. The study aimed to identify the most important elements of fair and satisfactory work and its guarantees. In order to reach scientific results, the study followed the descriptive and analytical approach in dealing with the topics and extrapolating the various legal texts.

Perhaps the most prominent findings of the study are: "If the state fails to provide job opportunities, exposes the available job opportunities to destruction, or does not fulfill its duty to protect job opportunities from the encroachment of others, Or fails to meet the desires of individuals to provide appropriate job opportunities that they prefer and that are consistent with their qualifications, then the state has violated the right to work and has actively contributed to increasing unemployment rates in society. The most prominent recommendations are: "To ensure that work is implemented on fair and satisfactory conditions and is held accountable, this requires concerted efforts, cooperation and integrated coordination between the state and social partners and the establishment of an effective administrative and executive system".

Keywords: Foundations, international controls, charters.



مقدمة :

الحق في العمل يعد من الحقوق الأساسية للإنسان، وقد أخذ مكانه بين حقوق الإنسان الأخرى بعد بداية النهضة الصناعية في أوروبا، حيث أن كانت حقوق العمال تتعرض للاستغلال بشتى الطرق. وفي القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين زاد الاهتمام الدولي بحقوق العمال، وصدرت العديد من التشريعات الخاصة بحماية حقوق العمال، وقامت نقابات العمال بدور مهم في هذا الجانب، كما عقدت الكثير من الندوات والمؤتمرات بعد الحرب العالمية الأولى من أجل ضمان حقوق العمال. وتواصل النشاط الدولي في هذا الخصوص الى أن تم تأسيس منظمة العمل الدولية في عام ١٩١٩م، وذلك من أجل حماية حقوق العمال، وحث الدول على الدخول في المعاهدات الدولية المتعلقة بذلك. وبعد الحرب العالمية الثانية أصبحت هذه المنظمة من أهم المنظمات التابعة للأمم المتحدة، وأصدرت العديد من القرارات المهمة التي تتعلق بأسس وضوابط العمل، من بينها مبدأ العمل بشروط عادلة ومرضية، وعناصره الرئيسية كتحديد ساعات العمل، والحد الأدنى للأجور، والحق في الإجازات المدفوعة الأجر، والحق في الترقية، والمساواة في الأجور، وعدم التمييز في العمل، والأحكام الخاصة ببعض الفئات من العاملين. وقد كان للجهود الوطنية والدولية دوراً بارزاً في وضع الضوابط والأحكام المتعلقة بشروط العمل العادل المرضي، كذلك فقد كان لنضال العمال دوراً هاماً في إقرار عدد كبير من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وخاصةً الحقوق المتعلقة بالعمل نفسه. وحتى قبل أن تبرز الأمم المتحدة إلى الوجود، أي قبل وضع مسودة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، كانت منظمة العمل الدولية تعمل على وضع وإعمال طائفة واسعة من الصكوك المتعلقة بحقوق العمال. ونتيجة للجهود الدؤوبة التي بُذلت على امتداد عقود متوالية على المستويين الدولي والوطني، وفي طليعتها المبادرات العمالية في عدد كبير من البلدان أصبح لدينا صكوك لحقوق الإنسان متعلقة بالعمل تمتاز بدرجة عالية من الإحكام إذا ما قورنت بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الأخرى، ولعل أبرز هذه الحقوق حق العمل بشروط عادلة ومرضية.

أسباب اختيار الموضوع: ما دفعني لاختيار الموضوع عدد من الأسباب الذاتية والموضوعية.

الأسباب الذاتية تتمثل في الميل الشخصي للدراسات القانونية في بعدها القانوني العام خاصةً القانون الدولي، بحكم الخبرة المهنية، فضلاً عن الرغبة الشخصية في بحث موضوع العمل بشروط عادلة ومرضية، بحكم أنه من الموضوعات المعاصرة التي تمس حقوق الإنسان، وتشكل مجال خصب للبحث والدراسة.

أما الأسباب الموضوعية فهي إن العمل بشروط عادلة ومرضية موضوع متشعب وواسع، لم يحظى بالقدر الكافي من البحث والدراسة، كما إن الكثير من الدراسات التي تناولته اعتمدت جانب السرد والتحليل العلمي دون محاولة ربطه بالواقع وأبعاده القانونية.

أهداف الدراسة: تهدف دراسة العمل بشروط عادلة ومرضية الى:

أ. تسليط الضوء على واحداً من أهم الموضوعات التي تمس حق أساسي من حقوق الإنسان، وتركز على فئات ظلت تعاني الى يومنا هذا في معظم البلدان.

ب. تناول ما يتعرض له حق العمل بشروط عادلة ومرضية في وقتنا الحاضر من انتهاكات جسيمة، مما يجعل الالتزام باحترامه ذا أهمية خاصة، يستوجب الدفاع عنه ونشر أحكامه ومضمونه على نطاق عالمي.

ج. الوقوف على الجهود الدولية والتدابير والضوابط والشروط العادلة والمرضية في العمل.

إشكالية وصعوبات البحث: ينطلق البحث من إشكالية أن حق العمل بشروط مرضية يتعرض إلى انتهاكات جسيمة خاصة في ظل ظاهرة العولمة الاقتصادية والاجتماعية، التي تتطلب ضمانات ووسائل رقابة وحماية كبيرة. كما أن هناك فئات محددة أكثر عرضة للانتهاكات من غيرها في العمل، يلزم التركيز عليها وبحث كيفية توفير الضمانات وتفعيل سبل الرقابة والحماية لها والاعتناء بها وجعلها محمور الدراسة، وذلك من أجل تخفيف الانعكاسات السالبة التي تؤثر على الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية في الدولة.

منهجية الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة على المنهج التحليلي من أجل تحليل نصوص وأحكام الاتفاقيات والمواثيق الدولية ذات الصلة بشروط وضوابط العمل العادل المرضي. وتبنت الدراسة المنهج الوصفي وصولاً لقواعد قانونية وإجراءات وتدابير وقائية لحماية الفئات الأكثر عرضة لانتهاكات العمل.

تقسيم الدراسة: قسمت الدراسة الى ثلاثة مباحث رئيسية .

المبحث الأول: مبحث تمهيدي تناول التعريف بماهية الحق في العمل كواحدٍ من أهم حقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية، وبموجب هذا الحق تقع على الدولة مسؤولية احترام وحماية وكفالة إمكانية توفير فرص العمل لكسب الرزق، والالتزام بضمان حرية اختيار العمل وقبوله.

المبحث الثاني: بعنوان حق العمل بشروط عادلة، ويتضمن مطلبين المطلب الأول الأسس الدولية للعمل بشروط عادلة ومرضية في العهد الدولي للحقوق. المطلب الثاني حق العمل بشروط عادلة ومرضية لفئات محددة من العاملين.

البحث الثالث: بعنوان التدابير الدولية للعمل بشروط مرضية، ويتكون من مطلبين، المطلب الأول تدابير للعمل بشروط عادلة. المطلب الثاني دور الأطراف الفاعلة في تحقيق العمل العادل. ثم اختتمت الدراسة بالتناج والتوصيات.

الدراسات السابقة: الرسائل والبحوث العلمية التي تناولت موضوع الحق في العمل كثيرة، وقد اقتصر تناولها للموضوع على جوانب معينة كحماية العمال ومحاربة التمييز والأطر التشريعية المتعلقة بذلك، ولكن الدراسات التي تناولت شروط وضوابط العمل العادل المرضي والآثار المترتبة على انتهاك حقوق بعض الفئات في هذا الشأن كما جاء في دراستي هذه كانت محدودة، ولقد أتيت لي الفرصة للاطلاع على معظمها وهي:

١/ ورقة علمية بعنوان "المساواة في الأجر بين الجنسين الواقع والمأمول" (دراسة في قانون العمل المصري رقم ٢١ لسنة ٢٠٠٣ والمعايير الدولية)، مقدمة من دكتور رجب عبد الظاهر علي المدرس بقسم التشريعات الاجتماعية كلية الحقوق - جامعة بني سويف - مجلة البحوث القانونية والاقتصادية. وقد تناولت الدراسة المعايير الدولية الخاصة بالمساواة في الأجر بين الجنسين، وكان تركيزها كبيراً على قانون العمل المصري.

٢/ دراسة بعنوان "الحقوق العمالية ومعايير العمل الدولية" إعداد أحمد محمد مصطفى، نشرت من قبل مؤسسة فريدريش إيبيرت (مكتب مصر) سنة ٢٠١٧. وقد تعرضت الدراسة للحقوق العمالية الواردة في معايير العمل الدولية، والحقوق والحريات المنصوص عليها في الاتفاقيات والمواثيق الدولية، وأثر التحولات العالمية على أنشطة النقابات العمالية.

٣/ دراسة "حقوق الإنسان والعمال" علا غنيم، مركز الديمقراطية وحقوق الإنسان، رام الله فلسطين ٢٠٠٩م. يركز المقال على حقوق العمال في ظل الأزمات وكيفية توفير الحماية للعمال.

٤/ دراسة بعنوان "البطالة والتشغيل" فاطمة أحمد محمد عبداللطيف، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، المجلد ١٤ العدد ١، ٢٠٢١. وقد تناولت الدراسة ظاهرة البطالة وأثر برامج التشغيل وفعاليتها ودورها في معالجة ظاهرة البطالة.

٥/ دراسة "دور منظمي العمل الدولية والعربية في حماية حقوق العمال" مصدق عادل طالب، مجلة الحقوق، العدد، السنة الثانية، الجامعة المستنصرية، ٢٠٠٩. وتناولت الدراسة الدور الذي تقوم به منظمة العمل الدولية والعربية في حماية العمال، وأثر هذه المنظمات على توجيه الدول في تطوير وتعديل تشريعاتها لمواكبة الأحداث.

٦ / رسالة ماجستير بعنوان "الحق في العمل في القانون الدولي" خالد محمد عبد الله، كلية القانون جامعة جوبا، ٢٠٠٥م، وقد تناولت الدراسة الحق في العمل وفقاً للمواثيق والاتفاقيات الدولية، وكيفية حماية هذا الحق، وآليات الرقابة الدولية على إعماله.

المبحث التمهيدي: ماهية الحق في العمل

يتناول هذا المبحث التعريف بحق العمل، كواحدٍ من أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية المضمنة في الصكوك الدولية، والتي ترتبط بحق الإنسان في العيش الكريم. وبوصفه من أهم حقوق الإنسان، والذي بموجبه تقع على الدولة مسؤولية احترام وحماية وكفالة إمكانية توفير فرص العمل، وواجب الدولة في محاربة البطالة وتلبية اختيارات الأفراد لأنواع الأعمال التي يفضلونها.

تعريف الحق في العمل: يعرف حق العمل بأنه حرية الإنسان في اختيار العمل المشروع الذي يلائمه، والذي يكفل له ولأسرته العيش الكريم^(١). ويعرف أيضاً بأنه تلك المصالح المحمية بالاتفاقيات الدولية والتشريعات الداخلية والممنوحة لكل من يؤدي عملاً لقاء أجر تحت إشراف صاحب العمل. ويستوي في ذلك أن يكون أداء العمل داخل نطاق دولة معينة أو خارجها، وسواء كان العامل وطنياً أم أجنبياً، ويشمل حق العامل في الأجر والضمان الاجتماعي^(٢). إن التمتع بالحق في العمل لا تكفله فحسب الصكوك الدولية التي أعدتها هيئات الأمم المتحدة، كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، وإعلان القضاء على التمييز ضد المرأة، بل وتكفله أيضاً الصكوك الدولية المعدة تحت رعاية منظمة العمل الدولية، بما في ذلك اتفاقية وتوصية التمييز في مجال الاستخدام والمهنة لعام ١٩٥٨م، واتفاقية سياسة الاستخدام لعام ١٩٦٤م وتوصيتا عامي ١٩٦٤/١٩٨٤م بشأن الموضوع نفسه والصكوك الخاصة بالمساواة في الفرص والمعاملة^(٣).

(١). مصدق عادل طالب، دور منظمتي العمل الدولية والعربية في حماية حقوق العمال، مجلة الحقوق، العدد، السنة الثانية، الجامعة المستنصرية، ٢٠٠٩م، ص ٧٩.

(٢). خالد محمد عبد الله، الحق في العمل في القانون الدولي، رسالة ماجستير كلية القانون جامعة جوبا، ٢٠٠٥م، ص ٩٤.

(٣). عبد الكريم علوان، الوسيط في القانون الدولي العام - حقوق الإنسان، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٤م، ص ٦٧.

يعد الحق في العمل من أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية لضمان مستوى معيشي لائق فهو من الحقوق الاقتصادية، لأنه يؤمن الفرد مادياً واقتصادياً ويوفر له متطلبات معيشته. وينص الميثاق الدولي لحقوق الإنسان في المادة (٢٣) "لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وشروط عمل عادلة ومرضية، والحماية من البطالة".^(٤) وهو كذلك من الحقوق الاجتماعية لارتباطه الوثيق بالمجتمع. وهو يعني كذلك الحق في المشاركة في إنتاج وخدمة أنشطة المجتمع الإنساني. والحق في المشاركة في الفوائد العائدة عن العمل الذي يكفل مستوى معيشي لائق. وبهذا فإن الحق في العمل يكفل عدم استبعاد أي فرد من الحياة الاقتصادية. والحق في العمل مكفول في الإسلام وفق ضوابط الفطرة الإنسانية والرحمة ورفع المشقة والخرج.^(٥) أما نوع العمل الذي يقوم به الإنسان فيعتمد على إمكانية انتفاعه من الموارد والتعليم والتدريب. ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لكل فرد لكسب رزقه عن طريق أداء عمل يختاره أو يرتضيه بحرية، وأن تكون الدولة ملزمة بضمان تقديم الإرشاد والتوجيه في مجال التعليم المهني والفني، فضلاً عن اتخاذ التدابير لتهيئة بيئة ملائمة تُعزز وتوسع من فرص العمالة المنتجة. ويتعين على الدول أيضاً أن تكفل عدم ممارسة التمييز فيما يتعلق بجوانب العمل كافة.^(٦)

إن الحق في العمل حق أساسي معترف به في صكوك قانونية دولية عديدة. ويتناول العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية هذا الحق بصورة أشمل من أي صك آخر. ويعتبر الحق في العمل جزء لا يتجزأ من كرامة الإنسان ومتأصل فيها. ولكل إنسان حق في أن تتاح له إمكانية العمل بما يسمح له بالعيش بكرامة. وتعرّف المادة ٦ من العهد الدولي للحقوق الحق في العمل "بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية"، وتقوم الدولة باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق. وتتعترف الدول الأطراف في الفقرة ٢ بأنه "لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق" يجب أن تشمل التدابير التي ستستخدمها "توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط

(٤). رابط الاعلان العالمي لحقوق الانسان <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b001.html>

(٥). عالية ضيف الله، حق العمل للمرأة المسلمة في الفقه الاسلامي دراسة مقارنة بقانون تنظيم علاقات العمل الاماراتي وسيداو "حق المرأة في العمل" ٢٠٢١ م ص ٤٨ الجامعة الأردنية: مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون.

(٦). الشبكة العالمية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ٢٠١٩ م.

تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية.^(٧) وتعكس هذه الأهداف أغراض الأمم المتحدة ومبادئها الأساسية على النحو المحدد في الفقرة ٣ من المادة ١ من ميثاق الأمم المتحدة. ويتجلى جوهر هذه الأهداف أيضاً في الفقرة ١ من المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. ولقد اعترفت صكوك عالمية وإقليمية عديدة من صكوك حقوق الإنسان بالحق في العمل منذ اعتماد الجمعية العامة للعهد الدولي في عام ١٩٦٦. فعلى الصعيد العالمي، ورد ذكر الحق في العمل في الفقرة ٣(أ) من المادة ٨ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

يترتب على الاعتراف بالحق في العمل باعتباره من حقوق الإنسان أن لكل فرد من الأفراد الحق في العمل. وهو يعني أولاً الحق في المشاركة في إنتاج وخدمة أنشطة المجتمع الإنساني، والحق في المشاركة في الفوائد العائدة عن طريق هذه الأنشطة المشتركة إلى الحد الذي يكفل مستوى معيشياً لائقاً. كما يكفل عدم استبعاد أي فرد من الحياة الاقتصادية. أما نوع العمل الذي يقوم به الإنسان فيعتمد على إمكانية انتفاعه بالموارد والتعليم والتدريب، ويؤكد حقوق اقتصادية واجتماعية وثقافية معينة. ومن الملامح الأساسية للعمل أنه يتيح للأشخاص كسب أرزاقهم. وكذلك يعني الحق في العمل توزيع فرص العمل وإمكانية الانتفاع بالموارد على نحو يتيح مشاركة كل من يبحث عن فرصة عمل. ويعد الحق في العمل أساساً لإعمال حقوق الإنسان والتمتع بحياة كريمة، ويشمل إتاحة الفرصة لكل فرد لكسب رزقه عن طريق أداء عمل يختاره أو يرتضيه بحرية.

من حق المواطن اختيار العمل الذي يريده والجهة التي يود الالتحاق بها، عملاً بمبدأ حرية العمل التي لا يحد منها إلا في أضيق الحدود وبالقدر الذي تستهدفه المصلحة العامة. وعند التأويل أو الغموض يجب الأخذ بما يطلق الحرية من عقلاها، أو بما يخفف من غلواء هذه القيود^(٨).

إن الدولة ملزمة عند الأعمال التدريجي لهذا الحق بضمان تقديم الإرشاد والتوجيه في مجال التعليم المهني والفني. بغرض إتاحة فرص الاختيار، فضلاً عن اتخاذ التدابير الملائمة لتهيئة بيئة مناسبة تُعزز فرص العمالة المنتجة. ويتعين على الدول أيضاً أن تكفل عدم ممارسة التمييز فيما يتعلق بجوانب العمل كافة^(٩).

(٧). عبد الله خالد الشريف، حرية العامل في اختيار العمل، أطروحة مقدمة لنيل درجة الماجستير، كلية القانون، جامعة الخرطوم، ٢٠١٤م، ص ١٠٧.

(٨). محسن العبودي، الحريات الاجتماعية بين النظم المعاصرة والفكر السياسي الإسلامي، بحث منشور بمجلة حقوق الإنسان مجلد ٣، ص ٧.

(9). <https://www.escri-net.org/ar/resources/368857>

ويُعتبر الحق في العمل أحد أهم حقوق الإنسان، وبموجب هذا الحق تقع على الدولة مسؤولية احترام وحماية وكفالة إمكانية توفير فرص العمل لكسب الرزق، والالتزام بضمان حرية اختيار العمل أو قبوله. وينطوي هذا على ما يلي:

- على الدولة ألا تخرب أو تعيق الفرص المتاحة للفرد لكسب رزقه وأن تلزم احترام الحق.
- على الدولة الالتزام بحماية حق المواطن في العمل ومنع الآخرين من التعرض لحق الأفراد والمجموعات في العمل.
- على الدولة الالتزام بتوفير فرص وخيارات لكسب الرزق للأفراد الذين لا يتمتعون بهذه الفرصة.

وتنص المادة ٢/١ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن سياسة العمالة؛ على واجب الدول الأطراف العمل على "توفير فرص عمل لجميع المحتاجين للعمل والباحثين عنه". وتنص المادة الأولى من الميثاق الاجتماعي الأوروبي على ما يلي "تتعهد الدول الأطراف بقصد ضمان ممارسة فعلية للحق في العمل بالإقرار بأن أحد أهدافهم ومسؤوليتهم الأساسية هو تحقيق واستمرار أعلى مستوى للعمل وأفضله استقراراً بهدف تأمين الشغل للجميع وتوفير حماية فعالة لحق العامل^(١٠).

هل تعتبر حالة العطالة انتهاكاً للحق في العمل؟

تعتبر العطالة من أخطر المشاكل التي تواجه العالم، فهي قضية عالمية وعمامة توجد بدرجات متفاوتة في معظم دول العالم، ولا تخص بلد بعينه. فهي تعيق التنمية وتؤثر على الاقتصاد وتهدد استقرار المجتمع. فالدولة عندما تقوم بدورها في توفير فرص العمل يتركز معظم جهدها في محاربة ظاهرة العطالة.

إن الالتزام النوعي للدولة بموجب الحق في العمل يتضمن التزام الدولة باحترام وحماية وكفالة إمكانية قيام كل شخص بعمل لكسب الرزق، والالتزام بضمان حرية اختيار العمل أو قبوله. ويعني ذلك على سبيل المثال أن الدولة يجب ألا تدمر الفرص المتاحة أمام الفرد لكسب رزقه (التزام الاحترام)؛ ويجب أن تحول الدولة دون تعرض تلك الفرص للدمار على أيدي الغير (التزام الحماية). ويجب أن توفر الدولة فرصة كسب الرزق لكل فرد لا يتمتع حالياً بمثل هذه

(١٠). حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، بدون ناشر، ١٩٩٨م، ص ٨١.

الفرصة (التزام بالأداء)^(١١).

كما ينبغي إلى جانب ذلك العمل على تلبية اختيارات الأفراد لأنواع الأعمال التي يفضلونها قدر المستطاع، فإذا فشلت الدولة في توفير فرص العمل، أو عرضت فرص العمل المتاحة للدمار، أو لم تقم بواجبها في حماية فرص العمل من تعدي الغير، أو فشلت في تلبية رغبات الأفراد في توفير فرص العمل المناسبة التي يفضلونها، والتي تتسق مع مؤهلاتهم، تكون الدولة بذلك قد انتهكت الحق في العمل، وساهمت بدور فعال في زيادة معدلات البطالة في المجتمع.

فيما يلي بعض التزامات الدولة تجاه الحق في العمل والتي تهدف إلى محاربة البطالة:

- تقديم خدمات التوجيه والتدريب المهني، حيث يورد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بعض التدابير التي يجب على الدول الأطراف اتخاذها بغية تأمين الممارسة الكاملة للحق في العمل، ومن ذلك توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة منتجة. وهكذا فإن على الدولة أن تتيح التوجيه والتدريب المهني للجميع، باعتباره التزاماً واقعاً على عاتقها يرتبط بحق من حقوق الإنسان.

- عدم التمييز يعتبر عنصر آخر من عناصر التزام الدولة، إذ يجب ضمان عدم حرمان الأفراد من فرص العمل أو من أي سياسات أو برامج تتصل بالحق في العمل بسبب الجنس، أو الأصل العرقي أو الوطني، أو الدين، أو أي مكانة اجتماعية أو سواها. وقد أورد إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي لسنة ١٧٨٩م في مادته الأولى "المساواة المدنية"، ومن تطبيقاتها المساواة في تولي الوظائف والمناصب العامة (أي لا يميز مواطن على مواطن في تولي الوظائف العامة إلا بالنظر إلى الكفاءة والمؤهلات). وتضمن الإعلان النص على حرية التجارة والصناعة والعمل، كما قدر حق الفرد في المعونة في حالة العوز، ويلزم المجتمع بإقامة أود المواطنين المحتاجين وذلك إما بتوفير العمل لهم، وإما بضمان وسائل العيش إذا كانوا في حالة لا تسمح لهم بالعمل^(١٢).

- وينص الميثاق الاجتماعي الأوروبي على سبيل المثال، أن خدمات المساعدة في البحث عن فرص العمل المتاحة دون مقابل تمثل التزاماً إضافياً يقع على عاتق الدول الأطراف، وذلك بموجب الحق

(١١). سعيد سعد عبد السلام، الوسيط في قانون العمل الجديد لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية ٢٠١١م، ص ١١٨.

(١٢). نعيم عطية، إعلانات الحقوق الإنسان والمواطن من التجربة الدستورية الفرنسية، مجلة قضايا الحكومة العدد الثالث السنة السادسة يوليو سبتمبر سنة ١٩٧٢م، ص ٦٦٤.

في العمل. وتتعلق المادتان ٩ و ١٠ من الميثاق بالحق في التوجيه المهني والحق في التأهيل المهني على الترتيب. ولكن جميع هذه الالتزامات من جانب الدولة، على أهميتها، قد لا تحول دون انتشار البطالة والمعاناة الشديدة للعاطلين حتى لو توافر لهم الضمان الاجتماعي.

• الالتزام من جانب الدولة بتوفير "عمالة كاملة ومنتجة. والعمالة الكاملة تعني أن علينا أن نجعل مفهوم العمالة يتضمن في جميع الأحوال العمل بأجر وعمل الشخص لحساب نفسه؛ وعلى الرغم من أن المادة ٦ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تنص على التزام الدول الأطراف "باتخاذ التدابير المناسبة" لتحقيق العمالة الكاملة، فإن المادة ١/٢ توضح أن هذه التدابير يجب أن تتخذ بأقصى ما تسمح به الموارد المتاحة، وبأكبر سرعة ممكنة، ولا تعني سياسات العمالة الكاملة بالضرورة، في مجتمع يريد معظم الأفراد فيه أن يحصلوا على أعمال مأجورة في قطاع السوق، إن على الدولة أن توفر أنشطة جديدة لاستيعاب العمال المتاحين في سوق العمل بتنفيذ برامج استثمارية على سبيل المثال^(١٣).

على الدولة أن تعمل على توزيع الحجم القائم للعمل المتاح في سوق العمل على جميع الراغبين والقادرين. ولن تستطيع الدولة توفير فرص العمالة لكافة الباحثين عن عمل عبر سوق العمل أو عمل الشخص لحساب نفسه في إطار اقتصاد السوق، ولكن علينا أن نعترف في الوقت ذاته بأن هناك أنشطة كثيرة تجري خارج قطاع السوق وتنطبق عليها صفة العمل؛ ولو أن من يقومون بهذه الأنشطة لا يكسبون أرزاقهم عن طريقها. وتتوافر في بعض الحالات بعض البرامج التي تقدم العمل المقبول للباحثين عن فرصة عمل، مثل "برامج ضمان العمالة" في الهند، وبرامج "العمل أفضل من المعونة الاجتماعية" في ألمانيا؛ وهي تمثل فعلاً عناصر لها أهميتها في إطار التزام الدولة بحق العمل لأنها استطاعت التغلب على القيود المتصلة بالوفاء بحقوق اقتصادية واجتماعية وثقافية معينة.



(١٣). أحمد مصطفى الخليفة، حق العمل في المواثيق الدولية، الخرطوم، الدار السودانية للكتب، ٢٠٠٨، ص ١١٤.

المبحث الثاني: حق العمل بشروط عادلة

يتناول هذا المبحث في المطلب الأول أسس العمل بشروط عادلة ومرضية في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية كحق لكل شخص، دون تمييز على أي أساس. كما يتناول ظروف العمل التي تكفل السلامة والصحة، وضرورة تساوى الجميع في فرص الترقية دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الكفاءة والأقدمية، مع إتاحة أوقات للاستراحة، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات، والمكافآت. وفي المطلب الثاني يتناول شروط العمل العادل المرضى وأحكامه الخاصة بالنسبة للمرأة العاملة والعاملون الشباب والعاملون كبار السن والعاملون ذوو الإعاقة والعاملون المهاجرون والعاملون اللاجئون، وضرورة حمايتهم من الانتهاكات التي قد يتعرضون لها بحكم طبيعتهم الخاصة.

المطلب الأول: أسس العمل بشروط عادلة في العهد الدولي للحقوق

المادة ٧/أ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية "الحق في شروط عمل عادلة ومرضية".

تنص المادة السابعة الفقرة (أ) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على الحق لكل شخص في العمل بشروط عادلة ومرضية. كما تنص على ذلك المعاهدات الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان، وكذلك الصكوك القانونية الدولية ذات الصلة، بما فيها اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها. ويمثل هذا الحق عنصراً مهماً ضمن حقوق أخرى من حقوق العمل التي يكرسها العهد الدولي، ونتيجة لذلك يحق للمرء ممارسة العمل الذي يختاره ويقبله بحرية. وبالمثل تشكل الحقوق النقابية وحرية تكوين الجمعيات والحق في الإضراب سبباً حاسماً الأهمية في الأخذ بشروط عمل عادلة ومرضية والحفاظ عليها والدفاع عنها. ويُعدّ التمتع بالحق في شروط عمل عادلة ومرضية شرطاً مسبقاً للتمتع بحقوق أخرى يكفلها العهد. ولم يتحقق بعد الإدراك التام لأهمية الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، فبعد ما يقرب من ٥٠ عاماً على اعتماد العهد، لا يزال مستوى الأجور في أنحاء كثيرة من العالم منخفضاً، ولا تزال الفجوة في الأجور بين الجنسين مشكلة مستمرة وعالمية، وما زال نصف جميع البلدان تقريباً يحدد ساعات العمل الأسبوعية بما يتجاوز ٤٠ ساعة، في حين وُضع كثير منها حداً أقصى يبلغ ٤٨ ساعة، وحدد بعضها متوسطاً مرتفعاً بصورة مفرطة لساعات العمل^(١٤). وبالإضافة إلى ذلك كثيراً ما يُجرم العاملون في المناطق الاقتصادية الخاصة ومناطق التجارة الحرة ومناطق تجهيز الصادرات من الحق

(١٤) . محمد لبيب شنب، قانون العمل، الطبعة الخامسة، القاهرة دار النهضة العربية، ١٩٩٦م، ص ٨٩.

في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية نتيجة عدم إنفاذ قوانين العمل. والكثير من العاملين في العالم يقعون تحت التمييز وعدم المساواة وانتفاء شروط الراحة والحرمان من أوقات الفراغ. وأدى تزايد تعقيد عقود العمل، مثل عقود العمل قصيرة الأجل وعقود العمل بساعات غير محددة، وأنماط العمالة المخالفة للمعايير، فضلاً عن تراجع معايير العمل الوطنية والدولية وممارسات التفاوض الجماعي وظروف العمل، إلى عدم توفير حماية كافية لشروط العمل العادلة والمرضية. إن الحق في التمتع بظروف عمل عادلة ومرضية هو حق لكل شخص، دون تمييز على أي أساس. وتوضح الإشارة إلى "كل شخص" أن هذا الحق ينطبق على جميع العاملين في جميع الأطر، دون تمييز، وعلى العاملين الشباب وكبار السن وذوي الإعاقة، والعاملين في القطاع غير الرسمي والعاملين المهاجرين والعاملين من الأقليات الإثنية. والعاملين المنزليين والعاملين لحسابهم الخاص والعاملين الزراعيين والعاملين اللاجئيين والعاملين بلا أجر. وتعزز الإشارة إلى "كل شخص" الحظر العام للتمييز المتعلق بالمساواة الوارد في نصوص العهد الدولي بخصوص الأجر والمكافأة والبدلات.

وصولاً للعمل المرضي لا يشترط حصول العاملين على أجور ومكافآت متساوية بأدائهم في الوظائف المتماثلة أو المتشابهة فحسب، بل ينبغي أيضاً أن تتساوى أجورهم ومكافآتهم حتى في حالة الوظائف المختلفة إذا تساوت قيمة العمل وفق معايير موضوعية. ولا ينطبق هذا الشرط على الأجور فحسب، بل يتعداها ليشمل أي مدفوعات أو استحقاقات أخرى تُدفع للعاملين بصورة مباشرة أو غير مباشرة. وتكتسب المساواة بين الرجل والمرأة أهمية خاصة في هذا السياق، ويؤكد العهد الدولي مجدداً أن المساواة تنطبق على جميع العاملين دون تمييز على أساس العرق أو الأصل الإثني أو الجنسية أو حالة الهجرة أو الحالة الصحية أو الإعاقة أو السن أو غير ذلك من أسس التمييز^(١٥). وينطبق مبدأ المكافأة المتساوية لدى تساوي قيمة العمل على جميع القطاعات، وإذا كانت الدولة تمارس تأثيراً مباشراً على معدلات المكافآت، فينبغي تحقيق المساواة في القطاع العام بأسرع ما يمكن، مع ضمان منح مكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل في الخدمة المدنية على الصعيد المركزي والإقليمي والمحلي، فضلاً عن العمل بموجب عقود عامة أو في المؤسسات التجارية المملوكة للدولة كلياً أو جزئياً. ويجب أن تهدف المكافآت المحددة عن طريق اتفاقات جماعية إلى ضمان المساواة في العمل ذي القيمة المتساوية. ويجوز للدول الأطراف أن تعتمد

(١٥). سعيد سعد عبد السلام، الوسيط في قانون العمل الجديد لسنة ٢٠٠٣، مرجع سابق، ص ١٣٤.

تشريعات وتدابير أخرى تهدف إلى تعزيز المساواة في المكافأة لدى تساوي قيمة العمل، بما في ذلك العمل في القطاع الخاص، منها على سبيل المثال تشجيع تصنيف الوظائف دونما اعتبار لنوع الجنس، ووضع أطر زمنية محددة لتحقيق هدف المساواة، واشتراط تقليص الفوارق تدريجياً في معدلات المكافآت بين الرجال والنساء في العمل ذي القيمة المتساوية. ويتعين على الدول أن تنظر في استحداث نطاق واسع من التدابير لتوفير التدريب المهني وأنواع التدريب الأخرى للنساء في المجالات المختلفة من بينها مجالات الدراسة والعمل غير التقليدي.

يرتبط مفهوم "المكافأة" التي تعتبر من أهم العناصر المرتبطة بالرضى الوظيفي، ارتباطاً وثيقاً بمفهومَي الإنصاف والمساواة، ويتعين أيضاً أن توفر المكافأة "عيشاً كريماً" للعاملين وأسرهم، وبينما يُحدّد الأجر المنصف والمكافأة المتساوية على أساس العمل الفردي، والمقارنة مع العاملين الآخرين أيضاً يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند تحديد المكافأة التي توفر العيش الكريم وغير ذلك من الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية السائدة. وبالتالي يجب أن تكون المكافأة كافية لتمكين العامل وأسرته من التمتع بالحقوق الأخرى المشمولة بالعهد، مثل الضمان الاجتماعي والرعاية الصحية والتعليم ومستوى معيشي كافٍ بما في ذلك الغذاء والماء ومرافق الصرف الصحي والمأوى والكساء، ونفقات إضافية مثل تكاليف التنقل إلى العمل ذهاباً وإياباً. ويتعين على الدول الأطراف أن تعطي الأولوية لاعتماد حد أدنى للأجور، وأن تراجع دورياً وتربطه بمؤشر تكلفة المعيشة على الأقل، وأن تنشئ آلية للقيام بذلك.

المادة ٧/ب ظروف عمل تكفل السلامة والصحة

تنص المادة السابعة الفقرة (ب) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بالحق لكل شخص في العمل في ظروف تكفل السلامة والصحة. تعتبر السلامة والصحة المهنية أحد المقاصد الهامة لتشريعات العمل الوطنية وموجهات المنظمات الدولية ذات الصلة، حيث إن إيجاد بيئة عمل آمنة وصحية يسهم إلى حد كبير في رفع طاقة العامل الإنتاجية وقدرته على أداء عمله، وتوفير السلامة والصحة المهنية يتطلب جهوداً تشاركية من أطراف الإنتاج الثلاثة حكومات وأصحاب عمل وعمال، فتتحمل الدول مهمة الانضمام إلى المنظمات والتوقيع على الاتفاقيات ذات الصلة، وإعداد قوانين ولوائح تنظيمية مواكبة تساعد في توفير البيئة الصالحة والمناخ الملائم للقوى العاملة، ويتحمل أصحاب العمل مسؤولية إدراك وتحديد وتقييم المخاطر والأخطار في مكان العمل والتحكم بها، وتوفير التدريب والإشراف المناسبين، وتوفير معدات الوقاية الشخصية المناسبة، وتدابير السلامة الأخرى، في حين يتحمل العمال مسؤولية إتباع

تعليمات وإرشادات السلامة، والإبلاغ عن المخاطر والإصابات والحوادث الوشيكة، والمشاركة في التدريب والمبادرات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية في مكان العمل. إن الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية تمثل جانباً أساسياً من الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، وترتبط ارتباطاً وثيقاً بحقوق أخرى يشملها العهد، لا سيما الحق في التمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسمية والعقلية يمكن بلوغه. ويتعين على الدول الأطراف أن تعتمد سياسة وطنية للوقاية من الحوادث والأضرار الصحية المتصلة بالعمل من خلال تقليل المخاطر في بيئة العمل إلى الحد الأدنى، وضمان مشاركة واسعة في صياغة هذه السياسة ومراجعتها وتنفيذها، لا سيما مشاركة العاملين وأصحاب العمل والمنظمات التي تمثلهم. وقد تتعدّد الوقاية الكاملة من الحوادث والأمراض المهنية، لكن التكاليف البشرية وغير البشرية المترتبة على عدم اتخاذ إجراءات تفوق بكثير العبء المالي المتصل باتخاذ الدول الأطراف خطوات وقائية عاجلة ينبغي زيادتها مع الوقت. وينبغي أن تشمل السياسة الوطنية جميع فروع النشاط الاقتصادي، بما في ذلك القطاعات الرسمية وغير الرسمية، وجميع فئات العاملين، بمن فيهم العاملون بعقود عمل غير مطابقة للمعايير والتلاميذ الصناعيون والمتدربون؛ وأن تراعي المخاطر المحددة التي تهدد سلامة وصحة العاملات في حالة الحمل، فضلاً عن العاملين ذوي الإعاقة.

يجب أن يكون في وسع العاملين مراقبة ظروف العمل دون خوف من الانتقام. كما يجب أن تتناول هذه السياسة عدة مجالات مثل (أماكن وبيئة العمل وطرقه، والأدوات والآلات والمعدات، والمواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية والحيوية) واختبارها واختيارها واستبدالها وتركيبها وترتيبها واستعمالها وصيانتها؛ والعلاقة بين عناصر العمل الرئيسية وقدرات العاملين البدنية والعقلية، بما في ذلك متطلبات هندسة بيئة العمل؛ وتدريب الموظفين المعنيين؛ وحماية العاملين والمنظمات التي تمثلهم من التدابير التأديبية حال تصرفهم وفقاً للسياسة الوطنية، مثل التصدي لخطر وشيك وشديد. (١٦)

ينبغي أن تبيّن بوجه خاص الإجراءات المحددة المطلوبة من أصحاب العمل في مجالات من قبيل الوقاية والتصدي للحوادث والأمراض، فضلاً عن تسجيل البيانات ذات الصلة والإبلاغ عنها، لأن صاحب العمل يتحمل المسؤولية الأساسية عن حماية صحة العاملين وسلامتهم. ولكي تساعد هذه السياسة في عملية المراجعة، ينبغي أن تعزز عملية جمع ونشر بيانات موثوق بها

(١٦). محمد لبيب شنب، قانون العمل، الطبعة الخامسة، مرجع سابق، ص ١٠٣.

وصحيحة عن الحوادث والأمراض المهنية، بما فيها الحوادث التي يتعرض لها العاملون أثناء التنقل إلى العمل ذهاباً وإياباً. وينبغي أن تحترم عملية جمع البيانات مبادئ حقوق الإنسان، بما في ذلك سرية البيانات الشخصية والطبية، ويتعين أيضاً تصنيف البيانات حسب الجنس أو أي أسس أخرى ذات صلة.

كما يجب تحديد أحكام ملائمة للرصد والإنفاذ، بما في ذلك التحقيق الفعال، وأن ينص على عقوبات مناسبة في حالة حدوث انتهاكات، بما في ذلك حق سلطات الإنفاذ في تعليق عمل المؤسسات التجارية غير الآمنة. وينبغي أن يتمتع العاملون الذين يتضررون من حادث أو مرض مهني يمكن اتقاؤه بالحق في الانتصاف، بما في ذلك الوصول إلى آليات تظلم مناسبة، مثل المحاكم من أجل حل المنازعات. وينبغي أن تضمن الدول الأطراف بوجه خاص حصول العاملين الذين يتعرضون لمرض أو حادث وحصولهم من يعولونهم عند الاقتضاء على تعويضات مناسبة تشمل تكاليف العلاج والدخل المفقود وغير ذلك من التكاليف الأخرى، فضلاً عن إمكانية الحصول على خدمات إعادة التأهيل. وتشمل العناصر الأساسية لتهيئة بيئة عمل آمنة وصحية توفير إمكانية الحصول على مياه شرب مأمونة ومرافق صرف صحي مناسبة تلبية احتياجات النظافة الصحية الخاصة بالمرأة، وتشمل أيضاً المواد والمعلومات المتعلقة بتعزيز النظافة الصحية الجيدة. والإجازة المرضية المدفوعة الأجر ذات أهمية حاسمة للعاملين المرضى، من أجل تلقي العلاج في حالة الأمراض الحادة والمزمنة، والحد من انتقال العدوى لزملائهم.

المادة ٧/ج تساوى الجميع في فرص الترقية داخل عملهم إلى مرتبة أعلى ملائمة دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الكفاءة والأقدمية

الترقية وفق مفهوم الكفاءة والأقدمية: تنص المادة السابعة الفقرة (ج) من العهد الدولي على تساوى الجميع في فرص الترقية داخل عملهم إلى مرتبة أعلى ملائمة دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الكفاءة والأقدمية. وتعتبر الترقية من أهم حقوق الموظف، ويقصد بها كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني بحيث تتسع حقوقه وواجباته الوظيفية، ويكون من شأن ذلك تمييزه وتقديمه عن باقي زملائه. والترقية تحقق للموظف مزايا مادية ومعنوية، فهي تفسح المجال للموظف في الوصول إلى المناصب العليا، فيحقق بذلك طموحه في الحصول على درجة مالية أكبر واختصاصات أكثر أهمية. وتعد الترقية من وظيفة أدنى إلى وظيفة أخرى أعلى في سلم الوظائف

من أقدم أساليب التحفيز التي تجد قبولاً من الأفراد^(١٧). كما أنها تعتبر من الوسائل التي تستخدمها المنشأة في جذب وتشجيع الكفاءات المتميزة من العاملين للالتحاق بها. والترقية لدى الكثير من منشآت العمل مثلها مثل التعيين في محاولة وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة. كما تعني إعادة تعيين فرد على وظيفة بدرجة أعلى، ويترتب على ذلك أعباء ومسئوليات إضافية ترتبط بالوظيفة الجديدة، وقد يصاحب الترقية زيادة في الراتب، وقد لا يحدث ذلك عندما يصل راتب الموظف قبل الترقية إلى بداية الراتب المخصص للوظيفة الأعلى، وهو ما يعرف بالترقية الجافة، ويستفاد من الترقية في هذه الحالة بمزايا أخرى كالوضع الأدبي، أو أي مخصصات اجتماعية أخرى.

كما تعد الترقية من أهم الحوافز المادية والمعنوية التي تشجع الأفراد على التفاني في العمل، والسعي نحو تحسين وزيادة الإنتاج عن طريق المبادرة والابتكار، وتساعد الترقية على تحقيق الانتماء للعمل، ودعم الاستقرار الوظيفي بالمنشأة، وذلك عن طريق الاحتفاظ بالعاملين من ذوي الخبرة والكفاءة، كما تشجع على جذب الكفاءات المتميزة للعمل بالمنشأة، وتقوي الروابط بين الإدارة والعاملين وتدعم العلاقات الإنسانية بين الأفراد وتدعم معايير الأمن الوظيفي. فضلاً عن كونها تهيئ فرص المنافسة بين الأفراد وتحفزهم وتدفعهم إلى المثابرة وبذل الجهد للحصول عليها. وتعمل على إخصاب مناخ التجديد والإبداع والابتكار، علماً بأن هذه العناصر ذات أثر كبير في تميز الأفراد وحصولهم على الترقية قبل رصفائهم الذين لا يملكون هذه القدرات. كما تساعد الترقية في إعداد القادة الإداريين للمؤسسة، إذ أن المعايير الموضوعية للترقية تجعل أكثر العاملين قدرة وتحملاً للمسئولية الموجه الأساسي لشغل الوظائف القيادية.

لجميع العاملين الحق في فرص متساوية في الترقية عن طريق عمليات منصفة وقائمة على الجدارة والشفافية واحترام حقوق الإنسان. وينبغي أن يتضمن معيار الأقدمية والكفاءة حال تطبيقها تقييماً للظروف الفردية أيضاً، فضلاً عن الأدوار والخبرات المختلفة للنساء والرجال، وذلك لضمان تساوي الجميع في الفرص. وينبغي عدم استخدام معايير غير ذات صلة، من قبيل التفضيل الشخصي أو الروابط الأسرية والسياسية والاجتماعية. وبالمثل يجب أن تتاح للعاملين فرصة الترقية دون التعرض لأعمال إنتقامية متصلة بالأنشطة النقابية والسياسية. وتقتضي الإحالة إلى تساوي الفرص ألا يشوب التمييز عمليات التعيين والترقية وإنهاء الخدمة، ولهذه المسألة أهمية

(١٧). أحمد مصطفى الخليفة، حق العمل في المواثيق الدولية، مرجع سابق، ص ١٢٣.

فائقة بالنسبة للعاملات، والعاملين ذوي الإعاقة، والعاملين المنتمين إلى أقليات إثنية وقومية وأقليات أخرى.

الكفاءة أم الأقدمية أيهما يقدم عند الترقية؟

الكفاءة تعني جدارة الموظف وقدرته على أداء العمل بمستوى متميز، وأن الموظف بهذه الصفة يملك القدرة علي التصرف الجيد والرغبة في استخدام أفضل الطرق في إنجاز العمل الموكل إليه. يقول الدكتور سعيد صادق أستاذ علم الاجتماع السياسي بالجامعة الأمريكية، إن الترقية في المناصب بناء على الأقدمية واستبعاد عنصر الكفاءة في التعيينات هي سبب فشل الدولة، وقد انتهجت مصر ذلك سنوات طويلة، الأمر الذي أدى لترهل وفشل الجهاز الإداري بالدولة^(١٨). على الرغم من أن الرأي الغالب يرى أن الكفاءة يجب أن تحظى بالأولوية إذا ما قورنت بالأقدمية إلا أنها تواجه بعض النقد والمتمثل في صعوبة قياس الكفاءة وانخفاض درجة الموضوعية في عدم القدرة علي تحديد الفروقات الفردية بدرجة يمكن الاعتماد عليها في التمييز بين المتنافسين للترقية، كما يصعب كذلك في حالة الاعتماد على مبدأ الجدارة إقناع العاملين بنتائجها، مما يثير في نفوسهم الشك وعدم الثقة في قرارات الإدارة. فضلاً عن أن تحديد كفاءة الأفراد يتم عادة من خلال تقويم الأداء والذي بدوره يواجه الكثير من النقد وعدم الموضوعية، بسبب تأثير العوامل الشخصية، وبالتالي فإن الترقية التي تتم على هذا الأساس قد تكون بعيدة عن الموضوعية، كما تثير شعوراً بالقلق وعدم الرضا بين الموظفين الذين لم يحظوا بالترقية. أما الأقدمية كأساس للترقية فتعتمد على سنوات العمل التي قضاها الموظف في وظيفته والتي غالباً ما تكسبه خبرات ومعارف إضافية، حيث يرى بعض الفقهاء أن الأقدمية تؤهل الموظف للترقية ويجب أن تحظى بالأولوية إذا ما قورنت بالكفاءة. لكن تواجه الترقية وفق اعتبارات الأقدمية هي الأخرى الكثير من الانتقادات أهمها إن ترجيح كفة الأقدمية على الكفاءة في الترقية يؤدي دون شك إلي الشعور بالإحباط بين الأفراد من ذوي الكفاءات المتميزة، مما يؤدي في أغلب الأحوال إلى ارتفاع معدل ترك الخدمة، وما يترتب عليه من نتائج سلبية على المنشأة. كما إن من مشكلات الاعتماد على الأقدمية لا يشجع الكفاءات المتميزة على الإقبال على العمل في المنشأة إذا علموا أنه لا بد لهم من قضاء فترات طويلة قبل الحصول على الترقية، مما يدفعهم إلى البحث عن فرص عمل في أماكن أخرى تكفل لهم حق المنافسة على الترقية بقدر كفاءتهم، ويترتب على ذلك أن المنشأة في هذه الحالة تفقد فرصة الحصول

(رابط الأقدمية-أو-الكفاءة-أيهما-أفضل-للترقية-بالمناصب-الحكومية-خبراء-سياسيون ١٨).

على العناصر المتميزة من العاملين.

يرى بعض الفقهاء يجب أن تكون الترقية أولاً حسب الكفاءة، وأن الأقدمية يجب ألا تقارن مع الكفاءة خاصة إذا كان الموظف قديم ولم يستطيع أن يظهر كفاءته خلال السنين التي عمل فيها فلا يستحق الترقية لأنه لم يبذل جهد ذهني ليستحق الترقية، كما أن الكفاءة هي التي تستطيع أن تحسن سير العمل إلى الأفضل. أما في حالة التساوي في الكفاءة فيقدم صاحب الأقدمية. فيما يميز آخرون بين نوع الترقية فإذا كانت الترقية استثنائية في وظيفة تتطلب جهد ذهني تكون الكفاءة هي الأساس، أما إذا كانت الترقية اعتيادية في وظيفة لا تتطلب جهد ذهني (السلم الوظيفي) فتكون الأقدمية هي الأساس^(١٩). وإذا اجتمعت الكفاءة والأقدمية فيكون صاحبها الأجدر بالترقية. والرأي الغالب ينحاز للكفاءة بحكم أنها هي المطلوبة، والعامل الحاسم بمعنى أنك إذا وجدت شخصاً لا يتمتع بخبرات وليست لديه سنين عمل ولكنه كفء ويفيد العمل أكثر من غيره من الموظفين الخبرة، فما الذي يمنع أن يتخطى الجميع بكفاءته ويصبح قائداً وصاحب سلطة وقرار. حالياً نجد في الكثير من دول العالم تعمل على الاستفادة من ظاهرة القدرات الغير الطبيعية للإنسان (منذ الطفولة) وترقية علومه وتطويرها.

المادة ٧/د الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات

الدورية المدفوعة الأجر، والمكافأة عن أيام العطل الرسمية

تنص المادة السابعة الفقرة (د) من العهد الدولي على كفالة الحق في الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية. حيث تساعد الراحة وأوقات الفراغ وتحديد ساعات العمل والعطل الدورية المدفوعة الأجر العاملين على تحقيق توازن مناسب بين المسؤوليات المهنية والأسرية والشخصية وتفاذي الإجهاد والحوادث والأمراض المتصلة بالعمل. وعزز إعمال حقوق أخرى يشملها العهد، وبرغم المرونة المتاحة للدول الأطراف في السياق الوطني لكل منها، فإنه يتعين عليها وفقاً لذلك، أن تحدد المعايير الدنيا التي يجب احترامها ولا يجوز حرمان أحد منها أو تقليصها استناداً إلى حجج اقتصادية أو إنتاجية.

إن الراحة أثناء النهار مهمة من أجل صحة العاملين وسلامتهم، ولذلك يجب أن تحدد

(١٩) . عدنان التلاوي، القانون الدولي للعمل، دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطاتها في مجال التشريع الدولي للعمل، جنيف المكتبة العربية، الطبعة الثانية، ٢٠٠٤م. ص ١٠٢.

التشريعات فترات للراحة أثناء يوم العمل وتحميها. وينبغي في حالة تشغيل العاملين آلات أو أدائهم مهام عمل قد تؤثر على حياتهم وصحتهم، أن تنص التشريعات على منح فترات راحة إلزامية. وينبغي أن تتضمن التشريعات أيضاً لوائح تنظيمية محددة بشأن فترات الراحة للعاملين في النوبات الليلية، وأن تفرد أحكاماً للحالات الخاصة مثل النساء الحوامل والمرضعات اللاتي قد يحتاجن إلى فترات راحة من أجل الراحة والإرضاع، أو العاملين الذين يتلقون علاجاً طبياً. وينبغي أن تُراعى في فترات الراحة اليومية فرص اللجوء إلى ترتيبات الدوام المرنة التي تجيز تمديد أيام العمل في مقابل الحصول على يوم راحة إضافي كل أسبوع أو أسبوعين أو أكثر. ولا تدخل الفترات المخصصة للراحة والصلاة والطعام ضمن ساعات العمل الفعلية، ولا يكون العامل خلال هذه الفترات تحت سلطة صاحب العمل، كما لا يجوز لصاحب العمل أن يلزم العامل بالبقاء خلالها في مكان العمل.

ينبغي ألا تتجاوز أيام العمل التي يمضيها العاملون في أداء جميع الأنشطة عدد محدد من الساعات. ويجب أن يكون الحد اليومي العام (من دون عمل إضافي) ثماني ساعات، لكن ينبغي أن تراعي هذه القاعدة ملاسبات مكان العمل وتفصح مجالاً للمرونة، فتستجيب، على سبيل المثال، إلى الأنواع المختلفة من ترتيبات العمل مثل العمل بنظام النوبات، والعمل أثناء حالات الطوارئ، وترتيبات الدوام المرنة. وينبغي أن تشدد القيود على الاستثناءات وأن توضع بالتشاور مع العاملين والمنظمات التي تمثلهم. وإذا كانت التشريعات تسمح بإطالة يوم العمل، ينبغي على أصحاب العمل التعويض عن الأيام الأطول بأخرى أقصر بحيث لا يتجاوز متوسط عدد ساعات العمل الأسبوعية المبدأ العام المتمثل في ثماني ساعات يومياً^(٢٠).

يجب أن تحدد التشريعات العدد الأقصى لساعات العمل اليومية، وأن تفسح التشريعات المجال لشيء من المرونة في تجاوز العدد المحدد لساعات العمل الأسبوعية بما يتوافق مع ترتيبات العمل والقطاعات المختلفة. ويجب ألا تدعم التدابير الرامية إلى مساعدة العاملين على التوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية الافتراضات النمطية. ولكي تتحقق المساواة الفعلية ينبغي أن يستفيد العاملون ذوو المسؤوليات الأسرية من الجنسين من هذه التدابير على قدم المساواة. وينبغي أن ينطبق تحديد ساعات العمل على جميع القطاعات وجميع أنواع العمل بما فيها العمل بلا أجر. فقد تنطبق ساعات العمل الأسبوعية المخفضة على سبيل المثال في حالة الأعمال الشاقة.

(٢٠). عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل، الطبعة الثانية، ٢٠١٢م، بدون دار نشر، ص ١٨٦.

كما يجب أن يحصل جميع العاملين بما فيهم العاملون بدوام جزئي والعاملون المؤقتون على إجازة سنوية مدفوعة الأجر، وينبغي أن تكفل التشريعات حق العاملين في التمتع بإجازة مدفوعة الأجر بحد أدنى قدره ثلاثة أسابيع عمل عن سنة الخدمة الواحدة بدوام كامل، وينبغي أن يحصل العاملون في أيام الإجازة على أجرهم العادي على الأقل. ويجب أن تقرر التشريعات أيضاً الحد الأدنى لمدة الخدمة التي يستحق عنها العاملون إجازة مدفوعة الأجر، والتي لا يجوز أن تتجاوز ستة أشهر^(٢١). ولا ينبغي خصم الإجازات المستحقة بسبب المرض أو أي أسباب مقبولة أخرى من الإجازة السنوية مدفوعة الأجر. ويجب أن تحدد التشريعات أشكالاً أخرى من الإجازات، واستحقاقات الإجازة لأسباب أسرية، واستحقاقات الإجازة المرضية مدفوعة الأجر. ولا يجوز تعيين العاملين بعقود عمل مؤقتة بغية استثنائهم من استحقاقات الإجازات. وينبغي أن يستفيد العاملون من عدد محدد من العطل الرسمية يستحقون عنها أجراً مساوياً لأجر أيام العمل العادية، كما ينبغي أن يحصل من يضطر إلى العمل في أيام العطل الرسمية على أجر مساوٍ لأجر يوم العمل العادي على الأقل، فضلاً عن إجازة تعويضية لمدة ماثلة. وينبغي أن يحظر القانون وضع حد أدنى لحجم العمل في العطل الرسمية مدفوعة الأجر نظير الحصول على الأجر المستحق. ولا ينبغي أن تدخل العطل الرسمية في حساب الإجازة السنوية المستحقة^(٢٢).

من الأوفق في ضوء التطورات المعاصرة في قانون وممارسات العمل، وضع سياسات وطنية تتعلق بالمرونة في مكان العمل، ويمكن أن تشمل هذه السياسات المرونة في ترتيبات جدول ساعات العمل، مثل مواعيد العمل المرنة وأسابيع العمل المختصرة والوظائف المشتركة، وكذلك المرونة فيما يتعلق بمكان العمل ليشمل العمل من المنزل أو العمل عن بعد أو من مركز عمل فرعي. ومن شأن هذه التدابير أن تسهم أيضاً في تحقيق توازن أفضل بين العمل والمسؤوليات الأسرية، على أن تلبى المتطلبات وتعالج التحديات المختلفة التي تواجه العاملين والعاملات. ويجب أن تلبى ترتيبات الدوام المرنة احتياجات العاملين وأصحاب العمل معاً، ولا ينبغي أن تُستخدم في أي حال من الأحوال لتقويض الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية.

تعرف ساعات العمل المرنة بأنها جدول زمني متغير للعمل، وهي النقيض لترتيبات العمل التقليدية التي تفرض على الموظفين العمل على مدار يوم عمل قياسي يمتد من الساعة التاسعة

(٢١). أحمد مصطفى الخليفة، حق العمل في المواثيق الدولية، الخرطوم، مرجع سابق، ص ١٢٨.

(٢٢). عدنان التلاوي، القانون الدولي للعمل، مرجع سابق، ص ١٣٢.

صباحاً حتى الخامسة مساءً. وفي ساعات العمل المرنة تكون هناك مدة رئيسية (تبلغ حوالي نصف إجمالي وقت / يوم العمل) يكون من المتوقع فيها من الموظفين العمل (على سبيل المثال، من الساعة الحادية عشر صباحاً حتى الثالثة مساءً)، في حين تدخل باقي مدة اليوم في إطار ساعات العمل المرنة التي يختار فيها الموظفون وقت عملهم، شريطة الوصول إلى إجمالي عدد الساعات اليومية أو الأسبوعية أو الشهرية المطلوبة في المنطقة التي يتوقعها صاحب العمل، وتنفيذ جميع مهام العمل (٢٣).

تسمح سياسة ساعات العمل المرنة للموظفين بتحديد الوقت الذي سيعملون فيه، في حين تسمح سياسة أماكن العمل المرنة لهم باختيار مكان عملهم. ومن مزايا ساعات العمل المرنة السماح للموظفين بتكييف ساعات عملهم مع مواعيد المواصلات العامة، والجداول الزمنية لأبنائهم، وتجنب أوقات ازدحام المرور.

يعود اعتماد ساعات العمل المرنة الى واقعة تأسيس هالر شركة في المملكة المتحدة في عام ١٩٧١ وسجل العلامة التجارية لها باسم "Flexitime" التي تعني حرفياً ساعات العمل المرنة. وفي ربيع عام ٢٠٠٣ بلغت نسبة الرجال الذين يعملون بنظام ساعات العمل المرنة في المملكة المتحدة ١٧,٧٪، في حين بلغت نسبة السيدات ٢٦,٧٪. ومن ثم وصارت ساعات العمل المرنة أمراً شائعاً في المملكة المتحدة. وفي عام ٢٠٠٣ قدمت حكومة المملكة المتحدة تشريعاً منح الموظفين الذين لديهم أبناء تقل أعمارهم عن ٦ أعوام أو من لديهم أبناء معاقون تحت سن ١٨ عاماً، الحق القانوني في طلب العمل وفق نظام الساعات المرنة من صاحب العمل. وفي ١٣ نوفمبر عام ٢٠١٢ أعلن نائب رئيس الوزراء، نيك كليج عزم الحكومة على مد حق طلب العمل بنظام الساعات المرنة ليشمل كافة الموظفين (٢٤).

في الولايات المتحدة الأمريكية يُعفى العاملون بنظام الساعات المرنة، شأنهم شأن العاملين بروتاب من القيود الضريبية، كما يُمنَحون أيضاً مهلة كبيرة في تحديد الجدول الزمني للعمل الخاص بهم (٢٥). وفي المملكة العربية تم اعتماد نظام العمل المرن في، وبدأ بتطبيقه في أغسطس من العام

(٢٣). صبحي المتبولي، شرح قانون التأمينات الاجتماعية، الطبعة الثانية، طنطا، ١٩٩٢م، ص ٩٣.

(٢٤). هشام محمد محمود، قانون العمل - عقد العمل الفردي، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، الطبعة الثانية ٢٠٠٩م، ص ١٠٣.

(٢٥). أحمد مصطفى الخليفة، حق العمل في المواثيق الدولية، مرجع سابق، ص ١١٧.

نفسه، كما حددت قواعد وضوابط لتنظيم العمل لبعض الوقت الذي يُعد شكلاً من أشكال العمل المرن، وتقتصر عقود نظام العمل المرن على المواطنين فقط، ويقصد بالعمل المرن العمل الذي يؤديه موظف غير متفرغ لدى صاحب عمل أو أكثر، ويحتسب أجره بالساعة، ويتيح عقد العمل المرن تعاقد الموظف السعودي مع المنشأة بعدد ساعات محددة، وعليه فلا تلتزم المنشأة بإجازات مدفوعة أو مستحقات نهاية الخدمة، ويحق للعامل بهذا النظام أن يقبل أو يرفض العمل في أي وقت، دون أن يتخذ أي إجراء ضده من صاحب العمل.

من مزايا ساعات العمل المرنة التي تعود على الموظف تحسن التوازن بين حياته العملية والشخصية، وانخفاض معدل التردد على العمل، وتراجع الإرهاق، وزيادة عدد الإجازات، وانخفاض معدلات المرض. أما المزايا التي تعود على العمل، فتشمل كلاً من زيادة الدافع للعمل لدى الموظفين، ورفع كفاءة العمليات وفعاليتها، وتراجع الإرهاق لدى الموظفين، وقلة عدد الأخطاء. هذا فضلاً عن تمكن أصحاب الأعمال من جعل الموظفين يعملون ساعات عمل إضافية دون دفع أجر إضافي على ذلك، وانخفاض عدد المرافق اللازمة، وتراجع معدلات المرض. كان هذا النظام خياراً شائعاً في عام ٢٠٠٩ لأصحاب الأعمال الذين يحاولون خفض تكاليف الأيدي العاملة دون الحاجة لفصل العاملين أثناء الركود. حيث يمكن أن يساعد في توفير تغطية من العاملين في غير ساعات العمل الرسمية، وخفض الحاجة لساعات العمل الإضافية (٢٦).

بالإضافة إلى ذلك يمكن أن تساعد ساعات العمل المرنة في تحسين توفير فرص متساوية للعاملين غير القادرين على العمل في ساعات العمل الرسمية. ويمنح نظام ساعات العمل المرنة الموظفين الحرية في تنظيم حياتهم العملية لتتلاءم مع احتياجاتهم الشخصية، كما يمكن كذلك للموظفين التمتع بإمكانية التنقل بشكل أيسر وأقل تكلفة في غير أوقات الذروة. ويُعد نظام ساعات العمل المرنة أحد الموضوعات التي تُطرح دوماً في مناقشات التوازن بين العمل والحياة في العديد من الشركات.



(٢٦). صبحي المتبولي، شرح قانون التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٨١.

المطلب الثاني : حق العمل بشروط عادلة لفئات محددة من العاملين

يتعلق الحق في شروط عمل عادلة ومرضية بفئات محددة من العاملين:

المرأة العاملة: ميثاق الأمم المتحدة هو أول صك دولي يشير الى تساوي الرجل والمرأة في الحقوق بعبارة محددة، ففي ديباجته يعلن الميثاق أن شعوب الأمم المتحدة آلت على نفسها "أن تؤكد من جديد إيمانها بالحقوق الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقدره وبها للرجال والنساء من حقوق متساوية". بالإضافة الى ذلك أوصت مبادئ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بوضع عدد من الصكوك التي اعتمدها المؤتمر العالمي للعمل الدولي، بما في ذلك اتفاقية استخدام النساء في العمل لسنة ١٩٣٥م، واتفاقية تشغيل النساء ليلاً لسنة ١٩٤٩م، واتفاقية تساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل لسنة ١٩٥١م، واتفاقية التمييز في استخدام المهنة لسنة ١٩٥٨م، واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية لسنة ١٩٨١م. ولقد عملت الأمم المتحدة طوال خمسين سنة لتحسين حالة المرأة في مختلف المجالات والقضاء على التمييز ضد المرأة^(٢٧). واحتوت اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة لسنة ١٩٧٩م على ديباجة أشارت إلى الانتهاكات الكبيرة التي تقع على النساء، رغم الجهود الدولية الكبيرة المبذولة في هذا الشأن، كما أكدت على احترام الأمم المتحدة لحقوق الإنسان وكرامته وضمان التساوي وعدم التمييز السلبي في المعاملة في كافة مناحي حقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية، وأكدت كذلك على ضرورة دعم كل الاتفاقيات المبرمة سواء تلك التي من الأمم المتحدة أم من الوكالات المتخصصة، التي تعني بمسألة المساواة بين الرجل والمرأة في شؤون الإدارة عموماً، وكذلك القرارات والتوصيات الصادرة منها، وإن إحداث التنمية الشاملة في المجتمع تتطلب تضافر كل الجهود بما فيها المرأة، وأدت الديباجة الدور الكبير الذي تلعبه المرأة في سيادة السلام العالمي^(٢٨).

بموجب اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة لسنة ١٩٧٩م المادة الثانية تحت بند تعهدات الدول تلتزم الدول الأطراف في الاتفاقية على إتباع وتحقيق الآتي:

• إدماج مبدأ المساواة في التشريعات الوطنية، وكفالة ذلك في الواقع العملي. اتخاذ التدابير الإدارية والتشريعية لحظر التمييز ضد المرأة من خلال إدخال التشريعات الخاصة بذلك وإلغاء التشريعات المخالفة، وإجراء التعديلات التشريعية بما يتناسب مع ما هو وارد بالاتفاقية.

(٢٧). عبد الكريم علوان، الوسيط في القانون الدولي العام- حقوق الإنسان، مرجع سابق، ص ١٩٧/١٩٨.

(٢٨). شهاب سليمان عبد الله، حقوق الإنسان في الشريعة الإسلامية والقانون، الطبعة الأولى مكتبة المتنبي، الدمام،

• ضمان مبدأ المساواة وفرض الحماية القانونية للمرأة ضد أي عمل تمييزي والامتناع عن مباشرة أي تمييز، وأن تتصرف الدولة بما يتفق مع ذلك، واتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على أي تمييز من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة.

• تغيير الأنماط الثقافية والاجتماعية والعادات والأعراف التي تعلي من جنس على آخر (٢٩).

لا يزال التقدم المحرز غير مرضٍ بقدر كبير على صعيد المؤشرات الرئيسية الثلاثة المترابطة والمتعلقة بالمساواة بين الجنسين في سياق حقوق العمل، وهي " الحواجز المستترة " أو " السقف الزجاجي "، وهو حاجز غير مرئي لا يمكن الوصول إليه، يمنع الأقليات والنساء من الارتفاع إلى أعلى درجات السلم الوظيفي، بغض النظر عن مؤهلاتهن أو إنجازاتهن، بحيث يحول دون تسلقهن درجات التسلسل الهرمي وتحقيق أقصى درجات النجاح في مكان العمل. أما الفجوة في الأجور بين الجنسين أو ما يعرف " بالأرضية اللاصقة " وهو التمييز الذي يحول دون التقدم في السلك الوظيفي. وهناك ظاهرة ثالثة موازية أكثر خطراً تعرف " بالمصعد الزجاجي " والذي يعني ظاهرة ازدياد عدد الرجال الذين ينضمون إلى المجالات التي كانت مشغولة في السابق من قبل النساء، كالتمريض والتدريس، وغيرها من مجالات العمل الأخرى (٣٠). فالتمييز وعدم اعتماد نهج دورة الحياة فيما يتعلق باحتياجات المرأة يضر بحق المرأة في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية. ويلزم التصدي للفصل المهني حسب نوع الجنس، وكفالة المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، وكذلك المساواة في فرص الترقية. ويجب أن يبتعد أي تقييم للعمل عن الصور النمطية الجنسانية التي قد تتقصص من قيمة العمل الذي تؤديه المرأة في الغالب. ويتعين على الدول مراعاة الاحتياجات المختلفة للعاملين من الجنسين. فقد يلزم على سبيل المثال اتخاذ تدابير محددة لحماية سلامة العاملات الحوامل وصحتهن فيما يتعلق بالسفر أو العمل الليلي. ومن شأن توفير خدمات الرعاية النهارية في أماكن العمل واعتماد ترتيبات الدوام المرنة أن يعزز ظروف العمل المتساوية في الممارسة العملية. وعلى الدول أن تتخذ تدابير للتصدي لمسألة الأدوار الجنسانية التقليدية وغيرها من العقبات الهيكلية التي تديم عدم المساواة بين الجنسين.

مع التوسع في تقنين أجور العمال كانت النساء دائماً ما تتقاضى أجوراً أقل من نظرائها الذكور

(٢٩). وردت هذه التعهدات في العديد من المواد أبرزها نصوص المواد ١/٥/٤/٣/٢ من الاتفاقية.

(٣٠). محمد عزمي البكري، موسوعة الفقه والقضاء في شرح قانون العمل، المجلد الثاني، دار الثقافة، القاهرة، ٢٠٠٦م، ص ٨٥.

في نفس العمل سواء بسبب كونهن نساء في الأساس أو تحت أي ذريعة أخرى. وفي نفس الوقت ظهر مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي كجزء من مطالبات متعددة، مع الجهود المرتبطة بالنشاطات النقابية في الدول الصناعية، على سبيل المثال كانت سلسلة الإضرابات التي نظمتها النقابات النسوية في المملكة المتحدة عام ١٨٣٠ وضغوط الهيئات العمالية لها آثار متفاوتة، وهي بدورها أدت إلى مبادئ حزب المحافظين، ولكن على الرغم من ذلك وفي الفترة التي تلت الحرب العالمية الثانية فإن النقابات والمجالس التشريعية للدول الصناعية بدأت بالتدرج بتبني مبدأ الأجر المتساوي للأعمال المتساوية^(٣١).

إن التوزيع المتساوي للأجور طبقاً لطبيعة العمل المتساوية هو أحد مؤشرات العدالة، حيث يجب أن يتساوى من يعملون في نفس مكان العمل في الأجور طالما كانت الوظيفة وطبيعة العمل موحدة، وهو قضية شائعة جداً عند الحديث عن التمييز الجنسي في الأجور. والأجر المتساوي يشمل جميع مستويات الأجور والخوافز وهي الراتب الأساسي والمكافآت والبدلات. وبخصوص إعلان الأجور المتساوية فهناك اتفاقية الأجور المتساوية لعام ١٩٥١، وهي إحدى اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وتنص الاتفاقية على التالي "يجب على كل فرد أن يصدر الترقية بالسبل المناسبة لتخصيص معدلات الأجور مع ضمان تطبيقها على جميع العمال على أساس مبدأ المساواة بين الرجال والسيدات في الأجر إذا ما كانوا يؤدون نفس العمل. كذلك قد تم تغطية مبدأ المساواة في الأجر من خلال المادة السابعة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والمادة الرابعة في الميثاق الاجتماعي الأوروبي، والمادة الخامسة عشر من الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان، كما أقر دستور منظمة العمل الدولية "مبدأ أجر متساوٍ لقيمة متساوية"^(٣٢).

في الفترة ما بعد الحرب العالمية وضع الأوروبيون مخططات تتوافق مع إسهامات المرأة في سوق العمل، ووضعوا تشريعات من شأنها تنظيم الأجور المتساوية للأعمال المتساوية في الدول الشرقية والغربية. وأدرجت بعض البلدان مبدأ المساواة في الأجر مع المساواة في العمل بالفعل في دساتيرها مثل فرنسا وألمانيا وبولندا. وقبل إنشاء الإتحاد الأوروبي كان مبدأ المساواة في الأجر للمساواة في العمل هو الجوهر، ففي المادة رقم ١٤١ من معاهدة روما ١٩٥٧م جاء النص التالي

(٣١). عبد الله خالد الشريف، حرية العامل في اختيار العمل، مرجع سابق، ص ١١٩.

(٣٢). أحمد مصطفى الخليفة، حق العمل في الموائيق الدولية، مرجع سابق، ص ١٢٩.

" يجب أن تؤكد كل دولة عضو مبدأ الأجور المتساوية للأعمال المتساوية أو " القيمة المتساوية للعمل" (٣٣). كما أقرت السوق الأوروبية المشتركة ذات التشريع عام ١٩٧٥ وأصبح ملزماً وتم مباشرة تطبيق تعليات المساواة في الأجور، كما تم حظر كافة أنواع التمييز في الأجور حسب الجنس. وقد انعكس ذلك بشكل عام على تشريعات ٢٨ دولة عضو في الإتحاد الأوربي بالإضافة إلى بلدان المنطقة الاقتصادية الأوروبية آيسلاندا وليشتينشتاين والنرويج، أما الدول المرشحة للانضمام للاتحاد الأوربي فقد وفقوا تشريعاتهم لتلائم المواصفات القياسية للاتحاد الأوربي (٣٤).

في أميركا منذ أن وقع الرئيس جون كينيدي قانون العدالة في الأجور عام ١٩٦٣، فقد أصبح من غير القانوني في الولايات المتحدة الأمريكية أن يتم التفرقة بين أجور النساء والرجال في نفس الوظيفة في نفس مكان العمل. قدمت وينفريد ستانلي وهي عضوة في الكونجرس من نيويورك في ١٩ يونيو ١٩٤٤ أول محاولة لتشريع توحيد الأجور، يمنع التمييز في الأجر حسب الجنس وبعد ٢٠ عاماً تم تمرير التشريع عن طريق الحكومة الفيدرالية الأمريكية في العام ١٩٦٣، مما جعل التفرقة في الأجور بين الإناث والذكور بالنسبة للأعمال التي تتطلب مهارات وجهود ومسؤوليات متساوية أو التي يتم تنفيذها تحت نفس الظروف عملاً غير قانوني. وبعد عام من إقرار قانون الأجر المتساوي وافق الكونجرس على قانون الحقوق المدنية في عام ١٩٦٤، وفي المادة السابعة من القانون يحظر التفرقة على أساس العرق أو الدين أو اللون أو الجنس. ووفقاً للمادة السابعة من قانون المساواة في الأجور لا يستطيع صاحب العمل أن يتعدى على حق المرأة في أجر متساوٍ لنفس العمل أو حقها في الانتقالات والترقيات وزيادة الأجر، كما لا يستطيع التلاعب في تقييم الوظائف لخفض مرتب النساء أو التعمد في فصل النساء والرجال في وظائف مختلفة بسبب جنسهم. ويعمل دراسة بالفعل حول التمييز حسب الجنس في واشنطن، وقد وجد تفاوت كبير في الأجور ولم تتخذ إجراءات لتقليل هذا التفاوت، فإن ذلك يعتبر تمييزاً يقع تحت المادة السابعة. وبذلك فقد أمرت محكمة الولاية بتسديد الأجور بأثر رجعي إلى أكثر من ١٥٥٠٠ امرأة بداية من عام ١٩٧٩ بناءً على دراسة القيمة الماثلة في عام 1983 بإجمالي مبلغ تخطى ٨٠٠ مليون دولار. ولكن رغم كل هذا فإن محكمة الاستئناف أسقطت هذا القرار معلنة أن واشنطن قد طبقت

(٣٣). اتفاقية روما ١٩٥٧م، المادة ١٤١.

(٣٤). خالد محمد عبد الله، الحق في العمل في القانون الدولي، مرجع سابق، ص ١١٨.

أجور الموظفين طبقاً للسوق الحر، وأن التمييز كان سبباً ضمن أسباب عدة لتفاوت الأجور^(٣٥). في ولاية مينيوتا أُجريت دراسة لاحظت أن النساء يمثلون بأعداد متدنية للغاية في مجال الإدارة والوظائف المهنية، وأن الوظائف في الولاية مقسمة حسب الجنس، وفي النهاية أوصت الدراسة بأن تتخذ الولاية مجموعة من القرارات منها تشجيع الإجراءات الإيجابية التي تهتم بالمرأة والأقليات. وقد استجابت السلطة التشريعية لمينيوتا في الحال، وفي عام ١٩٨٣ خصصت الولاية ٢١,٨ مليون دولار لبدء معالجة تفاوت أجور موظفي الولاية. وما بين عامي ١٩٨٢ و ١٩٩٣ ارتفع معدل أجور نساء الولاية بنسبة ١٠٪. مما يصنف ولاية مينيوتا كأحد أكثر الولايات في المساواة بين الجنسين في الأجور في الولايات المتحدة. وفي عام ٢٠٠٩ وقع الرئيس أوباما على قانون ليلي ليدبيرر لعدالة الأجور والذي يسمح للنساء بمقاضاة أصحاب العمل إذا حصلن على أجور غير عادلة خلال ١٨٠ يوماً من استلام الراتب غير العادل. وفي يناير ٢٠١٦ ألزمت جميع الشركات التي لا يقل عدد موظفيها عن ١٠٠ موظف بالإفصاح عن أجور جميع العمال للحكومة الاتحادية، مع توزيع الأجور حسب العرق والجنس والإثنية، وكان الهدف من ذلك هو تشجيع أرباب العمل على منح أجر متساوٍ لمقابل العمل المتساوي من خلال زيادة الشفافية^(٣٦).

يمثل اليوم الدولي للمساواة في الأجور، الذي يُحتفل به في ١٨ أيلول/سبتمبر من كل عام الجهود طويلة الأمد نحو تحقيق المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة. كما أنه يبنى على التزام الأمم المتحدة بحقوق الإنسان وضد جميع أشكال التمييز، بما في ذلك التمييز ضد النساء والفتيات في جميع المناطق، حيث تتقاضى النساء أجوراً أقل من الرجال، وتقدر فجوة الأجور بين الجنسين بنسبة تقرب من ٢٠٪ على مستوى العالم. ولا تزال المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات يتراجعان بسبب استمرار علاقات القوة التاريخية والهيكلية غير المتكافئة بين النساء والرجال، والفقر وعدم المساواة والحرمان في الوصول إلى الموارد والفرص التي تحد من قدرات النساء والفتيات، وكان التقدم في تضيق هذه الفجوة بطيئاً. في حين تم تأييد المساواة في الأجور بين الرجال والنساء على نطاق واسع، إلا أن تطبيقها في الممارسة العملية كان صعباً^(٣٧).. ويتناول تقرير الشفافية عن فجوة الأجور لمنظمة العفو الدولية أبريل ٢٠١٧ م روح الشفافية والتقدم

(٣٥). هشام محمد محمود، قانون العمل - عقد العمل الفردي، مرجع سابق، ص ١٣٤.

(٣٦). محمد عزمي البكري، موسوعة الفقه والقضاء في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٠٨.

(٣٧). <https://www.un.org/ar/observances/equal-pay-day>.

والمساواة بين الجنسين كمكوناً مهماً للغاية في قضايا حقوق الإنسان التي تعمل المنظمة من أجلها (٣٨).

في المملكة المتحدة جاءت مقدمات قانون الأجور لسنة ١٩٧٠ استجابة لإضرابات العمال. والضغوط المتواصلة على أرباب العمل بضرورة المساواة في الأجور بين الجنسين. على ألا تسمح لجنة تكافؤ فرص العمل بعدم تساوي الأجور مع تساوي نوعية العمل إلا في أربع حالات وفقاً لنظام الأقدمية - نظام الجدارة - نظام يقيس مدى المكسب من خلال كمية وجودة المنتج - أي مؤشر آخر بعيداً عن الجنس. ولا يشكل أي اختلاف في الأجر وفقاً لهذه العوامل الأربعة انتهاكاً لبنود الاتفاقية.

في أيسلندا يلزم القانون بالحصول على شهادة المساواة في الأجور على أساس معيار المساواة في الأجور. وفي عام ٢٠١٧ قررت الحكومة الأيسلندية إضافة تعديل على قوانين ٢٠٠٨ قانون المساواة في المكانة والمساواة بين المرأة والرجل (رقم ٢٠٠٨/١٠) والتعديل هو قانون بشأن المساواة في الأجور، وقد دخل حيز النفاذ في يناير ٢٠١٨. ووفقاً للشركات والمؤسسات التي تستخدم ٢٥ عاملاً أو أكثر، على أساس سنوي، سيكون هناك حاجة إلى الحصول على شهادات متساوية في الأجور لنظام الأجور المتساوية لديهم وتنفيذها. والغرض من هذه الشهادة الإلزامية هو إنفاذ التشريع الذي يحظر الممارسات التمييزية القائمة على نوع الجنس ويطالب بأن تحصل المرأة والرجل العاملان لنفس صاحب العمل على أجور متساوية، وأن يتمتع بنفس شروط العمل لنفس الوظائف أو الوظائف ذات القيمة المتساوية (٣٩).

تعتمد انتقادات مبدأ المساواة في الأجر مقابل العمل المتساوي على انتقاد الآليات المستخدمة لتحقيقه، والمنهجية التي تقاس بها الفجوة. ويعتقد البعض أن الإجراءات الحكومية لتصحيح التفاوت في الأجور بين الجنسين تدخل في نظام التبادل الطوعي. وهم يجادلون بأن المسألة الأساسية هي أن صاحب العمل هو صاحب الوظيفة وليس الحكومة أو الموظف (٤٠). فصاحب العمل يتفاوض على الوظيفة ويدفع وفقاً للأداء، وليس وفقاً لواجبات الوظيفة. ولا تريد

(٣٨) <https://www.amnesty.org/ar/about-us/gender-pay-gap/> رابط تقرير

الشفافية لمنظمة العفو الدولية.

(٣٩). أحمد مصطفى الخليفة، حق العمل في المواثيق الدولية، مرجع سابق، ص ١٣١.

(٤٠). ياسر عبد الرحمن مصطفى، التنظيم الدولي للحق في العمل، رسالة ماجستير كلية القانون - جامعة جوبا، الخرطوم، ٢٠٠٧م، ص ٨١.

الشركات الخاصة أن تخسر أفضل موظفيها من خلال تعويضهم بشكل أقل، ولا يمكنها تحمل دفع مصاريف أكثر لذوي الأداء المنخفض لأن ذلك سيؤدي إلى انخفاض الإنتاجية الإجمالية، غير أن هناك دراسات تشير إلى أن الفجوة في الأجور قد تختفي عند التحكم في الخبرة والتعليم وعدد سنوات العمل.

العاملون الشباب والعاملون كبار السن: إن الشباب في جميع أنحاء العالم معرضون أكثر من البالغين بثلاثة أضعاف لخطر البطالة. وحيثما يعمل الشباب، فإنهم يواجهون ظروف عمل غير مستقرة، على غرار عقود العمل الصفرية، وبالتالي يفتقرون إلى فرص العمل الملائمة الحماية الاجتماعية. وتؤثر العمالة الفقيرة أيضاً على الشباب بشكل غير متناسب، ويرتبط فقر الشباب بتقاضيتهم أجوراً دون الحد الأدنى، تخالف مبدأ تكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة.

أوصت المفوضية السامية لحقوق الإنسان مجلس حقوق الإنسان، في تقريرها بشأن الشباب وحقوق الإنسان للعام ٢٠١٨، بأن ينظر في أكثر التدابير فعالية للنهوض بحقوق الشباب على المستوى الدولي، واقترحت عدداً من الخيارات منها تعميم مراعاة حقوق الإنسان للشباب في الآليات والسياسات والبرامج القائمة؛ كما يمكن للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير على المستوى الوطني تضمن حماية حقوق الشباب، وإعمالها فيما تعمل على إشراك المنظمات والهيكل الشبابية في إعداد وتنفيذ ورصد وتقييم السياسات والبرامج والإستراتيجيات التي تؤثر في حقوق الشباب، وفي صنع القرارات على نطاق أوسع. ويمكن أن تتضمن التدابير على سبيل المثال لا الحصر العمل والحماية الاجتماعية، وإلغاء الأجور دون الحد الأدنى المخصصة للشباب أينما وجدت. وتتوافر توصيات مفصلة في تقرير المفوضية السامية لحقوق الإنسان بشأن الشباب والحق في العمل، بالإضافة إلى تشجيع الدول الأعضاء على سن قوانين تحظر التمييز على أساس السن في كل مجالات الحياة، توخي آليات تتسم بالبساطة ويمكن الوصول إليها للإبلاغ عن التمييز وطلب التعويض^(٤١). وينبغي ألا يتعرض العاملون الشباب لتمييز في الأجور، بأن يجبروا على سبيل المثال، على قبول أجور منخفضة لا تناسب مهاراتهم. كما يجب عدم الإفراط في استخدام برامج التدريب الداخلي والتدريب غير مدفوع الأجر، فضلاً عن العقود قصيرة الأجل وذات المدة المحددة، التي تؤثر سلباً في الأمن الوظيفي وآفاق المستقبل المهني واستحقاقات الضمان الاجتماعي، لتعارض كل ذلك مع الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية. وينبغي أن تتضمن

(٤١). عبد الرزاق حسن فرج، شرح قانون العمل، بدون دار نشر، طبعة ٢٠٠٤م. ص ١١٦.

القوانين واللوائح التنظيمية تدابير محددة لحماية صحة العاملين الشباب وسلامتهم، بعدة طرق منها رفع الحد الأدنى للسن التي يسمح فيها بأداء أعمال معينة. وينبغي أن يتقاضى العاملون كبار السن أجوراً منصفة ومكافأة متساوية مع غيرهم لدى تساوي قيمة العمل، وأن يحظوا بفرص متساوية في الترقية استناداً إلى خبرتهم ودراباتهم الفنية. وقد يكون ضرورياً اتخاذ تدابير محددة في مجال الصحة والسلامة، وينبغي أن يستفيد العاملون كبار السن من برامج الإعداد للتقاعد، إذا رغبوا في ذلك. وقد تتطلب الآثار التراكمية للتمييز ضد كبار السن على امتداد دورة الحياة تدابير تهدف إلى تحقيق المساواة وضمان الإنصاف في الأجور والمساواة في فرص الترقية والمساواة في الحقوق المتعلقة بالمعاش التقاعدي.

العاملون ذوو الإعاقة: نصت المادة ٢٧/١ - العمل والعمالة - من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على لسنة ٢٠٠٦م على "تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين" (٤٢). ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما. وتحمي الدول الأطراف إعمال الحق في العمل وتعززه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف منها ما يلي:

(أ) حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية.

(ب) حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل المأمونة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والانتصاف من المظالم.

(ج) كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية على قدم المساواة مع الآخرين.

(د) تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر.

(٤٢). اتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة ٢٠٠٦م، المادة ٢٧/١.

- (هـ) تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلاً عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه.
- (و) تعزيز فرص العمل الحرّ، ومباشرة الأعمال الحرة، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة.
- (ز) تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام.
- (ح) تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير.
- (ط) كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل.
- (ي) تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة.
- (ك) تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي، والاحتفاظ بالوظائف، والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة. (٤٣)

٢/٢٧ تكفل الدول الأطراف عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية، وحميتهم على قدم المساواة مع الآخرين، من العمل الجبري أو القسري.

في بعض الأحيان، يحتاج العاملون ذوو الإعاقة إلى تدابير محددة ليتمتعوا بالحق في شروط عمل عادلة ومرضية على قدم المساواة مع الآخرين. وينبغي ألا يُعزل العاملون ذوو الإعاقة في ورش عمل منفصلة. وينبغي أن تيسر لهم بيئة عمل يسهل الوصول إليها، ويجب ألا يُجرموا من الترتيبات التيسيرية المعقولة، من قبيل التعديلات على مكان العمل أو ترتيبات الدوام المرنة. وينبغي أيضاً أن يتمتعوا بالحق في مكافأة متساوية مع غيرهم عن العمل ذي القيمة المتساوية، ويجب ألا يُعترضوا للتمييز في الأجور نتيجة وجود تصوّر بأن قدرتهم على العمل متدنية.

(هـ) العاملون المهاجرون: وفقاً لما ذكرته منظمة العمل الدولية المهاجرون وبصفة خاصة الذين ليسوا في وضع نظامي هم أكثر الأشخاص تعرضاً لخطر السخرة. غالباً ما يعيش ويعمل مهاجرون كثيرون، وبصفة خاصة الذين ليسوا في وضع نظامي في الظل، يُخشون تقديم شكاوى، ويُجرمون من الحقوق والحريات التي نعتبرها أمراً مسلماً به، ويتعرضون بشكل غير متناسب للتمييز والتهميش، قالت نائبة رئيسة حقوق الإنسان في الأمم المتحدة، فلانيا بانسيري، أثناء المناقشة العامة، التي استغرقت نصف يوم، بشأن الاستغلال والحماية في مكان العمل، "غالباً يُجبر المهاجرون غير النظاميين على البقاء على هامش المجتمع، وكثيراً ما يُستبعدون من الاقتصاد

(٤٣). حمد لبيب شنب، قانون العمل، مرجع سابق، ص ١١٧.

الرسمي، ويعمل معظم المهاجرين غير الرسميين في قطاعات سوق العمل المنخفضة المهارات وغير المنظمة إلى حد بعيد، وفي أعمال كثيرة ما تكون قدرة وخطيرة وصعبة". وبينما حدث تقدم في حماية العمال المهاجرين من الاستغلال في مكان العمل، فإن منظمة العمل الدولية تتلقى تقارير يومية عن إساءة معاملة العمال المهاجرين، بدءاً بالشابات المهاجرات غير القادرات على الهروب من مستخدميهن الذين يسيئون معاملتهن، والمهاجرين الذين يُجبرون على الالتحاق بعمل وسط ظروف خطيرة ولا يستطيعون تركه لأن مستخدميهم صادر وثائقهم، وانتهاك الرجال والنساء الذين يرتنون في عملهم لأسباب مختلفة. والمجالات التي يكون فيها المهاجرون مستضعفين بشكل خاص تتضمن الخدمة المنزلية والزراعة والتشييد والصناعة التحويلية والترفيه (٤٤). يكون العمال المهاجرون عرضة للاستغلال ولأداء ساعات عمل طويلة والحصول على أجور غير منصفة والعمل في بيئات خطيرة وغير صحية. ويزداد معدل تعرضهم للمخاطر بسبب ممارسات العمل المخالفة للأصول التي تمنح صاحب العمل سيطرة كاملة على وضع إقامة العامل المهاجر أو تربطه بصاحب عمل محدد. وقد تنخفض درجة وعي العاملين الذين لا يتحدثون اللغة (اللغات) الوطنية بحقوقهم ويتعذر عليهم الوصول إلى آليات التظلم. وغالباً ما يخشى العاملون غير المسجلين التعرض لأعمال إنتقامية من جانب أصحاب العمل والطرده من البلد في نهاية المطاف إذا حاولوا تقديم شكاوى بشأن ظروف العمل (٤٥). ولذا ينبغي أن تكفل القوانين والسياسات تمتع العاملين المهاجرين بمعاملة مرضية لا تقل عن معاملة العاملين المحليين فيما يتعلق بالمكافأة وظروف العمل. ويكون العاملون المهاجرون داخلياً أيضاً عرضة للاستغلال ويحتاجون إلى تدابير تشريعية وغير تشريعية لضمان حقوقهم في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية. ينبغي لتدابير حماية المهاجرين المعرضين للعمل الجبري أو الإلزامي أن تشمل النص على فترة تفكير وتعافٍ بغية إتاحة المجال أمام الشخص المعني أن يتخذ قراراً مستنيراً بشأن تدابير الحماية والمشاركة في الإجراءات القانونية، يسمح خلالها للشخص بالبقاء على أراضي الدولة العضو المعنية عندما يكون هناك أسباب معقولة للاعتقاد بأن الشخص المعني هو ضحية العمل الجبري أو الإلزامي.

لمزيد من الحماية الدولية تنص المادة ٢٥/١ من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال

(٤٤) <https://www.ohchr.org/ar/stories/2014/04/migrant-workers-living-shadow> رابط العمال

المهاجرون. العيش في الظل .

(٤٥) . ياسر عبد الرحمن مصطفى، التنظيم الدولي للحق في العمل، مرجع سابق، ص ١١٣.

المهاجرين وأفراد أسرهم والتي اعتمدت بقرار الجمعية العامة ٤٥ ديسمبر ١٩٩٠، "يتمتع العمال المهاجرون بمعاملة لا تقل مراعاة عن المعاملة التي تنطبق على رعايا دولة العمل من حيث الأجر ومن حيث ما يلي:

أ- شروط العمل الأخرى، أي أجر العمل الإضافي، وساعات العمل، والراحة الأسبوعية، وأيام العطلة المدفوعة الأجر، والسلامة، والصحة، وإنهاء علاقة الاستخدام، وغير ذلك من شروط العمل التي يغطيها هذا المصطلح بموجب القانون الوطني والممارسة الوطنية.

ب- شروط الاستخدام الأخرى، أي السن الدنيا للاستخدام، والقيود المفروضة على العمل في، وأي مسألة أخرى، يعتبرها القانون الوطني والممارسة الوطنية شرطاً من شروط الاستخدام. ٢/٢٥ ليس من المشروع الانتقاص في عقود العمل الخاصة من مبدأ المساواة في المعاملة المشار إليها في الفقرة ١ من هذه المادة.

٣/٢٥ تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لضمان ألا يحرم العمال المهاجرون من أي حقوق تنشأ عن هذا المبدأ بسبب أية مخالفة في إقامتهم أو استخدامهم. وعلى وجه الخصوص، لا يعفى أرباب العمل من أية التزامات قانونية أو تعاقدية ولا تقيد التزاماتهم بأي شكل بسبب أي مخالفة من هذا القبيل (٤٦).

العاملون اللاجئون: يؤدي عدم الاستقرار الغالب على وضع العاملين اللاجئين إلى أن يظلوا عرضة للاستغلال والتمييز وإساءة المعاملة في مكان العمل، وأن يتقاضوا أجوراً أقل من أجور المواطنين، وأن يؤديوا ساعات عمل أطول وفي ظروف عمل أخطر. وينبغي أن تسن الدول الأطراف تشريعات تمكن اللاجئين من العمل، وأن يكون ذلك ضمن شروط مرضية لا تقل عن شروط عمل المواطنين.

بخصوص الحماية الدولية للعاملين اللاجئين تنص المادة ١٧/١ من الاتفاقية الخاصة بوضع اللاجئين لسنة ١٩٥١م - أعمال الكسب - العمل - "تمنح الدول المتعاقدة اللاجئين المقيمين بصورة نظامية في إقليمها أفضل معاملة ممكنة تمنح في نفس الظروف لمواطني بلد أجنبي فيما يتعلق بحق ممارسة عمل مأجور" (٤٧). كما تنص الاتفاقية على حق اللاجئ في العمل المأجور، وممارسة المهنة وفق القانون للدولة المضيفة. ووفقاً للعهد الخاص بحماية الحقوق الاجتماعية والاقتصادية

(٤٦). اتفاقية حماية العمال المهاجرين لسنة ١٩٩٠م، المواد ٢٥/١-٢-٣.

(٤٧). الاتفاقية الخاصة بوضع اللاجئين لسنة ١٩٥١م، المادة ١٧/١.

والثقافية لسنة ١٩٦٦ م يجوز للدولة المضيفة أن تقيّد أو تحجز على بعض الحقوق وفي حالات معينة، مثل الحالة التي يتدفق فيها اللاجئين بأعداد كبيرة تفوق قدرات واستعدادات الدولة، فهنا يحق لها أن تقيّد بعض الحقوق كحق العمل على سبيل المثال، وهنا يأتي دور المجتمع الدولي لسد هذه الثغرات^(٤٨). ولا تطبق علي اللاجئين التدابير التقييدية المفروضة علي الأجانب من أجل حماية سوق العمل الوطنية إذا كان قد أعفي منها وفق قوانين الدولة المتعاقدة المعنية. على أن تنظر الدول المتعاقدة بعين العطف في أمر اتخاذ تدابير لمساواة حقوق جميع اللاجئين بحقوق مواطنيها من حيث العمل المأجور.

المبحث الثالث:

دور التدابير الدولية والأطراف الفاعلة في العمل بشروط عادلة

يتناول هذا المبحث في مطلبه الأول تدابير العمل بشروط عادلة ومرضية، حيث يلزم الدول بضرورة الالتزام بوضع التدابير التي تضمن إعمال الحق كتوفير سبل الانتصاف ومكافحة كل أشكال التمييز واعتماد مفتشيات عمل مستقلة ووضع معايير ومؤشرات رصد معدلات الحوادث والأمراض المهنية ومحاربة كل أشكال العمل الجبري. مع ضرورة إجبار الدول على تنفيذ التزاماتها وفق معايير محددة. أما في المطلب الثاني فيتناول الالتزام بالتعاون الدولي وتعاون الأطراف الفاعلة لإعمال حق العمل العادي المرضي وفق سياسات وآليات محددة.

المطلب الأول: التدابير الدولية للعمل بشروط عادلة

(أ) على الدول الالتزام بوضع التدابير التي تضمن إعمال الحق

على الدول الأطراف الامتثال لالتزاماتها الأساسية واتخاذ خطوات مدروسة وعملية ومحددة الأهداف من أجل الإعمال التدريجي للحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، مستخدمة في ذلك أقصى ما هو متاح. بالإضافة إلى الخطوة التي لا غنى عنها والمتمثلة في سنّ التشريعات، ويتعين على الدول أيضاً أن تضمن توفر وإعمال سبل الانتصاف المناسبة، وضمان التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية دون التعرض لأي شكل من أشكال التمييز، واستغلال مؤسسات التفتيش، وتوفير أدوات الرصد المناسبة للسلامة والحوادث المهنية، والعمل على مكافحة كل أشكال العمل الجبري.

(٤٨) . شهاب سليمان عبدالله، القانون الدولي الإنساني، الطبعة الأولى مكتبة المنبي، الرياض، ٢٠٢١م، ٢٨٦/٢٨٥.

أولاً: توفير سبل انتصاف فعالة: تشمل سبل الانتصاف الفعالة القضائية وغير القضائية على سبيل المثال لا الحصر تدابير إدارية ومالية وتثقيفية واجتماعية. ووفقاً لموجهاً العهد الدولي ينبغي ألا يفسر الحق في الانتصاف الفعال دائماً على أنه يقتصر على سبل الانتصاف القضائية. فكثيراً ما تكون سبل الانتصاف الإدارية كافية وفعالة بحد ذاتها، ويتوقع من يعيش داخل نطاق الولاية القضائية لدولة طرف، استناداً إلى مبدأ حسن النية، أن تأخذ كافة السلطات الإدارية في الاعتبار مقتضيات العهد الدولي لدى اتخاذ قراراتها. وينبغي أن يكون كل سبيل من سبل الانتصاف الإدارية متيسراً ومعقول التكلفة ومتوفراً في الوقت المناسب وفعالاً. (٤٩)

يعتبر الانتصاف أمام القضاء ضرورياً كلما استحال إعمال حق من الحقوق المشمولة بالعهد إعمالاً كاملاً دون أن تقوم السلطة القضائية بدورها في ذلك. كما يجب على الدول العمل على إيجاد محاكم العمل المتخصصة بالتوازي مع النظام القضائي العام. وفي بعض البلدان، تكون إجراءات محاكم العمل أبسط من الآليات الأخرى، ويكون عبء الإثبات أخف. مع إمكانية أن تُرفع دعاوى العمل من دون أن يواجه أصحاب الدعاوى الخاسرة خطر دفع التكاليف. وعلى الدول الأطراف التحرك على أسرع وأنجع نحو ممكن من أجل ضمان الإعمال الكامل للحق لسبل الانتصاف المناسبة، وبقدر من المرونة يتيح اختيار السبل الملائمة. ورغم أن الجهات الفاعلة من غير الدول، مثل منظمات أصحاب العمل والعاملين، تتحمل أيضاً مسؤولية تأمين سبل الانتصاف، لا سيما من خلال الاتفاقيات الجماعية، يتعين على الدول الأطراف أن تسعى على نحو فعال إلى تنظيم ذلك الحق وإنفاذه، ومعاقبة أصحاب العمل في القطاعين العام والخاص على المخالفات وعدم الامتثال.

ثانياً: مكافحة كل أشكال التمييز: يعرف التمييز في سوق العمل من خلال الاقتصادات التقليدية المحدثه على أنه التفاوت في المعاملة لشخصين متساويين في المؤهلات بسبب النوع الاجتماعي والعرق والعمر والإعاقة والدين. ويحدث التمييز ضرراً حيث إنه يؤثر بصورة مباشرة وغير مباشرة على النتائج الاقتصادية للعمالة المنتجة بنفس القدر من خلال تأثيرات الاستجابات التقويمية. وقد أوجز كل من داريتي وماسون (١٩٩٨) في النهج القياسي المستخدم في تحديد التمييز القائم على العمل في أنه إبعاد الفوارق الإنتاجية للمجموعة "التعليم والخبرة المهنية" (٥٠).

(٤٩). سعيد سعد عبد السلام، الوسيط في قانون العمل الجديد لسنة ٢٠٠٣، مرجع سابق، ص ١٦٣.

(٥٠). ياسر عبد الرحمن مصطفى، التنظيم الدولي للحق في العمل، مرجع سابق، ص ١٢٩.

يمكن أن يظهر التمييز بعدة طرق مختلفة بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر عدم المساواة في الأجور، ونقص فرص التقدم، والتجاهل للترقيات، وتلقي مراجعات الأداء السلبية على الرغم من العمل الجيد، والتعرض لتعليقات أو سلوكيات مسيئة أو مهينة من قبل الزملاء أو الرؤساء^(٥١). ويمكن أن يكون التمييز أكثر دقة مثل الاعتداءات الصغيرة، وهي أعمال تمييز صغيرة أو غير مباشرة أو غير مقصودة يمكن أن تكون ضارة للمتلقى على سبيل المثال التشكيك في قدرة المرأة على القيام بعمل ما بسبب جنسها، ولا يؤثر التمييز فقط على الفرد المستهدف ولكن له أيضاً تأثير سلبي على مكان العمل ككل، حيث يخلق بيئة من الخوف والتوتر والقلق ويضعف الروح المعنوية والرضا الوظيفي. ويمكن أن يكون للتمييز في العمل تأثير كبير على الحياة المهنية والشخصية. وُجد أن التمييز المسبق في مكان العمل له آثار سلبية على صحة الفرد وخاصةً ضغط الدم وأمراض القلب والتعب النفسي. في دراسة أجريت في الفترة من ١٩٧٧ إلى ١٩٨٢ كانت النساء اللواتي ظننَّ أنهنَّ يتعرضن للتمييز أكثر احتمالاً للتعرض لأمراض جسدية بنسبة ٥٠٪^(٥٢).

يؤدي الضغط المصاحب للسلوك التمييزي إلى القلق والاكتئاب ومشاكل الصحة العقلية الأخرى. ويمكن أن يؤثر التمييز أيضاً على الصحة البدنية، مما قد يؤدي إلى زيادة أيام المرض، وحتى الأمراض طويلة الأمد، علاوة على ذلك يمكن للتمييز أن يعيق التقدم الوظيفي بشكل خطير، لأنه قد يحد من الفرص المتاحة للعامل على سبيل المثال إذا تم تجاوز الشخص في الحصول على ترقية أو فرصة عمل جديدة بسبب الجنس أو العرق، فقد يؤدي ذلك للشعور بالإحباط والتقليل من القيمة. وهذا بدوره يمكن أن يؤثر على الدوافع. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يؤدي التمييز في العمل أيضاً إلى علاقات متوترة مع الزملاء والمديرين، مما قد يجعل من الصعب العمل بشكل تعاوني وفعال، ويمكن أن يؤثر ذلك على جودة العمل والإنتاجية.

على الدول أن تضمن ممارسة الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية دون التعرض لأي شكل من أشكال التمييز. وهي ملزمة على وجه التحديد بأن تضمن تمتع النساء بشروط عمل لا تقل عن الشروط التي يتمتع بها الرجال، وتقاظيهن أجوراً متساوية عن العمل المتساوي القيمة،

(٥١). أحمد مصطفى الخليفة، حق العمل في المواثيق الدولية، مرجع سابق، ص ١٣٨.

(٥٢) https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%85%D9%8A%D9%8A%D8%B2_%D9%81%D9%8A_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84 رابط التمييز في العمل (الرابط السابق) D9%84

الأمر الذي يتطلب القضاء الفوري على التمييز شكلاً وموضوعاً، ويتطلب ضمان المساواة أن تنشئ الدول الأطراف نظاماً فعالاً لتنظيم العمل، بالاشتراك مع الشركاء الاجتماعيين، لرصد كفالة جميع جوانب الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية لجميع العاملين، بمن فيهم العاملون في الاقتصاد غير الرسمي والعاملون المنزليون والعاملون الزراعيون، ولإسداء المشورة للعاملين وأصحاب العمل، وإحالة أي تجاوزات إلى السلطات المختصة.

ينبغي أن تتناول المؤشرات والمقاييس المتعلقة بعدم التمييز العناصر المختلفة للحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، لا سيما المتعلقة بالتمييز بين العاملين، وأن تكون مصنفة حسب الجنس وغيره من الأسس ذات الصلة، مثل السن والإعاقة والجنسية والموقع الحضري/الريفي، وأن تشمل جميع الأشخاص الخاضعين للولاية الإقليمية للدولة الطرف أو الخاضعين لسيطرتها. ويتعين على الدول أن تحدد المؤشرات المناسبة لإعمال هذا الحق على الصعيد الوطني، مثل معدل الحوادث المهنية، ونسبة أجور النساء إلى أجور الرجال، ونسبة النساء وغيرهن من الأفراد الممثلين تمثيلاً ناقصاً في المناصب الرفيعة، ونسبة العاملين الحاصلين على تدريب مهني متواصل، وعدد ما ورد وحسم من شكاوى تتعلق بالمضايقة، والمعايير الدنيا للراحة وأوقات الفراغ وساعات العمل والإجازة السنوية مدفوعة الأجر، واعتماد تدابير لتمكين النساء والرجال من التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية.

تدعو اللجنة الدولية لمحاربة التمييز الدول الأطراف إلى مراعاة التوجيهات المتاحة عند اختيار المؤشرات، بما في ذلك قوائم المؤشرات التوضيحية التي وضعتها مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان (المفوضية السامية لحقوق الإنسان) فيما يتعلق بالمادتين ٦ / ٧ من العهد، والمؤشرات التي وضعتها منظمة العمل الدولية. وتشدد اللجنة على أهمية التشاور في وضع القوانين والسياسات المتعلقة بالحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية^(٥٣).

ينبغي أن تتاح لأي شخص انتهك حقه في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية فرصة الوصول إلى سبل انتصاف قضائية فعالة أو غير قضائية ملائمة، بما فيها أشكال مناسبة من الجبر أو التعويض.

ثالثاً: اعتماد مفتشيات عمل مستقلة: يختص جهاز تفتيش العمل بإدارة الخطة لمراقبة مدى تطبيق التشريعات الخاصة بحماية العمال، وتقديم النصح والإرشاد للعمال وأصحاب العمل إلى

(٥٣). حمد لبيب شنب، قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٤١.

الطرق المثلى الواجب اتباعها لتغيير ظروف العمل للأفضل وفقاً لأحكام قوانين العمل. ويتولى عملية تفتيش العمل مفتش مختص يتم تعيينه من قبل الجهات المعنية التي خصصت له مجموعة من المهام والصلاحيات أهمها مراقبة تنفيذ قانون العمل واللوائح الخاصة به والقرارات المنفذة له، وتتضمن المراقبة الاطلاع على عقود العمل الفردية وكافة الأمور المتعلقة بحماية العمال وعلاقات العمل، وذلك للتحقق من تطبيق شروط العمل والتعليقات المنصوص عليها في القانون (٥٤).

إن تفتيش العمل جزء أساسي في نظام إدارة العمل، وينهض بالوظيفة الأساسية لكفالة إنفاذ قانون العمل والامتثال له. وتستطيع منظمات العمل ونقابات العمال أن تسهم إلى حد كبير في تحسين الامتثال لقانون العمل في مكان العمل، لا سيما من خلال عمليات الإرشاد والتوعية. ويمكنها أن تسهم أيضاً بوصفها شريك استراتيجي في بلورة الأولويات والأنشطة في إدارات تفتيش العمل من خلال التعاون والتنسيق.

يعتبر تفتيش العمل من الوظائف الجوهرية في أي نظام لإدارة العمل، وقد حظي موضوع إدارة العمل وتفتيش العمل في السنوات الأخيرة بقدر متزايد من الاهتمام، على الصعيدين الوطني والدولي، حيث توجد عدة إشارات مرجعية إليه في معاهدة فرساي، وفي العديد من الصكوك الدولية التي تناول الوقاية والامتثال لقوانين العمل، كما ترسي اتفاقية تفتيش العمل ١٩٤٧ إلى جانب اتفاقية تفتيش الأعمال الزراعية لسنة ١٩٦٩ مبدأ التفتيش، والأساس الذي يقوم عليه. وقد حددت الاتفاقيتان بوصفهما من اتفاقيات المتخصصة التي المعايير الدولية لتفتيش العمل. كما أدركت منظمة العمل الدولية أهمية إدارة العمل وتفتيش العمل بوصفهما ركنين من أركان الإدارة الرشيدة. فقد أكد إعلان المنظمة لعام ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوالة عادلة من جديد الحاجة إلى تعزيز قدرة المنظمة على مساعدة الدول الأعضاء في الجهود التي تبذلها لبلوغ أهداف المنظمة، وذلك للنهوض بقانون العمل ومؤسساته وتعزيز نظم التفتيش. ويلاحظ التقرير أن استحداث المنظمة لبرنامج إدارة العمل وتفتيش العمل في نيسان/ أبريل ٢٠٠٩ كان نتيجة هذه الرؤية المتجددة لتحسين النظم الوطنية لإدارة العمل وتفتيشه. ويتصدر برنامج إدارة العمل وتفتيش العمل أنشطة المنظمة في مجال الدعم التقني والخدمات الاستشارية في إدارة العمل وتفتيشه، وذلك بتعبئة الخبرات ذات الصلة في كل دوائر مكتب العمل الدولي من خلال الشبكات عبر القطاعات التقنية لتقديم المساعدة للهيئات. وثمة حاجة مستمرة إلى تحسين المنتجات التقنية

(54) <https://minthr.com/ar/glossary/%D9%85%D9%81%D8%AA%D8%B4-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84/> رابط مفتش - العمل

والمساعدة التقنية التي تقدمها المنظمة في مجال إدارة العمل وتفتيشه اعتماداً على النتائج والممارسات الجيدة التي تقيّمها جهات مستقلة. ويلاحظ أن على المنظمة تعمل على سد الثغرات في مجال البحوث وخدمات التوظيف العامة، والاهتمام بالباحثين^(٥٥).

تواجه مؤسسات تفتيش العمل، لا سيما في البلدان النامية، تحديات عديدة وفريدة في سعيها إلى بناء نظم فعالة لتفتيش العمل والحفاظ عليها. حيث ينبغي أن تكون مفتشيات العمل مستقلة ومزودة بالموارد الكافية، وأن يعمل بها مهنيون مدربون، ولديها قدرة الاعتماد على أخصائيين وخبراء طبيين، وأن تملك سلطة دخول أماكن العمل بحرية ودون إشعار مسبق، وأن تقدّم توصيات بشأن الوقاية من المشاكل أو معالجتها، وأن تيسّر وصول الضحايا إلى العدالة^(٥٦). وينبغي تطبيق جزاءات في حال عدم الامتثال لتوصيات مفتشيات العمل. في الجانب الآخر نلاحظ التطور والتحول الكبير الذي طرأ على العالم اقتصادياً واجتماعياً، فضلاً عن الثورة التقنية وانتشار التكنولوجيا، ومن شأن هذه التغيرات أن تسهم في خلق مشكلات تهدد نزاهة واستقلال المفتشين وأن تنال من وظيفة حماية الجمهور التي تضطلع بها إدارات تفتيش العمل. لقد اضطرت التحولات التي طرأت في عالم العمل، نتيجة الإصلاحات التشريعية أو التغيرات في ممارسات مشاريع الأعمال والعمالة، المفتشين إلى التكيف حفاظاً على وجاهة دورهم وفعاليتهم. وتتمخض التكنولوجيات الجديدة عن نشوء فئات جديدة من وظائف العمل، مما يزيد من صعوبة مراقبة ظروف العمل بالاعتماد على أساليب التفتيش التقليدية. ومن ثم يحتاج الأمر إلى مهارات تفتيش واستراتيجيات وقائية جديدة في مواجهة زيادة التعقيد في العمليات الصناعية ومشكلات السلامة والصحة المهنية والأمراض الجديدة والإجهاد البدني والذهني. ويلاحظ أن الأشكال الجديدة من العمالة والتعاقد الخارجي وسلاسل التوريد المعقدة قد زادت من صعوبة المهام اليومية التي يمارسها المفتشون، مما يستدعي اتباع طرق عالمية وأساليب محسنة لجمع البيانات وحملات يشارك فيها الشركاء الاجتماعيون ووسائل الإعلام وفئة خاصة من المفتشين.

اعتمدت المنشآت والحكومات إبان الأزمة الاقتصادية العالمية مجموعة من الإستراتيجيات بغية تعديل شروط العمل. ونتيجة لذلك وضعت عدة بلدان مسألة الإشراف على ترتيبات دفع

(٥٥). عبد الله خالد الشريف، حرية العامل في اختيار العمل، مرجع سابق، ص ١٣٢.

(٥٦). مصطفى يوسف محبسي، الحماية الدولية للعمال، أطروحة ماجستير، كلية القانون جامعة النيلين، ٢٠١٣م، ص ١٠٩.

الأجور وساعات العمل في مرتبة الأولوية في خططها الوطنية لتفتيش العمل. وإزاء تحول الأولويات نحو الاقتصاد المستدام بيئياً، يمكن القول إن البرامج والخطط الجديدة التي تضعها إدارات تفتيش العمل في مجالات من قبيل فرص العمل الخضراء والمراقبة البيئية^(٥٧).

كثيراً ما تظهر نتائج التفتيش وجود عمل غير معلن، وقد أصبحت مكافحة العمل غير المعلن من الشواغل الرئيسية منذ التسعينات، بل ازدادت أهميتها اليوم بسبب آثار الأزمة الاقتصادية، وتسعى الحكومات إلى اتخاذ التدابير من أجل التغلب على هذه الظاهرة، بما في ذلك حملات تفتيش العمل الفعالة غير المعلنة في قطاعات محددة. وعمد الكثير من البلدان إلى تعزيز الجزاءات المعمول بها. وفي بلدان أخرى أدى وجود العمل غير المعلن إلى إنشاء هيكل إدارية مخصصة لمكافحته. ونهضت بلدان عديدة بحملات ترويجية لتسوية وضع العمال غير المعلن عنهم بدلاً من الاعتماد على عمليات التفتيش التي تقوم بها إدارات تفتيش العمل.

رابعاً: وضع معايير ومؤشرات رصد معدلات الحوادث والأمراض المهنية: المرض المهني هو مرض يصيب الفرد نتيجةً لطبيعة عمله أو نشاطه المهني. حيث يتم تعريفه عند انتشاره في بيئة عمل محددة مقارنةً بالمحيط السكاني العام أو بيئة عمل أخرى. ويمكن لإصابة العمل أن تكون ناتجة عن التعرض لعوامل ضارة مختلفة، قد تكون كيميائية، فيزيائية، بيولوجية، مسرطنة أو مشعة. وإصابة العمل قد تكون ناتجة بالعادة عن وقوع حادث مرة واحدة، فإن المرض المهني عادة ما يكون ناتجاً عن التعرض الدائم والمتكرر لمسبب الضرر على امتداد فترة زمنية معينة^(٥٨). وتعتبر الأمراض المهنية من أهم العوامل التي يسببها الضغط المهني، كما إن أمراض مثلها مثل الأمراض الأخرى يعاني منها الفرد أثناء القيام بعمله بعد مدة زمنية معينة من ممارسته، كما تختلف هذه الأمراض من فرد لآخر وذلك حسب طبيعة المهنة. ومن أهداف السلامة والصحة المهنية الحفاظ على عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري فالتشريعات والقوانين تعطي الحق للإنسان في الحصول على بيئة عمل آمنة. وتشكل الحوادث والأمراض المهنية تحدياً متزايداً لأنظمة تعويض العمال، والغالبية العظمى من المطالبات ترجع إلى أمراض مرتبطة بالعمل^(٥٩).

يمكن للضمان الاجتماعي أن يقدم مساهمة للفرد والمجتمع تتجاوز النطاق التقليدي لدفع

(٥٧). حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٢١.

رابط مرض - مهني / <https://ar.wikipedia.org/wiki/مرض-مهني> (58).

(٥٩). مصطفى يوسف محيسي، الحماية الدولية للعمال، مرجع سابق، ص ١٤٩.

الفوائد والتعويضات والوقاية وإعادة التأهيل كلها عناصر مهمة لمعالجة وتأمين المخاطر المهنية. إن توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة ورفع مستوى كفاءة ووسائل الوقاية سيؤدي بلا شك إلى الحد من الإصابات والأمراض المهنية، وحماية العاملين من الحوادث ومن ثم خفض عدد ساعات العمل المفقودة نتيجة الغياب بسبب المرض أو الإصابة، وكذلك الحد من تكاليف العلاج والتأهيل والتعويض عن الأمراض والإصابات المهنية مما سينعكس على تحسين وزيادة مستوى الإنتاج ودفع القوة الاقتصادية للدولة. والسلامة والصحة المهنية هي علم يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان في مجال العمل، وذلك بتوفير بيئة عمل آمنة وخالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية، ويحافظ على المهارات ومكونات وبيئة العمل. أو بعبارة أخرى هي مجموعة من الإجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي، تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع. وهي تهدف إلى توفير الحماية للعامل من الإصابات التي قد يتعرض لها العامل بسبب مزاولته العمل. وهي كذلك الصحة المهنية هي سلامة العامل من أي مرض قد يصيبه بسبب مزاولته للمهنة التي يمارسها بمعنى لو لم يكن العمل ما وجدت الإصابة. والأمراض المهنية يتم تحديدها بمعرفة اللجنة الطبية المتخصصة والتابعة للتأمين الصحي. على أن يكون للمرض علاقة بطبيعة العمل الذي يمارسه العامل. إذن للحفاظ على سلامة العامل من أي إصابات أو أمراض مهنية يلزمها تشريعات وقوانين ولوائح خاصة بذلك، ثم الحفاظ على سلامة المهتمات^(٦٠).

شكلت السلامة والصحة المهنية محور الاهتمام العالمي في بداية الحقبة الصناعية منذ ٢٠٠ عام تقريباً، وفي ظل توافر الشروط والظروف غير الصحية والأخطار الناجمة من أمراض في مكان العمل، بدأ الضغط العام يتزايد من أجل توفير حماية أفضل للعامل من الأمراض التي عانى منها العمال مع تزايد أعداد الحوادث.

تتضمن المادة (٧) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، وجاء في البند الثاني الفقرة (ب) من المادة السابعة بخصوص ما يكفل العيش الكريم للعامل وأسره النص على "ظروف عمل تكفل السلامة والصحة"^(٦١).

(٦٠) <https://www.bedc.gov.eg/reports> رابط مفهوم- السلامة- والصحة- المهنية .

(٦١) . عبد الكريم علوان، الوسيط في القانون الدولي العام- حقوق الإنسان، مرجع سابق، ص ٦٨.

ثم جاءت التشريعات الوطنية في بعض البلدان قبل بلدان أخرى، بسبب اختلاف وتيرة الآثار. وقد تم إدراج واعتماد تشريع السلامة والصحة المهنية في جميع البلدان إلى بادرت باعتماد تشريعات لحماية العمال من الإصابات والأمراض المهنية. وقد ركزت هذه التشريعات على تشجيع نشر ثقافة السلامة والصحة المهنية على أسس موضوعية ومنهجية، وزيادة القدرات الفنية والمهارية لمفتشي أمراض المهنية المرتبطة بالعمل، للقيام بدورهم في سبيل تحسين أداء خدمات الصحة المهنية، وخفض معدلات الإصابات ومن ثم وجود جهاز تفتيش عالي الكفاءة ومتخصص في مجال السلامة والصحة المهنية، يتولى مهمة إنفاذ التشريعات إلى جانب تشجيع إقامة نظام لإدارة أصحاب العمل والعمال للامتثال الطوعي للتشريعات الوطنية. كما ينبغي أن تحدد الدول الأطراف مؤشرات ومعايير واضحة لرصد أعمال الحق في الحماية من الحوادث والأمراض المهنية.

خامساً: محاربة كل أشكال العمل الجبري: تنص المادة الثانية من اتفاقية العمل الجبري لسنة ١٩٣٠م على يقصد بتعبير "العمل الإجباري أو الإلزامي" "كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره".

على أن تعبير "العمل الجبري أو الإلزامي" في مفهوم هذه الاتفاقية لا يتضمن -

أ- أي أعمال أو خدمات تغتصب بموجب قوانين الخدمة العسكرية الإلزامية لأعمال ذات صبغة عسكرية بحتة.

ب- أي أعمال أو خدمات تمثل جزءاً من الواجبات المدنية الطبيعية للمواطنين في بلد يتمتع بحكم ذاتي كامل.

ج- أي أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص بناء على إدانة من محكمة قانونية، بشرط أن تنفذ هذه الأعمال أو الخدمات تحت إشراف ورقابة سلطة عامة، وألا يكون هذا الشخص مؤجراً لأفراد أو شركات أو جمعيات أو يكون موضوعاً تحت تصرفها.

د- أي أعمال أو خدمات تختص بحالات الطوارئ. أي في حالة نشوب حرب أو وقوع كارثة أو وجود ما يهدد بوقوع كارثة، كحريق أو فيضان أو وباء أو مرض وبائي أو غزو من حيوانات أو حشرات أو آفات زراعية، وبوجه عام أي ظرف يهدد بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم.

هـ- الخدمات الاجتماعية البسيطة التي يؤديها أفراد المجتمع لتحقيق نفع مباشر لهذا المجتمع ومن ثم يمكن اعتبارها واجبات مدنية طبيعية على أفراد المجتمع بشرط أن يكون لأفراد المجتمع

أو لممثليهم المباشرين الحق في أن يستشاروا فيما يتعلق بالحاجة إلى مثل هذه الخدمات (٦٢).
على الدول الالتزام بكل المواثيق التي تنادي بضرورة محاربة كل أشكال العمل الجبري وتهيئة
سبل الانتصاف بشأنه، كما جاء في اتفاقية العمل الجبري لسنة ١٩٣٠م، والتي تلزم الدول الأعضاء
أن تتخذ تدابير لضمان حصول جميع ضحايا العمل الجبري أو الإلزامي فعلياً على وسائل
الانتصاف المناسبة، لا سيما التعويض عن الأضرار المادية وغير المادية والوصول إلى العدالة، بما في
ذلك السماح لمثلي الضحايا باتباع سبل الانتصاف، وضمان أن يتمكن جميع الضحايا من ممارسة
حقهم في الحصول على تعويضات من الجناة؛ وضمان سبل الوصول إلى برامج التعويض القائمة
أو إنشاء صناديق تعويض للضحايا في الحالات المناسبة؛ وتقديم المعلومات والإرشاد بشأن
الحقوق القانونية للضحايا والخدمات المتاحة، بلغة يمكن أن يفهموها، فضلاً عن تقديم المساعدة
القانونية بدون تكلفة على وجه التفضيل؛ وضمان أن يتمكن جميع ضحايا العمل الجبري أو
الإلزامي من الرعايا غيرهم على حدٍ سواء، من اتباع سبل الانتصاف الإدارية والمدنية والجنائية في
الدولة، بموجب اشتراطات إجرائية مبسطة عند الاقتضاء (٦٣). يجب أن تتخذ كل دولة عضو
عند إنفاذ التزاماتها بالقضاء على العمل الجبري أو الإلزامي، تدابير فعالة لمنع وإزالة اللجوء إلى
العمل الجبري أو الإلزامي ولتوفير الحماية ووسائل الانتصاف الفعالة، بما في ذلك التعويض
الضحايا. وأن تضع كل دولة عضو على الصعيد الوطني سياسة وخطة عمل للقضاء فعلياً على
العمل الجبري أو الإلزامي، تشملان إجراءات منسقة ومنتظمة تتخذها السلطات المختصة
ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال فضلاً عن المجموعات المعنية الأخرى.

كما يستوجب الأمر وضع التدابير والإجراءات الخاصة بالتحقيق وتوعية الناس، لا سيما
أولئك المعرضون بصورة خاصة للخطر بغية الحيلولة دون وقوعهم ضحايا العمل الجبري أو
الإلزامي. والعمل على توسيع نطاق تغطية التشريعات المعنية بالعمل الجبري أو الإلزامي، بما في
ذلك قانون العمل، لتشمل جميع العمال وجميع قطاعات الاقتصاد. كذلك العمل على تشجيع
التعاون الدولي ضد العمل الجبري فيما بين الدول الأعضاء ومع المنظمات الدولية التي ينبغي أن
تساعد بعضها بعضاً في ضمان القضاء الفعلي على العمل الجبري أو الإلزامي، بما في ذلك حشد
الموارد من أجل برامج العمل الوطنية والتعاون والمساعدة التقنيين على الصعيد الدولي، والمساعدة

(٦٢). اتفاقية العمل الجبري لسنة ١٩٣٠م، المادة الثانية.

(٦٣). أحمد مصطفى الخليفة، حق العمل في المواثيق الدولية، مرجع سابق، ص ١٠٨.

القانونية المتبادلة بما في ذلك تبادل المعلومات وتقاسم حسن الممارسات والدروس المستخلصة في مجال محاربة العمل الجبري أو الإلزامي.

(ب) على الدول تنفيذ التزاماتها وفق معايير محددة

يفرض الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية ثلاثة مستويات من الالتزامات على الدول الأطراف ضرورة مراعاتها والعمل على التقيد بها وضع آليات مناسبة لتنفيذها.

أولاً: أن الدول الأطراف ملزمة باحترام هذا الحق والامتناع له عن التدخل بصورة مباشرة أو غير مباشرة في التمتع به. ويكتسب هذا الأمر أهمية خاصة عندما تكون الدولة هي صاحب العمل، بما في ذلك المؤسسات التجارية المملوكة للدولة أو الخاضعة لسيطرتها. فعلى سبيل المثال، يتعين على الدول الأطراف عدم تطبيق جداول مرتبات فيها تمييز مباشر أو غير مباشر ضد العاملات، أو اعتماد نظام ترقية في القطاع العام يجابي، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نوع الجنس الذي له الغلبة في المناصب العليا^(٦٤).

ينبغي أن تتخذ الدول الأطراف تدابير وقائية وتصحيحية إزاء الحوادث والأمراض المهنية الناجمة عما تفعله أو تمتنع عن فعله. وينبغي أيضاً أن تحترم الدول الأطراف الاتفاقات الجماعية الهادفة إلى إيجاد شروط عمل عادلة ومرضية، وأن تراجع التشريعات بما فيها القوانين واللوائح التنظيمية المتعلقة بالشركات، لضمان عدم تقييدها لذلك الحق، ويتطلب الالتزام بالحماية أن تتخذ الدول الأطراف تدابير تضمن عدم تدخل أطراف ثالثة، مثل أصحاب العمل والمؤسسات التجارية في القطاع الخاص، في الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية وتكفل امتثالها بالتزاماتها^(٦٥).

يلزم اتخاذ خطوات لمنع إساءة المعاملة والتحقق فيها والمعاقبة عليها وتصحيحها من خلال تطبيق قوانين وسياسات فعالة وإجراء محاكمات فعلية. وعلى سبيل المثال ينبغي أن تكفل الدول وجود قوانين وسياسات ولوائح تنظيمية مناسبة لتنظيم الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، من قبيل السياسات الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، أو التشريعات المتعلقة بالحد الأدنى للأجور والمعايير الدنيا لظروف العمل. ويتعين على الدول أن تفرض جزاءات وعقوبات ملائمة.

(٦٤). ياسر عبد الرحمن مصطفى، التنظيم الدولي للحق في العمل، مرجع سابق، ص ١٢٨.

(٦٥). مصطفى يوسف محيسي، الحماية الدولية للعمال، مرجع سابق، ص ١٣٧.

ثانياً: من أجل المساعدة في تقييم ممارسة الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، ينبغي أن تنشئ الدول الأطراف نُظماً للإخطار الإلزامي في حالات الحوادث والأمراض المهنية، وكذلك آليات لإجراء تقييمات منهجية لمستوى الحد الأدنى للأجور، والأجور المنصفة والفجوة في الأجور بين الرجال والنساء في منظمات القطاعين العام والخاص، على أن يشمل ذلك المناصب العليا^(٦٦). وينبغي أيضاً أن تراجع الدول بصورة دورية تأثير القوانين والسياسات، بالتشاور مع العاملين وأصحاب العمل، بغية تحديث المعايير في ضوء الممارسة. كما يجب أن تشتمل السياسة الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة في المجال المهني على آلية للمراجعة الدورية و أن تكون جزءاً أصيلاً من تلك السياسة. ويتعين على الدول أن تعزز التوسع في نُظُم الحماية لتشمل القطاعات المعرضة للمخاطر.

ثالثاً: لكي تعزز الدول الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، يتعين عليها أن تتخذ خطوات لضمان وجود مستوى ملائم من التثقيف والمعلومات والتوعية العامة. ويتطلب الأمر تهيئة فرص متساوية تتيح إمكانية ترقية العاملين في القطاعين العام والخاص معاً، وأن تطور الدول الأطراف برامج تدريبية وحملات إعلامية، موجهة إلى أصحاب العمل، باللغات المناسبة وفي صيغ يستطيع الأشخاص ذوو الإعاقة والعاملون الأميون الاطلاع عليها وفهمها.

المطلب الثاني

الالتزام بالتعاون الدولي وتعاون الأطراف الفاعلة

أ/ الالتزام بالتعاون على الصعيد الدولي: على جميع الدول أن تتخذ خطوات بصورة فردية وعن طريق المساعدة والتعاون على الصعيد الدولي، لا سيما في المجالين الاقتصادي والتقني، بغية الوصول تدريجياً وبشكل مطّرد إلى الأعمال الكاملة للحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية. ويقع هذا الالتزام بوجه خاص على عاتق الدول التي تستطيع مساعدة غيرها من الدول في هذا الشأن. وتعد المساعدة والتعاون على الصعيد الدولي وسيلة لنقل المعارف والتكنولوجيا، وأداة تحصل بها الدول على أكبر قدر من الموارد المتاحة من أجل الأعمال الكاملة للحقوق الواردة في العهد. وإذا تعذر على دولة طرف الوفاء بالتزاماتها تجاه أعمال الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، يتعين عليها التماس المساعدة الدولية. وإذا توافرت الموارد، يتعين على الدول الأطراف أن تستجيب لهذه الطلبات بتقديم المساعدة الاقتصادية والتقنية ونقل التكنولوجيا، واتخاذ تدابير مثل تعزيز الحوار العابر للحدود الوطنية بين منظمات أصحاب العمل والعاملين. وينبغي أن تكون

(٦٦). عدنان التلاوي، القانون الدولي للعمل، مرجع سابق، ص ١٤١.

هذه المساعدة مستدامة وملائمة ثقافياً، وأن تقدّم بطريقة تتسق مع معايير حقوق الإنسان. وتقع على عاتق الدول الأطراف المتقدمة اقتصادياً مسؤولية خاصة تجاه مساعدة الدول النامية في هذا الصدد، كما أن لها مصلحة في ذلك.

يتعين على الدول الأطراف أن تلتزم المساعدة والتعاون التقنيين من المنظمات الدولية، لا سيما منظمة العمل الدولية، والتي تهدف إلى تدعيم أسس السلام بيبث العدالة في النظام الاجتماعي، ولهذا الغاية تعمل المنظمة على التعاون مع الأمم المتحدة بقصد تحسين ظروف العيش والعمل^(٦٧).

يجب على الدول أن تستخدم في إعداد تقاريرها المعلومات والخدمات الاستشارية الشاملة المتاحة لدى منظمة العمل الدولية من أجل جمع البيانات وتصنيفها. وينبغي أن تتخذ الدول الأطراف تدابير، من بينها تدابير تشريعية، توضح من خلالها أن مواطنيها والمؤسسات التجارية التي تتخذ في إقليمها مقراً تخضع لولايتها القضائية، ملزمون باحترام الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية في جميع عملياته. ويكتسب هذا الأمر أهمية خاصة في الدول التي لديها أنظمة قوانين عمل متقدمة، إذ تستطيع المؤسسات التجارية في بلد الأصل أن تساعد في تحسين معايير ظروف العمل في البلدان المضيفة. وبالمثل تستطيع الدول الأطراف أداء دور تنظيمي وتنفيذي مهم في حالات النزاع وما بعدها، وتوفير الدعم للأفراد والمؤسسات التجارية في تحديد ما تطوي عليه عملياتهم من مخاطر تحول دون التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، وينبغي أن تستحدث الدول الأطراف تدابير ملائمة لضمان مساءلة الجهات الفاعلة العاملة في أقاليمها من غير الدول عن انتهاكات الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية خارج حدودها الوطنية، ولضمان وصول الضحايا إلى سبل الانتصاف. وينبغي للدول الأطراف أيضاً أن تقدم توجيهات لأصحاب العمل والمؤسسات التجارية بشأن كيفية احترام هذا الحق خارج حدودها الوطنية.

يتعين على الدول الأطراف التي تتصرف بوصفها أعضاء في المنظمات الدولية ذات الصلة أن تحترم أيضاً الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية. كما يتعين على الدول الأطراف الأعضاء في المؤسسات المالية الدولية، وبخاصة صندوق النقد الدولي والبنك الدولي والبنوك الإنمائية الإقليمية، أن تتخذ خطوات لضمان مراعاة هذا الحق في سياساتها الإقراضية واتفاقاتها الائتمانية، وأي تدابير دولية أخرى. وينبغي أن تضمن أيضاً أن سياسات وممارسات المؤسسات المالية الدولية

(٦٧). أسامة عرفات، المنظمات الدولية، دار الإجابة للطباعة والتوزيع، الرياض، ٢٠١٧م، ص ٢٤١.

والإقليمية، لا سيما ما يتعلق منها بالتكثيف الهيكلي و/أو المالي، وتعزز هذا الحق ولا تتدخل فيه (٦٨).

كما ينبغي أن تضمن الدول الأطراف الاهتمام على النحو الواجب بالحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية لدى إبرام الاتفاقات الدولية وتنفيذها، بما فيها الاتفاقات التجارية والاستشارية الثنائية والإقليمية والمتعددة الأطراف. وبالمثل، ينبغي أن تضمن الدول الأطراف عدم تأثير الاتفاقات الدولية الأخرى بشكل سلبي على الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، من خلال فرض قيود على الإجراءات التي يمكن لدول أطراف أخرى اتخاذها من أجل تنفيذ هذا الحق. ويتعين على الدول الأطراف التي لم تصدّق بعد على المعاهدات الأساسية لحقوق الإنسان واتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة أن القيام بذلك. وينبغي أن تتعاون الدول الأطراف من أجل حماية حقوق مواطنيها العاملين في دول أطراف أخرى، من خلال إبرام اتفاقات ثنائية مع البلدان المضيفة. ولهذا الأمر أهمية خاصة في ما يتعلق بالحيلولة دون إساءة معاملة العاملين المهاجرين، بمن فيهم العاملون المنزليون، ومكافحة الإتجار بالأشخاص. وبالمثل على الدول الأطراف أن تلتزم بالتعاون الدولي من أجل حماية حقوق العاملين المهاجرين الذين تشغلهم المؤسسات التجارية المسجلة في دول أطراف أخرى كي يستطيع هؤلاء العاملون التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية.

ب/ ضرورة تعاون الأطراف الفاعلة من غير الدول: مع أنه يجوز للدول فقط أن تكون أطرافاً في العهد، فإن المؤسسات التجارية والنقابات وجميع أفراد المجتمع يتحملون مسؤوليات عن إعمال الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية. ولهذا الأمر أهمية خاصة في ما يتعلق بالسلامة والصحة في المجال المهني، نظراً إلى أن مسؤولية صاحب العمل عن سلامة العاملين من المبادئ الأساسية، وترتبط ارتباطاً جوهرياً بعقد العمل، لكنها مسؤولية تشمل أيضاً عناصر أخرى من عناصر الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية.

يجب أن تمثل مؤسسات الأعمال التجارية، بغض النظر عن حجمها أو القطاع الذي تعمل فيه أو ملكيتها أو هيكلها، إلى القوانين المتسقة مع العهد، بجانب ما تتحملة من مسؤولية تجاه احترام الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، وعليها أن تتجنب أي تعدد على هذا الحق. وفي الحالات التي تتسبب فيها مؤسسة تجارية في إحداث أثار ضارة أو تسهم فيها، يتعين عليها أن

(٦٨). أحمد مصطفى الخليفة، حق العمل في المواثيق الدولية، مرجع سابق، ص ١٢٣.

تصلح الضرر أو تتعاون في معالجته في خلال عمليات مشروعة تستوفي معايير الإجراءات القانونية الواجبة والمعترف بها. وتضطلع وكالات الأمم المتحدة وبرامجها، ولا سيما منظمة العمل الدولية، بدور مهم أيضاً. إذ يتعين وفقاً للمادتين ٢٢ و ٢٣ من العهد، أن تتعاون منظمة العمل الدولية وغيرها من الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة والبنك الدولي والمصارف الإنمائية الإقليمية وصندوق النقد الدولي ومنظمة التجارة العالمية وغيرها من الهيئات المعنية، فضلاً عن الأمانة العامة للأمم المتحدة، بما في ذلك المفوضية السامية لحقوق الإنسان، بصورة فعالة مع الدول الأطراف في إعمال الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية^(٦٩).

ج/ الالتزام الدولي بمحاربة الانتهاكات وإعمال سبل الانتصاف: يتعين على الدول الأطراف أن تثبت أنها اتخذت جميع الخطوات اللازمة من أجل إعمال هذا الحق في حدود أقصى ما تسمح به مواردها المتاحة، وبأن التمتع به لا يشوبه تمييز، وبأن النساء يتمتعن بظروف عمل لا تقل عن ظروف عمل الرجال، وأنهن يتمتعن كذلك بالمساواة في الأجر عن العمل المتساوي. ويشكل عدم اتخاذ خطوات في هذه الصدد انتهاكاً للعهد. وعلى اللجنة أن تنظر عند تقييم ما إذا كانت الدول الأطراف ممتثلة للالتزامات بشأن اتخاذ هذه الخطوات، وما إذا كانت تمثل لمعايير حقوق الإنسان ومبادئ الديمقراطية. وقد تقع انتهاكات الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية نتيجة القيام بأفعال مما يعني أن الدول الأطراف قد اتخذت إجراءات مباشرة. ومن أمثلة تلك الانتهاكات اعتماد سياسات في مجال هجرة العمالة تزيد من قابلية العاملين المهاجرين للاستغلال، وعدم منع الفصل التعسفي للحوامل العاملات في الخدمة العامة، واستحداث تدابير متعمدة تتعارض مع الالتزامات الأساسية. ويتعين على الدول الأطراف أن تضع إطاراً مناسباً للرصد والمساءلة عن طريق ضمان الوصول إلى العدالة أو إلى غير ذلك من سبل الانتصاف الفعالة.

د/ تفعيل آليات الإشراف والرقابة: يقوم النظام الدولي للإشراف والرقابة في إطار منظمة العمل الدولية على ركيزتين أساسيتين هما: التقارير التي تلتزم الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية برفعها بشكل دوري إلى مكتب العمل الدولي، والتي تضمنها مواقفها بالنسبة إلى المدى الذي وصلت إليه فيما يتعلق بتنفيذ الاتفاقيات التي تمت المصادقة عليها من جانبها. أما الركيزة الثانية فيما يتعلق بتعزيز حقوق العمال وحمايتهم في إطار منظمة العمل الدولية فتتمثل في البلاغات والشكاوي التي يسمح برفعها إلى المنظمة ضد الدول التي لا تراعي مثل هذه الحقوق. فقد كفلت

(٦٩). ياسر عبد الرحمن مصطفى، التنظيم الدولي للحق في العمل، مرجع سابق، ص ١٠٨.

المادة (٢٤) من دستور المنظمة، "لمنظمة العمل وأصحاب الأعمال الحق في التقدم الى مكتب العمل الدولي ببلاغات أو عرائض بشأن أي تقصير من جانب أي عضو فيما يتعلق بالوفاء بالتزاماتها المترتبة على تصديقه على أي من اتفاقيات العمل الدولية موضوع البلاغ" (٧٠).

هـ/ الالتزام بضمأن الاستخدام العادل: وفي إطار التطور المستمر لمعايير العمل في مختلف أنحاء العالم، وفي ظل الجهود التي تُبذل من أجل تحسين ظروف العمل والارتقاء بأوضاع العاملين، ظهر مفهوم الاستخدام العادل كي يلخص مجمل مبادئ ومعايير العمل الواجب توفيرها لجميع العاملين. واستناداً إلى الخبرة الواسعة لمنظمة العمل الدولية في تحسين بيئة العمل ومنع العمل الجبري، أُطلقت مبادرة الاستخدام العادل في عام ٢٠١٤ لحماية العمال من سوء المعاملة والاستغلال، وللاستجابة لاحتياجات سوق العمل. وعملية الاستخدام العادلة تعني أن يتم العمل في إطار القانون وبما يتوافق مع معايير العمل الدولية، ومراعاة حقوق الإنسان. وفي حين تطلق منظمة العمل الدولية المرحلة الثانية من مبادرة الاستخدام العادل، فإننا نظنر في الكيفية التي أصلحت بها قوانين الاستخدام وممارساته في جميع أنحاء العالم، والكيفية التي حسنت بها حياة العمال. وتهيئة العمل اللائق للناس في كل مكان، بما يحقق تطلعاتهم للحصول على عمل منتج ومجزي في ظروف من الحرية والإنصاف والأمن والكرامة الإنسانية (٧١). استهدفت منظمة العمل بهذه المبادرة التعرف على التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لأبعاد العمل اللائق من خلال (توافر فرص العمل والأرباح الكافية، توافر الاستقرار والأمن في العمل، توافر تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل، توافر الحماية الاجتماعية، توافر بيئة العمل الآمنة، توافر وقت العمل اللائق، والتوازن بين العمل والأسرة والحياة الشخصية، توافر الحوار الاجتماعي وتمثيل أصحاب العمل والعمال) مما يساعد على تحقيق التنمية المستدامة بتحسين أداء العاملين. وجاء إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة تعبيراً عن السمة العالمية التي يتسم بها برنامج الاستخدام العادل، حيث يوفر البرنامج إطار التنمية العادلة والمستدامة، ويدعو إلى إحراز التقدم على الصعيد العالمي. وفي محاولة لتقليل العجز العالمي في توفير العمل اللائق تُقدم منظمة العمل الدولية الدعم للدول من خلال البرامج القطرية للاستخدام العادل.

(٧٠). أسامة عرفات، المنظمات الدولية، مرجع سابق، ص ٢٤٦-٢٤٧.

(٧١). علا غنابم، حقوق الإنسان وحقوق العمال، مركز الديمقراطية وحقوق الإنسان، رام الله فلسطين ٢٠٠٩م، ص ٣٤.

الخاتمة

أهتمت أحكام المواثيق والاتفاقيات الدولية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية، لاسيما حق الإنسان في عملٍ عادلٍ ومرضي على وجه يكفل للإنسان حياة كريمة، وقد جاءت هذه الدراسة متناولةً ماهية الحق في العمل والأطر التنظيمية الدولية لحمايته، والفئات الأكثر عرضةً للانتهاكات المتعلقة بالحق في العمل العادل المرضي وكيفية توفير الحماية لها. ثم اختتمت الدراسة بالنتائج والتوصيات.

النتائج:

١/ الحق في العمل من حقوق الإنسان الرئيسية التي تدخل ضمن النطاق الاقتصادي والاجتماعي كونه يتعلق بحق الإنسان في الحصول على دخل يكفل مستوى معيشي لائق، ويضمن عدم استبعاد أي فرد من الحياة الاقتصادية، ويؤكد المشاركة في الإنتاج وخدمة أنشطة المجتمع الإنساني.

٢/ إذا فشلت الدولة في توفير فرص العمل، أو عرضت فرص العمل المتاحة للدمار، أو لم تقم بواجبها في حماية فرص العمل من تعدي الغير، أو فشلت في تلبية رغبات الأفراد في توفير فرص العمل المناسبة التي يفضلونها والتي تتسق مع مؤهلاتهم، تكون الدولة بذلك قد انتهكت الحق في العمل وساهمت بدور فعال في زيادة معدلات البطالة في المجتمع.

٣/ يميل الفقه الى تقديم الكفاءة على الأقدمية عند الترقية وذلك لأجل تشجيع الكفاءات على الإقبال على العمل، كما أن التجربة أثبتت أن الكفاءة أكثر أهمية من الأقدمية في تحسين وتطوير العمل.

٤/ يؤكد العهد الدولي حق العامل في التمتع بالإجازات والمكافآت وتحديد ساعات العمل. كما يعطيه الحق في العمل وفق ساعات العمل المرنة بما يلبي احتياجاته ويحقق التوازن في حياته ولا يضر بمصلحة العمل.

٥/ العمال المهاجرون واللاجئون والشباب أكثر فئات المجتمع عرضةً للعمل بالعقود قصيرة الأجل، وغالباً ما يُجبروا على قبول أجور منخفضة، ويعملون في سوق عمل منخفضة المهارات، وسط ظروف عمل صعبة وخطيرة وساعات عمل طويلة.

٦/ تفتيش العمل يعتبر جزء أساسي من نظام إدارة العمل ووظائفه الجوهرية، وقد حظي باهتمام ودولي كبير، غير أن مؤسسات التفتيش تواجه تحديات كبيرة ومتعددة، أهمها كيفية تحقيق معايير الاستغلالية، والحاجة الملحة الى الموارد المالية والبشرية التي تؤهلها لأداء مهامها، ومدى

قدرتها على المواكبة والتكيف في ظل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التي طرأت على عالم العمل.

٧/ التمييز في العمل يلحق أضراراً كبيرة بالعامل ويؤثر على بيئة ومكان العمل. لعل أهم هذه الأضرار خلق بيئة من الخوف - القلق - التوتر - الإحباط - الاكتئاب - إضعاف الروح المعنوية والتأثير على الدوافع وروح الانتماء والتعاون مع الجماعة، والإنتاج وجودة العمل ويعيق التقدم الوظيفي، والحصول على فرص عمل جديدة. كما يؤثر سلباً صحة الفرد ويمكن أن يسبب أمراض ضغط الدم والقلب والإعياء النفسي.

٨/ سبل الانتصاف الفعالة كآلية لضمان العمل العادل والمرضي لا تقتصر على القضاء فحسب، وإنما تشمل أيضاً السبل الإدارية والمالية والتثقيفية، والتي يجب أن تكون متاحة ومتيسرة وفعالة ومعقولة التكلفة.

٩/ من أجل تدعيم أسس العدالة الاجتماعية عالمياً، على الدول النامية أو دول العالم الثالث ألا تتلصقاً في طلب مساعدة الدول الاقتصادية وعليها التماس ذلك أيضاً من المنظمة العمل الدولية بخصوص نقل المعارف والتكنولوجيا للوفاء بتعهداتها المتعلقة بالعمل العادل المرضي.

التوصيات

١/ حتى لا تعتبر الدولة قد انتهكت الحق في العمل وساهمت بدور فعال في زيادة معدلات العطالة في المجتمع، يجب عليها توفير فرص العمل وحمايتها من تعدي الغير، وتلبية رغبات الأفراد في فرص العمل المناسبة التي يفضلونها والتي تتسق مع مؤهلاتهم.

٢/ العمل على تأكيد دور الحوار الاجتماعي والتعاون الدولي للأطراف الفاعلة في تفعيل المعايير المنضبطة لقياس مدى التقدم المحرز على صعيد المؤشرات الرئيسية المترابطة والمتعلقة بالمساواة بين الجنسين في سياق حقوق العمل، وهي السقف الزجاجي - الأرضية اللاصقة - المصعد الزجاجي، باعتبارها مؤشرات تمثل أساس التمييز في العمل بين الجنسين.

٣/ الاعتناء بالعاملات وذوي الإعاقة والعمل على تعزيز قدراتهم وفرصهم في العمل والتقدم الوظيفي، وحمايتهم من التمييز، واعتماد ترتيبات تيسيرية معقولة بشأنهم كالتعديلات في مكان العمل، والدوام المرن.

٤/ ضرورة تفعيل البرامج القطرية للاستخدام الفعال (الاستخدام العادل) كمبادرة رائدة تعنى بالعمل في إطار القانون وبما يتوافق مع معايير العمل الدولية ومراعاة حقوق الإنسان والكرامة الإنسانية وتحسين حياة العمال وتهيئة بيئة العمل اللائق، وضمان حماية العمال من

الاستغلال وسوء المعاملة لاسيما الفئات التي غالباً ما تتعرض للانتهاكات كالنساء وذوي الإعاقة والعمال المهاجرون واللاجئون والعمال الشباب.

٥/ لضمان تطبيق "العمل بشروط عادلة ومرضية" والمساءلة بموجبه، يتطلب الأمر أن تضع الدول في مقدمة أولوياتها في خططها الوطنية لتفتيش العمل اعتماد مجموعة من الإستراتيجيات مثل تبني ساعات العمل المرن، إشراف الدولة المباشر على ترتيبات دفع الأجور، تحديد ساعات العمل، تبني نظام حملات التفتيش غير المعلنة. وزيادة القدرات الفنية والمهارية للمفتشين، ووضع تدابير فعالة لمحاربة ظاهرتي العمل الجبري والعمل غير المعلن، وإتاحة وسائل الانتصاف الفعالة ومراقبتها.

٦/ على الدول السعي الى الانضمام الى المنظمات الدولية والتصديق على الاتفاقيات المتعلقة بالعمل، واتخاذ تدابير مثل تعزيز الحوار العابر للحدود الوطنية بين المنظمات وأصحاب العمل والعمالين، والالتزام برفع تقارير دورية منتظمة الى مكتب العمل الدولي، تتضمن مواقفها فيما يتعلق بتنفيذ الاتفاقيات ذات الصلة بالعمل العادل المرضي. وما يتعلق بتعزيز حقوق العمال وحمائهم في إطار منظمة العمل الدولية. وإعداد تشريعات ولوائح مواكبة. واتخاذ التدابير الملزمة لتهيئة بيئة عمل ملائمة تعزز السلم الاجتماعي والتقدم الاقتصادي وتوسع فرص وخيارات العمالة المنتجة في اختيار العمل المرضي.

٧/ على الدول الالتزام بتشجيع الحكومة الرشيدة والتقيد بمعايير السلامة والصحة المهنية وضمان تقديم التعليم والتدريب والإرشاد والتوجيه وتبادل الخبرات في مجال التعليم المهني والفني، والتعاون والتنسيق مع الشركاء الاجتماعيين كعناصر أساسية لتوفير وتهيئة بيئة عمل عادلة ومرضية.

٨/ لأجل تشجيع الكفاءات للإقبال على العمل يجب تقديم الكفاءة على الأقدمية عند الترقية، حيث أثبتت التجربة أن الكفاءة أكثر أهمية من الأقدمية في تحسين وتطوير العمل.

٩/ إذا تعذر على دولة طرف الوفاء بالتزاماتها تجاه إعمال الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، يجب عليها التماس المساعدة الدولية، ويتعين على المنظمات والدول المتقدمة اقتصادياً أن تستجيب لهذه الطلبات بتقديم المساعدة الاقتصادية والتقنية ونقل التكنولوجيا، وينبغي أن تكون هذه المساعدة مستدامة وملائمة ثقافياً، وأن تقدم بطريقة تتسق مع معايير حقوق الإنسان.

١٠ / يتعين على الدول الأعضاء في المؤسسات المالية الدولية، وبخاصة صندوق النقد الدولي والبنك الدولي والبنوك الإنمائية الإقليمية، أن تتخذ خطوات لضمان مراعاة حق العمل العادل المرضي في سياساتها الإقراضية واتفاقاتها الائتمانية، وأي تدابير دولية أخرى.



المصادر والمراجع

- ١ / أحمد مصطفى الخليفة، حق العمل في المواثيق الدولية، الخرطوم، الدار السودانية للكتب، ٢٠٠٨م.
- ٢ / أسامة عرفات، المنظمات الدولية، دار الإجابة للطباعة والتوزيع، الرياض، ٢٠١٧م.
- ٣ / هشام محمد محمود، قانون العمل - عقد العمل الفردي، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، الطبعة الثانية ٢٠٠٩م.
- ٤ / حمد لبيب شنب، قانون العمل، الطبعة الخامسة، القاهرة دار النهضة العربية، ١٩٩٦م.
- ٥ / حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، بدون ناشر، ١٩٩٨م.
- ٦ / محمد عزمي البكري، موسوعة الفقه والقضاء في شرح قانون العمل، المجلد الثاني، دار الثقافة، القاهرة، ٢٠٠٦م.
- ٧ / سعيد سعد عبد السلام، الوسيط في قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية ٢٠١١م.
- ٨ / عبد الكريم علوان، الوسيط في القانون الدولي العام- حقوق الإنسان، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٤م.
- ٩ / عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل، الطبعة الثانية، ٢٠١٢م.
- ١٠ / عبد الرزاق حسن فرج، شرح قانون العمل، بدون دار نشر، طبعة ٢٠٠٤م.
- ١١ / عدنان التلاوي، القانون الدولي للعمل، دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطاتها في مجال التشريع الدولي للعمل، جنيف المكتبة العربية، الطبعة الثانية، ٢٠٠٤م.
- ١٢ / علا غنايم، حقوق الإنسان وحقوق العمال، مركز الديمقراطية وحقوق الإنسان، رام الله فلسطين، ٢٠٠٩م.
- ١٣ / صبحي المتبولي، شرح قانون التأمينات الاجتماعية، الطبعة الثانية، طنطا، ١٩٩٢م.
- ١٤ / شهاب سليمان عبد الله، حقوق الإنسان في الشريعة الإسلامية والقانون، الطبعة الأولى مكتبة المتنبّي، الدمام، ٢٠١٨م.
- ١٥ / شهاب سليمان عبد الله، القانون الدولي الإنساني، الطبعة الأولى مكتبة المتنبّي، الرياض، ٢٠٢١م.

الرسائل والأوراق العلمية:

- ١/ ياسر عبد الرحمن مصطفى، التنظيم الدولي للحق في العمل، رسالة ماجستير كلية القانون - جامعة جوبا، الخرطوم، ٢٠٠٧م.
 - ٢/ محسن العبودي، الحريات الاجتماعية بين النظم المعاصرة والفكر السياسي الإسلامي، بحث منشور بمجلة حقوق الإنسان مجلد الثالث.
 - ٣/ مصدق عادل طالب، دور منظمي العمل الدولية والعربية في حماية حقوق العمال، مجلة الحقوق، العدد الأول، السنة الثانية، جامعة المستنصرية، ٢٠٠٩م.
 - ٤/ مصطفى يوسف محسي، الحماية الدولية للعمال، أطروحة ماجستير، كلية القانون جامعة النيلين، ٢٠١٣م.
 - ٥/ عالية ضيف الله، حق العمل للمرأة المسلمة في الفقه الاسلامي دراسة مقارنة بقانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي وسيداو "حق المرأة في العمل" (٢٠٢١م. الجامعة الأردنية: مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون ٢٠٢١م.
 - ٦/ عبد الله خالد الشريف، حرية العامل في اختيار العمل، أطروحة مقدمة لنيل درجة الماجستير، كلية القانون، جامعة الخرطوم، ٢٠١٤م.
 - ٧/ نعيم عطية، إعلانات الحقوق الإنسان والمواطن من التجربة الدستورية الفرنسية، مجلة قضايا الحكومة العدد الثالث السنة السادسة يوليو سبتمبر سنة ١٩٧٢م.
 - ٨/ خالد محمد عبد الله، الحق في العمل في القانون الدولي، رسالة ماجستير كلية القانون جامعة جوبا، ٢٠٠٥م.
- المواقع الإلكترونية:

١. [رابط مرض - مهني](https://ar.wikipedia.org/wiki/مهنِي) / <https://ar.wikipedia.org/wiki/مهنِي>
2. [رابط مفهوم - السلامة - والصحة - المهنية](https://www.bedc.gov.eg/reports) / <https://www.bedc.gov.eg/reports>.
3. [رابط مفتش - العمل](https://minthr.com/ar/glossary/%D9%85%D9%81%D8%AA%D8%B4-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84/) / <https://minthr.com/ar/glossary/%D9%85%D9%81%D8%AA%D8%B4-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84/>
4. [رابط التمييز في العمل](https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%85%D9%8A%D9%8A%D8%B2_%D9%81%D9%8A_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84/) (الرابط السابق) / https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%85%D9%8A%D9%8A%D8%B2_%D9%81%D9%8A_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84/

5. <https://www.ohchr.org/ar/stories/2014/04/migrant-workers-living-shadow>
رابط العمال المهاجرون. العيش في الظل
6. <https://www.amnesty.org/ar/about-us/gender-pay-gap/>
رابط تقرير الشفافية لمنظمة العفو الدولية
7. <https://www.un.org/ar/observances/equal-pay-day>
8. رابط الأقدمية-أو-الكفاءة-أيها-أفضل-للترقية-بالمناصب-الحكومية-خبراء-سياسيون
9. <https://www.mohamah.net/law/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B1%D9%82%D9%8A%D8%A9-%D8%AC%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%AA%D8%A8%D9%86%D9%8A-%D8%B9%D9%84%D9%89-%D8%A7%D9%84%D9%83%D9%81%D8%A7%D8%A1%D8%A9-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%A3%D9%82%D8%AF/>
رابط الترقية جدارة تبنى على الكفاءة والأقدمية
10. <https://www.escr-net.org/ar/resources/368857>
الشبكة العالمية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ٢٠١٩م.
11. <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b001.html>. رابط الاعلان العالمي لحقوق الانسان

الاتفاقيات الدولية:

- اتفاقية العمل الجبري لسنة ١٩٣٠م.
- الاتفاقية الخاصة بوضع اللاجئين لسنة ١٩٥١م.
- اتفاقية حماية العمال المهاجرين لسنة ١٩٩٠م.
- اتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة ٢٠٠٦م.
- اتفاقية روما ١٩٥٧م..
- اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة ١٩٧٩م.

Romanization of Resources

- 1/ Ahmed Mustafa Al-Khalifa, The Right to Work in International Conventions, Khartoum, Sudanese House of Books, 2008 AD.
- 2/ Osama Arafat, International Organizations, Dar Al-Ejada for Printing and Distribution, Riyadh, 2017 AD.
- 3/ Hisham Muhammad Mahmoud, Labor Law - Individual Employment Contract, Alexandria, Dar Al-Ma'rifa University, second edition 2009.
- 4/ Hamad Labib Shanab, Labor Law, fifth edition, Cairo, Dar Al Nahda Al Arabiya, 1996 AD.
- 5/ Hossam Al-Din Al-Ahwani, Explanation of the Labor Law, without a publisher, 1998 AD.
- 6/ Muhammad Azmi Al-Bakri, Encyclopedia of Jurisprudence and Judiciary in Explanation of Labor Law, Volume Two, Dar Al-Thaqafa, Cairo, 2006 AD.
- 7/ Saeed Saad Abdel Salam, The Mediator in the New Labor Law, Dar Al-Nahda Al-Arabi, second edition, 2011 AD.
- 8/ Abdul Karim Alwan, Mediator in Public International Law - Human Rights, Dar Al-Thaqafa Publishing and Distribution Library, Amman, 2004 AD.
- 9/ Abdullah Mabrouk Al-Najjar, Principles of Labor Legislation, second edition, 2012 AD.
- 10/ Abdul Razzaq Hassan Faraj, Explanation of the Labor Law, without a publishing house, 2004 edition.
- 11/ Adnan Al-Talawi, International Labor Law, a study of the International Labor Organization and its activities in the field of international labor legislation, Arab Library Geneva, second edition, 2004 AD.
- 12/ Ola Ghanayem, Human Rights and Workers' Rights, Center for Democracy and Human Rights, Ramallah, Palestine 2009.
- 13/ Subhi Al-Matbouli, Explanation of the Social Insurance Law, second edition, Tanta, 1992 AD.
- 14/ Shihab Suleiman Abdullah, Human Rights in Islamic Sharia and Law, first edition, Al-Mutanabbi Library, Dammam, 2018 AD.
- 15/ Shehab Suleiman Abdullah, International Humanitarian Law, first edition, Al-Mutanabbi Library, Riyadh, 2021 AD.

Theses and scientific papers:

- 1/ Yasser Abdel Rahman Mustafa, International Regulation of the Right to Work, Master's Thesis, Faculty of Law - University of Juba, Khartoum, 2007 AD.
- 2/ Mohsen Al-Aboudi, Social Freedoms between Contemporary Systems and Islamic Political Thought, research published in the Journal of Human Rights, Volume Three.
- 3/ Mosaddeq Adel Talib, The Role of the International and Arab Labor Organizations in Protecting Workers' Rights, Law Journal, First Issue, Second Year, Al-Mustansiriya University, 2009 AD.
- 4/ Mustafa Youssef Mohisi, International Protection of Workers, Master's thesis, Faculty of Law, Al-Nilein University, 2013 AD.
- 5/ Alia Dhaifullah, The right to work for Muslim women in Islamic jurisprudence, a comparative study with the law regulating UAE labor relations and CEDAW,

“Women’s Right to Work (2021 AD). University of Jordan: Journal of Sharia and Law Studies, 2021 AD.

6/ Abdullah Khaled Al-Sharif, The worker’s freedom to choose work, a thesis submitted to obtain a master’s degree, Faculty of Law, University of Khartoum, 2014 AD.

7/ Naeem Attia, Declarations of Human and Citizen Rights from the French Constitutional Experience, Government Issues Magazine, Issue Three, Sixth Year, July, September 1972 AD.

8/ Khaled Muhammad Abdullah, The Right to Work in International Law, Master’s Thesis, Faculty of Law, University of Juba, 2005 AD.