

الباب الثالث

مواثيق اشتراط الحصول على إذن العمل مع حقوق الإنسان وحياته الأساسية

تمهيد وتقسيم:

يستحق الإنسان أينما كان وفي كل الظروف وبغير استثناء حقوقاً اقتصادية واجتماعية وثقافية، وأخرى سياسية ومدنية، تستند إلى معايير قانونية تحميها معاهدات ومواثيق دولية، وأحكام الدساتير والقوانين الوطنية، والتي تفرض جميعها التزامات باحترام حقوق الإنسان وتعزيزها وحمايتها والوفاء بها.

وقد استخدمت هذه المعايير نهجاً لمحاسبة الدول والحكومات على مدى الوفاء بالتزاماتها بحقوق الإنسان، باعتبار أن حقوق الإنسان أصبحت كلاً لا يتجزأ من حق إلى آخر، ومن دولة إلى أخرى، وأصبحت كافة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية والمدنية مكفولة لكل الناس وفي كل بقعة من بقاع العالم وعلى أساس من المساواة وعدم التمييز.

فحقوق الإنسان واجبة الوفاء والإعمال لكل إنسان لكونه إنساناً، يستحق بصفته هذه الاحترام والحماية والتكريم، ويمكن - بل ويجب - لكل إنسان المطالبة بها، بكل السبل والطرق ومن خلال الإجراءات القضائية أو غيرها.

وقد كفل الدستور المصري لكل حق أو حرية نص عليها الحماية من جوانبها العملية وليس من معطياتها النظرية. وتتمثل هذه الحماية في الضمانة التي يكفلها الدستور لحقوق المواطنين وحياتهم والتي يعتبر إنفاذها شرطاً للانتفاع بها في الصورة التي تصورها الدستور نطاقاً فاعلاً لها. وهذه الضمانة ذاتها هي التي يفترض أن يستهدفها المشرع وأن يعمل على تحقيق وسائلها من خلال النصوص القانونية التي ينظم بها هذه الحقوق وتلك الحريات. وشرط ذلك بطبيعة الحال أن يكون تنظيمها كافياً لتفسيها في مجالاتها الحيوية، وأن يحيط بكل أجزائها التي لها شأن في ضمان قيمتها العملية^{٢٨٤}.

^{٢٨٤} حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ١٧ لسنة ٢٦ قضائية دستورية، جلسة ٢٠٠٧/٤/١٥ م.

ويقع الحق في العمل ضمن حقوق الإنسان وفي مقدمتها، حيث لا يمكن إغفال أهمية العمل في حياة كل إنسان، فالعمل هو العنصر المجدد لوجود الإنسان، وتحقيق ذاته وشخصيته ووسيلة إشباع احتياجاته، وهو أيضاً مصدر الكرامة الشخصية والاستقرار الاجتماعي، وأخيراً فإن العمل الشرط الأول والأساسي اللازم للتنمية ومواجهة الفقر، ومن ثم تحقيق الاستقرار والأمن والسلام الاجتماعي.

وقد نص الدستور المصري لسنة ٢٠١٤ في المادة ١٢ منه على اعتبار العمل حقاً وواجباً، ولما كانت الحقوق جميعها -ويندرج تحتها حق العمل- لا تنشأ إلا بتوافر متطلباتها، ذلك أن الشروط التي يفرضها المشرع لقيام حق من الحقوق تعتبر من عناصره، ولا يتصور وجوده بدونها ولا يكتمل كيانه في غيابها، ومن ثم لا تنعزل هذه الشروط عن الحق الذي نشأ مرتبطاً بها، مكتملاً وجوداً بتحققها، ليكون العمل محققاً للتنمية الاقتصادية والاجتماعية جوهر أسبابها^{٢٨٥}.

ولا تقل حرية الإنسان في التنقل وحقه في مغادرة أي بلد بما في ذلك بلده، وفي العودة إلى بلده أهمية عن حقه في العمل، فكلاهما من حقوق الإنسان وحياته الأساسية الموروثة التي لا يجوز التصرف فيها أو المساس بها.

فبدون حرية التنقل ومن خلال حرمان الشخص من مغادرة بلده قد يتعرض للاضطهاد السياسي الذي يمنعه من ممارسة حقوقه السياسية أو الأسرية أو حقه في العمل والتعلم الذي يساهم في تحديد نوعية حياته، فحرية التنقل وإن بدت أهميتها غامضة من الخارج إلا أن انتهاكها يؤدي بالضرورة إلى العديد من المشاكل والمعاناة.

وأخيراً، فإنه بدون المساواة بين المواطنين وحظر التمييز بينهم على أساس الدين أو الجنس أو الأصل أو أي معيار آخر، لا يمكن أن تستقيم الدولة، ويستحيل تحقيق السلام والاستقرار الاجتماعي.

^{٢٨٥} المحكمة الدستورية العليا، الجزء الثاني عشر، المجلد الأول، الأحكام التي أصدرتها المحكمة من أول يوليو ٢٠٠٦ حتى آخر يونيو ٢٠٠٩م، ص ٣٣١.

فالبشر متساوون فيما بينهم في الكرامة والحقوق، ويعني الحق في المساواة أن يكون الشخص في مركز قانوني متساوي مع المركز القانوني الذي يكون فيه غيره بحيث ينطلقان من نقطة واحدة ويتم التعامل معهما بالطريقة نفسها و الإجراءات والموازين ذاتها^{٢٨٦}.

والأصل في الحقوق والحريات بصفة عامة أنها ليست مطلقة، أي إنه على الفرد أن يلتزم في ممارستها الأصول والقواعد التي تنفق عليها الجماعة وتصدر بها القوانين المنظمة لممارستها^{٢٨٧}.

وتعني نسبية الحريات اختلاف مفهومها وفقاً لاختلاف الزمان والمكان^{٢٨٨}، كما تعني مقابلة الحريات لواجبات على الأفراد تجاه الدولة وتجاه غيرهم من الأفراد، لذا برزت ضرورة تنظيم الحريات لتحقيق التوازن بين حريات الأفراد من ناحية ومصصلحة المجتمع من ناحية أخرى.

وفي هذا الإطار أكدت المادة (٢٩) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أن على كل فرد واجبات إزاء الجماعة، وأن الفرد في ممارسته لحقوقه وحرياته لا يخضع إلا للقيود التي يقرها القانون والتي تهدف إلى ضمان الاعتراف الواجب بحقوق وحريات الآخرين واحترامها.

لذلك فإنه من المستقر عليه فقهاً وقضاً وعقلاً عدم التعارض بين الحرية والتنظيم، بل إن التنظيم هو الذي يعطى المناخ الملائم لممارسة الحرية، وبدونه تصبح الحرية فوضى لا يمكن للفرد أن يتمتع بحريته في ظلها^{٢٨٩}.

ولا تعني النسبية بأية حال وكذلك التنظيم إطلاق يد المشرع ومن بعده الإدارة في فرض القيود على الحريات الفردية، فهذه القيود يتعين أن تكون محددة، وأن تكون إجراءاتها هادفة فقط إلى تحقيق النظام العام

^{٢٨٦} حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٣٧٧٨ لسنة ٥٣ ق.ع، جلسة ٢٠١١/٦/٤م، مجموعة السنتين ٥٥-٥٦، ص ١٠٧٢.

^{٢٨٧} المحكمة العليا: دعوى دستورية رقم ١٢ لسنة ٥٠ ق.ع، جلسة ١٩٧٥/١/١٨م.

^{٢٨٨} طارق فتح الله خضر: حرية التنقل والإقامة بين المشروعية والملاءمة الأمنية، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٦م، ص ١١.

^{٢٨٩} أنور رسلان: الحقوق والحريات العامة في مجتمع متغير، مرجع سابق، ص ١٨٠.

بالدولة، وكل إجراء يجاوز تحقيق هذه الغاية يعد انتهاكاً لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية ويتعرض للإلغاء من قبل القضاء^{٢٩٠}.

فالدستور إذ يعهد إلى السلطة التشريعية بتنظيم موضوع معين، فإن ما تقره القواعد القانونية في هذا النطاق لا يجوز أن ينال من الحقوق التي كفل الدستور أصلها سواء بنقضها أو انتقاصها من أطرافها.^{٢٩١}

ويتعرض هذا الباب لمدى موامة اشتراط الحصول على إذن العمل مع حق الإنسان في العمل والتنقل، باعتبارهما من أهم حقوق الإنسان وحرياته الأساسية التي لا يجوز المساس بهما أو التعدي عليهما وإن لزم تنظيمهما لضمان تمتع الكافة بهما على النحو الذي لا يضر بالمجتمع أو الآخرين، ثم يناقش مدى موامة اختلاف رسوم إصدار إذن العمل مع الحق في المساواة، وذلك في ثلاثة فصول على النحو التالي:

الفصل الأول: موامة اشتراط الحصول على إذن العمل مع الحق في العمل.

الفصل الثاني: موامة اشتراط الحصول على إذن العمل مع حرية التنقل.

الفصل الثالث: موامة اختلاف رسوم إصدار إذن العمل مع الحق في المساواة.

^{٢٩٠} أحمد جاد منصور: مرجع سابق، ص ٣٠-٣١.
^{٢٩١} حكم المحكمة الدستورية العليا، في القضية رقم ١٧٥ لسنة ٢٦ قضائية دستورية، جلسة ٢٠٠٧/١٤م، الجريدة الرسمية، العدد ٤ مكرر، بتاريخ ٢٠٠٧/١/٢٨م.

الفصل الأول

مواصلة اشتراط الحصول على إذن العمل مع الحق في العمل

تمهيد وتقسيم:

العمل حق، وواجب، وشرف تكفله الدولة ولا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبراً، إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة، لمدة محددة وبمقابل عادل، ودون الإخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل^{٢٩٢}.

وتنص المادة ١٣ من الدستور المصري لسنة ٢٠١٤م على أن: "تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، وتكفل سبل التفاوض الجماعي، وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية، ويحظر فصلهم تعسفاً، وذلك كله على النحو الذي ينظمه القانون".

كما تنص المادة ٢٧ من الدستور المصري لسنة ٢٠١٤م على أن: "يهدف النظام الاقتصادي إلى تحقيق الرخاء في البلاد من خلال التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية، بما يكفل رفع معدل النمو الحقيقي للاقتصاد القومي، ورفع مستوى المعيشة، وزيادة فرص العمل وتقليل معدلات البطالة، والقضاء على الفقر.

ويلتزم النظام الاقتصادي بمعايير الشفافية والحوكمة، ودعم محاور التنافس وتشجيع الاستثمار، والنمو المتوازن جغرافياً وقطاعياً وبيئياً، ومنع الممارسات الاحتكارية، مع مراعاة الاتزان المالي والتجاري والنظام الضريبي العادل، وضبط آليات السوق، وكفالة الأنواع المختلفة للملكية، والتوازن بين مصالح الأطراف المختلفة، بما يحفظ حقوق العاملين ويحمي المستهلك. ويلتزم النظام الاقتصادي اجتماعياً بضمان تكافؤ الفرص والتوزيع العادل لعوائد التنمية، وتقليل الفوارق بين الدخل والالتزام بحد أدنى للأجور والمعاشات يضمن الحياة الكريمة، ويحد أقصى في أجهزة الدولة لكل من يعمل بأجر، وفقاً للقانون".

ويلاحظ أنه وإن خول الدستور المصري للسلطة التشريعية بنص المادة (١٣) تنظيم حق العمل، إلا أنه لا يجوز لها أن تعطل جوهره، وعليها أن تضمن بتنظيمها شروط آدائه، فلا تنتزع هذه الشروط قسراً من

^{٢٩٢} المادة ١٢ من الدستور المصري لسنة ٢٠١٤م، والمقابلة للمادة ٦٤ من دستور سنة ٢٠١٢م المعدل، والمادة ١٣ من دستور سنة ١٩٧١م.

محيطها، ولا ترهق بفحواها بيئة العمل ذاتها وتتاقض بأثرها مما ينبغي أن يرتبط حقاً وعقلاً بالشروط الضرورية لأداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها.

ومن ثم لا يجوز أن تتخذ السلطة التشريعية - في مجال تنظيم حق العمل - من حمايتها للعامل موطناً لإهدار حقوق تنفرع من حق العمل، وإلا كان ذلك نكولاً عن الحدود المنطقية التي ينبغي وفقاً للدستور أن تكون إطاراً لحق العمل واستتاراً بتنظيم هذا الحق للحد من مداه^{٢٩٣}.

ويتعرض هذا الفصل لمدى مواعمة اشتراط الحصول على إذن قبل العمل لدى هيئة أجنبية خارج البلاد مع الحق في العمل من خلال مبحثين:

المبحث الأول: مفهوم الحق في العمل والحماية القانونية له.

المبحث الثاني: التزامات الدولة تجاه الحق في العمل.

^{٢٩٣} حكم المحكمة الدستورية العليا في الطعن رقم ١٧٥ لسنة ٢٦ قضائية دستورية، جلسة ٢٠٠٧/١/١٤م، الجزء الثاني عشر، المجلد الأول، الأحكام التي اصدرتها المحكمة من أول يوليو ٢٠٠٦ حتى آخر يونيو ٢٠٠٩، ص ٢٣٠.

المبحث الأول

مفهوم الحق في العمل والحماية القانونية له

تمهيد وتقسيم:

ينص دستور منظمة العمل الدولية التي تم إنشاؤها سنة ١٩١٩م على أنه: "يحق لجميع البشر، بغض النظر عن الأصل أو المعتقد أو الجنس، العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف من الحرية والكرامة والأمان الاقتصادي وتكافؤ الفرص... وعلى أن تكون الظروف المهيأة لذلك هي الهدف الأساسي للسياسة الوطنية والدولية".

ويتناول هذا المبحث مفهوم الحق في العمل والحماية القانونية له من خلال مطلبين متتاليين:

المطلب الأول: مفهوم الحق في العمل ومحتواه.

المطلب الثاني: الحماية القانونية للحق في العمل.

المطلب الأول

مفهوم الحق في العمل ومحتواه

تقسيم:

الحق في العمل حق من حقوق الإنسان، يستند إلى الشرعية والمواثيق الدولية، إلا أنه يتميز عن بقية الحقوق بأنه يتضمن حماية بعض الجوانب السلبية كالإرهاق الناجم عن الجهد الجسدي والعقلي والإجهاد، فالحق في العمل لا يلبي فقط حاجة الإنسان في التمتع بحق من حقوقه، بل يوفر أيضاً ضمانات حماية الإنسان وهو يكسب رزقه ولضمان الرفاهية والاستقرار الاجتماعي^{٢٩٤}.

ويحاول هذا المطلب توضيح مفهوم الحق في العمل من خلال بيان محتوى الحق في العمل، وكذا المعايير الدولية لحقوق العمال وذلك على الوجه التالي:

أولاً- محتوى الحق في العمل:

لا يعد العمل مصدر دخل ومعيشة للعمال فحسب، بل هو مصدر توفير المستوى اللائق من المعيشة لكل البشر، فمن ناتج العمل تأتي الثروات وتتحقق رفاهية المجتمع، كما أن العمل يمثل دوراً اجتماعياً ضرورياً لكل إنسان، حيث يشعره بالتكامل ويؤكد على الاندماج بين الإنسان والمجتمع واحتياج كل منهما للآخر.

والمحتوى الأساسي لأي حق من حقوق الإنسان، يعني الاستحقاقات المحددة التي تشكل هذا الحق، وعادة ما ينطوي هذا المحتوى على خصائص عامة تنطبق على جميع الحقوق، وأخرى خاصة ينفرد بها هذا الحق.

ويحتوي الحق في العمل على حق كل إنسان في فرص عمل تستوعب كل من يبحث عن فرصة عمل ويقدر عليه، ومن خلال مساواة كاملة وعدم تمييز.

^{٢٩٤} الحق في العمل وحقوق العمال: جامعة منيسوتا، مكتبة حقوق الإنسان، دائرة الحقوق، دليل تدريبي لدعاة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الوحدة رقم ١٠.

كما يتضمن الحق في العمل حق كل إنسان في اختيار عمله أو قبوله بحرية، فلا يعني الحق في العمل مجرد توزيع العمل بما يسمح بمشاركة الجميع في الأنشطة الاقتصادية، بل يعني أيضاً حق كل فرد في اختيار الأسلوب الذي يفضل له لكسب رزقه.

ويتوقف تحديد نوع العمل على الإمكانيات المتاحة للفرد من القدرات الطبيعية والتعليم والتدريب. ويتمتع الإنسان بالحق في العمل من خلال تأديته عملاً مأجوراً لدى الغير أو بعمل لحساب نفسه، على أن يضمن له العمل كسب رزقه، ويكفل له وأسرته حياة كريمة ومستوى معيشة لائقاً.

وكما أن الحق في العمل يسمح لكل إنسان بالمشاركة في الأنشطة الاقتصادية، فإنه يتضمن أيضاً حقه في مشاركة الفوائد العائدة من هذه الأنشطة المشتركة، إلى الحد الذي يكفل مستوى معيشة لائقاً للإنسان وأسرته، ومن ثم فإن الاعتراف بالحق في العمل يقضي بعدم استبعاد أي فرد من أنشطة الحياة الاقتصادية في المجتمع وكذلك من التمتع بعوائدها.

ويتصل بذلك مفهوم المحتوى الأساسي الأدنى للحق، الذي يعتبر نقطة الانطلاق لبلوغ الحق والتمتع به وليست الغاية المنشودة منه. والحد الأدنى للحق هو الحد غير القابل للتفاوض أو التنازل والذي يجب كفالاته لجميع البشر وفي جميع الأوضاع وتحت أية ظروف.

فالمحتوى الأساسي الأدنى لأي حق يعني "الحد الأدنى" الذي لا يجوز لأي حكومة النزول عنه بغض النظر عن الوضع الاقتصادي في البلد، ويعني هذا في شأن حق العمل كفالة إمكانية كل فرد في كسب رزقه من عمل، وضمان حريته في اختيار هذا العمل أو قبوله.^{٢٩٥}

ثانياً - المعايير الدولية لحقوق العمال^{٢٩٦}:

منذ عام ١٩١٩م، وضعت منظمة العمل الدولية نظاماً لمعايير العمل الدولية الرامية إلى تعزيز الفرص للنساء والرجال للحصول على عمل لائق ومنتج في ظروف من الحرية والمساواة والأمن والكرامة في ظل

²⁹⁵ <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>.

^{٢٩٦} معايير العمل الدولية هي الحقوق الموجودة باتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، وتعد كل اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية صكاً قانونياً يفرض على كل دولة تصديق عليها أن تطابق قوانينها وممارساتها الوطنية معها وأن ترفع عن ذلك تقريراً دورياً لمنظمة العمل الدولية.

اقتصاد العولمة^{٢٩٧}، وتعد معايير العمل الدولية عنصراً أساسياً في الإطار الدولي لضمان نمو الاقتصاد العالمي الذي يوفر فوائد للجميع، ويؤدي إلى تحسين سبل العيش والأمن للأسر والمجتمعات في جميع أنحاء العالم.^{٢٩٨}

وتعد العناصر الواردة بدياجة دستور منظمة العمل الدولية بمثابة معايير دولية أساسية لحقوق العمال تلتزم بها الدول الأعضاء في المنظمة، بالإضافة إلى معايير أخرى تأخذ شكل اتفاقيات أو توصيات في موضوعات واسعة ومتنوعة فيما يخص حقوق العمال، مثل حرية الاختيار، ومنع العمالة القسرية، والقضاء على التمييز في العمل بما في ذلك الأجور وساعات العمل والسلامة والصحة المهنية وإدارة العمل والضمان الاجتماعي. ويتعلق بعضها بكل العمال في حين تشير أخرى إلى مجموعات محددة، مثل العمال الشباب والمهاجرين والنساء والعمال الزراعيين أو العاملين في البحر.^{٢٩٩}

وقد استخدمت هذه المعايير نهجاً لمحاسبة الدول والحكومات على مدى الوفاء بالتزاماتها بحقوق العمال. حيث تعد مراقبة معايير العمل الدولية السابقة واحدة من أهم أعمال منظمة العمل الدولية، هذه الرقابة التي تقوم بها المنظمة من خلال نظام فعال للإشراف على مواقف وسياسات الدول الأعضاء تركز على ركينتين أساسيتين: الأولى تتمثل في التقارير التي تلتزم الدول الأعضاء برفعها بشكل دوري إلى مكتب العمل الدولي، وتتضمن مواقفها ومدى الذي وصلت إليه فيما يتعلق بتنفيذ الاتفاقيات التي صادقت عليها. والثانية تتعلق بالبلاغات والشكاوى التي يسمح بتقديمها ورفعها إلى المنظمة ضد الدول التي لا تراعي مثل هذه الحقوق.^{٣٠٠}

^{٢٩٧} تأسست منظمة العمل الدولية سنة ١٩١٩ بعد انتهاء الحرب العالمية الأولى وقيام مؤتمر السلام في ١٩١٩/١/٢٥ بتشكيل لجنة من ١٥ عضواً لدراسة مسألة التشريع الدولي على أثر المطالب التي تقدم بها العمال كهيئة دولية مرتبطة بعصبة الأمم. وفي ١٩٤٦ اعتبرت منظمة العمل الدولية إحدى الوكالات المتخصصة المرتبطة بالأمم المتحدة. وقد ازداد عدد الدول الأعضاء في المنظمة من ٣٩ دولة عام ١٩١٩ إلى ١٧٤ دولة عام ٢٠٠٤. ويعتبر تشكيل منظمة العمل الدولية الثلاثي القائم على تمثيل الحكومات، وأرباب الأعمال، والعمال، فريداً في نوعه بين المنظمات الدولية، ورسم دستور المنظمة أغراضها ومقاصدها، فجعل من بين الموضوعات التي تقوم المنظمة بها تحديد ساعات العمل، ومنع البطالة، وحماية العمال ضد المرض والإصابات الناشئة عن العمل، والمعونة الفنية للبلاد المتخلفة،
^{٢٩٨} مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٢، عولمة عادلة (دور منظمة العمل الدولية، توفير الفرص للجميع)، تقرير المدير العام عن اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة، (جنيف ٢٠٠٤)، ص ١٨.

<http://www.ilo.org/public/arabic/standards/reim/ilc/ilc92/pdf/adhoc.pdf>

^{٢٩٩} نصت بدياجة دستور منظمة العمل الدولية على أنه: "لما كانت ظروف العمل القائمة تتطوي على صور من الظلم والبؤس والحرمان لعدد كبير من الناس، الأمر الذي يثير اضطراباً من الجسامه بحيث يعرض السلام والوئام العالميين للخطر، ويتطلب التحسين العاجل لهذه الظروف بتنظيم ساعات العمل مثلاً وتقرير حد أقصى لعدد ساعات العمل اليومية والأسبوعية، وتنظيم عرض العمل والقضاء على البطالة، وضمان أجر كاف لتحقيق مستوى معيشة مناسب، وحماية العامل من سوء الصحة والأمراض، والإصابات الناجمة عن العمل، وحماية الأطفال والأحداث والنساء، وكفالة معاشات عند الشيخوخة والعجز، وحماية مصالح المستخدمين في العمل خارج أوطانهم، وتأكيد مبدأ تكافؤ الأجر لدى تكافؤ العمل، وتأكيد مبدأ الحرية النقابية، وتنظيم التدريب المهني والحرفي، وغير ذلك من هذه الوسائل".

^{٣٠٠} صلاح علي حسن: القانون الدولي للعمل (دراسة في منظمة العمل الدولية)، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٢، ص ص ٩٥-٩٧.

ومن خلال المعايير السابقة يمكن توضيح مجموعة الحقوق التي تكفل الحماية للعمال^{٣٠١}:

١- الحق في ضمان وصيانة كرامة العمال في علاقات العمل:

في جميع الأحوال يجب مراعاة أن يكون العمل أكثر عدالة وإنسانية ولاتقاً بكرامة الإنسان، وما زالت هناك صور من انتهاك هذا الحق، مثل الاسترقاق في العمل المنزلي، ووصاية أصحاب الأعمال على حياة عمالهم والتدخل في اختياراتهم وحياتهم بل وحياتهم العائلية، أو فرض شروط تعسفية للتمتع بفرصة عمل (مثل التوقيع على استقالة قبل استلام العمل، أو التوقيع على شيكات أو صكوك مالية كضمان لطاعة صاحب العمل وعدم الشكوى أو النقاضي)، وغيرها من صور انتهاك كرامة الناس في العمل.

٢- الحق في اختيار العمل أو قبوله بحرية (حظر السخرة):

مبدأ حرية العمل جزء لا يتجزأ من الحق في العمل، فلا يتصور أن يكون من حق الإنسان أن يعمل بالإكراه أو الجبر، فإذا أُجبر الإنسان على القيام بعمل معين أُعتبر ذلك سُخرة.

وتُعرف "السخرة" باعتبارها العمل الذي يُجبر الإنسان على أدائه وإلا تعرض للعقاب، أي إن السخرة هي العمل الذي لم يتقدم الفرد لآدائه اختياراً. وقد نجد ذلك مُجسداً بوضوح في عمل السجناء وما يُطلق عليه الخدمة العامة وغيرها من الأعمال التي تُفرض بموجب أنظمة عامة وبترتب على مخالفتها عقوبات اجتماعية أو بدنية أو جنائية، كما يُعد منع الاستقالة من عمل ما أو تقييد الاستقالة منه، أو إرغام من يؤديون الخدمة العسكرية الإجبارية على القيام بأنشطة تتجاوز الأنشطة ذات الطابع العسكري، من قبيل أعمال السخرة والاعتداء على حق الناس في اختيار العمل أو قبوله بحرية.

وقد أكدت الاتفاقية رقم ٢٩ لسنة ١٩٣٠م بشأن العمل الجبري أو الإلزامي، والاتفاقية رقم ١٠٥ لسنة

١٩٥٧م بشأن إلغاء العمل الجبري على هذه المبادئ^{٣٠٢}.

³⁰¹ <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?>

^١ الاتفاقية رقم ٢٩ لسنة ١٩٣٠م، بشأن العمل الجبري أو الإلزامي، الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي رقم ١٤ يونيو ١٩٣٠م، دخلت حيز التنفيذ في ١٩٣٢/٥/١م. والاتفاقية رقم ١٠٥ لسنة ١٩٥٧م، بشأن إلغاء العمل الجبري، التي صدرت عن المؤتمر رقم ٤٠ يونيو ١٩٥٧م، والتي دخلت حيز التنفيذ في ١٩٥٩/١/١٧م.

٣- الحق في الحصول على أجر كاف من العمل (الحق في حد أدنى من الأجر):

تنص (المادة ٧ / أ / ٢) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على ضمان الحق في أجر يوفر معيشة كريمة للعمال وأسرهم. كما تنص (المادة ٢٣) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على الحق نفسه.

ويعرف الأجر بأنه "أي مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقداً، أيّاً كان تسميته أو طريقة حسابه، وتتحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح الوطنية، ويدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب"^{٣٠٣}.

ويلتزم صاحب العمل - وفي كل الأحوال - بتعريف كل عامل شروط أجره وتفاصيل حسابه، وتؤكد الاتفاقية الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩م على التزام الدول باتخاذ تدابير فعالة لضمان معرفة العمال، بطريقة ملائمة وميسورة الفهم، شروط وتفاصيل أجورهم.

وتؤكد المادة ١١ من اتفاقية العمل الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩م على أن للأجر حقوق امتياز على الديون، وتحظر المادة ١٠ الحجز على الأجر أو التنازل عنها إلا بالطريقة التي تحددها القوانين الوطنية، على أن تحمي الأجر من الحجز والتنازل بالقدر الذي يعتبر ضرورياً لحياة العامل وأسرته".

ووفقاً للاتفاقيات التي أصدرتها منظمة العمل الدولية الخاصة بتنظيم الحد الأدنى للأجر^{٣٠٤}، يجب مراعاة عدة معايير عند تحديد الحد الأدنى للأجر وهي:

- حاجات العمال وعائلاتهم.
- مستويات الأجر في البلد المعني.
- تكاليف المعيشة.
- مزايا الضمان الاجتماعي السارية.
- مستويات المعيشة النسبية للمواطنين.

^{٣٠٢} اتفاقية العمل الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩م، بشأن حماية الأجر، والتي دخلت حيز التنفيذ في سبتمبر ١٩٥٢م، المادة الأولى.
^{٣٠٤} بدءاً من الاتفاقية رقم ٢٦ لسنة ١٩٢٨ بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجر، والاتفاقية رقم ٨٢ لسنة ١٩٤٧م، بشأن السياسة الاجتماعية في الأقاليم التابعة، والاتفاقية رقم ١٣١ لسنة ١٩٧٠م، بشأن اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجر، والاتفاقية رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٣م، بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجر في الزراعة، والتي دخلت حيز النفاذ في ١٩٥٣/٨/٢٣م.

• العوامل الاقتصادية (مثل شروط التنمية الاقتصادية، ومستويات الإنتاجية)^{٣٠٥}.
والمهم - في كل الأحوال - عند تحديد الحد الأدنى للأجر، أن يكون مُحددًا مقابل ساعات العمل المعتادة
وأن يكون كافيًا لتمتع العامل وأسرته بمستوى معيشة كافٍ وكريم.

٤- الحق في تحديد يوم العمل:

أي العمل لساعات محددة ومقبولة، يتخللها فترات راحة، حيث حرصت منظمة العمل الدولية على أن
تحدد في أول اتفاقية صدرت عنها ساعات العمل للعاملين في الأنشطة الصناعية بثمانى ساعات في اليوم وبما
لا يتجاوز ٤٨ ساعة في الأسبوع^{٣٠٦}، كما حددت في الاتفاقية رقم ٣٠ لسنة ١٩٣٠م بشأن ساعات العمل
بالنسبة للعاملين في أنشطة التجارة والأعمال المكتبية^{٣٠٧}.

ورغم حدوث تحسن في إعمال محتوى الحق في العمل لساعات محددة في العديد من دول العالم، إلا أن
بعض الدول ما زالت تسمح بإلزام العمال القيام بالعمل لساعات إضافية وإهدار الحق في يوم عمل محدد
الساعات، والاعتداء على جوهر الحق والهدف منه بالحفاظ على صحة العمال وحيويتهم وقدرتهم على الاستمرار
في العطاء والعمل لسنوات طويلة، وضمان حقهم في الاستمتاع بممارسة أنشطة حياتية أخرى بجانب نشاطهم
في العمل خاصة الأنشطة الحيوية والثقافية والترفيهية.

ويظهر ذلك بوضوح عندما يضطر العمال للعمل ساعات أكثر من ساعات العمل المحددة في
التشريعات، أو العمل في أكثر من عمل أو مهنة في اليوم الواحد حتى يوفرّون احتياجاتهم واحتياجات أسرهم
الأساسية، أي لمجرد القدرة على الاستمرار في الحياة وليس للوصول للعيش في حياة كريمة.

وبجانب تحديد ساعات العمل اليومية والأسبوعية أصدرت منظمة العمل الدولية عدة اتفاقيات وتوصيات
عن حق العمال في إجازات أسبوعية، وسنوية، ودراسية مدفوعة الأجر^{٣٠٨}.

^{٣٠٥} الاتفاقية رقم ١٣١، المادة ٣؛ توصية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٥، ٢، ٣؛ المسح العام للحد الأدنى من الأجور، ٢٧٤-٢٨١.

^{٣٠٦} الاتفاقية رقم ١ لسنة ١٩١٩ بشأن ساعات العمل (الصناعة)، والتي دخلت حيز النفاذ في ١٣/٦/١٩٢١م.
^{٣٠٧} الاتفاقية رقم ٣٠ لسنة ١٩٣٠ بشأن اتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، والتي دخلت حيز النفاذ في ٢٩/٨/١٩٣٣م.
^{٣٠٨} وقد أكدت أحكام هذه الاتفاقيات على المبادئ الآتية:

• حق العمال في الحصول على يوم إجازة أسبوعية (٢٤ ساعة كاملة). (الاتفاقية رقم ١، المادة ٢)؛ و (الاتفاقية رقم ١٤، المادة ١، ٢)؛ و (الاتفاقية رقم ١٠٦، المادة ١، ٦)؛ و (الاتفاقية رقم ١٣٢، المادة ١، ٣).

٥- الحق في المساواة في الأجر، عند تماثل قيمة العمل:

مبدأ المساواة في الأجر عند تماثل أوضاع العمل يعني عدم التمييز بين العمال لأى سبب كان، سواء بسبب اللون أو الجنس (النوع) أو الدين أو الرأي السياسي أو الوضع الاجتماعي، أو غيرها.

وتحدد اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١م بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية^{٣٠٩}.

ورغم النصوص التي تحض على مبدأ المساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية في القيمة، إلا أن هناك صعوبة في تحديد قيمة العمل التي يمكن مقارنتها، وصعوبة المقارنة بين وظيفة تسيطر عليها النساء مع وظيفة يسيطر عليها الرجال. لذلك فإن التفاوت في الأجر لا يزال قائماً في الواقع العملي، بالمخالفة للمعايير الواردة باتفاقيات منظمة العمل الدولية، أو لتلك المعايير الواردة في المادة ٢/٢ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والمادة ١٢ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية^{٣١٠}.

٦- الحق في المساواة في المعاملة وعدم التمييز:

- حق العمال في الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر: وتحدد كل دولة طول الإجازة، وحدودها الدنيا، على ألا تقل هذه الإجازة بأية حال عن ثلاثة أسابيع عن كل سنة خدمة.
 - تزداد أيام الإجازة السنوية مدفوعة الأجر بازدياد مدة خدمة العامل في مجملها، سواء لدى صاحب عمل واحد أو أكثر.
 - تزداد أيام الإجازة السنوية المستحقة بالنسبة للعاملين في الصناعات الخطرة أو المضرة بالصحة، وكذلك للعاملين في المناطق البعيدة عن العمران.
 - لا يدخل في الإجازة السنوية المستحقة للعامل أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والعطلات القانونية، والانقطاع عن العمل بسبب المرض أو الإصابة، والراحات الأسبوعية. بل تحتسب الإجازة بكاملها من أيام العمل الفعلية التي كان يجب أن يعمل فيها العامل.
 - يجوز للسلطات تقسيم الإجازة السنوية المدفوعة الأجر إلى أجزاء، على أن يكون أحد هذه الأجزاء من أسبوعين متصلين على الأقل خلال السنة.
 - يستحق الأحداث الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشر عاماً- بما فيهم التلاميذ الصناعيين- إجازة سنوية مدفوعة الأجر لمدة ضعف المدة المقررة كحد أدنى للإجازات، ولا يجوز تجزئة أو تأجيل الإجازات بالنسبة لهم.
 - يستحق العامل الذي يعمل لبعض الوقت، أو في الأشغال التي لا تؤدي بانتظام على مدار السنة الحق في إجازات سنوية بنسبة أيام عملهم.
 - يجوز حرمان العامل الذي يؤدي عملاً بأجر أثناء إجازته السنوية من حقه في تقاضي أجر عن هذه الإجازة.
 - يستحق العامل الذي تنتهي مدة خدمته قبل أن يأخذ الإجازات المستحقة له، الأجر الذي يستحقه مقابل أيام الإجازات التي لم يأخذها.
 - يعتبر أي اتفاق للتخلي عن الحد الأدنى للإجازة السنوية مدفوعة الأجر عن طريق التعويض أو خلافه، محظوراً أو باطلاً وكان لم يكن.
- ^{٣٠٩} الاتفاقية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١م بشأن المساواة في الأجر، المعتمدة من المؤتمر ٣٤ لمنظمة العمل الدولية في ١٩٥١/٦/٢٩م، والتي دخلت حيز النفاذ في ١٩٥٣/٥/٢٣م.
- ^{٣١٠} العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الذي اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بقرار الجمعية العامة ٢٢٠٠ (أ) المؤرخ في ديسمبر ١٩٦٦م، ودخل حيز النفاذ في ١٩٧٦/٣/٢٣م.

يعني مبدأ المساواة في المعاملة في مجال العمل، الحق في المساواة في الاستخدام والمهنة، حيث إن العبارتين "الاستخدام" والمهنة" تشتملان على التدريب المهني، والحصول على العمل أو النشاط في مهنة معينة، وكذلك شروط وظروف العمل، ويعني حق العمال في الحصول على:

- التحرر من التمييز على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو المنشأ الاجتماعي، حيث يعرّف التمييز على أنه أي استثناء أو تفضيل يسفر عنه إبطال المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الاستخدام أو المهنة أو الانتقاص منها. (الاتفاقية رقم ١١١، المادة ١).
 - التحرر من أي ضرب آخر من ضروب التمييز من خلال السياسات التي تضعها كل دولة لمكافحة التمييز، والذي يكون من أثره إبطال المساواة في الفرص أو المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة أو الانتقاص منها. (الاتفاقية رقم ١١١، المادة ١).
 - التحرر من التمييز طبقاً للمسئوليات العائلية. (الاتفاقية رقم ١٥٦).
 - التحرر من التمييز بسبب الإعاقة. وتُعرف منظمة العمل الدولية "الشخص المعاق" على أنه الفرد الذي تكون قد انخفضت احتمالات ضمان عمل مناسب له أو الاحتفاظ به أو الترقّي فيه نتيجة لقصور بدني أو عقلي معترف به قانوناً. (الاتفاقية رقم ١٥٩).
 - التحرر من التمييز على أساس وضع العامل المهاجر أو الوافد. وتُعرف منظمة العمل الدولية "المهاجر أو الوافد من أجل العمل" على أنه الشخص الذي يهاجر من دولة إلى أخرى ليتمّ استخدامه لدى جهة أخرى بما في ذلك الشخص الذي يسمح له بالدخول إلى البلد بانتظام لغايات الاستخدام. (الاتفاقية رقم ٩٧)، والتوصية رقم ١١).
- ٧- الحق في ظروف عمل مأمونة وصحية، والعمل في بيئة نظيفة:

يقتل العمل يومياً نحو ٦٠٠٠ شخص، أي بمعدل موت عامل كل ١٥ ثانية بسبب حوادث العمل أو أمراض المهنة، ومن بين ٢٧٠ مليون حادث يمكن رصدها سنوياً يوجد ٣٥٠ ألف حادث يصل بالمصابين إلى الموت. ويتم تسجيل نحو ٢.٢ مليون حالة وفاة مرتبطة بالعمل سنوياً ونحو ٦٠ مليون حالة مرض بسبب العمل، تعود ٤٠٠ ألف حالة منها إلى المواد الخطرة المستخدمة في العمل^{٣١١}.

^{٣١١} تقرير "ثقافة السلامة في العمل"، الذي أعده برنامج منظمة العمل الدولية المركزي للسلامة والصحة في العمل (العمل الآمن) بمناسبة اليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل في ٢٨/٤/٢٠٠٤م.

وما زالت الإنسانية تدفع أثماناً باهظة بسبب العمل في ظروف غير آمنة وغير صحية، لذلك فقد حرصت منظمة العمل الدولية ومنذ إنشائها في سنة ١٩١٩م على اعتماد عدد كبير من الاتفاقيات والتوصيات المكتملة لها المعنية بقضايا السلامة والصحة المهنية، وتمثل جميعها المبادئ والالتزامات الموجهة إلى سياسات متماسكة لحماية العمال من المخاطر والأخطار المهنية وتحسين الإنتاجية في الوقت ذاته ، كما تمثل نهجاً عملياً لمساعدة السلطات الوطنية والعمال وأصحاب الأعمال في وضع نظم إدارة السلامة والصحة المهنية وتنفيذها وتحسينها بهدف الحد من الإصابات والأضرار الصحية والأمراض والحوادث والوفيات المرتبطة بالعمل.

وتلزم هذه الاتفاقيات الدول بوضع سياسة وطنية فاعلة بشأن السلامة والصحة المهنية وحماية العمال من مخاطر الحوادث، والقيام بتنفيذها ومراجعتها دورياً، وأن تدعمها بالقوانين واللوائح الوطنية، وأن تقدم معلومات دقيقة عن وضع الترتيبات المعمول بها لتعزيز أعمال المعايير التي تفضي إلى تحسين أداء السلامة والصحة المهنية بشكل متصاعد ومستمر، وتُشجع على إدماج عناصر نظم إدارة السلامة والصحة المهنية كعنصر مكون ومهم في الترتيبات السياسية والإدارية، وحفز الأطراف المعنية على تطبيق أساليب ومبادئ ومعايير السلامة والصحة المهنية لتحسين الأداء. وتنفذ هذه السياسات عن طريق تدابير للوقاية والحماية تأخذ في الاعتبار آثارها على المواطنين وعلى البيئة.

ويقع على عاتق أصحاب الأعمال والمؤسسات الوطنية المختصة مسؤولية وواجب تنظيم التدابير اللازمة لضمان السلامة والصحة المهنية، ولا يرفع عنهم التزام الوفاء بمسئولياتهم في ذلك إلا بتنفيذ المعايير الواردة في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية.

٨- الحق في تكوين نقابات، والحق في الانضمام إليها:

توجد علاقة وثيقة ودائمة بين تمتع العمال بحقوقهم وحررياتهم النقابية، حيث نشأت علاقات العمل المأجور مع تطور الصناعة، في الوقت الذي لم تكن فيه قواعد أو قوانين تحمي صحة العمال، أو تحدد ساعات عملهم، أو أوقات راحتهم وعطلاتهم مدفوعة الأجر، أو حقهم في إنشاء منظمات جماعية تدافع عن مصالحهم المشتركة.

ولكن وبفضل كفاح العمال وأمام تضحياتهم العظيمة قبل أصحاب الأعمال وحكوماتهم هذه الحقوق، وأصبحت حقوقاً معترفاً بها في الأنظمة المعاصرة. وينظم حق العمال في حريتهم النقابية عدة اتفاقيات وعهود دولية تكفل عدداً من الحقوق والمبادئ، منها^{٣١٢}:

- حق العمال في إنشاء ما يختارونه من منظمات، والانضمام إليها.
- حق منظمات العمال في وضع دساتيرها وأنظمتها، وانتخاب ممثليها، وتنظيم إدارتها وتسيير أنشطتها، وصياغة برامجها، في حرية تامة.
- حماية منظمات العمال من الحل أو وقف العمل.
- حق منظمات العمال في تكوين اتحادات وتحالفات فيما بينها والانضمام إليها، والانتساب إلى منظمات دولية عمالية.
- التزام السلطات العامة بالامتناع عن أي تدخل في نقابات العمال.
- التزام الدول بتمكين العمال من ممارسة حقوقهم النقابية في حرية تامة. (المادة ١١).
- السماح للعمال بتشكيل "الروابط" أو "الجمعيات" أو اللجان" التي تحمي بعض الحقوق العمالية، بخلاف النقابات التي تختص بحقوق وصلاحيات عمالية ونقابية أوسع^{٣١٣}.
- حماية القيادات النقابية من العزل، فلا يجوز عزل أو إيقاف القيادات النقابية إلا عن طريق المحاكم وبموجب أحكام ثابتة ونهائية غير قابلة للاستئناف.
- حماية تمثيل العمال في التفاوض على منع النزاعات وفضها مع أصحاب العمل^{٣١٤}.
- الحماية الكافية من أية تصرفات تمثل تدخلاً من أصحاب الأعمال أو منظماتهم في شئون العمال أو منظماتهم سواء استهدف هذا التدخل تكوينها أو أسلوب عملها أو إدارتها.
- الحماية من فصل العامل أو الإجحاف به بأية وسيلة أخرى بسبب عضويته أو مشاركته النقابية.
- ضرورة إيجاد آليات سريعة وفاعلة لمراجعة الشكاوى النقابية أو العمالية المتعلقة بالتمييز ضد العمل النقابي؛ وينبغي أن تكون معترفاً بها من العمال وفاعلة. وآليات لتسيير شكاوى العمال بشأن الطرد عبر القضاء، ويجب أن يبقى عبء الإثبات على صاحب العمل، الذي يجب أن يثبت أن الطرد لا يرتبط

^{٣١٢} اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في يوم ٩ يولية ١٩٤٨م، في دورته الحادية والثلاثين، وتاريخ بدء تنفيذها ٤ يولية ١٩٥٠.

^{٣١٣} انظر ملخص قرارات ومبادئ لجنة الحريات النقابية لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية، المسح العام للحريات، سنة ١٩٨٣، ١٩٨٤م.

^{٣١٤} اتفاقية الحق في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩م، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في يوم ١ يوليو ١٩٤٩م، في دورته الثانية والثلاثين، وتاريخ بدء تنفيذها ١٨ يوليو ١٩٥١م.

بممارسة العامل لأنشطة نقابية. (الاتفاقية رقم ٩٨، المادة ٣؛ المسح العام للحريات، لجنة القانون الدولي لسنة ١٩٨٣، ص ٢٦٤ و ٢٦٩).

٩- الحق في الإضراب عن العمل:

يعد حق الإضراب أحد الوسائل المتاحة للعمال ومنظماتهم لتعزيز وحماية مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية.

وقد أقرت الشرعية الدولية بحق الإضراب في المادة (٨) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وألزمت الدول بأن تكفل الحق في الإضراب عن العمل، على أن تخضع ممارسته للقوانين الوطنية.

وقد استقرت أجهزة منظمة العمل الدولية على أن منع الإضراب يقلل من الوسائل المتاحة للنقابات من أجل تدعيم مصالح أعضائها والدفاع عنهم، وهو ما يخالف مبادئ الحرية النقابية.

وتتخذ الإضرابات أشكالاً مختلفة، (مثل الوقوف مكتوفي الأيدي، أو العمل بدون حماس، أو التباطؤ في العمل، أو إضراب الجلوس على الأرض، أو الامتناع عن العمل، أو وقف العمل والاعتصام في أماكن العمل، وغيرها)، وتعتبر جميعها أشكالاً صحيحة ومشروعة لممارسة الاحتجاج ما لم تفقد طابعها السلمي. وفي جميع الأحوال يجب أن تكون الشروط الموضوعية لاعتبار الإضراب مشروعاً معقولة، وألا يكون من شأنها التقليل من الوسائل المتاحة أمام العمال ومنظماتهم لتحسين أحوالهم.

ويمكن قبول شرط إخطار صاحب العمل قبل الدعوة للإضراب أو وجود فترة سماح للتفاوض قبل الدعوة للإضراب، ولكن بشرط أن تكون هذه الإجراءات بسيطة وغير ثقيلة بحيث تجعل حدوث إضراب شرعي أمراً مستحيلاً في الواقع.

كما يمكن قبول فرض اتخاذ إجراءات تحكيم وتوفيق قبل الدعوة إلى الإضراب، ولكن ذلك في الحالات الخاصة بمواقع الخدمات الجوهرية والخدمات العامة.

ولا يكون تقييد الحق في الإضراب مشروعاً إلا في حالة العاملين بالخدمات الحكومية الأساسية، أي تلك الخدمات التي قد يهدد توقفها السلامة العامة، أو الصحة.

وعند حرمان النقابات من حق الإضراب، لا بدّ من وجود إجراءات بديلة للوساطة، والتحكيم وتسوية المظالم. وتشمل "الخدمات الأساسية" عادة مياه الشرب، والكهرباء، والهاتف، وضبط حركة المرور، والخدمات الصحية^{٣١٥}. وبصفة عامة، لا يجوز أن تلجأ السلطات إلى القوة لفض الإضراب إلا في الحالات التي تهدد القانون تهديداً خطيراً، ويعتبر استخدام أجهزة الأمن لإنهاء إضراب انتهاكاً للحقوق النقابية.

كما يمثل اعتقال المضربين أو فرض عقوبات عليهم تهديداً خطيراً للحرية النقابية، ولا يجوز - إطلاقاً - تطبيق عقوبات جنائية على العمال الذين يشاركون في الإضرابات، كما لا يجوز فرض جزاءات على الموظفين العموميين لمشاركتهم في الإضراب، لأن ذلك يؤدي إلى زعزعة علاقات العمل وعدم استقرارها.

وقد استنتجت منظمة العمل الدولية بعض الحالات من قواعد الحرية النقابية، مثل:

- الإضرابات ذات الطبيعة السياسية البحتة، والإضرابات التي تقع قبل وقت طويل من إجراء المفاوضات. (تقرير الحريات، لجنة القانون الدولي لسنة ١٩٨٣، ص ٢١٦).
 - الإضرابات المعتمدة على العنف أو غير القانونية. وأعتبر تدخّل الشرطة فيها مقبولاً للحفاظ على النظام العام وبشرط ألا يقيد الحق المشروع للعمال في الإضراب^{٣١٦}.
 - اللجوء إلى القوة في الظروف العصيبة جداً التي يكون النظام العام فيها معرضاً لتهديد شديد الخطورة.
- ١٠- حقوق العمال المهاجرين:

بسبب مشكلات الفقر والبطالة في بعض البلدان، واحتياج البلدان الغنية للأيدي العاملة الرخيصة لتنمية اقتصاداتها، حرصت بعض الدول النامية على استخدام تصدير العمالة كمصدر من مصادر الحصول على العملات الأجنبية التي تحتاجها، وتصل هذه الأموال إلى نحو ٨٠ مليار دولار أمريكي سنوياً، وبعد ثاني أكبر مصادر التمويل الخارجي للبلدان النامية^{٣١٧}.

^{٣١٥} المسح العام للحريات، منظمة العمل الدولية، لسنة ١٩٨٣م، فقرة ٢١٤؛ الملخص المنشور ١٩٩٦م، الطبعة الرابعة المنقّحة، ص ٥٢٦-٥٤٤.

^{٣١٦} التقرير العام لسنة ١٩٩٦م، ص ٥٧٩-٥٨٦.

^{٣١٧} مجلة عالم العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية، العدد ٥١، سبتمبر ٢٠٠٤م، ص ١٠، ١١.

ويتعرض العمال المهاجرون لأبشع أنواع الاستغلال والحرمان من حقوقهم الإنسانية، وعادة ما يحرمون من الحماية القانونية وحقوق الانضمام وتكوين نقابات، ويزيد عدد العمال المهاجرين سنوياً نحو ستة ملايين عامل، وقد وصل عددهم إلى ١٧٥ مليون عامل مهاجر، تشكل النساء منهم نسبة ٤٩%، وتزداد أعداد النساء اللواتي يسافرن بمفردهن لأنهن مصدر الرزق الأساسي لعائلاتهن، كما تتراوح نسبة المهاجرين بشكل غير قانوني بين ١٠-١٥% من إجمالي المهاجرين، وهم العمال الذين لا يحوزون أوراقاً قانونية للهجرة أو العمل في البلدان المضيفة، وهم عادة لا يتقدمون بطلب حماية القانون أو اللجوء للسلطات خوفاً من السجن أو الترحيل أو كليهما معاً^{٣١٨}.

وعادة ما يقوم العمال المهاجرون بالأعمال المتدنية أو الصعبة أو الخطرة، وتتعرض النساء منهم للاستغلال أكثر من الرجال، حيث تستخدم النساء المهاجرات في الغالب في الخدمة المنزلية وخدمات الترفيه وتجارة الجنس بدون أية حماية.

وقد أصدرت الجمعية العمومية للأمم المتحدة توصية بوضع اتفاقية لحماية حقوق العمال المهاجرين، وتم بناء عليها "الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم" في سنة ١٩٩٠م، التي أعطت للعمال المهاجرين حقوق المشاركة في الأنشطة النقابية، والضمان الاجتماعي، والرعاية الطبية، ونقل ممتلكاتهم ومدخراتهم عند انتهاء فترة عملهم، والمساواة في كل ذلك بما يتمتع به مواطنو الدولة^{٣١٩}.

١١-تقييد عمل الأطفال وحمايتهم:

يعتبر عمل الأطفال سبباً من أسباب الفقر وأحد نتائجه وأعراضه في الوقت ذاته، كما يعد انتهاكاً صارخاً لحقوق الإنسان الأساسية.

^{٣١٨} المرجع السابق، ص ١٢.
^{٣١٩} الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٨/١٢/١٩٩٠م، الجلسة العامة ٦٩، والتي دخلت حيز النفاذ في ١/٧/٢٠٠٣م.

ويعتقد أن هناك أكثر ٢٥٠ مليون طفل يعملون في أرجاء العالم المختلفة، محرومون من التعليم المناسب والصحة الجيدة والحريات الأساسية. وقد بلغ عدد الأطفال الذين يعملون ٢١٨ مليون طفل- في عام ٢٠٠٤م- يؤدي ١٢٦ مليوناً منهم أعمالاً خطيرة^{٣٢٠}.

ويؤدي عمل الأطفال لأضرار جسدية وعقلية ونفسية تدوم لمدى الحياة، ويقدر خبراء منظمة العمل الدولية تكلفة القضاء على ظاهرة عمل الأطفال نحو ٧٦٠ مليار دولار أمريكي، وقد يبدو أن هذا الالتزام يحتاج إلى تكلفة ضخمة، لكن ذلك يتضاءل إذا ما تم مقارنته بالتكاليف الأخرى التي تتحملها البلدان النامية، حيث أنها تمثل نحو ٢٠% فقط من الإنفاق العسكري لهذه الدول، ونحو ٩.٥% من أعباء خدمة الدين^{٣٢١}.

ويعد الأطفال من أكثر الفئات المعرضة للإساءة والاستغلال وإهدار الحقوق في مجال العمل، ولذلك فقد اعتمدت منظمة العمل الدولية نحو ١٦ اتفاقية وأربع توصيات بشأن عمل الأطفال.

وتعد الاتفاقية رقم ١٨٢ لسنة ١٩٩٩م بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها أحدث هذه الاتفاقيات وأكثرها أثراً^{٣٢٢}، وتلتزم الدول بموجبها باتخاذ التدابير الفورية والفعالة لضمان حظر أسوأ صور عمل الأطفال والقضاء عليها على وجه السرعة.

وبموجب هذه الاتفاقية، يجب على الحكومات أن تعمل على حظر والقضاء على:

- جميع أشكال الاسترقاق (العبودية) أو الممارسات المماثلة، مثل بيع وتهريب الأطفال، أو الاسترقاق سداداً لدين، أو عبودية الأرض، أو العمل القسري بما فيه توظيف الأطفال بشكل قسري لاستخدامهم في الصراعات المسلحة.
- استخدام، أو شراء، الطفل لممارسة البغاء، أو لإنتاج أعمال إباحية، أو لأغراض الدعارة.
- استخدام الطفل في إنتاج وتهريب المخدرات.
- العمل الذي هو بطبيعته أو بحكم الظروف التي تحيطه قد يؤدي إلى إلحاق الضرر بصحة الأطفال، أو سلامتهم، أو سلوكهم الأخلاقي^{٣٢٣}.

^{٣٢٠} التقرير العالمي لمتابعة إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ٢٠٠٦م، الطبعة العربية، ص xi (الملخص التنفيذي).

^{٣٢١} مجلة عالم العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية، العدد ٥١، سبتمبر ٢٠٠٤، الطبعة العربية، ص ١٤.

^{٣٢٢} الاتفاقية رقم ١٨٢ لسنة ١٩٩٩م بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، والتي دخلت حيز التنفيذ في ٢٠٠٠/١١/١٩.

^{٣٢٣} وتضمن أنواع العمل المشار إليها في هذه الفقرة عدة أعمال من بينها:

- الأعمال التي تعرض الأطفال للاستغلال البدني أو النفسي أو الجنسي.

- الأعمال التي تزاوُل في باطن الأرض، أو تحت الماء أو على ارتفاعات خطيرة أو في أماكن محصورة.

كما تعد اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨ لسنة ١٩٧٣م بشأن الحد الأدنى للسنة^{٣٢٤}، من الاتفاقيات الأساسية للحق في العمل، والتي تلزم الدول على أن يكون الحد الأدنى لسن العمل والاستخدام لا يقل عن سن إنهاء الدراسة الإلزامية، ولا يجوز في أي حال أن يقل عن ١٥ سنة.

كما تلزم في المادة ١/٣ منها على ألا يقل الحد الأدنى للسنة عن ١٨ سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل التي يحتمل أن تعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعتها أو الظروف التي تؤدي فيها.

ذلك أن المواظبة والانتظام في كامل ساعات التعليم يتعارض كلياً مع عمل الأطفال، كما ينخفض عمل الأطفال مع ارتفاع الناتج الإجمالي المحلي للفرد، وقد أقر مؤتمر العمل الدولي في سنة ١٩٩٩م بأن الجهود الرامية إلى القضاء على عمل الأطفال تبلغ فعاليتها القصوى باتخاذ تدابير مكافحة الفقر وتعزيز التعليم.

١٢- حماية عمل النساء:

تواجه النساء صعوبات أكبر من الرجال في العثور على العمل، وعندما تحصل عليه تعمل تحت شروط أقسى وظروف أصعب، وتعمل النساء في العالم النامي في الاقتصاد غير المنظم، وأغلبهن يعملن في المنازل والشوارع في أكثر أشكال العمل غير المنظم عرضة لعدم الأمان والحماية وضعف الأجور.

وتحرص معايير العمل الدولية على تعزيز المساواة بين الجنسين في العمل والاستخدام، وقد أصدرت منظمة العمل الدولية في ذلك أربع اتفاقيات أساسية لتدعيم حماية الأمومة والتوفيق بين العمل والمسؤوليات العائلية، وما يرتبط بذلك من تحديد ساعات العمل والراحات وشروط وظروف العمل الأكثر مناسبة للمرأة وواجباتها العامة،

- الأعمال التي تستخدم فيها آلات ومعدات وأدوات خطيرة، أو التي تستلزم مناولة أو نقل أحمال ثقيلة يدوياً.
- الأعمال التي تزاوّل في بيئة غير صحية يمكن أن تعرض الأطفال لمواد أو عوامل أو عمليات خطيرة، أو لدرجات حرارة أو مستوى ضوضاء، أو اهتزازات ضارة بصحتهم.
- الأعمال التي تزاوّل في ظروف بالغة الصعوبة كالعامل لساعات طويلة مثلاً، أو أثناء الليل، أو العمل الذي يحتفظ فيه بالطفل في مكان مع صاحب العمل لسبب غير معقول.
^{٣٢٤} الاتفاقية رقم ١٣٨ لسنة ١٩٧٣م بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، والتي اعتمدت في الدورة ٥٨ لمنظمة العمل الدولية في ٦/٦/١٩٧٣م، ودخلت حيز التنفيذ في ١٩/٦/١٩٧٦م.

وما يرتبط بذلك أيضاً من توسيع نطاق التأمين الاجتماعي ليشمل إعانات الأمومة ورعاية الأطفال سواء للأم العاملة أو لزوجها العامل المؤمن عليه^{٣٢٥}.

وللموازنة بين مسؤوليات العمل والمسئوليات العائلية، كثيراً ما تضطر المرأة لدخول سوق العمل والخروج منه عدة مرات خلال حياتها، فتفقد المزيد من مساحة المساواة مع الرجال، ليس فقط من حيث الضمان الاجتماعي المتراكم بل أيضاً في مجالات فرص التعليم والتدريب والترقي.

كما أن بعض الموروثات الثقافية تقف معوقة لتقدم المرأة في ممارسة بعض الوظائف والأعمال والترقي المهني والإداري، وتستخدم استفادة النساء من حقوق دعم الأمومة والولادة والرضاعة وغيرها لاستبعادها من الأعمال القيادية أو المميزة، فرغم زيادة حصة المرأة في الاستخدام الإجمالي في العمل المأجور في مصر - مثلاً - بنسب قليلة إلا أن حصتها في مناصب الإدارة العليا تتناقص عند المقارنة في الفترة ما بين سنوات ١٩٩٦ - ١٩٩٩م إلى الفترة ما بين سنوات ٢٠٠٠ - ٢٠٠٢م^{٣٢٦}.

١٣- الحق في الضمان الاجتماعي:

تركز المادة (٢٢) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على الحق في الضمان الاجتماعي لكل إنسان بوصفه عضواً في المجتمع، وحقه في أن توفر له من خلال الجهود الوطنية والتعاون الدولي، وبما يتفق مع نظم وموارد كل دولة كافة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التي هي لا غنى عنها لكرامة الإنسان وتنامي شخصيته في حرية.

وبواجه العمال التحدي في التمتع بالأمان في مواجهة حالات الطوارئ المفاجئة كالمرض والحوادث ووفاء العائل الرئيسي والعجز والشيخوخة والأمومة والبطالة.

ولا يجد العمال إلا التضامن والتفاسم العادل للأعباء سبباً لمواجهة تلك المخاطر. وتسهم نظم الضمان الاجتماعي عموماً في أمن الإنسان وكرامته وفي المساواة والعدالة الاجتماعية.

^{٣٢٥} اتفاقية المساواة في الأجور رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١م، اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨م، اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية رقم ١٥٦ لسنة ١٩٨١م، واتفاقية حماية الأمومة رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٠م.

^{٣٢٦} كتاب منظمة العمل الدولية السنوي حول إحصائيات العمل لسنة ٢٠٠٣م، انظر اختراق السقف الزجاجي: المرأة في الإدارة، الصادر عن مكتب العمل الدولي، بيروت، ٢٠٠٥م، ص ١٥، ١٦.

ويعترف إعلان فيلادلفيا وعدد من معايير العمل الدولية بالحق في الحصول على مستوى كاف من الحماية الاجتماعية. ومع ذلك، ففي بلدان كثيرة لا يرقى واقع الحال إلى مستوى الحق المنشود، فما زالت نسبة الذين يشملهم الضمان الاجتماعي بحماية كافية أقل من ١٠% من بين أشد الناس فقراً، ويشكل هذا وقفاً شديداً سلبية على حياة الناس وعلى الحق في العمل.

وتوجد تجارب في البلدان الفقيرة ترتبط بظهور منظمات تأمين بالغة الصغر، ومنظمات صحية أهلية تكافلية لتوفير الرعاية الصحية لأعضائها، وتتميز هذه التجارب بانخفاض رسوم الاشتراك في أنظمتها لتركيزها على تقديم الإعانات في الكوارث فقط، وتكمن عيوبها في تواضع التغطية التأمينية التي تقدمها، حيث إنها لا تغطي النفقات الطبية الشاملة ولا يمكنها توفير دخل بديل في حالة العجز عن العمل، وتحتاج في أغلبها إلى دعم خارجي للاستمرار والنمو.

إن الأسر الآمنة تقدم للإنسانية جماعات آمنة ومجتمعات مستقرة. لذلك تقود منظمة العمل الدولية أفكاراً جديدة لتوفير التضامن الاجتماعي المتبادل بين الشعوب، وتعمل على دعم تعميم الحصول على الرعاية الصحية الأساسية والتعليم الابتدائي والثانوي بالمجان، كأساس للمشاركة بصورة منتجة في المجتمع والاقتصاد^{٣٢٧}.

^{٣٢٧} أنشأت منظمة العمل الدولية صندوقاً إنمائياً اجتماعياً عالمياً، تسهم فيه شعوب البلدان الغنية بنحو ٥ يورو شهرياً، وتستثمر هذه الأموال في تحقيق خطط حماية اجتماعية أساسية في البلدان الأقل نمواً.

المطلب الثاني

الحماية القانونية للحق في العمل

تقسيم:

وضعت منظمة العمل الدولية حجر الأساس لشيعة معايير العمل الدولية منذ تأسيسها عام ١٩١٩م، فأصدرت مئات الاتفاقيات والتوصيات في مختلف مجالات العمل، حتى بات هناك ما يسمى بالشرعة الدولية لحقوق العمل الأساسية والتي تكاد تكون ملزمة للعالم أجمع، حكومات وعمال وأصحاب أعمال، وتشمل الشرعة الدولية لحقوق العمل الأساسية الوثائق الدولية الأساسية المعنية بحقوق الإنسان، وما تبعها من معاهدات أو اتفاقيات أو إعلانات سواء أكانت صادرة عن منظمات دولية أم إقليمية^{٣٢٨}. كما وضعت الدول العديد من التشريعات المحلية لضمان الحق في العمل وحماية حقوق العمال.

ويتناول هذا المطلب الحماية القانونية للحق في العمل من خلال التعرض لأهم النصوص المعنية بالحق في العمل في الاتفاقات الدولية، وكذا النصوص والتشريعات الوطنية الخاصة بحماية حقوق العمال وذلك على الوجه التالي:

١- الحماية الدولية للحق في العمل:

بدأت أولى محاولات حماية حقوق العمال من خلال القانون الدولي في أواسط القرن التاسع عشر، ولكنها لم تتخذ شكلاً منظماً إلا عام ١٨٩٠م، حيث تم عقد أول مؤتمر حول هذه المسألة في مدينة بيرن السويسرية. ولكن القفزة النوعية في هذا المجال جاءت بعد الحرب العالمية الأولى، حيث نص القسم الثامن من معاهدة فرساي لعام ١٩١٩م على تأسيس منظمة العمل الدولية، ليكون من واجبها وضع مسودة المعاهدات الدولية لحماية حقوق العمال وإصدار التوصيات^{٣٢٩}.

^{٣٢٨} الشرعة الدولية هي مجموعة الوثائق الدولية المعنية بإقرار وتنظيم حقوق الإنسان، وتتضمن المجموعة الأساسية للشرعة الدولية لحقوق الإنسان: العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.
^{٣٢٩} حقوق الإنسان أولاً: دراسة إرشادية - من سلسلة كتيبات أعرف حقوقك، الدليل الإرشادي حول التعريف بحقوق العمال، مؤسسة المقدسي لتنمية المجتمع، الدائرة القانونية / وحدة المناصرة الفردية والجماعية، ص ١٦.

وقد أضحى المطلب السابق معايير العمل الدولية، التي هي بمثابة الحقوق الموجودة باتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، وتعد كل اتفاقية من هذه الاتفاقيات صكاً قانونياً يفرض على كل دولة تصادق عليها أن تطابق قوانينها وممارساتها الوطنية معها، وأن ترفع عن ذلك تقريراً دورياً لمنظمة العمل الدولية.

كما تضمنت العديد من الإعلانات والعهود والاتفاقات الدولية نصوصاً خاصة بالحق في العمل وذلك على الإيجاز الآتي:

أولاً- إعلان فيلادلفيا (١٩٤٤م):

أكد إعلان فيلادلفيا عام ١٩٤٤م الذي أقره مؤتمر العمل الدولي عام ١٩٤٤م المبادئ الرئيسية لدستور منظمة العمل الدولية، وأعلن مبادئ أخرى مهمة، منها أن العمل ليس سلعة، وأن حرية التعبير وحرية الاجتماع ضروريتان للتقدم الاجتماعي، وأنه حيثما وجدت الفاقة فإنها تهدد الرخاء في كل مكان، وقد نص في مادته الأولى على أن: "تحرير العمل من كونه سلعة، واعتبار حرية الرأي والاجتماع أمرين لا غنى عنهما لاستمرار التقدم، وأن الفقر في أي مكان يشكل خطراً على الرفاهية في كل مكان، وعلى تضافر جهود الشركاء الاجتماعيين الثلاثة في محاربة العوز".

ويقر في المادة الثانية بأن: "لجميع البشر، أياً كان عرقهم أو معتقداتهم أو جنسهم الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص. وجعل الوصول إلى ذلك هدفاً أساسياً لكل السياسات الوطنية والدولية، ولا سيما في الميدان الاقتصادي والمالي، ويجب أن تقوم على أساسها ولا تقبل إلا بما تبديه من تيسير لتحقيق هذه المبادئ، ولا تعرقل تحققها".

وفي المادة الثالثة: يعترف الإعلان بضرورة التزام منظمة العمل الدولية بأن تنشر دعوة مختلف دول العالم إلى إعلان برامج من شأنها أن تحقق: العمالة الكاملة ورفع مستوى المعيشة، وتوفير وسائل التدريب، والهجرة من أجل العمل، وسياسات أجور وساعات عمل تمكن الجميع من الحصول على قسط عادل من ثمار التقدم، وتوفير أجر يضمن حداً أدنى من مستوى المعيشة لجميع المستخدمين المستحقين إلى مثل هذه الحماية، والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية والتشاور والمشاركة، ومد نطاق تدابير الضمان الاجتماعي لجميع المستحقين، وتوفير رعاية طبية شاملة، وحماية وصحة العاملين، ورعاية الأمومة والطفولة، وتوفير التغذية الكافية، والسكن المناسب، والمرافق الترفيهية والثقافية، وكفالة تكافؤ الفرص في التعليم والتدريب المهني.

ثانياً- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨م) ٣٣٠:

يُعد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بمثابة القانون العرفي الدولي، وحجر الأساس لجميع المعاهدات الملزمة قانوناً في مجال حقوق الإنسان، كما أنه يشكل الخلفية الأساسية لكثير من المواثيق الدولية التي جاءت لتفصل الحقوق التي وردت إجمالاً في الإعلان. وقد كان له أثر كبير على دساتير الدول المختلفة خاصة فيما يتعلق بحقوق الإنسان.

وتتضمن (المادة ٢٣) منه، المبادئ التالية:

١- حق كل إنسان في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومُرضية، وفي الحماية من البطالة.

٢- حق جميع الأفراد، دون أي تمييز في أجر متساو عن العمل المتساوي.

٣- حق كل فرد يعمل في مكافأة عادلة ومُرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة الإنسانية، وتستكمل عند الاقتضاء بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية.

٤- حق كل شخص في إنشاء نقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه.

ثالثاً- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (١٩٦٦م) ٣٣١:

يعتبر الحق في العمل أول الحقوق التي يقرها "العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية"، الذي يتكون من ديباجة، وخمسة أجزاء، اختص الجزء الثالث منها بتحديد الحقوق الواجب إعمالها بمقتضى الشرعية الدولية، وهي تشمل الحق في العمل والحقوق المتعلقة به، والحق في حماية الأسرة وتربية الأطفال؛ والحق في مستوى معيشي كاف للشخص وأسرته.

^{٣٢٠} الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، صدر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٠ ديسمبر ١٩٤٨م، بموجب القرار ٢١٧.
^{٣٣١} العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، صدر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، بموجب القرار رقم ٢٢٠٠ (أ) (د/٢١)، ١٦ ديسمبر ١٩٦٦م، ويسري تنفيذه اعتباراً من ٣ يناير ١٩٧٦م.

ويمكن تلخيص ما جاء في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من مواضيع ذات علاقة بحق المواطن على الدولة في عمل ملائم ومناسب فيما يلي:

1- توفير الإمكانات لكسب رزق بعمل يختاره ويقبله العامل بحرية واتخاذ التدابير المناسبة لصون هذا الحق من قبل الدول الأطراف^{٣٣٢}.

2- توفير برامج التوجيه والتدريب للتقنيين والمهنيين.

3- تساوي الجميع في فرص الترقية.

4- توفير سياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة.

5- توفير أجر منصف دون تمييز^{٣٣٣}.

6- الاستراحة وأوقات الفراغ والتحديد المعقول لساعات العمل والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.

^{٣٣٢} تنص (مادة ٦) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أن:

- ١- تقر الدول الحق في العمل، الذي يشمل حق كل إنسان في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وأن تقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق.
- ٢- يجب أن تشمل التدابير التي تتخذها الدول لتأمين الممارسة الكاملة للحق في العمل توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية.

^{٣٣٣} تنص (مادة ٧) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أن: تقر الدول بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومُرضية تكفل على الخصوص:

- ١- مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:
أ- أجراً منصفاً، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل؛
ب- عيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد؛
- ٢- ظروف عمل تكفل السلامة والصحة؛
- ٣- تساوي الجميع في فرص الترقية، داخل عمله إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة؛
- ٤- الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والأجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطلات الرسمية.

٧- حق كل شخص في تكوين النقابات والانضمام إلى النقابات التي يختارها وممارسة النقابات لنشاطها بحرية^{٣٣٤}.

٨- حق كل إنسان في الضمان الاجتماعي^{٣٣٥}.

٩- ضمان توفير عمل للمرأة وشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوي أجر الرجل دون تمييز^{٣٣٦}.

١٠- وجوب اتخاذ تدابير حماية ومساعدة خاصة لصالح جميع الأطفال والمراهقين.

١١- ظروف عمل تكفل السلامة المهنية^{٣٣٧}.

^{٣٣٤} تنص (مادة ٨) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أن تتعهد الدول بكفالة ما يلي:

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

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

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

٤- حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعني.

^{٣٣٥} تنص (مادة ٩) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أن: "تقر الدول بحق كل إنسان في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية.

^{٣٣٦} تنص (مادة ١٠) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أن تقر الدول بما يلي:

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

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

^{٣٣٧} تنص (مادة ١٢) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أن:

١- تقر الدول بحق كل إنسان في التمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسدية والعقلية يمكن بلوغه.

٢- تشمل التدابير التي يتعين على الدول اتخاذها لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق، تلك التدابير اللازمة من أجل:

١٢- التمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسدية والعقلية يمكن بلوغه.

رابعاً-العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (١٩٦٦م) ٣٣٨:

جاءت مواد العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية بحقوق كثيرة ومتنوعة للإنسان في مجالات مختلفة. وهو يتكون من ديباجة وخمسة أجزاء اختص الجزء الثالث منها بتحديد حقوق معينة، منها الحق في التجمع السلمي، وحق إنشاء النقابات والمشاركة في إدارة الشؤون العامة، والمساواة في تقلد الوظائف العامة في بلده^{٣٣٩}.

خامساً- الإعلان العالمي للتقدم الاجتماعي والتنمية (سنة ١٩٦٩م) ٣٤٠:

(أ) العمل على خفض معدل موتى المواليد، ومعدل وفيات الرضع، وتأمين نمو الطفل نمواً صحياً؛

(ب) تحسين جميع جوانب الصحة البيئية والصناعية؛

(ج) الوقاية من الأمراض الوبائية والمتوطنة والمهنية والأمراض الأخرى وعلاجها ومكافحتها؛

(د) تهيئة ظروف من شأنها تأمين الخدمات والعناية الطبية للجميع في حالة المرض.

^{٣٣٨} العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، صدر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، بموجب القرار رقم ٢٢٠٠ (أ) بتاريخ ١٦ ديسمبر ١٩٦٦م، وسيجري تنفيذه من ٢٣ مارس ١٩٦٧م.
^{٣٣٩} تحض المادة (٢) من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الدول على احترام الحقوق دون أي تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسياً أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب.
كما تنص المادة (٢١) على أن: "يكون الحق في التجمع السلمي معترفاً به، ولا يجوز أن يوضع من القيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك التي تفرض طبقاً للقانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

- ١- لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه.
 - ٢- لا يجوز أن يوضع من القيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم. ولا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة ورجال الشرطة لقيود.....
 - ٣- ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة عام ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية.
- وأخيراً تنص المادة (٢٥) على أن: "يكون لكل مواطن، دون أي وجه من وجوه التمييز المذكورة في المادة (٢) ٣٣٩، الحقوق التالية، التي يجب أن تتاح له فرصة التمتع بها دون قيود:

(أ) أن يشارك في إدارة الشؤون العامة، إما مباشرة وإما بواسطة ممثلين يختارون في حرية؛

(ب) أن ينتخب ويُنتخب، في انتخابات نزيهة تجري دورياً بالاقتراع العام وعلى قدم المساواة بين الناخبين وبالتصويت السري، تضمن التعبير الحر عن إرادة الناخبين؛

(ج) أن تتاح له، على قدم المساواة عموماً مع سواه، فرصة تقلد الوظائف العامة في بلده.

^{٣٤٠} الإعلان العالمي للتقدم والتنمية، الصادر عن الأمم المتحدة في ١١ ديسمبر ١٩٦٩م، بموجب القرار ٢٥٤٢ (ب) ٢٤.

وهو الإعلان الذي استهدف التأكيد على إيمان الأمم المتحدة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية، وبمبادئ السلم وكرامة الشخص الإنساني وقيمه والعدل الاجتماعي، ويدعو إلى العمل قومياً ودولياً على اتخاذه أساساً مشتركاً لسياسات الإنماء الاجتماعي، واشتراك جميع أفراد المجتمع في العمل المنتج والمفيد اجتماعياً، و بإنشاء أشكال لملكية الأرض ووسائل الإنتاج تنفي أي استغلال للإنسان وتؤمن للجميع حقوقاً متساوية في الملكية، وتهيئ أحوالاً تؤدي إلى مساواة حقيقية بين الناس^{٣٤١}.

سادساً- إعلان كوبنهاجن بشأن التنمية الاجتماعية (١٩٩٥م) ٣٤٢:

تلبية لدعوة الأمم المتحدة اجتمع رؤساء الدول والحكومات، للإقرار بأهمية التنمية الاجتماعية وتوفير أسباب الراحة لجميع البشر- خاصة أن هناك أكثر من ١٢٠ مليون نسمة على صعيد العالم متعطلون رسمياً، وأعداداً أكبر من ذلك لا تزال في حالة عمالة ناقصة ولا ترى أعداداً غفيرة من الشباب ومن بينهم شباب تلقى تعليماً أملاً في الحصول على عمل منتج- ولكي يضعوا هذين الهدفين في أعلى مقام من الأولوية الآن في القرن الحادي والعشرين، وصدر عنهم إعلان كوبنهاجن للتنمية الاجتماعية، وجاء فيه: "إننا نجتمع هنا لكي نلزم أنفسنا وحكوماتنا وبلداننا بأن نعمل على تعزيز التنمية الاجتماعية في جميع أنحاء العالم لكي يتسنى لجميع

^{٣٤١} تنص المادة (٦) من الإعلان العالمي للتقدم الاجتماعي والتنمية (سنة ١٩٦٦م) على أن: "يقتضي الإنماء الاجتماعي أن يكفل لكل إنسان حق العمل وحرية اختيار العمل. ويقتضي التقدم والإنماء في الميدان الاجتماعي اشتراك جميع أفراد المجتمع في العمل المنتج والمفيد اجتماعياً، والقيام، وفقاً لحقوق الإنسان والحريات الأساسية ولمبادئ العدالة والوظيفة الاجتماعية للملكية، بإنشاء أشكال لملكية الأرض ووسائل الإنتاج تنفي أي استغلال للإنسان وتؤمن للجميع حقوقاً متساوية في الملكية، وتهيئ أحوالاً تؤدي إلى مساواة حقيقية بين الناس".

كما تنص المادة (١٠) على أن: "تأمين الحق في العمل على جميع المستويات، وحق كل إنسان في تكوين النقابات ورابطات العمال وفي المفاوضات الجماعية، وتعزيز العمالة المنتجة، والقضاء على البطالة والعمالة الناقصة، وتهيئة شروط وظروف العمل العادلة والملائمة للجميع، بما في ذلك تحسين الظروف المتعلقة بالصحة والسلامة، وكفالة العدل في المكافأة على العمل دون أي تمييز، وضمان أجر أدنى يكون كافياً لتوفير العيش الكريم، وحماية المستهلك.

وأخيراً تنص المادة (٢٠) على منح النقابات حريات ديمقراطية كاملة، ومنح جميع العمال حرية تكوين الجمعيات والانضمام إليها، بما في ذلك حق المفاوضات الجماعية والإضراب والاعتراف بحق تكوين منظمات عمالية أخرى، واتخاذ التدابير اللازمة لتأمين مشاركة النقابات بصورة متزايدة في الإنماء الاقتصادي والاجتماعي، وتأمين مشاركة جميع أعضاء النقابات فعلاً في تقرير المسائل الاقتصادية والاجتماعية الماسة بمصالحهم.

(أ) تحسين الظروف المتعلقة بصحة العمال وسلامتهم باتخاذ التدابير التقنية والتشريعية المناسبة وتوفير المقومات المادية اللازمة لتنفيذ تلك التدابير، ولا سيما تحديد ساعات العمل.
(ج) اعتماد تدابير مناسبة لإقامة علاقات صناعية منسجمة.

^{٣٤٢} إعلان كوبنهاجن بشأن التنمية الاجتماعية المعقود في آذار/مارس ١٩٩٥م، للسعي إلى تمكين كافة الأشخاص، رجالاً ونساءً، ولا سيما الفقراء، من ممارسة الحقوق، واستخدام الموارد، وتقاسم المسؤوليات التي تمكنهم من العيش عيشة مرضية، والمساهمة في رفاه أسرهم ومجتمعهم المحلي والإنسانية، وتعهدهت الدول فيه بتحقيق هدف القضاء على الفقر في العالم من خلال أعمال يضطلع بها على المستوى الوطني ومن خلال التعاون الدولي، أخذاً في اعتبارها ما يشكله ذلك من ضرورة أخلاقية واجتماعية وسياسية واقتصادية بالنسبة للجنس البشري.

الناس رجالاً ونساءً، وبخاصة أولئك الذين يعانون الفقر، أن يمارسوا حقوقهم ويسخروا الموارد ويتقاسمون المسؤوليات التي تمكنهم من العيش الرضي والمساهمة في توفير أسباب الراحة لأسرهم ومجتمعاتهم وللشريحة جمعاء. وفي هذا يجب أن يكون هدف المجتمع الدولي الذي يعلو كل ما عداه من أهداف هو مساندة هذه الجهود وتشجيعها، ولا سيما فيما يتعلق بمن يعانون الفقر والبطالة والإقصاء الاجتماعي".

الالتزام ٣: نلتزم بتعزيز هدف العمالة الكاملة بوصفها أولوية أساسية لسياساتنا الاقتصادية والاجتماعية، وبتمكين جميع الناس رجالاً ونساءً من الحصول على سبل العيش المأمونة والمستدامة من خلال العمالة والعمل المنتجين والمختارين بحرية، وتحقيقاً لهذه الغاية، سنقوم على الصعيد الوطني بما يلي:

(أ) جعل توفير فرص العمل، والحد من البطالة، وتعزيز العمل بالأجر المناسب والكافي محورياً لاستراتيجيات وسياسات الحكومات، مع الاحترام التام لحقوق العمال وبمشاركة أصحاب الأعمال والعمال ومنظمات كل منهم، وإيلاء عناية خاصة لمشاكل البطالة الهيكلية والطويلة الأجل والعمالة الناقصة للشباب والنساء والمعوقين وكافة المجموعات والأفراد المحرومين.

(ب) وضع سياسات لتوسيع فرص العمل والإنتاج في القطاعين الريفي والحضري، عن طريق تحقيق النمو الاقتصادي، والاستثمار في تنمية الموارد البشرية، وتشجيع التكنولوجيات التي تولد العمالة المنتجة، وتشجيع العمالة الذاتية والأعمال الحرة وإقامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

(ج) زيادة تيسير حصول المؤسسات الصغيرة والفردية، بما في ذلك مؤسسات القطاع غير الرسمي، على الأراضي والإئتمانات والمعلومات والهيكل الأساسية والموارد المنتجة الأخرى، مع التشديد بوجه خاص على قطاعات المجتمع المحرومة.

(د) وضع سياسات تكفل حصول العمال وأصحاب الأعمال على ما يلزم من تعليم ومعلومات وتدريب للتكيف مع الأوضاع الاقتصادية والتكنولوجيات وأسواق العمل المتغيرة.

(هـ) استكشاف خيارات مبتكرة لإتاحة فرص للعمالة، والتماس نهج جديدة لتوليد الدخل وتعزيز القدرة الشرائية.

(و) تشجيع السياسات التي تمكن الناس من الجمع بين عملهم المدفوع الأجر ومسئولياتهم العائلية.

(ز) إيلاء عناية خاصة لحصول المرأة على عمل، وحماية مركزها في سوق العمل، وتشجيع معاملة المرأة والرجل على قدم المساواة، خاصة فيما يتعلق بالأجر.

(ح) إيلاء الاعتبار الواجب لأهمية القطاع غير الرسمي في استراتيجياتنا لتنمية العمالة بغية زيادة مساهمته في القضاء على الفقر وفي تحقيق التكامل الاجتماعي في البلدان النامية، وتعزيز روابطه مع الاقتصاد الرسمي.

(ط) السعى إلى تحقيق هدف ضمان توفر العمل الكريم والحفاظ على الحقوق والمصالح الأساسية للعمال، ولتحقيق هذه الغاية، العمل بغير قيود من أجل تعزيز احترام اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، بما فيها الاتفاقيات المتصلة بتحريم السخرة وتشغيل الأطفال، وبحرية تكوين المنظمات، والحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، ومبدأ عدم التمييز.

وعلى الصعيد الدولي، سنقوم بما يلي:

(ي) ضمان استفادة العمال المهاجرين من الحماية التي توفرها الصكوك الوطنية والدولية ذات الصلة، واتخاذ تدابير ملموسة وفعالة لمكافحة استغلال العمال المهاجرين، وتشجيع جميع البلدان على النظر في التصديق على الصكوك الدولية ذات الصلة المتعلقة بالعمال المهاجرين وتنفيذها تنفيذاً كاملاً.

(ك) تشجيع التعاون الدولي في وضع سياسات الاقتصاد الكلي، وتحرير التجارة والاستثمار بغية النمو الاقتصادي المطرد وتوفير العمالة، وتبادل الخبرات بشأن السياسات والبرامج الناجحة الرامية إلى زيادة فرص العمالة والحد من البطالة.

٢ - الحماية الوطنية للحق في العمل:

أوضح المطلب الأول من هذا المبحث معايير العمل الدولية الواردة باتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، وأشار إلي أن كل اتفاقية منها تعد بمثابة صك قانوني يفرض على كل دولة تصادق عليها أن تتطابق قوانينها وممارساتها الوطنية معها وأن ترفع عن ذلك تقريراً دورياً لمنظمة العمل الدولية^{٣٤٣}. وفي هذا الإطار نظم الدستور المصري حقوق العمال في عدة مواد منه، كما تم حماية هذه الحقوق من خلال عدة قوانين تتفق مع معايير العمل الدولية الملزمة بها مصر بموجب تصديقها على العهود والمواثيق والاتفاقيات الدولية. ويمكن توضيح النصوص المنظمة للحق في العمل في مصر فيما يلي:

أولاً- الدستور ٣٤٤:

يعد الدستور التشريع الأعلى في الدولة، وأبو القوانين الذي يلزم ما دونه من التشريعات النزول عند أحكامه. وقد عني الدستور المصري بإقرار المبادئ الأساسية لحقوق العمال في مواد عدة مواد، فقد نصت المادة (١١) على أن تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتعمل على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً في المجالس النيابية، كما تكفل للمرأة حقها في تولى الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة والتعيين في الجهات والهيئات القضائية دون تمييز ضدها، وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل، كما تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسننة والنساء الأشد احتياجاً.

وتنص المادة (١٢) على أن العمل حق، وواجب، وشرف تكفله الدولة، ولا يجوز إلزام أى مواطن بالعمل جبراً، إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة، لمدة محددة وبمقابل عادل، ودون إخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل.

^{٣٤٣} أصدرت منظمة العمل الدولية مئات الاتفاقيات والتوصيات المتعلقة بالحق في العمل وحقوق العمال، صدقت مصر باختيارها على أكثر من ستين اتفاقية منها.

^{٣٤٤} دستور جمهورية مصر العربية، المستفتى عليه يومي ١٤-١٥ يناير ٢٠١٤م، والنافذ في ١٨ يناير سنة ٢٠١٤م بعد موافقة ٩٨,١% من نسبة الأصوات عليه.

كما تقضي **المادة (١٣)** بأن الدولة تلتزم بالحفاظ على حقوق العمال، وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، وتكفل سبل التفاوض الجماعي، وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية، ويحظر فصلهم تعسفياً.

وتؤكد **المادة (١٤)** من الدستور على أن الوظائف العامة حق للمواطنين على أساس الكفاءة، ودون محاباة أو وساطة، وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب، وتكفل الدولة حقوقهم وحمايتهم، وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب، ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي إلا في الأحوال التي يحددها القانون.

كما تنص المادة (١٥) على أن الإضراب السلمي حق ينظمه القانون. وتؤكد **المادة (١٧)** على أن الدولة تكفل توفير خدمات التأمين الاجتماعي بما يضمن لكل مواطن حياة كريمة، إذا لم يكن قادراً على إعالة نفسه وأسرته، وفي حالات العجز عن العمل والشيخوخة والبطالة، وتعمل الدولة على توفير معاش مناسب لصغار الفلاحين، والعمال الزراعيين والصيادين، والعمالة غير المنتظمة.

وتشير **المادة (٢٧)** إلى أن النظام الاقتصادي المصري يهدف إلى تحقيق الرخاء في البلاد من خلال التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية، بما يكفل رفع معدل النمو الحقيقي للاقتصاد القومي، ورفع مستوى المعيشة، وزيادة فرص العمل وتقليل معدلات البطالة، والقضاء على الفقر. ويلتزم النظام الاقتصادي بمعايير الشفافية والحوكمة، ودعم محاور التنافسية وتشجيع الاستثمار، والنمو المتوازن جغرافياً وقطاعياً وبيئياً، ومنع الممارسات الاحتكارية، مع مراعاة الاتزان المالي والتجاري والنظام الضريبي العادل، وضبط آليات السوق، وكفالة الأنواع المختلفة للملكية، والتوازن بين مصالح الأطراف المختلفة، بما يحفظ حقوق العاملين ويحمى المستهلك، ويلتزم النظام الاقتصادي اجتماعياً بضمان تكافؤ الفرص والتوزيع العادل لعوائد التنمية وتقليل الفوارق بين الدخل والالتزام بحد أدنى للأجور والمعاشات يضمن الحياة الكريمة، وحدد أقصى في أجهزة الدولة لكل من يعمل بأجر، وفقاً للقانون.

وتعدد **المادة (٢٨)** الأنشطة الاقتصادية الإنتاجية والخدمية والمعلوماتية كمقومات أساسية للاقتصاد الوطني، تلتزم الدولة بحمايتها وزيادة تنافسيتها، وتوفير المناخ الجاذب للاستثمار، وتعمل على زيادة الإنتاج،

وتشجيع التصدير، وتنظيم الاستيراد. وتولي الدولة اهتماماً خاصاً بالمشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر في كافة المجالات، وتعمل على تنظيم القطاع غير الرسمي وتأهيله.

أما المادة (٤٢) فتؤكد على أن يكون للعاملين نصيب في إدارة المشروعات وفي أرباحها، ويلتزمون بتنمية الإنتاج وتنفيذ الخطة في وحداتهم الإنتاجية، وأن المحافظة على أدوات الإنتاج واجب وطني. ويكون تمثيل العمال في مجالس إدارة وحدات القطاع العام بنسبة خمسين في المائة من عدد الأعضاء المنتخبين، ويكون تمثيلهم في مجالس إدارات شركات قطاع الأعمال العام وفقاً للقانون. وينظم القانون تمثيل صغار الفلاحين، وصغار الحرفيين، بنسبة لا تقل عن ثمانين في المائة في مجالس إدارة الجمعيات التعاونية الزراعية والصناعية والحرفية.

واعتبرت المادة (٧٦) إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي حق يكفله القانون، وكفلت لها الاستقلالية والتمتع بالشخصية الاعتبارية كي تمارس نشاطها بحرية وتسهم في رفع مستوى الكفاءة بين أعضائها والدفاع عن حقوقهم وحماية مصالحهم.

وحددت المادة (٧٧) موارد النقابات المهنية وكيفية إدارتها، وطريقة قيد أعضائها، ومساءلتهم عن سلوكهم في ممارسة نشاطهم المهني، وفقاً لمواثيق الشرف الأخلاقية والمهنية، كما قررت أنه لا يجوز حل مجالس إدارتها إلا بحكم قضائي.

وتحظر المادة (٨٩) كل صور العبودية والاسترقاق والقهر والاستغلال القسري للإنسان. وأخيراً تقضي المادة (٩٣) بالتزام الدولة بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها مصر، حيث تصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقاً للأوضاع المقررة.

ثانياً- القوانين المتعلقة بالحق في العمل وحقوق العمال:

أ- قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م:

يسعى قانون العمل لإقامة العدالة الاجتماعية وحماية الطرف الأضعف في علاقة العمل (العمال). لذلك فهو يأخذ بمبدأ التفسير لصالح العمال باعتبار أن مقصده الأول حماية حقوق ومصالح العمال.

وتغلب على قانون العمل النصوص الأمرة التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، ويترتب على مخالفتها بطلان ما أتفق عليه إلا إذا كانت أكثر فائدة للعامل. كما يأخذ القانون بمبدأ التيسير على العمال عند استيفاء حقوقهم.

وقد اختار المشرع المصري أن تكون القواعد التي وردت في قانون العمل قواعد عامة تعين الحدود الدنيا لحقوق العمال، تاركاً التفاصيل للقرارات التي تصدر عن السلطة التنفيذية (كوزارة القوى العاملة وغيرها)، كما ترك المجال مفتوحاً للتفاوض بين العمال وأصحاب الأعمال لتحسين شروط وظروف العمل من خلال عقد اتفاقيات العمل الفردية والجماعية.

ويتألف قانون العمل من ٢٥٧ مادة مقسمة إلى ستة كتب:

الكتاب الأول: يتناول التعاريف والأحكام العامة.

والكتاب الثاني: يتناول علاقات العمل الفردية، بما فيها، التشغيل للمصريين في الداخل والخارج وتنظيم عمل الأجانب، وعقد العمل الفردي، والأجور والإجازات، وواجبات العمال والتحقق معهم ومساءلتهم، وتنظيم العمل بما فيها ساعات العمل وفترات الراحة وتشغيل النساء والأطفال، وانقضاء علاقة العمل.

والكتاب الثالث: يتناول التوجيه والتدريب المهني، ويتضمن، تنظيمات التدريب المهني، والترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني، وقياس مستوى المهارة وترخيص مزاولة الحرف، والتدرج.

والكتاب الرابع: يتناول علاقة العمل الجماعية، ويتضمن، التشاور والتعاون، والمفاوضة الجماعية، واتفاقيات العمل الجماعية، ومنازعات العمل الجماعية.

والكتاب الخامس: يتناول السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، ويتضمن، التعاريف ونطاق التطبيق، ومواقع العمل والإنشاءات والترخيص، وتأمين بيئة العمل، والخدمات الاجتماعية والصحية، والتفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت، وأجهزة البحوث والدراسات والأجهزة الاستشارية.

والكتاب السادس: يتناول الضبطية القضائية والعقوبات.

ب- قوانين التأمينات الاجتماعية:

على مدار أكثر من خمسين سنة تم إرساء نظام للتأمينات الاجتماعية في مصر، شمل العديد من المزايا والحماية التأمينية لملايين العاملين، ونجح هذا النظام طوال السنوات السابقة في التحسين التدريجي للمزايا التأمينية والتوسع في تغطية فئات عديدة من المواطنين، ورغم بعض المشاكل التي اعترضت حقوق التأمين الاجتماعي للمواطنين إلا أنه ما زال قادراً على الوفاء بالتزاماته تجاه المؤمن عليهم وأصحاب المعاشات والمستحقين عنهم.

والتأمينات الاجتماعية تعني بالعمال بالمدلول الواسع للعمل، من عمل يدوي وذهني وإداري وتنفيذي... إلخ من صنوف العمل، وبالمدلول الواسع للعامل، بأنه كل من يعمل وينتج لإشباع حاجات الآخرين مقابل أجر. وتعمل التأمينات الاجتماعية على الاحتفاظ للمؤمن عليهم بكرامتهم وصيانتها وتوفير الحياة الكريمة لهم في شيخوختهم أو مرضهم أو عدم قدرتهم على العمل، وكذلك لأسرهم أو للمستحقين عنهم من بعدهم.

ويستند حق المواطنين في الضمان والتأمين الاجتماعيين إلى العديد من التشريعات الوطنية المتصلة بها، وذلك على النحو التالي:

١- قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥م:

يعد هذا القانون الشريعة العامة والدعامة الأولى لنظام التأمينات الاجتماعية في مصر، وتظهر هذه العمومية من ناحيتين: فمن حيث الأشخاص يخضع لأحكام هذا القانون معظم الأشخاص الذين يخضعون أو يستفيدون من نظام التأمينات الاجتماعية في مصر، حيث يؤمن طائفة العاملين سواء أكانوا خاضعين لقانون العمل أم من موظفي الدولة والقطاع العام.

ومن حيث الحماية التأمينية يمنح هذا القانون للخاضعين له الحد الأقصى للحماية التأمينية المطبقة في القانون المصري، هذا الحد الأقصى هو الذي أشارت إليه المادة الأولى من هذا القانون، حيث نصت على أنه: "يشمل نظام التأمين الاجتماعي التأمينات التالية:

. تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

. تأمين إصابات العمل.

. تأمين المرض.

. تأمين البطالة .

. تأمين الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات.

وان كان القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥م يمثل الشريعة العامة للتأمينات الاجتماعية في مصر، إلا أن هذا القانون تقتصر الاستفادة منه على الفئات التي حددتها المادة الثانية منه، بما يؤدي إلى القول إن الفئات غير الواردة بهذا القانون لا تخضع لأحكامه ومن ثم لا تستفيد بالحماية التأمينية الواردة فيه.

٢- القانون رقم (١٠٨) لسنة ١٩٧٦م: الخاص بالتأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم، ويشمل أصحاب النشاط التجاري أو الصناعي أو الزراعي أو الحرفي الذين يعملون لحساب أنفسهم، كما يشمل صغار المشتغلين لحساب أنفسهم إذا كانوا يستخدمون عمالاً وبياشرون أعمالهم من محال ثابتة لها سجل تجاري أو ترخيص.

٣- القانون رقم (٥٠) لسنة ١٩٧٨م: الخاص بالتأمين على العاملين بالخارج، على ألا يكون مؤمناً عليهم داخل البلاد.

٤- القانون رقم (١١٢) لسنة ١٩٨٠م: الخاص بالتأمين الاجتماعي الشامل للفئات التي لم تشملها قوانين التأمين الاجتماعي الأخرى، ويغطي العمالة غير المنتظمة، ويشمل عمال الزراعة وخدم المنازل والباعة الجائلين وصغار المشتغلين لحساب أنفسهم ممن لا يستخدمون عمالاً غيرهم ولا محلاً ثابتاً لعملهم، وهم:

- العاملون المؤقتون في الزراعة وتربية الماشية والدواجن والمناحل.
 - حائزو الأراضي الزراعية الذين تقل مساحة حيازتهم عن عشرة أفدنة، ملك أو إيجار.
 - ملاك المباني الذين يقل نصيب كل مالك في ريعها عن ٢٥٠ جنيهاً سنوياً.
 - العاملون في الصيد على مراكب شرعية لدى أصحاب الأعمال في القطاع الخاص.
 - صغار المشتغلين لحساب أنفسهم والحرفيين الذين لا يزاولون نشاطهم في محال ثابتة.
 - عمال الترحيل.
 - خدم المنازل.
 - أصحاب المراكب الشرعية وأصحاب وسائل النقل البسيط الذين لا يستخدمون عمالاً.
- **ممن أخرج.**

- ٥- القانون رقم (٩٠) لسنة ١٩٧٥م: وهو القانون الذي ينظم التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة ، ويخص المنخرطين بالعمل في القوات المسلحة.
- ٦- القانون رقم (٦٤) لسنة ١٩٨٠م: وهو القانون الخاص بأنظمة التأمين الاجتماعي التكميلية، والذي يسمح للمنشآت بعمل أنظمة تأمينات خاصة للعاملين بها، تعطي مزايا إضافية وتكميلية لما تقدمه أنظمة التأمينات الاجتماعية العامة.
- ٧- القانون رقم (٧١) لسنة ١٩٦٤م: وهو القانون الذي يمنح معاشات استثنائية لأشخاص لم يسبق لهم الحصول على معاش، أو لتحسين معاشات بعض الأشخاص. مثل أسر من توفوا في حادث يعتبر من قبيل الكوارث العامة، أو من الذين أدوا خدمات جليلة للبلاد أو أسر من توفوا منهم.
- ٨- قانون رقم (٣٠) لسنة ١٩٧٧م: وهو القانون الذي ينظم معاشات الضمان الاجتماعي ويوفر الرعاية الاجتماعية للمحتاجين، ويعمل على توفير الاستقرار المادي للأسر التي لا يتوافر لها دخل مادي يكفيها حياة كريمة. ويوفر حداً أدنى من الدخل للفئات التي لا تخضع لأنظمة التأمينات الاجتماعية، ولا يتطلب سداد اشتراكات أو أقساط تأمينية مقدمة. فإذا كانت التأمينات الاجتماعية أحد مكونات حق الضمان الاجتماعي إلا أنها تختص بالمشاركين في أنظمتها فقط والملتزمين بسداد الاشتراك فيها، بينما الضمان الاجتماعي فهو يشمل كل الناس بغض النظر عن إسهامهم في تمويله.
- ويستفيد من الضمان الاجتماعي عدة فئات من الذين لا تتوفر لهم دخول أو معاشات مثل: كبار السن، والعاجزين عن العمل، واليتامى، والبنات اللاتي بلغن سن الخمسين ولم يسبق لهن الزواج، والأرامل، والمطلقات، وأولاد المطلقات إذا توفيت أو تزوجت أو سجننت، وأسر المساجين لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات.

المبحث الثاني التزامات الدولة تجاه الحق في العمل

تمهيد وتقسيم:

تلتزم الدول بالوفاء بحقوق الإنسان طبقاً للمعايير الدولية، فالدولة هي المسؤولة عن إعمال حقوق الإنسان والوفاء بها، كما أن الدولة تلتزم عند التصديق على العهود والاتفاقيات بالقيام بالواجبات المنصوص عليها فيها.

ويتناول هذا المبحث عناصر التزامات الدولة تجاه الحق في العمل من خلال مطلبين:

المطلب الأول: عناصر التزام الدولة تجاه الحق في العمل.

المطلب الثاني: مدى توافق اشتراط الحصول على إذن قبل العمل لدى الهيئات الأجنبية مع الحق في العمل.

المطلب الأول

عناصر التزام الدولة تجاه الحق في العمل

يتضمن كل حق من حقوق الإنسان عدة التزامات على الدولة أن تقوم بها تجاه مواطنيها، وعليها أن تبذل قصارى جهدها للوفاء بتلك الالتزامات.

وتمثل العمالة العنصر الجوهري في التنمية ومواجهة الفقر. فبدون العمالة المنتجة، يظل هدف بلوغ مستويات لائقة من العيش، والتنمية الاجتماعية والاقتصادية، وتحقيق الذات، أمراً من قبيل الوهم. لذلك اعتمدت منظمة العمل الدولية اتفاقية سياسة العمالة، وإن كانت السياسات الأقدر على خلق الوظائف وتأمين الحق في العمل لكل الناس محل اختلاف وعدم اتفاق. فالبعض يعتقد أن ذلك يتوقف على النمو، بينما يرى آخرون أنه يتوقف على مرونة سوق العمل. ويعتقد البعض الآخر أن الأمر يكمن في المهارات وتفاوت القدرات البشرية، بينما يرى آخرون أنه يكمن في سياسات عادلة وإنسانية توضع من أجل تقاسم العمل وناتجه المتاح. ويقع الالتزام بالحق في العمل - كسائر حقوق الإنسان - على عاتق الدولة، ويتضمن التزام الدولة بالحق في العمل: الاحترام، والحماية، والأداء، والتعزيز. كما يعتبر عدم التمييز عنصراً أساسياً من عناصر التزام الدول في كل أعمالها. وجوهر التزام الدولة بالحق في العمل هو احترام وحماية وكفالة إمكانية قيام كل شخص بعمل يختاره أو يقبله بحرية لكسب الرزق^{٣٤٥}.

أولاً- التزام الدولة بالاحترام:

على الدولة في التزامها باحترام الحق في العمل ألا تعتدي على الفرص المتاحة أمام الأفراد لكسب رزقهم، وألا تتخذ أية تدابير تحول دون تمتع المواطنين بالحق في العمل، وأن تمتنع عن أى سلوك يهدد تمتع الأفراد بالسبل التي اختاروها لكسب رزقهم. فلا تحطم أكشاكاً، ولا تدمر مزارع، ولا تصفي مصانع، ولا تفصل عمالاً... إلخ.

ثانياً- التزام الدولة بالحماية:

^{٣٤٥} الحق في العمل وحقوق العمال: جامعة منيسوتا، مكتبة حقوق الإنسان، دائرة الحقوق، دليل تدريبي لدعاة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الوحدة رقم ١٠، ص ٧-١٠.

تلتزم الدولة لتوفير الحماية للحق في العمل، بأن تحمي فرص العمل وتمنع تدميرها أو الاعتداء عليها من أي طرف، وتحمي حق كل مواطن في العمل من أية اعتداءات عليه أو تفويض له من أي شخص أو جهة. سواء أ اتخذ ذلك صور البطالة أو فرض الإتاوات، أو الاحتكار أو الاستغلال أو غيرها من صور اعتداء الآخرين أو إعاقتهم لحق الإنسان في العمل. ويكون ذلك بسن التشريعات وفرض العقوبات واتخاذ الاحتياطات اللازمة لمنع مثل تلك الأعمال التي تعتدي على الحق في العمل.

ثالثاً- التزام الدولة بالأداء:

تلتزم الدولة إعمالاً للحق في العمل بالقيام بأداء أعمال من شأنها توفير فرص جديدة لكسب الرزق لكل فرد لا يتمتع بمثل هذه الفرصة، وإزالة المعوقات التي تحول دون تمكنه من ذلك، واتخاذ التدابير اللازمة لضمان تمتع جميع المواطنين بالحق في العمل. وذلك بوضع وتنفيذ خطط لمواجهة البطالة وحل مشكلتها.

رابعاً- التزام الدولة بالتعزيز:

تلتزم الدولة لتعزيز الحق في العمل بتحسين فرص التمتع بالعمل، بوضع الخطط والاستراتيجيات اللازمة لاستيعاب طالبي العمل الجدد، واعتماد الميزانيات اللازمة لذلك ومتابعتها، وتحفيز الاستثمار في المشروعات التي توفر فرص عمل، ووضع وتنفيذ الخطط والتشريعات اللازمة لتحسين بيئة العمل، وضمان التقدم المطرد في شروط وظروف العمل وتحسينها.

خامساً:التزام الدولة بعدم التمييز:

لقيام الدولة بالتزامها بعدم التمييز في حق العمل، يجب عليها ضمان عدم حرمان الأفراد من فرص العمل، أو من التمتع بالسياسات أو البرامج التي تتصل بالحق في العمل، بسبب: الجنس (النوع) أو اللون أو الدين أو الرأي أو الأصل العرقي أو القومي أو المكانة الاجتماعية أو الثروة أو النسب أو غير ذلك من الأسباب. واتخاذ التدابير الإيجابية اللازمة لإزالة الأوضاع التي تؤدي إلى التمييز بين المواطنين للتمتع بالحق في العمل أو تلك التي تميز بينهم بسبب أو بمناسبة الحق في العمل.

وفي سبيل تحقيق الالتزامات السابقة يجب على الدولة اتخاذ بعض التدابير بغية تأمين الممارسة الكاملة للحق في العمل، منها^{٣٤٦}:

١- خدمات التوجيه والتدريب المهني، والتشغيل:

تلتزم الدولة بتوفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة، وبهذا يكون على الدولة واجب توفير التوجيه والتدريب المهني للجميع، باعتباره التزاماً واقعاً على عاتقها يتعلق بحق أساسي من حقوق الإنسان، وأن يكون ذلك بدون مقابل، أو مقابل رسوم مناسبة لا تحد قيمتها من إمكانية التحاق الأشخاص المستحقين بها. لما في ذلك من أهمية تعويض الفقراء في سد ثغرة سوء التوزيع في فرص العمل في غير صالحهم، فحرامانهم من الاستفادة من التقدم العلمي والتدريب الناتج عنه والمؤدي إليه يستبعدهم من الكثير من فرص العمل، إما بسبب عدم تأهلهم بالقدر الكافي لشغل فرص العمل المتقدمة وذات الدخل الأعلى في ظل بروز تقسيم جديد للعمل يتطلب قدرات وخبرات جديدة لا يمكن اكتسابها إلا بالتعليم أو التدريب الراقين، أو بسبب التمييز ضد الفقراء لصالح الأغنياء بسبب الوساطة والمحسوبية وتوريث الوظائف الراقية في كل المهن الجالبة للثروة أو المتحكمة فيها.

٢- العمالة الكاملة والمنتجة:

يتضمن التزام الدولة بالحق في العمل، الالتزام باتخاذ تدابير مناسبة لتحقيق العمالة الكاملة، ويتضمن مفهوم "العمالة" العمل بأجر وعمل الشخص لحساب نفسه، ويجب أن يتم هذا الالتزام "بأقصى ما تسمح به الموارد المتاحة وبأكبر سرعة ممكنة".

أى إن التزام الدولة بتحقيق العمالة الكاملة لكل المواطنين يمكن تحقيقه بشكل تدريجي حسب الموارد المتاحة للدولة، بشرط أن يتم ذلك بأقصى ما تسمح به هذه الموارد وبأكبر سرعة ممكنة، ولا يعني ذلك التزام الدولة بتوفير العمل لكل من يقدر عليه ويطلبه، ولكنه يعني أن تلتزم الدولة وهي تتخذ إجراءات وتدابير توفير فرص العمل المطلوبة لتجنب البطالة ومعاناة العاطلين وتوفير أنشطة جديدة لاستيعاب القوى المتاحة في سوق العمل، مع الالتزام- وفي كل الأحوال- بأن توزع الفرص المتاحة للعمل على جميع الراغبين والقادرين بالمساواة

^{٣٤٦} الحق في العمل وحقوق العمال: مرجع سابق، ص ١٣-١٥.

وبدون تمييز، وبقواعد عادلة وعن طريق التدرج للإعمال الكامل للحق من خلال خطة تهدف إلى الوصول إلى مبدأ توفير العمل المنتج والكامل لكل من يقدر على العمل ويطلبه.

٣- توفير الحماية والضمان في العمل:

يجب أن تراعي السياسات الهادفة لضمان العمالة الكاملة كثير من الأنشطة التي تجري خارج قطاع السوق وتطبق عليها صفة العمل، وإن كانت لا تدر دخلاً ولا يكسب القائمون بها أرزاقهم عن طريقها رغم الضرورة البالغة لبعضها. وتقوم النساء في أغلب الأحوال بمثل هذه الأعمال ودون أن تتقاضى عليها أجوراً، وتشكل هذه الأنشطة جانباً مهماً من جوانب الاقتصاد وتنتمي لقطاع يمكن أن نطلق عليه قطاع "العمل الاجتماعي الخاص"، وهو يتضمن في الأساس تربية الأطفال ورعاية المسنين والأعمال المنزلية، وما يمكن وصفه بتحسين نوعية الحياة والحفاظ على الأسرة والمجتمع، والتي تهدد في حالة اختفائها باختلال وعواقب وخيمة على البنية الاجتماعية، خاصة إذا ما تركت لاقتصاد السوق ورغبات الربح الجامحة. وعلى الدولة في ذلك مراعاة هذه الفئات بتوفير الحماية والدعم والضمانات الاجتماعية والصحية وغيرها.

٤- توفير ضمانات العمل اللائق الذي يصون كرامة الإنسان:

العمل اللائق هو العمل المنتج الذي تكون فيه الحقوق مصانة، ويدر دخلاً كافياً لحياة العامل وأسرته حياة كريمة، مع توفر حماية اجتماعية كافية. ويعني أيضاً العمل الكافي، بمعنى أن تتوفر للجميع الإمكانية التامة للوصول إلى فرص كسب الدخل. وهو يفتح الطريق أمام التنمية الاقتصادية والاجتماعية، أى الطريق الذي يمكن فيه تحقيق العمالة والدخل والحماية الاجتماعية دون النيل من حقوق العمال ومن المعايير الاجتماعية. ويفضل معظم الأفراد العمل بأجر أو العمل لحسابهم الخاص في قطاع السوق لأنها تتيح لهم مستويات معيشة أعلى.

ومن صور العجز عن توفير العمل اللائق: التعرض للبطالة الكاملة أو العمل الجزئي، أو العمل في وظائف غير منتجة أو ذات نوعية سيئة. وكذلك العمل الخطر، أو العمل بدخل غير آمن، أو التعرض لإنكار الحقوق، أو لعدم المساواة بين الجنسين، أو استغلال العمال المهاجرين، أو الافتقار إلى التمثيل والقدرة على

توصيل الصوت (منظمات العمال ونقاباتهم)، أو نقص ضمانات تأمين مخاطر المرض والحوادث والإصابة والعجز والشيخوخة والوفاة (التأمينات الاجتماعية).

وتعد من أهم مظاهر ومؤشرات العجز عن العمل اللائق ونتائجه، عدم قدرة أكثر من نصف عمال العالم من إنقاذ أنفسهم وأسرهم من الوقوع تحت خط الفقر، المحدد بدولارين في اليوم للشخص الواحد، وتقع معظم بلدان العالم في هوة التمييز بين الجنسين خاصة من حيث نوعية وكمية الاستخدام في العمل، حيث تعمل أكثر النساء في الاقتصاد غير النظامي المفتقد لأية حماية اجتماعية. كما أن انتشار البطالة بين الشباب وخاصة الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ - ٢٤ سنة والتي بلغت نحو ٨٨ مليون شاب في العالم، أي نحو نصف عدد العاطلين في العالم رغم أن نسبتهم من السكان لا تزيد على ٢٥% من القادرين على العمل. وأيضاً في تضخم هجرة العمال والذين بلغ عددهم ٨٦ مليون عامل مهاجر على مستوى العالم نصفهم تقريباً من البلدان النامية^{٣٤٧}.

^{٣٤٧} انظر العجز في العمل العادل، مجلة عالم العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية، العدد ٥٧، فبراير ٢٠٠٧، ص ٧.

المطلب الثاني

مدى توافق اشتراط الحصول على إذن قبل العمل لدى الهيئات الأجنبية

مع الحق في العمل

أوضح المطلب السابق عناصر التزامات الدولة تجاه الحق في العمل، وقد تم وضع بعض المعايير الكفيلة بقياس مدى التزام الدولة بتطبيق هذه العناصر من عدمه، بحيث يجب لقيام الدولة بالتزاماتها تجاه الحق في العمل أن تستوفي هذه المعايير وهي^{٣٤٨}:

١- التوافر:

لكي تفي الدولة بالتزاماتها في توفير الحق في العمل، يجب أن توفر القدر الكافي من الوظائف بنحو يستوعب كل من يبحث عن فرصة عمل ويقدر عليه. وعلى الدول أن تسعى لتوفير فرص العمل بتطبيق الأهداف التالية:

أ- خلق وظائف، من خلال أنظمة تنمية اقتصادية تؤمن فرص العمل والاستثمار، وروح المبادرة وخلق الوظائف، وسبل العيش المستقرة والدائمة.

ب- تأمين حقوق العمل، باحترام وحماية حقوق العمال الاقتصادية والاجتماعية، وحقوقهم في المشاركة والتمثيل، وذلك بسن التشريعات التي تقر وتحمي هذه الحقوق.

ج- توسيع الحماية الاجتماعية، والتأكيد على العمل في شروط آمنة. وتوفير ضمان التأمينات الاجتماعية والصحية الملائمة.

د- توفير خدمات التوجيه والتدريب المهني لإعداد الراغبين في العمل للالتحاق بالفرص المتاحة.

هـ- وضع سياسة وطنية فاعلة بشأن السلامة والصحة المهنية وحماية العمال من مخاطر الحوادث والعمل.

^{٣٤٨}العجز في العمل العادل: مرجع سابق، ص ١٢، ١٣.

٢- إمكانية الوصول:

ويحمل هذا المعيار في طياته التزام الدولة عند قيامها بتوفير فرص العمل بأن تضمن إمكانية وصول مستحقي العمل وطالبيه إلى هذه الفرص بالضمانات الآتية:

أ- إمكانية الوصول بدون تمييز: بحيث يتاح الحق في العمل وكسب الرزق لكل المواطنين بغير استثناء أو أي تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غير السياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الثروة أو النسب أو غير ذلك من الأسباب.

ب- إمكانية الوصول المادي: بأن تكون فرص العمل وكسب الرزق المتاحة في متناول المواطنين جميعاً، وأن يكون الوصول إليها مأموناً، ولا يعرض طالبيها للمخاطر أو الابتزاز، كضرورة توفير واسطة أو تقديم رشوة وغيرها من صور تعويق الوصول الآمن للفرص التي تقابل الفقراء والضعفاء في المجتمع. وأن يتم ذلك من خلال نظام عادل وآمن ومعلن يسهل الوصول إليه والتعرف عليه، تتولاه أجهزة مختصة بالدولة معنية بالتشغيل والقوى العاملة.

ج- إمكانية الوصول الاقتصادية: بحيث يكون الوصول لهذه الفرص المتاحة في متناول القدرات الاقتصادية للمواطنين، أي تكون بدون تكلفة اقتصادية، أو مقابل رسوم قليلة ومناسبة لا تحد قيمتها من إمكانية التحاق الأشخاص المستحقين بها ويقدر على تحملها الفقراء، خاصة في مجالات التوجيه والتدريب المهني.

د- إمكانية الوصول للمعلومات: بحيث تتوفر المعلومات عن فرص العمل وكسب الرزق المتاحة للكافة، وأن تعرض الإمكانيات المتوفرة والشروط اللازمة لشغلها أو الإجراءات التأهيلية المطلوبة للفوز بها بشكل علني وبوسائل تصل للكافة بغير حجب أو تأخير بحيث تتكافأ فرص الجميع في المعرفة والمعلومات عن فرص العمل المتاحة والممكنة.

٣- الجودة:

تلتزم الدولة بضمان الجودة لكافة الفرص التي تعلن عنها للعمل، بضمان تمتعها بأجر عادل وكاف ولساعات مناسبة، وأنها تراعي شروط السلامة والصحة المهنية، والأمان الوظيفي من حيث المساواة والتكافؤ في العمل وفرص الترقى وغيرها من شروط وظروف العمل الآمن والكامل.

بالإضافة إلى ضمان الجودة في مستوى خدمات التوجيه والتدريب والمراقبة والإشراف، التي تلتزم الدول بتقديمها من خلال أجهزتها. وضمان توافر العلمية والكفاءة والتطوير والمداومة فيها.

٤- المقبولية:

هو المعيار الذي يتم به قياس مدى مناسبة ما تقدمه الدولة عند قيامها بالتزاماتها في توفير حقوق الإنسان للقيم المقبولة في المجتمع، وأنها تراعي في ذلك المساواة وعدم استبعاد أي فئة من الاستفادة منها. كأن تعلن عن وظائف لكنها لا تناسب النساء، أو تستبعد بعض أصحاب ديانات أو عقائد معينة، سواء من حيث أماكن وجودها أو مواعيدها أو شروط شغلها. أو بمسميات مستهجنة أو مرفوضة من المجتمع والناس.

وبالنظر إلى الطبيعة القانونية لإذن العمل، والأهداف التشريعية لاشتراط الحصول عليه وفقاً لما تم توضيحه في الفصل الأول من الباب الثاني من هذه الدراسة^{٣٤٩}، يتضح التكامل والتلازم بين اشتراط الحصول على الإذن قبل العمل لدى الهيئات الأجنبية والتزام الدولة تجاه الحق في العمل من خلال حماية وتعزيز حقوق العمالة المصرية خارج البلاد.

فقيام مكاتب التمثيل العمالي في الخارج بالتواصل مع الهيئات والمؤسسات وأصحاب الأعمال لتوفير فرص العمل اللائقة والكرامة بالخارج يعد إعمالاً لمعايير الأداء والتعزيز وإمكانية الوصول والعمالة الكاملة، كما أن قيام هذه المكاتب بمتابعة أحوال العمالة المصرية بالخارج ومدى التزام أصحاب الأعمال بالقوانين ومعايير العمل الدولية وبنود العقود والاتفاقات المبرمة بينهم وبين العمال والموظفين المصريين لديهم، وكذا مراقبة ظروف العمل في المنشآت والهيئات والمنظمات والشركات الأجنبية يعد تنفيذاً واضحاً لالتزام الدولة بالمقبولية والجودة والحماية والضمان.

ويعد الاطلاع المستمر على احتياجات سوق العمل لمواكبة التطور الحاصل فيه والعمل على مواكبة خدمات التوجيه والتدريب المهني لهذا التطور، من أفضل وسائل الالتزام بمعايير التوجيه والتدريب المهني والتشغيل.

^{٣٤٩} راجع الأهداف التشريعية لاشتراط الحصول على إذن العمل، الفصل الأول من الباب الثاني من الدراسة.

وأخيراً، فإن استغلال اشتراط الحصول على إذن العمل قبل الالتحاق بالعمل لدى الهيئات والشركات الأجنبية في وضع إحصاءات دقيقة للعمالة المصرية في الخارج وتخصصاتها وتوزيعها على الدول المختلفة، يعد من أهم المعايير الكفيلة بقياس مدى التزام الدولة بتطبيق التزاماتها تجاه الحق في العمل.