

الوحدة رقم 10 الحق في العمل وحقوق العمال

الغرض من الوحدة رقم 10

الغرض من هذه الوحدة هو تقديم نظرة شاملة للحق في العمل وللحقوق المتعلقة بظروف العمل أو حقوق العمال.

تنقسم هذه الوحدة إلى قسمين؛ يختص القسم الأول بما يلي:

- استعراض الصكوك الدولية المعنية بالحق في العمل؛
- تحليل التزامات الدول المتعلقة بهذا الحق.

ويختص القسم الثاني بما يلي:

- تحديد العناصر الأساسية للحقوق المتعلقة بظروف العمل (أو حقوق العمال)؛
- مناقشة حرية تكوين الجمعيات والانضمام إليها فيما يتعلق باستقلال النقابات.

مقدمة

كانت ألوان النضال التي خاضها العمال، على نحو ما ذكرنا في الوحدة رقم 2، من العوامل الأساسية التي أدت إلى الإقرار بعدد كبير من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وعلى الأخص، بطبيعة الحال، الحقوق المتعلقة بالعمل نفسه. وحتى قبل أن تبرز الأمم المتحدة إلى الوجود، أي قبل وضع مسودة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، كانت منظمة العمل الدولية تعمل على وضع وإعمال طائفة واسعة من الصكوك المتعلقة بحقوق العمال. وكان من نتيجة الجهود الدؤبة التي بُذلت على امتداد عقود متوالية على المستويين الدولي والوطني، وفي طليعتها المبادرات العمالية في عدد كبير من البلدان، أن أصبحت لدينا صكوك لحقوق الإنسان المتعلقة بالعمل، تمتاز بدرجة عالية من الإحكام، على الأقل إذا قورنت بنظيرتها المتعلقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الأخرى. وتقدم هذه الوحدة ملخصاً مقتضباً للمعايير الدولية المتعلقة بالحق في العمل وحقوق العمال. وتنتهي الوحدة بمناقشة موجزة للتغيير في أحوال العمل ومشكلة "العمال خارج الصورة"، وكلاهما يمثل تحدياً للعمال وللذين يسعون لحماية حقوق العمال.

الحق في العمل

يعتبر الحق في العمل أول الحقوق التي يقرها "العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية"؛ فبعد الجزء الثاني الذي يتناول تحديد الإطار العام لالتزامات الدول الأطراف في العهد، يبدأ الجزء الثالث من العهد، والذي يتناول حقوق محددة، بالحق في العمل (المادة 6). وينحصر الحق في العمل في إتاحة فرصة العمل، ومن ثم فإن الاهتمام ينصبُّ هنا على الذين لا تتاح لهم فرصة العمل. ومن

الغريب أن الحق في العمل نفسه، على أهميته البالغة، لا يحظى إلا بتوصيلات محدودة نسبياً. فلقد بذلت جهود كبيرة لإلقاء الضوء على بعض المسائل المهمة مثل التمييز الذي يشوب إتاحة فرصة العمل، لا على الحق في العمل نفسه. ولم يعالج هذا الحق إلا في صكوك دولية قليلة، من بينها اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 122 بشأن سياسة العمالة والتي اعتمدت عام 1964.⁽¹⁾

وقد يكون من أسباب هذا التجاهل ما شهدناه من تردد في تناول موضوع العمل باعتباره حقاً ينبغي لكل إنسان أن يتمتع به. وهناك مشكلة أخرى تتعلق بفهم معنى العمل نفسه؛ فما هو العمل؟ هل هو مقصور على العمل المأجور؟ هل يشمل أنشطة من يقومون بالعمل لحساب أنفسهم، والأنشطة الاقتصادية لفئات السكان الأصليين؟ وهكذا فنحن في حاجة إلى تعريف العمل والحق في العمل على ضوء المعايير الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

العمل باعتباره من حقوق الإنسان

يُنظر إلى معظم حقوق الإنسان باعتبارها إيجابية؛ كالحق في الغذاء، أو في التعليم، أو ظروف العمل المنصفة، أو المحاكمة العادلة، أو حرية التعبير. بينما العمل فيتضمن بعض الجوانب السلبية المتعلقة بالإرهاق الناجم عن الجهد العقلي أو البدني، وبالشقاء، بل و ببعض درجات المكابدة. كما أن العمل يوحى للكثيرين برثّة أداء الواجب الثقيل على النفس؛ أي أننا ننظر إليه باعتباره شيئاً علينا أن ننهض به حتى يكتب لنا البقاء. وهكذا، فكثيراً ما يرجع الخلط في مفهوم الحق في العمل إلى اعتبار العمل واجباً. فلماذا نحتاج إلى الحق في شيء يعتبر سلبياً إلى حد ما؟ ألا ينبغي أن نكثر من عدد الآلات التي تقوم بالأعمال المنزلية، ما دمنا ننفر فعلاً من مثل تلك الأعمال؟

وتنص 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، ألا وهو إتاحة الفرصة لكسب الرزق. ماذا يعني تعبير "كسب الرزق"؟ تنص المادة 11 من العهد على الحق في مستوى معيشي كافٍ دون قيد أو شرط؛ أي دون اعتماد على العمل. وهكذا فإن العمل، بصفته من معايير حقوق الإنسان، لا ينبغي اعتباره وسيلة لتحقيق المستوى المعيشي الكافي، لأن ذلك يكفله حق آخر من حقوق الإنسان، بل وسيلة لكسب مثل هذا المستوى المعيشي.

ومصطلح "الكسب" له رنة معنوية وأخلاقية خاصة؛ فمعنى اكتسابك النقود هو أنك تحصل على مكافأة عادلة عن خدمة ما قُمتَ بها للمساهمة في رفاهية الآخرين وإسعادهم. أي أن العمل متصل هنا بعلاقتك ومساهمتك في أنشطة مجتمعك أو أسرتك لضمان البقاء في قيد الحياة وتحقيق الرفاهية؛ ومن ثم فهو يتضمن إحساسك بقبول المجتمع لك ورضاه عنك.

وينطبق ذلك حتى على المجتمعات التي تكفل الرعاية الاجتماعية، فتضمن الحق في المستوى المعيشي الكافي، بما في ذلك الغذاء والسكن وما إليهما، للذين لا يشاركون في الأنشطة الاقتصادية؛ ويعتبر ضحايا البطالة عدم المشاركة في الأنشطة الاقتصادية للمجتمع لونها من الحرمان القاسي، إذ قد يؤدي إلى العزلة الاجتماعية وإلى تفتت الشخصية؛ وهكذا فإن العمل باعتباره حقاً من حقوق الإنسان يزيد كثيراً عن كونه أداة وحسب لاكتساب مستوى معيشي كافٍ (انظر القسم الخاص "بمدخل القدرة" فيما يخص تناول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الوحدة 1).

ويتضح مما سبق أن العمل باعتباره من حقوق الإنسان يختلف تماماً عن العمل المأجور فحسب. فالسكان الأصليون يعملون بالفلاحة وصيد الأسماك واقتناص الحيوان وجمع المحاصيل، وبالتجارة بشتى أشكالها؛

وقد يكون ارتباط العمل كبيراً بسائر مناحي الحياة وأنشطة الإنسان (كما هو الحال بالنسبة للسكان الأصليين) أو ضئيلاً (كما هو الحال بالنسبة للعمال الأجوريين). ومع ذلك فالعمل يعني في كل حالة أداء بعض الأنشطة التي تلبي الاحتياجات والخدمات اللازمة لما ينتمي إليه الفرد من فئة أو مجتمع، وهو يحظى بالقبول والمكافأة عليه.

الصكوك الدولية والإقليمية المتعلقة بالحق في العمل

تكفل المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لكل شخص "حق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة".

وينص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، في المادة 6(1)، على "الحق في العمل الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل". كما تنص المادة 6(2) على أن تتضمن "الممارسة الكاملة لهذا الحق توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين".

وتنص المادة 1(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".

وتنص المادة الأولى من الميثاق الاجتماعي الأوروبي على ما يلي:

"تتعهد الدول الأطراف بقصد ضمان ممارسة فعلية للحق في العمل:

1. بالإقرار بأن أحد أهدافهم ومسؤوليتهم الأساسية هو تحقيق واستمرار أعلى مستوى للعمل وأفضله استقراراً بهدف تأمين الشغل للجميع.

2. بتوفير حماية فعالة لحق العامل، في كسب معيشته من عمل يختاره بحرية.

3. بإنشاء خدمات عمل مجانية لكل العمال أو بدعم استمرارها.

4. بتأمين أو بتشجيع التوجيه والتعليم والتأهيل المهني المناسب⁽²⁾.

حق الإنسان في العمل

يقضى الاعتراف بالحق في العمل باعتباره من حقوق الإنسان أن لكل فرد من الأفراد الحق في العمل، فالحق في العمل يعني أولاً الحق في 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.

أما نوع العمل الذي يقوم به الإنسان فيعتمد على إمكان انتقاعه بالموارد والتعليم والتدريب. ويمكن



التمتع بالعمل سواء أكان الشخص يؤدي عملاً مأجوراً أو يعمل لحساب نفسه. ومن الملامح الأساسية للعمل أنه يتيح للأشخاص كسب أرزاقهم.

ويعنى الحق في العمل توزيع فرص العمل وإتاحة الانتفاع بالموارد على نحو يتيح مشاركة كل من يبحث عن فرصة عمل. والحق في كسب الرزق، الذي ناقشناه آنفاً، يعني ضمناً، وكحد أدنى، أن تكون الفوائد العائدة من هذه الأنشطة الاقتصادية كافية لبلوغ المستوى المعيشي اللائق.

ولكن تلبية 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"⁽³⁾ أي أن هناك عنصراً مهماً هو عنصر الاختيار والحرية فيما يتعلق باختيار أو قبول ممارسة نشاط اقتصادي ما لكسب الرزق. وهكذا فإن الحق في العمل لا يقتصر معناه على توزيع العمل بحيث يسمح بمشاركة الجميع، بل هو يعني أيضاً أن الأسلوب الذي يفضلته الشخص لكسب رزقه هو من ضمانات حقوق الإنسان أيضاً. وهكذا فإن المادة 6 من العهد تضيف إلى الحق في كسب الرزق الحق في أن يكون العمل قد اختاره الفرد أو قبله بحرية.

هل يمكن استناداً على الحق في العمل أن تفعل ما تشاء، وأن تطلق عليه اسم العمل، ثم تطلب من الدولة أجراً عليه؟ قد يبدو العمل المختار أو المقبول بحرية من قبيل الأفكار المثالية أو الطوباوية؛ ولكننا إذا أنعمنا النظر وجدنا أن هذا الحق معقول جداً في الواقع؛ فهو لا يعني، على سبيل المثال، أن كل من يريد أن يعمل موسيقياً متفرغاً من حقه أن يكسب رزقه بهذا السبيل. فالحق في العمل المختار أو المقبول بحرية يتوقف، بطبيعة الحال، على إمكانية كسب الرزق عن طريق هذا العمل. وهكذا فإن التفرغ للموسيقى لا يمكن اعتباره عملاً إلا إذا عاد بأجر يكفي لاعتماد المرء في العيش عليه.

التزامات الدولة تجاه الحق في العمل

هل تعتبر حالة كل عاطل انتهاكاً للحق في العمل؟ 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.

ويعني ذلك، على سبيل المثال، أن الدولة يجب 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 كسب الرزق 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.

وفيما يلي بعض عناصر التزامات الدولة تجاه الحق في العمل:

■ خدمات التوجيه والتدريب المهني، والعمالة

يورد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بعض التدابير التي يجب على الدول الأطراف اتخاذها بغية تأمين الممارسة الكاملة للحق في العمل، ومن ذلك "توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين" والأخذ "بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعماله كاملة ومنتجة". وهكذا فإن على الدولة أن تتيح التوجيه والتدريب المهني للجميع، باعتباره التزاماً واقعاً على عاتقها يتعلق بحق من حقوق الإنسان، ومن ثم يجب أن يكون أيضاً دون

مقابل، أو مقابل رسوم على ألا تحد قيمتها من إمكانية التحاق الأشخاص المعنيين ببرامج التوجيه والتدريب التقنية تلك.

ويعتبر عدم التمييز عنصراً آخر من عناصر التزام الدولة، إذ يجب ضمان عدم حرمان الأفراد من فرص العمل أو من أي سياسات أو برامج تتصل بالحق في العمل بسبب الجنس، أو الأصل العرقي أو الوطني، أو الدين، أو أي مكانة اجتماعية أو سواها.

وينص الميثاق الاجتماعي الأوروبي، على سبيل المثال، أن خدمات المساعدة في البحث عن فرص العمل المتاحة دون مقابل تمثل التزاماً إضافياً يقع على عاتق الدول الأطراف فيه وذلك بموجب الحق في العمل.⁽⁴⁾ وتعلق المادتان 9 و10 من الميثاق بالحق في التوجيه المهني والحق في التأهيل المهني على الترتيب.

ولكن جميع هذه الالتزامات من جانب الدولة، على أهميتها، قد لا تحول دون انتشار البطالة والمعاناة الشديدة للعاطلين حتى لو توافر لهم الضمان الاجتماعي؛ فالالتزام من جانب الدولة الكفيل حقاً بمعالجة هذه القضية هو الالتزام بتوفير "عمالة كاملة ومنتجة".

■ العمالة الكاملة

علينا أن نجعل مفهوم العمالة يتضمن في جميع الأحوال العمل بأجر وعمل الشخص لحساب نفسه؛ وعلى الرغم من أن المادة 6 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تنص على التزام الدول الأطراف "باتخاذ التدابير المناسبة" لتحقيق العمالة الكاملة، فإن المادة 2(1) توضح أن هذه التدابير يجب أن تتخذ بأقصى ما تسمح به الموارد المتاحة، وبأكبر سرعة ممكنة.

ولا تعني سياسات العمالة الكاملة بالضرورة، في مجتمع يريد معظم الأفراد فيه أن يحصلوا على أعمال مأجورة في قطاع السوق، أن على الدولة أن توفر أنشطة جديدة لاستيعاب العمال المتاحين في سوق العمل بتنفيذ برامج استثمارية على سبيل المثال. ومن ناحية أخرى فإن على الدولة أن تعمل على توزيع الحجم القائم للعمل المتاح في سوق العمل على جميع الراغبين والقادرين.

■ ضمان العمالة في "القطاع الشائع"

لا شك في أن السياسات الهادفة لضمان العمالة الكاملة، حتى ولو كانت أفضل السياسات الممكنة في العالم، لن تستطيع توفير فرص العمالة لكافة الباحثين عن عمل عبر سوق العمل أو عمل الشخص لحساب نفسه في إطار اقتصاد السوق. ولكن علينا أن نعترف في الوقت ذاته بأن هناك أنشطة كثيرة تجري خارج قطاع السوق وتطبق عليها صفة العمل؛ ولو أن من يقومون بهذه الأنشطة لا يكسبون أرباحهم عن طريقها. وهناك أعمال ذات ضرورة بالغة، تقوم بها النساء في أغلب الأحوال، دون أن تتقاضى أي أجر عليها. وتشكل هذه الأنشطة جانباً مهماً من جوانب الاقتصاد، على الرغم من أنه لا يتم التعامل فيها بالأموال؛ وتنتمي هذه الأنشطة إلى قطاع يمكننا أن نطلق عليه اسم "القطاع الشائع"؛ ومن الجدير بالذكر أن تهميش القطاع الشائع – والذي يتضمن تربية الأطفال ورعاية المسنين وتحسين نوعية الحياة – يمكن أن تكون له عواقبه الوخيمة على الرفاهية الاجتماعية، في حالة الاقتصاديات التي تسيطر عليها رغبة التربح الجامحة.

وتتوافر في بعض الحالات بعض البرامج التي تقدم العمل المقبول للباحثين عن فرصة عمل، مثل "برامج ضمان العمالة" في الهند، و"برامج العمل أفضل من المعونة الاجتماعية" في ألمانيا؛ وهي تمثل فعلاً عناصر لها أهميتها في إطار التزام الدولة بحق العمل لأنها استطاعت التغلب على القيود المتصلة بالوفاء

بالالتزام بتوفير العمالة الكاملة من خلال قطاع السوق؛ فالدخل الشخصي العائد من أمثال هذه البرامج يكفي لتوفير مستوى معيشي كاف، ولكنه لا يستطيع منافسة الأجور المدفوعة في قطاع السوق.

وعلى هذا إذن أن نميز بين القطاع الشائع وبين القطاع العام أو قطاع الدولة. فالسلطات الحكومية توظف العاملين بها من بين المتاحين في سوق العمالة؛ ولكن القطاع الشائع يضمن العمل بأجور أقل للذين لا يرغبون أو لا يستطيعون العمل في قطاع السوق. والأنشطة الجارية في القطاع الشائع ذات أغراض اجتماعية، وترمي إلى مصلحة الجميع، ولكنها لا تعود بالربح الكافي الذي يجعل القطاع الخاص يطلب من يعملون بها من سوق العمل، وليست ملحة إلى الحد الذي يجعل القطاع العام يبحث عن موظفين للقيام بها من سوق العمل؛ وأصحاب العمل في القطاع الشائع ليسوا بالضرورة من الهيئات الحكومية، بل قد يكونون من المنظمات التي لا تستهدف الربح.

ومن المرجح أن معظم الأفراد يفضلون العمل في سوق العمل أو العمل لحسابهم الخاص في قطاع السوق، لأن هذه الأنشطة تتيح مستويات معيشية أعلى. والمعروف أن اشتراط حرية اختيار أو قبول العمل يستلزم وجود قطاع خاص، واتخاذ التدابير الحكومية اللازمة لضمان قيام السوق في حدود المستطاع بتلبية احتياجات واختيارات جميع الذين يريدون دخول سوق العمل.

الحقوق المتعلقة بظروف العمل أو حقوق العمال

ترتبط حقوق العمال أو الحقوق المتعلقة بظروف العمل ارتباطاً وثيقاً بالحق في العمل، ويقصد بها تلك المجموعة من الحقوق التي تكفل الحماية للشخص الذي يبيع قوياً عمله؛ وهي تتضمن ما يلي:

- الحق في أحوال العمل التي تصون الكرامة؛
- الحق في القيام بالعمل الذي يختاره الشخص أو يقبله بحرية؛
- الحق في تلقي أجر كافٍ؛
- الحق في يوم عمل محدود، وفترات راحة مدفوعة الأجر؛
- الحق في المساواة في الأجر عند تساوي قيمة العمل؛
- الحق في المساواة في المعاملة؛
- الحق في ظروف عمل مأمونة وصحية.

وهناك علاقة وثيقة بين حقوق العمال والحقوق النقابية؛ فلقد نشأت مسألة العمل المأجور مع الثورة الصناعية؛ ولم تكن هناك قوانين في البداية تكفل حماية صحة العمال، أو تتضمن تحديد ليوم العمل، وعطلات مدفوعة الأجر، والحق في إنشاء المنظمات التي تعمل للدفاع عن المصلحة المشتركة. وتعرضت المحاولات الأولية لتنظيم العمال للقمع الشديد، ثم أصبح أصحاب العمل يقبلون ذلك على مضض. وأخيراً أنشئت الأنظمة المعاصرة التي تحمي حقوق العمال. وبفضل ممارستهم لحق تنظيم النقابات، استطاع العمال الفوز بحقوق أخرى كثيرة تتعلق بظروف العمل والحفاظ عليها؛ وتتضمن حقوق العمال الحق في حرية تكوين الجمعيات أو الانضمام إليها، وإجراء المفاوضات الجماعية، والحق في الإضراب.

الحق في أحوال العمل التي تصون الكرامة

يمثل ما تضمنته ديباجة دستور منظمة العمل الدولية، التي أقرت المنظمة وأجهزة الإشراف التابعة لها بأن لها قوة القانون، وبأنها ملزمة قانوناً للدول الأعضاء، المعيار القائم في القانون الدولي لتحديد الحق

لماذا يعتبر الحد الأدنى للأجور

من قضايا الحقوق؟

قام "المركز الوطني للعمل" في الهند بحملة في منتصف التسعينيات حول قضية الحد الأدنى للأجور:

"أخيراً، وبعد طول انتظار، قرر العمال الزراعيون وعمال البناء وغيرهم من العمال الذين ينتجون البضائع والخدمات التي تدير دواليب الحياة في البلاد... أن يطالبوا بما يلي باعتباره "حقاً"، - بحد أدنى من الأجور؛ مكافأة منصفة عن العمل ثماني ساعات في اليوم، بما يتيح لهم أن يتغلبوا على سوء التغذية، والأمية، والسخرة، وتشغيل الأطفال، دون الحاجة إلى تلقي مساعدة من أحد.

"... ولكن قانون الحد الأدنى للأجور لا يتضمن تعريفاً للمعايير أو العناصر اللازمة؛ وإن كان الحد الأدنى للأجر قد سبق أن حددته "لجنة الأجور العادلة" التي أنشئت عام 1949... بأنه الحد الأدنى للأجر اللازم لعيش الكفاف، ويُسمى أيضاً الأجر القائم على الحاجة. ويجب أن يكون كافياً لا للإبقاء على الحياة فحسب، بل أيضاً للحفاظ على كفاءة العامل. كما يجب أن يوفر أيضاً قدراً معيناً من التعليم والحاجات الطبية والمرافق العامة.

"وقد أضاف مؤتمر العمل الهندي، الذي عُقد في عام 1957، بعض التفاصيل إلى هذه المبادئ؛ فقال إن حساب الحد الأدنى من الأجور يقتضي اعتبار أن الأسرة المتوسطة من أسر الطبقة العاملة، التي تتكون من زوج وزوجة وطفلين، تضم ثلاث وحدات استهلاكية. ويجب حساب الحد الأدنى من الطعام المطلوب على أساس 2700 سعر حراري يومياً لكل وحدة من هذه الوحدات؛ وأن تستند الحاجة إلى الملابس إلى استهلاك الفرد لثماني عشرة ياردة سنوياً. أما بالنسبة للإسكان، فيجب الاستناد إلى حساب قيمة الإيجار بحيث تساوي إيجار الحد الأدنى من المساحة المتوافرة بموجب مشروع الإسكان الصناعي للحكومة. ويجب أن يمثل الوقود والإضاءة وما سواهما من البنود نسبة 20 في المائة من المجموع الكلي للحد الأدنى من الأجور. وقد أيدت المحكمة العليا في الهند هذه المعايير في عام 1961، وأضافت في عام 1991 عنصراً سادساً يشمل تعليم الأطفال، والاحتياجات الطبية، والحد الأدنى اللازم للترفيه، بما في ذلك الاحتفالات والحفلات، وما يلزم للشيوخوخة، وهو يصل إلى 25 في المائة من مجموع الحد الأدنى للأجر.

"ولقد بذلت محاولات على مر السنين لتميع هذه العناصر... وطالب المركز الوطني للعمل أن يكون الحد الأدنى للأجور هو الحد الأدنى للأجر القائم على الحاجة على نحو ما تم الإفصاح عنه في عام 1957، وأيدته المحكمة العليا بعد ذلك. وبناءً على ذلك حدد المركز الوطني للعمل بصورة مؤقتة رقماً هو 125 روبية (أي ما يعادل ثلاثة دولارات) باعتبار ذلك الحد الأدنى لأجر يوم العمل؛ وذلك وفقاً لتقديرات استندت لأسعار عام 1996. وبينما وصل المركز المذكور إلى ذلك الرقم، نجد أن الأجور التي تحددها حالياً حكومات الولايات باعتبارها الحد القانوني الأدنى للعمال الزراعيين تتراوح بين 21 روبية في ولاية أندرا براديش، و52 روبية في ولاية هاريانا. أما بالنسبة للعمال في القطاع غير الرسمي، فإن الأجور الفعلية المدفوعة تتراوح بين خمس روبيات و22 روبية ليوم العمل الذي يبلغ طوله ثماني ساعات. ولنا أن نفترض إذن أن العمال غير المنظمين يتقاضون أجوراً تقل بنحو 100 روبية [عن الحد الأدنى المذكور عاليه]، وأن أصحاب العمل يستولون على هذا الفارق. وتتفق الحكومة ملايين الروبيات كل سنة على برامج تخفيف حدة الفقر لتعويض العمال غير المنظمين عما يكابدونه.

"وكل ما يقوله العمال غير المنظمين هو 'امنحونا هذه النقود حتى نشترى بها من الأغذية ما يكفل لنا طعاماً كافياً ومتوازناً، وينقذ أطفالنا من سوء التغذية، والتخلف، وضعف مستوى النمو. امنحونا النقود حتى نرسل أطفالنا إلى المدرسة بدلاً من تشغيلهم، مما يتيح لهم أن يعيشوا فترة الطفولة الحقيقية، ويخرجهم من الدائرة المفرغة للأمية والفقر. امنحونا هذه النقود حتى نشترى الأدوية عندما نمرض، وحتى ندفن أقاربنا بصورة تحفظ كرامتهم عندما يموتون، دون أن نضطر إلى أن نصبح عبيداً أرقاء لأصحاب الأملاك والأراضي والمرابين جيلاً بعد جيل'".⁽⁵⁾

في أحوال العمل التي تصون الكرامة. وتؤكد الديباجة في الواقع أن ثمة ضرورة ملحة لتغيير أحوال الظلم واليؤس والحرمان، مشيرة إلى أن "عدم قيام أي أمة بتوفير الأحوال الإنسانية للعمل يمثل عقبة أمام الأمم الأخرى التي تريد الارتقاء بأحوال العمال في بلدانها".

ويرتبط الحق في أحوال عمل تصون الكرامة ارتباطاً وثيقاً بحظر الاسترقاق والعبودية والسخرة. وعلى الرغم من اعتراف معظم الدول اليوم بالحق في ظروف العمل التي تصون الكرامة، فما تزال هناك صور عديدة للعمل في شتى أنحاء العالم تنتهك الحق في الكرامة؛ ويمثل النساء والأطفال غالبية من يشغلون تلك الأعمال.

ويجري في بعض البلدان استرقاق الأشخاص بسبب ما عليهم من ديون، كما أن الاسترقاق المنزلي قائم في بلدان أخرى، بحيث تكون لصاحب العمل سلطة مطلقة على شتى جوانب حياة العمال. وقد تم تحديد وجود مشكلات في بلدان أخرى تتعلق باستغلال الأطفال في الدعارة وإنتاج مواد إباحية. وكثيراً ما توجد تشريعات وطنية تحظر مثل تلك الممارسات دون أن يجرى تطبيقها على نحو فعال. وأمثلة تلك الحالة تشكل بوضوح وجلاء ألواناً من التحدي لدعاة حقوق الإنسان، خصوصاً أولئك المعنيين منهم بشكل خاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

حظر السخرة

تعرف "السخرة" باعتبارها العمل الذي يُرغم المرء على أدائه وإلا تعرض للعقاب، أي كان تعريفه؛ فالسخرة هي العمل الذي لم يتقدم الفرد طوعاً لأدائه. وإذا كانت معظم الدول قد صادقت على الصكوك الدولية الخاصة بحظر السخرة، وما فتئت تعلن عن إيمانها بحرية العمل في شتى المحافل، فإننا نخطئ خطأ فادحاً إذا تصورنا أن السخرة قد عفا عليها الزمن.

فالواقع هو أن العين كثيراً ما تغفل عن أشكال السخرة التي تحد من حرية قبول العمل، والتي أحياناً ما تتمتع ببعض الدعم الاجتماعي. ففي العديد من البلدان يُرغم السجناء على أداء أعمال السخرة مما يُعدُّ تجاوزاً للحدود التي وضعتها اتفاقيتا منظمة العمل الدولية؛ الاتفاقية رقم 29 لسنة 1930 بشأن العمل الجبري والاتفاقية رقم 105 لسنة 1957 بشأن إلغاء العمل الجبري؛⁽⁶⁾ ويُمنع الأشخاص في بلدان أخرى من الاستقالة من وظائف معينة، وتقرض بعض البلدان عقوبات جنائية على المشاركة في الإضراب عن العمل؛ ويُرغم الأشخاص الذين يؤدون الخدمة العسكرية الإجبارية في بلدان أخرى على القيام بأنشطة تتجاوز الأنشطة ذات الطابع العسكري المحض.

الحق في حد أدنى من الأجور

تنص المادة 7(أ) 2' من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على ضمان الحق في أجر يوفر أحوال العيش الكريم للعمال وأسرهم. ويوجد نص مماثل في المادة 23 من الإعلان

ليه أمشي حافي وأنا منبت مراكم
ليه فرشي عريان وأنا منجد مراتكم
ليه بيتي خربان وأنا نجار دولكم

هي كده قسمتي الله يحاسبكم
ساكنين علالي العتب وأنا اللي بانيتها
فارشين مفارش قصب ناسج حواشيتها
قانيين سواقي ذهب وأنا اللي أدور فيها
يارب ما هوش حسد لكن بعاتكم
من الصباح للمسا والمطرقة في أيدي
صابر على دي الأسى حتى نهار عيدي
ابن السبيل انكسى واسحب هرابيدي

تتعروا من مشيتي واخجل أخاطبكم
ليه تهدموني وأنا اللي عزكم باني
أنا اللي فوق جسمكم قطني وكتاني
عيلتي في يوم دفتني ما لقتشي أكفاني
حتى الأسية وأنا راحل وسايبكم

محمود بيرم التونسي

العالمي لحقوق الإنسان. كما أبرمت منظمة العمل الدولية الاتفاقيات الكفيلة بتنظيم تحديد الحد الأدنى للأجور.⁽⁷⁾

أما المشكلات الرئيسية التي تواجه الاعتراف بالحق في حد أدنى من الأجور وإعماله فتتعلق بالأساليب المستخدمة لتحديد الحد الأدنى للأجر. فكثيراً ما تقوم حكومات عديدة بتحديدته من طرف واحد. والواقع أنه لا بد من تحديد الحد الأدنى للأجر على نحو يتيح للشخص الذي يعمل العدد المعتاد من الساعات في الأسبوع أن يتمتع بمستوى معيشي كافٍ وكريم له ولأسرته. أما التشريعات الخاصة بالحد الأدنى للأجر - والقائمة فعلاً في بلدان كثيرة - فكثيراً ما يحد من فاعليتها إلى درجة بعيدة ما يتهدد العمال من بطالة إن هم أصروا على تقاضي الحد الأدنى للأجور. ومن المشكلات الأخرى عدم تعديل الحد الأدنى للأجور حتى يتناسب مع ارتفاع التكاليف الحقيقية وعلى نحو يكفل التمتع بمستوى معيشي كافٍ.

هل الجهات الرقابية الرسمية ملزمة بالتعويض عن إهمال متابعة بيئة العمل؟

في سابقه هي الأولى من نوعها ألزمت محكمة شمال القاهرة الابتدائية في حكم بات ونهائي صدر في ديسمبر/كانون الأول 2002 - وزارة القوى العاملة بتعويض عامل أصيب بصمم مهني نتيجة لعدم توفر شروط السلامة والصحة المهنية في مكان عمله، وقد أكد الحكم على حق العمال في بيئة صحية، وأن للعمال الحق في الحصول على تعويض من وزارة القوى العاملة عن الإصابة المهنية الناتجة عن غياب احتياطات السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل. وترجع وقائع الدعوى المعنية إلى أن عاملاً بالشركة العامة للحوت كان قد رفع دعوى مطالباً بالتعويض ضد كل من الشركة ووزير القوى العاملة بصفتهم متضامنين، وضد الهيئة العامة للتأمين الصحي لإخراج ما تحت يدها من مستندات تخص الدعوى. وكان العامل يعمل بوظيفة "عامل سحب" بأحد العنابر التي تحتوى على ماكينات الغزل والسحب، وقد أصيب بصمم مهني بسبب وأثناء عمله حسبما قررت لجنة فحص الأمراض المهنية بتقريرها، وأردف العامل في دعواه إلى أن هذه الإصابة قد لحقت به نتيجة إهمال رب العمل في توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية وكذا إهمال وزير القوى العاملة بصفته في التفتيش بواسطة تابعيه عن توفير هذه الوسائل بالمنشأة العمالية حيثما يقتضي القانون المعني. وقد توفي العامل أثناء نظر الدعوى، فاستمر الورثة في الادعاء بها.

وقد دفع وزير القوى العاملة بصفته بعدم قبول الدعوى بسبب رفعها على غير ذي صفة إلا أن حكم محكمة أول درجة رفض هذا الدفع وألزم المدعى عليهما الأول والثاني (الشركة والوزير) بصفتهم - بأن يؤديا للورثة مبلغ وقدره ستة آلاف جنيه، تعويضاً عن الأضرار المادية والأدبية التي أصابت العامل وورثته وألزمهما بالمصاريف وأتعاب المحاماة. وتضمن الحكم في حيثياته التأكيد على مسؤولية وزارة القوى العاملة في إجراء التفتيش اللازم للتأكد من توفير وسائل السلامة والصحة المهنية.

وقد جرى استئناف الحكم من قبل كل من الشركة ووزارة القوى العاملة، إلا أن المحكمة قد رفضت في حكم بات ونهائي هذين الاستئنافين بل وقضت أيضاً بزيادة مبلغ التعويض إلى عشرة آلاف جنيه بناء على استئناف فرعي رفعه ورثة العامل.

وقد قام برنامج البيئة بجمعية التنمية الصحية ومركز جابي للحقوق بالبيئة بمتابعة هذه الدعوى، وعقب صدور الحكم طالباً وزارة القوى العاملة وكافة الجهات المختصة بضرورة التشديد على تطبيق القوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية. وكذلك ضرورة الاهتمام بظروف بيئة العمل وتحسينها لحماية ووقاية العمال من الأمراض المهنية وحوادث العمل، وكذلك توفير الأجهزة والمعدات اللازمة للعمالين بأجهزة السلامة والصحة المهنية بمؤسسات الدولة حتى يقوموا بدورهم كما ينبغي في الإشراف الكامل والضروري لتطبيق القوانين المعنية.⁽⁸⁾

الحق في تحديد يوم العمل

تعين الاتفاقية الأولى لمنظمة العمل الدولية لسنة 1919 بشأن تحديد يوم العمل [عدد ساعات العمل يوميا] في الصناعة،⁽⁹⁾ بينما تحدد الاتفاقية رقم 30 لسنة 1930 ساعات العمل في التجارة والأعمال المكتبية.⁽¹⁰⁾ وبالرغم من أنه وحتى أغسطس/آب 2003 كان هناك 52 دولة فقط قد صدقت على الاتفاقية الأولى، ولم تصدق على الاتفاقية رقم 30 إلا ثلاثون دولة، فهناك اعتراف على نطاق واسع بأهمية هذا الحق.

وقد وضعت بعض البلدان حدوداً أضيق فيما يتعلق بيوم العمل؛ وعلى النقيض من ذلك، تسمح بلدان أخرى كثيرة بأداء أعمال إضافية، أو ما يسمى بالوقت الإضافي، مما يعني عملياً الحد من نطاق الحق في يوم عمل محدود.

الحق في تكوين النقابات والانضمام إليها

هذا حق معترف به ومكفول لا في الصكوك الأساسية لحقوق الإنسان فحسب، بل أيضاً في اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم؛ والاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية،⁽¹¹⁾ وتعتبر هاتان الاتفاقيتان أهم الصكوك التي تتناول بالتفصيل التقييد الوارد في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية بخصوص حرية تكوين الجمعيات والانضمام إليها. وحتى أغسطس/آب 2003 كان عدد الدول الأطراف في الاتفاقية رقم 87 بلغ 142 طرفاً، فيما بلغ 153 فيما يتعلق بالاتفاقية رقم 98؛ وعلى الرغم من تصديق عدد كبير من الدول على هاتين الاتفاقيتين، فإن العمال في كثير من البلدان لا يزالون يواجهون صعوبات شديدة في ممارسة

مناطق التجارة الحرة والنساء العاملات

أنشئت منطقة للتجارة الحرة بالقرب من منطقة يطلق عليها اسم مدراس في جنوبي الهند، وأهم منتجاتها هي الملابس القطنية المشغولة بالإبرة والمخصصة للتصدير. ويعيش في هذه المنطقة وما حولها عدد كبير من العمال المهاجرين، الذين ينتمون أصلاً إلى مناطق تعاني من الفقر المدقع، والكثيرون منهم من النساء. وقد تبين أن العاملين في تلك المنطقة يعانون بصفة عامة من عدم الاطمئنان إلى استمرارهم في العمل، وأن النساء يعانين بصفة خاصة من التمييز ضدهن على شتى المستويات؛ حيث يُرغمن على أداء أخطر ألوان العمل التي كثيراً ما يعزف الرجال عن أدائها؛ وأيضاً على أداء الأعمال الرتيبة المملة الوضيعة؛ ولا يتقاضين أجوراً مساوية لأجور الرجال؛ ويجبرن على العمل ساعات طويلة دون تقاضي بدلات الوقت الإضافي، وغيرها من البدلات.

ومما يزيد من تعقيد حالتهم كونهن مغتربات، أي أنهن لا يتمتعن بدعم المجتمع والأقارب المتاح لأبناء المنطقة. كما لازلن يعتبرن صاحبات المسؤولية الأولى عن رعاية الأسرة والأطفال. وهكذا تجد المرأة أنها تتحمل أعباء مزدوجة، بسبب عدم توافر هياكل الدعم العائلية أو الدعم الذي تقدمه الدولة في حالات أخري والذي قد يأخذ شكل توفير مدارس أو دور حضانة أو دور لرعاية الأطفال أثناء النهار. وكان من النتائج المحزنة زيادة عدد العاملين من الأطفال؛ فالأمهات يحضرن أطفالهن إلى العمل في المصنع، حيث لا يمكنهن الإشراف على الأطفال إلا بهذا الأسلوب.

وعلى الرغم من عدم حظر انضمام النساء إلى عضوية النقابات، فإن عدم توفر الوقت يحول دون مشاركتهن في الأنشطة النقابية. وإذا كانت النقابات تجري المفاوضات اللازمة لحصول أعضائها على حقوقهم، فإنها لا تولي حقوق العاملات أولوية عالية. بل حدث يوماً أن كان أصحاب العمل يفصلون أعداداً كبيرة من العمال، وكانت النقابات هي التي دعت إلى الاستغناء عن العاملات أولاً، إذ لا تعتبر المرأة مصدر الدخل الرئيسي للأسرة.

الحقوق التي يعترف بها. وتتراوح هذه الصعوبات ما بين أعمال العنف المرتكبة ضد النقابيين وزعماء النقابات، وبين النصوص القانونية التي تسمح بتدخل السلطات الإدارية في أعمال النقابات، والنصوص التي تقصر التمتع بهذا الحق على فئات معينة من العمال.

وقد أدى إنشاء مناطق التجارة الحرة إلى إتاحة فرص عمل لم تكن لتوجد لولاها، ولكنه أضر إضراراً بالغاً بحقوق تلك القطاعات المحددة من العمال، ويرجع ذلك في معظمه إلى أن ضمانات حماية العمال لا تُنفذ بصرامة، إلى جانب فرض القيود على أنشطة النقابات، في مناطق التجارة الحرة.

الحق في الإضراب

إن ما يحظي به الحق في الإضراب من فعالية حالياً، يعود إلى قوة النضالات التي خاضها العمال؛ إذ لا تنص الصكوك الدولية على الحق في الإضراب، باستثناء المادة 8 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وقد التزمت اتفاقيات منظمة العمل الدولية الصمت فيما يتعلق بهذا الحق، مما جعل من أمر تطوير مفهومه وتحديد نطاقه من مسؤولية الهيئات المعنية بأعمال حقوق الإنسان.

وعلى الرغم من الاعتراف على نطاق واسع بالحق في ممارسة الإضراب؛ إلا أنه يحظر في بعض البلدان على العاملين في عدد كبير ومَنوع من الخدمات ممارسته، ومن بين تلك الخدمات أنشطة لا تعتبر من الخدمات الأساسية إن ما أخذنا بالتعبير على نحو دقيق. وفي بلدان أخرى قد تُفرض عقوبات جنائية أو تأديبية على المشاركة في الإضراب. وبالإضافة إلى ذلك فإن التشريعات السارية في بعض البلدان تمنح السلطات العامة سلطة تقديرية واسعة لفرض الحظر على الإضراب في خدمات معينة أو إعلان أن الإضراب غير مشروع بسبب إضراره بالاقتصاد الوطني.



الحق في المساواة في الأجر عن الأعمال المساوية في القيمة

على الرغم من إبرام اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 لسنة 1951 بشأن المساواة في الأجر،⁽¹²⁾ والتقدم الذي أحرز في تعزيز مبدأ عدم التمييز، فما تزال هناك عقبات كثيرة تحول دون التمتع الكامل بهذا الحق في بلدان كثيرة. ومع أن التشريعات الوطنية في معظم البلدان تركز مبدأ المساواة في الأجر عن الأعمال المساوية في القيمة، فإن التفاوت في الأجر ما يزال قائماً في الواقع العملي.

وبشكل أساسي تُضار النساء من التمييز فيما يتعلق بالأجر، إلا أن ذلك قد يحدث أيضاً استناداً على أي معيار من المعايير التي تحظرها اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 لسنة 1954 بشأن التمييز في

حقوق العاملات - منع المضايقات الجنسية في مكان العمل

كثيراً ما تتجاهل مناقشات حقوق العمال مسألة المضايقات الجنسية التي تتعرض لها المرأة في مكان العمل؛ ومن النادر أن تضع الدول القوانين والآليات اللازمة لعلاج هذه المشكلة.

وفي عام 1997 أصدرت المحكمة العليا في الهند حكماً تناول المعايير اللازمة لمنع وقوع المضايقات الجنسية في مكان العمل؛ إذ قالت المحكمة إن من واجب صاحب العمل، أو أي شخص مسؤول آخر في مكان العمل أو في غيره من المؤسسات، أن يمنع أو يردع ارتكاب المضايقات الجنسية، وأن يضع الإجراءات اللازمة لحل المشكلات أو تسوية المنازعات أو مقاضاة مرتكبي المخالفات الناجمة عن المضايقات الجنسية باتخاذ جميع الخطوات اللازمة في هذا السبيل.

وتتضمن المضايقات الجنسية ألوان السلوك الذميمة التالية، سواء كان ذلك بصورة مباشرة أو ضمنية:

- التلامس الجسدي أو المعاكسات الجسدية؛
- طلب التعطف الجنسي أو الدعوة إليه؛
- إبداء ملاحظات ذات طابع جنسي؛
- عرض مواد إباحية؛
- أي سلوك ذميمة آخر ذي طابع جنسي سواء كان جسدياً أو لفظياً أو غير لفظي.

وحيثما يرتكب أي فعل من هذه الأفعال، فإنه يعتبر من قبيل المضايقة الجنسية إذا توافرت الظروف التي تجعل الضحية تعتقد دون شطط أن مثل ذلك السلوك يمكن أن يكون مهيناً وقد يشكل مشكلة صحية أو مشكلة خاصة بالسلامة فيما يتعلق بوظيفة الضحية أو عملها، سواء كان ذلك في الحكومة، أو في شركات القطاع العام أو الخاص. وقد يصبح ذلك السلوك دليلاً على التمييز إذا توافر للمرأة من الأسباب ما يكفي لاعتقادها بأن معارضتها لمثل تلك المضايقات سوف تحرّمها من بعض المزايا في نطاق وظيفتها أو عملها، بما في ذلك فرص الالتحاق بالعمل أو الترقّي، أو إذا أدى السلوك المشار إليه إلى خلق جو عدائي في مكان العمل، أو إذا توافر للضحية من الأسباب ما يجعلها تعتقد أن اعتراضها على مثل تلك المضايقات قد يؤدي إلى عواقب وخيمة.

وقالت المحكمة إن على جميع أصحاب العمل أو الأشخاص المسؤولين عن أماكن العمل، سواء كان ذلك في القطاع العام أو القطاع الخاص، أن يتخذوا الخطوات الملائمة لمنع وقوع المضايقات الجنسية. أما إذا كان ارتكاب المضايقة الجنسية نتيجة فعل أو الامتناع عن فعل من جانب الغير أو من جانب طرف خارجي، فيجب على صاحب العمل والشخص المسؤول اتخاذ جميع الخطوات اللازمة لمساعدة المتضرر ودعمه واتخاذ ما يلزم من الإجراءات الوقائية.

الاستخدام والمهنة،⁽¹³⁾ أو تلك المعايير الواردة في المادة 2(2) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والمادة 2(1) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

عدم التمييز

وإلى جانب من يواجهون التمييز من الأقليات والنساء، يواجه التمييز آخرون ممن يعتقدون آراء سياسية أو معتقدات دينية معينة، والذين ينتمون لأصول اجتماعية معينة، والنقابيون النشطاء. وقد يتعرض فرد واحد للتمييز لعدة أسباب؛ وقد لا يتخذ التمييز صوراً صريحة مما يجعل من العسير تقديم الأدلة على وقوعه. ويصدق هذا القول أيضاً على التشريعات التي تسمح لأصحاب العمل بالتحري عن الآراء

السياسية أو الدينية أو الثقافية لمن يتقدمون للعمل لديهم، بل والتحرري عن مواقفهم من قضايا لا تمت بصلة لمهام الوظيفة التي يتقدمون لشغلها.

الحق في الاستقلال النقابي

يعتبر استقلال النقابات عنصراً أساسياً من عناصر حرية تكوين الجمعيات أو الانضمام إليها؛ ويفترض ذلك سلفاً امتناع الدولة وأصحاب العمل عن التدخل في شؤون النقابات، كما يفترض سلفاً أيضاً تمكين النقابات من إصدار قوانين أو لوائح خاصة بها وبرامج عملها، وتمكينها كذلك تكوين اتحادات للنقابات المحلية والانضمام إلى النقابات الدولية. وتُعتبر هذه الحقوق من صور التعبير عن الحق في استقلال النقابات، ولو أن كثيراً ما لا يعترف بها قانوناً، كما يجري انتهاكها في الممارسة العملية في بلدان كثيرة.

ولا تزال السلطات في بعض الدول تتمتع بالحق في حل النقابات؛ كما مُنحت السلطات في بلدان أخرى الحق في رفع الدعاوى أمام المحاكم للمطالبة بحل المنظمات العمالية أو فرض عقوبات إدارية على النقابات، هو الأمر الذي قد يسفر عن التحكم في الموارد الاقتصادية لها. وتفرض بعض الدول حظراً على تشكيل أكثر من نقابة واحدة في الشركة أو المؤسسة؛ كما وضعت دول أخرى قواعد تفصيلية تحكم انتخاب المسؤولين النقابيين، بل تضع بعضها شروطاً يجب توافرها في ممثلي النقابات، مما يحرم هذه المنظمات من إمكانية تنظيم هذه المسائل عن طريق قوانينها أو لوائحها الخاصة.

مدى إمكانية إعمال حقوق العمال وحرية تكوين الجمعيات

توسعت منظمة العمل الدولية في المبادئ التي وضعتها بشأن نطاق ومضمون الحقوق التي تعترف بها اتفاقياتها؛ كما استوعبت النظم القانونية المحلية هذه المبادئ؛ إذ أنشأت الدول نظاماً قضائياً وإدارية لمعالجة الحقوق المرتبطة بالعمل.

وعلى دعاة حقوق الإنسان والمدافعين عن حقوق العمال أن يلجأوا بصفة منتظمة لا إلى المحاكم الوطنية فحسب، وإنما أيضاً إلى الآليات الدولية. وعليهم، بصفة خاصة، أن يفعلوا ما يلي:

- دعم نقابات البلد الذي يعنيه الأمر حتى تبدي تعليقاتها على التقارير التي يجب على الحكومات تقديمها بصورة دورية إلى مكتب العمل الدولي؛
- إدراج التعليقات والمعلومات المتعلقة بحقوق العمال في التقارير البديلة المقدمة إلى اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛
- إنشاء آليات للتعاون مع النقابات لإسداء المشورة إليها بشأن التوثيق والتقدم بالمطالب إلى المحاكم المحلية، وإلى منظمة العمل الدولية، وغيرها من هيئات الإشراف الدولية.

العمال المهاجرون

ازدادت ظاهرة الهجرة بسبب الحاجة إلى الأيدي العاملة الرخيصة التي تعتبر وقوداً للانعاش الاقتصادي في البلدان الغنية، وكذلك بسبب مشكلات البطالة والفقر في البلدان الفقيرة؛ فمعظم البلدان النامية تستخدم تصدير العمال للحصول على العملات الأجنبية التي هي في ميسس الحاجة إليها.

ويتعرض العمال المهاجرون للاستغلال وإهدار حقوقهم الإنسانية؛ فهم لا يتمتعون بصفة عامة بنفس الحقوق السياسية أو الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي يتمتع بها مواطنو البلدان المضيفة؛ وعادة ما

لا تكون الحماية القانونية متاحة لهم؛ والعمال غير الحائزين للوثائق اللازمة أو الذين هم في وضع غير نظامي عرضة بصفة خاصة لإهدار حقوقهم، فهم لا يتمتعون بحماية القانون، ولا بإمكان طلب العون خشية قيام سلطات البلد المضيف بإلقائهم في السجن أو ترحيلهم، أو سجنهم ثم ترحيلهم بعد ذلك.

وعادة ما يقوم العمال المهاجرون بالأعمال المتدنية والصعبة والخطرة؛ والنساء منهم أكثر عرضة للأذى على نحو أكثر من الرجال؛ فالمرأة تعمل بالخدمة المنزلية، وخدمات الترفيه، وتقديم المشروبات في الحانات، وفيما يُسمّى بتجارة الجنس. وكثيراً ما تواجه مشكلة المضايقات الجنسية، والاعتصاب بصفة خاصة. ويزداد تعرض المرأة للإيذاء لأنها كثيراً ما تنزلق أو تُستغل في بعض الأنشطة الإجرامية مثل تجارة المخدرات، والدعارة، وتهريب البضائع المحظورة. وكما يُستخدم أحياناً الإعلان عن فرص للعمل في البلدان الأجنبية كستار لخداع الفقيرات والاتجار بهن.

وكانت منظمة العمل الدولية أول هيئة تصدر صكوك لحماية حقوق العمال المهاجرين؛ ولديها اتفاقيتان رئسيتان في هذا الصدد، هما الاتفاقية رقم 97 لعام 1949 بشأن العمال المهاجرين، والاتفاقية التكميلية بشأن العمال المهاجرين رقم 143 لعام 1975. وتتص الاتفاقية رقم 97 على التزام الدول الأطراف بأن ينص قانونها على كفالة المساواة في المعاملة على قدم المساواة بين العمال المهاجرين بصورة قانونية ومواطنيها؛ فيما تتص اتفاقية الأحكام التكميلية، على ضرورة احترام الدول الأطراف فيها لحقوق الإنسان الأساسية للعمال المهاجرين كافة؛ وأن على تلك الدول أن تتخذ الخطوات اللازمة لمنع الهجرة السرية ووضع حد لأنشطة منظمي تنقلات الأيدي العاملة.

ولقد اهتمت الأمم المتحدة منذ السبعينيات بمشكلة العمال المهاجرين؛ وفي عام 1978 عقد بجنيف أول مؤتمر عالمي للقضاء على العنصرية والتمييز العنصري، وأوصى بأن تقوم الأمم المتحدة بوضع مشروع اتفاقية لحماية حقوق العمال المهاجرين. وأصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة في العام نفسه توصية مماثلة، ثم شكلت في عام 1980 فريقاً عاملاً يُسمح لجميع الدول بالاشتراك فيه لوضع مشروع الاتفاقية المقترحة. وفي عام 1990 انتهى الفريق العامل من مهمة وضع مسودة الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم؛ وقد دخلت الاتفاقية حيز التنفيذ في 1 تموز/يوليه 2003.

تعريف العمال المهاجرين في الاتفاقية

تعرف المادة 2 من الاتفاقية الدولية لحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم؛ العامل المهاجر بأنه "الشخص الذي سيزاول أو يزاول أو ما برح يزاول نشاطاً مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها".

وتعتبر الاتفاقية رائدة في شمولها لبعض فئات العمال المهاجرين التي كانت تعاني من التجاهل في الماضي؛ ومن تلك الفئات:



- "عمال الحدود" الذين يقيمون في دولة مجاورة يعودون إليها يومياً أو مرة واحدة على الأقل في الأسبوع؛
- العمال الموسميون؛
- الملاحون الذين يعملون على سفن مسجلة في دولة ليسوا من رعاياها؛
- العمال على منشآت بحرية تخضع لولاية دولة ليسوا من رعاياها؛
- العمال المتجولون؛
- العمال المستخدمون في مشروع محدد؛
- العمال لحسابهم الخاص.

العمال المهاجرون من الفلبين: حالات مرض ستيفن جونسون

في الفترة بين يوليو/تموز وديسمبر/كانون الأول 1996، أصيب 49 عاملاً فلبينياً، معظمهم من النساء، بمرض خطير في غضون عملهم بشركة فيليبس للصناعات الإلكترونية، في تايوان؛ وانتهى الأمر بستة منهم إلى الوفاة. وكان الجميع قد شهد لهم بأنهم في صحة جيدة وبأنهم يتمتعون بالقدرة على العمل قبل مغادرة الفلبين إلى تايوان.

وفي غضون مدة تتراوح بين أسبوعين وثلاثة أسابيع من وصولهم إلى تايوان بدأوا يعانون من ارتفاع في درجة الحرارة، وإحساس بالضعف العام، وطفح جلدي تحول آخر الأمر إلى بثور؛ وأصبح لون الجلد أسود وحساساً للمس، وكانت نتائج الفحص الطبي المبدئي في تايوان تتراوح بين القول بأنه إسقربوط بسيط واعتباره عدوى فيروسية. ولكن عندما أصبحت حالتهم خطيرة، فضل معظمهم العودة إلى الفلبين؛ فيما انتهى تشخيص جديد لحالاتهم جرى في الفلبين إلى أنهم أصيبوا بمرض "تتاندز ستيفن جونسون"، وهو شكل حاد من أشكال الحساسية التي قد تتسبب فيها العقاقير أو الكيماويات أو العدوى وسوى ذلك من العوامل.

ولم يطلع أحد الدفعة الثانية من العمال الذين ذهبوا للعمل في الشركة نفسها على حدوث ذلك المرض "الغامض" في مكان العمل. وفي عام 1997 فرضت الحكومة الفلبينية حظراً على إرسال العمال الفلبينيين إلى محل العمل المذكور، وأرسلت فريقاً فنياً للتحقق من سبب المرض. وخلص الفريق إلى أن المرض يرجع على الأرجح إلى التعرض أثناء العمل لبعض المواد الكيميائية مثل الفورمالدهيد، والترايكلوروايثيلين، وكبريتات النحاس. ومن ناحية أخرى قال الأطباء التايوانيون إن المرض لا يرجع إلى التعرض للمواد الكيميائية أثناء العمل، ولكنه نتج عن كائن عضوي دقيق يشبه الميكوبلازما مع خصيصة وراثية يُشار إليها بالرمز العلمي HLA-B62، وينفرد بها العمال المهاجرون من الفلبين.

وفي عام 1998 أرسلت الحكومة الفلبينية بعثة أخرى لم تتطرق إلى أسباب المرض، بل انتهت إلى القول بأنها راضية عن التدابير التي اتخذتها الشركة للحيلولة دون تكرار الإصابة بذلك المرض؛ واستندت الحكومة إلى هذا التقرير في رفع الحظر والسماح للعمال الفلبينيين بالعمل في الشركة مرة أخرى. واستند رفع الحظر في المقام الأول إلى حسابات اقتصادية لا إلى صحة العمال وسلامتهم.

وتبين هذه الحالة مدى تعرض العمال المهاجرين للضرر وعدم وجود المؤسسات القادرة على ضمان حقوقهم؛ إذ على الرغم من تدخل الحكومة الفلبينية لم يتمكن العمال من الحصول على التشخيص السليم لمرضهم ولا على تعويضات عما كابده؛ بل إن الحكومة الفلبينية قد رفعت فيما بعد القيود على استخدام الشركات الأجنبية للعمال. ومن ثم فلن يكون للحكومة دور تلعبه في المستقبل في هذه الساحة، وسوف تصبح هجرة العمال أمراً مقصوراً على العلاقة بين العامل وبين صاحب العمل الأجنبي. وهكذا فإن الحكومة تتخلى عن الوفاء بالتزاماتها القانونية في ضمان حقوق مواطنيها.

الحقوق المكرسة في الاتفاقية

خصص القسم الثالث من الاتفاقية (المواد من 8 إلى 32) لتناول الحقوق الأساسية لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم. وتتضمن هذه الحقوق ما يلي: الحق في الحياة، وحظر التعذيب، وحظر الاسترقاق أو العبودية، وحرية الفكر والضمير والدين، وحرية إظهار دين المرء أو عقيدته، وحرية التعبير، وحظر الاعتقال التعسفي، وحظر التدخل دون وجه حق في الحياة الخاصة للفرد، وحظر الحرمان التعسفي من الممتلكات، والحماية من أعمال العنف، والحق في محاكمة عادلة، وحظر تطبيق القوانين الجنائية بأثر رجعي، وحظر مصادرة أو تدمير وثائق الهوية، وحظر الطرد الجماعي، والحق في المشاركة في الأنشطة النقابية، وحق التمتع بما يتمتع به مواطنو الدولة من ضمان اجتماعي، والحق في الرعاية الطبية، وحق طفل العامل المهاجر في اكتساب اسم وجنسية، وفي تلقي التعليم، واحترام الهوية الثقافية للعمال المهاجرين، وحق نقل ممتلكاتهم ومدخراتهم عند انتهاء فترة عملهم.

فيما يعالج القسم الرابع من الاتفاقية (المواد من 36 إلى 56) بعض الحقوق الأخرى للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم. والمواد من 57 إلى 64 في القسم الخامس تتناول بعض الأحكام الخاصة بفئات معينة من العمال المهاجرين وأسرهم. وتتناول المواد الأخيرة بعض الأحكام الخاصة فيما يتعلق بالأحكام الواردة في القسمين الثالث والرابع من الاتفاقية.

مراقبة تنفيذ الاتفاقية

تنص المادة 72 من الاتفاقية على إنشاء لجنة للإشراف على تنفيذ الاتفاقية يتم اختيار أعضائها بالانتخاب من جانب الدول الأطراف. وستتكون من 10 خبراء يمارسون مهامهم في استقلالية ونزاهة، ويزيد هذا العدد بحيث تصبح اللجنة تتشكل من 14 خبيراً عندما يبلغ عدد الدول المصدقة على الاتفاقية 41 دولة.

تلتزم جميع الدول الأطراف في الاتفاقية بتقديم تقرير إلى اللجنة في غضون عام واحد من تاريخ دخول الاتفاقية حيز التنفيذ بالنسبة لها؛ وعليها بعد ذلك أن تقدم تقريراً دورياً كل خمس سنوات، بحيث يتضمن التقرير ما اتخذته الدولة من تدابير تشريعية وقضائية وإدارية وسواها لحماية الحقوق المكرسة في الاتفاقية.

وتتضمن الاتفاقية كذلك نصاً يتيح للجنة تلقي ودراسة شكاوى تدعي فيها دولة طرف أن دولة أخرى لا تقي بالتزاماتها بموجب هذه الاتفاقية. ولا يجوز تلقي مثل هذه الشكاوى والنظر فيها إلا إذا قدمت من قبل دولة طرف تعترف باختصاص اللجنة بهذا الخصوص وأن تكون الدولة المقدم في حقها الشكاوى قد اعترفت أيضاً باختصاص اللجنة في تلقي ودراسة مثل هذه الشكاوى بشأنها. هذا كما أن لأية دولة طرف في هذه الاتفاقية أن تعلن في أي وقت بموجب هذه المادة أنها تعترف باختصاص اللجنة في تلقي ودراسة الشكاوى الواردة من أفراد أو نيابة عن أفراد يخضعون لولايتها ويدعون أن حقوقهم الفردية المقررة بموجب أحكام هذه الاتفاقية قد تعرضت لانتهاك من قبل تلك الدولة الطرف. ولا تتلقى اللجنة أية شكاوى مقدمة تتصل بدولة طرف لم تصدر هذا الإعلان.

عمل الأطفال

من الفئات الأخرى المعرضة للإساءة والاستغلال وإهدار الحقوق في مجال العمل فئة العمال من الأطفال الذين يعملون في ظروف صعبة أو محفوفة بالأخطار. فالى جانب التعرض للأخطار المباشرة على الصحة وغيرها، يتعرض هؤلاء العمال الصغار لإمكانية الإجهاد والتوتر جسدياً وذهنياً وعاطفياً في

الأجل الطويل. فالعمال من الأطفال قد يواجهون سن البلوغ مع سيادة الأمية والبطالة؛ وعلى الرغم من شتى هذه المشكلات فإن عمل الأطفال ما زال منتشرًا على نطاق واسع.

وتقر المادة 32 من اتفاقية حقوق الطفل بأن من حق الطفل أن يتمتع بالحماية من مزاولته "أي عمل يرجح أن يكون خطيراً أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضاراً بصحة الطفل أو بنموه البدني، أو العقلي، أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي". وتطلب من الدول وضع القواعد الخاصة بتحديد "عمر أدنى" للالتحاق بالعمل، ووضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه.



وقد اعتمدت منظمة العمل الدولية عدة اتفاقيات بشأن عمالة

الأطفال، وأحدث هذه الاتفاقيات وأبعدها تأثيراً هي الاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمالة الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها؛ والتي دخلت حيز النفاذ في 19 نوفمبر/تشرين الثاني 2000. وتلتزم الدول الأطراف فيها باتخاذ التدابير الفورية والفعالة لضمان حظر أسوأ صور عمل الأطفال والقضاء عليها على وجه السرعة. وتتضمن أسوأ صور عمل الأطفال الواردة في المادة 3 من الاتفاقية ما يلي:

- (أ) كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق. كبيع الأطفال والاتجار بهم وعبودية الدين والقنانة والعمل القسري أو الإجباري. بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في النزاعات مسلحة؛
- (ب) استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة، أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية؛
- (ج) استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة، ولا سيما إنتاج المخدرات بالشكل الذي حدد في المعاهدات الدولية ذات الصلة والاتجار بها؛
- (د) الأعمال التي يرجح أن تؤدي، بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاول فيها، إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.

هذا، وينبغي عند تحديد أنواع العمل المشار إليها في الفقرة (د) من المادة 3 من الاتفاقية – السابق إيراد نصها - أن يولي الاعتبار لأمر من بينها:

- الأعمال التي تعرّض الأطفال للاستغلال البدني أو النفسي أو الجنسي؛
- الأعمال التي تزاول في باطن الأرض، أو تحت المياه أو على ارتفاعات خطيرة أو في أماكن محصورة؛

- الأعمال التي تستخدم فيها آلات ومعدات وأدوات خطرة، أو التي تستلزم مناولة أو نقل أحمال ثقيلة يدوياً؛
- الأعمال التي تزاول في بيئة غير صحية يمكن أن تعرض الأطفال، على سبيل المثال، يمكن أن يتعرض الأطفال في إلى مواد أو عوامل أو عمليات خطرة، أو لدرجات حرارة أو مستويات ضوضاء أو اهتزازات ضارة بصحتهم؛
- الأعمال التي تزاول في ظروف بالغة الصعوبة كالعامل لساعات طويلة مثلاً أو أثناء الليل، أو العمل الذي يحتفظ فيه بالطفل في مكان صاحب العمل دون سبب معقول. (14)

تغيير أنماط العمل

ظهرت في الثمانينيات أشكال جديدة لتنظيم الإنتاج وأنماط استثمار عالمية جديدة، أدت إلى تغيير نمط العمل ومعناه؛ ففي العقدين الأخيرين كانت معظم فرص العمل الجديدة في البلدان المتقدمة ذات طابع "عَرَضِي" مما كان يمثل تحولاً عن أنماط العمل الخاضع للنظم واللوائح والأنساق النقابية. وقد عملت معظم حكومات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي على رفع القيود التنظيمية عن الوسائل الاجتماعية للإنتاج وخصخصتها، مما أدى إلى زيادة اعتماد شركات القطاعين الخاص والعام على

جمعية "دينش" التعاونية للسجائر الملفوفة يدوياً

كانت بداية هذه الجمعية التعاونية، التي تُسمى "تعاونية دينش بيدي" (ومعنى "بيدي" السجارة الملفوفة يدوياً) في عام 1968 في ولاية كيرالا الهندية، وذلك عندما ترك الوسطاء التجاريون في القطاع الخاص تلك المقاطعة بعد صدور "قانون عمال البيدي والسجائر" عام 1966، وهو القانون الذي ساوى في حقوق العمالة بين عمال "البيدي" المنزليين وعمال "البيدي" في المصانع. وارتفعت تكاليف تشغيل العمال المنزليين، وترك أصحاب العمل في القطاع الخاص ذلك العمل، مما أضر بالبطالة لنحو 12000 عامل من عمال المنازل.

وتصدت حكومة الولاية لذلك الوضع بتنظيم العمال في سلسلة من تعاونيات المنتجين، وتقديم القروض إلى العمال لشراء الأسهم والمواد الخام. وكان عدد أعضاء التعاونيات لا يزيد على 3000 في عام 1968؛ ولم يحل عام 1983 حتى كان هذا العدد قد بلغ 30 ألفاً.

وكان العاملون في هذه التعاونيات يتقاضون أجوراً منصفة، ويتمتع النساء منهم بأجازات وضع، والتأمينات الجماعية، وبدلات التقاعد. وكانت التعاونيات بصفة عامة صورة للنجاح الساحق، ورأى الأفراد أن التجربة جديرة بالتكرار في مناطق عديدة من الهند.

"ولكن التكرار الذي بدأته حكومات الولايات كان أصعب كثيراً؛ إذ كان سر نجاح تعاونيات "دينش بيدي" يكمن، إلى جانب الخصائص المحلية للعمال وللسوق، في قوة الحركة النقابية في ولاية كيرالا؛ ذلك في أن النقابات قامت بمراقبة تنفيذ "قانون عمال البيدي والسجائر" تنفيذاً صارماً، مما دفع منتجي القطاع الخاص إلى مغادرة المنطقة، بحيث أصبحت السوق برمتها في أيدي العمال.

أما في المناطق التي لا توجد فيها نقابات، فقد استمر القطاع الخاص في عمله، وكان يستند في ذلك إلى العمال العاملين في الخفاء، فتمكن من التفوق في المنافسة مع التعاونيات التي كانت تدفع أجوراً منصفة ولا تتهرب من الضرائب". (17)

المقاولين من الباطن؛ والمعروف أن الحقوق والمزايا القانونية التي يتمتع بها العاملون في وحدات المقاولات من الباطن تقل بكثير عما يتمتع به سواهم.

هل يعني طابع المرونة المذكور أنه يمكن أن يكون بديلاً عن التخطيط البيروقراطي، أو أنه سوف يتيح قدراً أكبر من التحكم الديمقراطي في العمل والاستهلاك؟ أم تراه لا يعدو أن يكون حيلة ترمي إلى انتزاع المزيد من قوة العمل المستضعفة ذات الأجور الهزيلة؟ وهناك خلاف كبير أيضاً حول مجرد وضع تعريفات لهذه التحولات في الاستثمار والإنتاج والتوزيع والتوزيع وأماكن وجود الصناعات. هل بدأ الابتعاد بصورة قاطعة عن نظام "فورد" للإنتاج بالجملة والتحول الحاسم إلى نظام اقتصادي جديد؟ هل دخلنا عصر "ما بعد فورد" أو عصر "التخصص المرن" الذي يسمح بإنتاج منتجات متخصصة تنتفع بالتكنولوجيات الجديدة على أيدي عمال في الوحدات اللامركزية؟ أم ترانا لا نشهد في الواقع إلا نمطاً زادت درجة الخلط والمزج فيه، أي تجميعاً جديداً لهياكل العمالة التي قد يأخذ أصحاب العمل فيها. بمبدأ المرونة أو بمبدأ التقنين وفقاً لطبيعة المنتجات؟ وفي خضم هذه المساجلة التي لم تُحسم، يبرز الانقسام بوضوح وجلاء في نمط تنظيم العمل في عدد كبير من البلدان الغنية، كما تبرز اتجاهات مماثلة في بعض الدول التي لحقت بالعالم الصناعي مؤخراً.⁽¹⁵⁾

منظمات العاملين في الأعمال غير المرئية

تطلق صفة العاملين بأعمال غير مرئية على العمال في القطاعات غير الخاضعة للنظم واللوائح، لأنهم يعملون في عزلة، وفي أماكن عمل متفرقة يُستخدَم فيها العمال بأجور منخفضة وفي أحوال غير صحية، وفي وحدات منزلية؛ أي أنهم لا يستفيدون من قوانين العمل، ولا تتوافر لهم هوية جماعية تمكنهم من التمتع بالحماية، حتى ولو صدرت القوانين التي تحميهم. وقد أصدرت بعض البلدان، على سبيل المثال، قوانين خاصة بالعاملين في المنازل، ونشرت منظمة العمل الدولية في عام 1990 كتيباً عنوانه "موجز شروط العمل للعامل المنزليين"⁽¹⁶⁾ وهو يتضمن معلومات بشأن مختلف التشريعات الخاصة بهذا الموضوع والصادرة في شتى البلدان.

إذ على سبيل المثال؛ يقضي القانون في بيرو بالألا تقل أجور العاملين المنزليين عن الأجور التي تدفع مقابل العمل نفسه في المصنع أو الورشة. هذا ويستند تحديد أجور العاملين المنزليين في الجمهورية الدومينيكية إلى معدلات الأجور التي يتقاضاها كل من يقوم بالعمل نفسه. أما في الهند فإن قانون التأمين لا ينطبق على العاملين المنزليين. ولا بد إذن من التنسيق بين القوانين التي توفر الحماية للعاملين المنزليين؛ ومع ذلك فإن تلك القوانين لن تُنفَّذ إلا حين تصبح للعمال منظمات قادرة على ضمان تنفيذها. والمعتاد أن يتخذ تنظيم العمال "العرضيين" أو العمال المنزليين شكل الجمعيات التعاونية، أو منظمات الجهود الذاتية.

المؤلفان: كتب هذه الوحدة رولف كونرمان (الجزء الخاص بحقوق في العمل) وألبرتو غوميز (الجزء المتعلق بحقوق العمال)

الهوامش

- (1) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 122 بشأن سياسة العمالة لسنة 1964؛ دخلت حيز النفاذ في 15 يوليو/تموز 1966.
- (2) الميثاق الاجتماعي الأوربي، دخل حيز النفاذ في 26 فبراير/شباط 1965. وعدل في 1996، ليدخل بصيغته المعدلة حيز النفاذ في 7 يناير/كانون الثاني 1999. لمراجعة نص الميثاق في صيغته المعدلة انظر: بسيوني، محمد شريف، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، المجلد الثاني: الوثائق الاقليمية، القاهرة، دار الشروق، 2004، ص 143-169.
- (3) العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر 1966، تاريخ بدء النفاذ: 3 كانون الثاني/يناير 1976، وفقا لأحكام المادة 27. لمراجعة نص العهد انظر ملحق الوحدة رقم 3 من الدليل الذي بين أيدينا.
- (4) الميثاق الاجتماعي الأوربي، بسيوني، محمد شريف، المصدر السابق، المجلد الثاني، ص 143-169.
- (5) Kathyayini Chamraj, "A Campaign against Oppression," The Hindu, 19 October 1997.
- (6) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 بشأن اتفاقية العمل الجبري لسنة 1930؛ دخلت حيز النفاذ في 1 مايو/ايار 1932. واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 105 بشأن إلغاء العمل الجبري لسنة 1957؛ دخلت حيز النفاذ في يونيو/حزيران 1959.
- (7) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 131 بشأن اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور لسنة 1970؛ دخلت حيز النفاذ في 22 ابريل/نيسان 1972. واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 99 بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الزراعة)؛ دخلت حيز النفاذ في 23 أغسطس/آب 1953.
- (8) تستند دراسة الحالة هذه على بيان صحفي صادر عن برنامج البيئة بجمعية التنمية البيئية والصحية ومركز جابي للحقوق البيئية بتاريخ 22 يناير/كانون الثاني 2003 وكذلك كراسة تتضمن نص الحكم لمركز جابي للحقوق البيئية.
- (9) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 1 بشأن ساعات العمل (الصناعة) لسنة 1919، دخلت حيز النفاذ في 13 يونيو/حزيران 1921.
- (10) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 30 بشأن اتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب) لسنة 1930، دخلت حيز النفاذ في 29 أغسطس/آب 1933.
- (11) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة 1948، دخلت حيز النفاذ في 4 يوليو/تموز 1950. واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 بشأن اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لسنة 1949؛ دخلت حيز النفاذ في 18 يوليو/تموز 1951.
- (12) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور لسنة 1951؛ دخلت حيز النفاذ في 13 مايو/ايار 1953.
- (13) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة لسنة 1958، دخلت حيز النفاذ في 25 يونيو/حزيران 1958.
- (14) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 بشأن أسوأ عمل الأطفال لسنة 1999؛ دخلت حيز النفاذ في 19 نوفمبر/تشرين الثاني 2000.
- (15) Sheila Rowbotham and Swasti Mitter, Dignity and Daily Bread: New forms of economic organising among poor women in the Third World and the First (New York: Routledge, 1994), 14.
- (16) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 177 بشأن العمل في المنزل لسنة 1996؛ دخلت حيز النفاذ في 22 أبريل/نيسان 2000.
- (17) Swasti Mitter, "On Organising Women in Casualised Work: A global overview," in Rowbotham and Mitter, op.cit., 32.