

الحماية القانونية لحق العمل في الفقه والقانون

Legal protection for the right to work in jurisprudence and law

د. علي حسين الجيلاني

جامعة الجزيرة - كلية القانون - السودان

aljeilani2014@gmail.com

تاريخ الوصول: 2024/04/19 القبول 2024/07/23 النشر علي الخط جانفي 2025

Received : 2024/04/19 Accepted : 2024/07/23 Published online : janvier 2025

ملخص

تهدف الدراسة إلى التعريف بحق الإنسان في العمل، هذا الأخير الذي يعتبر من الحقوق الأساسية التي تكفل له العيش الكريم، فلقد نصت عليه الاتفاقيات الدولية والدساتير والقوانين الوطنية، من خلال إقرارها للآليات القانونية اللازمة لتنفيذه ومراقبة تطبيقه، وكذا توفير حماية قانونية اللازمة لتمكين الإنسان من ممارسة حقه في العمل. وفي هذا الإطار فقد سعت التشريعات الوطنية للنص على حق العمل على عدة مستويات بغرض إعطاء أساس قوى لهذا الحق يدعم تطبيقه، الي جانب إقرار آليات قانونية من شأنها ضمان تمتع الإنسان بحقه في العمل وإنشاء صور للرقابة على تنفيذه.

كلمات مفتاحية

حق العمل، الحماية القانونية، الاتفاقيات الدولية، القوانين الوطنية، الضمانات.

Abstract

The study aimed to introduce the human right to work, which is considered one of the basic rights that guarantee a decent living. It has been stipulated in international agreements, constitutions and laws, and finds its basis in various divine laws. Legal mechanisms have been developed to implement and monitor its application and provide the necessary legal protection to enable humans to exercise this right. This is in national legislation, international agreements, covenants and covenants. The study reached several results, including that countries sought, through national legislation, to stipulate the right to work at several levels, starting with constitutions, laws, and regulations, in order to create a strong basis for this right, in addition to stipulating several texts that support its application through mechanisms to ensure that people enjoy their right to work and create images. To monitor its implementation.

Keywords: Right to work, Legal protection, international agreements, National laws, Warranties.

مقدمة:

تعد حقوق الإنسان قيمة إنسانية رفيعة بمقتضاها يتمتع كل إنسان بحقوق طبيعية تنبع من إنسانيته وكرامته الإنسانية، ولقد ارتبطت حقوق الإنسان على مر التاريخ بفكر سياسي متغير حتى أصبح بوجه خاص محل اهتمام وبؤرة تركيز عليها وسائل تحقيق العولمة في النظام الدولي الجديد، فلقد تجسدت بادئ الأمر في مجموعة من الوثائق الوطنية، وأيا كان المصدر التاريخي لهذه الحقوق وما طرأ عليه من تطور دولي وإقليمي، فإن هذه الحقوق فإنها تشترك فيما بينها في طابع واحد، هو ارتباطها بالذات الإنسانية.

يتقضي الاعتراف بالحق في العمل باعتباره من حقوق إنسان، أن لكل فرد من الأفراد الحق في العمل، فالحق في العمل يعني أولاً المشاركة في إنتاج وخدمة أنشطة المجتمع الإنساني والحق في المشاركة في الفوائد العائدة عن طريق هذه الأنشطة المشتركة إلى الحد الذي يكفل مستوى معيشياً لائقاً، وهكذا فإن الحق في العمل يكفل عدم استبعاد أي فرد من الحياة الاقتصادية.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

- 1/ التعريف بحق الإنسان في العمل باعتباره من الحقوق الأساسية التي تكفل له العيش الكريم
- 2/ بيان أهمية حق العمل وضرورة النص عليه في التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية.
- 3/ التعريف بالحماية القانونية لحق العمل في التشريعات الوطنية والاتفاقيات والمواثيق الدولية.

منهج الدراسة:

ينتهج الباحث المنهج الوصفي، والمنهج الإستقرائي التحليلي مع المنهج المقارن.

مشكلة الدراسة:

إنطلاقاً مما تم ذكره أعلاه، يمكننا طرح بعض التساؤلات لعل بعضها:

- 1/ فيما يتمثل مفهوم حق العمل؟.
 - 2/ ما هي أهمية الحق في العمل؟.
 - 3/ فيما تتمثل الحماية القانونية المقررة لحق العمل؟.
- تأسيساً على هذه التساؤلات الفرعية يمكننا صياغة إشكالية الموضوع على النحو التالي:
- ما مدى تمتع الإنسان بحقه في العمل بالنظر إلى الآليات القانونية المرصودة لتطبيقه ومختلف الضمانات التي تسهر على تنفيذه؟.

خطة الدراسة:

المبحث الأول: مفهوم حق العمل

المبحث الثاني: الحماية القانونية لحق العمل في التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية

المبحث الأول: مفهوم حق العمل

يعتبر حق العمل من الحقوق الأساسية للإنسان، نظراً لأهميته البالغة في حياة الفرد والمجتمع، فالعمل في حد ذاته يمثل ضرورة تكفل للإنسان العيش الكريم له ولأسرته، وتحفظ له كرامته، وتتناول فيما يلي ماهية حق العمل وأهميته.

المطلب الأول: ماهية حق العمل

تعددت التعريفات الخاصة بحق العمل على اعتبار أن هذا الحق صورة خاصة ولحقوق الإنسان صورة عامة، وقد تناول فقهاء القانون والتشريعات الوطنية والمواثيق الدولية تعريف هذه الحقوق بطريقة متعددة ولكنها لا تتباين كثيراً، وسوف نتعرض هنا إلى تعريف حق العمل والحقوق بصورة عامة.

أولاً: تعريف حق العمل في اللغة:

الحَقُّ: من أسماء الله تعالى أو من صفاته، والقُرْآنُ وضدَّ الباطلِ والأمرُ المُقْضِي والغَدْلُ والإِسْلَامُ والمالُ والمِلْكُ والموجودُ الثابتُ والصدِّقُ والموتُ والحَزْمُ¹، والحَقُّ: نقيض الباطل، وجمعه حَقَقٌ وحَقَائِقٌ، وليس له بناء أدني عدد²، وقوله تعالى: "وَلَا تَلْبِسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ"³، لا تخلطوا الحقَّ بالباطل والصدق بالكذب، وكذلك في قوله تعالى: "بَلْ نَقْذِفُ بِالْحَقِّ عَلَى الْبَاطِلِ"⁴، وحقَّ الأمرُ يَحَقُّ وَيَحَقُّ حَقًّا وَحَقُّوْا: صار حَقًّا وثبت⁵، معناه: وجب يجب وجوباً، وحق عليه القول وأحققته أنا، وقوله تعالى: "وَلَكِنْ حَقَّتْ كَلِمَةُ الْعَذَابِ عَلَى الْكَافِرِينَ"⁶، أي وجبت وثبتت.

والعمل لغة هو المهنة والفعل. عمل عملاً: فعلاً عن قصد، ومعناه أيضاً مَهَنَ وصَنَعَ، عمل فلان على الصدقة أي سعى في جمعها، يقول سبحانه وتعالى: (إنما الصدقات للفقراء والمساكين والعاملين عليها والمؤلفة

¹ الفيروزبادي، محمد بن يعقوب بن إبراهيم الشيرازي، القاموس المحيط، الطبعة الخامسة، القاهرة، شركة فن الطباعة، د.ت، 221/3

² أبين منظور، محمد بن مكرم، لسان العرب، القاهرة، دار الحديث، 2003م، 525/2.

³ سورة البقرة، الآية (42).

⁴ سورة الأنبياء، الآية (18).

⁵ أبين منظور، لسان العرب، مرجع سابق، 526/2.

⁶ سورة الزمر، الآية (71).

قلوبهم وفي الرقاب والغارمين وفي سبيل الله وأبن السبيل فريضة من الله والله عليم وحكيم⁷، الثملة: أجرة العمل أو النقد، والتملة: المبلغ الذي يأخذه السمسار أو المصرف أجراً له على قيامه بمعاملة ما، المعاملات: هي الأحكام الشرعية المتعلقة بأمور الدنيا كالبيع والبراء والإجارة⁸.

ثانياً: تعريف حق العمل في الاصطلاح:

الحق في الاصطلاح: لقد أستعمل الفقهاء لفظ الحق في معاني مختلفة، وذلك عند كلامهم عن المسائل الخاصة المتعلقة بالخالق سبحانه وتعالى والمتعلقة بالمخلوقين⁹، كما أنه لا يوجد لمفهوم الحق دلالة واحدة، فلخصوصيته وارتباطه بالحضور الإنساني تعددت معانيه وتنوعت، وأرتبط مدلوله بتطور حضارة المجتمع الإنساني، حتي أن هذا التنوع الدلالي تجسم فيه التطور الاجتماعي، فأعتبر الحق ما هو صواب وحقيقة، وأعتبر أيضاً ما يرجع إلي الذات كنصيب في الشيء، وعبر الحق عن الذات الإلهية أو عن أحدي صفاتها باعتبار ما تمثله من وجود حق وعدل مطلق، ويعرف أيضاً بجملة المبادئ والقواعد التي تشرع للفرد في علاقته بالغير أن يفعل بحرية، فيمثل الحق بذلك حدود فاعلية الذات وحريتها، فالحق بهذا المعني، هو مشروع وقانوني¹⁰.

أما مصطلح حقوق الإنسان فيشير إلى مجموعة الحقوق اللصيقة بالشخصية الإنسانية التي نصت عليها المواثيق الدولية والتي يتمتع بها الإنسان، ولا يجوز تجريده منها لأي سبب كان بصرف النظر عن كل من مظاهر التمييز مثل الدين واللغة واللون والأصل والعرق والجنس وغير ذلك¹¹.

وعادة ما يعرف الباحثون حقوق الإنسان بأنها مجموعة الحقوق التي يتمتع بها الإنسان بوصفه إنساناً. هذا التعريف يجد سنده فيما نصت عليه المادة الأولى من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بقولها: "يولد جميع الناس أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق. وهم قد وهبوا العقل والوجدان وعليهم أن يعاملوا بعضهم البعض بروح الإخاء"، كما تجد هذه الصفة الإنسانية الشاملة للحقوق سندها أيضاً من نص المادة الثانية من الإعلان التي تقرر أن "لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان دونما تمييز من أي نوع ولا سيما التمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي سياسياً وغير سياسي أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو المولد أو أي وضع آخر"¹².

⁷ سورة التوبة، الآية (60).

⁸ أنيس، إبراهيم وآخرون، المعجم الوسيط، القاهرة، دار المعارف، 1972م، ص 638.

⁹ شبكة، خالد سليمان، كفالة حق التقاضي، دار الفكر الجامعي، بيروت، د.ت، ص 21.

¹⁰ التليلي، عبد الرحمن، الحق كإقصاء للعنف، الكويت، إصدارات عالم الفكر، المجلد 31، 2003م، ص 64.

¹¹ الدليل العربي حول حقوق الإنسان، تحرير / محسن عوض، الطبعة الأولى، المنظمة العربية لحقوق الإنسان، 2005م، ص 11.

¹² الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المواد (1-2).

والعمل في الاصطلاح: هو مفهوم يتضمن أي نوع من أنواع النشاط بدنياً كان أم عقلياً، وتقسّم العمال بحسب طبيعتها إلى عمل يدوي، وعمل عقلي، وبحسب شكل أدائها إلى عمل إداري وعمل تنفيذي، وحسب صعوبتها إلى عمل بسيط وعمل متخصص¹³.

مهما تعددت معاني الحق ومهما احتوت من مفارقات فإنما يظل تعبيراً عن القيمة، وعن العدالة وعن الشرعية مقابل الظلم والقمع والعنف اللامشروع فكان بذلك الحق مستوعباً لمعاناة الإنسان وآماله وطموحاته، وكان الحق بذلك تجسيمياً للحقيقة وتجسيداً لقيمه واعترافاً بإنسانية الإنسان وتأكيداً لذاتية الذات الإنسانية. يعرف العمل في الفكر الاقتصادي بأنه كل جهد جسماني أو عقلي يبذله الإنسان بإرادته حراً مختاراً ويقصد بت نفعاً مادياً، ومن هذا يتضح أن الجهد الذي يصدر عن شخص دون وعي أو إرادة، كما أن أي جهد يقوم به الإنسان للهو أيضاً لا يعد عملاً¹⁴.

أما تعريف حق العمل: هو حقه في الأمن المادي أو الاقتصادي الذي يفرض على الدولة واجب توفير العمل المنتج والمجزي له وبوجود العمل يؤمن الإنسان على مستقبله ويطمئن على حاضره وتوفير العمل الملائم تحفظ الدولة للعامل كرامته إذ تجعله يشعر بأنه يجني ثمار جهده دون أن ينتظر، ولا يكفي تقرير حق العمل بل يجب أن تقوم الدولة بتنظيم شروط العمل بما يجعله مجزياً وملائماً.

فعلى الدولة أن تحدد ساعات العمل وتنظيم الإجازات ، وأوقات الراحة للعامل وأن تضمن سلامته من حيث مكان العمل وأوقات الراحة ضد مخاطر الإصابة والعجز والشيخوخة وتحمي له المكان اللائق صحياً أي أن تراقب الدولة مكان العمل من مطابقته للشروط والمواصفات التي تكفل سلامة العامل وصحته ، هذا ما نصت عليه من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في حق العمل والذي هو من مكملات الحرية الشخصية¹⁵

المطلب الثاني: أهمية حق العمل:

العمل يعتبر الوسيلة الأساسية للإنسان لتلبية احتياجاته وأفراد أسرته والمجتمع الذي يقوم به، والعمل حق من الحقوق لكسب العيش، كما هو معلوم أهم وأوسع الموارد المتاحة للفقراء علماً بأن الفرد العامل غالباً ما يكون قادراً ما يكون قادراً على إعانة أكثر من شخص ومن هنا يتضح الأثر الذي ينجم عنه وجود أعداد كبيرة من المتبطلين الشيء الذي يزيد من ارتفاع حدة الفقر في المجتمع¹⁶.

وينظر إلى معظم حقوق الإنسان باعتبارها إيجابية، كالحق في الغذاء، أو الحق في التعليم، أو ظروف العمل، أو المحاكمة العادلة، أو حرية التعبير، بينما الحق في العمل يتضمن بعض الجوانب السلبية المتعلقة بالإرهاق الناجم عن الجهد العقلي أو البدني، وبالشقاء، بل ببعض درجات المكابدة، كما أن العمل يوحى

¹³ بدوي، أحمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان، 1977م، ص448.

¹⁴ محمد، عبد الرحمن سليمان، رأس المال البشري واللامساواة في توزيع الدخل، رسالة ماجستير، جامعة النيلين، 1999م، ص5.

¹⁵ المواد (23، 24) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان .

¹⁶ جلال الدين، محمد العوض، إجازات التنمية المستدامة ومناهضة الفقر، الخرطوم، جامعة أمدرمان الأهلية، ب.ت، ص11.

للكثيرين بأنه أداء الواجب الثقيل على النفس، أي أننا ننظر إلى العمل باعتباره شيئاً علينا أن نهض به حتى يكتب لنا البقاء.

إن الحقوق العامة لحقوق لصيقة بالإنسان تولد معه وتحيا معه، والناس في التمتع بهذه الحقوق إخوة متساوون¹⁷، ولا احترام للحق إلا في ظل سيادة القانون، وإذا كان من الضروري أن يكون القانون هو السيد، فمن الضروري أيضاً ألا يكون ظالماً إن سيادة القانون لا تعني تحكمه، وهناك حقوق أساسية وطبيعية للإنسان من حيث هو إنسان، وعلي السلطة عدم المساس بهذه الحقوق لأي سبب كان¹⁸.

وقد أدى سوء تنظيم العلاقات الإنتاجية المتطورة بين القوى العاملة، وبين ما يملكون من وسائل الإنتاج، إلى انقسام طبقي صارم ترتبت عليه نتائج اجتماعية خطيرة، أصبح بموجبها المجتمع الإنساني مجتمعاً يضح بالظلم الاقتصادي والتسلط السياسي والانحلال الاجتماعي والأخلاقي، وكان طبيعياً أن تكون هذه الظاهرة المرضية نتيجة للمفهوم الرأسمالي عن الحياة وتصوره المادي لها.

ويهتم النظام الرأسمالي بالفرد ويجعله المحور الذي تدور حوله أحكامه، فقد نجح في إطلاق الحوافز إلى أقصى الحدود، وساعد المبادرات الفردية التي ساهمت في وفرة الإنتاج وتقدم المجتمع، ويحترم النظام الرأسمالي الفرد القوى الذكي، ولا يأبه بمن يسقط في الطريق نتيجة ضعف أو نقص في قواه الجسدية أو العقلية، ويهمل العامل البسيط، ولا يساعد أصحاب القدرات والملكات الضعيفة، ولقد تبين قسوة النظام الرأسمالي بما يرفعه من سوط يلهب ظهور الجميع، ويدفعهم إلى اللهث وراء لقمة العيش، وإلى خوض حروب مدمرة لإدراك ما وضعه المنظمون لهذا المجتمع من أهداف يعجز عن الوصول إليها¹⁹.

كما أن تدهور أحوال العمال، وتعرضهم للبطالة والأمراض والمخاطر الناجمة عن استعمال الآلات، إلى إشاعة روح التذمر والسخط لديهم، فراحوا يتجمعون في شكل نقابات للدفاع عن حقوقهم، وبدأ الصراع واضحاً بين العمال وأصحاب الأعمال من خلال الإضراب وغلق المصانع، وكان تدخل المشرع أمراً حتمياً في كثير من الدول الأوروبية في منتصف القرن التاسع عشر، للقضاء على المساوئ السابقة، وصدرت التشريعات المنظمة لساعات العمل، وتشغيل النساء والأحداث والتعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة²⁰.

¹⁷ أنظر ديباجة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، المواد 1-2-3 .

¹⁸ طبلية، القطب نُجْد القطب، الإسلام وحقوق الإنسان ، د.ن، د.ت، ص38

¹⁹ د. إبراهيم حسين العسل، العمل والقضايا العمالية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، الطبعة الأولى، 2012م، ص23.

²⁰ د. نُجْد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011م، ص14 .

المبحث الثاني: الحماية القانونية لحق العمل في التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية

سعت التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية لإيجاد حماية قانونية لحق العمل من حيث وضع أساس له في نصوصها، والعمل على إنشاء آليات تحمي هذا الحق وتمنع التعدي عليه وإنتهاكه، وخلق نوع من الرقابة التي تكفل للإنسان التمتع هذا الحق، ونتناول هنا هذه الحماية وأسسها وآلياتها والرقابة عليها.

المطلب الأول: الحماية القانونية لحق العمل في التشريعات الوطنية:

كان مبدأ سلطان الإرادة كنتيجة لسيادة الاقتصاد الحر، وأقتصر دور الدولة على حماية الأمن في الداخل والخارج دون التدخل في الشؤون الاقتصادية والعلاقات التعاقدية، وأصبح عقد العمل التنظيم النموذجي للعلاقة بين العامل وصاحب العمل، وتكفل الدولة بتأييده وفرض احترامه - أيًا كان مضمونه - دون تدخل من جانبها لتعديله، وكان النظام السابق، بما يتضمنه من حرية مطلقة، وبالأعلى على الطبقة العاملة، حيث أدى إلى وضع العامل تحت رحمة صاحب العمل وانخفاض الأجور، وكانت المساواة القانونية ومبدأ حرية التعاقد من الأمور الشكلية بسبب عدم التوازن الاقتصادي بين العامل وصاحب العمل، فالعامل مضطر بسبب حاجته الماسة لسد قوته، وإلى قبول كل الشروط التي يفرضها صاحب العمل، وانخفضت الأجور بشكل ملحوظ بسبب الفائض في الأيدي العاملة، حيث تم تشغيل النساء والأطفال بأجور زهيدة، ورغبة في تحقيق أصحاب الأعمال لأكبر قدر من المكاسب²¹.

الأصل حرية العمل دون قيد أو شرط أو استثناء إلا ما يورده القانون ولا يكون مخالفاً للنظام العام والآداب، فيكون للشخص أن يختار أي نوع من العمل يعمل ومع من يعمل ولا يجبر على عمل لا يريده بمحض اختياره ولا يفرض عليه أن يعمل عنوة، لصاحب العمل ذات الاختيار، غير أن المشرع قد يفرض في بعض الأحيان القيود التي تحد من هذه الحرية ابتغاء تحقيق مصلحة العامة على وجه الخصوص متجسدة في مصلحة فئوية للعامل أو صاحب العمل²².

ترجع فكرة حرية العمل إلى المذهب الفردي، ونظام الحرية التعاقدية، ومقتضي ذلك أن يكون لكل شخص أن يتخذ من الأعمال ما يروق له، فله حرية العمل، وحرية اختيار العمل الذي يقوم به، كما أن لصاحب العمل الحرية في أن يختار من يريد لكي يعمل عنده أو في منشأته، وعلى هذا فإن حرية العمل في هذا المجال يفيد منها فريقان: فريق العمال من جهة، وفريق أصحاب الأعمال. ولكل فريق من هؤلاء أن يتعاقد أو لا يتعاقد، وأن يختار الفريق الآخر الذي يتعاقد معه.

وطبقاً لهذا يكون للعامل أن يعمل أو لا يعمل، وله أن يختار العمل الذي يروق له، ويتعاقد مع صاحب العمل الذي يريد، كما يكون لصاحب العمل أن يتعاقد أو لا يتعاقد، وإذا تعاقد يكون له أن يختار

²¹ د. همام محمد محمود، قانون العمل، (2005م)، ص 9.

²² خلف الله، محمد عثمان، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان، الجزء الأول، جامعة النيلين، كلية القانون، د.ت، ص 112.

العامل الذي يعمل لديه، وقد حالت فكرة الحرية دون أي تنظيم في مجال تنظيم الأيدي العاملة مدة طويلة، فلم يكن الأمر يخضع إلا لنظام المنافسة. ثم بدأ تدخل الدول في هذا المجال عن طريق وضع القيود، لتلافي ما كان ينجم عن نظام الحرية المطلقة والمنافسة من إساءات، ورغبة في حماية الطبقات العاملة بصفة خاصة²³.

وقد بدأ التدخل في هذا المجال بطيئاً، ثم استمر شيئاً فشيئاً، حتي صارت القواعد الآمرة في هذا المجال على درجة كبيرة من الأهمية، وانتهى الأمر إلى أن تكون قانون للعمل متميزاً بقواعد ذات طابع آمر، مما جعل عقد العمل بعيداً عن مجال سلطان الإرادة، ومن جهة أخرى، فإن التدخل في هذا المجال عن طريق وضع قيود تحد من نطاق الروابط الفردية، قد ازداد بسبب انتقال الكثير مما كانت تحكمه تلك الروابط إلى مجال الاتفاقيات الجماعية، بحيث أصبحت الاتفاقيات الجماعية تحدد الشروط الواجبة الإتباع في نطاق العقود الفردية²⁴.

تزايد التدخل التشريعي لتنظيم علاقات العمل، تحت تأثير ظهور الفلسفة الاجتماعية والفكر الاشتراكي المناهض للمذهب الفردي والاقتصاد الحر من جهة، وازدياد قوة الطبقة العاملة من خلال التنظيمات النقابية، ودورها السياسي عبر حق التصويت والمساهمة في الحكم من جهة أخرى، وأستتبع ذلك تغير النظرة إلى فكرة العمل من مجرد سلعة إلى قيمة إنسانية، وازدادت على مر الأيام التشريعات المنظمة للعمل، وأتسع نطاقها على نحو أدى إلى ظهور تقنيات العمل في صورتها الحديثة²⁵.

تقوم الدولة في عصرنا الحالي علي عدة مبادئ أساسية تحكم علاقتها مع المجتمع الدولي ، وتنظم علاقة الحكم فيها ، وأهم هذه المبادئ هو مبدأ سيادة القانون ، كما أن الدولة القانونية يسمو القانون فيها علي الدولة ، فيلتزم بضمان الحقوق والحريات للأفراد في مواجهة سلطاتها ، والدستور بوصفه القانون الأعلى في المجتمع السياسي أو مجموعة القواعد الأساسية التي يتم وفقاً لها تنظيم الدولة وممارسة الحكم فيها .

وتتميز هذه القواعد الدستورية عادة بالدوام ، وتعلو علي جميع سلطات الدولة كنظام قانوني ، ومن هنا تأتي الشرعية الدستورية وسيادتها علي القوانين الأخرى وشرعيتها ، وكذلك علي السلطات العامة في الدولة ، لأنها تكتسب شرعيتها من القواعد الدستورية ، وواقع أن هذه الشرعية الدستورية تهدف إلي حماية الفرد ضد تحكم السلطة ، وضمان حقوقه وحرياته ، وهي بذلك الضمان الأعلى لسيادة القانون علي سلطات الدولة.

أن الإنسان الكادح المنتج الأكل من عرق جبينه هو الوحيد الذي يصل إلى مرتبة الحرية، وإذا كان العمل هو الحرية فإن العكس أيضاً صحيح، فالبطالة رق، والكسل عبودية، سواء أكان معها مال عريض أم فقر ضيق، فالبطالة مع المال تحوى الرأس يضرر القلب ويموت الضمير، والكسل مع السعة طريقة العبودية للطعام والشراب والمخدرات والبغايا وما إلى ذلك من ألوان الضعف المتنكر في مظهر البذخ والأبهة، وهذا الضعف

²³ د. توفيق حسن فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، الدار الجامعية، بيروت، 1992م، ص178.

²⁴ د. توفيق حسن فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، مرجع سابق، ص179.

²⁵ د. السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني " مصادر الالتزام " ، دار النهضة العربية، القاهرة ، الطبعة الثالثة، 1981م، ص285 .

الكثير النفقات والمطالب هو بدوره طريق إلى الانحراف والذل لمن بيده الملذات، وهنا يتدخل أعداء الله حيناً وأعداء الوطن أحياناً ليتناغوا ذمة هذا الضعف المنحرف فتكون الردة، والنفاق، والخيانة للضمير وللوطن وتسليم الأمر للأعداء.

والبطالة مع الفقر عبودية أدهي وأمر، إذ هي التي تصنع الخاضعين والجناء والحشم والأتباع، وهي التي تدفع إلى المجتمع بجيوش اللصوص والنصابين والسفاحين والمتسولين والقوادين والمتسكعات والطاهرات.²⁶ إن التنظيم القانوني للعمل يتسم بالدقة البالغة لتفاعله وانعكاساته مع كافة جوانب الحياة في المجتمع، وتتفاعل نصوص قانون العمل مع الجانب الإنساني من حيث مساسها بالقطاع العريض من أبناء المجتمع وتكامل واستقرار الأسرة، حيث يعد العمل وسيله لتحقيق الذات وإثبات الوجود وتوفير الحياة الكريمة للعامل ومن يعول.

وينعكس ذلك بدوره على السلام والعدالة الاجتماعية، إلا أنَّ مراعاة البعد الإنساني لا ينبغي أن يتم على حساب الاعتبارات الاقتصادية القائمة على تشجيع وجلب الاستثمارات، ودفع العملية الإنتاجية، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال إتاحة الفرصة الكاملة لصاحب العمل في تنظيم العمل بمنشآته، حيث يكون له الحق في اختيار أساليب الإنتاج وسياسة الأجور والعمالة من ناحية السلطة التأديبية والاستغناء عن بعضهم إبان الأزمات الاقتصادية، وقد يتعارض ذلك مع الرغبة في تحقيق الاستقرار للطبقة العاملة

إن الالتزام النوعي للدولة بموجب الحق في العمل يتضمن التزام الدولة باحترام وحماية وكفالة إمكانية قيام كل شخص بعمل لكسب الرزق، والالتزام بضمان حرية اختيار العمل أو قبوله، ويجب ألا تدمر الفرص المتاحة أمام الفرد لكسب رزقه (الالتزام الاحترام)، ويجب أن تحول الدولة دون تعرض تلك الفرص للدمار على أيدي الغير (الالتزام الحماية)، ويجب أن توفر الدولة فرصة لكل فرد لا يتمتع حالياً بمثل هذه الفرصة (الالتزام بالأداء)، كما ينبغي إلى جانب ذلك محاولة العمل على تلبية اختيارات الأفراد لأنواع الأعمال التي يفضلونها قدر المستطاع.

في السودان حيث يعتبر دستور السودان الانتقالي لسنة 2005م أحد نتائج اتفاقية السلام الشامل التي جرت بين الحكومة السودانية والحركة الشعبية لتحرير السودان في نيفاشا الكينية التي جاء فيها على أن يكون هنالك دستور انتقالي يحكم السودان في الفترة الانتقالية التي تمتد إلى 2011م، والذي يحق فيه لشعب جنوب السودان أن يصوتوا للاستفتاء من أجل الوحدة أو الانفصال بعد ذلك تم تكوين لجنة برئاسة أبيل أليو لوضع هذا الدستور وضم ممثلين من المؤتمر الوطني والحركة الشعبية وبعض القوى السياسية وكللت جهودهم بصور هذا الدستور

وهناك ملاحظة هامة في عنوان هذا الباب حيث جاء بعنوان "وثيقة الحقوق" في المادة (27) على ماهية هذه الحقوق بقولها :

²⁶ البقرى، أحمد ماهر محمود، العمل في الإسلام، الإسكندرية، دار نشر الثقافة، 1970م، ص78.

1- أن تكون وثيقة الحقوق عهداً بين كافة أهل السودان وبين حكوماتهم على كل مستوى والتزاماً من جانبهم بأن يحترموا حقوق الإنسان والحريات الأساسية والعدالة الاجتماعية والمساواة والديمقراطية في السودان.

2- تحمي الدولة هذه الوثيقة وتعززها وتضمنها وتنفيذها.

3- تعتبر كل الحقوق والحريات المضمنة في الاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية المصادق عليها من قبل جمهورية السودان جزءاً لا يتجزأ من هذه الوثيقة.

4- تنظم التشريعات الحقوق والحريات المضمنة في الوثيقة ولا تصدرها ولا تنقص منها²⁷

وجاء الدستور بحكم لا نجد له مثيل أو مقابل أو شبيه في كل الدساتير المتعاقبة في السودان بما في ذلك الدساتير التي حكمت الديمقراطيات الثلاث ، حين كان كل دستور ينص على الحق أو الحرية وفقاً للقانون ثم ويجرد الحق الدستوري من مضمونه كلياً ، وتعزيزاً لهذه الحقوق نصت المادة (48) من هذا الدستور على أنه : (مع مراعاة المادة (211) المتعلقة بإعلان حالة الطوارئ لا يجوز الانتقاص من الحقوق والحريات المنصوص عليها في هذه الوثيقة ، وتضمن المحكمة الدستورية والمحاكم الأخرى هذا الوثيقة وتحميها وتطبقها وتراقب مفوضية حقوق الإنسان تطبيقها في الدولة وفقاً لهذا الدستور)²⁸.

لم يكتف المشرع بالمواد من (27 إلى 37) التي نصت على الحقوق والحريات، إنما ألزمت المشرع الدولة كذلك بجميع الحقوق والحريات الواردة بالوثيقة ، إذ من الثابت من نص المادة (3/27) ، والتي نصت صراحة على أن تعتبر كل الحقوق والحريات المضمنة في الاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان والمصادق عليها من قبل جمهورية السودان جزءاً لا يتجزأ من هذه الوثيقة.

ووثيقة الحقوق التي نص عليها هذا الدستور تتفق مع المبادئ التي تضمنتها أهم ثلاثة إعلانات عالمية أولها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في العاشر من ديسمبر 1948م من الأمم المتحدة ، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لسنة 1966م ، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1969م.

أما الوثيقة الدستورية للفترة الإنتقالية لسنة 2019م، والتي صدرت عقب ثورة ديسمبر في السودان لم تنص على حق العمل ولكنها أوردت نصاً في المادة (2/42) يمكن أن يشكل أساساً لحق العمل حيث جاء فيها: (تعتبر كل الحقوق والحريات المضمنة في الاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية والدولية والإقليمية لحقوق الإنسان والمصادق عليها من قبل جمهورية السودان جزءاً لا يتجزأ من هذه الوثيقة)²⁹.

²⁷ المادة (27) من دستور جمهورية السودان الانتقالي لسنة 2005م .

²⁸ المواد (27 ، 48 ، 211) من الدستور الانتقالي لسنة 2005م.

²⁹ الوثيقة الدستورية للفترة الإنتقالية لسنة 2019م، المادة (2/42).

وقد انتهى الأمر في الدول المختلفة إلى أن صار للدولة دورها في هذا المجال، وذلك بالقيام بتنظيم عملية تشغيل الأيدي العاملة، حتى يكون لها السيطرة على الأيدي العاملة، وحتى يتسنى لها توجيهها، كما أتيح تدخل الدول كذلك إلى محاربة الوساطة بمقابل، أو على الأقل، تنظيمها والإشراف عليها. وفقد أوجبت بعض التشريعات المقارنة تنظيم الوساطة في الاستخدام -المكاتب الخاصة- أو إنشاء مكاتب للاستخدام، تعمل تحت إدارة والجهة الإدارية³⁰، بينما حظرت بعض التشريعات قيام مكاتب خاصة بالاستخدام إلا بعد الحصول على ترخيص من الجهات الإدارية³¹.

والهدف من مكاتب هو تسهيل إيجاد عمل للعاطلين، وتوجيه العمال العاطلين حسب الحاجة، ثم تسهيل انتقالهم بالتالي من منطقة إلى أخرى تبعاً للحاجة، أو حني انتقالهم من عمل إلى آخر حسب الحاجة إلى الأيدي العاملة في مجال غير مجال تخصصهم السابق، إذا قل الطلب في المجال السابق وكثر في المجال الجديد، كما أن المكاتب لأغراض الاستخدام والتشغيل، قد سوف تقوم بالدور المطلوب منها، أو أنها تقوم به على الوجه الأكمل، طالما أن أصحاب الأعمال لا يلزمون بالتبليغ عن الأماكن الشاغرة، وبضرورة أن يكون ملء هذه المكان الشاغرة عن طريق مكاتب الاستخدام أو على الأقل عن طريق تقديم ما يشبه القيد فيها، ثم التبليغ بعد ذلك عند ملء الأماكن التي كانت شاغرة، فانهدام التنظيم قليل الجدوى. لذلك نجد أن التشريعات الحديثة ذهبت إلى أبعد من ذلك بحيث اشترطت على أصحاب العمل بالتبليغ عن الأعمال والوظائف الشاغرة وان يبلغ الإدارة المختصة في حالة شغلها³².

نظراً لأهمية التخطيط للقوى العاملة واستخدامها في المرحلة المقبلة، فقد استحدثت التشريعات أحكاماً لتلك الأغراض، ومن أهم الآليات التي تنشأ لهذا الغرض - كما عُرف في كثير من التشريعات - من اللجان العليا للتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج، وغالباً ما تكون تشكيل هذه اللجان من الوزير المختص في الحكومات، بحيث تمثل فيها الوزارات المعنية والاتحادات والنقابات الخاصة بالعمال وأصحاب العمل، بحيث يوكل إلى هذه اللجان رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة الوطنية داخلياً وخارجياً، ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام.

وتستهدف التشريعات العمالية من وضع مثل هذه اللجان الحصول أفضل الخطط والبرامج من أجل تشغيل القوى العاملة، وتحقيق أكبر قدر من الرقابة من جانب الدولة على سياسات التشغيل والاستخدام، وذلك بفرض كثير من القيود على أصحاب الأعمال على تشغيلهم للعمال، حتى يتسنى لها أن تضمن سير عمليات التشغيل والاستخدام على وجه يحقق قدر من المساواة.

³⁰ القانون العمل اللبناني، قانون رقم 10 لسنة 1962م، المادة (111).

³¹ قانون العمل المصري لسنة 1981م المادة (21).

³² د. توفيق حسن فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، مرجع سابق، ص 174.

ولعل هذا الجانب يعطي الدول مؤشرات في جانب القوى العاملة المستخدمة من قبل أصحاب الأعمال، ومعدلات البطالة في المجتمع، ووضع إستراتيجية لمكافحتها، من خلال تنظيم أعمال المشاريع القائمة والعمل على إيجاد فرص للعمل وجلب الاستثمار وخلق فرص جديدة للعمل. ويدخل في هذا الإطار بجانب اللجان العليا للقوى العاملة ما يعرف بمكاتب الاستخدام، والتي تتبع إلى السلطة التنفيذية متمثل في الوزارة العمل، حيث تشرف هذه المكاتب على كل ما يتعلق بالاستخدام من تسجيل العمال، وحصرهم، وتصنيفهم، ومن ثم إلزام أصحاب العمل للإعلان عن الوظائف عبرها، وترشيح العمال لهذه الوظائف، والتأكيد من عقود العمل بين الطرفين، هذا بالإضافة إلى سلطة التفتيش التي تمنح لموظفي هذه المكاتب للتأكد من منشآت العمل، وطلب البيانات والمستندات لمراقبة تطبيق أحكام قانون العمل.

وقد نصت المادة (5) من قانون العمل لسنة 1997م علي أنه:

- (1/ يشكل الوزير بقرار منه لجنة تسمى (اللجنة الاتحادية للقوى العاملة) من رئيس وعدد من الأعضاء من ذوي الاختصاص تمثل فيها أجهزة الدولة ذات الصلة (أصحاب العمل والعمال).
- (2/ يجوز للجنة المنصوص عليها في البند (1) تشكيل لجان فرعية لها بالولايات.
- (3/ تخضع اللجنة الاتحادية بالولايات لأشراف الوزير)³³.

ومفاد ذلك أن مكاتب الاستخدام هي المختصة في مجال التشغيل، لذلك يتعين على كل مشروع يستخدم عشرة أشخاص فأكثر ويرغب في استخدام أي شخص أن يقدم طلباً لمكتب الاستخدام لتولي هذا المكتب ترشيح الشخص أو الأشخاص ممن تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للوظيفة، وأن يتم التعيين من بين من يرشحهم مكتب الاستخدام.

وذلك يعني أن ترشيحات مكتب الاستخدام المختص فيما يتعلق بالتشغيل تكون ملزمة لأصحاب الأعمال فيما عدا الأشخاص الذين يتم استخدامهم لأعمال عرضية، أو استخدام صاحب العمل لأفراد أسرته أو من يعيلهم أو وظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلها مندوبين مفوضين عن صاحب العمل ومثل هذا الوظائف يصدر بتحديد قرار من الوزير. ويلتزم المشروع بإخطار مكتب الاستخدام المختص باسم ومؤهلات الشخص الذي وقع عليه الاختيار خلال أسبوع من اختياره كما يلتزم بإعادة شهادة تسجيل الشخص بعد تحرير البيانات المطلوبة، إلى مكتب الاستخدام المختص خلال أسبوعين من تاريخ التعيين³⁴.

ويتعين على صاحب المنشأة أن يقدم للسلطة المختصة أو مكاتب الاستخدام المختص أي بيانات تطلب منه خلال أسبوعين من تاريخ طلبها، وإلى جانب هذا الالتزام الصريح الذي يفرض على صاحب المنشأة تقديم البيانات فإن النص يلزمه ضمناً بإمسك السجلات والملفات بغرض تنظيم العمل، وأهمها سجلات الأجور وإصابات العمل ولائحة النظام الأساسي ولائحة الجزاءات.. إلخ، فضلاً عن أن النص

³³ قانون العمل لسنة 1997م، المادة (5).

³⁴ د. حيدر أحمد دفع الله، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، دار الكتب القطرية، الطبعة 1، 2004م، ص78

ينطوي كذلك على حسن مراقبة السلطة المختصة للمنشأة، ولا يجوز الإعلان عن أي وظيفة لأغراض الاستخدام بأي وسيلة من وسائل النشر والإعلان إلا بعد الحصول على إذن مكتوب من مكتب الاستخدام المختص، ويجب أن يذكر في الإعلان الرقم المسلسل للأذن الصادر من مكتب الاستخدام. ويجب على كل مشروع يستخدم عشرة أشخاص فأكثر ويرغب في استخدام أي شخص من الذين تنطبق عليهم أحكام هذا القانون ويكون تسجيلهم من اختصاص أي من مكاتب الاستخدام أن يقدم طلباً إلى مكاتب الاستخدام المختص ليرشح لها شخصاً أو أشخاص ممن تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للوظيفة وأن يتم التعيين ممن يرشحهم المكتب.

حرصاً على حماية حقوق العامل وضمان استقراره، فإنَّ الاتجاه الحديث السائد في تشريعات العمل ربط العامل بالمنشأة، فلا يتأثر وصفه بتغير شخص صاحب المنشأة، وانتقال ملكيتها إلى شخص آخر بأحد أسباب نقل الملكية، أو تأجيرها أو التنازل عنها لشخص آخر. ولا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات المنصوص عليها في القانون حلَّ المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها، أو انتقالها بالأرث أو الوصية أو الهبة أو البيع ولو كان بالمزاد العلني أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات.

وعلى ذلك فإنَّه في حالة انتقال المنشأة إلى شخص آخر غير صاحبها بأي تصرف من التصرفات - سواء كان التصرف ناقلاً للملكية أو غير ناقل لها - فإنَّ عقود العمل السابقة على هذا التصرف تظل مستمرة مع صاحب العمل الجديد، ويكون كل من صاحب العمل السابق والجديد مسئولين بالتضامن عن الوفاء بالالتزامات السابقة الناشئة عن هذه العقود، وكذلك الالتزامات المنصوص عليها في قانون العمل، أمَّا الالتزامات التي تنشأ بعد انتقال المنشأة فيسأل عنها صاحب العمل الجديد، ولا مسئولية بشأنها على صاحب العمل القديم³⁵.

وحرص قانون العمل على تنظيم حق الإغلاق الاقتصادي باعتباره إجراءً جائزاً قانوناً، يلجأ إليه صاحب العمل لضرورات اقتصادية تبرره³⁶.

وتجدر الإشارة إلى أنَّ المشرع عند تنظيمه لحق الإغلاق الاقتصادي نظمه باعتباره إجراءً اقتصادياً لمواجهة ظروف تبرره، وليس باعتباره سلاحاً يوجهه صاحب العمل إلى العمال متى أراد، لذلك لم يترك المشرع هذه السلطة المقررة لصاحب العمل بلا قيد أو شرط، وإنما نظم إجراءاته، ولم يجعل القرار بالغلق بإرادة صاحب العمل، وإنما بناءً على قرار من السلطة المختصة³⁷.

³⁵ د. يس محمد يحيى، قانون العمل المصري والسوداني، مرجع سابق، ص 328.

³⁶ د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، مرجع سابق، ص 857.

³⁷ د. فاطمة محمد رزاز، استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004م، ص 79.

وقد جاء في إحدى السوابق القضائية المبدأ الآتي : " إن قرار مكتب العمل بالموافقة على تخفيض عدد العاملين، قرار إداري يجوز سحبه والرجوع فيه جزئياً أو كلياً إذا لم يعمل به بعد، أي أنه لم يحدث تغييراً في المراكز القانونية، أو نشأت عنه مزية لأحد، وأنه لم يتحصن بفوات مدّة الطعن"³⁸.

وتتمثل الرقابة التنفيذية في سلطات التفتيش والتحقيق حيث نجد من أهداف قانون العمل مراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل على وجه سليم خاصة ما يتعلق منها بشروط عمل والأجور ووقاية العمال وحمايتهم أثناء قيامهم بالعمل وما يتصل بصحة العمال وسلامتهم.

وقد جاء في المادة (15) من قانون العمل لسنة 1997م على أنه:

(1/ لتنفيذ أحكام هذا الفصل يكون للموظفين المفوضين من الوزير والذين يحملون بطاقات تفويضهم، السلطة في زيارة المشروعات في أي وقت من الأوقات بمهمة التفتيش أو التحقيق أو فحص المستندات والسجلات التي لها علاقة بالعاملين وطلب البيانات اللازمة من أصحاب العمل أو من ينوب عنهم أو استدعائهم إذا رأوا ضرورة ذلك، وعلى أصحاب العمل أو وكلائهم أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة هؤلاء الموظفين وأن يقدموا لهم معلومات صادقة وصحيحة فيما يتعلق بمهمتهم، على السلطات المختصة أن تساعد عند قيامهم بوظيفتهم مساعدة فعالة إذا اقتضت الضرورة ذلك.

2/ ينظم الوزير بموجب أمر طرق وإجراءات التفتيش وبطاقات الموظفين الذين يقومون بالتفتيش)³⁹.

ومن أهم أهداف النص كذلك تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من إتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام قانون العمل واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً لأحكام القانون، ويتعين على أصحاب العمل ووكلائهم أو من ينوب عنهم أن يقدموا للموظفين المفوضين من الوزير بتفتيش العمل التسهيلات والبيانات اللازمة لأداء واجبهم وأن يستجيبوا لطلبات المثل أمامهم إذا دعت الضرورة لذلك⁴⁰.

كما يأتي دور الرقابة التنفيذية فيما نصت عليه المادة (1/52) من قانون العمل لسنة 1997م حيث نصت على أنه: (يجوز لأي من الطرفين أن يستأنف للسلطة المختصة إنهاء عقد العمل بموجب المادة (50) أو المادة (51) خلال أسبوعين من تاريخ إعلانه بذلك)⁴¹.

وبذلك تمارس السلطة التنفيذية متمثلة في مكاتب العمل فرض رقابة على إنهاء عقد العمل والتأكد من تنفيذ أحكام قانون العمل في هذا الصدد، ومن ثم تقوم بإصدار قرارها فيما يرفع إليها، وتكون هذه الرقابة ضرورية قبل اللجوء إلى القضاء. كما أن هذه الرقابة قد تؤدي إلى حسم النزاع وبالتالي لا يحتاج الطرفين إلى الذهاب إلى التقاضي أمام السلطة القضائية.

³⁸ مجلة الأحكام القضائية لسنة 1992م، (م ع / ط م / 251 / 1992 م) .

³⁹ قانون العمل لسنة 1997م، المادة (15).ش

⁴⁰ د. حيدر أحمد دفع الله، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، مرجع سابق، ص81.

⁴¹ قانون العمل لسنة 1997م، المادة (1/52).

تقوم الضمانات القانونية والقضائية لحماية حقوق الإنسان علي أساس أن البناء القانوني في الدولة يقرها في الوثيقة الدستورية ، ويوجب احترامها من كافة سلطات الدولة ، فقد أصبح خضوع الدولة للقانون طابعاً مميزاً للدولة الحديثة ، وحلت فكرة الدولة الحديثة محل الدولة البوليسية ، والدولة القانونية هي التي يسود فيها " مبدأ المشروعية " ، ويقصد به أن نشاط الدولة بجميع مظاهره يحكمه قانون أسمى علي الحاكمين والمحكومين ، فيخضعون جميعاً لنصوصه ، فالسيادة وفقاً له في الوقت الحاضر لم تعد للسلطة وإنما للقانون ، وفي ظل الدولة القانونية وسمو مبدأ المشروعية تصان وتنمو حقوق الإنسان وحرياته في مواجهة السلطة حيث يتحمل القانون مسئولية كفالة احترامها ومنع الجور عليها من أي فرد أو سلطة .

ومبدأ سيادة القانون هو ما يميز الدولة القانونية عن الدولة ذات الحكم المطلق ، إذ تحمي الدولة القانونية كافة مصالح الأفراد ومن بينها الحقوق والحريات " فالإنسان الحر هو أساس المجتمع الحر ، وهو بناءؤه المقندر ، والقوانين هي التي تصون الحقوق الأساسية ولا بد أن يستقر في إدراكنا أن القانون في المجتمع الحر خادم للحرية وليس سيفاً مسلطاً عليها"⁴² ، وإذا كان المبدأ يرتبط بحقوق الإنسان ، فإن الدولة تنهض كنظام قانوني لحمايتها عن طريق إصدار القانون الذي يقرر هذه الحماية، ومن خلال السلطة القضائية ، بإرادة القانون في حماية الحقوق والحريات ، ولا تنتج آثارها بطريقة فعالة إلا إذا كفل القضاء هذه الحماية ، والتدخل القضائي هو الذي يضمن فاعلية نصوص القانون⁴³.

فقد نص قانون العمل لسنة 1997م في المادة (1/72) حيث نصت على: (يعني من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي والدعاوى التي رفعها العامل أو أفراد عائلته أو نقابات العمل فيما يتعلق بالمنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون)⁴⁴

ولعل هذا القانون قد ذهب كثيراً في توفير الحماية القانونية لضمان حقوق العامل بالرقابة التي يفرضها القضاء، بحيث يكون التقاضي من جانب العامل أو أفراد عائلته أو نقابات العمل معفياً من الرسوم القضائية، والحكمة من ذلك تبدو واضحة من كون العامل هو الطرف الضعيف في هذه العلاقة، وقد لا تتوفر له الرسوم لكي يتمكن من مقاضاة صاحب العمل وبالتالي قد يحرم من فرض هذه الرقابة، وحسناً فعل المشرع بهذا النص الذي يتماشى مع الواقع الذي قد يوجد فيه العامل وضمان حق العامل في التقاضي بجانب توفير قدر أكبر من الحماية للعامل.

⁴² جمال الدين الطيفي ، آراء في الشرعية وفي الحرية ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، الهيئة المصرية للكتاب ، 1980م، ص15.

⁴³ أحمد عبد المجيد الحاج ، الحماية الجنائية لحقوق الإنسان ، شركة مطابع السودان للعملة، الخرطوم، 2010، ص44.

⁴⁴ قانون العمل لسنة 1997م، المادة (1/72).

المطلب الثاني: الحماية القانونية لحق العمل في الاتفاقيات والمواثيق الدولية:

يلاحظ أن مفهوم حقوق الإنسان قد عرف اتساعاً ملحوظاً، إذ لم يقتصر على البعد السياسي بل يشمل كذلك أبعاداً اقتصادية واجتماعية وتربوية وثقافية وبيئية عاكساً بذلك التطورات التي مر بها العالم خلال العقود الأخيرة وأصبحت حينئذ حقوق الإنسان في هذا العصر متعددة الأبعاد فهي قبل كل شيء سياسية لكونها تقوم أولاً وبالذات على الحقوق المدنية والسياسية أي على ضمان الأمن والطمأنينة للإنسان، وكذلك الحريات أي العقيدة والرأي والتعبير والاجتماع والتجمع، إذ أن هذه الحريات ضرورية للإنسان لا يمكنه من دونها القيام بوظيفته كإنسان أي التفكير والعمل وبالتالي الإنتاج والإبداع اللذان يقوم عليهما تطور البشرية وتقدمها⁴⁵.

وواقع الأمر أن فكرة حقوق الإنسان تعبر عن فلسفة القانون الطبيعي، بخلاف فكرة الحقوق والحريات فإنها اعتمدت في إيديولوجيتها إلى حد كبير على هذه الفلسفة، إلا إنها في إطار النظام القانوني تحتل طابعاً قانونياً وضعياً، ويترتب على هذا التمييز أن تفسير الحقوق والحريات يتحدد في ضوء القواعد القانونية التي تحددها وتحميها، بخلاف حقوق الإنسان، فإنه يتسع لينصرف إلى أيديولوجيتها القائمة على مجموعة من المعتقدات والقيم الأخلاقية، ففكرة الحقوق والحريات تنقل فكرة حقوق الإنسان من المجال الأخلاقي إلى المجال القانوني، ضماناً لاحترامها وحمايتها في مواجهة السلطة، وتوفيقاً بينها وبين مقتضيات التقدم العلمي، وبعد أن تضمنت كثير من الإعلانات الدولية والإقليمية دعوة لحماية حقوق الإنسان اعتمدت فكرة حقوق الإنسان على فلسفة سياسية دولية بالإضافة إلى الفلسفة القانون الطبيعي⁴⁶.

هذا الطابع الإنساني الشامل للحقوق يضفي عليها طابعاً أخلاقياً، ويجعلها حقوقاً غير قابلة للتنازل عنها، وغير مشروعة الانتهاك لأي سبب من الأسباب، وتصبح هذه الحقوق هي بذاتها مصدر الشرعية ولا تستمد شرعيتها من أي نظام قانوني وضعي. فإذا أصدرت الدولة الوطنية تشريعاً ينتهك حقوق الإنسان لمواطنيها بأن يحرمهم من حرياتهم الطبيعية مثلاً أو يميز بينهم بسبب الدين أو الأصل أو اللغة أو العرق كان هذا القانون عارياً من الشرعية القانونية وكانت الدولة التي أصدرته عارية من الشرعية السياسية⁴⁷.

أملت بالعالم في بداية الألفية الثالثة كثير من المتغيرات والتحويلات الاقتصادية والاجتماعية، فتأثرت جوانب الحياة في معظم دول العالم وتقلصت بعض الحقوق، ومن ضمن الحقوق التي تقلصت حق العمل، وأبرزت هذه التحويلات ظاهرة البطالة، التي زادت معدلاتها في السنوات الأولى من بداية الألفية الثالثة، وأخذت

⁴⁵ الغنوشي، راشد، الحريات العامة في الدولة الإسلامية، الطبعة الأولى، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 1993، ص 41.

⁴⁶ سرور، أحمد فتحي، الحماية الدستورية للحقوق والحريات، الطبعة الثانية، القاهرة، دار الشروق، 2000م، ص 36.

⁴⁷ دونللي، جاك، حقوق الإنسان العالمية بين النظرية والتطبيق، ترجمة مبارك علي عثمان، القاهرة، المكتبة الأكاديمية، 1998م، ص 24 وما بعدها.

أشكالاً متعددة نتيجة أسباب كثيرة، ولقد أخذ خبراء الفكر الاقتصادي والاجتماعي والقانوني على عاتقهم وضع الحلول العلمية العادية لهذه الظاهرة المؤلمة التي تعاني منها مختلف دول العالم⁴⁸.

وقد أدى ازدهار المذاهب الاجتماعية، وظهور نمط الاقتصاد الموجه، واتجاه المشرع الوطني إلى تحسين الأحوال المعيشية والاجتماعية للفئات المنتجة، وتوطد الحركة النقابية على الصعيد الوطني والدولي، وجهودها المكثفة في تطوير التشريعات العمالية بالضغط على الحكومات والفئات الاقتصادية المؤثرة، وإنشاء منظمة العمل الدولية سنة (1919م) كوليّد اجتماعي لمعاهدات السلام في أعقاب الحرب العالمية الأولى، وازدياد نشاطها وعمق تأثيرها خاصة في إطار المناخ المظاهر للعدالة الاجتماعية، الذي ساد في أعقاب الحرب العالمية الثانية، وكان من ناتجة إعلان فيلاديفيا سنة (1944م) والإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة (1948م)، والجهود الدولية الضخمة التي بذلت لإرساء قواعد قانون دولي للعمل، وتقدير الحد الأدنى من مستويات العمل في مختلف مجالات علاقات العمل وشئونه، وحث المشرع الوطني في الدول الأعضاء بالمنظمة على تبنيها في التشريعات الداخلية لها، وتحسن مستويات الاقتصاد العالمي من أزمة الثلاثينيات، ورواج التجارة العالمية والتطور التقني المذهل في مختلف المجالات، ممّا أدى إلى تحسن الأوضاع، وميل المشرع الوطني إلى صياغة تشريعات تهدف إلى تحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للطبقة العمالية⁴⁹.

وقد نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948م في المادة (23) على: (1/ لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من الطالة.
2/ لجميع الأفراد- دون أي تمييز- الحق في أجر متساو على العمل المتساوي.
3/ لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة الكرامة الشريفة، وتستكمل عند الاقتضاء وسائل أخرى للحماية الاجتماعية.

4/ لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه⁵⁰.
وفي عام 1966م اعتمدت الأمم المتحدة وثيقتين دوليتين تركزان على الحقوق التي تؤدي بها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان هما العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، وقد صدق ثلث المجتمع الدولي على هذه الوثائق وكذلك اعتمدت الأمم المتحدة بروتوكولا اختيارياً ملحقاً بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية يتعلق بحق الفرد في التظلم إلى الهيئة التي تراقب تنفيذ العهد، وهي لجنة حقوق الإنسان " مجلس حقوق الإنسان " إذ انتهكت حقوقهم من قبل حكوماتهم.

⁴⁸ د. هيثم حامد المصاورة، التشريع العمالي الإسلامي- دراسة موازنة بقوانين الدول العربية، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2010م، ص5.

⁴⁹ د محمد عثمان خلف الله، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان، الجزء الأول، جامعة النيلين، كلية القانون، د.ت، ص51.

⁵⁰ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948م، المادة (23).

ولكن هذه إمكانية تتوفر فقط إذا كانت الدولة المعنية قد صادقت على العهد ، ووافقت أيضاً على البروتوكول ، على أن الشرعية الدولية لحقوق الإنسان طموح قادر على الاستجابة إلى تحديات عصرنا الأساسي ، وبقي أن مبادئها إلى المعنيين بها مباشرة وأن يتم احترام هذه المبادئ من قبل الحكومات ، أو من قبل من يعد نفسه للحكم عندها فقط ، وتحمش الأطروحات الضيقة والأيدلوجيات الباعثة على التعصب والكرهية والتمييز أو العنصر أو الدين بين الإنسان وأخيه الإنسان ، وهذه الوثائق الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948م والعهدين الدوليين والبروتوكول الاختياري تعرف معاً بالشرعية الدولية لحقوق الإنسان⁵¹ .

حيث نصت المادة (6) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966م على (1/ تعترف الدول الأطراف في هذا العهد الحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه عمل يختاره أو يتقبله بحرية وتقوم اتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق. 2/ يجب أن تشمل التدابير التي تتخذها كل الدول الأطراف في هذا العهد لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق توفير برامج التوجيه والتدري التقنيين والمهنيين، والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية)⁵² .

وتتضمن حرية التملك أو حق الملكية الفردية وحرية التجارة والصناعة ، والحقوق الاقتصادية لا غنى عنها للكرامة وغو الإنسان حراً بفضل المجهود القومي والتعاون الدولي وذلك وفقاً لنظم وموارد كل دولة ، ولذلك نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على حق الشخص في العمل وفي اختياره بشروط عادلة ومرضية وحقه في تأسيس النقابات أو الانضمام إليها حماية لمصالحه ، وحق الفرد في الراحة في أوقات الفراغ وحق في مستوى معيشة كاف من أجل المحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته وله الحق في تأمين معيشته في حالات البطالة والمرض والعجز والتمرد والشيخوخة⁵³ .

وتلبية الحق في العمل لا تتحقق بالمشاركة في أي لون من ألوان النشاط الاقتصادي، ولكنها تتضمن في الواقع حق كل إنسان في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، أي أن هناك عنصراً مهماً هو عنصر الاختيار أو قبول ممارسة نشاط اقتصادي ما لكسب الرزق، وهكذا فإن الحق في العمل لا يقتصر معناه على توزيع العمل بحيث يسمح بمشاركة الجميع، بل يعني أيضاً أن الأسلوب الذي يفضلته الشخص لكسب رزقه هو من ضمانات حقوق الإنسان أيضاً.

إن النصوص القانونية على المستوى الدولي والوطني قد كلفت الحق في العمل ومعالجة مشكلة البطالة، وقد جاء ذلك في عدد كبير من القواعد التشريعية، كما أن هذه النصوص لم تغفل عن حماية هذه الحق وذلك

⁵¹ قمر، حسن، حقوق الإنسان في مجال نشأة الحقوق الأساسية وتطورها وضماناتها، القاهرة، دار المكتبة القانونية، 2006م، ص30.

⁵² العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966م، المادة (6).

⁵³ راجع المواد (22 ، 23 ، 24 ، 25) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948م .

بوضع عدة آليات لمراقبته وضمان تطبيقه، مما يعني بأن هناك التزاماً حقيقياً من قبل الجهات الرسمية في الدولة تجاه المواطنين بتوفير فرص العمل وحمايتهم وضمان استمراريتها، وهذا التزام منشأه القانون والأعراف وقواعد العدالة والوجدان السليم، ويأتي ذلك كنتيجة طبيعية لمسئولية الدولة عن رعاياها طالما ظلت قائمة على شئونهم، بحيث يعتبر ذلك من أوجب واجبات الدولة في العصر الحديث، بالإضافة إلى ذلك فإن الحفاظ على حق العمل فيه مصلحة مشتركة للدول لدعم اقتصادها وزيادة الإنتاج، ويؤدي ذلك بدوره للمساهمة في الاستقرار الاقتصادي والسياسي، بجانب مصلحة الأفراد في تحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية وحق في العيش الكريم.

الخاتمة:

سعت الدراسة إلى الوقوف على حق الإنسان في العمل وذلك باعتباره من الحقوق الأساسية التي تكفل له العيش بكرامة، وبيان الحماية القانونية التي يتمتع بها هذا الحق، سواء تلك التي تناولها الفقه أو نصت عليها التشريعات دولياً ووطنياً، ومن ثم الآليات التي تضمن تنفيذ ومراقبة التمتع بهذا الحق.

النتائج:

- 1/ مهما تعددت معاني حقوق الإنسان ومهما احتوت من مفارقات فإنها تظل تعبيراً عن القيمة، ومستوعبة لمعاناة الإنسان وآماله وطموحاته، وكان الحق بذلك تجسماً للحقيقة وتجسيداً لقيمه واعترافاً بإنسانية الإنسان وتأكيداً لذاتية الذات الإنسانية.
- 2/ على الرغم من أن التشريعات الداخلية للدول والاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية نصت على حق العمل وأكدت على ضرورة تمتع الإنسان به واتخاذ الإجراءات اللازمة لضمانه، إلا أن الواقع يعكس أنه ما زال هناك الكثير لفعله نظراً للانتهاكات والنقصان فرص العمل ومعدلات البطالة.
- 3/ سعت الدول عبر تشريعات الوطنية للنص على حق العمل على عدة مستويات ابتداءً من الدساتير والقوانين واللوائح، وذلك إيجاد أساس قوى لهذا الحق، جانب النص على عدة نصوص تدعم تطبيقه من خلال آليات لضمان تمتع الإنسان بحقه في العمل وإنشاء صور للرقابة على لتنفيذه.
- 4/ أكدت الإتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية والإقليمية على حق الإنسان في العمل، وذلك لخلق صورة دولية لهذه الحقوق التي تعتبر أساسية في حياة الإنسان وتضمن له العيش الكريم، وبالتالي فرض التزام على الدول المصادقة على هذه الإتفاقيات.

التوصيات:

- 1/ ضرورة اهتمام المشرع الوطني والدولي بحق العمل لوضع آليات ووسائل فعالة تضمن تمتع الجميع بحقوقهم في العمل.
- 2/ السعي من جانب الدول وحكومتها للقيام بمسئولياتها تجاه مواطنيها لضمان حق العمل عبر عدة وسائل وبرامج وخطط لتوفير فرص العمل.

3/ ضرورة التزام الدول بربط حق العمل بالحقوق المصاحبة له، على غرار حقوقه المالية واجتماعية والثقافية وغيرها من الحقوق، حتى يتحقق الغرض الأساسي لحق العمل.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: النصوص القانونية:

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948م.

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966م.

دستور جمهورية السودان الانتقالي لسنة 2005م.

الوثيقة الدستورية للفترة الانتقالية لسنة 2019م.

القانون العمل اللبناني، قانون رقم 10 لسنة 1962م.

قانون العمل المصري لسنة 1981م.

قانون العمل السوداني لسنة 1997م.

ثانياً: المؤلفات:

ابن منظور، مُجَدِّد بن مكرم، لسان العرب، القاهرة، دار الحديث، 2003م.

أحمد عبد المجيد الحاج، الحماية الجنائية لحقوق الإنسان، شركة مطابع السودان للعملة، الخرطوم، 2008م.

البرعي، أحمد حسن، الوسيط في القانون الاجتماعي، القاهرة، دار النهضة العربية، 2000م.

البقرى، أحمد ماهر محمود، العمل في الإسلام، الإسكندرية، دار نشر الثقافة، 1970م.

التليلي، عبد الرحمن، الحق كإقصاء للعنف، الكويت، إصدار عالم الفكر، المجلد 31، 2003م.

الدليل العربي حول حقوق الإنسان، تحرير / محسن عوض، الطبعة الأولى، المنظمة العربية لحقوق الإنسان، 2005م.

السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني "مصادر الالتزام"، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثالثة، 1981م.

الطيفي، جمال، آراء في الشرعية وفي الحرية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الهيئة المصرية للكتاب، 1980م.

العسل، إبراهيم حسين، العمل والقضايا العمالية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، الطبعة الأولى، 2012م.

الغنوشي، راشد، الحريات العامة في الدولة الإسلامية، الطبعة الأولى، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 1993م.

الفيروزابادي، مُجَدِّد بن يعقوب بن إبراهيم الشيرازي، القاموس المحيط، الطبعة الخامسة، القاهرة، شركة فن الطباعة، د.ت.

أنيس، إبراهيم وآخرون، المعجم الوسيط، القاهرة، دار المعارف، 1972م.

- بدوي، أحمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان، 1977م.
- رزاز، فاطمة مُجَد، استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004م.
- دفع الله، حيدر أحمد، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، دار الكتب القطرية، الطبعة 1، 2004م.
- دونللي، جاك، حقوق الإنسان العالمية بين النظرية والتطبيق، ترجمة مبارك علي عثمان، القاهرة، المكتبة الأكاديمية، 1998م.
- جلال الدين، مُجَد العوض، إجازات التنمية المستدامة ومناهضة الفقر، الخرطوم، جامعة أمدرمان الأهلية، ب.ت.
- خلف الله، مُجَد عثمان، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان، الجزء الأول، جامعة النيلين، كلية القانون، د.ت.
- سرور، أحمد فتحي، الحماية الدستورية للحقوق والحريات، الطبعة الثانية، القاهرة، دار الشروق، 2000م.
- شبكة، خالد سليمان، كفالة حق التقاضي، دار الفكر الجامعي، د.ت.
- طبلية، القطب مُجَد القطب، الإسلام وحقوق الإنسان، د.ن، ص 38
- قمر، حسن، حقوق الإنسان في مجال نشأة الحقوق الأساسية وتطورها وضماناتها، القاهرة، دار المكتبة القانونية، 2006م.
- فرج، توفيق حسن، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، الدار الجامعية، بيروت، 1992م.
- محمود، همام مُجَد محمود، قانون العمل، (2005م).
- منصور، حسين، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011م.
- د. هيثم حامد المصاورة، التشريع العمالي الإسلامي - دراسة موازنة بقوانين الدول العربية، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2010م.
- يحيى، يس مُجَد، قانون العمل المصري والسوداني، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1991م.
- ثانياً: الرسائل:**
- مُجَد، عبد الرحمن سليمان، رأس المال البشري واللامساواة في توزيع الدخل، رسالة ماجستير، جامعة النيلين، 1999م.
- ثالثاً:**
- رابعاً: المقالات العلمية:**
- مجلة الأحكام القضائية لسنة 1992م.