

منظمة العمل العربية

الدورة التدريبية للكوادر المعنية بمعايير العمل العربية

لدى أطراف الإنتاج الثلاثة

بالمملكة الأردنية الهاشمية

ورقة عمل

دور معايير العمل في توفير الحماية الاجتماعية

والحقوق الأساسية للعاملين

من إعداد السيد محمد كشو

خبير في تشريعات وعلاقات العمل

عمّان 3-4 أكتوبر 2015

المحتوى

1- الأهداف من معايير العمل العربية والدولية

1-1 الحماية الاجتماعية للعاملين

2-1 أهداف أخرى

2- مفهوم الحقوق الأساسية في العمل

1-2 إعلان منظمة العمل الدولية لسنة 1998

2-2 التصديقات العربية على الاتفاقيات الأساسية

3- الحقوق الأساسية في معايير العمل الدولية

1-3 الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية

2-3 القضاء على جميع أشكال العمل الجبري

3-3 القضاء على عمل الأطفال

4-3 القضاء على التمييز في العمل

4- الحقوق الأساسية في معايير العمل العربية

1-4 الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية

2-4 القضاء على جميع أشكال العمل الجبري

3-4 القضاء على عمل الأطفال

4-4 القضاء على التمييز في العمل

مرفقات

مرفق رقم 1: جدول تصديقات الدول العربية على اتفاقيات العمل العربية

مرفق رقم 2: جدول تصديقات الدول العربية على اتفاقيات العمل الدولية

المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل

1- الأهداف من معايير العمل العربية والدولية

1.1- الحماية الاجتماعية للعاملين

يعتبر النشاط المعياري من أهم نشاطات منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية منذ إنشائهما.

ويتمثل هذا النشاط في وضع معايير أو مستويات عمل في نطاق أدوات قانونية يعتمدها أطراف الإنتاج الثلاثة على الصعيد العالمي في مؤتمر العمل الدولي (معايير العمل الدولية) أو على المستوى الإقليمي العربي في مؤتمر العمل العربي (معايير العمل العربية).

وتأخذ هذه الأدوات صيغة اتفاقية تلتزم بها الدول التي تصدق عليها أو توصية (مكملة لاتفاقية أو منفردة) تسترشد بها الدول الأعضاء وتستوحي منها تشريعاتها.

وتهدف معايير العمل الدولية أو العربية أساسا إلى توفير الحماية الاجتماعية للعاملين وتأمين شروط وظروف عمل مناسبة وعادلة تتيح ما يصبو إليه كل العاملين أو الباحثين عن عمل وهو ما أصبح يطلق عليه في السنوات الأخيرة "العمل اللائق" Decent work.

وتشمل الحماية الاجتماعية مختلف مراحل الحياة المهنية: التأهيل للعمل، الاستخدام، شروط وظروف العمل، ما بعد العمل (التقاعد والتأمينات الاجتماعية).

وقد تناولت معايير العمل الدولية والعربية تقريبا كافة شروط وظروف العمل: السن الأدنى للعمل، ساعات العمل، الإجازات، الأجر الأدنى، الصحة والسلامة المهنية، إلخ.

وهناك معايير عامة تهتم كافة العاملين ومعايير خاصة لقطاعات معينة (الصناعة والتجارة، الزراعة، الموانئ، النقل البري، البناء والتشييد، العمل في البحر، المخازن، إلخ) أو لفئات معينة من العمال (الأطفال، المرأة، المعوقون، كبار السن، المزارعون، البحارة والصيادون، العمال المنزليون، العمال المهاجرون، إلخ).

➤ عدد الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن المنظمتين:

- معايير العمل الدولية: 189 اتفاقية، 204 توصية، 6 بروتوكول أي ما مجموعه 399 أداة قانونية تشكل ما يطلق عليه "القانون الدولي للعمل" علما أن العديد من الاتفاقيات والتوصيات لم تعد سارية المفعول بعد أن صارت بالية أو تم استبدالها

بأدوات أخرى حديثة مواكبة للتطورات الحاصلة على امتداد ما يقارب قرن كامل منذ إنشاء منظمة العمل الدولية سنة 1919.

آخر الأدوات المعتمدة: الاتفاقية رقم 189 لسنة 2011 بشأن العمال المنزليين، والتوصية رقم 204 لسنة 2015 بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم.

• معايير العمل العربية: 19 اتفاقية و9 توصيات أي ما مجموعه 28 أداة قانونية، مع الإشارة إلى الصبغة الشمولية للاتفاقية رقم 1 وللاتفاقية المعدلة لها رقم 6 بشأن مستويات العمل (بمثابة قانون عمل عربي) وإلى أن الاتفاقيتين رقم 1 ورقم 2 قد سبقتا مباشرة منظمة العمل العربية لنشاطها.

آخر الأدوات المعتمدة: الاتفاقية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش العمل والتوصية رقم 9 لعام 2014 بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع غير المنظم.

2.1- أهداف أخرى

أ- الأهداف الاقتصادية

الحجة الاقتصادية القائمة على "المنافسة الدولية" كانت من أقدم وأقوى الحجج التي ارتكزت عليها الحركة المنادية بالتشريع الدولي للعمل وأفضت لقيام منظمة العمل الدولية.

ونلمس ذلك في ديباجة دستور المنظمة: "لما كان في تخلف أية أمة عن اعتماد ظروف عمل انسانية عقبه تعطل جهود غيرها من الأمم الراغبة في تحسين أحوال العمال داخل بلدانها."

فالمعايير إذن تهدف إلى إيجاد نوع من المساواة في تحمل الأعباء الاجتماعية في الدول المتنافسة اقتصاديا وتجاريا (المنافسة الشريفة).

ب- المساهمة في إرساء السلم الاجتماعي

الظلم الاجتماعي يهدد السلم في العالم وإنه بمحاربة هذا الظلم فإن منظمة العمل الدولية تخدم قضية السلم.

نقرأ في ديباجة دستور المنظمة: "لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي ودائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية".

ج- التكامل والاندماج الاقليمي

من خلال وثائق تأسيس منظمة العمل العربية (الميثاق العربي للعمل ودستور المنظمة) نرى أنّ المنظمة تأسست وغايتها الأساسية تتمثل في توحيد أو تماثل التشريعات العمالية وشروط وظروف العمل في الدول العربية كلما أمكن ذلك، وكذلك ضمان مستوى متماثل من العدالة الاجتماعية وتوفير بيئة ملائمة لتنقل الأيدي العاملة العربية بين الدول العربية في اتجاه إرساء دعائم سوق عربية مشتركة.

ونلمس بكل وضوح هذا التوجه القومي العربي في معايير العمل العربية وخاصة في الاتفاقيات الأولى: الاتفاقية رقم 1 ثم الاتفاقية المعدلة لها رقم 6 بشأن مستويات العمل (عبارة عن قانون عمل عربي موحد)، الاتفاقية رقم 2 ثم الاتفاقية المعدلة لها رقم 4 بشأن تنقل الأيدي العاملة (مساواة العمال العرب الوافدين مع العمال المواطنين)، الاتفاقية رقم 3 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية.

على سبيل المثال نقرأ في ديباجة الاتفاقية رقم 1 "ومسايرة لما اتجهت إليه المادة الرابعة من الميثاق العربي للعمل... بشأن العمل على بلوغ مستويات متماثلة في تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية فإن الأطراف المتعاقدة تقرر، مدفوعة بشعور العدالة الإنسانية والغيرة القومية الموافقة على الاتفاقية الآتي نصّها".

في ديباجة الاتفاقية رقم 2: "لما كانت في سعيها وراء تحقيق الوحدة الشاملة حريصة على أن تجعل من الوطن العربي وحدة اجتماعية واقتصادية متكاملة، وكان ضمان حرية تنقل الأيدي العاملة في الوطن العربي حافزا للنشاط الاقتصادي، وعونا على تحقيق العمالة الكاملة".

ونلاحظ أنّ مفاهيم "العدالة الاجتماعية" و"المبادئ والحقوق الأساسية في العمل" كانت حاضرة وبقوة في طليعة أهداف معايير العمل العربية منذ البداية.

ونذكر في هذا الصدد على سبيل المثال ما جاء في ديباجة الاتفاقية رقم 1 "ولما كانت مراعاة الدولة للمبادئ الإنسانية للعمل هي المنطلق على الطريق الأول إلى تحسين أحوال العمل داخل الوطن العربي،

ونظرا لأنّ المرغوب فيه تقرير بعض المستويات الأساسية المتعارف عليها دوليا في تشريعات العمل في الدول العربية، مع النهوض بها إلى مرتبة أفضل لبلوغ الأهداف سالفة الذكر".

ونذكر كذلك ما جاء في ديباجة الاتفاقية رقم 3: "لما كانت العدالة الاجتماعية تعتبر هدفا أساسيا من الأهداف التي تسعى لتحقيقها الدول العربية،

ولما كانت التأمينات الاجتماعية هي الدعامة الأساسية لتحقيق هذه العدالة وتوفيرها لشعوب هذه الدول.

2- مفهوم الحقوق الأساسية في العمل

2-1- إعلان منظمة العمل الدولية لسنة 1998

هذا الإعلان اعتمده مؤتمر العمل الدولي في الدورة 86 يوم 18 جوان 1998.

وقد كان لي شرف المساهمة في الأعمال التمهيدية للإعلان من خلال مشاركتي بمجلس إدارة منظمة العمل الدولية والفريق المنبثق عنه حول الأبعاد الاجتماعية للعولمة وذلك كممثل للحكومة التونسية (1990 – 1996) وكمنسّق للمجموعة الإفريقية بالمجلس.

• أهداف الإعلان :

جاء الإعلان كردّ على التحديات التي برزت نتيجة لعولمة الاقتصاد وتحرير التجارة وكحلّ توفيق بين موقف الدول الصناعية المتمثل في ربط التجارة الدولية بالالتزام بمعايير العمل الدولية (البند الاجتماعي في اتفاقات التجارة *la clause sociale*) وإسناد مهمة مراقبة هذه المعايير للمنظمة العالمية للتجارة وبين موقف الدول النامية الراض لهذا الربط والداعي للمحافظة على امتيازاتها النسبية ومراعاة للتباين في الأوضاع والإمكانيات ما بين البلدان.

• توجهات الإعلان :

- التزام كافة الدول الأعضاء بمنظمة العمل الدولية باحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بقطع النظر إن كانت مصدّقة أو غير مصدّقة على الاتفاقيات المتضمنة لهذه الحقوق (الالتزام بموجب انضمامها للمنظمة وارتباطها بالدستور).

- عدم استخدام معايير العمل لغايات تجارية حمائية.

- التأكيد على اختصاص منظمة العمل الدولية بوضع ومتابعة تطبيق معايير العمل الدولية ومساعدة الدول الأعضاء في الغرض .

• متابعة الإعلان :

نصّ الإعلان على آلية متابعة ترويجية بهدف تشجيع جهود الدول الأعضاء لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وهي تتضمن شقين :

- متابعة سنوية للاتفاقيات الأساسية غير المصدّقة : إجراء استعراض سنوي من قبل مجلس الإدارة للجهود التي تبذلها الدول التي لم تصدّق بعد على جميع الاتفاقيات الأساسية.

- التقرير العالمي : قيام المدير العام بإعداد تقرير يقدّم صورة شاملة عن التقدم الحاصل بالنسبة لكل فئة من فئات المبادئ والحقوق الأساسية ويكون بمثابة أساس لتقييم فعالية المساعدة التي تقدّمها المنظمة للدول الأعضاء ولتحديد الأولويات لخطط وبرامج التعاون التقني في الفترة اللاحقة.

التقرير العالمي كان في السنوات الأولى بعد إعلان 1998 يصدر سنويا ويغطي في كل سنة بالتداول فئة واحدة من الفئات الأربعة للمبادئ والحقوق الأساسية.

ولكن في سنة 2010 تم تعديل هذا النظام للتنسيق مع نظام متابعة إعلان المنظمة لسنة 2008 بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة وأصبح التقرير العالمي يصدر مرة كل 4 سنوات ويغطي الفئات الأربعة للمبادئ والحقوق الأساسية معا وهذا التقرير يصدر في نفس الوقت في نطاق متابعة إعلان 2008 أي أنه يدخل في سلسلة المناقشات المتكررة. وبدأ العمل بهذا التنظيم الجديد بداية من سنة 2012 حيث كان التقرير حول المبادئ والحقوق الأساسية معروضا على المؤتمر بموجب إعلان 1998 وإعلان 2008 في آن واحد وكان موضوع " مناقشة متكررة " .

2.2 – التصديقات العربية على الاتفاقيات الأساسية

هناك أربع فئات من الحقوق الأساسية في العمل نصّ عليها إعلان 1998 وكل فئة تغطيها اتفاقيتان بحيث يكون مجموع " الاتفاقيات الأساسية " ثمانية :

- الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية (الاتفاقيتان 87 و98)
- القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي (الاتفاقيتان 29 و105)
- القضاء الفعلي على عمل الأطفال (الاتفاقيتان 138 و182)
- القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة (الاتفاقيتان 100 و111)

➤ التصديقات الدولية :

أفضت الحملات الترويجية الواسعة التي قامت بها المنظمة منذ صدور الإعلان إلى انخراط واسع في الاتفاقيات الأساسية الثمانية مع تفاوت بسيط في ما بينها:

- أكثر الاتفاقيات تصديقات (التزام شبه كلي): الاتفاقيتان 29 و182 بـ177 تصديق من مجموع 186 دولة عضو بالمنظمة

- في مرتبة ثانية: على التوالي الاتفاقية 105 (174 تصديق)، الاتفاقية 111 (172 تصديق)، الاتفاقية 100 (171 تصديق)
- في مرتبة ثالثة: الاتفاقية 138 (166 تصديق)، الاتفاقية 98 (163 تصديق)، الاتفاقية 87 (152 تصديق).

➤ التصديقات العربية:

- 8 دول عربية صادقت على كافة الاتفاقيات الأساسية: تونس، الجزائر، جيبوتي، سوريا، ليبيا، مصر، موريتانيا، اليمن.
- 10 دول صادقت على ما بين 7 و5 اتفاقيات: 7 (الأردن، السودان، العراق، الكويت، لبنان، المغرب)، 6 (الإمارات)، 5 (البحرين، السعودية، قطر)
- دولتان صادقتا على عدد قليل من الاتفاقيات: عُمان (4) والصومال (3)
- ترتيب الاتفاقيات من حيث تصديقات الدول العربية:
- الاتفاقيتان 29 و105: كل الدول العربية صادقت عليهما
- الاتفاقيتان 111 و 182 (19 دولة)، الاتفاقية 138 (18 دولة)، الاتفاقية 100 (15 دولة)، الاتفاقية 98 (14 دولة)، وأخيرا الاتفاقية 87 (9 دول فقط).

3- الحقوق الأساسية في معايير العمل الدولية

1.3- الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية

أ- الاتفاقية 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم (1948)

* المبدأ العام:

حق العمال وأصحاب العمل في أن يمارسوا بحرية ودون تمييز تنظيم أنفسهم للنهوض بمصالحهم وللدفاع عنها

* أهم الأحكام:

- للعمال ولأصحاب العمل دون أي تمييز الحق، دون ترخيص سابق، في تكوين منظمات يختارونها وكذلك الحق في الانضمام إليها من أجل النهوض بمصالحهم والدفاع عنها.
- لمنظمات العمال ولمنظمات أصحاب العمل الحق في وضع نظمها الأساسية ولوائحها وفي انتخاب ممثليها بحرية كاملة وفي تنظيم إدارتها ونشاطها وفي إعداد

برامج عملها. وعلى السلطات العامة أن تمتنع من أي تدخّل من شأنه تقييد هذا الحق أو إعاقة ممارسته المشروعة ولا يجوز للسلطة الإدارية حل هذه المنظمات أو وقف نشاطها.

- من حق هذه المنظمات تكوين اتحادات واتحادات عامة وحق الانضمام إليها وتمتع هذه الاتحادات بنفس الحقوق والضمانات، ولها كذلك الحق في الانضمام إلى منظمات دولية.

- لا يخضع اكتساب هذه المنظمات للشخصية الاعتبارية لأيّ شروط مقيّدة.
- يحترم العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم قانون البلد في ممارسة الحقوق المنصوص عليها بالاتفاقية ولا يجوز للتشريع الوطني المساس بالضمانات الواردة بالاتفاقية.

- يحدد التشريع الوطني مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها بالاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة.

ب- الاتفاقية 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية (1949)

* المبدأ العام:

حماية العمال الذين يمارسون حق التنظيم، وعدم التدخل بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وتشجيع المفاوضة الجماعية الاختيارية

* أهم الأحكام :

- يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي، وتشمل الحماية بوجه خاص جعل تشغيل عامل مشروطا بعدم انتمائه إلى نقابة أو تخليه من عضوية نقابة وتسريح عامل أو الإساءة إليه بسبب انضمامه إلى نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج أوقات العمل.

- تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بالحماية من التدخل في شؤون بعضها البعض.

- تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتنظيم واستخدام المفاوضات الاختيارية بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال بغية تنظيم أحكام وشروط العمل باتفاقات جماعية.

- يحدد التشريع الوطني مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة . ولا تتناول الاتفاقية وضع الموظفين الحكوميين.

2.3- القضاء على جميع أشكال العمل الجبري

أ- الاتفاقية 29 بشأن العمل الجبري (1930)

* **المبدأ العام:** حظر العمل الجبري أو الإلزامي
* **أهم الأحكام:**

- تلتزم الدولة بحظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله حظرا تاما في أقرب وقت ممكن.
- تعرّف الاتفاقية العمل الجبري أو الإلزامي بكونه: "كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأيّ عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره"
- لا تنطبق الاتفاقية على 5 أنواع من العمل الإلزامي: الخدمة العسكرية الإلزامية، الأعمال التي تمثل جزءا من الواجبات المدنية الطبيعية للمواطنين، الأعمال التي تفرض كعقوبة جنائية، الأعمال التي تفرض في حالات الطوارئ، الخدمات الاجتماعية البسيطة لتحقيق نفع مباشر للمجتمع.
- عقوبات رادعة ومنقّذة بكل دقة تسلط على من يفرض عملا جبريا أو إلزاميا غير مشروع.

ب- الاتفاقية 105 بشأن إلغاء العمل الجبري (1957)

* **المبدأ العام:** حظر اللجوء إلى العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله لبعض الأغراض.

* **أهم الأحكام:**

- تتعهد الدولة بحظر العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله في 5 حالات محددة هي:
- 1- كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي، أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية معيّنة أو آراء تتعارض مذهبيا مع النظام السياسي أو الاجتماعي أو الاقتصادي القائم.
- 2- كأسلوب لتعبئة الأيدي العاملة أو لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية.
- 3- كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة لأغراض التنمية الاقتصادية.
- 4- كعقاب على المشاركة في إضرابات.
- 5- كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني.
- تتعهد الدولة باتخاذ تدابير فعالة لضمان الإلغاء الفوري والكامل للعمل الجبري في الحالات سابقة الذكر .

3.3- القضاء على عمل الأطفال

أ- الاتفاقية 138 بشأن السن الأدنى للعمل (1973)

* **المبدأ العام:** القضاء فعلياً على عمل الأطفال وربط الحد الأدنى لسن العمل بانتهاء مرحلة التعليم الإلزامي على أن لا تقلّ مبدئياً عن 15 سنة

* **أهم الأحكام:**

- تتعهد الدولة بإتباع سياسة وطنية ترمي إلى القضاء فعلياً على عمل الأطفال وإلى رفع الحد الأدنى لسن العمل بصورة تدريجية إلى مستوى يسمح للطفل بالنمو البدني والذهني.
- الحد الأدنى للسن يجب أن لا يكون دون سن إنهاء التعليم الإلزامي، وألا يقل على أية حال عن 15 سنة، ويمكن أن تكون هذه السن في البلدان النامية 14 سنة كمرحلة أولى.
- يجب أن لا يقلّ الحد الأدنى للسن عن 18 سنة بالنسبة لأنواع العمل التي يمكن أن تؤثر على الصحة أو السلامة أو الأخلاق.
- لا تنطبق الاتفاقية على العمل الذي يؤديه الأطفال في مؤسسات التعليم العام أو المهني أو التقني وفي مؤسسات التدريب الأخرى.
- يجوز السماح للأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 13 و 15 سنة - أو لمن بلغوا 15 سنة على الأقل ولكنهم لم ينهوا بعد تعليمهم الإلزامي - بأداء أعمال خفيفة من أنواع معينة وبشروط يجب تحديدها.
- يجوز السماح بإعفاءات من الحظر لأغراض منها المشاركة في حفلات فنية وذلك بترخيص تمنح كل حالة على حدة.

ب- الاتفاقية 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال (1999)

* **المبدأ العام:** حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال

* **أهم الأحكام:**

- تتخذ الدولة بسرعة ودون إبطاء تدابير فورية وفعالة تكفل حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها وتشمل الاتفاقية جميع الأشخاص دون سن الثامنة عشرة.
- تحدد الاتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال في الحالات التالية:

- 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 صراعات مسلحة.
- استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية.
- استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة ولا سيما إنتاج المخدرات والاتجار بها.
- الأعمال التي يربح أن تؤدي إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.
- تقوم الدولة بوضع وتنفيذ برامج عمل من أجل القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال.
- تتخذ الدولة تدابير فعالة ومحددة زمنياً من أجل الحيلولة دون انخراط الأطفال في أسوأ أشكال عمل الأطفال وتوفير المساعدة الضرورية لانتشال الأطفال من أسوأ أشكال عمل الأطفال وإعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعياً وضمان حصول جميع الأطفال المنتشليين على التعليم المجاني الأساسي وعلى التدريب المهني وتحديد الأطفال المعرضين بشكل خاص للمخاطر وأخذ الوضع الخاص للفتيات بعين الاعتبار.

4.3- القضاء على التمييز في العمل

أ- الاتفاقية 100 بشأن المساواة في الأجور (1951)

- * **المبدأ العام:** المساواة في الأجر بين الرجال والنساء عند تساوي قيمة العمل
- * **أهم الأحكام:**
- تشجع الدولة ضمان تطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء عند تساوي قيمة العمل.
- يشمل مصطلح "أجر" وفقاً للاتفاقية الأجر الأساسي وجميع التعويضات الأخرى
- نقدية أو عينية - التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة

مقابل استخدامه، وتشير عبارة "مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية" إلى معدلات الأجور المحددة دون تمييز قائم على الجنس.

ب- الاتفاقية 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة (1958)

* **المبدأ العام:** تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في مجال الاستخدام والمهنة

* **أهم الأحكام:**

- تتعهد الدولة بوضع وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال.
- تعرّف الاتفاقية "التمييز" بأنه كل تفرقة أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي أو أي دافع آخر تحدده الدولة العضو ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة.

ويشمل مجال تطبيق الاتفاقية إمكانية الحصول على العمل والالتحاق بمختلف المهن وشروط وظروف العمل وفرص الحصول على التدريب المهني.

- على الدولة إلغاء أي حكم تشريعي أو إداري لا يتفق مع السياسة المذكورة، وإصدار القوانين وتشجيع برامج التعليم التي تعزز تقبل وتطبيق السياسة الوطنية.
- لا يعتبر من قبيل التمييز أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل على أساس مؤهلات يفتضيها شغل وظيفة معينة وكذلك تدابير الحماية أو المساعدة للأشخاص الذين لهم احتياجات خاصة.

4- الحقوق الأساسية في معايير العمل العربية

1.4- الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية

بدأ اعتماد معايير العمل العربية قبل ولادة منظمة العمل العربية ذاتها حيث أقرّ مجلس وزراء العمل العرب في سنة 1966 الاتفاقية رقم 1 بشأن مستويات العمل. وقد تضمنت

هذه الاتفاقية أحكاما شاملة خصّصت عدّة مواد منها للحرية النقابية وحق التنظيم ونسجت على منوالها الاتفاقية المعدلة لها رقم 6 لعام 1976 (المواد 76 إلى 84 بكل منهما).

لكن معايير العمل العربية لم تقف عند هاتين الاتفاقيتين بل أفردت موضوع الحرية النقابية باتفاقية خاصة (الاتفاقية رقم 8 لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية) وكذلك موضوع المفاوضة الجماعية (الاتفاقية رقم 11 لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية). وجاءت معايير العمل العربية حول علاقات العمل الجماعية متقاربة مع معايير العمل الدولية دون أن تكون متطابقة تماما حيث نجدها في العديد من المسائل أكثر تفصيلا وفي بعض المسائل أكثر تقدما.

1.1.4 - الحرية النقابية

تناولت المعايير العربية موضوع الحريات والحقوق النقابية بمختلف جوانبه وبالأخص:

أ- حق تكوين المنظمات النقابية

ضمنت معايير العمل العربية حق تكوين منظمات نقابية حيث جاء بالمادة 76 وما بعدها من الاتفاقية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل أنه " يحق للعمال أن يكوّنوا فيما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية والإسهام في زيادة الكفاية الإنتاجية ". وتقتصر إجراءات تكوين النقابة على إيداع أوراق تكوينها لدى السلطة المختصة ولا يجوز لهذه السلطة الاعتراض على إجراءات تكوين النقابة إلا في حدود القانون. ويتبيّن أنّ ممارسة الحق في تكوين النقابات يكون دون إذن مسبق ولا يمكن الاعتراض على تكوينها إلا أمام القضاء.

وأكدت الاتفاقية العربية رقم 8 لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية على أنّ حق تكوين المنظمات أو الانضمام إليها مكفول لجميع العمال وأصحاب الأعمال، أيّا كان القطاع الذي يعملون فيه. وهذا ما نصّت عليه صراحة المادة الأولى من هذه الاتفاقية وما يستفاد ضمنا من نصّ المادتين 76 و81 من كل من الاتفاقيتين رقم 1 ورقم 6 وبهذا لم تورد المعايير العربية أية استثناءات على هذا الحق وخاصة بالنسبة للعاملين في الخدمة العامة الذين اختلف الأمر بشأنهم في المعايير الدولية. (فاتفاقية العمل الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم استثنت من مجال تطبيقها القوات المسلحة والشرطة واتفاقية العمل الدولية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية - إضافة لهذا الاستثناء - لم تتناول وضع الموظفين العموميين).

ب- حقوق المنظمات النقابية في ممارسة نشاطها

تضمنت الاتفاقية العربية رقم 8 جملة من المعايير تهدف كفالة حقوق المنظمات النقابية في ممارسة نشاطها أهمها:

➤ حق وضع النظام الأساسي للمنظمة النقابية الذي يتضمن على وجه الخصوص أهدافها ووسائل تحقيقها وكذلك أجهزتها وطرق تمويلها وإدارتها، دون تدخل أو تأثير من أية جهة كانت (المادة 6)، كما يحدد القواعد الخاصة بأسباب وطرق وقف نشاطها أو حلها اختياريا (المادة 20).

وتحظر الاتفاقية إلزام منظمات العمال أو منظمات أصحاب الأعمال بأية لوائح أو أنظمة خاصة بتنظيم العمل بها وممارستها لنشاطها تضعها أية جهة مع جواز وضع نماذج غير إلزامية لهذه اللوائح أو الأنظمة للاسترشاد.

➤ الحق في التملك وفي النشاط المالي بشرط أن يجري ذلك في حدود أهداف المنظمة (المادة 7).

➤ الحقوق الضرورية اللازمة لممارسة النشاط النقابي وهي:

- الحق في الاجتماع دون حاجة إلى إذن مسبق من الجهة الإدارية أو غيرها (المادة 10).
- حق المفاوضة الجماعية وإبرام عقود العمل الجماعية (المادة 11).
- حق الإضراب بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية (المادة 12).
- الحق في اختيار القيادات النقابية بحرية (المادة 13).
- الحق في إبداء الرأي في تشريعات العمل التي تعرض عليها وفي جميع المسائل التي تهم طرفي علاقة العمل (المادة 83 من الاتفاقية رقم 1 والاتفاقية رقم 6).

➤ الحق في الانضمام إلى الاتحادات أو المنظمات النقابية العربية أو الإقليمية أو الدولية القائمة أو الاشتراك في تأسيس مثل هذه المنظمات (المادة 8 من الاتفاقية رقم 8).

ج - حماية المنظمات النقابية من التدخل في شؤونها أو حلها أو وقف نشاطها

➤ تقضي المادة 9 من الاتفاقية العربية رقم 8 بأن: " تكفل الدولة قيام منظمات العمال وأصحاب الأعمال بعملها وممارسة كافة أوجه نشاطها في حرية كاملة. وتضمن الدولة

حماية منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال من التدخل في شؤونها أو التأثير عليها".

وأشارت المادة 84 من الاتفاقية رقم 1 والاتفاقية رقم 6 إلى أنّ هذه الحماية تمتدّ لتشمل تدخل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بعضها في شؤون البعض الآخر مباشرة أو بوساطة وكلائها أو أعضائها.

➤ تحظر المادة 21 من الاتفاقية رقم 8 على الجهة الإدارية وقف أو حل منظمة العمال أو منظمة أصحاب الأعمال أو إحدى تشكيلاتها التنفيذية إلا بحكم قضائي، وذلك لمخالفة القانون أو النظام الأساسي للمنظمة. ويكون من حق المنظمة ممارسة نشاطها إلى حين صدور حكم القضاء بصفة نهائية.

د- حرية العامل في الانضمام إلى النقابة

➤ تقر الاتفاقية العربية رقم 8 للعامل حرية الانضمام إلى النقابة أو عدم الانضمام إليها وحرية في الانسحاب منها (المادة 13) وتوجب مادتها الثانية مساواة العمال العرب الذين يعملون في دولة عربية - غير تلك التي ينتمون إليها بجنسياتهم - بالعمال الوطنيين في الانتماء إلى عضوية منظمات العمال وتمتعهم بكافة الحقوق النقابية.

➤ تكفل المعايير العربية للعامل الحرية في ممارسة النشاط النقابي إذ تقتضي المادة 15 من الاتفاقية رقم 8 : ب " أن يكفل تشريع كل دولة حرية ممارسة كل عضو لنشاطه النقابي دون تدخل من صاحب العمل أو أية جهة " .

وتذكر هذه المعايير عدة حالات لحماية العامل عند ممارسته لنشاطه النقابي، وتتمثل في وجوب أن يحظر القانون نقل أو فصل أو وقف أو الإضرار بالعضو النقابي بسبب انتمائه أو ممارسته لنشاطه النقابي وكذلك حظر تعليق استخدام العامل أو استمراره في عمله على شرط انضمامه أو عدم انضمامه إلى النقابة أو على شرط انسحابه منها (المادتين 18 و19 من الاتفاقية رقم 8).

هـ - التسهيلات اللازمة لممارسة القيادات النقابية نشاطاتها

➤ اقتضت المادة 16 من الاتفاقية العربية رقم 8 بأن: " يكفل القانون التسهيلات اللازمة لأعضاء المجالس التنفيذية للتشكيلات النقابية لممارسة مهامهم النقابية خلال مواعيد العمل سواء كانت هذه المهام بالمنشأة أو خارجها " .

➤ نصّت المادة 17 من الاتفاقية رقم 8 بأن: " يكفل القانون للقادة النقابيين التفرّغ لممارسة نشاطهم النقابي في كافة مستويات التشكيل. كما يكفل لهم أجورهم وكافة حقوقهم بشرط أن يتم في حدود احتياجات النقابة ".

2.1.4 - المفاوضة الجماعية

أولت معايير العمل العربية وعلى غرار معايير العمل الدولية اهتماما كبيرا بالمفاوضة الجماعية لكون حق التفاوض امتداد مباشر لحق التنظيم النقابي ثم لأنّ المفاوضة الجماعية تعتبر أرقى أشكال الحوار لما لها من مزايا عديدة.

فبالإضافة إلى مزايا الحوار الاجتماعي بشكل عام هناك مزايا خاصة بالمفاوضة الجماعية وبالأخص:

- المشاركة الفعلية لأطراف الإنتاج في تنظيم علاقات العمل وتحديد شروط وظروف العمل وتطوير التشريعات العمالية والحفاظ على الاستقرار الاجتماعي من خلال إبرام اتفاقيات عمل جماعية.
- المساهمة المباشرة للشركاء الاجتماعيين في تحديد شروط وظروف العمل وتطوير التشريعات تمثل خير ضمان لقبولها والالتزام بتطبيقها.
- تسمح اتفاقيات العمل الجماعية لا فقط بتطوير قوانين العمل بل وكذلك ملاءمتها مع واقع المنشأة أو القطاع.
- أفضل وسيلة لتسوية نزاعات العمل قبل اللجوء إلى الآليات الأخرى للتسوية (التوفيق، الوساطة، التحكيم، القضاء) حيث أنّ التفاوض المباشر بين الأطراف المتنازعة يتسم بالسرعة (حوار مباشر، آجال قصيرة) والقبول التام لنتائجه.

ونلمس هذا الاهتمام في المعايير العربية من خلال:

➤ إدراج أحكام تتعلق بعقود العمل المشتركة أو الجماعية أي بنتائج المفاوضة الجماعية منذ الاتفاقية رقم 1 ومثلها فعلت الاتفاقية المعدلة لها رقم 6 (المواد 85 إلى 88 بكل منهما).

➤ اعتماد اتفاقية خاصة بالمفاوضة الجماعية (الاتفاقية العربية رقم 11 لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية).

➤ هذه الاتفاقية جاءت أكثر تفصيلا وفي بعض المسائل أكثر تقدما من معايير العمل الدولية.

ومن أبرز سماتها: مجال تطبيقها الواسع وتأكيدها على حرية التفاوض وتناولها لتنظيم المفاوضة الجماعية.

• مجال تطبيق واسع:

حق المفاوضة الجماعية لكل منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة بدون أي استثناء (المادة الأولى من الاتفاقية رقم 11) خلافا لاتفاقية العمل الدولية رقم 98 التي استثنت الخدمة العامة (الموظفين العموميين) من مجال تطبيقها إضافة إلى القوات المسلحة والشرطة. ولتدارك هذا النقص صدرت لاحقا اتفاقية خاصة بعلاقات العمل في الخدمة العامة (اتفاقية العمل الدولية رقم 151 لسنة 1978).

• تنظيم المفاوضة الجماعية:

تناولت الاتفاقية العربية رقم 11 تنظيم المفاوضة الجماعية بقدر كبير من التفصيل (خصصت له بابها الأول: المواد من 1 إلى 11) إضافة إلى نتائج المفاوضة الجماعية (الباب الثاني: اتفاقيات العمل الجماعية - المواد من 12 إلى 18)، بينما لم تتعرض معايير العمل الدولية إلى إجراءات وتنظيم المفاوضة الجماعية حيث اقتصرت الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية على الإشارة بمادتها الخامسة على أنه من بين التدابير التي يتعين على الدول اتخاذها من أجل تنمية المفاوضة الجماعية: "تشجيع وضع قواعد إجرائية يتفق عليها بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وعدم إعاقة المفاوضة الجماعية بسبب عدم وجود قواعد تنظم المفاوضة أو بسبب عدم كفاية أو عدم ملاءمة مثل هذه القواعد".

• من المسائل التي تعرضت لها الاتفاقية في ما يتعلق بتنظيم المفاوضة الجماعية:

- وجوب تنظيم الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية في تشريع كل دولة (المادة 2)

- طريقة تعيين كل طرف في المفاوضة الجماعية لمن يمثله وإمكانية الاستعانة بالمستشارين (المادة 3)

- إلزام أصحاب العمل ومنظماتهم بتقديم المعلومات والبيانات التي يطلبها ممثلو العمال والتي تساعدهم على مباشرة التفاوض الجماعي وإلزام الجهات الرسمية بتمكين منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم بكافة الإحصائيات والبيانات الاقتصادية والاجتماعية والفنية لتيسير إجراء المفاوضة على أسس سليمة (المادتين 4 و5).

- تحديد الأطراف المعنية بالتفاوض على مختلف المستويات (المنشأة، النشاط الاقتصادي، المستوى الوطني): المادة 6.

- إقرار اللجوء إلى أجهزة التوفيق والتحكيم باتفاق الطرفين لتسوية ما قد ينشأ من خلاف بسبب فشل المفاوضات (المادة 8).

- تحديد فترة زمنية للدخول في التفاوض والانهاء منه بالتشريع الوطني وكذلك تنظيم حق الإضراب وقفل مكان العمل أثناء سير التفاوض (المادة 11).

2.4- حظر العمل الجبري أو الإلزامي

خصصت معايير العمل الدولية للموضوع أداتين (الاتفاقيتين رقم 29 ورقم 105) في حين لم تفرد معايير العمل العربية هذا الموضوع بأداة خاصة.

ولا يعني ذلك أنّ المعايير العربية غفلت عن الموضوع أو تجاهلته بل قد تعرضت له منذ الاتفاقية رقم 1 ثم في الاتفاقية المعدلة لها رقم 6.

فقد أقرت الاتفاقيتان رقم 1 ورقم 6 (في المادة 7 بكل منهما) الحق في حرية العمل وتركنا لتشريع كل دولة تنظيم الشروط الخاصة بممارسة هذا الحق:

” يجب أن تضمن تشريعات العمل حرية العمل وتحريم السخرة، بما يكفل حق الأفراد في الاختيار الحر للعمل، وفي تغييره“.

3.4- القضاء على عمل الأطفال

تضمنت الاتفاقية رقم 1 والاتفاقية رقم 6 العديد من الأحكام المتعلقة بحماية الأحداث (المواد 57 إلى 64 في كل منهما).

بالإضافة لذلك أفردت معايير العمل العربية موضوع عمل الأطفال باتفاقية خاصة وهي:

الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث.

وتكتسي هذه الاتفاقية صبغة الشمولية إذ تنطبق على عمل الأحداث في جميع الأنشطة الاقتصادية (المادة 2). وقد عرّفت الحدث بأنه الشخص الذي أتم 13 ولم يكمل 18 من عمره (المادة الأولى).

وهي تتميز بكونها وضعت إطارا لسياسات عامة للحد من ظاهرة عمل الأطفال والقضاء عليها نهائيا (المواد من 3 إلى 6) وتشتمل العديد من العناصر: السن الأدنى للعمل، نشر التوعية بالأضرار المحتملة لعمل الأحداث، إجراء الدراسات والبحوث لأسباب عمل الأحداث وحول ظروف وشروط العمل في الأماكن التي يعمل فيها الأحداث.

وقد استوتحت الاتفاقية العديد من أحكامها من معايير العمل الدولية وبالأخص الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 بشأن السن الأدنى للقبول في العمل.

ونذكر في ما يلي أهم الأحكام الواردة بالاتفاقية:

- ربط عمل الأحداث بالتعليم الإلزامي بحيث لا تقلّ سن الالتحاق بالعمل عن الحد الأدنى لسن إكمال مرحلة التعليم الإلزامي (المادة 3).

- حظر تشغيل الحدث في الأعمال الصناعية قبل السن الخامسة عشرة، مع جواز عمل الحدث الذي يبلغ سن 14 في الأعمال الصناعية الخفيفة التي تتولاها أسرته. ووضعت الاتفاقية شروطا للسماح بهذه الإمكانية: أن يكون أحد أفراد الأسرة مسؤولا عنه في العمل، أن لا يؤثر العمل على دراسته أو صحته أو أخلاقه (المادة 8).

- حظر تشغيل الحدث قبل إتمام سن 18 في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق (المادة 10).

- إجراء الفحص الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من مدى ملاءمة قدرتهم ولياقتهم البدنية والصحية، وطبيعة العمل الذي سيلتحقون به ويجب إعادة هذا الفحص بشكل دوري في مدة أقصاها سنة (المادة 11). ولمفتش العمل أن يطلب إعادة الفحص الطبي قبل مرور الفترة الدورية المقررة إذا تبين أنّ شروط وظروف العمل أو قدرة ولياقة الحدث تقتضي ذلك (المادة 13).

- حظر تشغيل الحدث ليلا، ويجوز للتشريع الوطني استثناء بعض الأعمال لفترات محدودة (المادة 15)

- حصول الأحداث الذين يعملون بمقتضى عقد عمل على أجر لا يقل عن الحد الأدنى للأجر القانوني، وحصول الأحداث الذين يعملون بمقتضى عقد تدريب على مكافأة شهرية مناسبة أثناء فترة تدريبهم وفقاً للضوابط التي تحددها السلطة المختصة (المادة 16).

- عدم تجاوز ساعات العمل اليومي للحدث على 6 ساعات، تتخللها فترة أو أكثر للراحة لا تقل مجموعها عن ساعة بحيث لا يعمل الحدث أكثر من 4 ساعات متوالية ولا يبقى في مكان العمل فترة تزيد على 7 ساعات (المادة 17).

- حظر تكليف الحدث بأي عمل إضافي أو تشغيله أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية (المادة 19).

- حق العامل الحدث في راحة أسبوعية إلزامية مدفوعة الأجر مدتها 24 ساعة متصلة على الأقل (المادة 20) وفي إجازة سنوية مدفوعة الأجر تزيد مدتها على المدة المستحقة لغيره من العاملين على أن لا تقل في جميع الأحوال عن 21 يوماً (المادة 21).

وتجدر الملاحظة أنه لم ترد في معايير العمل العربية أحكام خاصة بأسوأ أشكال عمل الأطفال كما هو الشأن في اتفاقية العمل الدولية رقم 182 لسنة 2000 بشأن القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، علماً أنّ هذه الاتفاقية باعتبارها صدرت بعد إعلان منظمة العمل الدولية لسنة 1998 أضيفت ضمن الاتفاقيات المتعلقة بالحقوق الأساسية والتي أصبح عددها 8 بعد أن كانت 7.

4.4- القضاء على التمييز في العمل

لم تعتمد منظمة العمل العربية أداة خاصة بالموضوع على غرار اتفاقيتي العمل الدوليتين رقم 100 ورقم 111 ومع ذلك فإنّ العديد من الأحكام جاءت في عدة اتفاقيات عربية بدءاً بالاتفاقية رقم 1 ثم الاتفاقية رقم 6 وكذلك الاتفاقيتين رقم 3 ورقم 5.

في المقابل خصّت معايير العمل العربية عمل المرأة باتفاقية خاصة (الاتفاقية العربية رقم 5 لعام 1976 بشأن المرأة العاملة) وهي تتناول المساواة بين المرأة والرجل في العمل بمختلف جوانبه وليس فقط الأجر كما هو الشأن في اتفاقية العمل الدولية رقم 180.

أ- عدم التمييز في العمل:

نصّت الاتفاقية العربية رقم 1 (المادة 8 الفقرة 1) على أنه: "يجب أن تكون الحماية التي تقررها مستويات العمل واحدة، وألا تتطوي على أي تفریق بين العمال، كالتفریق بسبب الجنس، أو الأصل العنصري، أو اللون، أو الدين، أو الرأي السياسي."

ونفس الأحكام وردت في الاتفاقية رقم 6 (المادة 8 الفقرة 1).

ب- المساواة في العمل بين المرأة والرجل:

➤ وردت عدة أحكام في معايير العمل العربية منذ الاتفاقية رقم 1 تتعلق بحماية المرأة العاملة ثم نفس الشيء في الاتفاقية رقم 6 (المواد 65 إلى 70 في كل منهما): إجازة الأمومة، فترة الرضاعة، العمل في المناجم تحت الأرض وفي الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة أو الشاقة، عمل النساء ليلاً، تهيئة دار للحضانة.

وتوسعت الاتفاقية رقم 5 في حماية المرأة العاملة (المواد 6 إلى 19).

➤ الاتفاقية العربية رقم 5 بشأن المرأة العاملة تقرّ المساواة بين الرجل والمرأة في العمل بمختلف جوانبه:

- وجوب العمل على مساواة المرأة والرجل في كافة تشريعات العمل (المادة 1)
- وجوب العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة في كافة مجالات العمل، عند تساوي المؤهلات والصلاحية ووجوب مراعاة عدم التفرقة بينهما في الترقّي الوظيفي (المادة 2)
- وجوب العمل على ضمان مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل، وضمان منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل، وذلك عن العمل المماثل (المادة 3).
- وجوب العمل على ضمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المساواة مع الرجل، في كافة مراحل التعليم، وكذلك في التوجيه والتدريب المهني، قبل وبعد الالتحاق بالعمل (المادة 4)، وكذلك ضمان توفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها - المسموح بها - عن مجال العمل (المادة 5).

ج- أحكام خاصة بالمساواة لفائدة عمال من غير المواطنين:

➤ الاتفاقية العربية رقم 2 لعام 1976 بشأن تنقل الأيدي العاملة:

نصّت هذه الاتفاقية في مادتها السادسة على المساواة في الحقوق والمزايا بين العمال الوافدين (العمال العرب) وعمال الدولة التي ينتقلون للعمل بها ويشمل ذلك على الأخص: الأجور، ساعات العمل، الراحة الأسبوعية، الإجازات بأجر، التأمينات الاجتماعية، الخدمات التعليمية والصحية.

➤ الاتفاقية العربية رقم 4 لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة "معدلة":

وفقا لما جاء في هذه الاتفاقية (المادة 2 – الفقرة 7) يتمتع العمال العرب الوافدون وأفراد أسرهم المصرح لهم باصطحابهم بالحقوق والمزايا التي يتمتع بها عمال الدولة المستقبلية لهم، على أن يشمل ذلك بوجه خاص: فرص العمل، ساعات العمل والأجور، الراحة الأسبوعية، الإجازات بأجر، التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي، الخدمات التعليمية والتدريبية والتنشيطية والترفيهية، الخدمات الإسكانية والصحية وخدمات السلامة المهنية.

➤ الاتفاقية العربية رقم 3 لعام 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية:

نصّت هذه الاتفاقية في مادتها السادسة على أنه: "يجب عند تغطية أية فئة عدم التفرقة بين: (1) الرعايا العرب (2) الوطنيين والأجانب، بشرط المعاملة بالمثل".

تصديقات الدول العربية على اتفاقيات العمل العربية

مرفق رقم 1

عدد الاتفاقيات التي صادقت عليها الدولة	قائمة اتفاقيات العمل العربية والتصديق عليها																		اسم الدولة	م	
	الاتفاقية رقم 19 لعام 1998	الاتفاقية رقم 18 لعام 1996	الاتفاقية رقم 17 لعام 1993	الاتفاقية رقم 16 لعام 1983	الاتفاقية رقم 15 لعام 1983	الاتفاقية رقم 14 لعام 1981	الاتفاقية رقم 13 لعام 1981	الاتفاقية رقم 12 لعام 1980	الاتفاقية رقم 11 لعام 1979	الاتفاقية رقم 10 لعام 1979	الاتفاقية رقم 9 لعام 1977	الاتفاقية رقم 8 لعام 1977	الاتفاقية رقم 7 لعام 1977	الاتفاقية رقم 6 لعام 1976	الاتفاقية رقم 5 لعام 1976	الاتفاقية رقم 4 لعام 1975	الاتفاقية رقم 3 لعام 1971	الاتفاقية رقم 2 لعام 1967			الاتفاقية رقم 1 لعام 1966
6	-	-	1993	-	-	-	-	-	1980	-	1980	-	-	-	-	1975	-	1970	1970	الأردن	1
2	2004	2004	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	الإمارات	2
5	-	1998	1996	-	1984	-	1983	-	-	-	-	-	1994	-	-	-	-	-	-	البحرين	3
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1987	-	-	-	-	-	-	تونس	4
3	-	-	2005	-	-	-	2005	-	-	-	-	-	2005	-	-	-	-	-	-	الجزائر	5
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	جيبوتي	6
1	2000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	السعودية	7
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1978	1972	1972	السودان	8
11	2002	2002	2001	-	-	-	2001	-	-	-	1978	-	1979	1982	-	2001	1973	1969	1967	سوريا	9
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1976	-	-	-	الصومال	10
16	2001	-	2002	1984	1988	1982	1982	1982	1980	1981	1978	1978	1978	-	1978	1977	1976	-	1970	العراق	11
2	2006	2006	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	عُمان	12
18	2004	2004	1993	1983	1983	1981	1981	2010	2004	-	1977	1977	1977	1976	1976	1976	1976	1976	1976	فلسطين	13
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	قطر	14
3	1999	1999	-	-	-	-	1981	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	الكويت	15
7	2004	2003	2003	-	2003	-	2003	-	-	-	2003	-	-	-	-	-	-	-	-	لبنان	16
8	-	-	-	-	-	-	2004	-	2004	-	-	2004	2004	-	2004	-	1975	1974	1974	ليبيا	17
13	2001	-	1994	1991	-	1996	1991	1991	-	1991	1990	-	-	1977	-	1976	1977	1969	1979	مصر	18
4	-	-	-	-	-	1992	-	-	1992	-	-	-	-	-	-	-	-	1995	1969	المغرب	19
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	موريتانيا	20
7	2001	-	1999	-	-	-	-	-	1999	-	1988	-	1990	-	1988	1988	-	-	-	اليمن	21
111	10	7	9	3	4	4	9	3	6	2	7	3	8	3	4	7	6	7	9	المجموع	

بيان اتفاقيات العمل العربية

- الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل - الدورة الثانية لمؤتمر وزراء العمل العرب - القاهرة ، نوفمبر / تشرين الثاني 1966 .
- الاتفاقية العربية رقم (2) لعام 1967 بشأن تنقل الأيدي العاملة - الدورة الثالثة لمؤتمر وزراء العمل العرب - الكويت ، نوفمبر / تشرين الثاني 1967 .
- الاتفاقية العربية رقم (3) لعام 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية - الدورة الأولى لمؤتمر العمل العربي - القاهرة ، مارس / آذار 1971 .
- الاتفاقية العربية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة " معدلة " - الدورة الرابعة لمؤتمر العمل العربي - طرابلس ، مارس / آذار 1975 .
- الاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة - الدورة الخامسة لمؤتمر العمل العربي - الإسكندرية ، مارس / آذار 1976 .
- الاتفاقية العربية رقم (6) لعام 1976 بشأن مستويات العمل " معدلة " - الدورة الخامسة لمؤتمر العمل العربي - الإسكندرية ، مارس / آذار 1976 .
- الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية - الدورة السادسة لمؤتمر العمل العربي - الإسكندرية ، مارس / آذار 1977 .
- الاتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية - الدورة السادسة لمؤتمر العمل العربي - الإسكندرية ، مارس / آذار 1977 .
- الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني - الدورة السادسة لمؤتمر العمل العربي - الإسكندرية ، مارس / آذار 1977 .
- الاتفاقية العربية رقم (10) لعام 1979 بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر - الدورة السابعة لمؤتمر العمل العربي - الخرطوم ، مارس / آذار 1979 .
- الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضات الجماعية - الدورة السابعة لمؤتمر العمل العربي - الخرطوم ، مارس / آذار 1979 .
- الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين - الدورة الثامنة لمؤتمر العمل العربي - بغداد ، مارس / آذار 1980 .
- الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل - الدورة التاسعة لمؤتمر العمل العربي - بنغازي ، مارس / آذار 1981 .
- الاتفاقية العربية رقم (14) لعام 1981 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية - الدورة التاسعة لمؤتمر العمل العربي بنغازي ، مارس/آذار 1981 .
- الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور - الدورة الحادية عشرة لمؤتمر العمل العربي - عمان ، مارس / آذار 1983 .
- الاتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية - الدورة الحادية عشرة لمؤتمر العمل العربي - عمان ، مارس / آذار 1983 .
- الاتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين - الدورة العشرون لمؤتمر العمل العربي - عمان ، أبريل / نيسان 1993 .
- الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث - الدورة الثالثة والعشرون لمؤتمر العمل العربي - القاهرة ، مارس / آذار 1996 .
- الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل - الدورة الخامسة والعشرون لمؤتمر العمل العربي - الأقصر ، مارس / آذار 1998 .

جدول تصديقات الدول العربية
على اتفاقيات العمل الدولية المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل

2015/9/28

عدد الاتفاقيات الأساسية التي صادقت عليها كل دولة	الاتفاقية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال	الاتفاقية رقم 138 بشأن السن الأدنى للقبول في العمل	الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة	الاتفاقية رقم 105 بشأن منع العمل الإجباري	الاتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجر	الاتفاقية رقم 98 بشأن حق التفاوض الجماعي	الاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية	الاتفاقية رقم 29 بشأن العمل الإجباري	الاتفاقيات الدول
7	x	x	x	x	x	x		x	الأردن
6	x	x	x	x	x			x	الإمارات
5	x	x	x	x				x	البحرين
8	x	x	x	x	x	x	x	x	تونس
8	x	x	x	x	x	x	x	x	الجزائر
8	x	x	x	x	x	x	x	x	جيبوتي
6	x	x	x	x	x			x	السعودية
7	x	x	x	x	x	x		x	السودان
8	x	x	x	x	x	x	x	x	سوريا
6	x		x	x		x	x	x	الصومال
7	x	x	x	x	x	x		x	العراق
4	x	x		x				x	عمان
5	x	x	x	x				x	قطر
7	x	x	x	x		x	x	x	الكويت
7	x	x	x	x	x	x		x	لبنان
8	x	x	x	x	x	x	x	x	ليبيا
8	x	x	x	x	x	x	x	x	مصر
7	x	x	x	x	x	x		x	المغرب
8	x	x	x	x	x	x	x	x	موريتانيا
8	x	x	x	x	x	x	x	x	اليمن
137	20	19	19	20	15	15	10	20	مجموع التصديقات العربية
1360	179	168	172	175	171	164	153	178	مجموع التصديقات على المستوى الدولي (*)

(*) عدد الدول الأعضاء بمنظمة العمل الدولية 186 منها 20 دولة عربية