

مضمون الحق في العمل

أ. طهير عبد الرحيم

أستاذ مساعد (أ)

باحث بمخبر التشغيل و محاكات التشريع في الدول المغاربية

المركز الجامعي لعين تموشنت

ملخص:

الحق في العمل حق اساسي معترف به في صكوك قانونية دولية عديدة ، وهو حق فردي وجماعي في نفس الوقت
يشير مضمون الحق أو المحتوى الأساسي لأي حق من حقوق الإنسان إلى مجموعة من الضمانات المقررة بمقتضى ذلك الحق ، و المحتوى الأساسي لأي حق من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ينطوي على خصائص عامة وأخرى منفردة.
إن إلزام الدولة بموجب الحق في العمل يتضمن الإلتزام بضمان حرية إختيار العمل أو قبوله، ونوع العمل الذي يقوم به الإنسان يعتمد على إمكانية إنتفاعه بموارد التعليم و التدريب المهني .

Résumé :

Le droit au travail est un droit fondamental consacré dans plusieurs textes juridiques internationaux. c'est un droit individuel et collectif en même temps , il se réfère au droit à l'égalité dans les condition de l'accès à l'emploi ,

Le type de travail effectué par un individu se caractérise par sa possibilité d'un accès aux ressources d'enseignement et à la formation professionnelle.

مقدمة :

يشير مضمون الحق أو المحتوى الأساسي لأي حق من حقوق الإنسان إلى مجموعة من الضمانات المقررة بمقتضى ذلك الحق ، و المحتوى الأساسي لأي حق من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، ينطوي على خصائص عامة وأخرى منفردة.

فأما الخصائص العامة فهي تلك التي تنطبق على جميع الحقوق من بينها عدم التمييز، كما ينفرد كل حق من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بخصائص فريدة تخص الحق المعني وحده. إن إلزام الدولة بموجب الحق في العمل يتضمن الإلتزام بضمان حرية إختيار العمل أو قبوله، حيث يعتبر عدم التمييز عنصراً من عناصر إلزام الدولة ، إذ يجب ضمان عدم حرمان الأفراد من فرص العمل، أو من أي سياسات أو برامج تتصل بالحق في العمل بسبب الجنس أو الأصل العرقي أو الوطني أو الديني أو أي مكانة إجتماعية أو سواها (المبحث الأول).

ونوع العمل الذي يقوم به الإنسان يعتمد على إمكانية إنتفاعه بموارد التعليم والتدريب، فيجب على الدولة بغية الممارسة الكاملة للحق في العمل، توفير برامج التوجيه والتدريب المهني والأخذ بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق عمالة كاملة ومنتجة (المبحث الثاني).

المبحث الأول

المساواة في الإلتحاق بالعمل و حرية إختياره

يفترن الحق في العمل وما يتفرع عنه من حقوق بمبدأ المساواة وبعدم التمييز، وذلك لأن التنفيذ الفعلي للحق في العمل يفترض المساواة في فرص الحصول عليه و حرية إختياره. فمبدأ المساواة مكرس في أغلب النصوص العالمية، حيث أقرت وبصورة واضحة حق كل فرد في العمل دون قيد أو شرط ومن دون تمييز مهما كان نوعه، وخاصة ذلك الذي يكون أساسه الجنس، كما أنها كرست حق كل فرد في إختيار العمل الذي يتناسب مع تطلعاته، و ألزمت في هذا الإطار الدول بإتخاذ التدابير المناسبة لتجسيده.

إن الإلتزام الأساسي بمكافحة التمييز وتعزيز المساواة في الإلتحاق بالعمل و حرية إختياره يكاد يكون عالمياً، البرهان على ذلك العدد المرتفع للتصديقات على إتفاقية التمييز في الإستخدام والمهنة رقم 111 ، حيث وصل عدد التصديقات في عام 2005 إلى 168 دولة عضواً¹.

1 مكتب العمل الدولي، جنيف، المساواة في العمل (مواجهة التحديات) ، التقرير العالمي الثاني، 2007، ص5. يمكن الرجوع الى هذا التقرير في موقع منظمة العمل الدولية. <http://www.ilo.org/declaration>

أولاً: المساواة في الإلتحاق بالعمل وحرية اختياره في المواثيق الدولية

يتناول هذا المطلب توضيح موضوع المساواة في الإلتحاق بالعمل أو الحصول عليه وحرية اختياره من خلال ثلاثة فروع، يتناول الفرع الأول هذا الموضوع في المواثيق الدولية الشاملة، والثاني في المواثيق الإقليمية، أما الفرع الثالث فخصص لإتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بهذا الموضوع.

(أ) المواثيق الدولية الشاملة.

1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

يقوم الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على مرتكزات تنبع منها كافة حقوق الإنسان، هي الحرية والمساواة وعدم التمييز، وجاءت المادة (1) منه لتؤكد على هذه المرتكزات. أما المادة (2) فتعلن، أن لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في الإعلان، دون أي تمييز من أي نوع، ولا سيما التمييز بين العنصر أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر أو الأصل الوطني أو الإجتماعي أو الثروة أو المولد أو أي وضع آخر.

وينادي الإعلان بصنفين من الحقوق، الحقوق المدنية والسياسية، والحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية. فمن بين مواده الثلاثين لم يخصص الإعلان سوى ست مواد للحقوق لإقتصادية والإجتماعية والثقافية (المواد (22) إلى (26) ¹.

لقد تضمنت المادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، أربع فقرات رئيسية حول الحق في العمل. حيث قررت الفقرة الأولى، أن حق العمل هو حق كل شخص، كما له الحق في أن يكون حراً في اختيار هذا العمل دون إكراه أو إجبار. أما الفقرات الثلاث الأخرى من نفس المادة، فتضمنت الحقوق المرتبطة بالعمل.

2- العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية.

إن العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية²، تضمن نصاً إضافياً بشأن المساواة ليس موجوداً في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وهو نص المادة (26) الذي يقرر حق الأفراد في المساواة أمام القانون بصورة عامة، وليس بصدد الحقوق الواردة في العهد فحسب، حيث نصت على أن «جميع الناس متساوون أمام القانون، ويتمتعون دون أي تمييز بحق متساو في التمتع بحمايته»، وتضيف «ويحظر القانون في هذا المجال أي تمييز، ويكفل لجميع الأشخاص على السواء حماية فعالة من التمييز لأي

1 محمود يوسف علوان محمد خليل الموسى القانون الدولي لحقوق الإنسان (الحقوق المحمية) ج2، ط1، دار الثقافة والتوزيع، الأردن، 2007، ص99.

2 صادقت عليه الجزائر بتاريخ 16 ماي 1989.

مضمون الحق في العمل

سبب، كالعرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غيره، أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الثروة أو النسب أو غير ذلك من الأسباب».

وقد أوضحت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان¹، أن نطاق تطبيق هذه المادة ومداها، يختلف عن ذلك المقرر في المادة (1/2) من العهد، فالمادة (26) ليست مجرد تكرار لنص المادة (2)، فهي تتناول حقا مستقلا بذاته ينطبق على الحقوق المدنية والسياسية، كما ينطبق أيضا على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتنص هذه المادة على مبدأ عدم التمييز كقاعدة قانونية وبشكل مطلق، وذلك لعدم تقيدها بمبدأ عدم التمييز من ناحية الحقوق المنصوص عليها في الميثاق، ولعدم تقيدها بأسس عدم التمييز².

لذلك لم تتردد اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، في تطبيق نص المادة (26) من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية على حقوق اقتصادية واجتماعية وثقافية، مثل الحق في العمل والحق في الضمان الاجتماعي³.

ولقد حدث وأن قامت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، استنادا إلى ما ورد في المادة (26) من العهد، بالنظر في مشروعية القواعد التمييزية في تشريعات الضمان الاجتماعي في هولندا، وذلك بالرغم من أن الحق في الضمان الاجتماعي، منصوص عليه في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

3- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

نص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية⁴ في المادة (1/6) على الحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه، بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وأن تتخذ الدول الأطراف تدابير مناسبة لصون هذا الحق. أي أن هناك عنصرا مهما، هو عنصر الاختيار والحرية فيما يتعلق باختيار أو قبول ممارسة نشاط إقتصادي ما لكسب الرزق، وهكذا فإن الحق في العمل لا يقتصر معناه على توزيع العمل، بحيث يسمح بمشاركة الجميع، بل هو يعني أيضا أن الأسلوب الذي يفضل الشخص لكسب رزقه، هو من ضمانات حقوق الإنسان، فالمادة (6) من العهد تضيف إلى الحق في كسب الرزق الحق في أن يكون العمل قد اختاره الفرد أو قبله بحرية.

1 اللجنة المعنية للحقوق المدنية والسياسية، التعليق العام رقم 18، الخاص بعدم التمييز، الدورة السابعة والثلاثون 1989.
2 رياض العجلاني، مفهوم عدم التمييز في الميثاق الأوربي لحقوق الإنسان والحريات الأساسية وتطوره في ضوء أحكام محكمة حقوق الإنسان، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 2، 2005، ص 82.
3 محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى، مرجع سابق، ص 138.
4 صادقت عليه الجزائر بتاريخ 16 ماي 1989.

مضمون الحق في العمل

أما المادة (2) من العهد، فإنها تحظر التمييز من أجل ممارسة الحقوق المنصوص عليها في العهد، لأي سبب كان، سواء «العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غير السياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الثروة أو النسب أو غير ذلك من الأسباب». وعند مقارنة العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بالميثاق الاجتماعي الأوروبي، فإن العهد لم يتناول أوضاع المسنين، والأشخاص ذوي العجز البدني والنفسي، فهو لا يشير تحديداً إلى أوضاع النساء والأطفال في المادتين (03) و (10).

إلا أن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، تفسر العبارة الأخيرة من المادة (2/2) «أي غير ذلك من الأسباب» بأنها تتضمن الشيخوخة والعجز، وقد يجوز تفسير الإشارة الخاصة بحظر التمييز لأسباب أخرى، على أنها تشمل التمييز على أساس الجنسية، أو العمر أو الحالة الصحية أو الميول الجنسية¹. ونفس الاتجاه أقرته مبادئ ليمبورغ في الفقرة 36 عندما اعتبرت أن الأسس التي يقوم عليها التمييز والمشار إليها في المادة (2/2) من العهد ليست شاملة.

4- إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

تعد هذه الإتفاقية² من أهم الإتفاقيات الدولية التي نظمت حقوق المرأة، وهي إتفاقية شاملة لحقوق المرأة، حيث جمعت كافة أشكال التمييز وأنواع الحقوق التي للمرأة والرجل ووضعت بعين الاعتبار إحترام كرامة المرأة وإمكاناتها في خدمة مجتمعها³، حيث نصت المادة (11) من هذه الإتفاقية، على أن تتخذ الدول جميع التدابير المناسبة، للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة ولاسيما:

- الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر.
- الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير إختيار واحدة في شؤون الإستخدام.
- الحق في حرية إختيار المهنة ونوع العمل.
- بالإضافة إلى حقوق أخرى مرتبطة بالعمل نصت عليها هذه المادة.

وعرفت مصطلح التمييز ضد المرأة، بأنه: أي تفرقة أو إستبعاد أو تقييد، يتم على أساس الجنس، ويكون من آثاره وأغراضه، إحباط الإعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين

1 اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 5، الخاص بالمعاقين الدورة الحادية عشر 1994، الفقرة 5.

2 صادقت عليها الجزائر بتاريخ 22 جانفي 1996.

3 خالد مصطفى فهمي، حقوق المرأة بين الاتفاقيات الدولية و الشريعة الاسلامية و التشريع الوضعي، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2007، ص 89.

مضمون الحق في العمل

السياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية والمدنية، أو في أي ميدان آخر، أو إحباط تمتعها بهذه لحقوق، أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية، وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل.¹

(ب) التمييز في الإستخدام والمهنة في إتفاقيات منظمة العمل الدولية

يعتبر محور التمييز فيما يخص التشغيل والمهنة، واحدا من الإهتمامات المركزية البالغة الأهمية لمنظمة العمل الدولية. ويحتل هذا المبدأ مكانة بارزة في إعلان فيلادلفيا، الملحق بدستور منظمة العمل الدولية، والذي يبين أن: «لكل الكائنات الإنسانية بصرف النظر عن العرق، العقيدة، الجنس، الحق في السعي لتحقيق رفاهيتهم المادية، وتطورهم الروحي، في ظروف من الحرية والكرامة والأمن الإقتصادي والمساواة في الفرص».

كما يذكر إعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام 1998²، محور التمييز بخصوص الشغل والمهنة باعتباره واحدا من المبادئ الأساسية التي يجب على الدول الأعضاء إحترامها وتشجيعها وتحقيقها، إنطلاقا من حقيقة عضويتها في منظمة العمل الدولية.

1- إتفاقية التمييز في الإستخدام والمهنة³ رقم 111 لسنة 1958 :

بداية ، يجب التذكير بأن منظمة العمل الدولية، تناولت مبدأ عدم التمييز في التشغيل في الإتفاقية رقم 82 حول السياسة الإجتماعية لسنة 1947. كما تناولت نفس المبدأ في الإتفاقية 117، بشأن الأهداف والمعايير الأساسية للسياسة الإجتماعية لسنة 1962 والتي عدلت الإتفاقية رقم 82. ومن التوصيات الدولية الأخرى ذات العلاقة الخاصة بإزالة التمييز فيما يخص التشغيل والمهنة، التوصية المشتركة بين اليونسكو ومنظمة العمل الدولية بشأن حالة المدرسين لسنة 1966، فهي تنص على أنه يجب أن تكون كل جوانب الإعداد والتشغيل للمعلمين، خالية من أي شكل من أشكال التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو المنشأ الوطني أو الإجتماعي أو الظروف الإقتصادية.⁴

1 سهيل حسن الفتلاوي ، حقوق الانسان، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص259.

2 إعلان منظمة العمل الدولية لعام 1998 ، تبنت من خلاله الدول الأعضاء في المنظمة ، الحقوق و المبادئ الأساسية في العمل ، حيث ينص الإعلان على أن تلتزم كافة الدول الأعضاء ، حتو ولو أنها لم تصادق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ، بالمبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي هي موضوع تلك الاتفاقيات ، وهي : - الحرية النقابية والاعتراف الناجع بحق التفاوض الجماعي - إزالة كافة أشكال العمل الإجباري والقصري - الإلغاء الناجع لعمل الأطفال - إزالة التمييز من ناحية التشغيل والمهنة .

3 إعتمدها المؤتمر العام للمنظمة في 25 جوان 1958، وبدأنفادها في 10 جوان 1960، صادقت عليها الجزائر في 12/06/1996

4 اللجنة المعنية بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 13، الخاص بالحق في التعليم، الدورة الحادية والعشرون 1999، الفقرة 27.

مضمون الحق في العمل

أما الإتفاقية رقم 111 تعرف التمييز على أنه، أي تفريق أو إقصاء أو أفضلية تمارس على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو المنشأ الاجتماعي، بحيث تحدث أثراً على شكل إلغاء أو إعاقة المساواة في الفرص أو المعاملة في التشغيل أو المهنة.¹ إن استخدام تعبير «بحيث تحدث أثراً على شكل إلغاء أو إعاقة» إنما هو أسلوب في الصياغة لمواجهة قضية التمييز المباشر وغير المباشر.² فالتمييز المباشر، يوجد عندما تكون المعاملة غير متساوية، نابعة مباشرة من القوانين واللوائح والممارسات، التي تفرق بشكل صريح إستناداً إلى أساس واحد محدد. أما التمييز غير المباشر، فإنه يشير إلى الأوضاع واللوائح والممارسات التي تبدو محايدة، ولكنها بالممارسة تقود إلى مساوئ تعاني منها بشكل رئيسي فئة محدد من الأشخاص، ومنها على سبيل المثال وضع شروط ليس لها علاقة بالوظيفة المعنية، والتي يمكن تلبيتها فقط من قبل الرجال، مثل اشتراط طول معين، الأمر الذي يمثل تمييزاً غير مباشر على أساس الجنس.

إلا أن هناك إستثناءات عن المعاملة التمييزية وذكرت في الإتفاقية رقم 111 وهي:

- المادة (1/2): لا يعتبر أي تفريق أو إستبعاد أو تفضيل، على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفة معينة من قبل التمييز.

- المادة (4): التدابير التي تتخذ ضد فرد يشتبه قيامه بأنشطة فيها أضرار بأمن الدولة، أو يثبت تورطه في هذه الأنشطة، شريطة أن يكون لهذا الشخص الحق في الإستئناف لدى هيئة مختصة.

- المادة (5): لا تعتبر تمييزية تلك الإجراءات الخاصة للحماية أو للمساعدة المنصوص عليها في الإتفاقيات والتوصيات الأخرى، التي يتبناها مؤتمر العمل الدولي، كالحماية الخاصة بالمجموعات الضعيفة (النساء، الأطفال، المعوقون...).

أسس التمييز في الإتفاقية:

تشير الإتفاقية الخاصة بالإستخدام والمهنة بشكل صريح إلى الأسس السبعة المحرمة التالية: العرق، اللون، الجنس، الدين، الرأي السياسي، الأصل القومي، والمنشأ الاجتماعي³، وتنص الإتفاقية على أنه يجوز لكل دولة صادقت عليها، أن تضع في بنودها القانونية أسساً أخرى للتمييز، بالشكل الذي تراه مناسباً بعد التشاور مع منظمات العمل والعمال.

1 المادة (1/2) من الإتفاقية رقم 111.

2 منظمة العمل الدولية، البرنامج المكثف حول الحوار الاجتماعي وقانون العمل وإدارة العمل، الفصل السابع، إزالة التمييز فيما يخص التشغيل والمهنة، يمكن الاطلاع عليه على الموقع الإلكتروني:

<http://www.ilo.org/public/arabic/dialogue/ifpdial/llg/ch7/index.htm>

3 المادة (1/1) من الإتفاقية رقم 111.

مضمون الحق في العمل

فهذه الإتفاقية تسمح بإدراج معايير إضافية، بعد إجراء مشاورات تقوم بها الحكومات مع منظمات أصحاب العمل والعمال، وإستنادا إلى المعلومات التي تم جمعها من الدول الأعضاء، أشارت لجنة الخبراء بشأن تطبيق الإتفاقيات والتوصيات، إلى أنه قد تم الإقرار في العديد من البلدان بوجود أسباب أخرى للتمييز، بالإضافة إلى تلك الواردة في الإتفاقية رقم 111، بحيث أصبحت تشمل الإعاقة والسن والحالة الصحية (بما في ذلك الإصابة الفعلية أو المحتملة بفيروس نقص المناعة البشرية «الايذز») أو العضوية النقابية، والوضع العائلي بالإضافة إلى أسباب أخرى، وهذا ما أظهره تقرير زمن المساواة في العمل، من أن التمييز في العمل هو هدف متحرك، ففي حين تستمر أسس التمييز المقر بها منذ أمد طويل، القائمة على الجنس والعرق والدين، والتي تكتسب في الغالب أشكالاً جديدة¹، تبرز أنماط جديدة أخرى من التمييز، وهي²:

- التمييز القائم على الإعاقة³
- التمييز الجيني القائم على عامل الوراثة: عرف الإختبار الجيني، على أنه «الإستعانة باختبار علمي للحصول على معلومات بشأن بعض الجوانب المتعلقة بالوضع الوراثي لشخص ما، والتي تدل على وجود مشكلة طبية حالية أو مستقبلية»، وقد يؤدي هذا الإختبار إلى إتخاذ قرار بشأن توظيف شخص ما أو عدم توظيفه، إستنادا إلى إحتمال إصابته بمرض معين، وقد تم الطعن في التمييز الجيني في بلدان عديدة. ففي ألمانيا يخضع المعلمون إلى فحص طبي قبل الحصول على وظيفة دائمة، حيث أجرى الطبيب المسؤول عن السلامة المهنية كشفا عن معلومة شابة، ووجد أنها في صحة جيدة، ولكن خلال الإجابات التي تقدمت بها، تبين أن والدها كان مريضا بمرض وراثي ورفضت المعلمة الخضوع لفحص جيني وبالتالي لم توظف، فطعن بنجاح في القرار الذي اتخذته المحكمة الإدارية الألمانية سنة 2004.

- التمييز القائم على نمط الحياة المتبع¹.

1 «فهذه الأشكال الجديدة تكتسب مظاهر أكثر تخفيا، وقد تضفي عليها الشرعية بحجج مصقولة بشكل أفضل، فعلى سبيل المثال ساهمت السياسات بشأن الارهاب والأمن منذ 11 سبتمبر 2001 في زيادة الشكوك حيال المسلمين والعرب، مما أثار مسائل هامة تتعلق بالعمل، فتبريرات العنصرية التي كانت تقوم في الأمس على الإدعاء بتفوق ثقافة على أخرى أصبحت ترافقها اليوم، مبررات تقوم على الحاجة إلى حماية الهويات الوطنية، من القيم ذات الثقافة المختلفة». تقرير المساواة في العمل (مواجهة التحديات)، 2007، مرجع سابق، الفقرة 10.

2 وردت هذه الأنماط في تقرير المساواة في العمل (مواجهة التحديات)، 2007، مرجع سابق.

3 «إن إحتمال حصول شخص معوق على عمل يتناقض مع تزايد نسبة الإعاقة، ففي أوروبا يتمتع شخص عمره بين 16 و 64 بنسبة 66 في المائة من الحظ للحصول على عمل، وتراجع هذه النسبة إلى 47 من المائة لشخص مصاب بإعاقة متوسطة، وإلى 25 في المائة لشخص مصاب بإعاقة حادة»، المرجع السابق، الفقرة 162.

مضمون الحق في العمل

- التمييز ضد الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية «الإيدز».
- فيما يخص النقطة الأخيرة، نصت مدونة ممارسات المنظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية -الإيدز- وعالم العمل² لسنة 2001 على عدة مبادئ من بينها :
- إجراء اختبارات الكشف عن الإصابة بغرض الإستبعاد من العمل أو الإلتحاق بالعمل: ينبغي ألا يطلب من الأشخاص المتقدمين للعمل إجراء كشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية -الإيدز.
- مبدأ السرية : ليس هناك ما يبرر مطالبة المتقدمين للعمل أو الملتحقين به، بالكشف عن معلومات شخصية مرتبطة بفيروس نقص المناعة البشرية -الإيدز.
- إستمرار علاقة الإستخدام : لا تشكل الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية -الإيدز- سببا لإنهاء الإستخدام.

2- إلغاء العمل الجبري في إتفاقيات منظمة العمل الدولية

يتعين أن يكون العمل متاحا للأفراد بصورة إختيارية ، لا أن يفرض عليهم جبرا ، فالأفراد كلهم يتمتعون بالحق في الحصول على عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية ، حيث يمثل العمل الجبري خرقا خطيرا لحقوق الإنسان وتقييدا لحرية الإنسان، كما هو معرف في إتفاقيات منظمة العمل الدولية. وتعرف منظمة العمل الدولية في إتفاقيتها الأولى المتعلقة بالموضوع، أي إتفاقية العمل الجبري رقم 29 لسنة 1930 على أنه «كل الأعمال وخدمات تغتصب من شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض إختياره»³، وتشير الإتفاقية الأخرى رقم 105 المتعلقة بإلغاء العمل الجبري لسنة 1957 على أن العمل الجبري لا يمكن إستخدامه كوسيلة لفرض الإنضباط على الأيدي العاملة أو كعقاب على المشاركة في الإضرابات⁴.

ويشمل العمل الجبري أيضا أحد أسوأ أشكال عمل الأطفال كما هو معرف في إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال رقم 182 لسنة 1999 ، حيث يتساوى عمل الأطفال

1 « يمكن ان يشكل الوزن الزائد لشخص ، أو كونه مدخنا عوامل تؤثر على امكانية الحصول على عمل ، وقد أعلنت منضمة الصحة العالمية إبتداء من 2005/12/01 أنها لن توظف اشخاص يدخنون ، كما أعلنت لجنة حقوق الانسان وادارة العمل في نيوزلندا ، أن رفض الشركات توظيف المدخنين لا يعتبر إجراء غير قانوني، وهذه الوقائع أدت الى احتدام النقاش، وعبرت نقابات العمال في اوربا عن قلقها معتبرة أن السماح بهذا النوع من التمييز سيفتح الباب أما أنواع أخرى من التمييز». المرجع السابق، الفقرتين 182 و 184.

2 عبارة عن بيان أصدرته منظمة العمل الدولية سنة 2001، وتضمن هذا البيان عدة مبادئ تساعد على توفير ظروف العمل اللائق ،

يمكن الإطلاع عليه على العنوان التالي : <http://www.ilo.org/publn>.

3 المادة (2) من الإتفاقية رقم 29 .

4 المادة (1) من الإتفاقية رقم 105.

مضمون الحق في العمل

بالعمل الجبري ليس فقط عندما يجبر الأطفال بقوة القانون على العمل تحت التهديد بعقوبة، وإنما أيضا عندما يندرج عمل الطفل في إطار العمل الجبري الذي تقوم به العائلة ككل¹. تعتبر إتفاقية العمل الجبري رقم 29 ورقم 105، الوسائل الأساسية لمنظمة العمل الدولية الهادفة إلى تحريم العمل الجبري، كما تتناول إتفاقية الأمم المتحدة لعام 1926² وإتفاقية التكميلية حول إلغاء العبودية والممارسات المماثلة للعبودية لعام 1956 أيضا أشكال العمل الجبري التي ترقى إلى مستوى العبودية وكذلك الأشكال الأخرى للعمل الجبري المماثلة للعبودية، مثل عبودية الديون وإستغلال عمل الأطفال.

وتعرف إتفاقية الأمم المتحدة لسنة 1926 العبودية، بأنه « حالة أو وضع أي شخص تمارس عليه السلطات المتعلقة بحق الملكية كلها أو بعضها ».

وحسب التقرير العالمي بموجب متابعة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، فإن أوضاع العمل الجبري تتوزع على ثلاثة أنواع رئيسية³:

- العمل الجبري الذي تفرضه الدولة وهي: العمل الجبري الذي تفرضه قوات الجيش عنوة، والمشاركة في الأشغال العامة قسرا، والعمل الجبري في السجون.

- العمل الذي يفرضه القطاع الخاص للإستغلال الجنسي التجاري، وهو يشمل النساء والرجال بغير إرادتهم، أو أشكال أخرى من النشاطات الجنسية التجارية، كما يشمل الأطفال الذين أجبروا على ممارسة نشاطات جنسية تجارية.

- العمل الذي يفرضه القطاع الخاص للإستغلال الإقتصادي ويتضمن العمل سدادا لدين أو عمل المنازل الإجباري أو العمل الإجباري في الزراعة وفي المناطق الريفية النائية.

فالعمل سدادا لدين ينشأ من أوضاع التبعية الإقتصادية، عندما يعطي أصحاب العمل أو ملاك الأراضي قروضا أو سلفا للعمال لأغراض الغذاء أو السكن أو أغراض أخرى والتي يجب تسديدها عن طريق العمل.

وفي الظروف التي لا يملك فيها العامل بدائل غير القبول بتلك القروض وفي ظل القيمة المتدنية لعمل العامل أو خدماتهم أو منتجاتهم، فإن العمال يواجهون صعوبة بالغة لتسديد ديونهم التي يمكن أن يتوارثوها وذلك من خلال عبودية المديونية وبذلك فإنها تمتد إلى أجيال أخرى¹.

1 مكتب العمل الدولي، تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري، التقرير العالمي بموجب متابعة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول، الدورة 2005، 39، الفقرة 17 يمكن الرجوع إلى هذا التقرير في الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية:

www.ilo.org/declaration

2 صادقت عليها الجزائر بتاريخ 11 سبتمبر 1963.

3 مكتب العمل الدولي، تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري، المرجع السابق، الفقرة 40.

مضمون الحق في العمل

في حين أن العمل المنزلي في حد ذاته لا يعتبر عملاً قصرياً ولكن العمال المنزليين مبالغون للعمل بشكل منعزل وغالباً ما يستثنون من التغطية التي توفرها تشريعات العمل، ولذلك فإن العمل المنزلي في ظل ظروف معينة قد ينتج عنه عمل إجباري .

وتتمثل إحدى أهم الأدوات المتاحة لمنظمة العمل الدولية لتحسين تشريعات الدول الأعضاء من أجل تحقيق هدف العمل اللائق للعمال المنزليين في اعتماد إتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، حيث رأت هذه الأخيرة أن هؤلاء العمال مشمولون في نطاق أي إتفاقية أو توصية مالم يستبعد ذلك الصك الدولي أولئك العمال صراحة.

كما ذكرت لجنة الخبراء في الدراسة الإستقصائية التي أجرتها سنة 2007 بشأن إستأصال العمل الجبري، بأن حظر إستخدام العمل الجبري أو الإلزامي قاعدة أمرة من قواعد القانون الدولي الحديث لحقوق الإنسان، وتنطبق الإتفاقيتان رقم 29 ورقم 105 اللتان ترميان إلى ضمان عدم تعرض جميع البشر للعمل الجبري في القانون والممارسة على جميع العمال بمن فيهم العمال المنزليين².

المبحث الثاني

توفير خدمات التوجيه والتدريب المهني

على الدولة اتخاذ بعض التدابير بغية تأمين الممارسة الكاملة للحق في العمل، ومن ذلك توفير برامج التوجيه والتدريب المهني باعتبارهما إلزاماً يقع على عاتقها، من خلال مساعدة الأفراد ودعمهم بخدمات متخصصة بغية تمكينهم من تحديد العمل المتوافر ومكانه وتشجيعهم على التقدم والتطور في حياتهم المهنية عن طريق رفع المستوى الوظيفي والمادي وما يترتب على ذلك من زيادة في الاجر والمستوى المهني للعامل⁴⁶

أولاً: خدمات التوجيه في إتفاقيات منظمة العمل الدولية

إعتمدت منظمة العمل الدولية فيما يخص خدمات التوجيه الإتفاقيتان رقم 88 سنة 1948 المتعلقة بتنظيم إدارات التوظيف ورقم 181 سنة 1997 حول وكالات التشغيل الخاصة.

(أ) الوسطاء العموميون

تسمى الإتفاقية رقم 88 بإتفاقية إدارات التوظيف، حيث تقيم كل دول عضو في منظمة العمل الدولية أو تكفل قيام إدارة توظيف عامة مجانية³.

1 منظمة العمل الدولية، البرنامج المكثف حول الحوار الاجتماعي وقانون العمل وإدارة العمل، مرجع سابق، الفصل السادس.

2 مكتب العمل الدولي، العمل اللائق من أجل العمال المنزليين، التقرير الرابع، الدورة 99، 2010، يمكن الرجوع إليه في الموقع الإلكتروني: www.ilo.org/publns

3 المادة (1) من الإتفاقية رقم 88.

مضمون الحق في العمل

واجب إدارة التوظيف هو أن تكفل أفضل تنظيم ممكن لسوق العمالة، كجزء لا يتجزأ من البرنامج الوطني لتحقيق العمالة الكاملة والحفاظ عليها، وتتألف إدارة التوظيف من مكاتب التوظيف تحت سلطة وطنية.

ويظم هذا النظام شبكة من المكاتب المحلية والمكاتب الإقليمية عند الإقتضاء، يكفي عددها لخدمة كل منطقة جغرافية في البلاد وتقع في أماكن مناسبة لأصحاب العمل والعمال.

مهام إدارة التوظيف حددتها المادة (6) من هذه الإتفاقية، وهي:

- مساعدة العمال على العثور على عمل مناسب ومساعدة أصحاب العمل على العمال المناسبين، حيث تقوم بتسجيل طالبي العمل وتبيان مؤهلاتهم المهنية وخبرتهم ورغباتهم، وإجراء مقابلات معهم من أجل التوظيف، وتساعدتهم عند الإقتضاء على الحصول على التوجيه المهني أو التدريب المهني أو إعادة التدريب، كما تسعى للحصول على معلومات دقيقة من أصحاب العمل عن الوظائف الشاغرة.
- جمع وتحليل المعلومات المتاحة عن وضع سوق العمل وتطوره المحتمل سواء في البلد ككل أو في مختلف الصناعات والمهن والمناطق، وتوفير هذه المعلومات بانتظام وبسرعة للسلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية والجمهور.

- بالتعاون في إدارة تأمين ومساعدات البطالة، وغير ذلك من تدابير مساعدة العاطلين.
- كما نصت المادة (8) من هذه الإتفاقية على اتخاذ تدابير خاصة للأحداث داخل إطار إدارات التوظيف والتوجيه المهني، وكذلك اتخاذ تدابير خاصة لتلبية إحتياجات الفئات الخاصة من طالبي العمل مثل المعاقين. ولضمان التعاون الفعال بين إدارة التوظيف العامة ووكالات التوظيف الخاصة غير القائمة من أجل الربح، تتخذ السلطة المختصة التدابير اللازمة لضمان ذلك التعاون.

(ب) الوسطاء الخواص في سوق العمل

اعتمدت منظمة العمل الدولية سنة 1997 الإتفاقية الدولية رقم 181 حول وكالات التشغيل الخاصة¹، وقد جاءت هذه الإتفاقية لتعدل الإتفاقية رقم 96 لسنة 1949 حول «مكاتب التشغيل الخاصة بمقابل» بهدف الحد من التجاوزات، وضمان ظروف العمل اللائق. في مفهوم هذه الإتفاقية تعني عبارة «وكالات الإستخدام الخاصة» أي شخص طبيعي أو اعتباري، يستقل عن السلطات العامة، يقدم خدمة أو أكثر من خدمات سوق العمل.

ولقد حددت الإتفاقية رقم 181 لهذه الوكالات الخاصة المهام التالية:

- خدمات ترمي إلى التوفيق بين عروض الإستخدام، و الطلب عليه دون أن تصبح وكالة الإستخدام الخاصة طرفا في علاقات الإستخدام التي قد تنشأ عن ذلك.

1 صادقت عليها الجزائر بتاريخ 2006/06/06.

مضمون الحق في العمل

- الوساطة في إيفاد العمال إلى الخارج أو انتداب عمال وافدين من الخارج.
- المساعدة على إعادة الإدماج المهني للمفصولين عن العمل.
- من المبادئ الأساسية لهذه الإتفاقية:
- مجانية الخدمات الموجهة إلى طالب الشغل، أي عدم إخضاع العمال لأي أجر، في حين أن الخدمات الموجهة إلى الهيئة المستخدمة تخضع لمقابل¹.
- إقرار مبدأ عدم التمييز بمختلف أشكاله (النوع الإجتماعي، العمر، مستوى الكفاءة، العرق، المعتقدات السياسية²، الخ...)
- الحفاظ على الحقوق الأساسية للعمال، ومنها الحريات النقابية والمفاوضة الإجتماعية والأجر الأدنى والحماية الإجتماعية والحصول على التدريب³.
- ولقد أقبلت معظم البلدان⁴ على إلغاء الإحتكار القانوني في مجال التصرف في سوق العمل، والمتمثل في الوساطة الرسمية، تماشياً مع التطورات الإقتصادية والإجتماعية، وفي ضوء هذه التحولات أصبحت سوق العمل تخضع للمنافسة بين مختلف الوسطاء، سواء كانوا رسميين أو خواص لعرض أوفرما يمكن من خدمات التشغيل⁵.
- لوكالات التشغيل الخاصة عدة مزايا تساهم في الرفع من كفاءة أنظمة التصرف في سوق العمل ، وهذا عن طريق:
- إيجاد منافسة بين مؤسسات الوساطة الرسمية والخاصة في مجال خدمات التشغيل، كما هو الشأن بالنسبة للخدمات الأخرى.
- توسيع دائرة الإحاطة بطالبي الشغل من مختلف المستويات وفي كل المناطق.
- توفير إمكانيات إضافية لطالبي الشغل، للحصول على شغل أو تدريب أو تمويل مشروع.
- توفير نفس الإمكانيات لأصحاب المؤسسات لتأمين حاجياتهم من المهارات، عن طريق وكالات التشغيل الرسمية أو الخاصة.

1 المادة (1/7) من الاتفاقية 181 .

2 المادة (1/5) من الاتفاقية 181

3 المواد (4) ، (9) ، (11) و (12) من الاتفاقية 181.

4 «تحرير خدمات سوق العمل، انتشر منذ عقد التسعينات في أغلب البلدان الأوروبية ، مثل البرتغال (1989) ، الدنمارك (1990)، هولندا (1991)، السويد (1993)، ألمانيا، فنلندا و النمسا (1994)، إيطاليا (1997)، بلجيكا (2003)، فرنسا (2005) » . علي حميدي ،

تنظيم وتطوير أسواق العمل، مجلة العمل العربية ، العدد 86، فبراير-مارس 2009، ص 83

5 علي حميدي ، المرجع السابق، ص 84.

مضمون الحق في العمل

وبالإضافة إلى الوساطة الرسمية والخاصة، شهدت سوق العمل بداية من التسعينات آلية أخرى، وهي الوسيط التكنولوجي عبر مواقع الواب على الانترنت، وهذا الوسيط التكنولوجي أثر تأثيراً بالغاً على الوساطات التقليدية، الرسمية والخاصة في البلدان ذات الإقتصاديات المتقدمة¹. ويتم نشر عروض العمل عبر مواقع الواب بمقابل تدفعه المؤسسة المستخدمة، والإطلاع عليها من قبل طالب الشغل مجاناً. وتدل كل هذه التطورات على تغيير سلوكيات التعامل مع سوق العمل بالنسبة لطالب الشغل ولأصحاب العمل على حد سواء، وهو ما يطرح مصداقية مؤسسات الوساطة التقليدية كمرفق عمومي².

ثانياً: التدريب المهني

(أ) في المواثيق الدولية

نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة (26) على أن يكون التعليم التقني والمهني متاحاً للعموم وترى اللجنة المعنية بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية³، أن التعليم التقني والمهني يشكل جزءاً لا يتجزأ من التعليم على جميع المستويات، كما يشكل جزءاً من الحق في العمل المنصوص عليها في المادة (6/2) من العهد الدولي للحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية.

وحسب هذه المادة، فإن التعليم المهني والتقني له دور أوسع، فهو يساعد على تحقيق تنمية إقتصادية وإجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة.

وحسب ما جاء في إتفاقية اليونسكو بشأن التعليم التقني والمهني، يتألف التعليم التقني والمهني من كافة أشكال ومستويات عملية التعليم، التي تشمل بالإضافة إلى المعرفة العامة، دراسة التكنولوجيات وما يتصل بذلك من علوم واكتساب المهارات العملية، فيما يتعلق بالمهنة في مختلف قطاعات الحياة الإقتصادية والإجتماعية.

وترى اللجنة المعنية بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية في تعليقها رقم 13، أن الحق في التعليم التقني والمهني يشمل الجوانب التالية:

▪ إنه يمكن الطلاب من اكتساب المعارف والمهارات، التي تساهم في نموهم الشخصي وإعتمادهم على أنفسهم وإمكانية توظيف أنفسهم.

1 « تشير دراسة أجريت حديثاً في فرنسا، أن الوسيط المعلوماتي أثر تأثيراً كبيراً على إعلانات الشغل في الصحافة، حيث تراجع الإطلاع عليها من 71 % إلى 34 % سنة 2005، كما تشير بعض التقارير أن الوساطة الرسمية في بريطانيا لا تشمل إلا 17 %، في فرنسا 35 %، وفي إسبانيا 47 % من مجموع المتقدمين لسوق العمل، و البقية عن طريق الانترنت وإعلانات والعلاقات الشخصية » علي حميدي، المرجع السابق، ص 86.

2 علي حميدي، المرجع السابق، ص 86.

3 التعليق العام رقم 13 مرجع سابق، الفقرة 15.

مضمون الحق في العمل

- إنه يراعي الخلفية التعليمية والثقافية والإجتماعية للسكان المعنيين والمؤهلات اللازمة في مختلف قطاعات الإقتصاد، والصحة والسلامة في المجال المهني.
 - إنه يوفر إعادة التدريب للكبار الذين أصبحت معارفهم ومهاراتهم قديمة بسبب التغيرات التكنولوجية والإقتصادية والإجتماعية والتغيرات في مجال العمل.
 - إنه يتألف من برامج تعطي الطلبة، وخاصة الطلبة من البلدان النامية، فرصة الحصول على التعليم التقني والمهني في دول أخرى من أجل نقل التكنولوجيا.
 - إنه يتألف، في سياق أحكام العهد الدولي للحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية المتعلقة بعدم التمييز وتحقيق المساواة، من برامج تشجيع التعليم التقني والمهني للنساء والفتيات والشبان الذين يتكونون الدراسة والشبان العاطلين عن العمل، وأطفال العمال المهاجرين، واللاجئين، والمعاقين وغير ذلك من المجموعات الضعيفة.
 - كما نصت إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة¹، على ضرورة أن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل المساواة في التعليم التقني والمهني، وفي جميع أنواع التدريب المهني.
 - أما في المادة (11) التي تضمنت الحق في العمل، فقد نصت في فقرتها الثالثة على الحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر.
- (ب) في اتفاقيات منظمة العمل الدولية
- فيما يتعلق بإتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، فقد أصدرت أربعة توصيات وهي:
- التوصية رقم 57 لسنة 1939 والمتعلقة بالتكوين المهني.
 - التوصية رقم 60 لسنة 1939 المتعلقة بالتمهين.
 - التوصية رقم 88 لسنة 1950 المتعلقة بالتكوين المهني للكبار.
 - التوصية رقم 117 لسنة 1962، هذه التوصية جاءت لتحل محل التوصيات الثلاثة السابقة، وهذا التوصية الأخيرة المتعلقة بالتكوين، نصت في مادتها (1) على أنها تطبق على أي نوع من التكوين، يكون هدفه تحضير شخص أو إعادة تأهيله لشغل منصب عمل، أو ترقيته في أي فرع من فروع النشاط الإقتصادي، وقد استثنت بعض القطاعات مثل رجال البحر أو الفلاحين.
 - وأوضحت التوصية فيما يتعلق بأهداف التكوين، أنه لا يعتبر غاية في حد ذاته بل وسيلة لتنمية القدرات المهنية للشخص، على وجه يضمن مصالحه ومصالح المجموعة.

1 صادقت عليها الجزائر في 22 جانفي 1996.

مضمون الحق في العمل

فيما يخص أنواع التكوين فقد أشارت التوصية إلى التكوين بالمؤسسة، والتكوين المزدوج بالمؤسسة وبمركز التكوين المهني، والتكوين بالتعاقد عند التشغيل أو التمهين، التكوين التأهيلي، وغيرها من أصناف التكوين.

ومن أجل إتاحة الفرص للعمال في تلقي تكوين مهني، فقد حذت التوصية أن يكون بدون إقطاع من الأجر، كما أن المؤسسة في حالة تعاقدتها مع عامل مستقبلي تكون ملزمة بدفع شبه أجر أو منحة في شكل منحة تكوين.

بالإضافة إلى التوصيات السابقة الذكر، أصدرت منظمة العمل الدولية الإتفاقية رقم 117 لسنة 1989 والإتفاقية رقم 140 لسنة 1974 .

وفي الجزء السادس من الإتفاقية رقم 117 المتعلقة بالأهداف والمعايير الأساسية للسياسة الإجتماعية، الخاص بالتعليم والتدريب، نصت المادة (15) على ضرورة إتخاذ الإجراءات الكافية بما تسمح به الظروف المحلية، لوضع نظم واسعة النطاق للتعليم والتدريب المهني والتلمذة الصناعية بصورة تدريجية، بغرض إعداد الأطفال والأحداث من الجنسين إعدادا فعالا من أجل مهنة مفيدة. وفي الفقرة الثالثة من هذه المادة، نصت الإتفاقية على حظر إستخدام الأشخاص الذين لم يبلغوا سن ترك المدرسة، وذلك لتمكين الأطفال من الإستفادة من المرافق التعليمية القائمة حتى لا يقف الطلب على الأيدي العاملة عائقا في وجه توسيع هذه المرافق.

الإتفاقية الدولية رقم 140 لسنة 1974 المتعلقة بعطلة التربية المدفوعة الأجر، تهدف إلى تطوير المستوى الثقافي للعامل، وتعمل على تفتح شخصيته بما يضمن له الرقي الإقتصادي والإجتماعي والتدرج في عمله¹.

وتنص المادة (1) منها، على منح عطلة للعامل بهدف التربية والتكوين، وتشمل العطلة بمفهوم الإتفاقية أنواع التكوين الآتية:

- التكوين على كل المستويات.
- التكوين العام، الإجتماعي والمدني.
- التكوين النقابي.
- أما أهداف التكوين حسب المادة (3) من هذه الإتفاقية فهي:
- الاكتساب، التحسين، والتكيف مع الخبرات الضرورية لممارسة مهنة أو وظيفة، بما يتماشى والتطور العلمي والتقني.
- المشاركة الجادة والنشطة للعمال وممثلهم في حياة المؤسسة.

1 تاج عطاء الله ، المرأة العاملة في التشريع الجزائري بين المساوات والحماية القانونية (دراسة مقارنة)، د م ج ، 2006، ص 147.

مضمون الحق في العمل

- الترقية الإنسانية الإجتماعية والثقافية للعمال.
- وحسب المادة (11) من هذه الإتفاقية، فإن هذه العطلة يجب أن تأخذ طابع العمل الفعلي، خاصة في تحديد الحقوق المتعلقة بالضمان الإجتماعي، وكل الحقوق التي تترتب على علاقة العمل، والمنظمة في التشريعات الوطنية لكل دولة.
- الإتفاقية رقم 142 لسنة 1975 الخاصة بتنمية الموارد البشرية¹، والتي تنص على أن تلتزم الدول الأعضاء بتطبيق وتنمية سياسات وبرامج شاملة ومتناسقة للتوجيه والتدريب، كما وضعت الإتفاقية الشروط التي يجب مراعاتها في السياسات والبرامج كما يلي:
- احتياجات وإمكانات ومشاكل الإستخدام على المستوى القومي والمحلي.
- مستوى التطور الإقتصادي والإجتماعي.
- يجب أن تشجع هذه السياسات والبرامج وتساعد جميع الأفراد على قدم المساواة، وبدون أي تمييز على تنمية وإستخدام قدراتهم المهنية.
- وبالإضافة إلى هذه الإتفاقيات، هناك الإتفاقية رقم 122 المتعلقة بسياسة الإستخدام² والإتفاقية رقم 88 المتعلقة بخدمات الإستخدام³، وإتفاقية الموارد البشرية رقم 42⁴ وإتفاقية شؤون العمل رقم 150⁵ وإتفاقية إعادة التأهيل المهني والإستخدام (الأشخاص المعاقين) رقم 159، وإتفاقية تشجيع الإستخدام والحماية من البطالة رقم 168.
- ومن أهم ما تؤكد عليه هذه الإتفاقيات ما يلي:
- مساعدة طالب العمل في الحصول على فرص العمل والتدريب وإعادة التدريب.
- تشجيع إستخدام فئات معينة من طالبي الوظائف مثل المعاقين والشباب.
- توفير الإرشاد والتدريب المهنيين للشباب والكبار بما يلاءم إحتياجات سوق العمل.

الخاتمة

يمكن القول ان السرعة الدولية لحقوق الانسان ، بدءا من الاعلان العالمي لحقوق الانسان ومرورا بالعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، قد شكلا المصدر الاساسي لتحديد مضمون الحق في العمل. وبالتالي تحديد الالتزامات القانونية للدول اتجاه هذا الحق. كما ان التمتع بالحق في العمل تكفله ايضا الاتفاقيات المعدة تحت رعاية منظمة العمل الدولية .

1 صادقت عليها الجزائر بتاريخ 1984/01/26.

2 صادقت عليها الجزائر بتاريخ 1969/06/12.

3 صادقت عليها الجزائر بتاريخ 1962/10/19.

4 صادقت عليها الجزائر بتاريخ 1962/10/19.

5 صادقت عليها الجزائر بتاريخ 1984/01/26.

مضمون الحق في العمل

فكل هذه النصوص اقرت وبصورة واضحة حق كل فرد في العمل، دون قيد او شرط من دون تمييز، مهما كان نوعه.

كما انها كرست حق كل فرد في اختيار العمل الذي يتناسب مع تطلعاته، والزمته في هذا الاطار الدول والحكومات باتخاذ التدابير المناسبة لادماج هذا الحق بوصفه حقا اساسيا للانسان في دساتيرها وتشريعاتها، والنص على تامين ممارسته بصورة كاملة باتحة الفرص للجميع.

المراجع

الكتب

- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقات العمل الفردية)، ج2، د م ج الجزائر، 2002.
- تاج عطاء الله، المرأة العاملة في التشريع الجزائري بين المساوات والحماية القانونية (دراسة مقارنة)، د م ج، 2006.
- خالد مصطفى، فهمي حقوق المرأة بين الاتفاقيات الدولية والشريعة الاسلامية والتشريع الوضعي (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2007.
- رياض العجلاني، مفهوم عدم التمييز في الميثاق الاوروبي لحقوق الانسان والحريات الاساسية وتطوره في ضوء احكام محكمة حقوق الانسان، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 2، 2005.
- سهيل حسين الفتلاوي، حقوق الانسان، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، 2007.
- الطاهر بن خرف الله، مدخل الى الحريات العامة وحقوق الانسان، ج1، ط1، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
- علي حميدي، تنظيم وتطوير اسواق العمل، مجلة العمل العربية، العدد 86، فبراير- مارس 2009.
- محمود يوسف علوان محمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الانسان (الحقوق المحمية) ج2، ط1، دار الثقافة والتوزيع، الاردن، 2007.
- محمود يوسف علوان محمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الانسان (المصادر ووسائل الرقابة) ج1، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن / 2008.
- المواثيق الدولية
- الاعلان العالمي لحقوق الانسان .

مضمون الحق في العمل

- العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية 1966 .
 - العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1966 .
 - اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة 1979 .
 - اتفاقية رقم 111 لسنة 1958 المتعلقة بالتمييز في الاستخدام والمهنة .
 - اتفاقية رقم 29 لسنة 1930 المتعلقة بالعمل الجبري .
 - اتفاقية رقم 105 لسنة 1957 المتعلقة بالغاء العمل الجبري .
 - اتفاقية رقم 88 لسنة 1948 المتعلقة بتنظيم ادارات التوظيف .
 - اتفاقية رقم 181 لسنة 1997 المتعلقة بوكالات التشغيل الخاصة .
 - اتفاقية رقم 117 لسنة 1989 المتعلقة بالاهداف الاساسية للسياسة الاجتماعية .
 - اتفاقية رقم 140 لسنة 1974 المتعلقة بعطلة التريبة المدفوعة الاجر .
- التقارير والتعليق
- مكتب العمل الدولي ، جنيف ، المساواة في العمل (مواجهة التحديات)، التقرير العالمي الثاني ، 2007 ، ص5 .
 - مكتب العمل الدولي ، تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري ، التقرير العالمي بموجب متابعة المبادئ والحقوق الاساسية في العمل ، التقرير الاول ، الدورة 39 ، 2005 .
 - مكتب العمل الدولي ، العمل اللائق من اجل العمال المنزليين التقرير الرابع ، الدورة 2010 ، 99 .
 - اللجنة المعنية بالحقوق المدنية والسياسية ، التعليق العام رقم 18 ، الخاص بالحق في العمل .
 - اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التعليق العام رقم 5 ، الخاص بالمعاقين .
 - اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، رقم 13 ، الخاص بالحق في التعليم .