

حق العمل في ضوء أحكام العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

The Right To Work In Light Of The Provisions Of The International Covenant On Economic, Social And Cultural Rights

تاريخ القبول: 2020/06/14

تاريخ الإرسال: 2020/01/31

وعلى الرغم من الاقتراحات العديدة لممثلي بعض الدول إلا أن الأجهزة المسؤولة عن صياغة العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، لم تبدي أهمية كافية لتبرير صياغة الحق في العمل في نص العهد، وتبنت أقل ما يمكن إيرادها في هذا المجال، الأمر الذي دفع اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لتدارك ذلك فيما بعد، وذلك باعتماد تعليقات عامة على الحق في العمل الحقوق المرتبطة به تضمنت إرشادات ذات حجج.

الكلمات المفتاحية: حق العمل؛ العهد

الدولي؛ الحقوق الاقتصادية.

Abstract:

The States Parties to the present Covenant recognize the right to work, which includes the right of everyone to have the opportunity to earn a living by work freely chosen or accepted, and to take appropriate

بلعيور محمد نذير^(*)

مخبر الحقوق والعلوم السياسية الأغواط

جامعة الأغواط - الجزائر

m.belaiouar@lagh-univ.dz

بوعيشة بوغوفالة

مخبر الحقوق والعلوم السياسية الأغواط

جامعة الأغواط - الجزائر

dihbbl@yahoo.fr

ملخص:

تعترف الدول الأطراف في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بالحق في العمل، الذي يشمل حق كل فرد في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ التدابير المناسبة لصون هذا الحق.

^(*) - المؤلف المراسل.

measures to safeguard this right. Despite numerous proposals by representatives of some countries, the bodies responsible for drafting the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights did not give sufficient

importance to justify the formulation of the right to work in the text of the Covenant, and adopted the least that could be mentioned in this field. Which prompted the Committee on Economic, Social and Cultural Rights to remedy that later by

adopting general comments on the right to work The rights associated with it included authoritative guidance.

Keywords: *The Right To Work; The International Covenant; Economic Rights.*

مقدمة:

يمثل العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي أعتمد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 1966 أحد أهم الاتفاقيات الدولية الرئيسية التي تتمتع بحجية كبيرة في تعزيز وترقية مبادئ حقوق الإنسان على الصعيد العالمي، وذلك في جانب الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تتطوي في الحقيقة على أهمية بالغة باعتبارها شروطا أساسية للتمتع بالكرامة المتأصلة في الإنسان. وما زال البعض إلى الآن يدعي أن المبادئ الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية هي طموحات وأمانى يتوقف تلبيتها إلى حد كبير على توافر الموارد العامة، وهم بهذه الحجة يؤجلون الجهود الرامية إلى إعمالها إلى ما لانهاية. لقد نص العهد الدولي على مجموعة من الحقوق تتجاوز بكثير تلك المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، هذه الحقوق منها ما يتعلق بالأفراد ومنها ما يتعلق بالشعوب، فقد ربط العهد بين الحق في تقرير المصير باعتباره حقا سياسيا وحق التصرف الحر في الثروات والموارد الطبيعية، ومنع حرمان أي شعب من أسباب عيشه الخاصة، كما أشارت بعض المواد إلى التعاون الدولي بعدم انتهاك الحقوق والحريات الواردة فيه.

أما فيما يخص حقوق الفرد فقد أقر العهد الدولي الحق في العمل الذي يقر بحق كل شخص في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وواجب الدول الأطراف في تأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق، إلى جانب توفير برامج التدريب والتوجيه التقني واعتماد سياسات تضمن للفرد حرياته الاقتصادية الأساسية، إضافة إلى ضمان التمتع بشروط عادلة ومرضية تكفل أجرا منصفا وعادلا.



ويأتي حق العمل على رأس الحقوق الاقتصادية الذي يملك إقرار قانوني واسع النطاق، إلا أنه لم يجسد بعد بما فيه الكفاية في أطر السياسات العامة الوطنية في قطاعات العمل ولم يحول إلى تدابير فعلية في كل أنحاء العالم، مما رتب عن إنكاره أو انتهاكه آثار هائلة على الحق في الحياة والكرامة .

والاشكالية التي نحن بصدد معالجتها تتمثل في: "ما مدى تفعيل حق العمل في ضوء أحكام العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ٩". وللإجابة على هذه الاشكالية نتبع في ذلك المنهج التحليلي لتقديم نظرة شاملة عن قراءة للمواد التي تطرق فيها العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للحق في العمل، مع الاستئناس بالمساهمات المقدمة من لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وذلك وفق المحاور التالية:

المحور الأول: الحق في العمل وواجب الدول اتجاه العامل

المحور الثاني: حماية حق العمل على ضوء لجنة الأمم المتحدة المعنية بالحقوق

الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

المحور الأول: الحق في العمل وواجب الدول اتجاه العامل:

نصت المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الأساس للمواد (6-7) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على حق كل شخص في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة.

ويعتبر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أول وثيقة في تاريخ القانون الدولي المعاصر التي تشير إلى العمل، وذلك من خلال الفقرة الأولى من المادة 23 التي تنص على أنه: " لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة ... " وينبغي أن ينطلق أي تحليل للاعتراف بالعمل باعتباره حقاً من حقوق الإنسان من نص هذه المادة التي تشكل في الواقع حجر الزاوية لجانب أساسي من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وهو الحق في العمل، والتي اعتبرت حرية اختياره أحد العناصر المادية إلى جانب الحماية من البطالة.⁽¹⁾

غير أنه لم يحض إدراج فئتي الحقوق في وثيقة واحدة بالإجماع، ودار نقاش واسع داخل لجنة حقوق الإنسان والمجلس الاقتصادي والاجتماعي والجمعية العامة . فزي حين



رأت الدول الاشتراكية وبعض الدول النامية أهمية تضمين اتفاقية واحدة لكل من الحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لتربطها، رأت الدول الغربية وغالبية دول العالم الثالث أن طبيعة الالتزامات المتعلقة بالحقوق المدنية والسياسية تختلف عن تلك المتعلقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وهو الأمر الذي يبرر حسبها ضرورة إصدار عهدين منفصلين. وقد تم في الأخير اعتماد فكرة تجزئة مشروع الاتفاقية حيث اعتمدت الجمعية العامة في دورتها السادسة المنعقدة عام 1951 قرارا طلبت فيه من لجنة حقوق الإنسان بأن تقوم بإعداد مشروعين منفصلين.⁽²⁾

أولا: قراءة في صياغة المادة 6 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية:

تنص المادة 6 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أن الحق في العمل يشمل " ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية "، وهكذا فهي تحدد لنا العنصر الأساسي في هذا الحق من حقوق الإنسان، إلا وهو إتاحة الفرصة لكسب الرزق،، وإذا كان العمل بصفته من معايير التمتع بحقوق الإنسان، فإنه لا ينبغي اعتباره وسيلة لتحقيق المستوى المعيشي الكافي، لأن ذلك يكفله حق آخر من حقوق الإنسان، بل وسيلة لكسب مثل هذا المستوى المعيشي.

فمعنى اكتسابك النقود هو أنك تحصل على مكافأة عادلة عن خدمة ما قمت بها للمساهمة في رفاهية الآخرين وإسعادهم، أي أن العمل متصل هنا بعلاقتك ومساهماتك في أنشطة مجتمعك أو أسرتك لضمان البقاء على قيد الحياة وتحقيق الرفاهية.

وتنص المادة 1 الفقرة 2 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 122 لسنة 1964 بشأن سياسة العمالة، على واجب الدول الأطراف على العمل على " توفير فرص عمل لجميع المحتاجين للعمل والباحثين عنه"⁽³⁾.

ومنه فإن العمل اللائق هو عمل يراعي حقوق الانسان الأساسية فضلا عن حقوق العمال من حيث شروط العمل والسلامة والأجر، كما أنه عمل يوفر دخلا يسمح

للعمال بإعالة أنفسهم وأسرهم على النحو المبين في المادة 7 من العهد ، وكذلك تشمل هذه الحقوق الأساسية مراعاة سلامة العمال البدنية والعقلية أثناء ممارستهم عملهم.

ثانياً: قراءة في صياغة المادة 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية:

جاءت المادة 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لتوضح بعض الشروط للتمتع بحق عمل عادل ومرضي ونصت على أنه: " تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

1- مكافأة توفر لجميع العمال كحد أدنى:

أ- أجرا منصفاً ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعتها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجرا يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل؛

ب- عيشاً كريماً لهم ولأسرتهم طبقاً لأحكام هذا العهد؛

2- ظروف عمل تكفل السلامة والصحة؛

3- تساوي الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتبار الأقدمية والكفاءة؛

4- لاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية."

يتعدى مصطلح "مكافأة" مفهوم "الأجر" أو "الراتب" الأكثر تقييداً ليشمل البدلات الإضافية المباشرة أو غير المباشرة التي يدفعها صاحب العمل للموظف نقداً أو عيناً، على أن تكون قيمة هذه البدلات عادلة ومعقولة، وهي تتضمن المنح واشتراكات التأمين الصحي، وبدلات السكن والغذاء، وتوفير مرافق لرعاية الطفل بتكلفة معقولة في مكان العمل⁽⁴⁾.

ومن الواضح أن الإشارة إلى "حد أدنى" في المادة 7(أ) تهدف إلى ضمان ألا تحدّ المادة بأي حال من جهود تحسين المكافأة لتبلغ مستوى يتجاوز تلك المعايير⁽⁵⁾، وينطبق الحد الأدنى هذا على "جميع العمال"، تجسيداً لمصطلح "كل شخص" الوارد في مقدمة المادة.



كما انه يحق لجميع العاملين تقاضي أجر منصف، ومفهوم الأجر المنصف ليس جامداً، إذ إنه يتوقف على مجموعة معايير موضوعية غير حصرية، لا تعكس نواتج العمل فحسب، بل تجسد أيضاً مسؤوليات العامل ومستوى المهارات والتعليم المطلوب لأداء العمل وتأثير العمل في صحة العامل وسلامته، والمصاعب المحددة التي تتعلق بالعمل، وتأثير ذلك في حياة العامل الشخصية والأسرية⁽⁶⁾⁽⁷⁾. وينبغي أن يراعي أي تقييم للإنصاف وضع العاملات أيضاً ولا سيما في الحالات التي تنتقص فيها قيمة عملهن وأجورهن بصورة تقليدية.⁽⁸⁾

وتقر الدول الأطراف في هذه المادة بالحق في العمل الذي يشمل حق كل فرد في أن تتاح وتمنح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ التدابير المناسبة لصون هذا الحق. كما تعترف الدول الأطراف في هذه المادة بحق كل فرد في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية من خلال تطرقها خاصة إلى الأجر المنصف، والذي يرتبط بالنشاط والعمل الممارس دون تمييز بين الرجل والمرأة ويكفل للعامل العيش والتكفل بنفسه وبأسرته. كما تطرقت المادة للسلامة الصحية أثناء ممارسة حق العمل وكذا الترقية التي تعتبر إحدى أساليب المناجمنت في تحفيز العامل وتطوير قدراته وإمكانياته وفي ختام المادة تم تسليط الضوء على الراحة من خلال التطرق للحق في العطل والأعياد كأيام راحة مدفوعة الأجر.

ورغم أن حق العمل من الحقوق الأساسية الاقتصادية إلى أن المادة 7 وحدها لا تكفي لاستيفاء هذا الحق والتطرق إليه بصفة شاملة ودقيقة بل جاءت المادة شاملة ومختصرة على على جزء من حقوق العامل أثناء تأدية وظيفته.

المحور الثاني: حماية حق العمل على ضوء أحكام لجنة الأمم المتحدة المعنية

بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

يعلن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الحق في العمل بمعناه العام في المادة 6، ويتناول بوضوح البعد الفردي للحق في العمل، وهذا بالإعتراف في المادة 7 بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، ولا سيما بظروف عمل تكفل السلامة. هذا ويتم تناول البعد الجماعي للحق في العمل في المادة 8 التي تنص على حق كل شخص في تكوين نقابات والانضمام إلى النقابة التي



يختارها، ولدى صياغة المادة 6 من العهد أكدت لجنة حقوق الإنسان ضرورة الإعراف بالحق في العمل بمعناه الواسع بتعيين التزامات قانونية محددة عوضاً عن مجرد تحديد مبدأ فلسفي.⁽⁹⁾

أولاً: لجنة الأمم المتحدة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

تراقب اللجنة تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، حيث دعا المجلس الاقتصادي والاجتماعي في القرار رقم 1988 (د-60) بتاريخ 11 ماي 1976 الدول الأطراف في العهد إلى تقديم تقارير عن التدابير المتخذة والتقدم الحاصل في تحقيق الحقوق الواردة بالعهد بواسطة الأمين العام، وأن تشير إلى الصعوبات المؤثرة على تنفيذ التزاماتها كما طلب المجلس من الوكالات المتخصصة في نطاق اختصاص كل منها بنفس الطلب.

كما أنشأ بموجب هذا القرار فريق عمل ودعا الوكالات المتخصصة المعنية إلى الاشتراك في أعماله، وفي القرار رقم: 1981/58 أعاد المجلس تسمية الفريق إلى فريق الخبراء الحكوميين العامل أثناء الدورة والمعني بتنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وأدخل بعض التغييرات الإدارية، وفي القرار رقم: 17/1985 المؤرخ في 28 ماي 1958 غير المجلس تكوين فريق العمل ليصبح مؤلفاً من خبراء يعملون بصفتهم الشخصية، وأعاد التسمية إلى اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.⁽¹⁰⁾

وتتكون اللجنة من 18 خبيراً مستقلاً يختارون لمدة 4 سنوات، ويشترط فيهم أن يكونوا من ذوي الصفات الخلقية الحميدة والكفاءة والتخصص في مجال حقوق الإنسان وحياته الأساسية، على أن يراعي التوزيع الجغرافي العادل وأن يتم تمثيل جميع النظم القانونية والثقافات في العالم، ويختارون من بين الأشخاص المرشحين من الدول الأطراف، ويشارك في اختيار أعضاء اللجنة الدول الأعضاء في المجلس الاقتصادي والاجتماعي ولو لم يكونوا أطرافاً في الاتفاقية⁽¹¹⁾. وقد تم تكليف هذه اللجنة بمساعدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي في المهام الموضوعية التي أسندها إليها العهد، وعملاً بالمادتين 22 و23 من العهد للجنة أن تستكشف مع أجهزة أخرى تابعة

للأمم المتحدة والوكالات المتخصصة وغيرها من المنظمات المعنية، إمكانات اتخاذ تدابير دولية إضافية من المحتمل أن تساهم في التنفيذ التدريجي للعهد. ومن الناحية الإجرائية تلتزم جميع الدول الأطراف بتقديم تقارير منتظمة إلى اللجنة عن تنفيذ ما ورد في العهد، وتقدم الدول المعنية تقريراً أولياً في غضون سنتين من قبول العهد، ثم تقدم بعد ذلك تقريراً كل خمس سنوات، وتعكس التقارير الإجراءات المتبعة ومدى التقدم الحاصل والمشاكل والتحديات التي تواجهها الدولة. كما تقوم اللجنة مناقشة التقرير في جلسة عامة بحضور ممثلين عن الدولة المعنية الذين يحق لهم المشاركة في النقاش، وقد يطلب منهم أن يقدموا بعض المعلومات الإضافية. كما تأخذ اللجنة في عين الاعتبار المعلومات المتعلقة المقدمة من هيئات الأمم المتحدة الأخرى المختصة في مجالات أو خيارات معينة، وتقوم اللجنة بدعوة المنظمات غير الحكومية لتقديم تقارير خطية أو شفوية، ويمكن أن تطلب اللجنة الإذن بإرسال بعثة لجمع المعلومات إلى الدولة المعنية، ويبقى تقرير هذه البعثة سرياً.⁽¹²⁾

كما تنظم اللجنة يوماً لمناقشة الجوانب المتعلقة بحق معين من الحقوق المنصوص عليها في العهد في كل جلسة من جلساتها، وتعتبر هذه النقاشات مرحلة تحضيرية لوضع ما يعرف بـ "التعليقات العامة" والتي تقدم اللجنة من خلالها تفسيراً لأحكام العهد وتاويلات معيارية للحقوق المنصوص عليها ولل قضايا المتعلقة بهذه الحقوق. وتهدف هذه التعليقات لمساعدة الدول الأعضاء في استكمال التزاماتهم، وإلى معاونتهم في نشر ودعم الإنجاز التدريجي للحقوق المنصوص عليها في العهد⁽¹³⁾. ولقد أصدرت اللجنة 23 تعليقا عامة حول تعهدات الدول الأطراف، وآليات التطبيق المحلي للعهد، ومحتوى الحقوق الواردة به⁽¹⁴⁾.

وتعد اللجان الدولية مثل اللجنة المعنية بمتابعة الالتزام بالعهد الدولي أو لجان منظمة العمل الدولية كلجنة الحرية النقابية ولجنة الخبراء هيئات شبه قضائية، لأنها تقوم بسماع الشكاوى من مواطني الدول المختلفة والبت فيها وتحديد الحل الأمثل لها، لكن أحكامها (عادة ما يطلق عليها آراء أو توصيات) تفتقر للالزامية للتنفيذ التي تتمتع بها الهيئات القضائية الوطنية.

وتعتبر اللجنة عن آرائها بشكل قرارات قانونية، غير أنها لا تمتلك آليات قانونية لفرض تنفيذ هذه القرارات، أي أن مسؤولية تنفيذ هذه القرارات تقع على عاتق الدولة نفسها. وعادة ما تلتزم الدول بهذه القرارات لعدة أسباب منها رغبتها الحقيقية في استيفاء جميع التزاماتها بموجب العهد، ورغبتها في تحسين صورتها الدولية، وفي حالة عدم تنفيذ قرار اللجنة، تبدي الدول في كثير من الأحيان تيارات لعدم تنفيذه.⁽¹⁵⁾

ثانياً: جهود اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المتعلقة بأعمال

وتطوير الحكم المجسد بالمواد (6-7) من العهد:

عقدت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية دورتها الخامسة والثلاثون بجنيف في 24 تشرين الثاني/نوفمبر 2005 حسب التعليق العام رقم 18 للمادة 6 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

حيث جاء في مقدمة وتوطئة المجلس الاقتصادي والاجتماعي أن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أقر الحق في العمل بمعناه العام في المادة 6، ويتناول بوضوح البعد الفردي للحق في العمل بالاعتراف في المادة 7 بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، ولا سيما بظروف عمل تكفل السلامة. ويتم تناول البعد الجماعي للحق في العمل في المادة 8 التي تنص على حق كل شخص في تكوين النقابات وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، فضلاً عن حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية. ولدى صياغة المادة 6 من العهد، أكدت لجنة حقوق الإنسان ضرورة الاعتراف بالحق في العمل بمعناه الواسع بتعيين التزامات قانونية محددة عوضاً عن بمجرد تحديد مبدأ فلسفي⁽¹⁶⁾. تُعرف في المادة 6: الحق في العمل بصورة عامة وغير شاملة، فتعترف الدول الأطراف، بموجب الفقرة 1 من المادة 6، "بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق".

وتعترف الدول الأطراف في الفقرة 2 بأنه: "لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق" يجب أن تشمل التدابير التي ستتخذ "توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة

وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية".

وقد عرفت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حق العمل بأنه: "حق شخصي يتمتع به كل فرد وهو في نفس الوقت حق جماعي"، ويشمل الحق في العمل جميع أشكال العمل الحر منه أو المأجور على حد سواء، ويجب إلا يفهم الحق في العمل على أنه مطلق وغير مشروط في الحصول على عمل. ويرد تعريف للحق في العمل في الفقرة الأولى من المادة 6 بينما تتضمن الفقرة الثانية أمثلة توضيحية وإن غير شاملة-عن الزامات الدول الأطراف، ومن بينها حق كل فرد في أن يقرر بحرية قبول أو اختيار عمل، وذلك يفترض عدم إرغامه بأي شكل من الأشكال على ممارسة أو قبول عمل، كما يشمل حق الانتفاع بنظام حماية لكل عامل إمكانية الحصول على عمل، ويفترض أيضا إقرار حق فرد في أن لا يحرم من العمل ظلما.⁽¹⁷⁾

وجاء أيضا في المواضيع الخاصة ذات نطاق تطبيق واسع من المجلس الاقتصادي والاجتماعي في تعليقه العام رقم 18، حيث تم التطرق إلى المرأة والحق في العمل، إذ نهت اللجنة إلى ضرورة وضع نظام حماية شامل لمكافحة التمييز الجنسي وضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة من حيث الحق في العمل، وذلك بضمان مكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل.⁽¹⁸⁾

كما تم التطرق إلى الشباب والحق في العمل حيث ونظرا للصعوبات الكبيرة التي تواجه الشباب في العثور على أول عمل، فيجب اعتماد وتنفيذ سياسات وطنية لتوفير ما يلاءم من تعليم وتدريب مهني لتعزيز ودعم إمكانية استفادة الشباب، ولا سيما الشباب، من فرص العمل.⁽¹⁹⁾

أما بالنسبة لعمل الأطفال والحق في العمل تغطي المادة 10 من العهد مسألة حماية الأطفال، وتذكر اللجنة بتعليقها العام رقم 14 (2000)، وبخاصة ما ورد في الفقرتين 22 و23 بشأن حق الأطفال في الصحة، وتشدد على ضرورة حماية الأطفال من أي عمل يحتمل أن يؤثر في نموهم أو صحتهم البدنية أو العقلية. وتؤكد اللجنة من جديد ضرورة حماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي لتمكينهم من مواصلة نموهم الكامل والحصول على التعليم التقني والمهني على النحو المنصوص عليه في الفقرة 2



من المادة 6. كما تذكر اللجنة بتعليقها العام رقم 13 (1999) وبخاصة، تعريف التعليم التقني والمهني (الفقرتان 15 و16) كأحد مكونات التعليم العام. وتتعترف عدة صكوك دولية لحقوق الإنسان اعتمدت بعد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، كاتفاقية حقوق الطفل، اعترافاً صريحاً بضرورة حماية الأطفال والشباب من الاستغلال الاقتصادي أو السخرة بشتى أشكالهما⁽²⁰⁾.

وقد جاء في التعليق العام رقم 24 (2017) بشأن التزامات الدول بموجب العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في سياق الأنشطة التجارية من بين الفئات التي كثيراً ما تتأثر بشكل غير متناسب بما تحدثه الأنشطة التجارية من أثر ضار، النساء والأطفال والشعوب الأصلية وخاصة فيما يتعلق بتتمة أو استخدام أو استغلال الأراضي والموارد الطبيعية⁽²¹⁾، والمزارعين والصيادين وغيرهم من العاملين في المناطق الريفية، والأقليات الإثنية أو الدينية في الأماكن التي تكون فيها هذه الأقليات مستضعفة سياسياً. وكثيراً ما يتأثر الأشخاص ذوو الإعاقة أيضاً بشكل غير متناسب بالآثار السلبية للأنشطة التجارية، وخاصة لأنهم يواجهون حواجز معينة في إمكانية الاستفادة من آليات المساءلة والانتصاف.

وقد أشارت اللجنة في مناسبات سابقة، فإن ملتسمي اللجوء والمهاجرين غير الموثقين معرضون بشكل خاص لخطر التمييز في سياق التمتع بالحقوق المنصوص عليها في العهد بسبب وضعهم غير المستقر، وبموجب المادة 7 من العهد، يُعد العمال المهاجرون عُرضة بشكل خاص للاستغلال والعمل لساعات طويلة والحصول على أجور غير منصفة والعمل في بيئات خطيرة وغير صحية⁽²²⁾.

كما جاء في التعليق العام رقم 18 للجنة التأكيد على حماية الأطفال وكبار السن والأشخاص المعوقين وكذا العمال المهاجرين وضمن حقوقهم في العمل.

إن الالتزام الرئيسي للدول الأطراف هو ضمان الأعمال التدريجي للحق في العمل، فيجب على الدول الأطراف أن تعتمد في أسرع وقت ممكن تدابير تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة. وإن كان العهد ينص على الأعمال التدريجي لهذا الحق ويعترف بالقيود المترتبة على محدودية الموارد المتوافرة، فإنه يفرض أيضاً على الدول التزامات مختلفة ذات أثر فوري⁽²³⁾. فعلى الدول الأطراف التزامات فورية فيما يتعلق بالحق في



العمل، كما أن الدول الأطراف ملزمة بمراعاة هذا الحق عن طريق جملة أمور من بينها حظر السخرة أو العمل الإجباري، وعدم حرمان أحد من الحق في تكافؤ الفرص في الحصول على عمل لائق أو تقييد هذا الحق، ولا سيما بالنسبة إلى المحرومين والمهمشين من أفراد ومجموعات، وكذلك السجناء أو المحتجزين.⁽²⁴⁾

أما فيما يخص التنفيذ على الصعيد الوطني فإنه يطلب من الدول الأطراف عملاً بالفقرة 1 من المادة الثانية من العهد، أن تسلك "جميع السبل المناسبة، وخصوصاً سبيل اعتماد تدابير تشريعية لتنفيذ التزاماتها بموجب العهد. وتتمتع كل دولة طرف بهامش تقدير في تقييم أنسب التدابير التي توافق الظروف المحددة السائدة فيها، ولكن العهد يفرض، بوضوح، واجبا على كل دولة طرف باتخاذ ما يلزم من تدابير لضمان حماية جميع الأفراد من البطالة ومن عدم الاستقرار في العمل ولتمكينهم من التمتع بالحق في العمل بأسرع ما يمكن.

ويجب أن تأخذ استراتيجية العمل الوطنية في الاعتبار الخاص ضرورة القضاء على التمييز في إمكانية الحصول على عمل، ويجب أن تضمن أيضاً المساواة في إمكانية الحصول على الموارد الاقتصادية وعلى التدريب التقني والمهني، ولا سيما بالنسبة إلى النساء والمحرومين والمهمشين من أفراد ومجموعات، كما ينبغي أن تحترم وتحمي العمل الحر والعمل المأجور الذي يمكن العمال من العيش وأسرهم عيشاً كريماً على النحو المنصوص عليه في المادة 7 (أ) "2" من العهد.⁽²⁵⁾

أما فيما يخص التشريعات والاستراتيجيات، والسياسات فينبغي للدول الأطراف أن تنظر في اعتماد تدابير تشريعية محددة لإعمال الحق في العمل، وهذه التدابير ينبغي:

1- أن تستهدف إنشاء آليات وطنية لرصد تنفيذ الاستراتيجيات وخطط العمل الوطنية الموضوعة لأجل العمل؛

2- أن تتضمن أحكاماً بشأن أهداف عديدة وإطار زمني محدد للتنفيذ.

3- ينبغي أن تنص على وسائل لضمان الامتثال للمعايير المرجعية المحددة على

الصعيد الوطني؛

4- يجب مشاركة المجتمع المدني بمن فيه الخبراء في مسائل العمالة، والقطاع

الخاص، والمنظمات الدولية، وينبغي للدول الأطراف أن تقوم، لدى رصد التقدم المحرز



في أعمال الحق في العمل، بتحديد العوامل والصعوبات التي تؤثر في وفاء الدول الأطراف بالتزاماتها.⁽²⁶⁾

إن الدول الأطراف ملزمة بإعمال (إتاحة) الحق في العمل عندما لا يستطيع الأفراد أو المجموعات لأسباب لا يتحكمون بها، من أعمال هذا الحق بأنفسهم بالوسائل المتاحة لهم، وينطوي هذا الالتزام على جملة أمور من بينها الالتزام بالاعتراف بالحق في العمل في النظم القانونية الوطنية، واعتماد سياسة وطنية بشأن الحق في العمل، فضلاً عن وضع خطة مفصلة لإعمال هذا الحق. ويتطلب الحق في العمل قيام الدول الأطراف بوضع وتنفيذ سياسة عمالة تهدف إلى "تشجيع النمو الاقتصادي والتنمية، ورفع مستويات المعيشة وتلبية المتطلبات من القوى العاملة والتغلب على البطالة والبطالة الجزئية"⁽²⁷⁾.

كما أنه وينبغي للدول الأطراف أن تتخذ في هذا الإطار بالذات اتخاذ تدابير فعالة لزيادة الموارد المكرسة لخفض معدل البطالة، ولا سيما بين النساء والمحرومين والمهمشين. وتشدد اللجنة على ضرورة إنشاء آلية لتقديم التعويض في حال فقدان العمل، وعلى وجوب اتخاذ التدابير الملائمة لإنشاء خدمات العمالة (العامة أو الخاصة) على الصعيدين الوطني والمحلي⁽²⁸⁾، وينطوي واجب إعمال (إتاحة) الحق في العمل قيام الدول الأطراف بتنفيذ خطط لمكافحة البطالة⁽²⁹⁾.

ويقع على عاتق الدول الأطراف التزام أساسي بضمان الوفاء، على أقل تقدير، بالمستويات الأساسية الدنيا من الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية. ويتطلب هذا التزام الدول الأطراف بما يلي:

أ- أن تضمن بالقانون ممارسة هذا الحق دون أي شكل من أشكال التمييز على أساس العرق واللون والجنس، أو اللغة والدين والرأي السياسي وغيره، أو الأصل الوطني والوضع الاجتماعي، أو الملكية والمولد، أو الإعاقة والسن، أو الميل الجنسي والهوية الجنسية، أو حمل صفات الجنس، أو الصحة والجنسية أو أي وضع آخر؛

ب- أن تضع نظاماً شاملاً لمكافحة التمييز بين الجنسين في العمل، بما في ذلك التمييز في المكافأة:



ج- أن تكفل في التشريعات بالتشاور مع العاملين وأصحاب العمل والمنظمات التي تمثلهم وأية أطراف أخرى ذات صلة حداً أدنى للأجور، بحيث لا تمييز فيه وغير قابل للتقييد، على أن يُحدّد بمراعاة العوامل الاقتصادية ذات الصلة ويُربط بمؤشر تكاليف المعيشة، لضمان مستوى معيشي لائق للعاملين وأسرهم؛

د- أن تعتمد سياسة وطنية شاملة بشأن السلامة والصحة في المجال المهني وتنفيذها؛

هـ- أن تدرج في القانون تعريفاً للمضايقة في مكان العمل، يشمل التحرش الجنسي، وتكفل وجود إجراءات وآليات تظلم مناسبة، وتفرض عقوبات جنائية على التحرش الجنسي؛

و- أن تضع معايير دنيا وتنفيذها فيما يتعلق بالراحة وأوقات الفراغ ووضع حدود معقولة لساعات العمل، وبالإجازات المدفوعة الأجر والعطل العامة.⁽³⁰⁾

خاتمة:

يعد حق العمل حقاً له وجود متميز، إذ تم التأكيد على مدى العهود الفائزة في العديد من الصكوك الدولية الصادرة عن المنظمات والمؤتمرات الدولية المختلفة، ومن خلال جهود التفسير الواسعة النطاق التي اضطلعت بها لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، تم التأكيد على الحق في العمل باعتباره أحد حقوق الإنسان المتميزة.

إذا الحق في العمل حق أساسي معترف به في صكوك قانونية دولية عديدة. ويتناول العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية هذا الحق بصورة أشمل من أي صك آخر في المادة 6. ويعتبر الحق في العمل أساسياً لتحقيق حقوق أخرى من حقوق الإنسان، وهو جزء لا يتجزأ من كرامة الإنسان ومتأصل فيها. ولكل إنسان حق في أن تتاح له إمكانية العمل بما يسمح له بالعيش بكرامة. وفي نفس الوقت يساهم الحق في العمل في بقاء الإنسان وبقاء أسرته، كما يساهم في حال اختيار العمل أو قبوله بحرية، في نمو الإنسان والاعتراف به داخل المجتمع. من خلال ما سبق يمكن استخلاص النتائج التالية:



- الحق في العمل حق مكفول في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ويؤكد التزام الدول الأطراف بضمان حق الأفراد في اختيار أو قبول العمل بحرية، بما يشمل حقهم في ألا يحرموا من العمل ظلماً.
- ساهمت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المتعلقة بإعمال وتطوير الحق في العمل.
- تعمل لجنة الأمم المتحدة على مراقبة تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وعلى رأسها حق العمل.
- ينبغي للدول الأطراف أن تنظر في اعتماد تدابير تشريعية محددة لإعمال الحق في العمل، وهذه التدابير ينبغي:
- على الدول الأطراف الامتثال لالتزاماتها الأساسية واتخاذ خطوات مدروسة وعملية ومحددة الأهداف من أجل الإعمال التدريجي للحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، مستخدمة في ذلك أقصى ما هو متاح من موارد. بالإضافة إلى الخطوة التي لا غنى عنها والمتمثلة في سنّ التشريعات، يتعين على الدول أيضاً أن تضمن توفير سبل انتصاف فعالة قضائية وغير قضائية، تشمل على سبيل المثال لا الحصر تدابير إدارية ومالية وتثقيفية واجتماعية.
- أن تستهدف انشاء آليات وطنية لرصد تنفيذ الاستراتيجيات وخطط العمل الوطنية الموضوعة لأجل العمل.
- أن تتضمن أحكاماً بشأن أهداف عديدة وإطار زمني محدد للتنفيذ.
- كما ينبغي أن تنص على وسائل لضمان الامتثال للمعايير المرجعية المحددة على الصعيد الوطني.
- أن تنص على مشاركة المجتمع المدني، بمن فيه الخبراء في مسائل العمالة، والقطاع الخاص والمنظمات الدولية. وينبغي للدول الأطراف أن تقوم لدى رصد التقدم المحرز في إعمال الحق في العمل، بتحديد العوامل والصعوبات التي تؤثر في وفاء الدول الأطراف بالتزاماتها.
- كما أنه يتطلب لضمان المساءلة أن تنشئ الدول الأطراف نظاماً فعالاً من مفتشيات العمل بالاشتراك مع الشركاء الاجتماعيين، وهذا لرصد كفاءة جميع جوانب الحق



في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية لجميع العاملين، بمن فيهم العاملون في الاقتصاد غير الرسمي والعاملون المنزليون والعاملون الزراعيون، ولإسداء المشورة للعاملين وأصحاب العمل، وإحالة أية تجاوزات إلى السلطات المختصة. كما ينبغي أن تكون مفتشيات العمل مستقلة ومزودة بالموارد الكافية، وأن يعمل بها مهنيون مدربون، ولديها قدرة الاعتماد على أخصائيين وخبراء طبيين، وأن تملك سلطة دخول أماكن العمل بحرية ودون إشعار مسبق.

الهوامش والمراجع:

- (1) - وثيقة الأمم المتحدة رقم E/CN.4/sub.2/1993/15، الفقرة 32.
- (2) - محمد ثامر، قراءة في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للإنسان، صحيفة الكترونية، <http://almothaqaf.com/index.php/qadaya2015/898767.html>
- (3) - اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 122 بشأن سياسة العمالة لسنة 1964، دخلت حيز النفاذ في 15 يوليو/تموز 1966.
- (4) - تدعم هذا الفهم المادة 1(أ) من اتفاقية المساواة في الأجور لسنة 1951 (رقم 100)، التي صدقت عليها 171 دولة.
- (5) - Matthew Craven, The International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights: A Perspective on Its Development (Oxford, Clarendon Press, 1995), chap. 6, sect. II.B. وانظر أيضاً 5A/2929 (1955) Travaux Préparatoires.
- (6) - تشير دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية في عام 2014 بعنوان نُظم الحد الأدنى للأجور (Minimum Wage Systems) إلى أن مفهوم الأجر المنصف يتألف من شقين هما ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور وأن يكفل عيش الكفاف (والشق الثاني أقرب إلى مفهوم الفقرة الفرعية (أ) (2) من المادة 7 من العهد)، لكون مفهوم الأجر المنصف أعم.
- (7) - وتُفهم العلاقة بين الأجور وتكاليف المعيشة في سياق هذا التعليق العام على أنها تندرج بصورة أوضح ضمن الاعتبارات التي تتناولها الفقرة الفرعية (أ) (2) من المادة 7، لكن من المهم أيضاً التأكيد على د ترابط مفهوم "الأجر المنصف" والمكافأة التي توفر العيش الكريم.
- (8) - التعليق العام رقم 23 (2016) بشأن الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية (المادة 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية)
- (9) - General assembly, Eleventh session, Agenda item 31, Draft international covenants on human rights, 656 th plenary meeting, report of third committee (A/3525), A/PV.656 (20 February 1957).
- (10) - عمر الحفصي فرحاتي، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان وحياته الأساسية: دراسة في أجهزة الحماية العالمية والإقليمية وإجراءاتها، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص 127.



- (11)- أبو الخير أحمد عطية عمر، الضمانات القانونية الدولية والوطنية لحماية حقوق الإنسان، ط1، دار النهضة العربية، مصر، 2004، ص 143.
- (12)- سرور طالبي، محاضرات في القانون الدولي لحقوق الإنسان، آليات الشرعية الدولية لحقوق الإنسان، موقع مركز جيل البحث العلمي:
- <http://jilrc.com>
- (13)- مكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان، صحيفة وقائع رقم 30 التتحيح 1: نظام معاهدات حقوق الانسان، نيويورك وجنيف، 2012، ص 22-41.
- (14)- متوفرة على موقع المفوضية السامية لحقوق الإنسان
- https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=ar&TreatyID=9&DocTypeID=11
- (15)- سرور طالبي، المرجع السابق.
- (16)- General assembly, Eleventh session, Agenda item 31, Draft international covenants on human rights, 656 th plenary meeting, report of third committee (A/3525), A/PV.656 (20 February 1957).
- (17)- التعليق العام رقم 18 للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الحق في العمل، المادة 6 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الدورة الخامسة والثلاثون جنيف، 7-25 تشرين الثاني/نوفمبر 2005، البند 6.
- (18)- انظر التعليق العام رقم 16 (2005) بشأن المادة 3: مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الفقرات 23-25.
- (19)- التعليق العام رقم 18 للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: الحق في العمل، المادة 6 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية وال-افية، الدورة الخامسة والثلاثون جنيف، 7-25 تشرين الثاني/نوفمبر 2005، البند 13-14-15-16-17.
- (20)- انظر اتفاقية حقوق الطفل، 1989، الفقرة 1 من المادة 32، المكررة في الفقرة الثانية من ديباجة البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل المتعلق ببيع الأطفال واستغلالهم في البغاء وفي المواد الإباحية. انظر أيضاً الفقرة 1 من المادة 3 من البروتوكول، بشأن السخرة.
- (21)- انظر إعلان الأمم المتحدة بشأن حقوق الشعوب الأصلية (A/RES/61/295)، المرفق، المادة 32.
- (22)- التعليق العام رقم 24 (2017) بشأن التزامات الدول بموجب العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في سياق الأنشطة التجارية.
- (23)- انظر التعليق العام رقم 3 (1990) عن طبيعة التزامات الدول الأطراف، الفقرة 1.
- (24)- إن كان على أساس التطوع. انظر أيضاً، فيما يتعلق بمسألة عمل السجناء، القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء والمادة 2 من اتفاقية منظمة العمل الدولية (رقم 29) المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي.



- ²⁵- انظر التعليق العام رقم 12 (1999) بشأن الحق في الغذاء الكافي، الفقرة 26.
- ⁽²⁶⁾- التعليق العام رقم 18 للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: الحق في العمل، المادة 6 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الدورة الخامسة والثلاثون جنيف، 7-25 تشرين الثاني/نوفمبر 2005، البند 38.
- ²⁷- انظر اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 122 بشأن سياسة العمالة، 1964، الفقرة 1 من المادة 1.
- ²⁸- انظر اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 88 بشأن تنظيم إدارات التوظيف، 1948.
- ²⁹- انظر اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 88 وبالمثل اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 2 بشأن البطالة، 1919. وانظر أيضاً اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 168 بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، 1988.
- ⁽³⁰⁾- Observation générale n° 23 (2016) sur le droit à des conditions de travail justes et favorables (art. 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels).