



الحماية الدولية لحق الإنسان في العمل International protection of the human right to work

علي مجيد العكيلي*

الجامعة المستنصرية / العراق

dralimajeed82@gmail.com

تاريخ إرسال المقال: 2020/12/21 تاريخ قبول المقال: 2021/02/20 تاريخ نشر المقال: 2021/03/14

الملخص

إنَّ حق العمل هو حق دستوري وقانوني، فحق لكل مواطن أن يمارس عملاً دون تمييز. ويُعتبر حق العمل من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، إذ وُفِّرت الدساتير لهذا الحق، الحماية اللازمة، ومن ثم انتقلت هذه الحماية إلى المجتمع الدولي من خلال الإعلانات والاتفاقيات والمنظمات الدولية؛ لما لهذا الحق من أهمية كبيرة على الصعيدين الوطني والدولي، فيجب على الدولة تهيئة فرص العمل للمواطنين كافة حتى يَأْمَن العامل مادياً واقتصادياً، وَيَشْعُر بكرامة وعزة دون عناء أو احتكار أو تمييز.

كلمات مفتاحية: الحماية الدولية، حقوق الإنسان، حق العمل، حماية إقليمية، منظمة العمل.

Abstract

The right to work is a constitutional and legal right, so every citizen has the right to work without discrimination. The right to work is considered an economic and social right, as the constitutions provide this right with the necessary protection, and then this protection was transferred to the international community through declarations, conventions and international organizations. Because of this right of great importance at the national and international levels, the state must create job opportunities for all citizens so that the worker is financially and economically secure, and feels dignity and pride without difficulty, monopoly or discrimination.

Keywords: international protection, human rights, right to work, territorial protection, labor organization.

الحماية الدولية لحق الإنسان في العمل

المقدمة

Introduction

يُعَدُّ حق العمل من الحقوق والحريات الاجتماعية والاقتصادية، فهو حق نصّت عليه الدساتير والقوانين على الصعيدين الداخلي والخارجي، فحقّ لكل مواطن أن يمارس عملاً يتفق مع قدراته واستعداداته، ويقع على الدولة واجب تهيئة فرص العمل للمواطنين كافة. كذلك وقّرت له الحماية من خلال النصوص الدستورية، ويشترك بتلك الحماية المجتمع الدولي، إذ تضمن هذه الحماية احترام حقوق العمال.

أهمية البحث Importance of Research:

تكمن أهمية البحث بأنّ حق العمل له ضمانات دستورية تمثل في النص عليها في صلب الوثيقة الدستورية ووضع لها الضمانات اللازمة لهذا الحق عند ممارسته. كذلك هناك ضمانات دولية لهذا الحق من خلال الاتفاقيات والمنظمات الدولية.

هدف البحث Research Aim:

يهدف البحث الإشارة إلى دور الحماية الدولية في توفير الضمانات اللازمة للحق في العمل من خلال الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والحماية الإقليمية والأوروبية والأمريكية والأفريقية، وكذلك دور منظمة العمل العربية والدولية لتحقيق ضمان أكثر لهذا الحق؛ تحقيقاً للعدالة الاجتماعية.

خطة البحث Research Plan:

سيتم تقسيم هذا البحث على مقدمة وأربعة مطالب، سنتناول في الأول منه حق العمل، أمّا الثاني فسيكون مخصصاً للحماية الإقليمية لحق الإنسان في العمل، فيما سينصرف الثالث إلى دور منظمة العمل العربية في حماية حق الإنسان في العمل، أمّا الرابع سوف يكون حول دور منظمة العمل الدولية في حماية حق الإنسان في العمل، ثم نُنهي بحثنا بخاتمة تُبيّن فيها أهم النتائج التي توصلنا إليها.

المطلب الأول: في حق العمل

Right to work

يُعتبر حق العمل من الحقوق الأساسية للإنسان، وكفلت الدساتير والقوانين هذا الحق، إذ لكل فرد الحق في العمل سواء كان ذكر أو أنثى، ويُعتبر هذا الحق المورد المالي للإنسان فضلاً عن كونه خدمة أنشطة المجتمع ومن ثم الحق في المشاركة في الفوائد. وبغية الوقوف على مفهوم حق العمل وأهميته، سوف نُقسّم هذا المطلب على فرعين وعلى النحو الآتي:

الحماية الدولية لحق الإنسان في العمل

الفرع الأول: مفهوم حق العمل

The concept of the right to work

من الطبيعي قبلولوج في حق العمل، ينبغي تسليط الضوء على تعريفه في اللغة والاصطلاح وعلى النحو الآتي:

أولاً: المدلول اللغوي للحق في العمل The linguistic connotation of the right to work:

يُعرف حق العمل في اللغة (عمل) من باب طربه و (أعمله) غيره و (استعمله) أيضاً أي طلب إليه العمل، وعمل اضطرر في (العمل)، ورجل (عمل) بكسر الميم أي مطبوع على العمل، ورجل (عمول) و (تعمل) فلانة لكذا، (التعميل) توليه العمل. يُقال (عمله) على بصره و (العمالة) بالضم رزق العامل⁽¹⁾. وفي التنزيل العزيز: {وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ}⁽²⁾.

ثانياً: المدلول الاصطلاحي للحق في العمل The right to work as a term:

يُعرف حق العمل بأنه: (الإنسان مكلف بنفسه بسد حاجة نفسه عن طريق العمل والاكتساب وحرية التنقل سعياً للحصول على العمل المناسب ويجب على الدولة تهيئة فرص العمل المناسب للقادرين عليه)⁽³⁾.

الفرع الثاني: أهمية حق العمل

The importance of the right to work

يُعَدُّ حق العمل بأثر المباشر في الحياة الاقتصادية، فهو يؤثر في تشغيل اليد العاملة، وفي القوة الشرائية للأجور، وفي تكاليف الإنتاج، فالعمل أساسيٌّ للارتقاء بالإنسان ومقياس هذا العمل يكون مرتبطاً بالصالح العام⁽⁴⁾.

لذلك للعمل أهمية كبيرة في حياة الإنسان سواء للفرد أو للمجتمع أو الدول، فالدول تُقاس جديتها وتقدمها باهتمامها بالعمل والعاملين، فالعمل هو أساس الحياة ومُحرِّكها، وهو وسيلة الإنسان لخلق الموارد والأجور التي توفر العيش للأفراد في سبيل استمرارهم في الحياة وبقائهم، وتحقيق سعادتهم⁽⁵⁾. لذلك حرصت الدساتير

(1) محمد بن أبي بكر بن عبدالقادر الرازي، مختار الصحاح، مؤسسة عز الدين للطباعة والنشر، بيروت، 1987، ص455.

(2) سورة التوبة، الآية: 105.

(3) د. مصطفى إبراهيم الزلي، حقوق الإنسان وضماناتها في الإسلام، ط3، أربيل، 2012، ص32.

(4) د. علي مجيد العكيلي و د. لمى علي الظاهري، حرية العمل بين التقييد والإطلاق، المركز العربي للدراسات والبحوث العلمية، القاهرة، 2019، ص23.

(5) د. محمد علي الطائي، قانون العمل على وفق قانون رقم 37 لسنة 2015، مكتبة السنهوري، بغداد، 2018، ص8.

الحماية الدولية لحق الإنسان في العمل

والقوانين والإعلانات والاتفاقيات الدولية على حماية هذا الحق من خلال تكريسه بنصوصٍ صريحةٍ تكفل لهذا الحق الحماية اللازمة.

لذا يشترك المجتمع الوطني والمجتمع الدولي في حماية حقوق الإنسان، حيث تضطلع الحماية الدولية بضمان احترام وتطبيق الحقوق المقررة للإنسان، وحيث أنَّ هذه الحماية هي من الشؤون الدولية التي ينظمها القانون الدولي بوصفها إحدى موضوعاته، فقد انعكس تطور علاقات المجتمع الدولي على القواعد القانونية الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان التي ازداد توسّع نطاقها، واشتركت الاتهامات الدولية في صياغة قواعدها ومعاييرها، وإقرار أنظمة حمايتها مع الاختصاصات الوطنية في مجال تطبيقها واحترامها. وكان لهذا التطور أثر على حمايتها المقررة في الاتفاقيات الدولية التي تأثرت ببروز المركز الدولي للفرد وأهمية حماية حقوق الإنسان⁽⁶⁾.

لذلك قرر ميثاق الأمم المتحدة الموقع عليه في السادس والعشرين من يونيو عام 1945 في الفقرة (أ) من المادة (55) أنَّه يجب تحقيق مستوى أعلى للمعيشة، وتوفير أسباب العمل المتصل لكل فرد، والنهوض بعوامل التطور والتقدم الاقتصادي والاجتماعي⁽⁷⁾.

كما قرر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة عام 1948 حماية هذا الحق في المادة الثالثة والعشرين التي قررت أن:

1- لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية، كما أنَّ له حق الحماية من البطالة.

2- لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساوٍ للعمل.

3- لكل فرد يقوم بعمل، الحق في أجرٍ عادلٍ مُرضٍ يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان، تضاف إليه - عند اللزوم - وسائل أخرى للحماية الاجتماعية.

4- لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته كما قرر الإعلان في المادة الرابعة والعشرين أنَّ لكل شخص الحق في الراحة، وفي أوقات الفراغ، ولاسيما في تحديد معقول لساعات العمل، وفي عطلات دورية بأجر.

⁽⁶⁾ د. محمد مدحت غسان، الحماية الدولية لحقوق الإنسان، دار الراية للنشر والتوزيع، عمّان، 2013، ص 82.

⁽⁷⁾ د. مصطفى أحمد فؤاد و د. رياض صالح أبو العطا، المنظمات الدولية، مكتبة جامعة طنطا، مصر، 1999، ص 257.

الحماية الدولية لحق الإنسان في العمل

جدير بالذكر، أنَّ الاتفاقيات الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الأمم المتحدة عام 1966 حماية هذا الحق في المادة السادسة التي قررت أن:

1- تقر الدول الأطراف في الاتفاقيات الحالية الحق في العمل الذي يتضمن حق كل فرد في أن تكون أمامه فرصة كسب معيشة عن طريق العمل الذي يختاره أو يقبله، وتتخذ هذه الدول الخطوات المناسبة لتأمين هذا الحق⁽⁸⁾.

2- تشمل الخطوات التي تتخذها أي من الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية للوصول إلى تحقيق كامل لهذا الحق ببرامج وسياسات ووسائل للإرشاد والتدريب الفني والمهني، من أجل تحقيق نمو اقتصادي واجتماعي وثقافي مطرد وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تؤمن للفرد حرياته السياسية والاقتصادية. أيضاً قررت المادة السابعة من ذات الاتفاقية أن تقرر الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بحق كل فرد في المجتمع بشروط عمل صالحة وعادلة تكفل بشكل خاص:

1- مكافآت توفر لكل العمال كحد أدنى:

أ- أجور عادلة ومكافآت متساوية عن الأعمال متساوية القيمة دون تمييز من أي نوع، وعلى وجه الخصوص تكفل للنساء شروط عمل لا تقل عن تلك التي يتمتع بها الرجال مع مساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية.

ب- معيشة شريفة لهم ولعائلاتهم طبقاً لنصوص الاتفاقية الحالية⁽⁹⁾.

2- ظروف عمل مأمونة وصحية.

3- فرص متساوية لكل فرد بالنسبة لترقيته في عمله إلى مستوى أعلى مناسب دون خضوع في ذلك لأي اعتبار سوى اعتبارات الترقية والكفاءة.

4- أوقات للراحة والفراغ وتحديد معقول لساعات العمل وإجازات دورية مدفوعة، وكذلك مكافآت عن أيام العطلة العامة⁽¹⁰⁾.

⁽⁸⁾ د. حمدي عطية عامر، حماية حقوق الإنسان وحرياته العامة الأساسية في القانون الوضعي والفقهاء الإسلاميين، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2010، ص 600.

⁽⁹⁾ د. حمدي عطية مصطفى عامر، المرجع السابق، ص 601.

⁽¹⁰⁾ د. صلاح علي حسن، القانون الدولي للعمل - دراسة في منظمة العمل الدولية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2012، ص 90.

الحماية الدولية لحق الإنسان في العمل

مما تجدر الإشارة إليه أنّ أهم التطورات التي طرأت على القانون الدولي للحق في العمل خلال العقدين الآخرين أنّ منظمة العمل الدولية قد أنشأت أساساً لاعتماد معايير دولية لمواجهة مشكلة أوضاع العمل التي تنطوي على الظلم والمشقة والحرمان. وفي عام 1944 جرى توسيع صلاحيات المنظمة في وضع المعايير لتشمل قضايا أكثر عمومية تتعلق بحقوق الإنسان، أما الآن فتتمثل الأهداف الرئيسية الاستراتيجية في أربعة أهداف هي:

1- تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية أثناء العمل وإنفاذها.

2- خلق فرص أكبر للنساء والرجال للحصول على وظائف لائقة.

3- تحسين مستوى تغطية الحماية الاجتماعية للجميع وفعاليتها.

ولابد من الإشارة إلى أنّه قد تضمّن زمن إعلان منظمة العمل الدولية بواعث قلق لدى المجتمع الدولي حول عمليات العولمة والعواقب الاجتماعية المترتبة على تحرير التجارة، إلا أنّ بواعث القلق هذه ما زالت قائمة، ومكان العمل هو الموقع الذي يمكن أن نشاهد فيه -أكثر من كل ما عداه على صعيد الممارسة العملية- عدم قابلية الحقوق للتجزئة على الإطلاق حسبما مكرس في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية⁽¹¹⁾.

لذلك يرى البعض⁽¹²⁾ أن يشكّل التصديق على جميع الاتفاقيات الأساسية الخطوة الأولى الأساسية التي ينبغي على كل حكومة اتخاذها لإثبات استعدادها لتنفيذ الحقوق المكرسة في هذه المعايير الدولية، وتشكّل الاتفاقيات الأساسية مجتمعة إطاراً أساسياً، لكن شاملاً تبدي الدولة من خلاله رغبتها والتزامها بحماية العمال وتوفير بيئة مواتية يمكن لأصحاب العمل والعمال أن يحرزوا فيها النجاح، ولابد من اعتبار الاتفاقيات كلاً لا يتجزأ وأن يرى العالم بأن عينه مصادقة الدول على كل واحدة من هذه الاتفاقيات وتنفيذها من منطلق أنّها تدعم بعضها البعض.

هذا وقد شهدت اتفاقيات العمل الدولية في حقبة التسعينات أو ما يمكن أن يطلق عليها حقبة العولمة، تم توقيع العديد من الاتفاقيات تبدأ من اتفاقية رقم (170) حتى الاتفاقية رقم (182) لسنة 1999⁽¹³⁾. وما يربط

(11) د. صلاح علي حسن، المرجع السابق، ص 91.

(12) د. صلاح علي حسن، المرجع السابق، ص 91.

(13) الاتفاقية رقم (170)، اتفاقية المواد الكيميائية لسنة 1990.

- الاتفاقية رقم (171)، اتفاقية العمل الليلي لسنة 1990، بروتوكول عام 1990 لاتفاقية العمل ليلاً (المراة) 1948.

- الاتفاقية رقم (172)، اتفاقية ظروف العمل (الفنادق والمطاعم)، 1991.

الحماية الدولية لحق الإنسان في العمل

معظم هذه الاتفاقيات مجتمعة عنصر واحد، يتمثل في الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها منظمة العمل الدولية من خلال تلك الاتفاقيات، لذلك ومن خلال تلك الاتفاقيات، نجد أن منظمة العمل الدولية سعت إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- دعم وتحقيق المبادئ الأساسية فيما يخص حقوق العمال في العالم، مثلاً من خلال إصدار وتوقيع الاتفاقيات بهذا الصدد، إلى جانب إبرام معاهدات دولية ملزمة قانونياً لحماية حقوق الإنسان.
- 2- السعي لإيجاد فرص عمل مناسبة تضمن دخلاً مناسباً للرجال والنساء.
- 3- دعم وتوسيع فعالية نظام الحماية الاجتماعية كالتأمين الصحي والتأمين ضد البطالة مثلاً.
- 4- تشجيع وتقوية مبدأ الحوار بين الطراف الرئيسية الثلاثة (النقابات، الدولة، ممثلي أصحاب العمال). إضافة إلى تلك الأهداف، فإن منظمة العمل الدولية تسعى إلى محاربة ظاهرة التمييز العنصري بكل أشكاله، وظاهرة عمل الأطفال، وتدعيم التعاون التكنولوجي بين الدول، وكذلك تتعاون منظمة العمل الدولية مع دول العالم الثالث بغرض تدريب وتأهيل الأيدي العاملة.

المطلب الثاني: الحماية الإقليمية لحق الإنسان في العمل

Regional protection of the human right to work

لا تقتصر الحماية الدولية لحقوق الإنسان على الوثائق العالمية المشار إليها آنفاً، إذ توجد وثائق إقليمية سعت طبقاً لها مجموعة من الدول إلى تكريس تنظيم دولي إقليمي لحقوق الإنسان. مما يعني وجود نصوص

- الاتفاقية رقم (173)، اتفاقية حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم لسنة 1992.
- الاتفاقية رقم (174)، اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى لسنة 1993.
- الاتفاقية رقم (175)، اتفاقية العمل بعض الوقت لسنة 1994.
- الاتفاقية رقم (176)، اتفاقية السلامة والصحة في المناجم لسنة 1995، بروتوكول عام 1995 لاتفاقية تفتيش العمال 1947.
- الاتفاقية رقم (177)، اتفاقية العمل في المنزل لسنة 1996.
- الاتفاقية رقم (178)، اتفاقية تفتيش العمل لسنة 1996.
- الاتفاقية رقم (179)، اتفاقية تعيين وتوظيف البحارة لسنة 1996.
- الاتفاقية رقم (180)، اتفاقية ساعات عمل البحارة وتزويد السفن بالأطعم لسنة 1996.
- الاتفاقية رقم (181)، اتفاقية وكالات الاستخدامات الخاصة لسنة 1997.
- الاتفاقية رقم (182)، اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال لسنة 1999.

الحماية الدولية لحق الإنسان في العمل

وقواعد قانونية إقليمية تتناول هذا الجانب، وهي على وجه العموم تستهدف الاستجابة للثقافات التي تتميز بها هذه المجموعة الإقليمية عن طريق إضافة لمسات تميزها عن الوثائق العالمية⁽¹⁴⁾. مما تجدر الإشارة إليه، هناك أساس قانوني لهذا التنظيم الإقليمي لحقوق الإنسان، الذي قامت ولا زالت تقوم به منظمات دولية إقليمية، إذ تنص المادة (52) من الميثاق على: ((ليس في هذا الميثاق ما يحول دون قيام تنظيمات أو وكالات إقليمية تعالج من الأمور المتعلقة بحفظ الأمن والسلم الدوليين ما يكون العمل الإقليمي صالحاً فيها ومناسباً ما دامت هذه التنظيمات أو الوكالات الإقليمية ونشاطها متلائمة مع مقاصد الأمم المتحدة ومبادئها)). كما دعت الجمعية العامة إلى إنشاء أنظمة إقليمية لحقوق الإنسان تساعد على توفير الحماية لها.

لذلك سوف نبين هذه الحماية، وعلى النحو الآتي:

الفرع الأول: الحماية الأوروبية لحق الإنسان في العمل

European protection of the human right to work

يعتبر مجتمع أوروبا الغربية المجتمع الدولي النموذجي في تنظيم وتطبيق واحترام وحماية حقوق الإنسان، وذلك بسبب المأساة التي تعرض لها المجتمع الأوروبي عقب الحربين العالميتين، فكان المدخل الطبيعي لحياة السلم والأمن الأوروبية في أعقاب الحرب العالمية الثانية، هو التفكير الجاد في إقامة الديمقراطية الحقيقية، ووضع الأسس الرصينة لاحترام حقوق الإنسان وحرياته الأساسية. ولأجل هذا، أنشأ مجلس أوروبا عام 1949، وفي البداية ضم عشرة دول من أوروبا الغربية حتى تجاوز الأربعين عام 2003⁽¹⁵⁾.

فكان الهدف إذن من مجلس أوروبا هو الإصرار على حكم البلاد بالنظم الديمقراطية، عند ذلك، اقترحت اللجنة الاستشارية في المجلس بوضع اتفاقية أوروبية لحقوق الإنسان، وقد وضعت في نوفمبر عام 1950، ودخلت دور النفاذ في 3 ديسمبر عام 1953، ثم أوجدت هيئات أوروبية لمراقبة الدول في التزاماتها باحترام وحماية حقوق الإنسان بالعمل، بحيث لا تترك الحكومات حرة في أن تطبق أو لا تطبق قواعد تلك الحقوق، لذلك قررت الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحرريات الأساسية الموقعة بروما عام 1950، حماية حق

⁽¹⁴⁾ د. مازن راضي ليلو و د. حيدر أدهم عبد الهادي، المدخل لدراسة حقوق الإنسان، مطبعة جامعة دهوك، دهوك، 2010، ص294.

⁽¹⁵⁾ لم تلتحق البرتغال وإسبانيا لكونهما تحت الحكم الدكتاتوري، ولم تنضما إلا بعد احتلال الحكم الديمقراطي عام 1976-1977، وكذلك اليونان عندما سادها الحكم العسكري بعد انقلاب عام 1967، والتي انسحمت مع المجلس عام 1970 بعد ضغط المجلس الأوروبي، وكذلك غياب الديمقراطية في تركيا بعد الانقلاب عام 1980.

الحماية الدولية لحق الإنسان في العمل

الإنسان في العمل في المادة الرابعة التي قررت على حظر العمل الجبري أو السخرة، وقررت في المادة (11) على الحق في حرية الاجتماعات السلمية وفي تكوين الجمعيات مع آخرين مع عدم تقييد هذه الحرية إلا بما تقتضيه مصلحة الأمن القومي.

كما بيّن الجزء الأول من الميثاق الاجتماعي بنقاطه التسعة عشر، الحقوق والمبادئ التي تسعى الدول الأطراف المتعاقدة في هذا الميثاق إلى تحقيقها، والتي هي عبارة عن سياسة مشتركة لهذه الدول في الحق الاجتماعي⁽¹⁶⁾، وهذه الحقوق والمبادئ هي:

- 1- يجب أن يتاح لكل شخص فرص كسب معيشة من عمل يختاره بحرية.
- 2- يحق لكل العمال شروط عمل عادلة.
- 3- يحق لكل العمال الأمن والنظافة في أثناء العمل.
- 4- يحق لكل العمال أجر عادل يضمن لهم ولعائلاتهم مستوىً معيشياً مرضياً.
- 5- يحق لكل العمال والمستخدمين الانتساب الحر إلى المنظمات الوطنية والدولية لحماية مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية.
- 6- يحق لكل العمال والمستخدمين الاشتراك في التفاوض الجماعي.
- 7- يحق للأطفال والمراهقين حماية خاصة ضد الأخطار الجسدية والخلقية التي يمكن أن يتعرضوا لها.
- 8- يحق لكل شخص الوسائل المناسبة للتوجيه المهني لمساعدته في اختيار مهنة تناسب مصالحه وقدراته الشخصية.
- 9- يحق للعاملات، في حال الأمومة ولسائر العائلات في أحوال معينة، حماية خاصة في أثناء عملهم.
- 10- يحق لكل شخص وسائل مناسبة للتأهيل المهني.
- 11- يحق لكل شخص الاستفادة من كل الوسائل التي تتيح له التمتع بأفضل حالة صحية منشودة.
- 12- يحق لكل العمال لمن يعملون الضمان الاجتماعي.
- 13- يحق لكل شخص يفتقر إلى مصادر معيشية كافية، معونة اجتماعية وطبية.
- 14- يحق لكل شخص الاستفادة من خدمات اجتماعية مناسبة.
- 15- يحق لكل شخص معوق التأهيل والتدريب المهني والاجتماعي مهما كان أصل عاهته أو طبيعتها.

(16) د. محمد أمين الميداني، النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009، ص 158-159.

الحماية الدولية لحق الإنسان في العمل

- 16- يحق للعائلة، على أنها خلية أساسية في المجتمع، حماية اجتماعية وقانونية واقتصادية ملائمة، وذلك لضمان ازدهارها الكامل.
- 17- يحق للأم والطفل، بغض النظر عن الوضع الأسري والروابط العائلية، حماية اجتماعية واقتصادية مناسبة.
- 18- يحق لرعايا إحدى الأطراف المتعاقدة أن يمارسوا على أراضي طرف آخر نشاطاً مريحاً بالمساواة مع مواطني الطرف المذكور، مع مراعاة القيود القائمة على أسباب جدية ذات صفة اقتصادية واجتماعية.
- 19- يحق للعمال المهاجرين رعايا إحدى الأطراف المتعاقدة ولعائلاتهم الحماية والمساعدة في إقليم بقية الأطراف المتعاقدة⁽¹⁷⁾.
- جدير بالذكر، أن هذه الحقوق ليس لها أية صفة إلزامية في حق الدول المتعاقدة الأطراف في الميثاق الاجتماعي الأوروبي⁽¹⁸⁾، لأنها عبارة عن مبادئ نص عليها الميثاق في محاولة لتوجيه الدول الأطراف نحو سياسة اقتصادية واجتماعية متكاملة.
- أيضاً فيما يتعلق بالحد الأدنى لسن العمل، فقد حددت المادة (72) من الميثاق الاجتماعي الأوروبي سن (15) عام كحد أدنى لسن الالتحاق بالعمل مع إجازة بعض الاستثناءات بالنسبة لصغار السن الذين يعملون في أشغال خفيفة محددة لا تتطلب على تهديد لصحتهم أو أخلاقهم أو تعليمهم، مع تحديد ساعات عمل متفقة في ذلك مع ما تقرره الاتفاقية رقم (138) بشأن الحد الأدنى للسن.
- هذا وتتضمن اتفاقية روما لعام 1957 أحكاماً تتناول بصفة أساسية إلغاء كل تفرقة على أساس الجنسية بين عمال الدول الأعضاء فيما يتعلق بالاستخدام، الأجر وشروط العمل الأخرى⁽¹⁹⁾.
- وفيما يتعلق بأجهزة الرقابة على تطبيق الحقوق الأساسية في العمل، فالأصل أن تعمل الأجهزة الداخلية للدول الأطراف في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان على كفالة احترام تنفيذ أحكامها. وهذا ما أكدته

(17) د. محمد أمين الميداني، المرجع السابق، ص 160.

(18) هذا ما اجتمعت عليه آراء معظم الفقهاء والخبراء. ينظر:

Harris (D), The European social charter, University of Virginia, Char-Lottesville, 1984. Pp.14-17.

(19) د. محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، منشورات مكتب الإعلام بمنظمة العمل الدولية، مصر، دون سنة نشر، ص 194.

الحماية الدولية لحق الإنسان في العمل

الاتفاقية، خاصة ما نصت عليه المادة (13) من حق كل شخص في الحصول على الإنصاف أمام محاكمه الوطنية.

كما نصت الاتفاقية على ثلاث هيئات للرقابة وهي: اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان، لجنة وزارة مجلس أوروبا والمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان.

الفرع الثاني: الحماية الأمريكية لحق الإنسان في العمل

American protection of the human right to work

عندما وضع ميثاق الأمم المتحدة منظمة الدول الأمريكية عام 1948، صدر معه الإعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الإنسان، ولكن هذه الحقوق والواجبات لم تعالج بالتفصيل وبإجراءات متابعة وحماية فعالة الأمن خلال الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان الموقعة في (سان خوسيه) بكوستاريكا في 22 نوفمبر 1969، التي دخلت دور التنفيذ عام 1978، وقد صدّق عليها أكثر من ثلثي الدول الأعضاء البالغ عددها 31 دولة⁽²⁰⁾. هذا وتتضمن الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، مقدمة واثنين وثمانين مادة، وقد شملت على الحقوق الأساسية للإنسان، المستمدة في الأصل من الإعلانات والمواثيق الدولية والإقليمية وخاصة الإعلان الأمريكي لحقوق الإنسان.

لذلك أكدت الدول الموقعة على اتفاقية سان خوسيه في 1969/11/22 في ديباجتها على أن تعزز في القارة الأمريكية نظاماً من الحرية الشخصية والعدالة الاجتماعية يقوم على احترام حقوق الإنسان الأساسية، وإقرارها بما تضمنته الوثائق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، وبضرورة تهيئة الظروف التي تسمح لكل إنسان بأن يتمتع بحقوقه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكذلك حقوقه المدنية والسياسية. أخذ بعين الاعتبار موافقة المؤتمر الأمريكي الخاص الثالث المنعقد في بيونس آيرس عام 1967 على تضمين ميثاق المنظمة نفس معايير أوسع فيما يتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والتربوية، وببين من مطالعة نصوص الاتفاقية أن المادة الأولى منها أكدت على مبدأ احترام الحقوق والحرريات المعترف بها والتزام الدول الأطراف بضمان ممارستها بحرية لكل الأشخاص الخاضعين لولايتها القانونية والسياسية دون أي تمييز أيًا كان سببه⁽²¹⁾.

لهذا قررت المادة السادسة حظر أعمال السخرة أو العمل الإلزامي، وذلك باستثناء الحالات التي أوردتها المادة الثالثة من الاتفاقية، كما أكدت المادة (16) من الاتفاقية على حق كل شخص في التجمع وتكوين جمعيات مع آخرين لأهداف اجتماعية أو اقتصادية أو عمالية أو غيرها، وألا تخضع ممارسة هذا الحق إلا

⁽²⁰⁾ د. محمد مدحت غسان، المرجع السابق، ص128.

⁽²¹⁾ د. محمود سلامة جبر، المرجع السابق، ص200.

الحماية الدولية لحق الإنسان في العمل

للقبوض المقررة قانونيًا أو ما تقتضيه مصلحة الأمن القومي أو السلامة العامة، أو النظام العام، أو الصحة العامة، أو حماية حقوق الآخرين.

الفرع الثالث: الحماية الأفريقية لحق الإنسان في العمل

African protection of the human right to work

تضمن مؤتمر أديس أبابا الذي انعقد في 27 أيار عام 1963، إبرام ميثاق، أنشأت بموجبه منظمة الوحدة الأفريقية، كما اتخذت فيه مجموعة من القرارات التي تهم تلك الدول. وفي عام 1979 تم إعداد مشروع أولي (الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب) بناءً على دعوة الأمين العام للمنظمة. وفي عام 1978 وضع مشروع تمهيدى للميثاق⁽²²⁾.

هذا وتمت الموافقة على مشروع الميثاق الذي طرح للتوقيع عليه من جانب حكومات الدول الأفريقية خلال قمة نيروبي في يونيو عام 1981، وأصبح الميثاق نافذ المفعول في 21 تشرين الأول سنة 1986. كما يتألف الميثاق من ديباجة وثمان وستين مادة. وقرر الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب هذا الحق في المادة الخامسة عشرة التي قررت أنه يحق لكل شخص أن يعمل ضمن شروط عادلة ومرضية، وأن يقبض أجرًا مساويًا على العمل المساوي. أيضًا نصت المادة (18) على وجوب حماية الدول للأسرة والتزام الدولة بمساعدتها، مع ضرورة القضاء على كل تمييز ضد المرأة وكفالة حقوقها وحقوق الأطفال وفقًا لما هو منصوص عليه في المواثيق والإعلانات الدولية.

المطلب الثالث: دور منظمة العمل العربية في حماية حق الإنسان في العمل

The role of the Arab Labor Organization in protecting the human right to work

تعتبر حماية الحقوق والحريات الأساسية في العمل من الأهداف الأساسية التي تسعى إليها منظمة العمل العربية، وجسدها دستورها والميثاق العربي للعمل، خاصة ما تضمنه دستورها بعد تعديله عام 1975 بإضافة تنمية الحقوق والحريات النقابية إلى أهداف المنظمة⁽²³⁾.

أولاً: القضاء الفعلي على عمل الأطفال Effective elimination of child labor

⁽²²⁾ د. محمد مدحت غسان، المرجع السابق، ص 134.

⁽²³⁾ د. محمود سلامة جبر، المرجع السابق، ص 206.

الحماية الدولية لحق الإنسان في العمل

وضعت المادتين (57 - 58) في كل من الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 والاتفاقية رقم (6) لعام 1976، الضوابط التالية لتشغيل الأحداث:

1- حددت الحد الأدنى لسن العمل كما يلي:

• الأعمال غير الصناعية: 12 سنة.

• الأعمال الصناعية: 15 سنة.

• الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة: 17 سنة.

2- عدم جواز تكليف الأحداث بأي عمل أثناء الليل، فيما عدا بعض الأعمال التي يحددها التشريع في كل دولة.

3- وجود إجراء الكشف الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من لياقتهم الطبية، وإعادة هذا الكشف بصفة دورية.

4- منح الأحداث دون السابعة عشرة إجازة سنوية تزيد عن الإجازة التي تمنح للعمّال البالغين مع ترك تحديد لها للدولة⁽²⁴⁾.

5- وضع حد أقصى لساعات العمل اليومي للأحداث دون الخامسة عشر، لا تزيد عن ست ساعات، تتخللها فترة راحة لا تقل مدتها عن ساعة.

ثانيًا: حظر العمل القسري Prohibition of forced labor

بيّنت الاتفاقية رقم (29) الخاصة بالسخرة⁽²⁵⁾، والاتفاقية رقم (105) الخاصة بتحريم السخرة⁽²⁶⁾، حظر العمل القسري، حيث نصت الاتفاقية رقم (29) على: ((يقصد بمصطلح "عمل السخرة أو العمل القسري" جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوّع بأدائها بمحض اختياره))⁽²⁷⁾. أما فيما يخص الاتفاقية رقم (105)، فقد عهدت الدول الأعضاء بموجبها بحظر أي شكل من أشكال عمل السخرة أو العمل القسري، وبعدم اللجوء إليه كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبياً مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم أو على التصريح بهذه الآراء أو كأسلوب لحشد اليد العاملة واستخدامها

(24) د. محمود سلامة جبر، المرجع السابق، ص 210.

(25) الاتفاقية رقم (29) الخاصة بالسخرة، تاريخ 28 حزيران 1930.

(26) الاتفاقية رقم (105) الخاصة بتحريم السخرة، تاريخ 25 حزيران 1957.

(27) الاتفاقية رقم (29) الخاصة بالسخرة، المادة (2).

الحماية الدولية لحق الإنسان في العمل

لأغراض التنمية الاقتصادية أو كوسيلة لغرض الانضباط على العمال أو كعقاب على المشاركة في إضرابات أو كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو القومي أو الديني⁽²⁸⁾.

جدير بالذكر بأن عبارة "عمل السخرة أو العمل القسري" في الاتفاقيات أعلاه، لا يشمل العمل أو الخدمة التي تفرض بمقتضى قوانين الخدمة العسكرية الإلزامية، أو أعمال تفرض على شخص بناءً على إدانة قضائية، أو العمل أو الخدمة التي تفرض في حالات الطوارئ القاهرة.

ثالثاً: حظر التمييز Prohibition of discrimination:

الواقع أن آلية التمييز في مجال الاستخدام والمهن تؤدي إلى آثار خطيرة على علاقات العمل، وهو ما استوجب حظره بموجب العديد من اتفاقيات العمل الدولية وغيرها من الاتفاقيات الدولية والإقليمية، وجاءت الاتفاقية رقم (111) الخاصة بحظر التمييز في مجال الاستخدام أو المهنة⁽²⁹⁾، حيث حددت المادة الأولى من هذه الاتفاقية مفهوم التمييز من حيث استيعابه لكل التمييز أو استثناء أو تفضيل يتم على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، يسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الاستخدام أو المهنة، أو أي شكل آخر من أشكال التمييز أو الاستثناء أو التفضيل يكون من أثره إبطال المساواة أو انتقاصها في الفرص أو المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة قد يحدده العضو المعني بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل والعمال إن وجدت ومع غيرهم من الهيئات المناسبة. كذلك بينت الاتفاقية بأن مفهوم "الاستخدام" و"المهنة" يشمل مجال التدريب المهني والالتحاق بالعمل وبالمهن المختلفة، وكذلك ظروف الاستخدام وشروطه⁽³⁰⁾.

أخيراً، بينت الاتفاقية بأنه: ((لا تعد تمييزاً أي تمييز أو استثناء أو تفضيل بصدد عمل معين إذا كان مبنياً على أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل))⁽³¹⁾.

رابعاً: المساواة في الأجور Equal pay:

أشارت الاتفاقية رقم (100) إلى مساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل⁽³²⁾. كما عرفت الاتفاقية المقصود بالأجر على أنها: ((إن كلمة الأجر تشمل الأجر أو الراتب العادي، الأساسي أو الأدنى،

⁽²⁸⁾ الاتفاقية رقم (105) الخاصة بالسخرة بتحريم السخرة، المادة (1).

⁽²⁹⁾ الاتفاقية رقم (111) الخاصة بحظر التمييز في مجال الاستخدام والمهنة بتاريخ 25 حزيران 1958.

⁽³⁰⁾ د. محمد عرفان الخطيب، جدلية القضاء العمالي بين التأصيل والتبعية - دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والسوري، مجلة

الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، العدد الأول، 2013، جامعة الإسكندرية، ص352.

⁽³¹⁾ الاتفاقية رقم (111)، المادة (1).

الحماية الدولية لحق الإنسان في العمل

وجميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقدًا أو عينًا، لقاء استخدامه له⁽³³⁾.

أيضًا، بيّنت الاتفاقية بأنّ عبارة "مساواة العمّال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل"، تشير إلى معدلات الأجور المحددة دون تمييز بسبب اختلاف الجنس، ولضمان مبدأ مساواة العمّال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل يشمل العاملين جميعهم، وأنّ تكفل تنفيذ هذا التطبيق⁽³⁴⁾.

المطلب الرابع: دور منظمة العمل الدولية في حماية حق الإنسان في العمل

The role of the International Labor Organization in protecting the human right to work

لا شك يقع الاهتمام بحقوق الإنسان في بؤرة الاهتمامات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، وهي قد نشأت أساسًا من أجل الاهتمام بحماية العمل والعمال⁽³⁵⁾.

فقد نصت ديباجة دستور المنظمة على مجموعة من القواعد الأساسية التي تعتبر في مجموعها برامج لعمل المنظمة، وفي الوقت نفسه تعتبر من القواعد القانونية الدولية الأساسية، بشأن تنظيم موضوعات العمل، التي تلتزم بها دول الأعضاء في المنظمة⁽³⁶⁾.

لذلك انعكست هذه المفاهيم في ديباجة دستور المنظمة ونصوصه وإعلان فيلادلفيا واتفاقيات العمل الدولية، حيث ربطت ديباجة الدستور بين إقامة السلم العالمي والدائم، والعدالة الاجتماعية، وذلك من خلال قولها بأنه: ((لما كان لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي ودائم إلّا إذا بني على أساس من عدالة الاجتماعية)).

فإنّ حماية حق العمل في صدارة اهتمامات المنظمة منذ نشأتها، بل كانت أكثر وعيًا وإدراكًا لحمايتها، من خلال التأكيد عليها في دستور المنظمة وإعلان فيلادلفيا، فقد اهتمت المنظمة في حماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مثل الحق في العمل، وحق تشكيل النقابات، وحق الالتحاق بالنقابة التي يختارها

⁽³²⁾ الاتفاقية رقم (100) الخاصة بمساواة العمّال والعاملات في الأجر بتاريخ 29 حزيران 1951.

⁽³³⁾ د. محمد عرفان الخطيب، المرجع السابق، ص 353.

⁽³⁴⁾ يُضاف إلى هذه الاتفاقية، الاتفاقية رقم (151) الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي بتاريخ 27 حزيران 1978.

⁽³⁵⁾ عدنان داود عبد الشمري، الحماية الدولية لحقوق المهاجرين وأفراد أسرهم، مركز الدراسات العربية، القاهرة، 2015، ص 145.

⁽³⁶⁾ د. صلاح علي حسن، المرجع السابق، ص 56.

الحماية الدولية لحق الإنسان في العمل

الشخص بحريته، والحق في الضمان الاجتماعي، والحق في مستوى معيشة كافٍ وملائم، والحق في السكن⁽³⁷⁾.

إنَّ الأهداف الرئيسية لمنظمة العمل الدولية هي: الدفاع عن الديمقراطية، والحقوق الأساسية للعمل، وتعزيز العمل ومحاربة الفقر، وحماية العمال. وبالنسبة لحقوق العمال، تضع نصب عينها، وخصوصاً ضرورة احترامها في إطار الاقتصاد المتعولم.

جدير بالذكر، يتكون جهاز منظمة العمل الدولية من مؤتمر العمل الدولي ومكتب العمل الدولي ومجلس الإدارة، في حين أنَّ نشاط المنظمة لا يقتصر على ميدان واحد، بل أنَّه يستوعب جميع المسائل التي يطرحها القانون الاجتماعي، ويطال جميع العمال في الصناعة والتجارة والزراعة؛ لكونهما تعنى بصورة خاصة بإرساء قواعد السلام الاجتماعي، وذلك من خلال تشغيل الأيدي العاملة وتحسين علاقات العمل الفردية والجماعية وكذلك رفع المستوى المعيشي للعمال، وكذلك قرر دستور المنظمة وإعلان فيلادلفيا على تأكيد اهتمامات المنظمة ولحماية العمال من خلال الآتي:

- إنَّ العمل ليس بسلعة.
- إنَّ حرية الرأي حرية الاجتماع أمران لا غنى عنهما لإطراد التقدم.
- تأكيد مبدأ تكافؤ الأجر لدى تكافؤ العمال⁽³⁸⁾.
- تأكيد مبدأ الحرية النقابية.
- إنَّ لجميع البشر أيًا كان عرفهم أو معتقدتهم أو جنسهم، الحق بالعمل.
- حماية الطفولة والأمومة.
- العمالة الكاملة ورفع مستويات المعيشة⁽³⁹⁾.
- حماية صحة العاملين في جميع المهن.
- تحقيق الضمان الاجتماعي وتوفير رعاية طبية شاملة.

(37) د. أحمد أبو الوفا، الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة، ط3، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008، ص248.

(38) د. محمد علي عبده، قانون العمل، منشورات زين الحقوقية، بيروت، 2007، ص24.

(39) د. محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، منشورات منظمة العمل العربية، القاهرة، دون سنة نشر، ص81.

الحماية الدولية لحق الإنسان في العمل

كل هذا التقرير الذي قررته المنظمة وإعلان فيلادلفيا تؤكد على حماية حق العمل، كما أن دستور المنظمة يتضمن نصوصاً عديدة تخص العلاقة بين العمال وأرباب الأعمال وتنظيم وتشغيل الأيدي العاملة، وحماية العمالة ضد إصابات العمل والأمراض المهنية⁽⁴⁰⁾.

كما التزمت الكثير من الدول في دستور المنظمة، ومنها العراق، حيث أصبح العراق عضواً في هذه المنظمة منذ عام 1932، وقد صادق على 66 من اتفاقياتها، فقد كان عمل منظمة العمل الدولية في العراق يتمشى مع خطة التنمية الدولية لعام 2003-2007، واستراتيجية خفض الفقر لعام 2010-2014، وسياسة التشغيل الوطنية - المدعومة فنياً ومالياً من قبل منظمة العمل الدولية -، وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الائتمانية لعام 2015-2019، ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية في العراق على خلق فرص عمل، وكذلك توسيع الحماية الاجتماعية، وأيضاً الحرية النقابية والدور الاجتماعي، وتطبيق معايير العمل الدولية، وإصلاح التشريعات العمالية⁽⁴¹⁾.

مما تجدر الإشارة إليه، أن إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في منظمة العمل الدولية قد شدد على الطبيعة الجوهرية لأربع فئات من المبادئ والحقوق في العمل، وهي:

- الحرية النقابية والاعتراف بالفاعل بالحق في المفاوضة الجماعية.
- القضاء على العمل القسري أو الجبري.
- القضاء على عمل الأطفال والابتعاد الكامل عنه.
- القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

يلزم الدول الأعضاء على احترامها والحفاظ عليها، سواء قامت بالمصادقة على الاتفاقيات المعنية أم لا⁽⁴²⁾.

الخاتمة

Conclusion

بعد أن انتهينا من إيراد أهم الأفكار في موضوع (الحماية الدولية لحق الإنسان في العمل)، توصلنا إلى عدة نتائج، نقف عليها في البيان التالي:

1. إنَّ الحماية الدولية في جميع صورها تهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية والتخلص من البطالة وتهيئة فرص العمل اللائق للأفراد.

⁽⁴⁰⁾ منظمة العمل الدولية ونظام معايير العمل الدولي فيها، كانون الأول، 2016، الأردن.

⁽⁴¹⁾ منظمة العمل الدولية، مقال منشور على الموقع: ilo.org.

⁽⁴²⁾ منظمة العمل الدولية ونظام معايير العمل الدولية فيها، كانون الأول، 2016، الأردن.

الحماية الدولية لحق الإنسان في العمل

2. يُعدُّ حق العمل من الحقوق الأساسية للإنسان، فإنَّ الهدف منه هو هدف اجتماعي، وهذا ما أشارت إليه الدساتير والقوانين والإعلانات والاتفاقيات الدولية.
3. إنَّ جميع الضمانات الدولية جاءت إلى محاربة التمييز العنصري بكل أشكاله وظاهرة عمل الأطفال وعمل السخرة وتحديد سن العامل.
4. إنَّ هدف الحماية الدولية لحق الإنسان في العمل هو إثبات وجود الحقوق من حيث تحديد مضامينها وكذلك تمكين العمال من المطالبة بها.
5. إنَّ تدوين حقوق العمال في الإعلانات والاتفاقيات الدولية يرجع إلى ما يتمتع به العمال من حقوقٍ كفلتها الدساتير ونصّت عليها القوانين، لأنَّ الدستور يُعدُّ قمة الهرم القانوني في الدولة.

الحماية الدولية لحق الإنسان في العمل

قائمة المصادر والمراجع

References

القرآن الكريم.

أولاً: المعاجم والقواميس

- محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي، مختار الصحاح، مؤسسة عز الدين للطباعة والنشر، بيروت، 1987.

ثانياً: الكتب

1. د. أحمد أبو الوفاء، الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة، ط3، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008.
2. د. حمدي عطية عامر، حماية حقوق الإنسان وحرياته العامة الأساسية في القانون الوضعي والفقه الإسلامي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2010.
3. د. صلاح علي حسن، القانون الدولي للعمل - دراسة في منظمة العمل الدولية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2012.
4. عدنان داود عبد الشمري، الحماية الدولية لحقوق المهاجرين وأفراد أسرهم، مركز الدراسات العربية، القاهرة، 2015.
5. د. علي مجيد العكيلي و د. لمى علي الظاهري، حرية العمل بين التقييد والإطلاق، المركز العربي للدراسات والبحوث العلمية، القاهرة، 2019.
6. د. مازن راضي ليلو و د. حيدر أدهم عبد الهادي، المدخل لدراسة حقوق الإنسان، مطبعة جامعة دهوك، دهوك، 2010.
7. د. محمد أمين الميداني، النظام الأوربي لحماية حقوق الإنسان، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009.
8. د. محمد علي الطائي، قانون العمل على وفق قانون رقم 37 لسنة 2015، مكتبة السنهوري، بغداد، 2018.
9. د. محمد علي عبده، قانون العمل، منشورات زين الحقوقية، بيروت، 2007.
10. د. محمد مدحت غسان، الحماية الدولية لحقوق الإنسان، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، 2013.
11. د. محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، منشورات مكتب الإعلام بمنظمة العمل الدولية، مصر، دون سنة نشر.

الحماية الدولية لحق الإنسان في العمل

12. د. مصطفى إبراهيم الزلمي، حقوق الإنسان وضماناتها في الإسلام، ط3، أبريل، 2012.

13. د. مصطفى أحمد فؤاد و د. رياض صالح أبو العطا، المنظمات الدولية، مكتبة جامعة طنطا، مصر، 1999.

ثالثاً: المراجع الأجنبية

- Harris (D), The European social charter, University of Virginia, Charlottesville, 1984

رابعاً: الدوريات

- د. محمد عرفان الخطيب، جدلية القضاء العمالي بين التأصيل والتبعية - دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والسوري، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، العدد الأول، 2013، جامعة الإسكندرية.

خامساً: الاتفاقيات الدولية

- الاتفاقية رقم (100) الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر بتاريخ 29 حزيران 1951.
- الاتفاقية رقم (105) الخاصة بالسخرة بتحريم السخرة، المادة (1).
- الاتفاقية رقم (105) الخاصة بتحريم السخرة، تاريخ 25 حزيران 1957.
- الاتفاقية رقم (111) الخاصة بحظر التمييز في مجال الاستخدام والمهنة بتاريخ 25 حزيران 1958.
- الاتفاقية رقم (111)، المادة (1).
- الاتفاقية رقم (151) الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي بتاريخ 27 حزيران 1978.
- الاتفاقية رقم (170)، اتفاقية المواد الكيميائية لسنة 1990.
- الاتفاقية رقم (171)، اتفاقية العمل الليلي لسنة 1990، بروتوكول عام 1990 لاتفاقية العمل ليلاً (المرأة) 1948.
- الاتفاقية رقم (172)، اتفاقية ظروف العمل (الفنادق والمطاعم)، 1991.
- الاتفاقية رقم (173)، اتفاقية حماية مستحقات العمال عند إفسار صاحب عملهم لسنة 1992.
- الاتفاقية رقم (174)، اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى لسنة 1993.
- الاتفاقية رقم (175)، اتفاقية العمل بعض الوقت لسنة 1994.
- الاتفاقية رقم (176)، اتفاقية السلامة والصحة في المناجم لسنة 1995، بروتوكول عام 1995 لاتفاقية تفتيش العمال 1947.
- الاتفاقية رقم (177)، اتفاقية العمل في المنزل لسنة 1996.
- الاتفاقية رقم (178)، اتفاقية تفتيش العمل لسنة 1996.

الحماية الدولية لحق الإنسان في العمل

- الاتفاقية رقم (179)، اتفاقية تعيين وتوظيف البحارة لسنة 1996.
- الاتفاقية رقم (180)، اتفاقية ساعات عمل البحارة وتزويد السفن بالأطعم لسنة 1996.
- الاتفاقية رقم (181)، اتفاقية وكالات الاستخدامات الخاصة لسنة 1997.
- الاتفاقية رقم (182)، اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال لسنة 1999.
- الاتفاقية رقم (29) الخاصة بالسخرة، المادة (2).
- الاتفاقية رقم (29) الخاصة بالسخرة، تاريخ 28 حزيران 1930.
- منظمة العمل الدولية ونظام معايير العمل الدولي فيها، كانون الأول، 2016، الأردن.

سادساً: شبكة المعلومات العالمية

- <https://www.ilo.org>