مجلة علمية دولية محكمة تصدر دوريا عن

مركز جيل البحث العلمي

مجلة جيل حقوق الإنسان

JiL Journal of Human Rights

ISSN 2311-3650

Lebanon - Tripoli / Abou Samra Branche - www.jilrc.com - human@journals.jilrc.com

عدد خاص بـ:

الحق في العمل

أوراق مشاركة في الملتقى الوطني المحكم حول: حماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الاتفاقيات والمواثيق الدولية والإقليمية - جامعة الجزائر 01 بن يوسف بن خدة: 04 |07| 2022

العام الثامن – العدد 42 نوفمبر 2022

بسم الله الرحمن الرحيم

ISSN 2311-3650

مجلة علمية دولية محكمة تصدر دوريًا عن مركز جيل البحث العلمي تعنى بالأبحاث العلمية في مجال حقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني والتي تلتزم بالموضوعية والمنهجية وتتوافر فيها الاصالة العلمية، بإشراف هيئة تحرير مشكلة من أساتذة وباحثين وهيئة علمية تتألف من نخبة من الباحثين وهيئة تحكيم تتشكل دوريا في كل عدد.

تهدف هذه المجلة إلى التربية على مبادئ حقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني بمنظور إسلامي، لكي تتمتع الأجيال الصاعدة بحياة أفضل تسودها العدالة والمساواة والاحترام المتبادل للحقوق والواجبات.

أ.د. سرور طالبي

المؤسسة والمشرفة العامة

رئيس اللجنة العلمية :

د. ياسر عبد الحميد الافتيحات

(كلية الحقوق، جامعة قطر)

عضو أسرة التحرير الشرفي

المرحوم د. لطيف الطائي (العراق)

وفاءً وعرفاناً لجهوده المخلصة.

أعضاء هيئة التحرير:

أ.د. أحمد لعروسي، جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر، الجزائر.

أ.د. ماهر خضير، رابطة الجامعات الإسلامية ، فلسطين.

د. أحمد محمد أحمد الزين، جامعة ظفار- سلطنة عمان.

د. بن بلقاسم أحمد، جامعة سطيف 2 ، الجزائر.

د. حورية سويقي، المركز الجامعي عين تموشنت، الجزائر.

د. سامية يتوجي، جامعة محمد خيضر- بسكرة. الجزائر.

د. علاء مطر، عميد كلية الحقوق جامعة الإسراء بغزة، فلسطين.

د. فتيحة سعدي، جامعة محمد بن أحمد، وهران 2، الجزائر.

د. فريدة بن عمروش، جامعة الجزائر1، الجزائر.

د. د.محمد الشيخ باسي، كلية الحقوق بجامعة انواكشوط العصرية.

د. نجيب عوينات، كلية القانون والدراسات القضائية جامعة جدة.

أعضاء اللجنة العلمية لهذا العدد:

د. حفيظ اركيبي (المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين-المغرب)

د. زقوارن سامية (كلية الحقوق، جامعة الجزائر)

مجلة جيل حقوق الإنسان
JiL Journal of Human Rights

ISSN 2311-3650

شروط النشر

تقبل المجلة الأبحاث والمقالات الأصيلة والعلمية كما تنشر ملخصات عن بحوث الماجستير والدكتوراه، التي تعالج مواضيع حقوق الإنسان والقانون الدولي الانساني أو المداخلات العلمية المرسلة تعقيباً على بحث علمي نشر في أحد أعدادها، وفق الشروط التالية:

- أن تكون جديدة ولم تنشر من قبل، ويتحمل الباحث كامل المسؤلية في حال اكتشاف بأن مساهمته منشورة أو معروضة للنشر على مجلة أخرى أو مؤتمر.
- أن تكون قد التزمت بمنهجية البحث العلمي وخطواته المعمول بها عالمياً، وبسلامة اللغة ودقة التوثيق.
- أن تكون بإحدى اللغات التالية: العربية ، الفرنسية والإنجليزية.
- كتابة العنوان باللغة العربية والانجليزية.
- كتابة اسم الباحث ودرجته العلميَّة، والجامعة التي ينتمي إليها باللغة العربية والانجليزية.
- كتابة الملخَّص في حدود 150 كلمة وبحجم خط 12 باللغة العربية والانجليزية.
- كتابة الكلمات المفتاحية بعد الملخص باللغة العربية والانجليزية.
- أن تكون مكتوبة بخط Traditional Arabic حجم 14 بالنسبة للمقالات باللغة العربية بالنسبة للمتن، و11 بالنسبة للهوامش، وبخط Times new Roman بحجم 12 للمقالات باللغة الأجنبية بالنسبة للمتن وبحجم 10 بالنسبة للهوامش.
- أن تكتب الحواشي بشكل نظامي حسب شروط برنامج Microsoft Word أسفل كل صفحة حيث يرمزلها بأرقام بالشكل1.
- يرفق الباحث بمساهمته سيرته الذاتية ومرتبته العلمية وبريده الإلكتروني.
- تخضع الأبحاث والمقالات للتحكيم العلمي قبل نشرها.
- يرفق الباحث الذي يريد نشر ملخص بحثه للماجستير أو الدكتوراه إفادة بالمناقشة.
- تحتفظ المجلة بحقها في نشر أو عدم نشر الأبحاث والمقالات المرسلة إليها دون تقديم تبريرات لذلك.

ترسل المساهمات بصيغة الكترونية حصراً على عنوان المجلة:

human@journals.jilrc.com

الفهرس

	الصفحة
• الافتتاحية	9
• الحق في العمل: كلثوم بوخروبة (كلية الحقوق، جامعة الجزائر01)	11
• الحق في العمل في البيئة الدولية الراهنة: تضخم في النصوص ومحدودية في التطبيق، محمد جغام (جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر)	25
• دور منظمة العمل الدولية في حماية الحق في العمل، زاير الهام (جامعة تلمسان، الجزائر)	43
• حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل من منظور القانون الدولي لحقوق الإنسان، رحال سهام (جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، الجزائر)	61
• الحق النقابي بين الحماية القانونية والقضائية، بلطرش مياسة (جامعة الجزائر01)	81

تخلي أسرة تحرير المجلة مسؤوليتها عن أي انتهاك لحقوق الملكية الفكرية

لا تعتبر الآراء الواردة في هذا العدد بالضرورة عن رأي ادارة المركز

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

الافتتاحية

خصصنا هذا العدد من المجلة لنشر أهم الأوراق العلمية التي تناولت الحق في العمل والتي شاركت في الملتقى الوطني المحكم الذي نظمته كلية الحقوق في جامعة الجزائر01 بتاريخ 4 يوليو من هذه السنة، والذي جاء تحت عنوان: "حماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الاتفاقيات والمواثيق الدولية والإقليمية".

ويعتبر الحق في العمل من أقدم الحقوق الاقتصادية الذي نال الاهتمام المبكر من قبل المجتمع الدولي إثر تأسيس منظمة العمل الدولية في جنيف عام 2019، بحيث أصدرت هذه المنظمة العديد من الاتفاقيات والتوصيات ساهمت كلها في ضمان حماية هذا الحق للجميع دونما تمييز، كما ساهمت في تطوير التشريعات العمالية والاجتماعية في العالم.

ولقد عملت منظمة الأمم المتحدة بدورها على ضمان حماية هذا الحق في العديد من وثائقها، وعلى رأسها الإعلان العالمي لحقوق الانسان في عام 1948، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966 الذي حث الدول على اتخاذ كل التدابير والإجراءات ووضع التشريعات والقوانين التي تكفل تمتع الجميع بهذا الحق.

كما لعبت الوثائق الإقليمية دورا مهما في هذا المجال، ليصبح الحق في العمل من الحقوق المحمية على الصعيدين الدولي والوطني.

ويعتبر الحق في العمل حقا أساسيا لتحقيق مختلف حقوق الإنسان الأخرى، وهذا راجع لطبيعته المركبة التي تتداخل فيها المقتضيات المدنية والسياسية والاجتماعية، وكونه كذلك يسمح للأفراد بالعيش الكريم وفي بقائه وبقاء أسرته.

وعليه أتمنى أن بساهم هذا العدد في اثراء المكتبات العربية بالمواضيع المتخصصة في مجال حقوق الإنسان، كما لا يفوتني في الأخير أن أوجه شكري لإدارة كلية الحقوق في جامعة الجزائر01 على اختيارهم مجلة جيل حقوق الإنسان لنشر مداخلات هذا الملتقى الوطني.

والله الموفق في الأول والآخر

أ.د. سرور طالبي / المؤسسة والمشرفة العامة

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

الحق في العمل The right to work

الدكتورة كلثوم بوخروبة (كلية الحقوق، جامعة الجزائر01) Dr Boukharouba Keltoum

ملخص:

إنّ الحق في العمل من الحقوق الاقتصادية التي تبنتها الجمعية العامة للأمم المتحدة، والتي عنى بها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في عام 1948، كما هو مكفول في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، ولقد اعترفت صكوك عالمية وإقليمية عديدة من صكوك حقوق الإنسان بالحق في العمل منذ اعتماد الجمعية العامة للعهد في عام 1966، وتلعب النقابات دوراً أساسياً في ضمان مراعاة الحق في العمل على الصعيدين المحلي والوطني.

ويعتبر الحق في العمل ضروريًا لبلوغ حقوق أخرى من حقوق الإنسان، فهو جزء لا يتجزأ من كرامة الإنسان وجوهري فيها، ولكل إنسان حق في أن يُخوّل له إمكانية العمل بما يسمح له بالعيش بكرامة، وفي نفس الوقت، يسهم الحق في العمل في بقاء الإنسان وبقاء أسرته.

كلمات مفتاحية: الحق في العمل، الحقوق الاقتصادية، حقوق الإنسان.

Abstract

The right to work is one of the economic rights adopted by the United Nations General Assembly, which the Universal Declaration of Human Rights in 1948, as guaranteed in the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, and many global and regional human rights instruments have recognized the right to work Since the Covenant was adopted by the General Assembly in 1966, unions have played a key role in ensuring that the right to work is respected at the local and national levels.

The right to work is fundamental to achieving other human rights, as it is an integral and essential part of human dignity.

Keywords: The right to work, economic rights, human rights.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

مقدمة

يعتبر العمل فطرة من الفطر البشرية التي وضعها الخالق في خلقه، وحين ظهرت الشرائع الدينية عملت على جعل العمل عبادة بدليل أن القواعد الصادرة في مضمون العمل هي أوامر ربّانية إلهية واجبة التنفيذ لغاية حفظ الانسان والاستثمار في كرامته حتى لا يبقى عالة على المجتمع، ووفق هذه الاعتبارات الدينية يعد العمل عبادة وخلق،[1] كما أنّ الشرع رغب بالعمل فلا يجوز منعه منه ولا يجوز إجباره عليه وهذا هو الأصل فيما يملك الفرد حقوق،[2] ومع تقدم تنظيم الأفراد والمجتمعات أعتبر العمل عنصرًا اساسيًّا في تنمية اقتصاد الدول وتطور معيشة الافراد، فأصبحت الحاجة للعمل تبررها عوامل اقتصادية واجتماعية أكثر من غيرها، ومما أدّى إلى بروز أهمية العمل وما تبعه من اعتراف للكثير من الحقوق هو الثّورات والمبادرات العمالية التي قام بها العمال، للمطالبة بحقوق مهنية واجتماعية بعد قرون من تسلّط أصحاب رؤوس الاموال وفرض إرادتهم في سوق الشّغل وتفشي البطالة، لاسيما بعد قيام الثورة الصّناعية، الأمر الذي فرض تدخل المواثيق الدولية وقواعد الدّولة لإقرار الحق في العمل، فأصبح العمل في القوانين الوضعية حقًّا مُكتسبًا للأفراد وفق شروط يحدّدها القانون، ويضمن من خلالها حقوقًا تبعيّة تبدأ بحصول العامل بعد أدائه لعمله على الأجر.[3]

أهمية الموضوع:

- التطرق الى معرفة الأبعاد الدستورية والتشريعات المقارنة جراء النص على الحق في العمل
- تأتي أهمية الاعتراف بالحق في العمل، نظراً لدوره في تمكين الفرد من تحقيق احتياجاته الاقتصادية والاجتماعية الحيوية.
- دور العمل لا يقتصر حق العمل على كسب الأشخاص لأجرهم بكرامة، بل هو حق التمتع بالعمل وتفادي البطالة.
- تبيان الدور الذي يلعبه العمل و لا يقتصر على توفير الأجر للعاملين، بل يشمل ارتقاءهم وتطوير مهارتهم.

[1] مهدي بخدة، الحق في العمل في القانون الجزائري، مجلة حقوق الإنسان والحريات العامة، جامعة مستغانم، المجلد 4، العدد 7، 2019، ص 2.

[2] عبد الكريم زيدانن نظرات في الشريعة الاسلامية والقوانين الوضعية، مؤسسة الرسالة، بيروت 2004، ص ص235 – 236.

[3] مهدي بخدة، الحق في العمل في القانون الجزائري، المرجع نفسه، ص 5.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

اهداف الموضوع:

من أهداف هذا الموضوع هو تبيان ما اذا كان حق العمل مطلق او مقيد وفق لمقتضيات الحاجة والظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

الاشكالية :

بما أنّ حق العمل من الحقوق المصونة في التشريع المقارن والتشريعات الوطنية، فهل هذا الحق مطلق أم مقيد؟ للإجابة على هذه الإشكالية اتبعنا الخطة التالية:

المبحث الاول: تكريس الحق في العمل في القوانين العضوية والتشريع المقارن

المطلب الأول: حق العمل في القواعد الدستورية والتشريعية

المطلب الثاني: حق العمل في التشريع المقارن

المبحث الثاني : ممارسة العمل بين الحق والانتهاك

المطلب الأوّل: ضمانات الحق في العمل

المطلب الثاني: انتهاكات الحق في العمل

المنهج المتبع:

لمعالجة هذه الورقة البحثية ارتأينا اتباع المنهج الوصفي التحليلي، والذي من خلاله نتطرق الى النصوص الدستورية والنصوص التشريعية حول الحق في العمل وتحليلها واستخلاص أحكامها، كما استعملنا المنهج المقارن لتبيان مضمون الحق في العمل من حيث دلالته، وبيان أبعاده في التشريعات الدولية.

المبحث الاول: تكريس الحق في العمل في القوانين العضوية والتشريع المقارن

الحق في العمل، هو حق أساسي للإنسان، يقضي بعدم إقصاء أيّ شخص عن المساهمة في الحياة الاقتصادية، وتمكينه من ممارسة الحق في المشاركة في إنتاج وخدمة أنشطة المجتمع الإنساني بالفوائد العائدة جراء هذه الأنشطة المشتركة، بما يكفل للإنسان مستوى معيشياً لائقاً، ويستمد الحق في العمل أصوله القانونية من الدستور والقوانين التشريعية، والتشريع المقارن و سنبين هذا الحق في المطلب الاول الخاص بحق العمل في القواعد الدستورية والتشريعية، وفي المطلب الثاني نخصصه لحق العمل في التشريع المقارن.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

المطلب الأول: حق العمل في القواعد الدستورية والتشريعية

أقرّ الدّستور الجزائري لسنة 2020 الحق في العمل من خلال المادة 66 فقرة 1 و 2 منه التي تنص على ما يلي: " العمل حق وواجب، كل عمل يقابله أجر."[1]

ويعود التزام الدولة الجزائرية بالحق في العمل واقرار الدستور بذلك من خلال التزامها من الناحية القانونية بما صادقت عليه من المواثيق الدولية المصرحة بهذا الحق، كما تلتزم من الناحية العملية بسبب ما تفرضه عليها عوامل التنمية بمستوياتها الاقتصادية والاجتماعية من توجيه سياساتها نحو خلق فرص عمل واستحداث مناصب عمل للأفراد لأن العمل هو من يخلق الثروة.[2]

ولا مناص من القول أنّ من حق جميع الأفراد الحصول على منصب شغل وفق الشروط التي تفرضها النصوص القانونية الوطنية سواء التشريعية أو التنظيمية طالما أنّ الدستور يمنح ويقر بهذا الحق.

كما أن التشريع يلعب دورًا هامًا وكبيراً في الحفاظ على مناصب الشغل من خلال إقراره بالنصوص المتعلقة بطريقة التشغيل وحمايتها، والسماح للاتفاقيات الجماعية وعقود العمل في تنظيم علاقات العمل، أو من خلال إقراره بالنصوص القانونية والتنظيمية التي تهتم بمسألة تسريح العمال سواء التأديبي منه أو لأسباب اقتصادية، ومن الجدير بالملاحظة أنّ القضاء أيضًا يقوم بدور فعّال في دعم استقرار سوق العمل وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية عندما لا يكتفي بمراجعة النصوص وتطبيقها، بل يبحث عن روحها وعن قصد المشرع فيها سواء من النّاحية الاجتماعية أو الاقتصادية.[3]

هذا ويتضمن عدد من الدساتير الحديثة المقارنة على إشارات محددة لمبدأ المساواة في الأجور رغم أن الكثير من الدساتير لا تحدد المساواة في الأجر بين الرجال والنساء لقاء العمل ذي القيمة المتساوية، فعلى سبيل المثال يحرم الدستور البرازيلي لعام 1998[4] أي اختلاف في الأجور في أداء الواجبات وفي معايير التشغيل بسبب الجنس أو السن أو اللون أو الحالة الزوجية، وعلاوة على ذلك في الدول التي لم تصادق على اتفاقية الأجور المتساوية لعام 1951 (رقم 100) يمكن تفسير المبادئ الدستورية الواردة فيها على أنها تشترط احترام هذا المبدأ.

---

[1] المادة 66 ف 1 و 2 من دستور الجزائر لسنة 2020 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ اول نوفمبر 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82، المؤرخة في 2020/12/30، ص 03.

[2] مهدي بخدة، دستورية الحق في العمل في ظل الدستور الجديد لسنة 2020-الدلالة والأبعاد- كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة غليزان، الجزائر، مجلة حقوق الانسان والحريات العامة، المجلد 06، العدد 03، 2021، ص5.

[3] مهدي بخدة، دستورية الحق في العمل في ظل الدستور الجديد لسنة 2020-الدلالة والأبعاد- المرجع السابق، ص13.

[4] الدستور البرازيلي لسنة 1998 في الفصل الثاني تحت عنوان "الحقوق الاجتماعية" الفصل 7 (60).

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

وبالإضافة إلى النصوص الدستورية حول المساواة، تبنت غالبية البلدان قوانين بهدف التطبيق العام لمبدأ المساواة في الأجور، فقد تبنت الهند في وقت مبكر يرجع إلى عام 1976 قانونًا ينص على دفع أجور متساوية للعاملين من النساء والرجال ولمنع التمييز على أساس الجنس ضد المرأة في مسألة التشغيل. وتفضل بعض القوانين إدخال نص حول الأجر المتساوي تحت بند التمييز العام الظالم في قانون عملها بينما اختارت بلدان أخرى تضمينه في قانون خاص حول الأجور.[1]

المطلب الثاني: حق العمل في التشريع المقارن

يُعد الحق في العمل مكوناً أساسيّاً من حقوق الإنسان المكفولة في المواثيق والمعاهدات الدولية لحقوق الإنسان، حيث تعمل الدّولة على الالتزام بها متى انضمت او صادقت عليها[2]، لأنه يمثل المستوى المشترك من حقوق وحريات الشعوب الذي توصل اليه المجتمع الدولي ويعكس ضرورة تطورها بالكيفيات والآليات التشريعية التي تضمنها داخل كل دولة.[3]

وعليه نجد قيام الكثير من النصوص العالمية بإبراز الحق في العمل ضمن الحقوق الأساسية لارتباطه الوثيق بكرامة الإنسان.

كما تستهدف القوانين الخاصة بالإجراءات التأكيدية في التشغيل عادة الفئات الخاصة التي من الشائع أن تشمل النساء والاقليات (اللغوية والعرقية الخ)، والأشخاص ذوي الإعاقات، وكان القانون الفيدرالي الكندي من بين الأوائل الذين تبنوا قانونًا للمساواة في العمل بهدف تصحيح المساوئ في التشغيل التي عانت منها أربعة فئات محددة: النساء، الشعب الأصلي والأشخاص ذوي الإعاقات والأشخاص الذين ينتمون إلى أقلية ضئيلة مرئية في كندا بسبب لونهم أو عرقهم، وقد وضع المشرع من خلال نص مقتضب نسبيًا التزامًا على أصحاب العمل لاستشارة ممثلي مستخدميهم حول طرق تنفيذ المساواة في التشغيل. يتفرع هذا المطلب الى فرعين خصص الاول الى منظمة العمل الدولية اما الثاني للإعلان العالمي لحقوق الانسان.

---

[1] النصوص الموضوعية لتشريعات العمل: **إزالة التمييز فيما يخص التشغيل والمهنة، البرنامج المكثف حول الحوار الاجتماعي، الرابط على الانترنت https://www.ilo.org/legacy/arabic/dialogue/ifpdial/llg/index.htm**

[2] جاء في ديباجة الدستور الحالي لسنة 2020: "يعبر الشعب الجزائري عن تمسكه بحقوق الانسان المنصوص عليها في الاعلان العالمي لحقوق الانسان لسنة 1948 والاتفاقات الدولية التي صادقت عليها الجزائر." دستور الجزائر لسنة 2020.

[3] د.مهدي بخدة، المرجع نفسه، ص6.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

الفرع الأول: منظمة العمل الدولية:

تلجأ منظمة العمل الدولية الى الاتفاقيات لإرساء قواعدها الدولية كما تعتمد على التوصيات لتكفل وتبين من خلالها كيفية تطبيق القواعد التي تضمنتها الاتفاقيات، حيث تعتبر هذه الاخيرة الوسيلة الرئيسية لخلق قواعد القانون الدولي للعمل، إذ بمجرد مصادقة الدولة على الاتفاقية ، وجب عليها الالتزام بمضمون أحكامها مع اتخاذ الاجراءات الضرورية لتتماشى نصوصها الداخلية مع مضمون نصوص الاتفاقية الدولية،[1] حيث تنص المادة الاولى الفقرة الثانية (2/1) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 122 لسنة 1964 بشأن سياسة العمالة على واجب الدول الأطراف على العمل على "توفير فرص عمل لجميع المحتاجين للعمل والباحثين عنه."

فضلاً عن ذلك، يعتبر محو التمييز فيما يخص التشغيل والمهنة واحدًا من الاهتمامات المركزية البالغة الأهمية لمنظمة العمل الدولية[2]، ويحتل هذا المبدأ مكانة بارزة في إعلان فيلادلفيا[3] الملحق بدستور منظمة العمل الدولية والذي يبين ان :

لكل الكائنات الإنسانية بصرف النظر عن العرق، العقيدة أو الجنس الحق في السعي لتحقيق رفاهيتهم المادية وتطورهم الروحي في ظروف من الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي والمساواة في الفرص.

وهناك الكثير من مستويات العمل الدولية التي تم تبنيها في الخمسينات والستينات والسبعينات تعطي خصوصية بارزة لهذا المبدأ الأساسي، كما يذكر إعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام 1998محو التمييز بخصوص الشغل والمهنة باعتباره واحدا من المبادئ الأساسية التي يجب على الدول الأعضاء احترامها وتشجيعها وتحقيقها بنية طيبة انطلاقا من حقيقة عضويتها في منظمة العمل الدولية .

هذا وقد نشرت منظمة العمل الدولية عددا كبيرًا من الأبحاث التي تساعد في إرشاد صانعي السياسات وصائغي التشريعات فيما يخص الاستثناء من تحريم التمييز بما يسمح باتخاذ إجراءات تأكيدية صارمة لنشر المساواة في الفرص لفئات معينة قد تكون عانت في الماضي من التمييز في التشغيل[4].

[1]بوعزيز ليندة، فعالية دور منظمة العلم الدولية في حماية الحق في العمل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، ص4.
[2]يوصى للقارئ الرجوع الى قاعدة بيانات م.ع.د بشأن فرص عمل متساوية و متكافئة للرجال و النساء، قاعدة البيانات هذه متوفرة على قرص مدمج ومباشر على الإنترنت على العنوان البريدي www.ilo.org/ public/english/employment/gems/intro/eeo
[3]**إعلان فيلادلفيا**10 مايو 1944، الذي أعاد التأكيد على الأهداف التقليدية لمنظمة العمل الدوليةثم تفرع في اتجاهين جديدين: مركزية حقوق الإنسان في السياسة الاجتماعية، والحاجة إلى التخطيط الاقتصادي الدولي.
[4]المادة 5، الفقرة 2 من الاتفاقية العمل الدولية رقم 111 الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام و المهنة.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

كما يقع على كل الدول الأعضاء بموجب إعلان منظمة العمل الدولية لعام 1998 التزامهم باحترام وتشجيع وتحقيق مبدأ محو التمييز فيما يخص الشغل والمهنة، ويرد هذا المبدأ بشكل مفصل في الاتفاقيات رقم 100 و 111 التي تشترط على الدول الأعضاء المصادقة عليها ان :

- تشجع وتضمن تطبيق مبدأ المساواة في الأجور للرجال والنساء على كل العمال لقاء القيام بالأعمال المتساوية في القيمة (المادة 2 الفقرة 1 من الاتفاقية رقم 100).
- نشر وتشجيع التقييم الموضوعي للوظيفة على أساس العمل الذي يتم تأديته حيثما يساعد ذلك على إعطاء مفعول لمبدأ المساواة في الأجور (المادة 3) .
- التعاون مع منظمات العمال واصحاب العمل المعنية في تفعيل هذا المبدأ (المادة 4).
- إعلان واتباع سياسة وطنية تهدف إلى تشجيع المساواة في الفرص والمعاملة بخصوص الشغل والمهنة في سبيل محو التمييز في هذا الميدان -المادة 2من الاتفاقية رقم 111.
- اتخاذ عدد من الإجراءات المحددة في الميادين التي تمتلك فيها الحكومات السلطة على العمل مثل سن التشريعات وتشجيع البرامج التربوية لضمان قبول ومراعاة سياسة المساواة - المادة 3 (ب)، وإلغاء أية نصوص قانونية وتعديل أية تعليمات أو ممارسات إدارية تتسم مباشرة أو غير مباشرة بالتمييز في هذا الميدان - المادة 3 (ج) وضمان تطبيق سياسة مساواة في التشغيل الواقع تحت السيطرة والرقابة الحكومية خاصة في الخدمة المدنية وفي المنشآت العمومية - المادة 3 (د) وفي مؤسسات التوجيه المهني والتدريب التي تديرها الحكومة وفي خدمات التعيين -المادة 3 (ي).
- استخدام إجراءات خاصة لتلبية المتطلبات المحددة للفئات والمجموعات التي تعاني تقليديا من التمييز في الشغل أو المهنة مما يساعد على تحقيق المساواة بعد استشارة ممثلي منظمات العمال واصحاب الأعمال - المادة 5 من الاتفاقية رقم 111.

وتجدر الإشارة إلى أن المعايير الدولية العديدة التي تعتمدها منظمة العمل الدولية ، وهي وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة، تُجيز الحق في العمل والحقوق المتصلة به وتسلط الضوء عليها[1] .

[1] الشبكة العالمية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الحق في العمل، على الرابط: https://www.escr-net.org/ar/resources/368857

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

الفرع الثاني: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

أقر الاعلان العالمي لحقوق الانسان بالحق في العمل، إذ ينص في المادة 23 منه على أنه:

- " لكل شخص "الحق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة.
- لكل شخص الحق في أجر مساوٍ عن العمل المتساوي بدون أية تفرقة.
- لكل شخص الحق في مكافأة عادلة ومُرضية تكفل لنفسه ولأسرته وجودًا جديرًا بالكرامة الإنسانية، ويكمل إذا دعت الضرورة بوسائل أخرى من الحماية الاجتماعية.
- لكل شخص الحق في تشكيل والانضمام الى نقابات عمالية من أجل حماية مصالحه."[1]

ويندرج حق العمل في مقدمة الحقوق التي يقرها العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966 والذي يعرف مركبات حق الإنسان في العمل على النحو الآتي: حق الإنسان في تقاضي أجر للعيش بكرامة مقابل العمل الذي سيختاره أو سيتلقاه بصورة حرة؛ الحق في ظروف عمل عادلة (في الأجر، في الشروط الاجتماعية، وفي الأمان) وذلك دون تمييز من أي نوع كان؛ حق العاملين في التنظيم وإجراء مفاوضات وفي الإضراب؛ واجب الدولة في ضمان التطوير الاقتصادي والاجتماعي والثقافي الدائم والعمل الكامل.

كما تنص المادة 6 فقرة1 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان على: "الحق في العمل الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل"، ومصطلح "الكسب" له قيمة معنوية وأخلاقية خاصة، فمعنى اكتساب النقود هو الحصول على مكافأة عادلة عن خدمة ما قام بها الفرد للمساهمة في رفاهية الآخرين وإسعادهم، أي أن العمل متصل بالعلاقة والمساهمة في أنشطة المجتمع والأسرة لضمان البقاء في قيد الحياة وتحقيق الرفاهية؛ ومن ثم فهو يتضمن الشعور بقبول ورضا المجتمع عليه.

هذا ويدخل الحق في العمل في اطار الحقوق والحريات الفردية ضمن مجال علاقات العمل ممّا دفعنا نخلص مما تقدم أن للإنسان حق في الحصول على العمل اللائق الذي يكسبه رزقه ويحفظ له كرامته. لكن

---

[1] المادة 23 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عن الأمم المتحدة بتاريخ 1948/12/10، المصادق عليه من قبل الجزائر بالمادة 11 من دستور 1963. جاء في ديباجة الدستور الحالي لسنة 2020: "يعبر الشعب الجزائري عن تمسكه بحقوق الانسان المنصوص علها في الاعلان العالمي لحقوق الانسان لسنة 1948 والاتفاقات الدولية التي صادقت علها الجزائر." دستور الجزائر لسنة 2020.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

نتسائل عن ممارسة هذا الحق اى حق العمل اذا ما كان مطلقا او مقيدا بشروط, هذا ما سنراه في المبحث الثاني لهذه الورقة البحثية.

المبحث الثاني : ممارسة العمل بين الحق والانتهاك

تعمل النصوص القانونية التي تمنح الحق في العمل كسائر النصوص الأخرى على تمكين صاحب الحق في ممارسة حقه والانتفاع به، لأنّ القاعدة القانونية التي أقرت الحق هي التي تحميه عن طريق وضعها لشروط تنظم بها ممارسة الحق في العمل، ومتى توفرت هذه الشروط يستوفي الشخص حقه قانونيًا،[1] لكن عمليًا ليس بمقدور أي دولة في العالم أن تكفل العمل لكل مواطنيها وتضمن لهم مناصب شغل متى احتاجوا اليها، بسبب أنّ توفير الحق في العمل يعد نسيبا وغير مطلق مهما كان تطور تلك الدولة.

المطلب الأوّل: ضمانات الحق في العمل

لتحقيق الهدف الرّامي إلى توفير العمل اللائق في اقتصاد العولمة، كان لا بدّ من التحرك على المستوى الدولي، وهذا ما فعلته بالضبط منظمة العمل الدولية منذ نشأتها من خلال منظومة الصكوك القانونية التي حظيت بدعم الحكومات وأصحاب العمل والعمّال على حدّ سواء.

وبطبيعة الحال يتضمن الحق في العمل من الناحية القانونية الكثير من أنماط التزامات الدولة تجاه مواطنيها تصب في قيامها بجملة من الاجراءات والوظائف إزاء توفير مناصب شغل والحفاظ عليها، وفي هذا الشأن ليس من الواقعية ان تلتزم الدولة لكون توفير الحق في العمل يقع واجبًا عليها، تنفيذ ذلك بالطريقة المعهودة في القيام بواجبات تجاه الحقوق المقابلة عن طريق استحداث منصب عمل لكل من يطلبه، لأنّ مفهوم الحق في العمل ليس دقيقًا بالقدر الكافي الذي يبرر وجوده في الحق القانوني[2]، وإنما تبرأ ذمة الدولة عند وضعها لسياسات وبرامج تكمن من خلق مناصب شغل سواء في القطاع العام أو الخاص، أي أن تعمل في حدود الامكان طبقا لهذا المبدأ الدستوري في أن يحصل طالبو العمل على الرضى من سوق الشغل،[3] إذ يصعب القول بتحميل الدولة مسؤولية ضمان ايجاد عمل لكل طالب به.

وفي مقابل ذلك، تبقى دستورية الحق في العمل بالنسبة للعامل بمثابة ضمان لعدم التعرض لهذا الحق سواء كان هذا التعرض مادي أو قانوني، بحيث لا يمكن لأي شخص أن يمنعه من القيام بعمله أو يمنعه

---

[1] مهدي بخدة، الحق في العمل في القانون الجزائري، مجلة حقوق الانسان والحريات العامة، جامعة مستغانم، المجلد4، العدد 7، 2019، ص11.

[2] د.مهدي بخدة، دستورية الحق في العمل في ظل الدستور الجديد لسنة 2020-الدلالة والأبعاد- المرجع السابق، ص ص 9-10.

[3] محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، ج1، علاقة الشغل الفردية، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء2007، ص285.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

من التصرف فيه، ومما لا شك فيه أنه على كل دولة ضمانًا لهذا الحق استهداف مناصب الشغل وبذل عناية بأن تعمل جاهدة بتوفير كل ما يؤدي الى توفير فرص عمل بالقدر الممكن، وأي تقصير منها يؤدي إلى الإخلال بواجبها إزاء طالبي العمل، لكن لا يفوتنا أن ننوه إلى أن الدولة ليست مجبرة بتحقيق نتيجة تمنح كل طالبي العمل فرصًا لتشغيلهم، ذلك لأنه يستوجب تحقق بعض الشروط (مثل الأهلية، الشهادة، الكفاءة، الخبرة...)، حيث تنتهي مسؤوليتها عند حد بذل العناية عن طريق العمل بهدف تحقيق وتوفير أكبر عدد ممكن من فرص العمل و لهذا توجد بعض القيود على هذا الحق بسبب وضع بعض الشروط القانونية التي لم تتوفر عند بعض الاشخاص قانونية ام صحية (اعاقة) وسوف نبينه في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: انتهاكات الحق في العمل

وفي هذا المقام، نستهل الحديث في بادئ الأمر حول الانتهاكات المتعلقة بالتمييز وعدم المساواة في الحق في العمل، إذ يعتبر التساوي في الفرص والمعاملة في التشغيل والمهنة جانبًا هامًا من جوانب المبدأ الشامل للمساواة الذي يعترف به العالم اجمع تقريبا الآن، وهو أحد المبادئ الأساسية المطلوبة في أي مجتمع ديمقراطي وهو مدرج في الكثير من المواثيق الدولية والدساتير والقوانين الوطنية، ورغم التقدم الكبير الحاصل على هذا الصعيد إلا أنّه ما يزال هناك قدر كبير من عدم المساواة في معظم أرجاء العالم تقريبا بين المرأة والرجل وبين الأعراق واستنادًا إلى أسس مثل الدين والرأي السياسي والأصل القومي والاجتماعي[1].

وعلى المستوى الدولي، هناك عدد من مواثيق الأمم المتحدة والمواثيق الأخرى المتعددة الأطراف التي تعنى بمحو التمييز بوجه عام وخاصة منها الاتفاقية الدولية 1965 حول محو كل أشكال التمييز العنصري والمواثيق الدولية لعام 1966 حول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وحول الحقوق المدنية والسياسية واتفاقية 1979 حول محو كل أشكال التمييز ضد النساء، ومع أن هذه المواثيق تتضمن نصوصًا تخص المساواة في عالم العمل إلا أنها ذات مجال أوسع من ذلك .

ولا يفوتنا أن ننوه إلى أنّه في معظم الأحيان نجد الأشخاص الذين تتدنى قدراتهم بسبب إعاقة جسمية أو عقلية يواجهون التمييز حتى فيما يخص الوظائف التي لا تمنعهم إعاقتهم عن أدائها بشكل كاف وملائم، فهم يحتاجون أيضًا إلى مساعدة خاصة كي يتمتعوا بالمساواة في فرص العمل التي تتلاءم مع حالتهم الخاصة، كما انه يتم في بعض الحالات معاملة أحد الأشخاص بشكل أقل تفضيلاً من شخص آخر .

[1] منظمة العمل الدولية، البرنامج المكثف حول الحوار الاجتماعي وقانون العمل وادارة العمل، الرابط على الانترنت https://www.ilo.org/legacy/arabic/dialogue/ifpdial/llg/index.htm

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

ففي فنلندا نجد الإعلان التمييزي (التمييز الجنسي في التوظيف أو خلال التشغيل يتسبب في عقوبة جزائية (على شكل غرامة)، وفي سلوفينيا فإن انتهاك الحقوق الأساسية للعمال يعتبر جنحة جزائية،[1] ويفرض القانون الإسباني بموجب النسخة الخاصة بسنة 1991 من القانون الجزائي عقوبات جزائية على اولئك الذين يرتكبون أي تمييز شديد في التشغيل على أساس الجنس، أما قانون المؤسسات الاجتماعية والعقوبات لعام 1988 فهو يصنف أي إجراء يتخذه صاحب العمل متضمنا في طياته التمييز الجنسي على انه مساس اجتماعي شديد.

واستخلاصًا لما سلف، ينبغي على النّصوص التشريعية الهادفة إلى ضمان عدم التمييز في الحق في العمل أن تتجاهل حقيقة أن استكمال بعض المؤهلات الدراسية تكون ق معظم الأحيان ضرورية للحصول على فرصة الوصول إلى وظيفة أو مهنة معينة، أو إلى شكل متخصص من أشكال التدريب المهني المتقدم. وربما تظهر مشكلة أخرى اكثر عمقا في جذورها من ذلك إذا اتضح ان قسما من السكان لا يستطيع الاستفادة من التعليم العام بسبب ممارسات تمييزية تصيبهم.

خاتمة:

نستنتج مما سبق أنّ حق العمل من الحقوق المصونة في التشريع الدّولي والتشريعات الوطنية، وهو حق انساني ذا طابع اقتصادي يجب حمايته وصيانته من أجل توفير العيش الكريم لطبقة العمال اثناء العمل وحتى بعد التوقف عن العمل من خلال الضمان الاجتماعي.

وإدراكاً بما لحق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من إهمال طويل وعدم مبالاة، سواءً على المستوى الدولي أو الاقليمي أو الوطني، وفي إطار التثقيف ونشر الوعي في ميدان الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وجب تركيز حق العمل على المواثيق الدولية والوطنية، للخروج بجملة من الحقوق التي ينبغي الإقرار بتمتع كل شخص بها، واتخاذ ما يلزم من التدابير لاحترامها وتعزيزها وحمايتها، ولهذا يمكن تقديم بعض التوصيات التالية:

التوصيات:

- تشجيع التوجيه والتعليم والتأهيل المهني المناسب مهما كان سنه بهدف الوصول على عمل او شغل لتحقيق الديمقراطية الاجتماعية و الثقافية.

[1] القانون الجزائي رقم 12/77-5/90 الجزء 86. ويعتبر الجزء 60 من نفس القانون أي انتهاك للمساواة في الحقوق جنحة جزائية عندما يكون التمييز الحاصل محرما بشكل صريح.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

- يتعين على الدول أن تكفل توافر الخدمات المتخصصة لمساعدة الأفراد في تحديد فرص العمل وإيجاد الوظائف.
- تنطوي إمكانية الوصول إلى العمل على ثلاثة عناصر أساسية هي: عدم التمييز والوصول المادي والوصول إلى المعلومات. تحظر ممارسة أي تمييز في إمكانية الحصول على عمل والاستمرار فيه. وينبغي للدول أن تكفل الترتيبات التيسيرية المعقولة التي تسهل الوصول المادي إلى أماكن العمل لا سيما وصول الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية.
- يحق لكل فرد التماس المعلومات المتعلقة بفرص العمل والحصول عليها ونقلها.
- يتألف الحق في العمل من عدة مقومات مترابطة، نذكر منها الحق في اختيار العمل والقبول به بحرية، والحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومؤاتية، لا سيما شروط العمل التي تكفل السلامة، والحق في تكوين النقابات.
- يجب على الدولة 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 الفرصة (التزام بالأداء)، كما ينبغي إلى جانب ذلك محاولة العمل على تلبية اختيارات الأفراد لأنواع الأعمال التي يفضلونها، قدر المستطاع.
- إضافة إلى إمكانية الوصول إلى العمل والتشغيل العمومي، فإنه يجب على الدولة كصاحب عمل أن تلتزم بمبدأ عدم التمييز الذي ينتظر من القطاع الخاص الالتزام به، وإذا أخذنا في الاعتبار حجم التشغيل الرسمي في الدولة في معظم البلدان حتى بعد التخفيضات الكبيرة وأشكال الخصخصة التي أجريت في السنوات الفارطة، لا يزال القطاع العام يلعب دورًا رئيسيًا كصاحب عمل نموذجي في التطبيق العام لأية سياسة وطنية تهدف إلى نشر المساواة في الفرص والمعاملة في التشغيل.

قائمة المصادروالمراجع:

• النصوص القانونية

1. دستور الجزائر لسنة 2020 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ اول نوفمبر 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82، المؤرخة في2020/12/30.
2. الدستور البرازيلي الاتحادي المورخ في 10/05/ 1998 في الفصل الثاني تحت عنوان "الحقوق الاجتماعية" الفصل 7 (60).

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

3. الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عن الأمم المتحدة بتاريخ 1948/12/10.

4. قانون سلوفينيا الجزائي رقم 12/77-5/90.

5. القانون الإسباني لسنة 1991 ، القانون الجزائي .

- **المواثيق والاتفاقيات الدولية**

1. المواثيق الدولية لعام 1966 حول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

2. اتفاقية 1979 حول محو كل أشكال التّمييز ضد النساء.

3. إعلان منظمة العمل الدّولية حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام 1998 المتعلق بمحو التتميز بخصوص الشغل والمهنة.

- **الكتب:**

1. عبد الكريم زيدان، نظرات في الشريعة الاسلامية والقوانين الوضعية، مؤسسة الرسالة، بيروت 2004.

2. محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، ج1، علاقة الشغل الفردية، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء2007.

- **المقالات:**

1. مهدي بخدة، الحق في العمل في القانون الجزائري، مجلة حقوق الإنسان والحريات العامة، جامعة مستغانم، المجلد 4، العدد 7، 2019.

2. مهدي بخدة، دستورية الحق في العمل في ظل الدستور الجديد لسنة 2020-الدلالة والأبعاد- كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة غليزان، الجزائر، مجلة حقوق الانسان والحريات العامة، المجلد 06، العدد 03، 2021.

3. بوعزيز ليندة، فعالية دور منظمة العمل الدولية في حماية الحق في العمل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

- **مو اقع الانترنت**

1. **النصوص الموضوعية لتشريعات العمل:** إزالة التمييز فيما يخص التشغيل والمهنة، البرنامج المكثف حول الحوار الاجتماعي، الرابط على الانترنت
https://www.ilo.org/legacy/arabic/dialogue/ifpdial/llg/index.htm
2. منظمة العمل الدولية، البرنامج المكثف حول الحوار الاجتماعي وقانون العمل وادارة العمل، الرابط على الانترنت https://www.ilo.org/legacy/arabic/dialogue/ifpdial/llg/index.htm
3. الشبكة العالمية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الحق في العمل، على الرابط: https://www.escr-net.org/ar/resources/368857
4. قاعدة بيانات م.ع.د بشأن فرص عمل متساوية و متكافئة للرجال و النساء، قاعدة البيانات هذه متوفرة على قرص مدمج ومباشر على الإنترنت على العنوان البريدي www.ilo.org/ public/english/employment/gems/intro/eeo

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

الحق في العمل في البيئة الدولية الراهنة: تضخم في النصوص ومحدودية في التطبيق

Le droit au travail dans l'environnement international une multitude de textes et application restreinte

د. محمد جغام Dr Djagham mohamed (جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر)

Abstract:

Le droit au travail est souvent classé comme un droit économique malgré sa nature complexe, dans laquelle les exigences civiles, politiques et sociales se chevauchent, car le droit au travail est une véritable incarnation de la notion d'interdépendance et d'indivisibilité des droits.

Bien qu'il existe de nombreux et divers instruments qui garantissent le droit au travail aux niveaux mondial et régional, directement et indirectement, comme plus de 200 conventions affectant les questions relatives au droit au travail peuvent être comptées, la jouissance effective de ce droit au niveau réel n'a pas été à la hauteur des aspirations pour lesquelles ces textes sont fondés, compte tenu de l'environnement international régi par les exigences de la mondialisation économique.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

الملخص:

غالبا ما يتم تصنيف الحق في العمل كأحد الحقوق الاقتصادية على الرغم من طبيعته المركبة التي تتداخل فيها المقتضيات المدنية والسياسية والاجتماعية، حيث يعتبر الحق في العمل تجسيدا حقيقيا لمقولة الاعتماد المتبادل بين الحقوق وعدم قابليتها للتجزئة .

وعلى الرغم من تعدد وتنوع النصوص التي تضمن الحق في العمل على المستوى العالمي والإقليمي، بصفة مباشرة وغير مباشرة، إذ يمكن إحصاء أكثر من 200 اتفاقية تمس بالمسائل المرتبطة بالحق في العمل، إلا أن التمتع الفعلي بهذا الحق على المستوى الفعلي لم يرق للتطلعات التي تؤسس لها هذه النصوص، نظرا للبيئة الدولية التي تتحكم فيها متطلبات العولمة الاقتصادية.

مقدمة:

باكتمال الشرعة الدولية لحقوق الإنسان توالى تقنين معايير حقوق الإنسان، في إطار اتفاقيات متتالية تحت لواء الأمم المتحدة، حيث حاولت بعض المعاهدات التصدي للانتهاكات الجسيمة والممنهجة لحقوق الإنسان مثل الإبادة الجماعية، التعذيب، الاختفاء القسري، الفصل العنصري، ومنها من أولت رعاية خاصة لفئات تكون أكثر عرضة لانتهاك حقوقها "اللاجئين، المهاجرين، الأطفال، النساء، الأقليات"، بينما تم تخصيص بعض الاتفاقيات لحماية حقوق خاصة كالحق في المساواة والحق في العمل والحق في الحياة.

وفي محاولة لاحتواء التمايز الأيدولوجيا على المستوى الدولي وحصد العدد الأكبر من التصديقات، اعتمدت الصكوك الدولية العالمية والإقليمية على تصنيف الحقوق بدل تعريفها، إذ نجد عدة تقسيمات أهمها: الحقوق المدنية والسياسية في مواجهة الحقوق الجماعية والحقوق الأساسية في مواجهة الحقوق الثانوية، مما أدى إلى حقوق محمية بشكل غير متساو، أدت إلى تراتبية في التعامل معها، أرست إلى الانتقائية والدفاع المتجزئ عنها بالرغم من أن أحد ركائز عالمية حقوق الإنسان ترابطها وعدم قابليتها للتجزئة.

كثرة النصوص أدت إلى تعاظم الحقوق، مما يساهم بعدم القدرة على تحديد مدى وفاء الدولة بالتزاماتها، فالعدد الكبير للحقوق الإنسان والذي يصل إلى المئات يجعل الدولة تمارس، ما يطلق عليه "التسوق بين الحقوق" أي أنها ستختار ما يلائمها من حقوق خاصة في ظل محدودية مواردها، الواقع أن وجود أكثر من 300 حق محل حماية دولية يجعل الامتثال لها صعب جدا، خاصة وأن هذه الاتفاقيات

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

متشعبة الالتزامات ولا تتضمن إرشادات للحكومات توضح لها كيف توفق بين هذه الالتزامات العديدة وبين واقعها وإمكانياتها [1].

ومن الحقوق التي قاومت تصنيفها الحق في العمل الذي يصنف تقليديا على انه من حقوق الجيل الثاني من حيث التأصيل القانوني ، لكن الواقع اثبت على أنه حق مركب تتجسد فيه فكرة الاعتماد المتبادل بين الحقوق، ستحاول دراستنا التمحيص في الحق في العمل من مداخله النظرية والتطبيقية ،حيث سيتم التركيز في التطور التاريخي للحق في العمل في ظل الصراع الإيديولوجي شرق/غرب الذي تحول إلى صراع إيديولوجي شمال/جنوب ،كما سنتعرض التأصيل القانوني للحق في العمل والبحث في حقيقة التمتع الفعلي به في ظل البيئة الدولية الراهنة لذا ستتمحور إشكالية دراستنا : **ما هي حقيقة التمتع الفعلي بالحق في العمل في ظل تضخم النصوص الضامنة له والتحديات التي تفرضها البيئة الاقتصادية الدولية؟**

للإجابة على هذه الإشكالية تم تقسيم الدراسة إلى مبحثين نتناول في الأول خصوصية الحق في العمل في النصوص الدولية لنتناول في المبحث الثاني الحق في العمل على مستوى الممارسة من حيث الآليات المؤثرة فيه والنتائج الناتجة على هذا التأثير.

المبحث الأول: خصوصية الحق في العمل في النصوص الدولية

غالبا ما يوصف الحق في العمل بأنه من حقوق "الجيل الثاني" على الرغم من أنه حظي بالاعتراف منذ قرون، فقد تضمنت النصوص الثورية الفرنسية والأمريكية الأولى في أواخر القرن 18 مفاهيم من قبيل "السعي لتحقيق السعادة" و"المساواة والإخاء" والحق في إنشاء النقابات العمالية والتفاوض العمالي وظروف العمل الآمنة، وقد عملت المؤسسة العالمية الأولى لحقوق الإنسان ووهي منظمة العمل الدولية على حماية حقوق العمال كجزء من حقوق الإنسان منذ 1919.[2] إذ لا يخلو نص دولي من محتويات الحق في العمل فحتى النصوص المتعلقة بالحقوق المدنية والسياسية في ظاهرها تقر بشكل غير مباشر أحكاما ذات صلة بهذا الحق.

المطلب الأول: انتماء الحق في العمل لطائفة الجيل الثاني من الحقوق

غالبا ما توصف الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بأنها حقوق الجيل الثاني، حيث برزت مقولة "أجيال حقوق الإنسان" لوصف العملية الثورية والجدلية والتي غذتها الخطابات الإيديولوجية لحقوق الإنسان والتي تمثل انعكاس لاختلاف الرؤى الرسمية لحقوق الإنسان بين الشرق والغرب خلال

---

[1] - محمد خليل الموسى، "**تأملات حول ازمة القانون الدولي لحقوق الإنسان**"، مجلة العلوم السياسية والقانون، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا، مجلد 01، العدد 05، 2017، ص 89.

[2] - حافظ أحمد سعدة، **أثر سياسات العولمة على تعزيز واحترام حقوق الإنسان**، ط 1، مكتبة مدبولي، القاهرة، 2011، ص 77.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

الحرب الباردة، أين أكدت الدول الغربية أن الحقوق المدنية والسياسية الليبرالية هي وحدها حقوق الإنسان الحقيقية، بينما خالفتها الدول الشيوعية التي تراها مجرد مصالح رأسمالية وأكدت أن الحقوق الجديرة بالحماية هي الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية[1].

حيث اعتبر المحافظون الأمريكيون النافذين في دوائر الحكم في فترة الحرب الباردة، الجيل الثاني من الحقوق، أكبر تهديد محتمل للثوابت الأمريكية واعتبروا أي مفاوضات تخص الحقوق الاقتصادية والاجتماعية "شيوعية بالتعاقد" وأي إدراج لحقوق الجيل الثاني في اتفاقية دولية ملزمة هو تدمير "للطريقة الأمريكية" "American Way" بهدف إدماج الولايات المتحدة في نظام دولي قانوني معقد يسعى لاختراق الثوابت التي أسست عليها الولايات المتحدة الأمريكية.[2]

وهو ما تجلى في التشديد الغربي على حقوق الإنسان "السلبية" التي تهدف لإعاقة أعمال حكومية معينة وهذا بمنح الفرد سلطة "التحرر من "أي عمل حكومي، وهي حقوق لا يتطلب إعمالها سوى الامتناع عن التدخل في ممارسة الأفراد والأشخاص فهي حريات مدنية وسياسية لا يتطلب من الدولة سوى أن ترفع يدها عنها، وقد تزامن الاعتراف بهذه الحقوق مع مفهوم الدولة الحارسة التي لم يكن يلقي على عاتقها سوى حراسة التمتع بالحقوق والحريات وعدم المساس بها.[3]

فالرؤية الليبرالية لحقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، تعتبر الدولة أداة محايدة، أو يمكن أن تكون كذلك، وظيفتها الإدارة التكنوقراطية، والتحكيم المحايد لقوانين وقواعد النظام الاجتماعي المحايد سياسيا، وهو ما لا يمكن تحقيقه عمليا، فلا يمكن فصل السلطة السياسية عن السلطة الاقتصادية ولا يمكن عزل السياسة عن الحياة الاجتماعية وبالتالي فإن فصل الحقوق المدنية والسياسية عن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، تشويه للواقع وانتهاك منتظم لكل حقوق الإنسان[4].

وهو ما أكدت عليه مبادئ ماستريخت التوجيهية المتعلقة بانتهاكات الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، يقع على الدولة، ثلاث فئات من الالتزامات: الالتزام بالاحترام وهو امتناع الدولة عن عرقلة التمتع

---

[1] - Manfred Nowak, **Introduction to the international human right regime**, Braille academic publishers, the Netherlands, 2002, PP 23-24.

[2] - Tony Evans, "**Power hegemony and the universalization of human rights**", in: **Human rights, Fifty years on a Reappraisal**, Manchester University press,U K, 1988, P 09.

[3] - دافيد فورسايث، **حقوق الإنسان والسياسة الدولية**، ترجمة محمد مصطفى غنيم، ط 1، الجمعية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية، القاهرة، 1993، ص 31، محمد يوسف علوان ومحمد خليل الموسى، **القانون الدولي لحقوق الانسان، الحقوق المحمية**، ج 02، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص 11.

[4] - جاك دونلي، **حقوق الإنسان العالمية بين النظرية والتطبيق**، ترجمة مبارك على عثمان، الطبعة العربية الأولى، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 1998، ص 52.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

بالحقوق، و الالتزام بالحماية يتطلب امتناع الدولة انتهاك هذه الحقوق من جانب أطراف ثالثة، أما الالتزام بالأداء فيقتضي أن تتخذ الدول التدابير اللازمة من أجل إعمال هذه الحقوق إعمالا كاملا، بحيث يشكل عدم الوفاء بأي التزام من هذه الالتزامات الثلاثة انتهاكا لهذه الحقوق.[1]

وتجد حقوق الإنسان ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي مصدرها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، إعلان التقدم الاجتماعي والتنمية، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، إعلان الحق في التنمية، اتفاقية حقوق الطفل، الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.[2]

المطلب الثاني: التأصيل القانوني للحق في العمل في النصوص الدولية

يعتبر الحق في العمل والتوظف المنتج من أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للإنسان، فهو حق اقتصادي / اجتماعي مزدوج، لأن العمل المنتج ليس مجرد حق اقتصادي يساعد على توليد الدخل فحسب بل هو في نفس الوقت حق اجتماعي أساسي، لأنه يحمي الإنسان من حالة "التعطل" التي تؤثر على وضعيته الاجتماعية، وتؤثر سلبا على معنوياته.[3]

إن التمتع بالحق في العمل لا تكفله فقط النصوص الأممية الأساسية كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان (المادة 23) ، (المادة 8)من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المادة 06 و المادة 07) والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (المادة 5)، واتفاقية إلغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة (المادة 11) ،و(المادة 32) من اتفاقية حقوق الطفل ، في (المواد 11 و25 و26 و40 و52 و54) من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم. بل وتكفله أيضا الصكوك الدولية المعدة تحت رعاية منظمة العمل

---

[1]_مبادئ ماستريخت التوجيهية المتعلقة بانتهاكات الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمدت من قبل مجموعة خبراء في القانون الدولي في ورشة عمل حول مضمون الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمقصود بانتهاكها والمسؤولية عن ذلك وسبل الانتصاف، عقدت في (ماستريخت، هولندا) خلال الفترة من 22 إلى 26 كانون الثاني/يناير 1997، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، تاريخ التصفح 2019/05/17، على الرابط التالي: http://hrlibrary.umn.edu/arabic/MaastrichtguidelinesAR.html

[2]_طبيعة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، تاريخ التصفح 2019/05/17، على الرابط التالي:
http://hrlibrary.umn.edu/arabic/TR-OHCHR14-4.pdf

[3]- محمود عبد الفضيل، **حول اعمال وتفعيل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في العالم العربي: إشكاليات الو اقع... واستر اتيجيات العمل"**، مؤلف جماعي: **الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية**، ط 1، المنظمة العربية لحقوق الإنسان، الدار البيضاء، 2003، ص 48.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

الدولية بما في ذلك اتفاقية وتوصية التمييز في مجال الاستخدام والمهنة لعام 1958 رقم 111 واتفاقية سياسة الاستخدام العام (1946) رقم (122) وتوصيتا عام 1964 و1984 للحقوق العمالية.[1]

ونظرا لارتباط الحق في العمل بالخصوصيات السياسية والاقتصادية للدول تم تكريسه في الأدوات الدولية الإقليمية لحقوق الإنسان، ومن بينها الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 1961، والميثاق الاجتماعي الأوروبي المنقح لعام 1996 (المادة01)، و الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان وحقوق الشعوب (المادة 15)؛ والبروتوكول الإضافي الملحق بالاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المادة 6)، والجدير بالذكر أن النصوص الإقليمية حاولت التفصيل في مقتضيات الحق في العمل بما يتماشى مع التوجهات السياسية والاجتماعية والاقتصادية للأنظمة الإقليمية باعتبار أن الحق في العمل حق مركب.

ويترافق الحق بالعمل بمجموعة حقوق ملازمة له وتتمثل بالحرية في اختيار العمل واختيار مكان العمل وحرية التعاقد في تنظيم علاقة العمل، كما يجب تحديد الحد الأدنى للأجور والأخذ بأجور متساوية عن أعمال متشابهة، وتحديد مواصفات فنية محددة لأماكن العمل خصوصا في حالة التعامل مع منتجات خطيرة وتحديد ساعات العمل، وتوفير أوقات الراحة وتأمين عطلات أسبوعية وإجازات مدفوعة، الحق في التنظيم النقابي والحق في الإضراب والتعويضات في حالة الصرف من الخدمة، وتوفير ظروف ملائمة لعمل النساء وذوي الاحتياجات الخاصة...إلخ.[2]

كما يتضمن الحق في العمل عددا من الحقوق المختلفة والمتنوعة والمتكاملة تكاملا وثيقا، وهي كلها تدور حول غاية واحدة هي حماية الحق في العمل وحقوق العمال، فالحق في العمل ليس حقا منفردا، أحادي الأبعاد، وإنما يتضمن عددا من الحقوق المتلاحمة فيما بينها، وهي في جزء منها عبارة عن حقوق وحريات تقليدية وفي جزئها الآخر عبارة عن حقوق حديثة أو مستحدثة وهي بعمومها ترتب التزامات قانونية على عاتق الدول من أجل اعتماد تدابير وإجراءات واستراتيجيات وتنفيذ سياسات هادفة إلى ضمان العمل وتوفير فرصة للراغبين فيها.[3]

---

[1]- عبد الكريم علوان، **الوسيط في القانون الدولي العام، المبادئ العامة**، ط 1، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998، ص ص 67 - 68، نبيل عبد الرحمان نصر الدين، **ضمانات حقوق الإنسان وحمايتها وفقا للقانون الدولي والتشريع الدولي**، ط 1، المكتب الجامعي الجديد، الإسكندرية، 2006، ص 58، للمزيد حول الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل أنظر: أحمد أبو الوفا، **الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة والوكالات الدولية المتخصصة**، ط 3، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008، ص ص 255 - 256.

[2]- محمد سعيد مجذوب، **النظرية العامة لحقوق الإنسان**، ط 1، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2014، ص 215.

[3]- محمد يوسف علوان ومحمد خليل الموسى، **القانون الدولي لحقوق الإنسان: الحقوق المحمية**، مرجع سابق، ص 322.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

أدت الطبيعة المركبة للحق في العمل ،واحتوائه على عدد من الحقوق المتكاملة إلى خلق وفرة في النصوص الضامنة له في إطار ما اصطلح على تسميته " بالهيجان المعياري" "Frénésie normative التي تعتبر ظاهرة متعددة المستويات ، فهي أكثر صعوبة اليوم بسبب انتشار المنظمات الدولية المهتمة بالحق في العمل وانفجار عدد الصكوك المعتمدة لحماية هذا الحق ، وفضلا عن ذلك هناك زيادة في أنواع القواعد المعنية بالحق في العمل ، فهذا الأخير يمكن إن يكون محميا بموجب إعلان، اتفاقية ملزمة، قاعدة آمرة قاعدة عرفية أو مبدأ من المبادئ العامة للقانون، ويضاف إلى ذلك تعدد الآليات المعنية برصد الامتثال للمعايير التي تضمن الحق في العمل.[1]

المبحث الثاني: الحق في العمل في ظل الممارسة الدولية

يعتبر الحق في العمل من أكثر حقوق الإنسان تأثرا بمقتضيات الممارسة الدولية، نظرا لطبيعته الإيجابية التي تفرض على الدول القيام بتدابير معينة وبذل خطوات إيجابية من أجل أعمالها، في حين أن العولمة تحاول التقليص من فاعلية الدولة قدر الإمكان، لذا وجب التمحيص في حقيقة الممارسة الفعلية للحق في العمل عبر استعراض دور المؤسسات الدولية المالية على الممارسة الفعلية لهدا الحق في ظل بيئة دولية معولمة والنتائج المترتبة على الممارسة الفعلية للحق في العمل في ظل المعطيات الدولية التي تساهم المؤسسات الاقتصادية الدولية في بلورتها.

المطلب الأول: المؤسسات المالية الدولية كمؤثر أساسي على الحق في العمل

برز على الساحة الدولية مؤسسات دولية صادرت الأدوار التي كانت سابقا تنفرد بها الدولة، وهو ما أدى إلي نهاية ما يسمى ب"دولة الرفاهية"، التي تهتم بتكريس الحق في العمل اللائق، حيث صاغت المؤسسات الدولية الفاعلة في الاقتصاد العالمي مفردات التمتع بالحق في العمل على مستوى الممارسة ، وهي منظمة التجارة العالمية، البنك الدولي وصندوق النقد الدولي، التي تجسد صياغة لمقاصد بعض الدول الفاعلة في تحديد مسار العولمة، محاولة إخضاع النصوص القانونية المتعلقة بالحق في العمل بصفة خاصة وحقوق الإنسان بصفة عامة لمتطلبات العولمة الاقتصادية.[2]

[1]- Sandrine Turgis, **Les interactions entre les normes internationales relatives aux droits de la personne**, 1ére édition; éditions Apédone, France , 2010, PP 36 – 37.

[2] -Lauren Boisson De Chazournes , « **Institutions financières internationales, mondialisation et droits de l'homme** », in: **La déclaration universelle des droits de l'homme 1948 - 2008 réalité d'un idéal commun?**, 1er edition, La documentation française, Paris, 2009, P 59.

عماد خليل إبراهيم، **القانون الدولي لحقوق الإنسان في ظل العولمة دراسة مقارنة**، ط 1، منشورات زين الحقوقية، بيروت، 2012، ص 133.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

وعلى الرغم من لعب النظام التجاري - الاقتصادي الدولي أدوارا فعالة في تحديد مضامين الحق في العمل إلا أن العديد ممن ينتمون للنظام التجاري الاقتصادي الدولي يرون بأن اعتبارات حقوق الإنسان لا تنسجم بالمرة مع قواعد الاقتصاد الدولي[1]، بدعوى أنه لا جدوى من إدراج مسائل حقوق الإنسان في النظام التجاري الدولي على أساس أن كل من النظامين مختلفين عن بعضهما، خاصة وأن النظام التجاري الدولي لا يأخذ بعين الاعتبار إلا القواعد والتنظيمات الخاصة به، خاصة وأن إدراج الحق في العمل في المفاوضات التجارية يمكن أن يقلل فرص الإجماع بين الأطراف المتفاوضة.[2]

فالتجارة الدولية والأسواق المالية العالمية عنصران ناجحان جدا لتوليد الثروة ولكنهما لا تهتمان بالحاجات الاجتماعية، مثل التخفيف من حدة الفقر أو شروط العمل. فمهمة منظمة التجارة العالمية هي تسهيل التبادل الدولي للبضائع بين الشركاء الراغبين في ذلك، مع التركيز على التنمية الاقتصادية المرتبطة بالمصالح الخاصة على حساب التنمية الاجتماعية[3]. لذا تتخوف دول العالم الثالث من الانضمام إلى منظمة التجارة العالمية نظرا للنتائج السلبية المترتبة عنها، مثل فقدان الوظائف، وهوامش المعاملة التفضيلية وتراجع الأمن الغذائي.[4]

إن مبدأ استبعاد الحق في العمل من اختصاص منظمة التجارة العالمية يسند إلى طبيعة النظام الأساسي لها، الذي استبعد في نص المادة الثالثة منه ترقية حقوق الإنسان كأحد مهام المنظمة الأساسية. فالمنظمة لا تعترف بالفرد كأحد أشخاص القانون الدولي، فالفرد ليس له حقوق وواجبات في مواجهة منظمة التجارة العالمية التي تخاطب الدول بالمقام الأول.[5] ومن مفارقات إهمال لحقوق الإنسان في النظام الأساسي للمنظمة هو الارتباط التقليدي لحقوق الإنسان والتجارة الذي يركز إلى حد كبير على كيفية قيام الدول الأعضاء في منظمة التجارة العالمية بفرض قيود أو تدابير عقابية على بلدان أخرى لعدم امتثالها لمعايير حقوق الإنسان.[6]

---

[1]- Mireille Delmas-Marty,« **Commerce mondiale et protection des droits del'homme** »,in : **Commerce mondial et protection des droits de l'homme**,éditions Bruylant,Bruxelles,2001,P01.

[2]- بوجلال صلاح الدين، **حماية حقوق الإنسان في ظل عولمة الاقتصاد: دراسة في قانون منظمة التجارة العالمية**، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، 2011، ص 03.

[3] - جورج سورس، **جورج سورس والعولمة**، ترجمة هشام الدجاني، ط 1، مكتبة العبيكان، الرياض، 2003.، ص ص 38 – 40

[4] - عمرو هشام محمد، **"الانضمام إلى منظمة التجارة العالمية: الآثاروالنتائج"**، مجلة مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية، جامعة المستنصرية، العدد 29، 2010، ص 148

[5]-Thiebault Flory et Nicolas Ligneul, « **Commerce internationale, droits de l'homme, mondialisation: les droits de l'homme et l'organisation mondial du commerce** », in: **Commerce et protection des droits de l'homme** , Op cit, P 181.

James Harrison, **The human rights impact of the world trade organization**,1st edition, Oxford hart publishing, UK, 2007, P 177.[6]

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

أما صندوق النقد الدولي ليس سوى أداة تستعملها الدول الرأسمالية لاستغلال الدول النامية وتعميق تبعيتها للاقتصاد الرأسمالي المعولم ، فهو لا يهتم بحقوق الإنسان إلا عند التحجج بمدى نظافة سجلات الدولة النامية لحرمانها من القروض. كما انه ضحى بحقوق الانسان في سبيل ضمان تسديد الدول لديونها عن طريق التحكم عن بعد في اقتصادياتها عبر برامج "التكيف والإصلاح" التقشفية ذات التكلفة الاجتماعية الباهظة الثمن[1]. ومن الآثار المباشرة لسياسات التقشف خفض مستوى الاستخدام وجمود معدل الأجور، فخفض الإنفاق لتقليص عجز الموازنة وخفض معدلات التضخم سيؤدي بدون شك إلى رفع مستويات الفقر خاصة بعد المساس بالإنفاق الاجتماعي (الأجور، التكوين، التوظيف).[2]

أضف إلى ذلك أن حقوق الإنسان ليست مفهومة جيدا من قبل عدد كبير من المسؤولين داخل البنك الدولي، الذين يربطون ربطا آليا بين "حقوق الإنسان" و"العقوبات" فسياسة حقوق الإنسان داخل البنك تقتصر على قطع القروض وغيرها من أساليب المساعدة، والمشكلة هي أن هذه الرابطة لا أساس لها من الصحة، حيث أثبتت ممارسة الدول الكبرى والو.م.أ أن اعتبارات حقوق الإنسان لا تظهر في سياق دعوة البنك للتدابير العقابية ضد الدول المزعوم انتهاكها لحقوق الإنسان، فبالنسبة لمسؤولي البنك المشبعين بالقيم الغربية الرأسمالية دور البنك في مجال حقوق الإنسان "عقابي" فقط على الرغم من الأدوار المحتملة التي يمكن أن يلعبها البنك لتدعيم احترام حقوق الإنسان خاصة في الدول الأقل نموا.[3]

المطلب الثاني: صعوبات تكريس الحق في العمل على مستوى الممارسة

على الرغم من أهمية الحق في العمل وتضخم المعايير الدولية التي تكفله ،سلط عصر الليبرالية الرأسمالية الجديدة ضغوطا على الحق في العمل بفعل احتداد المنافسة داخل سوق معولمة تتحكم فيها شركات غير قومية، لها نفوذ اقتصادي وسياسي غير مسبوق وتعد إعادة هيكلة سوق العمل أحد أبرز معالم العولمة، التي تعمل على إضفاء المزيد من المرونة على استخدام قوة العمل عن طريق تليين التشريعات الاجتماعية، من أجل تمكين رأس المال من التصرف الحر في الموارد البشرية مما يؤدي إلى تقليص شروط الطرد من العمل، والإطالة في ساعات العمل، وتعويض العقود طويلة المدى بعقود قصيرة المدى، وتحديد

---

[1]- François Gianviti, "**Economic, social and cultural human rights in the international monetary fund**", in : **non-state actors and human rights**, Oxford university press, New York, 2005, P 118.

[2]_ داوود سليمان سلطان، "**سياسات الإصلاح الاقتصادي في بعض البلدان العربية ما الهدف؟ ماذا تحقق؟**"،مجلة تنمية الرافدين، جامعة الموصل، العدد 102، المجلد 33، 2011، ص 29

[3]- Philip Alston, **Rethinking the world's Bank's approch to human rights, In:** www.law.nyu.edu/.../Philip_Alston_Annual_Workshop_Keynote.p, *P 07.*

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

سقف الأجور، ورفع سن التقاعد، وزيادة عدد سنوات المساهمة في الصناديق الاجتماعية وإضعاف قاعدة التفاوض الاجتماعي والتضييق على الممارسة الحرة لحق الإضراب.[1]

والمتأمل لأوضاع سوق العمل يجد أن عددا كبيرا من العاملين في القطاعين العام والخاص، يعملون بعقود مؤقتة وأحيانا بدون عقود، ومن ناحية أخرى هناك العديد من الأفراد المسجلين على أنهم موظفون توظيفا كاملا، لكن في حقيقة الأمر يقومون بأعمال متقطعة أو مؤقتة، هذا ناهيك عن الأعداد الكبيرة التي تعمل خارج المنشآت وعلى أرصفة الشوارع، ضمن ما يسمى بالقطاع "غير الرسمي" ذلك القطاع الذي تتضخم أعداد العاملين فيه يوما بعد يوم، نتيجة ضعف وقصور الطاقة الاستيعابية للقطاع الرسمي.[2]

كما أن التطور وظهور الآلات المتطورة الموفرة للجهد والوقت الإنساني جعل المشروعات الكبيرة التي تطبق أساليب التكنولوجيا تلغي من الوظائف أكثر مما تخلق من هذه الوظائف وتجري باستمرار عمليات Re-engineering على نطاق واسع في مجالات العمالة مما أدى إلى إلغاء كثير من الوظائف، وخفض هائل في عنصر العمل، مما أدى وجود جيش من العاطلين عن العمل وكذلك تخفيض أجور ومرتبات العمال والموظفين وتقلص الكثير من المزايا والحقوق التي كانوا يحصلون عليها.[3]

كما أحدثت الشركات تحول عميقا في تنظيمها الاجتماعي والاقتصادي والمالي، فبعدما كانت منتجة أو مالكة أو صاحبة عمل اليوم تعمل الشركة في شبكة تسود على رأسها الشركات القابضة، التي تمنح الشركات التابعة لها حرية كبيرة في إدارة علاقات العمل الفردية والجماعية، وساهمت العولمة في ازدياد استخدام المقاولة من الباطن وممارسات الاستعانة بمصادر توظيف خارجية مثل الخدمات اللوجستية أو تكنولوجيا المعلومات ويضاف إلى ذلك أن الشركات في إطار المنافسة لا تتردد في اللجوء إلى النقل والإغراق الاجتماعي أين تكون العمالة رخيصة والحماية الاجتماعية والنقابية منعدمة مما يجعل العديد من الموظفين ضحايا لنظام اقتصادي متذبذب يصعب مهمة الحفاظ على وظائفهم.[4]

---

[1]- فتحي الشامخي، "**الحق في العمل وتحولات قوانين الشغل**"، أنظر الموقع الالكتروني:- *http://fathichamkhi.over-blog.com/article-*

P. Meyer-Bisch, « **L'économie des droits de l'homme le réalisme d'une confiance commune** », in: **La déclaration universelle des droits de l'homme1948-2008 réalité d'un idéal commun**, Op cit, P 78.

[2]- محمود عبد الفضيل، مرجع سابق، ص 48.

[3]- محمد فائق، "**حقوق الإنسان في عصر العولمة**"، أنظر الموقع الالكتروني:

http://www.ibn-rushd.org/arabic/M_Fayek-arab.htm

[4]- Avignon Sylvie, « **Les salaries et le droit du travail face à la mondialisation**»,

www.aderse.org/.../Les%20salaries%20et%20le%20dr

Fracis Maupin, « **Mondialisation de l'économie et universalité de la protection des droits des travailleurs** », in : **Commerce mondial et protection des droits de l'homme**, Op cit, P 115.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

كما ساهمت العولمة في إنشاء مناطق الإنتاج الحرة التي تعتبر مناطق استثنائية لا تطبق عليها المعايير العادية المعمول بها في مجال حماية العمال والعمل، فالدافع الأساسي وراء إنشاء هذه المناطق هو رغبة الدول في جلب الاستثمارات الأجنبية حيث تعمد الدول إلى إنشاء مناطق غير خاضعة لقيود الاستيراد والتصدير أو إلى الرسوم الجمركية وضرائب الدخل، بل تعدى الأمر إلى عدم إخضاع هذه المناطق لقوانين العمل ومعايير السلامة العمالية، وقد أحدثت هذه المناطق تداعيات سلبية على حماية العمل والعمال، مما أدى إلى انتهاكات خطيرة لحقوق العمال المكرسة دوليا.[1]

وإذا كان إنشاء المناطق الحرة تجسيدا عمليا للفقرات الثلاث من المادة الثانية من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تحث الدول على خلق مناصب الشغل (حيث تم تشغيل أكثر من ثلاثة ملايين عامل موزعين على 200 منطقة حرة في العالم) فإن المناطق الاقتصادية الحرة لا تكفل الحق في التمتع بشروط مرضية، حيث تجمع الدراسات المختصة أن المناطق الحرة تشهد استغلالا فاحشا ليد عاملة كثيرة العدد وغير مختصة وبأجور زهيدة لا تتعدى الدولار الواحد في بعض المناطق، كما أن ظروف العمل لم تتغير منذ 20 سنة، مما أدى إلى تعرض عدد مهول من العمال إلى أضرار خطيرة ناتجة عن مخلفات الصناعات الكيماوية الخطيرة، كما أن النساء الشابات يمثلن 70 % من اليد العاملة في قطاع النسيج والإلكترونيك لكنهن لا يحافظن على عملهن إلا بالإمساك عن الحمل والإجهاض، كما أنهن يعانين من التحرش الجنسي...إلخ.[2]

ومن أخطر مفرزات العولمة فيم يتعلق بالحق في العمل، بروز حق آخر نقيض له هو الحق في "المرونة في التشغيل" الذي تم تقنينه في مختلف تشريعات العمل ويترتب عنه الحق في اللجوء إلى عقد العمل المحدد والتسريح دون حسيب أو رقيب، كما يترتب على تلك المرونة اللجوء إلى مقاولة المناولة أو مقاولة العمل من الباطن، هذا النوع من المقاولة الذي يلعب دور الوسيط في التشغيل يقوم بهدم مفهوم ومحتوى الحق في العمل خاصة عند استخدامه من الشركات متعددة الجنسيات التي لا تعترف بالحق في التقاعد والحق في الرعاية الصحية والاجتماعية.[3]

---

[1]- محمد يوسف علوان ومحمد خليل الموسى، مرجع سابق، ص 322.

[2]- للمزيد حول ظروف العمل في المناطق الحرة أنظر: محمودي مراد، "**و اقع و آفاق حقوق الإنسان الاقتصادية في ظل تحديات العولمة ورهانات الألفية الثالثة**"، مجلة الصراط، كلية العلوم الإسلامية، جامعة الجزائر، العدد 10، 2004، ص 223 وما يليها.

[3]- عبد القادر زريع، **حقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية**، ط 1، المنظمة العربية لحقوق الإنسان، الدار البيضاء، 2003، ص 76.

Robert Badinter, « **Comment la mondialisation agit-elle sur les droits de l'homme au travail** », in: **Les droits de l'homme et les droits de l'enfant face à la mondialisation**, La documentation francaise, France, 2000 , P 19.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

كما نتج عن العولمة آثارا اجتماعية سلبية يأتي على رأسها التضحية بالعدالة الاجتماعية وتغليب مقتضيات النمو الاقتصادي على حساب حقوق العمال، و إغفال متطلبات التنمية المستدامة، والضغط على قطاع العمل والعمال وعلى الحركة النقابية والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وعلى التعميم والتكوين ومستويات العمل والتشغيل و الإنتاج و الإنتاجية والهجرة والتنقل والضمان الاجتماعي[1].

كما أن العولمة ساهمت في تدهور ظروف العمل تحت ضغوط الباعث الرأسمالي العالمي للقوة التنافسية، فعلى مدار السنوات الأخيرة ازداد الفساد في الدخل في البلاد الصناعية، وينتشر هذا النموذج حيث يوجد تدهور في أسواق العمالة،واستخدام العقود المؤقتة وقصيرة الأجل، وازدياد الوظائف ذات الأجور المنخفضة وتقوية شروط عقود الفوائد الاجتماعية وانخفاض القيم الحقيقية لها، حيث أدت العولمة إلى انهيار الشراكة الاجتماعية مما أدى إلى التفاوت في الأجور والدخل كأحد سمات انسحاب الدولة من سوق العمل وفقدان قدرتها على خلق مناصب الشغل.[2]

الخاتمة

بناء على الإشكالية المطروحة والمضامين التي تم معالجتها في صلب المداخلة يمكن استخلاص النتائج التالية:

- بين صعوبة وضع تعريف جامع مانع للحق في العمل وضرورة حمايته توجهت الوثائق الدولية للنص على الحقوق المرتبطة بالعمل دون تكبد عناء تعريفها، تفاديا للخلافات الإيديولوجية وطموحا في حصد العدد الأكبر من التصديقات، وهو ما سماه البعض "المرونة المفاهيمية" أو "الغموض البناء" الذي يتيح الفرصة للدول بإسقاط رؤيتها الخاصة على الحق المقصود بالحماية، وهو ما أدى إلى تضخم في النصوص الضامنة للحق في العمل سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة.
- أهم مميزات البيئة الدولية الراهنة هو تحويل العالم إلى منظومة من العلاقات الاقتصادية المتشابكة تقوم على تقزيم دور الدولة اقتصاديا لصالح مؤسسات اقتصادية دولية عالمية هدفها الرئيسي تحقيق الربح لصالح الشركات متعددة الجنسيات مما جعل العولمة الاقتصادية السائدة تأخذ طابع الرأسمالية الامبريالية.
- تمت التضحية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في إطار العولمة "كأضرار جانبية" من اجل توسيع النمط الرأسمالي الليبرالي الذي يحد من فاعلية الدولة قدر الإمكان، مما أدى إلى إضعاف

---

[1] - بنور سعاد، **اثر العولمة على دور النقابة كشريك اجتماعي في التفاوض الجماعي**، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة مستغانم ،العدد6، جوان 2018، ص232.

[2]- فيك جورج وبول ويلدينج، **العولمة والرعاية الإنسانية**، ترجمة طلعت السروجي، ط1، المجلس الاعلى للثقافة، القاهرة، 2005، ص64.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

قدرة الدولة على الوفاء بالتزاماتها بهذه الحقوق التي تفرض عليها اتخاذ تدابير ونشاطات ايجابية، وهو الأمر الذي إلى تقليص دور الدولة الاجتماعي.

- اعتمدت العولمة في تأثيرها على الحق في العمل على ثلاثية المؤسسات المالية الدولية العالمية (صندوق النقد الدولي، المنظمة العالمية للتجارة، البنك الدولي)، التي قامت بمصادرة أدوار الدولة وحصر وظيفتها في خدمة مصالح الدول الرأسمالية عبر "وصفات" برامج إعادة الهيكلة والإصلاح الاقتصادي وقروض التصحيحات الهيكلية، التي لا تعترف بمفهوم دولة الرفاهية أو دولة الرعاية، لتحل محلها الدولة كأداة لتطبيق السياسة النيوليبيرالية التوسعية على حساب الحق في العمل.
- على الرغم من أن العولمة لم تنتهك الحق في العمل بصفة مباشرة، إلا أن السياسات الليبيرالية الجديدة التي ترتكز على تحرير رأس المال وإلغاء الضوابط الوطنية والخصخصة وتحديد الإنفاق العام خلقت أوضاع غير عادلة تجعل من الصعب التمتع بهذه الفئة من الحقوق، مما يبرز التناقض بين الأهداف المعلنة للعولمة التي تنادي باحترام هذه الحقوق دون توفير ظروف ملائمة لإعمالها.

وعلى ضوء هذه النتائج سيتم اقتراح مجموعة من التوصيات:

- ضرورة المصادقة على الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالحق في العمل وإنفاذ وترقية معايير حقوق الإنسان على المستوى الداخلي من اجل تحقيق رفاهية الشعب من جهة،ولسد الفرصة أمام التدخلات الأجنبية تحت شعار حماية حقوق الإنسان من جهة أخرى.
- أهمية فهم العولمة من اجل التفاهم الايجابي معها خاصة وان العولمة واقع لا يمكن التصدي له ومقاومته لذا وجب التكيف معه من اجل حصد ايجابياته وطرح السلبيات التي يمكن أن تنشا عنه،فيجب تسخير الوسائل التي تتيحها العولمة لتكريس الطابع العالمي للحق في العمل.
- ضرورة ترشيد الحماية الدولية لحقوق الإنسان عبر التنسيق بين الهيئات الوطنية والإقليمية الأممية لحماية الحق في العمل من اجل تفادي تضخم الحقوق الذي يفرغ الحماية الدولية لحقوق الإنسان من محتواها،وضرورة تفادي النقائص في النظام الأممي الذي يفتقر لآلية قضائية ذات طابع عالمي لحماية حقوق الإنسان.
- ضرورة الابتعاد عن لانتقائية وازدواجية المعايير المعتمدة في مجال تكريس الحق في العمل عبر الاستناد إلى أحكام الشرعية الدولية والكف عن الربط بين حقوق الإنسان والمصلحة الضيقة للدول الكبرى التي استخدمت حقوق الانسان سياسيا لخدمة استراتيجياتها.
- ضرورة إعادة النظر في النظام الأساسي للمؤسسات المالية الدولية كالبنك الدولي وصندوق النقد الدولي ومنظمة التجارة العالمية من اجل تضمين معايير حقوق الإنسان بصورة واضحة وجلية في

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

اختصاصاتها للحول دون تهربها من مسؤوليتها في مجال حقوق الإنسان واستعمالها كورقة ضغط على الدول دون التزام هذه المؤسسات بها.

قائمة المصادروالمراجع

اولا : المصادر

1-**الإعلان العالمي لحقوق الإنسان** المعتمد 12/10 /1948م بموجب القرار 217 الف.

2-**العهدالدوليللحقوقالاقتصاديةوالاجتماعيةوالثقافية**،المعتمد بتاريخ 1966/12/16، بقرار الجمعية العامة 2200 ألف د21 .

3- **العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية**، المعتمد بتاريخ 1966/12/16، بقرار الجمعية العامة 2200 ألف د21 .

4-**الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب**، المعتمد منقبل مجلس رؤساء الدول الأفارقة بنيروبي في جوان 1981 .

5-**الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري**، المعتمدبتاريخ1965/12/21 بقرار الجمعية العامة 2106 ألف د 20 .

6-**اتفاقيةحقوقالطفل**،المعتمدةبتاريخ 1989/11/20 بقرار عن الجمعية العامة 25/44.

7- **الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم** بتاريخ 18 ديسمبر 1990 بقرار عن الجمعية العامة رقم 45.

8- **الميثاق الاجتماعي الأوروبي المنقح** لعام 1996 الصادر عن مجلس أوروبا.

9- **البروتوكول الإضافي الملحق بالاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية** المعتمد 1999/11/16 من طرف منظمة الدول الأمريكية.

10-توصية **التمييزفي مجال الاستخدام والمهنة** لعام 1958 رقم 111 و **اتفاقية سياسة الاستخدام العام** (1946) رقم (122) **وتوصيتا عام 1964 و1984 للحقوق العمالية** الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

ثانيا: قائمة المراجع باللغة العربية

1/ الكتب

1-حافظ أحمد سعدة، **أثرسياسات العولمة على تعزيزواحترام حقوق الإنسان**، ط 1، مكتبة مدبولي، القاهرة، 2011.

2-دافيد فورسابث، **حقوق الإنسان والسياسة الدولية**، ترجمة محمد مصطفى غنيم، ط 1، الجمعية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية، القاهرة، 1993.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

3-محمد يوسف علوان ومحمد خليل الموسى، **القانون الدولي لحقوق الانسان، الحقوق المحمية**، ج 02، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011.

4-جاك دونللي، **حقوق الإنسان العالمية بين النظرية والتطبيق**، ترجمة مبارك على عثمان، الطبعة العربية الأولى، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 1998.

5-عبد الكريم علوان، **الوسيط في القانون الدولي العام، المبادئ العامة**، ط 1، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998.

6-نبيل عبد الرحمان نصر الدين، **ضمانات حقوق الإنسان وحمايتها وفقا للقانون الدولي والتشريع الدولي**، ط 1، المكتب الجامعي الجديد، الإسكندرية، 2006.

7-أحمد أبو الوفا، **الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة والوكالات الدولية المتخصصة**، ط 3، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008.

8-محمد سعيد مجذوب، **النظرية العامة لحقوق الإنسان**، ط 1، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2014.

9-عماد خليل إبراهيم، **القانون الدولي لحقوق الإنسان في ظل العولمة دراسة مقارنة**، ط 1، منشورات زين الحقوقية، بيروت، 2012.

10-جورج سورس، **جورج سورس والعولمة**، ترجمة هشام الدجاني، ط 1، مكتبة العبيكان، الرياض، 2003.

11-عبد القادر زربع، **حقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية**، ط 1، المنظمة العربية لحقوق الإنسان، الدار البيضاء، 2003.

12- فيك جورج وبول ويلدينج، **العولمة والرعاية الإنسانية**، ترجمة طلعت السروجي،ط1، المجلس الاعلى للثقافة،القاهرة،2005 . 13-جاك دونللي، **حقوق الإنسان العالمية بين النظرية والتطبيق**، ترجمة مبارك على عثمان، الطبعة العربية الأولى، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 1998.

2/ الرسائل الجامعية

بوجلال صلاح الدين، **حماية حقوق الإنسان في ظل عولمة الاقتصاد: دراسة في قانون منظمة التجارة العالمية**، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، 2011، ص 03.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

3/ المقالات

1-محمد خليل الموسى، "**تأملات حول ازمة القانون الدولي لحقوق الإنسان**"، مجلة العلوم السياسية والقانون، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا، مجلد 01، العدد 05، 2017.

2-عمرو هشام محمد، "**الانضمام إلى منظمة التجارة العالمية: الآثاروالنتائج**"، مجلة مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية، جامعة المستنصرية، العدد 29، 2010.

3-داوود سليمان سلطان، "**سياسات الإصلاح الاقتصادي في بعض البلدان العربية ما الهدف؟ ماذا تحقق؟**"، مجلة تنمية الرافدين، جامعة الموصل، العدد 102، المجلد 33، 2011.

4-محمودي مراد، "**و اقع و آفاق حقوق الإنسان الاقتصادية في ظل تحديات العولمة ورهانات الألفية الثالثة**"، مجلة الصراط، كلية العلوم الإسلامية، جامعة الجزائر، العدد 10، 2004.

5-بنور سعاد، **اثر العولمة على دور النقابة كشريك اجتماعي في التفاوض الجماعي**، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة مستغانم ،العدد6،جوان 2018.

4/ المو اقع الالكترونية

- مبادئ ماستريخت التوجيهية المتعلقة بانتهاكات الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمدت من قبل مجموعة خبراء في القانون الدولي في ورشة عمل حول مضمون الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمقصود بانتهاكها والمسؤولية عن ذلك وسبل الانتصاف، عقدت في (ماستريخت، هولندا) خلال الفترة من 22 إلى 26 كانون الثاني/يناير 1997، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، تاريخ التصفح 2019/05/17، على الرابط التالي:

http://hrlibrary.umn.edu/arabic/MaastrichtguidelinesAR.html

- طبيعة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، تاريخ التصفح 2019/05/17، على الرابط التالي: http://hrlibrary.umn.edu/arabic/TR-OHCHR14-4.pdf

- فتحي الشامخي، "**الحق في العمل وتحولات قوانين الشغل**"، تاريخ التصفح 2020/2/15أنظر الموقع الالكتروني: -http://fathichamkhi.over-blog.com/article

- محمد فائق، "**حقوق الإنسان في عصر العولمة**"، تاريخ التصفح 2021/12/5 أنظر الموقع الالكتروني:

- lhttp://www.ibn-rushd.org/arabic/M_Fayek-arab.htm

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

ثالثا :المراجع باللغة الأجنبية

1/ Les ouvrages :

1-Manfred Nowak, **Introduction to the international human right regime**, Braille academic publishers, the Netherlands, 2002.

2- Sandrine Turgis, **Les interactions entre les normes internationales relatives aux droits de la personne**, 1ére édition; éditions Apédone, France , 2010.

3-James Harrison, **The human rights impact of the world trade organization**,1st edition, Oxford hart publishing, UK, 2007.

2/ Les articles de revues

1-Tony Evans, "Power hegemony and the universalization of human rights", in: Human rights , Fifty years on a Reappraisal, Manchester University press,U K, 1988.

2-Lauren Boisson De Chazournes , « Institutions financières internationales, mondialisation et droits de l'homme », in: La déclaration universelle des droits de l'homme 1948 - 2008 réalité d'un idéal commun?, 1er edition, La documentation française, Paris, 2009.

3-Mireille Delmas-Marty,« Commerce mondiale et protection des droits de l'homme »,in : Commerce mondial et protection des droits de l'homme, éditions Bruylant, Bruxelles, 2001.

4-Thiebault Flory et Nicolas Ligneul, « Commerce internationale, droits de l'homme, mondialisation: les droits de l'homme et l'organisation mondial du commerce », in: Commerce et protection des droits de l'homme, éditions Bruylant,Bruxelles,2001.

5-François Gianviti, "Economic, social and cultural human rights in the international monetary fund", in : non-state actors and human rights, Oxford university press, New York, 2005.

6-Meyer-Bisch, « L'économie des droits de l'homme le réalisme d'une confiance commune », in: La déclaration universelle des droits de l'homme1948-2008 réalité d'un idéal commun 1er edition, La documentation française, Paris, 2009.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

7-Fracis Maupin, « Mondialisation de l'économie et universalité de la protection des droits des travailleurs », in : Commerce mondial et protection des droits de l'homme, éditions Bruylant, Bruxelles, 2001.

8-Robert Badinter, « Comment la mondialisation agit-elle sur les droits de l'homme au travail », in: Les droits de l'homme et les droits de l'enfant face à la mondialisation, La documentation francaise, France, 2000.

3/ LES SITES WEB:

Philip Alston, **Rethinking the world's Bank's approch to human rights, seen the 15/12/2020 In:** *www.law.nyu.edu/.../Philip_Alston_Annual_Workshop_Keynote.p*, P 07.

Avignon Sylvie, « **Les salaries et le droit du travail face à la mondialisation»,** consulté le 1/12/2020 www.aderse.org/.../Les%20salaries%20et%20le%20dr

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

دور منظمة العمل الدولية في حماية الحق في العمل

Le rôle de l'organisation international du travail dans la protection du droit au travail

د. زاير الهام ، جامعة تلمسان، الجزائر - Dr Zair Ilhem /university de Tlemcen

ملخص:

تعد منظمة العمل الدولية أول وكالة دولية متخصصة تسعى إلى تحقيق السلام الاجتماعي العالمي ولقد لعبت هذه المنظمة دورا مهما في تطوير التشريعات العمالية والاجتماعية في العالم، وهو ما أدى إلى حصول المنظمة على موافقة الدول على طائفة كبيرة من الحقوق العمالية إلا أن جهودها غير كافية إذ سجلت انتهاكات عديدة على الحق في العمل وهذا راجع إلى غياب عنصر الإلزام في قراراتها إضافة الى عدم تقريرها لعقوبات عند تحقيق المخالفة.

Résumé

L'Organisation internationale du travail est la première agence internationale spécialisée qui cherche à réaliser la paix sociale mondiale. L'organisation a joué un rôle important dans le développement de la législation du travail et sociale dans le monde, ce qui a conduit l'organisation à obtenir l'approbation des États sur une large échelle. Large éventail de droits du travail, mais ses efforts sont insuffisants. Nombreuses violations du droit au travail, et cela est dû à l'absence d'un élément d'obligation dans ses décisions, en plus de son omission de signaler les sanctions lorsque la violation fait l'objet d'une enquête.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

مقدمة:

تعتبر منظمة العمل الدولية هيئة دولية متخصصة تسعى الى تحقيق السلام الاجتماعي العالمي القائم على العدالة من خلال توحيد و تنظيم قواعد العمل وفق مبدأ الوظيفية،[1] نشأت المنظمة بعد الحرب العالمية الاولى وكان دستورها يشكل الجزء 13 من معاهدة فرساي وقد ارتبطت بالأمم المتحدة سنة 1946 في مؤتمر مونترو، ويقع مقرها في جنيف بسويسرا وقد بلغ عدد الدول الأعضاء في المنظمة 175 دولة عضو سنة 2003، وقد تمكنت من عقد حوالي 50 مؤتمرا دوليا انتهت بإبرام عدد كبير من الاتفاقيات الدولية وما يقارب من 180 اتفاقية وتوصية ترمي جميعها إلى حماية العمال بمختلف فئاتهم.[2]

وقد أشارت ديباجة دستور المنظمة إلى المبادئ التي يمكن من خلالها تحقيق أهدافها وهي: القضاء على البطالة، حماية النساء و الأطفال، الأجر المتكافئ عن العمل المماثل، تنظيم ساعات العمل. ولقد لعبت المنظمة دورا مهما في تطوير التشريعات العمالية و الاجتماعية في العالم انطلاقا من السياسية التشريعية للمنظمة التي تقضي بأن المؤتمر العام للمنظمة يوافق بأغلبية الثلثين على مشروعات الاتفاقات الخاصة بهذه الموضوعات وهو ما أدى إلى حصول المنظمة على موافقة الدول على طائفة كبيرة من الحقوق العمالية حيث أنه سنة 1939 بلغت المجموعة الدولية لقانون العمل 67 اتفاقية تم التصديق عليها من جانب 46 دولة إضافة إلى التوصيات الصادرة عن أجهزة المنظمة.[3]

وقد اعتمدت الدورة 26 للمؤتمر العام للمنظمة المعقودة في فيلادلفيا في ماي 1944 اعلانا بشأن أهداف وأغراض منظمة العمل الدولية وهو المعروف بإعلان فيلادلفيا وقد أدرجت أهداف اخرى بموجب التعديل الذي أدخل على دستور المنظمة سنة 1946 وأرفق نص الإعلان بالدستور و أدرجت الأهداف التي جاءت في هذا الإعلان ضمن الأهداف التي ينبغي أن تنهض بها المنظمة.

ويؤكد الإعلان أن لجميع البشر بغض النظر عن العرق أو العقيدة أو الجنس الحق في التمتع بكل من الرفاهية المادية و التقدم المعنوي في جو من الحرية والكرامة والضمان الاقتصادي والفرص المتكافئة، ويضيف أن تهيئة الظروف التي من شأنها أن تجعل تحقيق ذلك ممكنا يجب أن تكون الهدف الرئيسي للسياسات الوطنية و الدولية، ويعترف الإعلان بالتزام المنظمة رسميا بأن تدفع قدما البرامج التي من شأنها أن تحقق الاستخدام الكامل ورفع مستويات المعيشة والاعتراف بحق المفاوضة الجماعية و مد نطاق

---

[1] وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2015، ص65.

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

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

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

الضمان الاجتماعي، كما يتضمن تعهدا بأن تتعاون المنظمة مع الهيئات الدولية الاخرى لبلوغ ما تضعه من أهداف وللارتقاء بصحة و تعليم و رفاه جميع الشعوب.[1]

وتتكون منظمة العمل الدولية من ثلاث فروع أساسية: هي المؤتمر العام للمنظمة ومجلس الإدارة ومكتب العمل الدولي إضافة إلى اللجان الدائمة والمؤقتة، وحتى يتسنى للمنظمة حماية الحقوق والحريات الواردة في دستورها فقد أقرت جملة من الأليات الهادفة لحماية هذه الحقوق والحريات،[2]فما هو دور منظمة العمل الدولية في حماية الحق في العمل؟ وعليه سوف يتم تقسيم هذا البحث إلى محورين نتطرق في الأول إلى سياسات التشغيل و السياسة الاجتماعية أما المحور الثاني فسوف نخصصه لآليات منظمة العمل الدولية لحماية الحق في العمل.

المبحث الأول: اهتمام منظمة العمل الدولية بالتشغيل والسياسة الاجتماعية

فيما يخص التشغيل (المطلب الأول)تنصرف عبارة التشغيل في مفهومه الواسع إلى عملية توجيه العمال في مناصب معينة وأساليب وكيفيات ضمان استمرارية العمل وترقيتهم.

أما السياسة الاجتماعية(المطلب الثاني) فهي تقوم على مجموعة من الأهداف والغايات تنصب في مجملها حول ضرورة و حتمية رفع مستوى معيشة العمال و تنظيم و حماية الأجور و القضاء على التمييز بين العمال مرتكزة في ذلك على معايير قاعدية دقيقة كما تشكل في مغزاها خطة ممنهجة لمكافحة البطالة وترقية العمالة بشرط أن تتوفر على احصاءات قاعدية بشأن العمل.[3]

المطلب الأول: التشغيل

تنصرف عبارة التشغيل في مفهومه الواسع إلى عملية توجيه العمال في مناصب معينة وأساليب وكيفيات ضمان استمرارية العمل وترقيتهم غير أن ميزة العمومية التي يتسم بها هذا المصطلح تستلزم التركيز على المقتضيات العملية من خلال القواعد الدنيا لضمان المساواة في فرص الشغل والمعاملة ومكافحة العمل الشاق وسياسة التشغيل ومكافحة البطالة والتكوين المهني للعمال والقواعد الأساسية للصحة والسلامة في العمل.

---

[1] أحمد سليم سعيفان، الحريات العامة و حقوق الإنسان دراسة تاريخية و فلسفية و سياسية و قانونية مقارنة، الجزء 2، الطبعة 1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، 2010، ص 342.

[2] تهتم منظمة العمل الدولية بنوعين من الحقوق والحريات: الحقوق المدنية والسياسية كحرية التعبير وحرية الاشتراك في النقابات وحرية التجمع السلمي،2: الحقوق الاقتصادية والاجتماعية الثقافية كالحق في العمل والحق في تشكيل النقابات وحق الانتماء إلى النقابة التي يختارها الشخص والحق في الضمان الاجتماعي والحق في مستوى معيشة كاف و ملائم والحق في السكن.

[3]خاموش عمر عبد الله، دور السلطات الثلاث في حماية الحقوق و الحريات منشورات زين الحقوقية ، الطبعة 1، بيروت لبنان، 2019 ، ص58
.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

الفرع الأول: سياسة التشغيل

من أجل تنشيط التنمية الاقتصادية والاستجابة لحاجيات اليد العاملة وحل مشكلة البطالة والنقص في مجال التشغيل اعتمدت الاتفاقية رقم 122 بشأن سياسة العمالة لعام 1964 حيث جاء في المادة الأولى فقرة 1 بأن:" تعلن كل دولة عضو وتتابع كهدف أساسي سياسة نشطة ترمي إلى تعزيز العمالة الكاملة المنتجة والمختارة بحرية بغية تنشيط النمو الاقتصادي والتنمية ورفع مستويات المعيشة وتلبية المتطلبات من القوى العاملة و التغلب على البطالة و البطالة الجزئية".[1]

وتضيف الفقرة 2 تعداد الأهداف التي تكفلها السياسة الوطنية للعمالة وهي:

- توفير فرص عمل لجميع المحتاجين إلى عمل و الباحثين عنه.
- أن يكون هذا العمل منتجا بقدر الإمكان
- أن يتاح لكل عامل حرية اختيار العمل وأن توفر أفضل فرصة ممكنة لشغل الوظيفة التي تناسب قدراته ومؤهلاته وأن يستخدم مهاراته ومواهبه بغض النظر عن العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الانتماء الوطني أو الأصل.

وتكمل الاتفاقية 122 بالتوصية 122 بشأن سياسة العمالة و مبادئها العامة وأكدت على ضرورة اتخاذ تدابير ملائمة لمواجهة مشاكل التخلف الاقتصادي وتنسيق التعاون الدولي لذلك بينت الإجراءات العامة والانتقالية لسياسة العمالة ومشاكل العمالة في الدول النامية تحديدا والتدابير التي ينبغي أن يتخذها أصحاب العمل والعمال لتعزيز تحقيق العمالة المنتجة بحرية والجهود الدولية الرامية إلى تحقيق أهداف الشغل وعرض مقترحات بشأن أساليب تطبيقها.

وفي عام 1978 أعدت أحكام تكميلية بخصوص سياسة العمالة بموجب التوصية رقم 169 وقد ركزت على المبادئ العامة لسياسة العمالة و ضرورة تشجيعها لتكون بمثابة وسيلة لتأمين التطبيق العملي للحق في العمل وركزت أيضا على تشغيل الشباب والفئات الضعيفة التي تلاقي صعوبات في العثور على عمل كالنساء والأطفال والمعوقين والعمال المسنين والعمال المهاجرين والعاطلين عن العمل منذ أمد طويل ومراعاة السياسات التكنولوجية باعتبار أن التطور التكنولوجي يشكل عنصرا رئيسيا في سياسة التنمية الوطنية وعاملا هاما في زيادة الطاقة الإنتاجية وضرورة أن تعترف السياسة الوطنية للعمالة بأهمية الأنشطة الاقتصادية التي تجرى خارج الهياكل الاقتصادية المؤسسية بوصفها مصدرا للوظائف في القطاع غير النظامي والمؤسسات الصغيرة باعتبارها مصدرا للوظائف وإدارة لمكافحة البطالة وبرامج الاستثمار العامة و الخاصة للأشغال العمومية والتعاون الاقتصادي الدولي والهجرة الدولية.

[1] وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، المرجع السابق، ص 126.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

الفرع الثاني : المساواة في الفرص و المعاملة

يتماشى مبدأ المساواة في الفرص و المعاملة مع روح دستور منظمة العمل الدولية حيث أكد على ضرورة ضمان معاملة اقتصادية منصفة لكل العمال المقيمين في البلاد بطريقة قانونية وورد في إعلان فيلاديفيا قاعدة مماثلة أخذت بعدا عالميا بصيغتها المجردة حيث نصت على انه:" لكل الكائنات البشرية أيا كان العرق أو المعتقد أو الجنس الحق في مواكبة التقدم المادي والروحي في حرية و كرامة من خلال الأمن الاقتصادي وعلى أساس فرص متكافئة".[1]

وقد تجلت بعض مظاهر المساواة وعدم التمييز في الاتفاقية رقم 100 عام 1951 المتضمنة المساواة في الأجر حيث نصت المادة 1 فقرة ب على المساواة في الأجر لليد العاملة من الجنسين بالنسبة لعمل ينطوي على قيمة متساوية أي كل نشاط مأجور من نفس الطبيعة، وفي ذات السياق أوردت المادة 11 من اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بإزالة كافة أشكال التمييز ضد المرأة مبدأ المساواة بين الجنسين في العمل.[2]

كما تواصل التأكيد على أهمية مبد المساواة في الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة لعام 1958 وبمفهوم هذه الاتفاقية ينصرف مصطلح التمييز إلى اي تفريق أو استبعاد أو تفضيل أو إقصاء أو مفاضلة يبنى على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي والذي يؤدي إلى الإضرار بالمتكافئ في الفرص أو المعاملة في مجال الاستخدام أو المهنة كما ينصرف إلى أي تمييز اخر من ذات الطبيعة تحدده كل دولة متعاقدة بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل و للعمال أو أجهزة أخرى متخصصة.[3]

ولمكافحة التمييز تلتزم كل دولة متعاقدة بوضع سياسة وطنية ملائمة للظروف والممارسات المحلية تحقق من خلالها ترقية مبدأ تكافئ الفرص في مجال الاستخدام و المهنة و إزالة التميز في مجال إلغاء القوانين و الممارسات الإدارية المنافية للمبدأ و اتخاذ التدابير عملية في هذا الشأن،[4] وبذلك تتيح لكل عامل فرصة الحصول على تكوين مهني وعلى التدريب والاستخدام و الحصول على عمل والاستفادة من ظروف عمل مقبولة والحصول على ترقية في الوظيفة حسب الخبرة والمؤهلات المتراكمة لدى الشخص المعنى والاستفادة من الإعانات الاجتماعية والحصول على الأمن الوظيفي و المساواة في الأجر مقابل العمل المتساوي في القيمة و لتحقيق هذه الأهداف تلتزم الدول باتباع سياسات ملائمة ومن ذلك:[5]

---

[1] وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، المرجع السابق، ص128.

[2] عبد العال الديربي، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، الطبعة1، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2013، ص244.

[3] وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، المرجع السابق، ص 129.

[4] المادة 2 من الاتفاقية رقم 111 لعام1958 ينظر الموقع الالكتروني:https://www.ilo.org/legacy/arabic/dialogue/ifpdial/llg/list.htm

[5] المادة 3 من الاتفاقية رقم 111 لعام 1958 ينظر الموقع الالكتروني:https://www.ilo.org/legacy/arabic/dialogue/ifpdial/llg/list.htm

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

- التعاون بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من أجل تشجيع قبول سياسة القضاء على التمييز و الالتزام بها،
- إعداد قوانين و برامج تربوية لضمان قبول هذه السياسات و الالتزام بها،
- إلغاء الأحكام القانونية و تعديل الممارسات بما يتسق و سياسات مكافحة التمييز،
- ضمان تطبيق السياسات الموضوعة ضمن أنشطة التوجيه المهني والتدريب و خدمات التوظيف تحت إشراف سلطة وطنية.

بالمقابل لا تعد كذلك التقييدات التي تدرج ضمن التشريعات المحلية تجاه العمال الأجانب لاسيما ما يمس ببعض المهن فتعطى الأولوية لأصحاب التخصصات المطلوبة لشغل الوظيفة ولا تعد كذلك التقييدات التي تدرج في التشريعات المحلية تجاه العمال الأجانب لاسيما ما يمس بمصالح الدولة إضافة إلى المقتضيات الضرورية لممارسة بعض الأعمال الماسة بحرية الرأي كالمناصب العليا التي تتطلب انتماء سياسي لضمان الولاء و الثقة وواجب التحفظ بما يضمن الأمن القومي و استبعاد الأشخاص الذين سبق أن تورطوا في أنشطة ضارة بأمن الدولة و استبعاد بعض الفئات بغرض حمايتهم كاستبعاد النساء من الوظائف التي تتطلب جهدا بدنيا معتبرا ولا يعد تمييزا أيضا اشتراط الانتماء إلى عقيدة دينية معينة للحصول على منصب في هيئة دينية.

وجاء في المادة 04 من الاتفاقية رقم 159 المنضمة إعادة الإدماج المهني و تشغيل الأشخاص المعوقين لعام 1983 التزام عام باحترام مبدأ المساواة في الفرص بين العمال المعوقين و بقية العمال وزيادة على ذلك أشارت الاتفاقية رقم 158 عام 1982 إلى حالات التمييز التي تجعل التسريح غير مبرر كاتخاذ هذا الإجراء بسبب انخراط العامل في نقابة أو ممارسة نشاط نقابي أو تمثيل العمال أو الحالة المدنية أو المسؤولية العائلية أو الحمل أو الغياب عن العمل خلال عطلة الأمومة.[1]

الفرع الثالث: مكافحة العمل الجبري

وضعت المادة 01 من الاتفاقية رقم 29 بشأن العمل الجبري لعام 1930 التزاما على عاتق الأطراف المتعاقدة بإلغاء العمل الشاق أو الجبري وبمفهوم المادة 02 فقرة 01 يقصد بهذا الاخير كل عمل أو خدمة يفرض على أي شخص تحت التهديد بعقوبة معينة تجعله متجردا من الإرادة وهي قاعدة نسبية تعرف بعض الاستثناءات أوردتها ذات الاتفاقية.

[1] وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، المرجع السابق،ص133.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

كما اشارت الاتفاقية الى بعض فئات العمال التي ينبغي حمايتها من العمل الجبري و يتعلق الأمر بالمرأة والأحداث لمن هم دون الثامنة عشر ومن تزيد أعمارهم عن الخامسة والأربعين والعجزة والعمال الذين يؤدون أعمالا لحساب الأشخاص الطبيعية و المعنوية في المناجم و الأعمال لأغراض غير ضرورية أو ملحة بما فيها العمل الزراعي.[1]

وتؤكد المادة 10 فقرة 01 على أن : يلغي بالتدريج العمل الجبري الذي يقضى كضريبة والعمل الجبري الذي يلجا إليه رؤساء يمارسون وظائف إدارية من أجل تنفيذ أشغال عامة.

كما وضع شرط الحد الأقصى بألا يزيد عن ستين يوما بالنسبة لفترة 12 شهر على أن تشمل أيام الالتحاق بالعمل والعودة إليه و تسلم شهادة بهذا الخصوص ويضاف شرط الخضوع لنفس الأوقات العادية للعمل على أن يستفيد العامل من الراحة الأسبوعية و تجنب العمل في منطقة أين يواجه صعوبة في التغذية أو يعمل في أو التغذية أو يعمل في مناخ يهدد صحته.[2]

كما دعمت الاتفاقية رقم 29 بالاتفاقية رقم 105 بشأن إلغاء العمل الجبري لعام 1957 حيث الزمت الدول الأعضاء بالإلغاء الفوري والكلي للعمل الجبري الذي يفرض كجزاء او كعقوبة اذا كان يرمي لأن يكون:[3]

- أسلوبا للإكراه أو التوجيه السياسي أو لمعاقبة أشخاص بسبب أراء سياسية أو أراء تتعارض ايديولوجيا مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم أو التصريح بهذه الأراء،
- أسلوبا الاستغلال اليد العاملة أو لاستخدامها لأغراض تتعلق بالتنمية الاقتصادية،
- إجراءا تاديبيا في العمل، عقوبة بسبب المشاركة في الإضراب،
- إجراءا تمييزيا عرقيا أو اجتماعيا أو وطنيا أو ديني،

وقد ظهرت تغرات كثيرة في الصكوك السارية ما دفع بالمؤتمر إلى اعتماد احكام تكميلية تقرر أن تشكل مضمون التوصية رقم 203 عام 2014 بشأن العمل الجبري حيث الزمت الدول الأعضاء بجمع وتحليل ونشر معلومات أكيدة ومفصلة تخص جنس وسن وجنسية الضحايا وطبيعة وحجم العمل الجبري لضمان تقييم التطور المنجز لذلك تتبع أساليب وقائية ترمي الى ترقية الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وإعداد برامج لمكافحة التمييز وعمل الأطفال كما تتولى اتخاذ تدابير فعالة من أجل القيام بعمل ضد أسباب

---

[1] وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، المرجع السابق،ص134.

[2] وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، المرجع السابق، ص136.

[3] الاتفاقية رقم 105 لسنة 1957 بشان السخرة والعمل الجبري. ينظر موقع منظمة العمل الدولية https://www.ilo.org/legacy/arabic/dialogue/ifpdial/llg/list.htm

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

الضعف المفضي إلى العمل الجبري وحملا تحسيس في الأوساط المعرضة لهذا العمل بغرض مواجهة الاستخدام القائم على الغش والتعسف والعقوبات ذات الصلة ووضع برامج التكوين المهني لفائدة السكان المعرضين لهذه الظاهرة واعداد تشريعات تضمن الحماية وتوفير خدمات التوجيه والإعلام لفائدة المهاجرين.

الفرع الرابع: دوائر التوظيف العامة

لتعزيز نظام العمالة اعتمدت الاتفاقية رقم 88 بشأن تنظيم إدارات التوظيف عام 1948 وقد نصت المادة الاولى على أن:" كل عضو يصدق على الاتفاقية أن يحتفظ بإدارة العامة أو يكفل الاحتفاظ بإدارة عامة تشرف على التوظيف مجانا ويكون الواجب الأساسي لهذه الإدارة أن تكفل بالتعاون مع الهيئات العامة والخاصة المعنية أفضل تنظيم ممكن لسوق العمل باعتبار ذلك يعد جزءا لا يتجزأ من البرنامج القومي لتحقيق العمالة الكاملة والعمل على تنمية الموارد الإنتاجية والانتفاع بها.[1]

وتكمل الاتفاقية رقم 88 بالتوصية رقم 83 بشأن تنظيم إدارات التوظيف لعام 1948 حيث بينت بأن إدارات الاستخدام العامة المجانية تتألف من إدارة مركزية ومكاتب محلية بالإضافة إلى مكاتب إقليمية عند الضرورة ولتعزيز تطوير إدارات التوظيف وفق أسس موحدة تتخذ تدابير تكفل إصدار الإدارة المركزية تعليمات تطبق على المستوى الوطني ووضع معايير دنيا بخصوص العاملين وإعداد الترتيبات المادية في مكاتب التوظيف وتولي الحكومة إدارة التوظيف ووضع تقارير دورية من طرف الهيئات الإدارية الدنيا وتحويلها الى الإدارات العليا وتفتيش المكاتب الإقليمية والمحلية و عقد مؤتمرات يحضرها الموظفون وضرورة اتخاذ تدابير تتضمن إنشاء مكاتب توظيف مستقلة لتلبية حاجيات أصحاب العمل والعمال في بعض المهن كما تتولى ادارة التوظيف جمع المعلومات بخصوص سوق العمل تراعي الاحتياجات الحالية والمحتملة من العمل وتجري دراسات بشأن أسباب وأثار البطالة وتشغيل فئات معينة كالمعوقين والأحداث ورصد العوامل المؤثرة على مستوى ونوع العمالة والتوجيه المهني.[2]

المطلب الثاني: السياسة الاجتماعية

تقوم السياسة الاجتماعية على مجموعة من الأهداف والغايات تنصب في مجملها حول ضرورة وحتمية رفع مستوى معيشة العمال وتنظيم وحماية الأجور والقضاء على التمييز بين العمال مرتكزة في ذلك على معايير قاعدية دقيقة كما تشكل في مغزاها خطة ممنهجة لمكافحة البطالة وترقية العمالة بشرط أن تتوفر على احصاءات قاعدية بشأن العمل.[3]

---

[1] وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، المرجع السابق،ص140.

[2] وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، المرجع السابق،ص138.

[3] خاموش عمر عبد الله، دور السلطات الثلاث في حماية الحقوق والحريات منشورات زين الحقوقية ، الطبعة 1، بيروت لبنان، 2019 ، ص58
.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

الفرع الأول: أهداف السياسة الاجتماعية و معاييرها القاعدية

حددت الاتفاقية رقم 117 بشأن السياسة الاجتماعية لعام 1962 أهداف هذه الاخيرة و معاييرها القاعدية فجاءت الديباجة لتؤكد بأن التنمية الاقتصادية يجب أن تكون بمثابة أساس التقدم الاجتماعي وينبغي اتخاذ الخطوات الممكنة لإثارة اهتمام السكان و إشراكهم في تخطيط و تنفيذ تدابير هذا المسعى و تشير المادة الأولى إلى أن:

1- توجه جميع السياسات في المقام الأول نحو كفالة رفاه و تنمية السكان وحفز رغبتهم في التقدم الاجتماعي.

2- تصاغ جميع السياسات عامة النطاق مع إيلاء الاعتبار الواجب لتأثرها على رفاه السكان.[1]

و تؤكد المادة 2 على أن رفع مستوى المعيشة يعتبر الهدف الرئيسي عند تخطيط التنمية الاقتصادية وللقيام بهذه العملية تتخذ خطوات عملية للتوفيق بين التنمية الاقتصادية والتطور السليم للجماعات المعنية و بذل جهود لتجنب تفكك الحياة العائلية و الوحدات الاجتماعية التقليدية ومن ذلك :[2]

- إجراء دراسات دقيقة عن أسباب و نتائج حركة الهجرة واتخاذ الإجراءات المناسبة عند الضرورة،
- النهوض بتخطيط المدن والقرى في المناطق التي يتركز فيها السكان بسبب الاحتياجات الاقتصادية،
- منع اكتظاظ السكان في المناطق الحضرية و القضاء عليه،
- تحسين مستوى المعيشة في المناطق الريفية وإقامة صناعات مناسبة فيها عندما يتوفر قدر كاف من الأيدي العاملة.

وتظم التدابير التي يتعين على السلطات اتخاذها لتعزيز الطاقة الإنتاجية للمزارعين وتحسن مستوى معيشتهم ما يلي:[3]

- القضاء على أسباب المديونية المزمنة،
- مراقبة انتقال ملكية الأراضي الزراعية إلى غير المزارعين،
- مراقبة ملكية الأراضي و الموارد و الانتفاع منها لضمان استغلالها بما يحقق أكبر فوائد للسكان،

[1] تعد الاتفاقية رقم 117 مراجعة للاتفاقية رقم 82 بشأن السياسة الاجتماعية في الأراضي التابعة لعام 1947.

[2] المادة 2 من الاتفاقية رقم 117 عام 1962 ينظر الموقع الإلكتروني:https://www.ilo.org/legacy/arabic/dialogue/ifpdial/llg/list.htm

[3] المادة 4 من ذات الاتفاقية .

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

- الإشراف على نظم حيازة الأراضي و ظروف العمل فيها لضمان حصول العمال على الفوائد التي تنجم عن تحسين الإنتاجية،
- تخفيض تكاليف الإنتاج والتوزيع عن طريق إنشاء تعاونيات للمنتجين و المستهلكين.

زيادة على ذلك يشجع تحديد الأجور الدنيا عن طريق الاتفاقات الجماعية التي يتفاوض بشأنها بحرية بين النقابات الممثلة للعمال المعنين وأصحاب العمل أو منظماتهم و يتخذ ما يلزم من تدابير لضمان دفع الأجور المستحقة بطريقة سليمة تفرض على أصحاب العمل تنظيم سجلات للأجور المدفوعة و تقديم بيانات بها، كما تجلت أهداف السياسة الاجتماعية في التوصية رقم 115 عام 1967 المتضمنة إسكان العمال فقد بينت أهداف السياسة الإسكان في توفير بيئة ملائمة لكل العمال وأسرهم بحيث لا يكلف العمال إلا نسبة معقولة من دخله لذلك تتشكل هيئة مركزية تكون مسؤولة عن دراسة و تقييم الاحتياجات ووضع برامج الإسكان ويوكل أصحاب العمل مهمة توفير مساكن العمال إلى وكالات مستقلة مثل التعاونيات وجمعيات الإسكان ومن جهتها تتخذ السلطة المختصة التدابير المناسبة لضمان تنفيذ هذه البرامج وتوفير الإمكانات المالية ووضع معايير السلامة وتوافق البرامج مع أساليب التخطيط المدن والريف على أن تسترشد بالاقتراحات المرفقة بالتوصية التي فصلت معايير الإسكان وأساليب التمويل وتدابير تعزيز كفاءة صناعة البناء وسياسة الإيجارات والتخطيط الإقليمي.[1]

الفرع الثاني: الحماية من البطالة

يندرج موضوع مكافحة البطالة ضمن أولويات منظمة العمل الدولية منذ نشأتها حيث نال اهتمام المؤتمر العام فاعتمد الاتفاقية رقم 02 بشان البطالة لعام 1919 بغرض التصدي لهذه الظاهرة و معالجة نتائجها وتضمنت الاتفاقية رقم 44 بشأن ضمان التعويضات أو الإعانات للعاطلين رغم إرادتهم لعام 1934 إذ تنص المادة الأولى على أنه: تتعهد كل دولة تصادق على الاتفاقية من خلال إقامة نظام يكفل للعاطلين رغم إرادتهم ممن تنطبق عليهم الاتفاقية:

أ- تعويضا و يقصد به مبلغا يدفع بنسبة أقساط الاشتراك المدفوعة عن استخدام المستفيد سواء في نظام الزامي أو اختيار،

ب- إعانة و يقصد بها مبلغا لا يمثل تعويضا أو منحة لكنه قد يكون أجرا عن استخدام في أعمال الاعانة،

ج- شكلا يجمع بين التعويض و الإعانة.

---

[1] سعدى محمد الخطيب أسس حقوق الانسان في التشريع الديني والدولي، الطبعة 1،منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، 2010،ص 103.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

وتكمل الاتفاقية رقم 44 بالتوصية رقم 44 عام 1934 بشأن ذات الموضوع حيث قامت بتفصيل المسائل المجملة والخاصة بالتأمين ضد البطالة و كيفية تقديم المساعدة للعاطلين عن العمل كما تدعمت بالتوصية رقم 45 بشأن البطالة الشباب عام 1935 وركزت على مخاطر البطالة غير إرادية والتي من شأنها تهديد أخلاق الأحداث وإضعاف مهاراتهم و تناشد الدول باتخاذ تدابير لمعالجة المشكلة.[1]

ونظرا لتعقد الظاهرة و تفاقم الأزمات الاقتصادية بات من الضروري تدعيم النظام القانوني بأحكام جديدة فصدرت الاتفاقية رقم 168 بشأن ترقية الشغل والحماية من البطالة عام 1988 فقد ألزمت الدول الأطراف باعتماد سياسة وطنية تهدف إلى ترقية العمالة الكاملة والمنتجة على أن تشمل فئات الأشخاص الذين يواجهون صعوبات في إيجاد منصب عمل دائم (المرأة الشباب، المعوقون، المسنون، البطالون لمدة طويلة، العمل المهاجرون الذي مستهم التغيرات البنيوية).[2]

إن هذه السياسة تتصدى للبطالة الكاملة و يقصد بها حالة فقدان بسبب استحالة الحصول على عمل ملائم بالنسبة لشخص قادر و مهيأ للعمل و في حالة بحث فعلي عن عمل و تمتد أيضا الى المسائل التالية:

- البطالة الجزئية بسبب التقليص الجزئي للمدة القانونية للعمل،
- تعليق أو تقليص الفائدة المادية بسبب تعليق جزئي للعمل دون توقيف علاقة العمل لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو بنيوية.

في كل الأحوال ينبغي أن تستفيد من الإعانات الاجتماعية ثلاث فئات على الأقل مما يلي:

- الشباب الذين انهوا التكوين المهني أو الدراسة أو الخدمة العسكرية الإجبارية،
- كل شخص أنهى فترة مخصصة لتعليم طفل أو معالجة مريض أو معاق أو مسن،
- كل شخص توفى زوجه ولا يستفيد من الحق في أداء الوارث،
- الشخص الذي حصل على طلاق أو انفصال،
- المحبوس بعد المغادرة النهائية للمؤسسة العقابية،
- فئة الراشدين الذين تنهوا فترة تكوين بما فيهم المعطوبين،

[1] وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، المرجع السابق، ص 149.

[2] الاتفاقية رقم 168 لسنة 1988 بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ينظر موقع منظمة العمل الدولية https://www.ilo.org/legacy/arabic/dialogue/ifpdial/llg/list.htm

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

- العمال المهاجرين لدى عودتهم إلى البلد الاصل،
- الأشخاص الذين سبق لهم أن عملوا لحسابهم الخاص.

وتستكمل الاتفاقية رقم 168 بالتوصية رقم 176 بشأن النهوض بالعمالة و الحماية من البطالة لعام 1988 وقد وضعت جملة من المقترحات من ذلك أن يكون النهوض بالعمالة الكاملة و المنتجة بحرية بكل الوسائل المناسبة بما فيها الضمان الاجتماعي هدفا له الأولوية في السياسة الوطنية و ينبغي أن تنظر كل دولة عضو في تشجيع التنقل المهني و الجغرافي وأن تمنح إعانات مؤقتة تنازلية تعوض انخفاض الأجر الناتج عن إعادة الإدماج المهني و إعانات لتغطية نفقات السفر و نقل الأمتعة و مكافاة إنهاء الخدمة و إعانة الاستقرار وأن تتيح للأشخاص محل الحماية تسهيلات للقيام بأشغال مؤقتة بأجر من أجل تحسين فرص حصولهم على عمل منتج أن تتيح للعاطلين عن العمل الذين يرغبون في إقامة مؤسسة خاصة بهم أو مزاولة نشاط اقتصادي اخر عونا ماليا و خدمات استشارية وينبغي في حالة البطالة الجزئية أن تدفع الإعانات في شكل مدفوعات دورية تعوض بإنصاف فقدان الكسب الناتج عن البطالة ولا يجوز أن تحسب وفقا لنقص مدة العمل و ينبغي أن تبذل الدول جهودها للتوسيع التدريجي لتشريعها المتعلق بإعانة البطالة وحماية العمال الذين يواجهون صعوبات خلال فترة انتظار ما.

كما تدعم هذا النظام بالتوصية رقم 189 بشان الظروف العامة لخلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة لعام 1998 وقد ورد في البند 02 التزام الدول الاعضاء باعتماد تدابير مناسبة بغية اقرار دور هذه المنشآت في النهوض بالعمالة الكاملة و المنتجة و المختارة بحرية وزيادة فرص كسب الدخل و تكوين الثروة وزيادة المشاركة الاقتصادية للمجموعات المحرومة و التدريب و تنمية الموارد البشرية و توخيا لإيجاد بيئة تؤدي إلى تطور المنشأة يتعين اعتماد الموارد البشرية و توخيا لإيجاد بيئة تؤدي الى تطور المنشاة يتعين اعتماد و تنفيذ سياسات مالية و سياسات استخدام مناسبة تكفل تكافؤ الفرص في الحصول على الائتمان والعدالة الضريبية وتضمن تطبيق تشريعات العمل دون تمييز وتزيل القيود التي تواجه تطورها وينبغي تعزيز قدرتها على استحداث الوظائف من خلال وضع مخطط لتشغيل المشاريع ومتابعتها وتقديم الخدمات الاستشارية والارتقاء بالمهارات الإدارية كما ينبغيان تساهم المنظمات المعنية في تنمية المنشآت من خلال عرض مشاغلها على الحكومة.[1]

الفرع الثالث: إحصائيات العمل

يلتزم كل طرف صادق على هذه الاتفاقية بإبلاغ المكتب الدولي للعمل بالإحصائيات التي تم جمعها ونشرها والمعلومات المتعلقة بهذه العملية على أن تنجز بطريقة تجعلها تمثل البلاد ككل كما ينبغي أن تجمع

[1] وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، المرجع السابق، ص154.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

الاحصائيات الخاصة بتكلفة اليد العاملة والأجور لكل فروع النشاطات الاقتصادية الهامة وأن تطابق كافة الإحصائيات المعطيات الخاصة بالشغل ومدة العمل ويتم حساب مؤشرات أسعار الاستهلاك بحساب المتغيرات الزمنية لأسعار المواد الأكثر انتشار في العادات الاستهلاكية لمجموع السكان.

وتكمل الاتفاقية رقم 160 بالتوصية رقم 170 عام 1985 بشأن ذات الموضوع التي تضمنت التأكيد على ضرورة تصنيف الإحصاءات الجارية للسكان النشطين اقتصاديا وللعمالة والبطالة بواقع مرة على الأقل كل سنة، وتراعي الجنس والفروع الاقتصادية ومجموعات العمر ويتخذ إجراء مماثل بشأن متوسط الكسب وساعات العمل.[1]

المبحث الثاني: آليات منظمة العمل الدولية لحماية الحق في العمل

حتى يتسنى للمنظمة حماية الحقوق والحريات الواردة في دستورها فقد أقرت جملة من الآليات الهادفة إلى حماية هذه الحقوق والحريات كالتالي: المطلب الأول: نظام التقارير الدولية، المطلب الثاني: نظام الشكاوى.

المطلب الأول: نظام التقارير الدولية

يوجب دستور المنظمة في المادة 22 منه على الدول الأعضاء تقديم تقارير على فترات دورية إلى مكتب العمل الدولي بشأن الإجراءات والتدابير المتخذة من جانبها لتنفيذ اتفاقيات العمل الدولية التي أصبحت طرفا فيها ومع التقارير الحكومية وفقا للشكل الذي يحدده مجلس إدارة المنظمة بالنسبة لكل اتفاقية وهي تتضمن ما يكفي من البيانات المفصلة عن القوانين والأنظمة الوطنية ذات الصفة وعن الإجراءات المتخذة لضمان التطبيق الفعلي للاتفاقية وكذا توصيات المنظمة ومنذ 1967 تلتزم الدول بتقديم نسخ من تقاريرها إلى منظمات ارباب العمل والعمال في بلادها ولهذه المنظمات أن تبدي ملاحظاتها بشأن تطبيق الاتفاقية.

ويعرض المدير العام للمكتب ملخصا عن هذه التقارير على المؤتمر العام للمنظمة وبعد ذلك يحيله على لجنة الخبراء المختصة بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات والتي تتألف من 20 خبيرا يعملون بصفتهم الشخصية باعتبارهم شخصيات مستقلة من ذوي الصفات والسمعة الطيبة ممن تتوافر فيهم أعلى المؤهلات العلمية في المجال القانوني والاجتماعي وفي شؤون العمل وإدارته يعينهم مجلس إدارة المنظمة لمدة 3 سنوات بناء على اقتراح المدير العام لمكتب العمل الدولي وتبحث اللجنة في التقارير المقدمة وفي مدى تطابق التشريعات والممارسات الوطنية مع دستور المنظمة ومع اتفاقيات العمل الدولية.[2]

[1] وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، نفس المرجع، ص 155.

[2] عمر الحفصي فرحاتي، أدم بلقاسم قبي، بدر الدين محمد شبل، آليات الحماية الدولية لحقوق الانسان وحرياته الأساسية، المرجع السابق، ص161.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

ونظرا لكثرة عدد التقارير السنوية المقدمة إلى المنظمة بسبب زيادة عدد الدول الأعضاء وظهور مشاكل عملية كبيرة على مستوى الأجهزة المكلفة بدراسة هذه التقارير فقد قصرت المنظمة بتقديم هذه التقارير كل سنتين إلا اذا رأت أجهزة الرقابة ضرورة في أن تقدم الدولة تقريرا مفصلا في سنة بين السنتين وتهدف هذه التقارير إلى الحصول على نص كل تشريع أو لائحة وطنية في المسائل التي تعالجها الاتفاقيات وكذلك البيانات والمعلومات المطلوبة حول مختلف النواحي القانونية والعملية لتطبيق الاتفاقيات موضوع المتابعة.

حيث تنص المادة 19 من دستور المنظمة على وجوب تقديم الدول الأطراف لتقارير عن حالة التشريع الوطني وعما هو مطبق عمليا داخل إقليم الدولة فيما يتعلق بأحكام القرارات المختلفة للمنظمة وذلك الى المدير العام لمكتب العمل الدولي، كما تنص المادة 30 من دستور المنظمة على أنه وفي حالة عدم اتخاذ الدولة للإجراءات اللازمة المقررة في المادة 19 فإنه يحق لأي دولة عضو عرض المسألة على مجلس الإدارة فإذا تبين لهذا الأخير صحة الشكوى أو الملاحظة يقدم تقريرا خاصا للمؤتمر العام للمنظمة كما تلتزم الحكومات بإرسال صورة من تقريرها السنوي إلى منظمات أصحاب الأعمال والعمال التي تشمل بلادها.[1]

كما أنه بإمكان المنظمة أن تقوم بإرسال مبعوث عن المنظمة بناء على طلب احدى الدول الأعضاء أو من خلال الاتفاق معها وذلك لأجل مباشرة الاتصالات مع حكومة ذلك البلد بهدف البحث عن السبل الهادفة الى تجاوز العقبات التي تحول دون تطبيق الالتزامات المترتبة على الاتفاقيات المصادق عليها والتقارير التي تلتزم الدولة بتقديمها.[2]

المطلب الثاني: نظام الشكاوى

يعتبر دستور منظمة العمل الدولية الوحيد من بين مواثيق الوكالات المتخصصة الذي ينص على إجراءات خاصة بالشكاوى المقدمة إلى المنظمة وتتخذ هذه الشكاوى 3 صور اعتمدتها المواد من 26إلى 34 من دستور المنظمة وهي إجراءات يتم تطبيقها بالنسبة لجميع اتفاقيات منظمة العمل الدولية المصادق عليها وتتمثل هذه الصور في:

الفرع الأول: شكاوى النقابات

أجاز دستور منظمة العمل الدولية في المادة 24 منه لكل من منظمات أصحاب الأعمال والعمال التقدم بشكاوى إلى مكتب العمل الدولي ضد أية دولة طرف لم تنفذ التزاماتها المترتبة عليها بموجب احدى اتفاقيات

---

[1] عمر الحفصي فرحاتي، ادم بلقاسم قبي، بدر الدين محمد شبل، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية، المرجع السابق، ص 162.

[2] هاني سليمان الطعيمات، حقوق الإنسان و حرياته الأساسية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الاردن، ص 404.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

العمل الدولية أو أكثر،[1] وتنظر لجنة من ممثلي الحكومات وأرباب العمل والعمال في هذه الشكاوى و لمجلس ادارة مكتب العمل الدولي في حالة عدم تبليغه ردا من الدولة خلال مدة معقولة أو في حالة ما اذا رأى أن الرد لم يكن مقنعا أن ينشر التظلم ومعه رد الحكومة المعنية عليه في حالة وجوده.

ويتولى مجلس إدارة المنظمة إحالة الشكوى إلى حكومة الدولة المشكو منها قصد تقديم ملاحظاتها خلال مدة معقولة وفي حالة التقاعس من قبل الدولة المعنية عن الرد أو ان يكون الرد غير كاف فلمجلس الإدارة أن يناقش الشكوى علانية ويشار إلى أنه لا يشترط في مقدم الشكوى أن يكون قد استنفذ طرق التظلم الداخلية قبل اللجوء إلى منظمة العمل الدولية وذلك عكس ما هو معمول به أمام اللجان الدولية الاخرى.[2]

الفرع الثاني: شكاوى الدول

يمكن لأي دولة عضو ان تقدم شكوى لدى مكتب العمل الدولي ضد أي دولة عضو اخرى لا تنفذ في رأيها بطريقة مرضية احدى الاتفاقيات التي تكون كلاهما قد صادقت عليها وهذا وفقا للمادة 26 من دستور منظمة العمل الدولية كما أنه لا يجوز لمجلس إدارة المنظمة أن يتقدم بالشكوى من تلقاء نفسه أو بناء على شكوى من أحد الوفود الممثلة في مؤتمر العمل الدولي وعند عدم تلقى المجلس لإجابة مرضية من حكومة الدولة المشكو منها خلال مدة معقولة بعد أن يقوم بإرسال الشكوى اليها للرد عليها فإنه يجوز له أن يشكل لجنة تحقيق تقوم بدراسة شاملة للشكوى وتعد تقريرا بما انتهت إليه حول المسائل الموضوعية.

الخاتمة:

عملت منظمة العمال الدولية منذ إنشائها على تكريس الحق في العمل ومختلف الحقوق اللصيقة به فبالرغم من طابع المنظمة غير الإلزامي إلا أن لها وزن في توجيه الراي العام على المستوى الدولي لضرورة اعادة النظر في ممارسات الدول اللاإنسانية، إلا أن جهودها غير كافية إذ سجلت انتهاكات عديدة على الحق في العمل وهذا راجع إلى غياب عنصر الإلزام في قراراتها إضافة الى عدم تقريرها لعقوبات عند تحقيق المخالفة وقد خلصت هذه الدراسة لجملة من التوصيات نوجزها فيما يلي:

- فرض جزاءات رادعة تتعدى لفت النظر كفرض عقوبات اقتصادية وإسقاط العضوية.
- دعوة جميع الدول للمصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية و خلق آليات تنسجم معها.
- إنشاء لجان خاصة داخل الدول تتولى الإشراف على تطبيق القواعد الدولية التي أرستها منظمة العمل الدولية.

---

[1] عبد العال الديربي، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المرجع السابق، ص194.

[2] أبو الخير أحمد عطية عمر، الضمانات القانونية الدولية والوطنية لحماية حقوق الإنسان، دار النهضة العربية، الطبعة 1، مصر، 2004، ص195.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

• إنشاء محكمة دولية للعمل تختص في حالات خرق قواعد القانون الدولي للعمل عوضا من عرضها على محكمة العدل الدولية.

قائمة المراجع

I. الكتب

1) أبو الخير أحمد عطية عمر، الضمانات القانونية الدولية والوطنية لحماية حقوق الإنسان، دار النهضة العربية، الطبعة 1، مصر، 2004.

2) أحمد سليم سعيفان، الحريات العامة وحقوق الإنسان دراسة تاريخية و فلسفية وسياسية وقانونية مقارنة، الجزء 2، الطبعة 1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، 2010.

3) بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة 3، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2015.

4) خاموش عمر عبد الله، دور السلطات الثلاث في حماية الحقوق والحريات منشورات زين الحقوقية، الطبعة 1، بيروت لبنان، 2019.

5) سعدى محمد الخطيب أسس حقوق الانسان في التشريع الديني والدولي، الطبعة 1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، 2010.

6) عبد العال الديربي، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، الطبعة1، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2013.

7) عمر الحفصي فرحاتي، أدم بلقاسم قبي، بدر الدين محمد شبل، أليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2012.

8) هاني سليمان الطعيمات، حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الاردن.

9) وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.

II. المو اقع الإلكترونية

1) دستور منظمة العمل الدولية على الرابط التالي:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/legaldocument/wcms_629341.pdf

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

2) الاتفاقية رقم 111 لعام 1958 بشأن التميز والاستخدام والمهنة - موقع منظم العمل الدولية https://www.ilo.org/legacy/arabic/dialogue/ifpdial/llg/list.htm

3) الاتفاقية رقم 117 عام 1962بشأن السياسة الاجتماعية - موقع منظم العمل الدولية https://www.ilo.org/legacy/arabic/dialogue/ifpdial/llg/list.htm

4) الاتفاقية رقم 168 لسنة 1988 بشأن النهوض بالعمالة و الحماية من البطالة، موقع منظمة العمل الدولية على الرابط التالي : https://www.ilo.org/legacy/arabic/dialogue/ifpdial/llg/list.htm

5) الاتفاقية رقم 105 لسنة 1957 بشأن الغاء العمل الجبري. انظر موقع منظمة العمل الدولية https://www.ilo.org/legacy/arabic/dialogue/ifpdial/llg/list.htm

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل من منظور القانون الدولي لحقوق الإنسان

Le droit des handicapés au travail du point de vue du droit international des droits de l'homme

د. رحال سهام Dr Rahal Sihem (جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، الجزائر)

ملخص:

إن جميع البشر متساوون في الحقوق بغض النظر عن أي معيار للتمييز، لذا يستند حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بالأساس على المبادئ العامة لحقوق الإنسان، والصكوك الدولية الخاصة بذوي الإعاقة، ومن هذا المنطلق فإن للأشخاص ذوي الإعاقة الحق في العمل التي نص عليه المواثيق والاتفاقيات الدولية أسوة بغيرهم من الأشخاص الآخرين.

ويكمن الهدف من هذا البحث في تسليط الضوء على مختلف الإعلانات والاتفاقيات الدولية التي نصت على الحق في العمل.

وتبرز نتائج البحث في اعتبار الحق في العمل وسيلة لاندماج ذوي الإعاقة في المجتمع، لذا كان لزاما على المجتمع الدولي أن يضفي عليه الحماية الكافية.

الكلمات المفتاحية: الحق في العمل، الأشخاص ذوي الإعاقة، القانون الدولي

Résumé

Tous les êtres humains sont égaux en droits quel que soit le critère de discrimination, donc le droit des personnes handicapées à travailler est principalement basée sur les principes généraux des droits de l'homme et les instruments internationaux pour les personnes handicapées, et de ce point de vue, les personnes handicapées ont le droit de travailler stipuler dans les alliances internationales et les accords similaires à d'autres personnes.

Le but de cette recherche est de mettre en évidence les différentes annonces et accords internationaux qui stipulent le droit de travailler

Les résultats de la recherche sont mis en évidence en considérant le droit de travailler comme un moyen d'intégrer les personnes handicapées dans la société, il était donc obligatoire pour la communauté internationale de lui offrir une protection suffisante.

Mots clés : Le droit de travailler, les personnes handicapées, le droit international

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

مقدمة:

حقوق الإنسان هي تلك الحقوق التي تتعلق بالإنسان بوصفه إنسانا، من دون اعتبار لجنسيته أو جنسه أو ديانته أو أصله العرقي أو وضعه الاجتماعي والاقتصادي أو بسبب اعاقته[1]، ومن تلك الحقوق حق العمل الذي يندرج تحت إطار الحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

وحق العمل بمفهومه الواسع يعني إزالة جميع العقبات التي تحول بين الفرد والعمل الذي يؤديه أو سيقوم بآرائه من دون تدخل لإجباره على أداء عمل دون غيره، وحريته في الاضراب عن أدائه[2].

ونتيجة لشعور المجتمع الدولي بضرورة وضع حقوق الإنسان بشكل يضمن احترامها فقد تم تحويل هذه الحقوق من مجرد مبادئ عامة إلى قواعد قانونية على شكل اتفاقيات دولية ونصوص تشريعية على مستوى الدولة بحيث كفلت أغلب القوانين الأساسية للدولة حقوق الإنسان وطرق حمايتها.

ويجدر بنا التذكير بأن الحراك الدولي في سبيل إعمال الحق في العمل بدأ في أعقاب الحرب العالمية الأولى كرد فعل على نتائجها، وقد تأثر بعدد من التغييرات والاضطرابات على مدى عقود ثلاثة، ويعتمد على ركيزة أساسية في القانون الدولي وهي أن السلام العادل والدائم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا استند الى العدالة الاجتماعية، وقد كان لهذا الحراك الدولي أداة تنظمه وهي منظمة العمل الدولية، والتي حددت الكثير من العلامات المميزة للمجتمع الصناعي مثل تحديد ساعات العمل في ثماني ساعات، وسياسات الاستخدام وسياسات أخرى تتعلق بالسلامة في مكان العمل والعلاقات الصناعية السليمة. والسبب في إنشائها أن الدول متفرقة ليس بمقدور أي منها أو لصناعاتها تحمل اعتماد أي من تلك الأمور في غياب عمل مماثل ومتزامن من قبل الآخرين في المجتمع الدولي[3].

أما في مجال حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة فقد أخذ هذا الحق حيزًا اتفاقياً في القانون الدولي وجهداً مشتركاً لتحسين فرص المعوقين بالعيش الكريم الآمن والمنتج، وتعتبر الأمم المتحدة الأشخاص ذوي الإعاقة من بين الفئات التي تعد الأقل حظاً في المجتمع[4]، ويبرز ذلك واضحاً في التقارير الأممية التي يعدها الأمين العام في مختلف الهيئات المنبثقة عن الأمم المتحدة، والتقارير الدولية التي تقدمها الدول الأطراف في

[1]أسمى خضر، (قوانين العمل وحقوق الانسان في الوطن العربي)، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت ط1، 2002، ص916

[2]المرجع نفسه

[3]آدم عبد الله صالح العمري، **حقوق ذوي الاعاقات في العمل**، رسالة ماجستير تخصص القانون الإداري، جامعة اليرموك، الأردن، 2017ص33

[4]المرجع نفسه، ص34.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

المعاهدات الدولية؛ عن مدى سير التقدم والإنجاز في تطبيق تلك المعاهدات التي تنتمي لها بالتصديق أو الإعداد لها كعضو أصيل.

وتتجلى أهمية موضوع حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في كون قضية رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة وتأهيلهم لأدوار ومهام تتناسب مع قدراتهم لا تقل أهمية عن أي جانب من جوانب تنمية المجتمع ذات الأولوية، والذي يسعى إلى توفير الاطمئنان والاستقرار لحاضر أبنائه ومستقبلهم، خاصة وأن مجتمعات اليوم في مواجهة تحدّ جديد يتمثل في تنمية الثروة البشرية وتطويرها والتي يعد الإنسان محورها وقطب دورانها وحركيتها، سواء السوي أو ذي إعاقة واحدة أو متعددة، ما دفع الفقه الدولي إلى استبدال تسمية " معاقين "بتسمية" الأشخاص ذوي الإعاقة " تفاديا للوصم الذي يرتبط في ذهن الناس بالحط من قيمتهم الإنسانية، والاستفادة من مؤهلاتهم وقدراتهم وطاقاتهم الكبيرة والمتفجرة المكبوتة في دواخلهم في تنمية اجتماعية وحضارية شاملة، فهي تعدهم أشخاصا أسوياء، وأن الإعاقة ليست ممتزجة بأشخاصهم، وإنما هي دخيلة عليها .

ومن هنا فإن الإشكالية التي يطرحها هذا البحث تتمثل فيما يأتي **هل استطاع القانون الدولي أن يضمن للأشخاص ذوي الإعاقة حقهم في العمل؟**

وللإجابة على الإشكالية السابقة اتبعنا الخطة التالية والمتكونة منمبحثين، إذ جاء المبحث الأول منها تحت عنوان مفهوم حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، أما المبحث الثاني فتطرقنا فيه إلى حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في التشريعات الوضعية.

وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج التحليلي، لدراسة النصوص القانونية دراسة تحليلية.

المبحث الأول: مفهوم حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل

يعتبر الحق في العمل من أهم الحقوق الاقتصادية التي يطالب بها الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث أن العمل يعد من أفضل الطرق التي تسهم وإلى حد ما في تبديد الشعور بالخوف والعزلة، بالإضافة إلى أن من الشخص ذو الإعاقة فرصة عمل مناسبة من شأنها أن تؤدي إلى اندماجه وتعايشه مع المجتمع بصورة جد إيجابية ويؤدي به إلى ابراز طاقاته وقدراته الأمر الذي يسهم في زيادة الإنتاج في الدولة من ناحية وفي أسر ذوي الإعاقة من ناحية أخرى.

فلا شك أن حصول هذه الفئة على أعمال مناسبة وكسبها لقوت يومها يعتبر خير معين لهم على توفير حياة اجتماعية أفضل، ويساعدهم على مواجهة الأعباء المالية ويزيد من مواردهم.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

ومن هنا يقع على الدول واجب توفير عمل للأشخاص ذوي الإعاقة وبغض النظر عن جنسهم أو وضعيتهم الصحية، كما عليها الحرص أن يكون هذا العمل متوافقا مع مؤهلاته وقدراته حتى يستطيع الاستمرار فيه والاعتماد عليه كمصدر للدخل.

وللإحاطة بمفهوم حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، قمنا بتقسيمه إلى مطلبين، المطلب الأول تعرضنا فيه إلى تعريف الحق في العمل، والمطلب الثاني إلى تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة.

المطلب الأول: تعريف الحق في العمل

سنتعرف على تعريف الحق في العمل من خلال التطرق إلى مدلوله اللغوي أولا ثم مدلوله الاصطلاحي ثانيا

الفرع الأول: المدلول اللغوي للحق في العمل

يعرف حق العمل في اللغة (عمل) من باب طربه و((أعمله) غيره واستعمله أيضا أي طلبه للعمل وعمل اضطرب في (العمل)ورجل ((عمل) بكسر الميم أي مطبوع على العمل، ورجل (عمول)، و(تعمل) فلانة لكذا، (لتعميل) توليه العمل يقال عمله على بصره و(العمالة) بالضم رزق العامل[1]. وفي التنزيل العزيز:" وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله"

الفرع الثاني: المدلول الاصطلاحي للحق في العمل

لا يوجد تعريف محدد للحق في العمل، فقد ذهب العديد من الفقهاء إلى محاولة تعريفه، حيث ذهب جانب من الفقه إلى القول بأن الحق في العمل هو:" الحق في المشاركة في انتاج وخدمة أنشطة المجتمع الإنساني والحق في المشاركة في الفوائد العائدة عن طريق هذه الأنشطة المشتركة في الحد الذي يكفل مستوى معيشيا لائقا، وأن الحق في العمل يشمل توزيع فرص العمل وإتاحة الانتفاع بالموارد على نحو يسمح بمشاركة كل من يبحث عن فرصة عمل، والحق في كسب الرزق."[2]

كما عرفه آخرون بأنه:" حق الانسان في أن يعمل من أجل العيش وحقه في اختيار العمل الذي يريده بأجر عادل يكفل له ولأسرته عيشة لائقة وحماية من البطالة، وفي أن ينظم وينشئ النقابات لحماية

---

[1] علي مجيد العكيلي، (الحماية الدولية لحق الانسان في العمل)، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد الخامس العدد الأول، السنة 2021العراق،ص ص21.1.

[2] ررولف كونرمان البرتوغميزر،الحق في العملوحقوق العمال، الوحدة العاشرة جامعة منيوسوتا، مكتبة حقوق الإنسان، دائرة الحقوق، حقوق اقتصادية واجتماعية وثقافية،ص 191.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

مصلحته، وكذلك الحق في الراحة وأوقات الفراغ وفي تحديد وقت معقول للعمل والراحة"[1]101المرجع نفسه.

مما تقدم نخلص إلى أن الحق في العمل يعني التزام الدولة باتخاذ كافة التدابير المناسبة لإتاحة فرص عمل بشروط عادلة ومتساوية ومرضية بحيث يختارها الفرد ويقبلها بحرية، ويتمكن من خلالها من كسب رزقه.

ويحتل الحق في العمل مكانة هامة في كافة المواثيق الدولية لحقوق الانسان، لارتباطه الوثيق بحياة الانسان، ولأهميته الكبيرة باعتباره حقا يهدف إلى تأمين مستوى حياتي ومعيشي لائق للفرد. ولا يتحقق ذلك إلا بإحاطة هذا الحق بضمانات إلزامية ينبغي بالضرورة تحقيقها على أرض الواقع من خلال التشريعات الوطنية.

المطلب الثاني: تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة

لتسليط الضوء على تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة وجب علينا أن نفرق بين موقف القانون الدولي (الفرع الأول) والقوانين الوطنية وأخص بالذكر القانون الجزائري المتعلق بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2009 (الفرع الثاني)

الفرع الأول: تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة في القانون الدولي

عرفت منظمة العمل الدولية الشخص ذو الإعاقة بأنه كل فرد نقصت امكانياته للحصول على عمل مناسب والاستقرار فيه نقصا فعليا نتيجة لعاهة جسمية أو عقلية[2].

كما عرفته منظمة الصحة العالمية على أنه كل فرد نقصت قدرته على آداء أدواره بشكل طبيعي في الحياة قياسا بأبناء سنه وجنسه وخصائصه الاجتماعية والثقافية بسبب الإصابة أو العجز أو المرض الي يؤدي إلى ضرورة تقديم خدمات خاصة تهدف إلى تنمية قدرته إلى أقصى حد[3].

في حين عرفه الإعلان العالمي لحقوق المعوقين لعام 1975على أنه أي شخص عاجز عن أن يؤمن بنفسه، بصورة كلية أو جزئية، ضرورات حياته الفردية أو الاجتماعية العادية بسبب قصور خلقي أو غير خلقي في قدراته الجسمانية أو العقلية."[4]

---

[1]المرجع نفسه.

[2]فاهم عباس محمد العوادي، **التنظيم القانوني الدولي لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة**، رسالة ماجستير تخصص قانون عام، العراق، التاريخ 2014، ص29.

[3]المرجع نفسه.

[4]المرجع نفسه.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

وعرفت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة 2006 على أنه:هم كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين".

ونخلص من التعاريف إلى ما يأتي[1]:

- أن معيار اعتبار الشخص معاقا من عدمه هو مدى قدرته على مزاولة عمله أو القيام بعمل.
- أن القصور أنواع فإما أن تكون بدنية كفقد أجزاء من الجسم أو حدوث خلل أو تشوه بها، وإما أن تكون عقلية كنقص في القدرات العقلية، أو أن تكون حسية كفقد أو نقص حاسة من الحواس.
- أن ذوي الإعاقة هم مواطنون تعرضوا بغير إرادتهم إلى مسببات بدنية أو عقلية أو حسية أعاقتهم عن السير الطبيعي في الحياة أسوة بأقرانهم من الأشخاص الآخرين.

الفرع الثاني: تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة في القانون الجزائري

عرف المشرع الجزائري الشخص ذي الإعاقة في عدة نصوص تشريعية من ضمنها قانون الصحة 05/85 الخاص بحماية الصحة وترقيتها، وقانون 02/09 الخاص بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ثم في المرسوم التنفيذي رقم 45/03 المحدد لكيفيات تطبيق المادة 07 من القانون 02/09.

فقانون الصحة 05/85 الخاص بحماية الصحة وترقيتها والصادر سنة 1985.

عرف الشخص ذا الإعاقة في المادة 89 منه كما يأتي[2] :

"يعد شخصا معوقا كل طفل أو مراهق أو شخص بالغ أو مسن مصاب بما يأتي:

- إما نقص نفسي أو فيزيولوجي.
- وإما عجز عن القيام بنشاط تكون حدوده عادية للكائن البشري.
- وإما عاهة تحول دون حياة اجتماعية عادية أو تمنعها."

وواضح من هذا التعريف أنه يأخذ بالنموذج الطبي الضيق الذي يعد الإعاقة عجزا ذاتيا، وبالتالي يلقي بحملها الناتج عنها على المصاب بها، دون الإشارة إلى أن الإعاقة قضية اجتماعية جماعية، وفي هذا دلالة على زمن سواد هذا النموذج الضيق في العالم ككل، والجزائر بصفة أخص.

---

[1] المرجع نفسه، ص30.

[2] القانون رقم 05/85 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها المؤرخ في 16 فبراير 1985 والصادر في العدد الثامن من الجريدة الرسمية بتاريخ 17 فبراير 1985.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

أما القانون رقم 02/09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم فعرف الشخص ذا الإعاقة في المادة الثانية منه بقوله:(تشمل حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم في مفهوم هذا القانون كل شخص مهما كان سنه أو جنسه يعاني من إعاقة أو أكثر وراثية أو خلقية أو مكتسبة تحد من قدرته على ممارسة نشاط أو عدة نشاطات أولية في حياته اليومية الشخصية والاجتماعية نتيجة لإصابة وظائفه الذهنية و/ أو الحركية أو العضوية- الحسية)[1].

المبحث الثاني: حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في التشريعات الوضعية

إن حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومن بينها الحق في العمل موضوع بحثنا لم تظهر بشكل محدد إلا في الثلث الأخير من القرن الماضي، وهذا لا يعني أن القانون الدولي لم يتضمن إشارات أو نصوصا تحتوي على رعاية حقوق الإنسان والأسرة والطفل بشكل عام، فهناك بعض النصوص التي تحمل في ثناياها ألفاظا تدل دلالة قاطعة على ضرورة إيلاء العناية الواجبة لصيانة حقوق كل أفراد الأسرة، بما فيهم ذوي الإعاقة فقد حاول المشرع الدولي أن يبسط حماية فعلية وواسعة على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، فرصد لذلك عدة صكوك للاعتراف به والدفاع عنه، بدءا بالشرعة الدولية لحقوق الإنسان ، ثم في الاتفاقية رقم 159 الخاصة بشأن التأهيل المهني والعمالة للمعوقين.

وإذا كانت الفترة السابقة على ظهور الاتفاقية الدولية لحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2006، قد شهدت بعض الجهود الدولية المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، كإصدار الإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقليا1971الصادر عن الجمعية العامة في 20 ديسمبر 1971تحت رقم 2856واعلان حقوق المعوقين الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 9ديسمبر 1975تحت رقم 3447 والقواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص، فهذه الجهود رغم أهميتها، إلا أنها لم تف بحاجات هذه الفئة وتطلعاتهم. ولذل ارتفعت الأصوات المنادية بضرورة وضع اتفاقية خاصة شاملة ومتكاملة تعنى بذوي الإعاقة، وإلزام الدول الموقعة عليها بتنفيذه. فكان لهم ذلك والتي أفردت مادة بأكملها للحق في العمل.

وللتوضيح أكثر قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين تطرقنا في الأول إلى حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في الصكوك الدولية العامة، في ين خصصنا الثاني للحديث عن حقوقهم في الصكوك الدولية الخاصة.

---

[1] القانون رقم 02/ 09 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم المنشور في الجريدة الرسمية رقم 34 بتاريخ 14 ماي 2002.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

المطلب الأول: حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في الصكوك الدولية العامة

هناك العديد من الصكوك الدولية التي نصت على حماية حقوق الانسان بصفة عامة لكن تقوم بالإشارة وبطريقة غير مباشرة إلى حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ومادام البحث لاسعنا للحديث عن كل هذه الصكوك، قمنا بتسليط الضوء على الشرعة الدولية لحقوق الدولية لحقوق الإنسان (الفرع الأول) واخترنا اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 159والتي خصصتها منظمة العمل الدولية للحديث عن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بصورة مباشرة (الفرع الثاني).

الفرع الأول حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في الشرعة الدولية

ينصرف مصطلح الشرعة الدولية لحقوق الإنسان إلى نصوص كل من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان(أولا) والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول المضاف له العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية(ثانيا)، وتشكل مختلف هذه الوثائق النواة الصلبة للقانون الدولي لحقوق الإنسان[1].

أولا/ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: تضمن الإعلان العالمي ضمن مواده الثلاثين مجموعة من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وحقوق مدنية وسياسية ومن بين مواده الستة التي أقرت للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تناول في مادته 23 الحق في العمل وحقوق العامل أثناء العمل وحرية اختيار عمله دون إكراه أو إجبار وفي شروط عمل عادلة ومرضية وحق جميع الأفراد دون أي تمييز في أجر متساو عن العمل الواحد وحق كل فرد يعمل في مكافأة عادلة تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة الإنسانية، وأن لكل شخص حق انشاء النقابات مع آخرين والانضمام إلبها من أجل حماية مصالحه، وتؤكد المادة 24 أن لكل شخص الحق في الراحة وأوقات الفراغ وخصوصا في تحديد ساعات العمل وفي إجازات دورية مأجورة. فهل تعرض الإعلان العالمي لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل أم لا؟

لم تطرح مسألة الإعاقة في مواد الإعلان العالمي، وهذا ما جعله عرضة للانتقاد، إلا أن ما أشارت إليه لجنة حقوق الإنسان باعتبار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بمثابة المثل الأعلى المشترك الذي ينبغي أن تبلغه كافة الشعوب، وما سطرته المادة الأولى والثانية منه بأن جميع الناس يولدون أحرارا ومتساوون في الكرامة والحقوق ....." وأن لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان دون أي تمييز قائم على العنصر، اللون، الجنس، اللغة، الدين، الرأي السياسي، أو غير السياسي الأصل الوطني أو الاجتماعي، الثروة المولد أو أي وضع آخر، يؤكد أن الإعلان العالمي قد شمل الإعاقة كأساس للتمييز المحظور دون أن يذكر ذلك صراحة وبالتالي فإن كافة النصوص التي تنطوي على حق كل شخص في العمل والضمان

[1] عمر سعد الله، معجم في القانون الدولي المعاصر، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، 2005، ص273.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

الاجتماعي بوجه عام يجب أن تنطبق أيضا على الأشخاص ذوي الإعاقة، باعتبارهم جزء لا يتجزأ من أفراد المجتمع[1] .

ثانيا/ حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في العهدين الدوليين

لقد أفردت المادة السادسة مساحة أوسع للحق في العمل، إذ لم تكتف بما هو موجود في المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، بل زادت على ذلك في الفقرة الأولى منها اعتراف الدول الأطراف بحق كل إنسان في أن تتاح له امكانية كسب رزقه بعمل يختاره فضلا عن التزام الدول الأطراف نحو اتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق لتبين في فقرتها الثانية المكنة التي ينبغي استخدامها للوفاء بالالتزام، ولأجل تأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق، وذلك بتوفير برامج التوجيه والتدريب للتقنيين والمهنيين والأخذ بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية[2] ويفرض الحق في العمل كغيره من حقوق الإنسان على الدول ثلاث انواع من الالتزامات وهي التزامات بالمراعاة والحماية والاعمال[3].

ويتمثل الالتزام بمراعاة الحق في العمل عدم التدخل بطريق مباشر أو غير مباشر في التمتع التدريجي بذلك الحق، ويتمثل الالتزام بالحماية لذلك الحق بأن تتخذ الدول الأطراف تدابير تمنع الغير من التدخل في التمتع بالحق في العمل، ويتمثل الالتزام بالأعمال في إتاحة هذا الحق وتيسيره وتعزيزه ويكون ذلك كله باتخاذ الدول الأطراف تدابير تمنع الغير من التدخل في التمتع بالحق في العمل، ويتمثل الالتزام بالأعمال في إتاحة هذا الحق وتيسيره وتعزيزه، ويكون ذلك كله باتخاذ الدول الأطراف التدابير التشريعية والإدارية والقضائية وتدابير في إطار الميزانية لضمان هذا الحق على أتم وجه، وقد نصت المادة السابعة من العهد الدولي على ضرورة توفير شروط معينة لأجل التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية بأن تكفل مكافأة توفر لجميع العمال كحد أدنى أجرا منصفا ومتساويا للعمل المتساوي دون تمييز[4] وعيشا كريما للعامل وأسرته وظروف عمل تكفل السلامة والصحة، تساوي الجميع في فرص الترفيه، الاستراحة، أوقات الفراغ، وأن الدول مكلفة بإصدار التشريعات التي تكفل تحقيق هذه الشروط ولا عذر لها ينقص الموارد إذ أنها شروط

[1] آرثر أورايلي، حق الأشخاص المعوقين في العمل اللائق، منظمة العمل العربية، بيروت، 2008ص 16.

[2] عبد الواحد محمد الفار، قانون حقوق الإنسان، دار النهضة، ط2007، ص173.

[3] اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التعليق العام رقم18الدورة (35)، E/C.12/GC/18، ص19،20الفقرات22،23،24،25،26،27.

[4] محمد عرفان الخطيب، (مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن-نطاق التطبيق والاثبات-)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (25)، العدد الأول،2009، ص23.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

مرتبطة بفرص العمل المتاحة فعلا ولا يحتاج تنفيذها زيادة موارد مالية وإنما هي شروط لازمة وضرورية لكفالة العدالة والمساواة متى توافرت لهم فرص العمل فعلا[1].

ولم تكتف المادة 08 من العهد بإقرار الحق في تكوين النقابات والانضمام إلى النقابة كما هو وارد بالمادة 04/23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بل زادت على ذلك بعدم إخضاع ذلك الحق لأية قيود بشرط أن تكون تلك القيود وفقا للقانون وأن تكون مخصصة لصيانة الأمن القومي على أن يكون ذلك في مجتمع ديمقراطي بل لقد انفرد العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية دون غيره من المواثيق الدولية بالنص صراحة في المادة 08 بحق العمال في الإضراب بشرط ممارسته وفقا للقانون[2].

فهل كان للحق في العمل نصيب في العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية أم لا؟

بقراءة متأنية للفقرة الثالثة من المادة 25 نجدها لم تخرج عن المواد الواردة سواء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ولا العهد الدولي الخاص بالحقوق والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فقد وردت الفقرة الثالثة من المادة الخامسة والعشرين منه تفيد ذات مضمون ما أوردته المادة الواحدة والعشرين من الاعلان العالمي لحقوق الانسان بحق كل فرد بأن تتاح له دون تمييز وعلى قدم المساواة عموما مع سواه فرصة تقلد الوظائف العامة في بلده، وجاءت الفقرة أ من البند 03 بالمادة الثامنة منه تحمل ذات مضمون ما ورد بنص المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بشأن عدم جواز إكراه أحد على السخرة أو العمل الإلزامي .

وقد أكدت المادة 22 منه ذات مضمون ما أكدته الفقرة 04 من المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمادة 08 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بشأن الحق في تكوين الجمعيات وإنشاء النقابات والانضمام إليها وعدم قيام الدول الأطراف بالاتفاقية 1948/87 باتخاذ تدابير تشريعية أو تطبيق قانون من شأنه الإخلال بالضمانات الواردة بتلك الاتفاقية .

وبالرجوع إلى موضوعنا حول تضمين العهدين لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل أم لا، نجيب ونقول أن العهدين لم يشيرا صراحة إلى الأشخاص ذوي الإعاقة، إلا أن التعليق العام رقم 05 أكد أن الأشخاص ذووا الإعاقة لهم الحق بوضوح في كامل مجموعة الحقوق المعترف بها في العهد، وأن الشرط الوارد في المادة 02/02 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والذي يجعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها بريئة من أي تمييز قائم على أي أسباب مذكورة أو غير ذلك من الأسباب فإنه ينطبق بوضوح على التمييز القائم على العجز، وقد أرجع التعليق العام رقم 05 غياب حكم صريح متعلق بالعجز في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إلى عدم الوعي بمدى أهمية تناول مسألة المعوقين بطريقة صريحة أثناء

---

[1] محمد بشير الشافعي، قانون حقوق الانسان، مكتبة الجلاء الجديدة، ط2، 1998، ص250.

[2] رولف كوترمان البرتو غوميز، المرجع السابق، ص199.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

صياغة العهد قبل أكثر من 25 سنة في ذلك الوقت، ولكن في ظل اهتمام المواثيق الدولية الحديثة بتلك المسألة على وجه التحديد فبات من اللازم حماية حقوق الإنسان وتعزيزها بالقوانين والسياسات والبرامج العامة، إلى جانب قوانين وسياسات وبرامج توضع خصيصا لهذا الغرض.[1]

وفي إطار التعليق على المواد من 06 ـ 08 المتصلة بالحق في العمل من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، أكد التعليق العام رقم 05 أن حق كل شخص في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية م 01/06 لن يكون مكفولا، إلا إذا كانت الفرصة الحقيقية الوحيدة المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة هي العمل فيما يسمى بالمرافق المحمية في ظروف أدنى من المعايير الدنيا للتمتع بهذا الحق[2]، كما أشار التعليق العام أيضا إلى منهج التمييز بسبب العجز في مجال العمل أنه ظاهر بصورة بارزة ومستمر في معظم البلدان، وأن معدل البطالة بين الأشخاص المعاقين أعلى مرتين إلى ثلاث مرات منه لغير ذوي الإعاقة، وأنه عندما يتم تشغيلهم يتم وضعهم في أدنى الدرجات الوظيفية قليلة الأجر فالضمان الاجتماعي موصيا الدول بضرورة إدماجهم في سوق العمل العادلة للاستفادة منهم[3].

كما أكد التعليق العام أيضا على الحقوق النقابية الواردة في نص المادة 08 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والتي تنطبق أيضا على العمال ذوي الإعاقة بصرف النظر عما إذا كانوا يعملون في مرافق عمل خاصة في سوق العمل الحر وكذا حقهم في تكوين منظمات خاصة بهم وإلزام الدول بتقديم الدعم المادي وغيرها من أشكال الدعم حتى تستطيع القيام بدورها في تعزيز وحماية مصالحهم.[4]

كما قد يتساءل البعض عن إدراجنا الحديث عن العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية عند حديثنا عن الحق في العمل فنقول إن هذا الحق يعتبر من أهم الحقوق الاقتصادية فبدون إعمال هذا الحق لا يمكن الحديث عن حقوق مدنية وسياسية .

الفرع الثاني: حق الأشخاص ذوي الإعاقة في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 159

بناء على مبدأ المشاركة الكاملة والمساواة وهو شعار السنة الدولية وهدف برنامج العمل العالمي اعتمدت منظمة العمل الدولية عام 1983اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) رقم 159والمتكونة من 19مادة. فتطلب الاتفاقية من الدول الأعضاء أن تضع بما يتفق مع الظروف والممارسات والإمكانات الوطنية، سياسة وطنية للتأهيل المهني واستخدام المعوقين وتنفذ هذه السياسة وتستعرضها بصورة دورية. وتؤكد

[1]تعليق لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية العام رقم 5(1994) بشأن المعوقين رقم الوثيقة E/1995/22.

[2]المرجع نفسه، فقرة21.

[3]المرجع نفسه.

[4]المرجع نفسه، فقر26.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

المادة الأولى والثانية على مبدأ المشاركة الكاملة فتصف القصد من التأهيل المهني على أنه تمكين الشخص المعوق من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه ومن ثم تعزيز ادماجه أو إعادة ادماجه في المجتمع وهذه العبارة أضيفت إلى التوصية 99[1]وورد هدف المساواة في المادة 4من الاتفاقية:"توضع السياسة المذكورة على أساس مبدأ تساوي الفرص بين العمال المعوقين والعمال عموماً، وتحترم المساواة في الفرص والمعاملة بين العمال المعوقين من الجنسين، ولا تعتبر التدابير الايجابية الخاصة التي[2] تستهدف تحقيق المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة بين العمال المعوقين وغيرهم من العمال بمثابة تدابير تمييزية ضد غيرهم من العمال."

ويلحظ الاعتراف الواضح بالمعوق والنساء ذات الإعاقة. وتصف الاتفاقية التدابير الواجب اتخاذها على المستوى الوطني لتطبيق الاتفاقية، كما تذكر الأعضاء كما في التوصية 99قبل30عاما بعدم الاكتفاء بتقديم الخدمات الضرورية بل بتقييمها بهدف تحسينها.

إن المشرع الدولي من خلال ما ذُكر قد كفل حق الشخص ذي الإعاقة في العمل المناسب واللائق به، بعد تأهيله ليستطيع الجمع والمزاوجة بين إعاقته وعمله المقبل عليه.

المطلب الثاني: حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في الصكوك الدولية الخاصة

لقد أبدى القانون الدولي لحقوق الإنسان اهتماما بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومنها الحق في العمل بداية السبعينات، حيث بدأت بإصدار إعلانات لتختم بإصدار اتفاقية خاصة بهم تشتمل على جميع الحقوق وهذا ما سيتم توضيحه في الفرعين التاليين:

الفرع الأول: حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل قبل ابرام الاتفاقية الخاصة بهم

للوقوف على مدى اهتمام القانون الدولي لحقوق الإنسان بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل سنتطرق إلى كل من: الإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقليا1971 أولا، الإعلان الخاص بحقوق المعوقين عام 1975 ثانيا وأخيرا إلى القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص.

[1] أرثرأوريلى، المرجع السابق، ص ص 23،24.

[2] المرجع نفسه، ص24.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

أولا/ الإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقليا1971:

لقد اهتم هذا الإعلان بفئة معينة من بين الفئات ألا وهي فئة المعاقين عقليا وقد أعطى لهم الحق في التمتع بالأمن الاقتصادي وبمستوى معيشة لائقة إلى أقصى مدى تسمح به قدراته، كما أعطى له الحق في عمل منتج ومزاولة أية مهنة أخرى مفيدة[1].

إلا أن هذا الإعلان قد لاقى انتقادات لاذعة من قبل الأمين العام للأمم المتحدة، وذلك في تقريره بشأن التقدم المحرز في الجهود الرامية إلى ضمان الاعتراف والتمتع الكاملين بحقوق الإنسان للمعوقين والمقدم إلى الجمعية العامة في دورتها 58 من حيث أنه لم يعد صالحا في أكثر من جانب على نحو ما يستشف من صياغته اللفظية غير الموفقة في بعض المواضيع منه فهو يحتاج لنهج يعالج حالة العجز هذه على أنها حالة طبية لاسيما وأنه ينظر إلى المصابين بها على أنهم أفراد يعانون من مشاكل طبية ويعيشون على الضمان الاجتماعي والرعاية الاجتماعية ويحتاجون إلى مؤسسات منفصلة[2].

ثانيا/ الإعلان الخاص بحقوق المعوقين عام 1975

جاء الإعلان الخاص بحقوق المعوقين بشكل أكثر توسعا من الإعلان الخاص بحقوق المتخلفين ذهنيا حيث لم ينطو الإعلان على حماية المعاقين عقليا فحسب، بل تضمن أيضا المعاقين جسمانيا فقد اعترفت الفقرة السادسة من الإعلان بحق المعوق في العلاج الطبي والنفسي وفي التدريب والتأهيل المهنيين وفي خدمات التوظيف، التي من خلالها يمكن إنماء قدراته ومهاراته بما يؤدي إلى إدماجه أو إعادة إدماجه في المجتمع، وقد أكدت الفقرة 07 من الإعلان على حق المعوقين في الأمن الاقتصادي والاجتماعي وفي مستوى معيشة لائق، وله الحق حسب قدرته في الحصول على عمل والاحتفاظ به أو في مزاولة مهنة مفيدة ومربحة ومجزية في الانتماء إلى نقابات العمال[3].

ثالثا/القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص:

لقد ألزمت القاعدة السابعة المتعلقة بالتوظيف الدول بمنح المعوقين حق ممارسة ما لهم من حقوق الإنسان وخصوصا في ميدان التوظيف والفرص المتكافئة للحصول على عمل منتج ومربح في سوق العمل في المناطق الريفية والحضرية، وأنه لا يجب أن تشكل قوانين الدول والأنظمة السارية لها عراقيل في سبيل

---

[1] المرجع نفسه، ص21.

[2] Nations Unis, Assemblée générale Rapport du Secrétaire général, Progrès réalisés dans le cadre de l'action engagée Pour assurer aux handicapés la pleine reconnaissance et l'exercice sans réserve de leurs droits fondamentaux Cinquante-huitième session Point 119 b) de l'ordre du jour provisoire A/58/181 24 juillet 2003p5-6para11

[3] انظر المادتين السادسة والسابعة من الإعلان.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

تشغيل المعاقين أو ترقيتهم أو في معدلات أجورهم وأنه ينبغي على الدول اتخاذ مجموعة من التدابير لدعم مشاركة المعوقين في السوق المفتوحة للتوظيف كتصميم أماكن العمل ومباني العمل ومواءمتها بحيث تكون ميسرة للأشخاص المصابين بحالات عجز مختلفة واتخاذ تدابير آمنة لتحسين بيئة العمل بهدف درء الإصابات والعاهات واتخاذ تدابير لإعادة التأهيل للعاملين الذين تلحق بهم إصابات ذات صلة بالعمل وأيضا توعية الجمهور للتغلب على الاتجاهات السلبية والتحفيزات المتعلقة بالعاملين المعوقين[1].

وفي إطار رصد تنفيذ القواعد الموحدة ذهب تقرير المقرر الخاص للجنة التنمية الاجتماعية إلى تعذر كفالة المشاركة الكاملة للمعوقين مادام لم تهيأ لهم فرص متكافئة للتوظيف وأن جوهر القاعدة السابعة بشأن التوظيف يقوم على أساس أنه ينبغي تمكين المعاقين من الحصول على وظائف في سوق العمل المفتوح [2] وخلصت تقرير اللجنة إلى أن التدابير المتعلقة بالتأهيل المهني في المناطق الريفية للمعاقين هي أقل تنفيذا ويرجع ذلك إلى عدم اعتراف كثير من الدول بدور منظمات المعوقين في القيام بصفة استشارية بتمثيل مختلف فئاتهم[3] وأوصت اللجنة أن أول تأكيد على نجاح السياسات المتعلقة بالإعاقة هو الوصول بمعدلات توظيفهم إلى المعدلات المماثلة السائدة بين عموم السكان وهذا لا يحدث في أي بلد من بلدان العالم لفشل سياساتها الراهنة والمنطبقة في تهيئة فرص عمل متكافئة.

وفي تقرير آخر حثت فيه المقررة اللجنة قادة الأعمال التجارية في أي مكان المساهمة في تحقيق تكافؤ الفرص أمام المعاقين وعدم الاكتفاء في ذلك بتقديم الهبات المالية والتبرعات وذلك حتى يمكن لهم من بناء قدراتهم بما يمكنهم من المساهمة في النشاط الاقتصادي وتحمل مسؤولية حياتهم بشكل مستقل.

الفرع الثاني: حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في إطار الاتفاقية المعنية بحقوقهم:

لم تغفل الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الحديث عن الحق في العمل، حيث نصت المادة 27 على التزام كل دولة بتوفير شروط عمل مناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة، تكون متوافقة مع ظروف إعاقته وطبيعتها، وذلك حتى يمكنه الاستمرار في هذا العمل وكسب رزقه دون المساس بكرامته[4].

---

[1] الأمم المتحدة، الجمعية العامة، قرار اتخذته العامة بناء على تقرير اللجنة الثالثةA/48/627، باعتماد القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص رقم48/96، 1993/12/20، الدورة (48)، البند 109من جدول الأعمال 4مارس A/RES/48/961994

[2] تقرير المقرر الخاص للجنة التنمية الاجتماعية المرفق بمذكرة الأمين العام المقدمة إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة في الدورة (52) بشأن التنمية الاجتماعية بما فيها المسائل ذات الصلة بالحالة الاجتماعية في العالم وبالشباب والمسنين والمعوقين والأسرة، رصد تنفيذ القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص، A/52/56، ص29فقرة100.

[3] المرجع نفسه، ص31فقرة117.

[4] راجع المادة 27 من الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

وقد أوجبت الفقرة الأولى من هذه المادة على الدول الأطراف أن تعترف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، ويشمل هذا الحق اتاحة فرصة لهم في عمل يختارونه، أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين كما ألزمت هذه الفقرة الدول بسن تشريعات تحقق عدة أهداف منها:

حظر التميز على أساس الإعاقة فيما يخص كل أشكال العمالة، بما فيها شرط التوظيف والتعيين والعمل والترقيات وظروف العمل الأمنية والصحية،

حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة، وملائمة، بما في ذلك تكافؤ الفرص، وتقاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة وظروف العمل المأمونة والصحية، تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف والتدريب. بالإضافة إلى ذلك، فقد حثت هذه الفقرة أيضا على تعزيز فرص العمل الحر ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات والأعمال التجارية الخاصة.

كما أكدت على توفير ترتيبات تيسيريه معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل، وتشجيع اكتسابهم الخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة.

كما أشارت المادة 27 إلى ضرورة تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي والاحتفاظ بالوظائف، والعودة إلى العمل لصالح ذوي الإعاقة، وأيضا كفالة عدم إخضاعهم للرق والعبودية، وحمايتهم من العمل الجبري أو القسري.

رغم ما حملته هذه المادة من مزايا، إلا أنها في نفس الوقت لا تخلو من المآخذ. ومن تلك العيوب أنها قد جاءت بصياغة عامة وفضفاضة في بعض الألفاظ والفقرات، فمثلا في الفقرة الأولى ورد التزام الدول باتباع سياسات معينة أو فرض إجراءات معينة في تعزيز سوق ومناخ عمل منفتحين لجميع الأشخاص ذوي الإعاقة. فلو دققنا النظر في هذا الالتزام لوجدناه عبارة عن صياغة عامة وغامضة، ولا تنطوي على صياغة تشريعية حقيقية، ولم يوضح تماما حدود وضوابط هذا الالتزام الدولي، الأمر الذي يجعل كل دولة تلتزم به أو تفسره بطريقتها الخاصة مما يفقده قيمته[1].

كان من الأجدر أيضا عند الحديث عن حظر التميز فيما يخص المسائل المتعلقة بأشكال العمالة ومنه السن وشروط التوظيف والتعيين والمنصوص عليها في الفقرة البند(أ) من الفقرة الأولى من المادة 27أن ترد

[1] أحمد فوزي عبد المنعم، الحماية الدولية لذوي الاحتياجات الخاصة وتطبيقاتها في بعض الأنظمة الداخلية، دار النهضة العربية،2008، ص75

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

صياغة خاصة لحماية الأطفال ذوي الإعاقة، ومراعاة ظروفهم وصغر سنهم، والضمانات التي يجب أن يحاطوا بها في العمل، لأن هذه الفئة بالذات تحتاج إلى نص خاص[1].

وكذلك كان يجب إفراد نص خاص أيضا لفئة أولى بالرعاية، وهي فئة الفتيات والنساء ذوات الإعاقة، حيث يعانين من تمييز في سوق العمل أكثر من الرجال، مما يؤدي إلى تهميشهن من العمل، ولذلك كان من الأفضل لو تم تخصيص نص خاص يتعلق بعمل النساء والفتيات والأطفال، وإلحاقه بالمادة 27.

ومن الأمور الغامضة أيضا ما ورد في البند (د)من الفقرة الأولى بخصوص التدريب المهني، حيث لم تحدد الاتفاقية ما المقصود بتفاصيل التدريب المهني، وهل هو النوع الوحيد من التدريب الذي تلتزم الدولة به، وماهي حدوده[2]. وكان من الضروري في هذا السياق أن ينص هذا البند على التزام الدول بمحاربة الاستغلال الاقتصادي لذوي الإعاقة، وهي صورة واضحة من صور القصور الاجتماعي الذي يجب محاربته من خلال هذه الاتفاقية.

وأخيرا كان يجدر بالدول الأطراف في الاتفاقية أن تعتمد ألفاظا أكثر إلزاما بدلا من الصيغ الحالية، حيث وردت ألفاظ مثل تمكين، تعزيز، تشجيع، كفالة، وكلها ألفاظ غير قاطعة في التزامات الدول وكان من اللازم استبدالها بالألفاظ التي تؤكد جدية الالتزام مثل: تضمن، تلتزم تكرس، تخصص[3]...

لأن غياب مثل هذه الالتزامات جعلت الأشخاص ذوي الإعاقة يعانون من عدم الاندماج في سوق العمل ومعظمهم عاطلون عن العمل أو تثنيهم الإعاقة عن البحث عن العمل. وإن قلة مشاركتهم في الحياة الاقتصادية له أثره على مستوى معيشتهم مما يؤدي إلى اعتماد معظمهم على التسول والصدقة أو مساعدة الشؤون الاجتماعية على الرغم أن الأدلة المستمدة من التجربة تشير إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة يحصلون على درجات عالية لأدائهم وسجل دوامهم في العمل أفضل من زملائهم الذين ليس لديهم إعاقة كما أن عملهم يعود بالنفع على رب العمل متمثلا ذلك في رفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة محبة الزبائن للعاملين ورب العمل.

الخاتمة:

أبدت الأمم المتحدة عناية واضحة بالأشخاص ذوي الإعاقة، الأمر الذي منح بعدا عالميا لحماية حقوقهم، فقد نصت المواثيق الدولية على ضرورة تمتعهم بالحقوق كافة ومنها الحق في العمل، ولإضفاء

[1] المرجع نفسه، ص76.
[2] المرجع نفسه، ص76.
[3] المرجع نفسه، ص76.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

حماية أكثر اعتمدت صكوك دولية خاصة، كان آخرها الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2006.

إلا أن عدم التزام الدول بما جاء في الاتفاقية الدولية نتج عنه نقص كبير في اليد العاملة من ذوي الإعاقة، فالرجال والنساء غير قادرين على إيجاد وظائف لائقة حتى بعد إتمام التدريب ما قد يتسبب لهم بالإحباط، وتراجع الطموح، فالحواجز التمييزية والافتراضات الخاطئة حول عدم قدرتهم على العمل تحبط عزيمتهم وتؤدي بالكثيرين إلى إيقاف البحث عن عمل، ويعتمدون على معاشات الإعاقة إن وجدت، أو يستعينون على عمل ذا قيمة مضافة متدنية في الاقتصاد غير النظامي مع الاتكال على مساعدة العائلة والمجتمع.

وعليه وجب على الدول إيلاء الاهتمام الكافي بهذه الفئة عن طريق اتخاذ التدابير التشريعية والإدارية الملائمة وغيرها من التدابير لإنفاذ الحقوق المعترف بها في الاتفاقية، كما يطلب إليها أن تعدل أو تلغي ما يوجد من تدابير تشكل تمييزا ضد الأشخاص ذوي الإعاقة، ومن هذه التدابير:

- حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يخص جميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف، التعيين،
- حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة،
- كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الاخرين،
- تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة تشمل البرامج التصحيحية والحوافز.

قائمة المصادروالمراجع:

المراجع باللغة العربية:

أولا/قائمة المصادر:

1/ المو اثيق الدولية:

1. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 1948
2. الاتفاقية رقم 159 الخاصة بتأهيل وتشغيل المعوقين الصادرة بتاريخ 20 جوان 1983

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

3. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب - قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم د-21 المؤرخ في 16ديسمبر 1966.

4. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم د-21 المؤرخ في 16ديسمبر 1966.

5. الإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقليا، اعتمد ونشر علي الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة تحت رقم 856 2د-26 المؤرخ في 20 كانون الأول/ديسمبر 1971.

6.الإعلان الخاص بحقوق المعوقين، اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة تحت رقم 3447 د-30 المؤرخ في 9 ديسمبر 1975.

7 .قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 46/119 المؤرخ في ديسمبر 1991المتعلق بمبادئ حماية الأشخاص المصابين بمرض عقلي وتحسين العناية بالصحة العقلية.

8 .القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين الصادر عن الجمعية العامة في دورتها 48 بتاريخ 20 ديسمبر 1993.

2/القوانين الوطنية

1.القانون رقم 05/85 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها المؤرخ في 16 فبراير 1985 والصادر في العدد الثامن من الجريدة الرسمية بتاريخ 17 فبراير 1985.

2.القانون رقم 02/ 09 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم المنشور في الجريدة الرسمية رقم 34 بتاريخ 14 ماي 2002.

3/ المعاجم:

عمر سعد الله، معجم في القانون الدولي المعاصر، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، 2005.

4/ التقارير الصادرة عن أجهزة الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة التابعة لها

. 1تقرير المقرر الخاص للجنة التنمية الاجتماعية المرفق بمذكرة الأمين العام المقدمة إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة في الدورة (52) بشأن التنمية الاجتماعية بما فيها المسائل ذات الصلة بالحالة الاجتماعية في العالم وبالشباب والمسنين والمعوقين والأسرة، رصد تنفيذ القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص، A/52/56.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

2. اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التعليق العام رقم18الدورة (35)، E/C.12/GC/18

ثانيا/ قائمة المراجع

1/الكتب:

1 .عبد الواحد محمد الفار، قانون حقوق الإنسان، دار النهضة، ط2007.

2.محمد بشير الشافعي،قانون حقوق الانسان، مكتبة الجلاء الجديدة، ط2، 1998.

3.ررولف كونرمان البرتوغميزر،الحق في العمل وحقوق العمال، الوحدة العاشرة جامعة منيوسوتا، مكتبة حقوق الإنسان، دائرة الحقوق، حقوق اقتصادية واجتماعية وثقافية.

4 .آرثر أورايلي، حق الأشخاص المعوقين في العمل اللائق، منظمة العمل العربية، بيروت، 2008 .

5 .أحمد فوزي عبد المنعم، الحماية الدولية لذوي الاحتياجات الخاصة وتطبيقاتها في بعض الأنظمة الداخلية، دار النهضة العربية،2008.

2/المقالات:

1علي مجيد العكيلي، (الحماية الدولية لحق الانسان في العمل) ،المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية المجلد الخامس العدد الأول، السنة 2021العراق، ص ص21.1.

2 أسمى خضر، (قوانين العمل وحقوق الانسان في الوطن العربي) ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت ط1، 2002.

3 محمد عرفان الخطيب، (مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن-نطاق التطبيق والاثبات-) ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (25)، العدد الأول،2009.

3/الرسائل:

- آدم عبد الله صالح العمري، **حقوق ذوي الاعاقات في العمل**، رسالة ماجستير تخصص القانون الإداري، جامعة اليرموك، الأردن، 2017.
- فاهم عباس محمد العوادي، **التنظيم القانوني الدولي لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة**، رسالة ماجستير تخصص قانون عام، العراق، التاريخ 2014.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

المراجع باللغة الأجنبية

Rapports Internationaux

- Nations Unis, Assemblée générale Rapport du Secrétaire général, Progrès réalisés dans le cadre de l'action engagée Pour assurer aux handicapés la pleine reconnaissance et l'exercice sans réserve de leurs droits fondamentaux Cinquante-huitième session Point 119 b) de l'ordre du jour provisoire A/58/181 24 juillet 2003.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

الحق النقابي بين الحماية القانونية والقضائية

Le droit syndical entre la protection juridique et judiciaire

د. بلطرش مياسة Dr. Belatrech Myasa (جامعة الجزائر01)

Résumé :

Le droit syndical est d'une grande importance qui le distingue aux niveaux international et national. La liberté d'association et d'affiliation syndicale font partie des droits fondamentaux stipulés par les normes internationales et confirmés par les lois et législations nationales.

L'émergence des syndicats est attribuée au mouvement syndical britannique qui a surgi entre la fin du XVIIIe et le début du XIXe siècle. Ainsi, ce droit d'affiliation syndicale est inscrit dans les normes internationales et a été consacré dans la Déclaration universelle des droits de l'homme promulguée le 10 décembre 1948.

En Algérie, ce droit fait partie des droits fondamentaux inscrits constitutionnellement depuis l'Independence, et a été consacré dans l'article 70 de l'amendement constitutionnel de 2020, qui reconnait de nouveau ce droit à tous les citoyens.

Ainsi l'objet de cette communication se rapporte à la protection juridique et judiciaire dont bénéficie ce droit, la problématique s'inscrira autour de la définition du concept du droit syndical et en quoi consiste la protection dont il bénéficie ?

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

ملخص:

يكتسي موضوع الحق النقابي أهمية بالغة تميّزه على المستوى الدولي والوطني، فحرية تأسيس النقابات والانتماء النقابي من الحقوق الأساسية التي نصت عليها الوثائق الدولية وأكدتها القوانين والتشريعات الوطنية.

ويرجع الفضل في ظهور النقابات إلى الحركة النقابية البريطانية التي نشأت بين أواخر القرن الثامن عشر وأوائل القرن التاسع عشر. بحيث، ترسخ هذا حق الانتماء النقابي في الوثائق الدولية وتم تكريسه في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 1948/12/10.

ويعد الحق النقابي في الجزائر من الحقوق الأساسية المكرّسة دستورياً منذ الاستقلال وتم التأكيد عليه مجددا في المادة 70 من التعديل الدستوري الأخير لعام 2020، وذلك بالاعتراف بهذا الحق لجميع المواطنين.

ولما كان الموضوع معالجة الحماية القانونية والقضائية التي يتمتع بها هذا الحق، فكانت الإشكالية إذن ما هو مفهوم الحق النقابي؟ وفيما تتجلى هذه الحماية التي يتمتع بها؟

مقدمة

تعتبر حرية تأسيس النقابات والانتماء النقابي من الحقوق الأساسية التي نصت عليها مختلف الوثائق الدولية وأكدت عليها القوانين والتشريعات الوطنية.

ويرجع الفضل في ظهور النقابات إلى الحركة النقابية البريطانية التي نشأت بين أواخر القرن الثامن عشر وأوائل القرن التاسع عشر. بحيث، ثم ترسخ هذا الحق ليتم تكريسه في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 1948/12/10 ، حيث نصت الفقرة الرابعة من المادة 20 منه: " لكل شخص الحق في حرية الاشتراك في إدارة الشؤون الخاصة للبلاد". أما الفقرة 2 من المادة 23 من نفس الإعلان فتؤكد أن " لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته".

كما نصت المادة 8 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية الاجتماعية والثقافية الصادر في 1966/12/16 على أنه " تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي : أ-حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها ، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية ...(....) ج- حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية ، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون...."

وفي الجزائر، يكتسي موضوع الحق النقابي أهمية بالغة تميّزه على المستوى الدولي والوطني، ذلك أن الحركة النقابية الجزائرية ظهرت تحت وصاية ورعاية الحركة النقابية الفرنسية لمدة طويلة، فهي منبثقة

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

بالتالي من الحركة النقابية الفرنسية. فكانت في عهد الاستعمار مرتبطة ارتباط وثيقا بالكونفدرالية العامة للعمل الفرنسية CGT التي تأسست في فرنسا عام 1895 واستمر الارتباط بها الى غاية سنة .1956 خلال هذه الفترة، كان العمال الجزائريون يشتغلون بأعمال تتميز بالهشاشة وعدم الاستقرار والأجر القليل والتمييز بينهم والعمال الأوروبيين إلى غير ذلك من المشاكل في العمل وفي الحياة الاجتماعية، كما أنه لم يسمح بظهور أي نوع من النشاط وتم منع العمال الجزائريين بإنشاء نقابة أو جمعية أو المطالبة بأي حق سياسي أو اقتصادي أو اجتماعي، فكان الجزائريون محرومين من الحق النقابي.

فعند تأسيس الاتحاد النقابي للعمال الجزائريين UGTA في 16 فيفري 1956 من طرف مناضلي الحركة الوطنية الجزائرية، حينها انفصلت واستقلت الحركة النقابية الجزائرية عن النقابة الفرنسية. فكان يعتبر الاتحاد العام للعمال الجزائريين منذ نشوئه تحت قيادة عيسات إيدير في خضم حرب التحرير، أول تنظيم نقابي مستقل يهدف الى تجنيد العمال الجزائريين والعمل على انهاء الاستغلال الفاحش للعمال الجزائريين الذي ساد خلال الفترة الاستعمارية.

فكان مهامه مرتبط بالحركة الوطنية والنضال الوطني ضد النظام الاستعماري القائم في الجزائر، بالتالي كان للحركة النقابية الجزائرية لها نشأة ثورية ، كان الاتحاد العام للعمال الجزائر يقوم بنشاطات عديدة تتمثل في الاضرابات والتظاهرات في الشوارع كإضراب عام 1956 من أجل إطلاق سراح النقابيين المسجونين، وفي عام 1957 ، شن إضرابا مفتوحا ليؤكد فيه دعمه لجبهة التحرير الوطني. ويستنتج مما قيل سابقا ، أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين لعب دورا حيويا ونشطا أثناء حرب التحرير من خلال تجنيد العمال أثناء مختلف الاضرابات وخاصة اضراب الثمانية أيام، وكذلك المشاركة الفعلية في الثورة التحريرية والمشاركة في سياسة وديبلوماسية جبهة التحرير في الخارج.

بعد الاستقلال وبعد استعادة العامل لكرامته ومكانته الاجتماعية، ظلت النقابة جزء من السلطة من خلال هيمنة الحزب الواحد صاحب السلطة في الدولة و أصبح دور الاتحاد العام للعمال الجزائريين على الساحة السياسية والتوجهات الاقتصادية أقل فأقل. و بفضل نضالها أثناء الاستعمار، اكتسبت شرعية وجودها من مساهمتها في الثورة التحريرية، وتأكّد لها الحق النقابي بصورة رسمية بموجب الاتفاق المؤرخ في 20ديسمبر 1962 بين الاتحاد والحزب يتضّمن الاعتراف والاستقلالية وبالحق النقابي للعمال.

ومع نهاية الثمانينات عاشت الجزائر أزمة اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية، وضرورة تبني إصلاحات تجلت في صدور دستور 23 فيفيري 1989 الذي كرس التعددية السياسية والنقابية والقضاء نهائيا على مبدأ الحزب الواحد والنقابة الواحدة والاتجاه الاشتراكي الذي كان متبعا في ظل دستور 1963 كما تم النص عليه في المادتين 39 و 54 اللتان تضمنا مبدأ حرية القيام بالإضراب، مما أدى إلى نهاية هيمنة

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

الاتحاد العام للعمال الجزائريين على العمل النقابي في الجزائر، وظهور نقابات مستقلة في مختلف القطاعات، وخلق ديناميكية جديدة. في هذا الاطار صدر قانون 14/90 بتاريخ 02 فيفري 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي والذي كرس الحق في تكوين المنظمات النقابية بكل حرية وممارسة العمل النقابي لاسيما المادة 2 منه .و بحسب هذا القانون، تتميز النقابات باستقلاليتها عن الاحزاب أو أي جهة سياسية أخرى.

بالتالي ، أصبح الحق النقابي في الجزائر من الحقوق الأساسية المكرّسة دستورياً تضمنته المادة 53 من دستور سنة 1989 ليشمل هذا الحق العمال والموظفين على حدّ سواء، وجعل من مبدأ الحرية النقابية مبدأ عاماً مطلقاً. كرس هذا الحق في التعديل الدستوري لعام 2020في المادة 70 بالاعتراف بهذا الحق لجميع المواطنين ، والحق في الإضراب طبقا للمادة 71 من نفس التعديل الدستوري بشرط أن يمارس في إطار القانون.

وعليه فلقد اكتست حرية الانتماء النقابي في القانون الجزائري حماية قانونية وقضائية ، فما هو مفهوم الحق النقابي ؟ وفيما تتجلى هذه الحماية التي يتمتع بها ؟

لمعالجة هذه الإشكالية، ستتضمن هذه الدراسة مبحثين أساسيين هما :

المبحث الأول- مفهوم الحق النقابي

المبحث الثاني - الحماية التي يتمتع بها الحق النقابي

المبحث الأول : مفهوم الحق النقابي

لقد شكّل موضوع الحق النقابي محور اهتمام المنظمات الدولية والسلطات العامة في مختلف الدول المعاصرة التي أحاطته بعدّة أحكام وقواعد أصبحت تكوّن مع مرور الزمن ما يعرف اليوم بمبدأ الحرية النقابية، ومبدأ الحق النقابي، وذلك بواسطة المواثيق الدولية والدساتير والقوانين الداخلية. هذا ولتحديد مفهوم الحق النقابي ، سيتم احاطة المطلب الأول بطرح مجموعة من التعريفات الفقهية التي حاولت تحديد عناصره (المطلب الأول: تعريف الحق النقابي) ثم التطرق الى النصوص التشريعية التي عالجته (المطلب الثاني: التكريس التشريعي للحق النقابي).

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

المطلب الأول: تعريف الحق النقابي

قبل التعرض للنصوص التشريعية الوطنية ، تجدر الإشارة الى ان حرية الانتماء النقابي أقرته مختلف أحكام الاتفاقيات والمواثيق الدولية ومن ذلك على سبيل المثال الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر 1948/12/10 بموجب المادة 20 منه التي تنص على أن " لكل شخص حق في حرية الاشتراك في الاجتماعات والجمعيات السلمية لا يجوز إرغام أحد على الانتماء إلى جمعية ما"،كما تنص المادة 23 من نفس الإعلان على أن " لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه".

اذن ، يعتبر الحق النقابي من الحقوق المعترف بها على المستوى الدولي ويعتبر هذا الحق حقا فرديا للعمال يمارس جماعيا في إطار تنظيم نقابي يهدف للدفاع عن المصالح المشتركة للعمال سواء كانوا هؤلاء العمال ينشطون في مهنة واحدة أو عدة مهن متقاربة، كما يقصد بالحق النقابي أيضا حق كل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية أن يؤسس نقابة كما له الحق في الانضمام أو الامتناع عن الانضمام إليها.

بالتالي، يقوم العمل النقابي على فكرة اجتماع أعضاء النقابات معًا لنقاش المستجدات أو أي مشكلات يواجهونها العمال، ومن القضايا التي يتناولها العمل النقابي: الأجور، والمعاشات التقاعدية، والسلامة في العمل، والمعاملة غير العادلة.

فالهدف إذن من إنشاء العمل النقابي حماية العمال من بيئات العمل الشاق وظروف العمل الخطرة والدفاع عن حقوقهم ومنع تعرضهم للظلم أو عدم المساواة، ومع تزايد العضوية في النقابات على مر السنين، انتشر تأثيرها في جميع مجالات الاقتصاد والسياسة والثقافة.

فالنقابة تعرف في المجتمعات سواء الرأسمالية أو المجتمعات الاشتراكية سابقا وفي الفكر الإسلامي على أنها ظاهرة اجتماعية تستمد خصوصيتها من خصوصية المجتمع الذي تنتمي إليه، إذ لا يمكن بأي حال من الأحوال استيراد نموذج نقابي جاهز، وتطبيقه في مجتمع يختلف من حيث نظمه التي تتقاطع مع النسيج المجتمعي. بالتالي فالنقابة في الجزائر تحمل هذه الخصوصية التي تستمدها من الوضع الاجتماعي والسياسي والاقتصادي من جهة والإطار التشريعي الذي تتحرك ضمنه من جهة أخرى.

إصطلاحا ، تعرف النقابة على حد تعبير الأستاذ جبران مسعود علي معتبرا إياها " إن مصدر النقابة هو نقب وتعني تجمع العمال أو أصحاب المهنة الواحدة أو غيرهم، في هيئات منظمة للدفاع عن الواحدة أو غيرهم في هيئات منظمة للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة"1.

كما تعرف بأنها "جمعية تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل مهنتهم، وهي مجموعة أفراد يمارسون مهنة معينة، يتفقون فيما بينهم على بذل نشاطهم وجزء من مواردهم، على وجه دائم ومنظم، لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم"2.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

عرفها الأستاذ محمد أحمد إسماعيل معتبرا أنها تلك المنظمة التي تعتبر الأساس الذي يرتكز عليه في علاقات العمل الجماعية، والتي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال تمارس نشاطا مهنيا، بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها، وتمثيلهم وترقية أحوالهم والتعبير عن إرادتهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعات والمساهمة3.

وما تجدر الإشارة اليها هو أن مصطلح" النقابات العمالية" من المصطلحات حديثة النشأة نسبيا ،وبالضبط في بدايات النصف الثاني من القرن التاسع عشر؛ حيث كانت المصطلحات المستخدمة هي : "اتحادات الصناع أو" جمعيات الحرفة " "trade clubs" أو" أندية الحرفة cambinatians of journeymen بالمياومة حيث أن هذه التنظيمات لم تكن نقابات عمالية بمعناها ، " "friendly socities"أو "جمعيات الصداقة الشامل في وقتنا الحاضر ولكنها كانت تعتبر من بين الإرهاصات التي أدت إلى تشكيل نقابات عمالية- بهذا المصطلح الحديث -، وفي الثلاثينيات من القرن التاسع عشر كان مصطلح النقابات يعني" اتحادات أو" اتحادات العمال من حرف متباينة "ومن ثم نشأ ، "unions of working class " الطبقة العاملة مصطلح" النقابات العمالية "وبالضبط في الربع الأخير من القرن التاسع العشر وأصبح هو المصطلح)المعترف به في القواميس والمعاجم والكتب...الخ) .

يعرفها الأستاذ سيدني ويبز بأنها "منظمة دائمة من العمال الأجراء تهدف إلى تحسين ظروف العمل وصيانة العمال من الأخطار التي تداهمهم داخل وخارج العمل."

يستنتج مما سبق أن النقابة عبارة على انضمام مجموعة من العمال إلى نوع محدد من المنظمات، بغرض تحسين ظروف عملهم، وكذلك لتعزيز المصالح المشتركة بينهم. وتُسمى النقابة أيضاً بـ"الاتحاد النقابي"، أو "نقابة العمال". من بين مهامها : حل القضايا والمشاكل في مكان العمل وكل ما يخص الأجور والرواتب وساعات العمل والتقاعد والتأمين الصحي والإجازات المرضية والصحة والسلامة في مكان العمل وغيرها من القضايا المتعلقة بالعمل. فهي منظمة جماهيرية يكوّنها ويؤسسها العمال أو ينضموا اليها بإرادتهم الحرة بدون تصريح، ودون تدخل من أى جهة كانت، تهدف إلى تمثيل مصالح العمال في المفاوضات التي تجري مع أصحاب العمل، حول الأجور وساعات وظروف العمل (شروط وظروف العمل)، وغالباً ما تكون مرتبطة بقطاع أو صناعة محددة (غزل ونسيج أو كيماويات أو هندسية .. إلخ).وتمتع النقابة بالشخصية الاعتبارية المستقلة حتى تتمكن من تحقيق الأهداف المنوطة بها، فلها كيان وشخصية مستقلة عن غيرها ومن امثلة ذلك: أن يكون للنقابة حق المفاوضة الجماعية مع صاحب العمل دون تدخل من النقابة العامة، كما يكون للمنظمة النقابية حق التقاضى دفاعا عن حقوقها ومصالحها والمصالح الجماعية لأعضائها والناشئة عن علاقات العمل.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

وتهدف النقابة الى رعاية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم المقررة قانونا، بالاضافة الى تحسين الحالة المادية والاجتماعية للعمال، وتقوم النقابة الى جانب ذلك بتمثيل العمال فى الأمور المتعلقة بشؤونهم في بيئة العمل.

تسعى المنظمات النقابية العمالية لحماية الحقوق المشروعة لأعضائها، والدفاع عن مصالحهم المشتركة، وتحسين شروط وظروف العمل، وتعمل على وجه الخصوص على تحقيق الأغراض التالية: نشر الوعى النقابى بما يكفل تدعيم التنظيم النقابى وتحقيق أهدافه، ورفع المستوى الثقافى للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والاعلام وممارسة الحق فى تنظيم الإضراب السلمى عن العمل وفقا للضوابط التى تنظمها لوائح نظمها الاساسية وغيرها من الأغراض.

وبالرجوع للتشريع الجزائري نجده أنه لم ينص على أي تعريف للحق النقابي على غرار بعض التشريعات المقارنة. فاكتفى بذكر بعض عناصره بأنه تنظيم يعتمد على انخراط حر وإرادي طبقا للمادة 3 من القانون 14/90 الصادر في 1990/07/02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، هدفه الدفاع عن مصالح مادية ومعنوية طبقا للمادة 2 من نفس القانون، يشمل العمال والمستخدمين في نشاط واحد أو مهنة واحدة، ويتمتع هؤلاء بحرية الانضمام الفردي الى جمعيات سياسية لكن لا يمكنهم القيام بالعمل السياسي طبقا للمادة 5 من نفس القانون.

المطلب الثاني: التكريس التشريعي للحق النقابي

لقد أعطى المؤسس الدستوري الجزائري أهمية كبرى للحق النقابي وأدمجه ضمن الحقوق الأساسية للمواطن حيث نص عليها في كل الدساتير الجزائرية منذ 1963 إلى الآن بموجب التعديل الدستوري لعام 2020في المادة 70 منه بالنص على ما يلي "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

لقد صادقت الجزائر على مجموعة من الاتفاقيات في مجال الحق النقابي سواء كانت هذه الاتفاقيات لها صلة مباشرة بالحق النقابي أو صلة غير مباشرة، فمن بين الاتفاقيات ذات الصلة المباشرة نذكر:

الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي والاتفاقية رقم 98 المتعلقة بالتنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية والإعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر في 1948/12/10.

فقد تبنت الاتفاقية الدولية رقم 87 السالفة الذكر مجموعة من الضمانات منها :حماية الحرية النقابية على المستوى الفردي بإقرار حق العمال وأرباب العمل دون أي تمييز في تكوين النقابات وحقهم في الانضمام إليها، حق نقابات العمال وأرباب العمل في إعداد لوائح نظامها الأساسي والقواعد الإدارية الخاصة بها

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

وانتخاب الممثلين بحرية تامّة، عدم جواز حل أو وقف نشاط نقابة العمال وأرباب العمل من طرف السلطات الإدارية، وحق النقابة .في اكتساب الشخصية المعنوية .

أمّا الاتفاقية رقم 98 السالفة الذكر التي تتكون من 16 مادّة نصت في مجملها على أهمية تكريس الحماية للعمّال ضد أي تمييز من شأنه أن يخرق الحق في الحرية النقابية في تكوين النقابات والانضمام إليها بمحض اختيارهم وعدم المساس بالحق في العمل ...

بالنسبة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، فإنه تم الاعتراف لأول مرة بحقوق الإنسان كمسؤولية عالمية إذانا بعهد جديد من التزام الدول بحريات وحقوق الإنسان ويتمحور حول المساواة بين جميع البشر وأنّه لكل شخص الحق في الانضمام الى نقابة طبقا للمادة 23 من الإعلان.

على المستوى الإقليمي، بعد استقلال الجزائر وخلال المرحلة الاشتراكية، لم يكن يعترف بالحق النقابي بمعناه الثابت في المواثيق الدولية والاتفاقيات الصادرة عن منظمات العمل الدولية ذلك أن كل القوانين والأوامر التي صدرت في هذه المرحلة لم تكن تعترف بالحق والحرية النقابية.

وأخيرا، جاءت مرحلة استقلالية المؤسسات في التسيير وظهور ما يعرف بالمؤسسة العمومية الاقتصادية وخضوعها لقواعد القانون التجاري إلى غاية صدور قوانين جديدة منذ ومن بين هذه القوانين: قانون 14/90 الصادر في 02 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي (جريدة رسمية رقم 23)، الذي يعتبر أول قانون نقابي تعددي في الجزائر يسمح للعمال والموظفين على حدّ سواء بتأسيس عدّة نقابات بلغ عددها في شهر مارس 2018 إلى 64 نقابة موزعة عبر القطاعات المختلفة.

حيث خول المشرع الجزائري في إطار قانون90 /14 بمقتضى المادة 03 منه كل العمال الأجراء والمستخدمين حق تأسيس تنظيمات نقابية والانخراط فيها إنخراطا حرا وإرادي ، وإسنادا لذلك يظهر جليا أن الحق النقابي قد أصبح مكفولا ومقررا لجميع فئات العمال بما في ذلك عمال القطاع العمومي ذلك ما أكدته المادة 35 من الأمر 03/06 الصادر في 15 يوليو 2006 (الصادر في الجريدة الرسمية رقم 46) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والقانون 11/90 الصادر في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل (الصادر في الجريدة الرسمية رقم 17) حيث نظم هذا القانون العلاقات الجماعية للعمال ومكن في هذا الصدد المنظمة النقابية من دور مهيمن حيث منحها المشرع حقا امتيازيا في إبرام الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية كما اعترف للنقابة التمثيلية ممارسة الحق النقابي طبقا للمادة 5 والتفاوض الاجتماعي والمشاركة في الهيئة المستخدمة والحق في الضمان الاجتماعي والوقاية الصحية والامن وطب العمل والحق في الراحة والمساهمة في الوقاية من نزعات العمل وتسويتها وحق اللجوء الى الإضراب.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

أما القانون90 /02 الصادر في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب (الصادر في الجريدة الرسمية رقم 6) فقد نص على الحق في الإضراب في الباب الثالث في المادة 24 منه كوسيلة لحل نزاعات العمل الجماعية والذي يعتبر دوره كآلية لممارسة الحق النقابي إضافة إلى المفاوضات الجماعية، حيث خول في هذا الإطار المنظمة النقابية الدور المهيمن فيه.

وتجدر الإشارة الى أنه منذ صدور قانون ممارسة الحق النقابي في عام 1990 ظهرت إلى الوجود عدد كبير من النقابات وفي كل والمجلس الوطني للتعليم العالي (.S.N.A.P.A.P) القطاعات مثل النقابة الوطنية المستقلة لعمال الادارة العمومية ونقابة الطيارين وتقني الملاحة الجوية الجزائرية (.S.A.T.E.F) والنقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين(.C.N.E.S) والنقابة الوطنية لموظفي الصحة (.C.N.A.P.E.S.T) والمجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي(S.P.L.A) والنقابة الوطنية للنقل (.S.N.P.N.C.A) والنقابة الوطنية لعمال النقل الجوي التجاري الجزائري (.S.N.P.S.P) العمومية إلى غيرها من (S.T.T) ونقابة عمال النسيج (.S.N.J.A) والنقابة الوطنية للصحفيين الجزائريين (.S.N.T.A) الجوي النقابات، حيث توجد قائمة رسمية نشرتها وزارة العمل والضمان الاجتماعي تحتوي على ست وستين (66) منظمة نقابية، لكن 30 نقابة فقط استجابت لدعوة الوزارة المعنية لاستيفاء الشروط القانونية للاعتماد الرسمي ، و 17 منها فقط أنهت كل الاجراءات المطلوبة.

المبحث الثاني : الحماية التي يتمتع بها الحق النقابي

يكون الحق النقابي قائما ومعترفا به دوليا و وطنيا وبذلك تفرض عليه حماية وسن القوانين والتشريعات تعزز تلك الحماية الممنوحة للحق النقابي بكامل من الضمانات القانونية ، وتكرس لها آليات على المستويين الوطني والدولي وتكون تلك الآليات عملية تطبيقية وتضع قواعد محل الإلزام في مواجهة التعسف الذي سيطرأ على الحق النقابي. وعليه سنتطرق في دراستنا للمبحث الثاني إلى حماية الحق النقابي من الناحية القانونية (المطلب الأول) وحماية الحق النقابي من الناحية القضائية(المطلب الثاني)

المطلب الأول: الحماية القانونية التي يتمتع بها الحق النقابي

باعتبار أن ممارسة الحق النقابي حق دستوري معترف به لجميع المواطنين طبقا للمادة 70 من التعديل الدستوري لعام 2020. فلا يجوز بالتالي لأحد أن بمارس أى تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية، ولقد أقر المشرع جملة من الضمانات التي تعزز احترام الحرية النقابية، وذلك في الفصل الثالث من المادة 50 الى غاية المادة 57 من القانون 14/90 الصادر في 02 يونيو 1990 تحت عنوان "الحماية" بالإضافة إلى الإقرار الضمني للضمانات التي أرستها الاتفاقية الدولية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

التنظيم النقابي التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 9 يوليه 1948 في دورته الحادية والثلاثين. ومن بين الضمانات :

-مبدأ المساواة وعدم التمييز، بما أن الأحكام والمبادئ الدستورية في كافة الدول ومن بينها الجزائر تحتل الصدارة فيسلم التشريع الوطني وهي بذلك تشكل المصدر الأول للقوانين المنظمة لمختلف الأنشطة الوطنية والحقوق والحريات العامة بما فيها الحرية النقابية، فقد نص المشرع على أن كل الناس سواسية أمام القانون، كما تقرر هذا المبدأ في القانون90 /14 الذي يقضي بحضر التمييز بين العمال بسبب نشاطاتهم النقابية طبقا للمادة 50 من القانون السالف الذكر، بالإضافة الى منع الضغط عليهم أو تهديدهم بسبب نشاطتهم النقابية وفق المادة 51.

ونستشف من هذا أن المشرع الجزائري حاول توفير أكبر قدر من الضمانات للعمال على مختلف حالاتهم القانونية، وقام بحظر التمييز بين العمال بسبب نشاطاتهم النقابية، وبذلك يكون قد واكب الضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية.

- مبدأ الاستقلالية، نصت عليه المادة 05 من القانون90 / 02 بتعزيز مبدأ استقلالية النقابة في مواجهة رب العمل وكذا المادة 53. فالأساس الدستوري لتبنى هذا المبدأ هو أن المنظمة النقابية تجسد مصالح وحقوق أعضائها وتعمل على خدمتهم، لهذا يجب أن يمارس أعضائها عليها المراقبة والمحاسبة باعتبارهم أصحاب الحق الأصيل في أسباب وجود المنظمة وغاياتها وهم أفضل من يحدد مصالحها ويحافظ عليه.

حتى يتحقق للمنظمة قيامها بأدوارها طبقا لمصالح وإ رادة أعضائها وحدهم يجب أن تكون مستقلة وأن لا تخضع إلا لإرادة أعضائها وأن تتجنب الوقوع تحت هيمنة أية مصالح أو حسابات خارجية سواء كانت من أصحاب العمل أو من الحكومة أو الأحزاب السياسية أو من أية تنظيمات أخرى، وتبرز أهم مظاهر استقلالية المنظمة النقابية في الاستقلال المالي فبدون تلك الاستقلالية يستحيل على المنظمة النقابية ممارسة الحرية النقابية بكل مظاهرها.

بالنسبة للحماية المقررة للمندوبين النقابيين، لقد نصت جل الدساتير العربية والعالمية على كفالة الحريات الفردية ونص بعضها على حرية تكوين النقابات كإحدى الحريات الأساسية، الأمر الذي تعتبر معه حماية العامل من أي اضطهاد من جانب الدولة نتيجة لممارسته نشاطه النقابي طبقا للأنظمة والقوانين وهو أمر مقرر ومتفق عليه مع مبادئ الحريات النقابية.

وفيما يتعلق بمدى كفالة الحق النقابي، فإن القوانين الدولية كرست حماية للممثلين النقابيين من تسلط رب العمل، فمن الحالات التي يتعسف فيها رب العمل ضد العامل هو فصله من عمله لأسباب

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

وبواعث نقابية، حيث تشكل هذه الحالة خطورة على مستقبل العامل المهني من جهة، واعتداء على مبدأ الحرية النقابية للعمل النقابي من جهة أخرى.

لقد جاء المشرع الجزائري بتفصيل محكم للحماية القانونية المقررة للعمال النقابيين حيث قرر حماية كاملة لهم، وذلك في نص المادة 28 من قانون الوظيفة العامة بموجب الأمر 03/06 والمادتين 53 و56 من القانون رقم 14/90. فلا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها. ويعد كل عزل لمندوب نقابي خرقا لأحكام قانون 14/90 وباطلا وعديم الأثر. ويعاد ادماج المعني بالأمر في منصب عمله وترد اليه حقوقه بناء على طلب مفتش العمل وبمجرد ما يثبت هذا الأخير المخالفة.

وأبعد من ذلك فقد مكّن المشرّع المندوبين النقابيين الاستفادة من هذه الحماية طول السنة التي تلي انتهاء مهامهم ولم يغفل المشرّع عن مرحلة ما قبل التشغيل حرصا منه على حرية الممثل النقابي في مزاولة نشاطه النقابي .

كما حاول المشرع تكريس الحق النقابي من خلال إرساء جملة من الضمانات التي جاءت بها مختلف القوانين سواء القوانين ذات الصلة المباشرة أو غير المباشر، فمنح حماية للمندوب النقابي لضمان سير الحق النقابي من خلال إعطاء الحق باستعمال وسائل قانونية متمثلة في الحق في الإضراب والحق في المفاوضة الجماعية.

- بالنسبة للمفاوضة الجماعية ، إن استعمال وسيلة للتحاور الجماعي كإحدى الوسائل الهامة لإيجاد حلول في النزاعات القائمة بين المستخدم و المستخدم في شتى المجالات خدمة لمصالحهم و تحقيقا لأهدافهم الرئيسية المحددة وفقا للقانون90 /14 المعدل والمتمم والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

- أما الإضراب ، فهو الآخر وسيلة هامة لحل الخلافات والنزاعات القائمة بين طرفي العمل الجماعية تتجسد في توقف عن مزاولة العمل لخضوع أصحاب العمل لتلبية مطالبهم الاجتماعية،

غير أنهم إذا قام العامل بإرادته المنفردة بتوقف عن العمل فيعتبر غير مشروع، أضحى الإضراب حق مكرس دستوريا مثله مثل بقية الحقوق السياسية والمدنية ...

أكد عليه المؤسس الدستوري في التعديل الدستوري لعام 2020 بموجب المادة 71 منه على أن " الحق في الإضراب معترف به و يمارس في إطار القانون .

يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات والأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

ويعد الحق في الإضراب حق مشمول في الحق النقابي تطبيقا لهذه النصوص التشريعية السالفة، فقد قام المشرع الجزائري بإصدار القانون02/90 الصادر في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب، فنصت مختلف قواعده على تنظيم حق الإضراب وحمايته من التعسف ، وحماية لحق الإضراب فإن القانون منح حماية للعامل المضرب مثلما تحمي حقوق السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية لكن تبقى ممارسته مرهونة لمبدي احترام العمال و تنظيمات النقابية لما ينظمه القانون 02/90 من شروط وكيفيات.

إذ تتمثل مظاهر الحماية في حضر أي استخلاف للعمال المضربين من قبل صاحب العمل طوال مدة الإضراب مهما كان شكل وهدف الاستخلاف، سواء بتوظيف عمال آخرين أو تحويل عمال وحدة أو ورشة أخرى إلى الورشة أو الوحدة التي يقوم فيها الإضراب، وهذا ما جاء بموجب المادة 32 التي تنص على أن القانون يحمي حق الإضراب الذي يمارس مع احترام القانون.

ولا يقلع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل.

ويوقف الاضراب اثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيها اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعونها. كما يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، ماعدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في المادتين 39 و40 من القانون 02/90.

المطلب الثاني: الحماية القضائية التي يتمتع بها الحق النقابي

يعد القضاء السلطة المستقلة المختصة بالفصل في القضايا وفق قواعد قانونية ومبادئ المساواة بين الأطراف. أما في المسائل الاجتماعية فهو التنظيم القضائي المختص بالفصل في المنازعات التي تشوب بين العمال من جهة وأصحاب العمل، بعيدا عن الأحكام التعسفية والتجاوزات طبقا للمادة 140 من التعديل الدستوري لعام 2020،لضمان حماية الحقوق الأساسية والحريات طبقا للمادة 139 من التعديل الدستوري بما فيها حقوق العمال المنتهكة من طرف المستخدم بتطبيق عقوبات على مخالفتها. حيث يختص القاضي الاجتماعي طبقا للمادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية في دميع النزاعات المتعلقة بالحق النقابي كما يختص بالفصل في المنازعات انتخاب مندوبي العمال وتلك المتعلقة بممارسة حق الاضراب وتلك المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية ، وكل الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيد أو توقيف أو قطع علاقة العمل وبإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد العامل دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/ أو الاتفاقيات الجماعية طبقا للمادتين 20 و21 من القانون 04/90 الصادر في 1990/11/06 المتعلق بتسوية

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

النزاعات الفردية للعمل (الصادر في الجريدة الرسيمة رقم 6). ولقد تم تحديد تشكيلة القضاء الاجتماعي وفقا للمادة 08 من القانون السالف الذكر وتعد المحاكم الاجتماعية محاكم مهنية تتكون من قاض رئيس ومساعدين طبقا لما ينص عليه تشريع العمل طبقا للمادة 502 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

سعى المشرع الجزائري تجسيد خصوصية أحكام قانون العمل لحماية حقوق العمال من تعسف المستخدمين بإخضاع إجراءات خاصة استلهمت قواعده من واقع العمل القضائي خاصة في مجال التسريح نتيجة لأثاره ،إذ تتجلى طبيعته بخروج قواعده الإجرائية وشروط رفع الدعوى وأثار أحكامه بعد الرقابة على التسريح نجد أن المندوب النقابي خصه بحكم خاص عن تسريحه تعسفيا.

-فبالنسبة للقضاء الاجتماعي، سعى المشرع الجزائري بحماية الطرف الضعيف في علاقة العمل من خلال وضعه إجراءات التقاضي بالأخذ بعين الاعتبار حال العامل حماية له خصوصا فيما يتعلق بالتسريح فتميزت المنازعة الاجتماعية بالسرعة في الفصل فيها والسير في الإجراءات المتتالية.

-بالنسبة للاختصاص المانع والحصري للقاضي الاجتماعي، طبقا للمادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، بحيث تضمنت هذه المادة المنازعات التي يفصل فيها القاضي الاجتماعي دون سواه . فهذه المنازعات لا يمكن أن يختص بها قاضي آخر.

-بالنسبة لميزة القضاء الاجتماعي خضوعه لإجراء المصالحة طبق لأحكام المادة 26 وما يلها من القانون 04/90 ، فإنه يجب على المتقاضين المتخاصمين اللجوء إلى إجراء المصالحة قبل المرور للتقاضي بحيث يتوقف قبول الدعوى على إجراء المصالحة أمام مفتشية العمل المثبت بمحضر توجد مكاتب المصالحة على مستوى مفتشية العمل المختصة إقليميا ضمن دائرة اختصاص المحكمة الاجتماعية مكتب المصالحة باعتباره المختص بالفصل في النزاع طبقا للمادة 36 من القانون السالف الذكر، وفي حالة صدور اتفاق صلح عن هيئة وساطة أوجد المشرع الجزائري ضمانات لتنفيذه آلا وهي الغرامات التهديدية ليكرس الحل المتواصل إليه خارج القضاء.

-بالنسبة لميزة القضاء الاجتماعي أنه قضاء استعجالي، فهو يتميز بطابع السرعة ، بتحديد أول جلسة للنظر في الدعوى خلال 15 يوم من تاريخ رفعها طبقا لنص المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بتسجيل الدعوى القضائية بمكتب أمانة ضبط المحكمة، على خلاف القضايا العادية التي تبرمج خلال مدة 20يوم على الأقل، كما تتجلى السرعة في القضاء الاستعجالي بإلزام المشرع الجزائري هذا الأخير بالفصل في الدعوى في أقرب الأجال طبقا للمادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

-بالنسبة لمجال رقابة القاضي الاجتماعي على التسريح التعسفي، يقوم القاضي الاجتماعي ببسط رقابته على صحة التسريح التأديبي بالنظر في صحة الشروط الإجرائية و في مراقبة صحة الشروط الموضوعية.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

بالنسبة للأولى، يقوم القاضي الاجتماعي بمراقبة مدى الصحة القانونية للسلطة المؤهلة لتوقيع الجزاء ومدى احترام حقوق الدفاع وعدم الجمع بين العقوبة التأديبية والجزائية، ومدى احترام مهام توقيع الجزاء التأديبي.

-بالنسبة لرقابة القاضي الاجتماعي لصحة الإجراءات، فتنظر مثلا المحاكم الاجتماعية في الدعاوى ابتدائيا و نهائيا التي تكون محل مطالبة العمال بإلغاء العقوبة التأديبية المتخذة من طرف المستخدم دون تطبيق الإجراءات وهذا بموجب المادة 21 من القانون90 /04.

كما يراقب القاضي الاجتماعي النظام الداخلي للهيئة المستخدمة وما تتضمنه من إجراءات تأديبية.

بالنسبة للرقابة القضائية على ضمان حقوق الدفاع، يقوم القاضي بالنظر في مدى صحة الضمانات الإجرائية لحقوق الدفاع الممنوحة للعامل، المتابع بارتكاب خطا جسيم فيبدأ بإعلامه ويليه استدعائه بعامل أخر وتبليغه كتابيا بالتسريح. فيما يخص المندوب النقابي فعلى القاضي التأكد من إعلام المنظمة النقابية الذي يعد إلزاميا والتي جاءت به المادة 54 من القانون 14/90 .

بالنسبة للرقابة على مبدأ عدم الجمع بين الجزاءات التأديبية، لقد استقر القضاء الاجتماعي على عدم الجمع بين عقوبتين تأديبيتين للعامل المرتكب للخطأ باعتباره مخالفا للمبادئ القانونية العامة طبقا لقرار المحكمة العليا الصادر في1992/01/29.

-بالنسبة لرقابة القاضي على مهلة توقيع الجزاء، فسلطة المستخدم مقيدة في اتخاذ إجراءات التأديب والقانون 90 /11 المتضمن علاقات العمل لم ينص على مدة التقادم لتوقيع العقوبة عن الخطأ المرتكب.

بالنسبة للرقابة القضائية على الشروط الموضوعية ، وردت الأخطاء الجسيمة في نص المادة 73 مكرر 1 من القانون 28/91 المعدل والمتمم للقانون 04/90 الصادر في 1991/12/21 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل (الصادر في الجريدة الرسمية رقم 68) الذي نص على الأخطاء الجسيمة التي يحتمل عنها التسريح بدون مهلة وبدون علاوات مثلا .

- إذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية للسلطة.

– إذا أفشى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون.

–إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا لأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال-إذا قام بأعمال عنف– .

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والألات والأدوات والمواد الأولية والاشياء الأخرى التي لها عالقة بالعمل

– إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به.

– إذا تناول الكحول أو والمخدرات داخل أماكن العمل.

تنصب هذه الحالة عل الرقابة على الوصف أو التكييف الذي يعطيه المستخدم للخطأ فيتحقق القاضي من مدى تناسب الخطأ المرتكب مع العقوبة و التأكد من الظروف ودرجة خطورة الأضرار الناتجة عن المؤسسة و سيرة العامل المهنية إلى غاية ارتكاب الخطأ و بذلك تعد ضمانة كبيرة في يد العامل، وللقاضي السلطة الرقابية في تحديد الخطأ ووصفه وتكييفه إن لم ينص عليه في النظام الداخلي.

الخاتمة

من بين المشاكل والعراقيل التي قد تعيق ممارسة الحق النقابي: عدم تمثيلية القيادات النقابية للقاعدة العمالية و يعود ذلك لعدة عوامل منها انتماء القيادات لمجالات و مسارات مهنية و مستويات مهارية مختلفة عن القاعدة، وصول القيادات إلى المناصب القيادية من خلال عمليات انتخابية شكلية لا ديمقراطية يتم خلالها تجاوز القواعد الرسمية و اللجوء إلى منظومة العلاقات غير الرسمية، حيث تلعب مقاييس: الجهوية، المحاباة، رأس المال العلائقي، المحسوبية،... دورا كبيرا و تجعل من القيادات فئة متميزة، و تقود في ذات الوقت إلى تكوين بيروقراطية نقابية. الى جانب ذلك عدم توفر المهارات اللازمة لدى غالبية القيادات المحلية لتمثيل العمال و تسيير التنظيم بفعالية، بسبب غياب التكوين والملتقيات التي تمكن القيادات والممثلين النقابيين من اكتساب الخبرة والمهارة اللازمتين لتمثيل القاعدة العريضة والمحافظة على مصالحها، وهو ما أدى إلى اللجوء إلى أساليب غير رسمية في التعامل مع الأجهزة و الأطراف الخارجية. وكذا في تسيير المفاوضة وتمثيل العمال، الشيء الذي فتح المجال واسعا أمام نمط التسيير البيروقراطي، كما يقود إلى تكوين فئة أو أقلية متميزة من الاطارات النقابية بفعل امتلاكها رأسمالا علائقيا. كذلك من بين المشاكل ضعف التماسك الداخلي وغياب التنسيق والانسجام بين الهياكل المحلية، نظرا للتوترات والصراعات الداخلية الناجمة عن اختلاف رؤى ومطامح الفئات والهيئات المختلفة.

فالعمل النقابي الناجح، هو الذي يقوم على أسس وقواعد نضالية وخطة عمل كفاحية، واستراتيجية عملية تنسجم مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي والمتغيرات والمستجدات التي تعيشها الطبقة العاملة.إن التفكير في بدائل أخرى للحوار والتشاور وفرز قواعد قانونية جديدة تحمي وتكرس الحق النقابي في ظل تزايد دور القطاع الخاص الوطني والأجنبي في بلادنا، أصبح أكثر من ضرورة بالنسبة لمستقبل الأفراد سواء

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

كانوا عمالا أو أجراء أو أصحاب عمل أو شباب يبحث عن مواطن الشغل، وعليه نرى ضرورة اقراح ما يلي: إلغاء إجراء التصريح المسبق والاكتفاء بإيداع الأوراق القانونية للنقابة حتى تصبح كيانا قانونيا كما هو الحال في فرنسا، إلغاء شرط اكتساب الجنسية الجزائرية من عشر سنوات لإنشاء نقابة وتقييدها بفترة معقولة، تشجيع البحث الجامعي في مجال التشريع الاجتماعي وتحفيز فتح الفضـــاء الجامعي للمتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين أسوة بما يقوم به المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي الذي يخصص سنويا موضوعا يخص علاقات العمل ومنظومة التشريع الاجتماعي ويقدم إقتراحات، تشجيع العمل المشترك بين المنظمات النقابية للعمال، فصل العلاقة بين التمثيل النقابي وتسيير الخدمات الاجتماعية وجعل هذه الأخيرة تخضع لمنظومة تسيير مستقلة وبم ا رقبة السلطات العمومي وهذا مرهون بوجود كوادر نقابية مؤهلة وقادرة على تحقيق الأهداف، بعيداً عن أية نزعات ومصالح ضيقة حزبية... وخاصة عندما تكون على أسس ديمقراطية، وتقوم على مبدأ احترام الرأي والرأي الآخر، والتقبل ورحابة الصدر واستيعاب الاجتهادات والأفكار في طرق وأساليب العمل النقابي، ورفض الخلافات التي لا ترتبط بالعمل النقابي، سواء الشخصية أو غيرها، التي تُنشئ صراعات في التنظيم النقابي، والتي تنعكس سلباً على أداء العمل النقابي، وتضعف قدرة الحركة النقابية على تحقيق أهدافها بالوصول إلى النتائج المتوخاة،

إن استقلال نشاط النقابة يجب أن يكون بعيدا عن تأثيرات النظام السائد في الدولة، وأنه تكريسا لحق العمال في الدفاع عن مصالحهم عرف المجتمع الدولي ما يسمى بالحرية النقابية والتي تعني حرية أفراد كل مهنة في تكوين نقابات تتمتع باستقلال تام بداية من تكوينها وادا رتها حتى انتهاء عضوية العمال بها أو حلها، وهذا المبدأ كما أ رينا يكتسي أهمية خاصة في التشريع النقابي ويعتبر مظهرا من مظاهر الحماية لذا عنيت بها منظمة العمل الدولية فخصصت لتقريرها وتأكيدها اتفاقيات وأنشأت بشأنها جهازا خاصا ملحقا بالهيئة الدولية للرقابة على احترام هذه الحرية في تشريعات وأنظمة الدول المختلفة.

وفيما يخص الحل القضائي نرى أن المشرع الجزائري كان جد حريص على هذا المبدأ، إذ وفر الحماية اللازمة للمنظمات النقابية خوفا من تعسف السلطات الإدارية، هذا لا يعني نشاط النقابة خارج القانون، وبالتالي يكون الحل القضائي هو الأمثل للطرفين بمعنى يحمي النقابة من التعسف وتباشر نشاطاتها كما ينبغي، وكذلك يتسنى للجهة الإدارية متابعة المنظمات النقابية بصفة قانونية.

قائمة المراجع :

أولا –الاتفاقيات الدولية

-الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 1948/12/10.

- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية الاجتماعية والثقافية الصادر في 1966/12/16.

- الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بالتنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية والإعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر في 1948/12/10.

ثانيا- النصوص القانونية الداخلية

-التعديل الدستوري لعام 2020 الصادر في أول نوفمبر 2020.

- قانون 14/90 بتاريخ 02 فيفري 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

- القانون 11/90 الصادر في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل (الصادر في الجريدة الرسمية رقم 17).

- القانون90 /02 الصادر في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب (الصادر في الجريدة الرسمية رقم 6).

- القانون 04/90 الصادر في 1990/11/06 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل (الصادر في الجريدة الرسيمة رقم 6).

- قانون 08/98 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

- القانون 28/91 المعدل والمتمم للقانون 04/90 الصادر في 1991/12/21 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل (الصادر في الجريدة الرسمية رقم 68).

- الأمر 03/06 الصادر في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الصادر في الجريدة الرسمية رقم 46).

ثالثا : الكتب

-. بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الج ا زئر والاتفاقيات الدولية للعمل، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة 2014، ص16.

- محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمل، دار النهضة العربية ، د س ن ، ص1 .

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي

رابعا :المذكرات

-- مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة ، 2012 ، ص8.

© جميع الحقوق محفوظة لمركز جيل البحث العلمي
ISSN 2311-3650