

## بحث

# " حق الإنسان في العمل في ظل منظمة العمل الدولية مقارنة بمبادئ الشريعة الإسلامية والنظام القانوني المصري "



إعداد الباحث  
عمر أحمد مختار غرام

### الملخص

جاءت الإشارة إلى حق العمل في المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حيث نصت على أن : " لكل إنسان حق العمل ..."

تتحمل منظمة العمل الدولية مسؤولية كبرى في مجال تعزيز وإحترام حق الإنسان في العمل وحقوق وحرقات العمال وقد جاء بدببائية دستور منظمة العمل الدولية أنه : " لا سبيل إلى إقامة سلام عالمى و دائم إلا إذا بُنى على أساس من العدالة الإجتماعية . "

وأن تحقيق العدالة الإجتماعية يتضمن أشياء أخرى ، تحسين ظروف العمل ، ومكافحة البطالة ، وتوفير اجر يكفل ظروف ومعيشة مناسبة ، وحماية العمل فى العلل وإصابات العمل ، والضمان الإجتماعى فى حالتى العجز والشيخوخة ، وحماية مصالح العمال المستخدمين خارج أوطانهم ، وتأكيد مبدأ تساوى الأجر لدى تساوى العمل ، وتأكيد مبدأ الحرية النقابية ....

ولقد حظى حق الإنسان فى العمل بحماية كبيرة فى النظام القانونى المصرى ، وجاء الدستور المصرى الحديث ٢٠١٤ ، وتعديلاته ٢٠١٩ ، مؤكداً على حق العمل ، وحقوق العمال وحرقاتهم ، وحمايتهم فى عدد (٨) مواد منه " م١٢ ، م١٣ ، م١٤ ، م١٥ ، م٣٠ ، م٤٢ ، م٧٦ ، م٩٣ " .

وكفل قانون العمل المصرى رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣ م حق العمل لكل إنسان ، وحق إختيار العمل ، ليحظى حق الإنسان فى العمل وحقوق العمال وحرقاتهم فى تكوين النقابات والإتحادات بحماية كبيرة ، ونظم قانون العمل العلاقة بين صاحب العمل والعامل ، بهدف حماية حقوق العمال ، وضمان ظروف عمل عادلة وآمنة ، وحماية إجتماعية ، والتأمين الصحى ، والتأمين على الحوادث ، والتأمين التعاقدى لحماية العمال .

حث الإسلام على العمل بكافة صوره وأنواعه المشروعة ، وجعله سبباً من أسباب التعايش للحصول على الأموال وتملكها .

والواقع أن الإسلام يولى العمل أهمية كبرى في النظام الإقتصادي والإجتماعي ، وترتفع قيمة العمل في نظر الإسلام إلى درجة كبيرة من التفضيل والسمو ، ليحظى حق العمل وحقوق العمال وحرياتهم في نطاق مبدأ تكافؤ الفرص بسياج حماية كبرى في الإسلام .

أقرت الشريعة الإسلامية للإنسان العمل للمحافظة على كرامته وآدميته ، وذلك من خلال الآيات القرآنية ، والأحاديث القدسية لله الواحد القهار الله لا إله إلا هو رب العالمين ذو الجلال والإكرام والكمال والجمال ، له الأسماء الحسنى والصفات العلاء والأوصاف الكاملة ، سبحانه تبارك وتعالى ، والأحاديث النبوية الشريفة .

#### الكلمات المفتاحية :

حق الإنسان في العمل – منظمة العمل الدولية – دستور مصر الحديث ٢٠١٤  
قانون العمل المصري ١٢ لسنة ٢٠٠٣ – العمل في الشريعة الإسلامية .

#### " Abstract "

The right to work is referred to in Article 23 of the Universal Declaration of Human Rights

It stipulates that: "Every human being has the right to work. The International Labor Organization bears a major responsibility in the field of promoting and respecting the human right to work and the rights and freedoms of workers. The preamble to the Constitution of the International Labor Organization stated that: "There is no way to establish global and lasting peace unless it is built on the basis of Of

justice Social "and that achieving social justice includes other things, improving working conditions, combating unemployment, providing a wage that guarantees appropriate living conditions, protecting work at work and work-related injuries, and social security in cases of disability and old age, protecting the interests of workers employed outside their countries, and affirming the principle of equal pay It has equal work and affirms the principle of freedom of association. The human right to work has been greatly protected in the Egyptian legal system, and the modern Egyptian Constitution of 2014, and its amendments in 2019, affirmed the right to work, and the rights and freedoms of workers, and their protection in a number of (8) articles thereof (Articles 12, 13, M14, "M15, M30, M42, M76, M93

The Egyptian Labor Law No. 13 of 2003 guaranteed the right to work for every person, and the right to choose work, so that the right to work, the rights of workers and their freedoms to form unions and federations enjoy great protection. The Labor Law regulates the relationship between the employer and the worker, aiming to protect the rights of workers, and ensure fair and safe working conditions, social protection, health insurance, accident insurance, and contractual .insurance

"Workers

Protection Islam urges work in all its legitimate forms and types, and makes it a reason for Living together to get and own money In fact,

Islam attaches great importance to work in the economic and social .system

The value of work in Islam rises to a great degree of preference and .sublimity

So that the right to work and the rights and freedoms of workers within the framework of the principle of equal opportunities enjoy a great protective fence in Islam. Islamic law has given man the right to work to preserve his dignity and humanity, through the verses of the Qur'an and the holy hadiths. God is the One, the Subduer. God, there is no god but Him, Lord of the Worlds. The worlds, the possessor of majesty, honor, perfection, and beauty. He has the best names, the highest attributes, and the perfect descriptions. Glory be to Him, the .Blessed and Exalted. The prophetic hadiths are the law (of Arabia

### **Key words**

Human rights to work– organization – international labor

Egypt constitution– hadith 2014 – labor law– Egyptian 12 of 2003– labor In Islamic law

## الإطار العام للدراسة

# " حق الإنسان في العمل في ظل منظمة العمل الدولية مقارنة بمبادئ الشريعة الإسلامية والنظام القانوني المصري "

## المقدمة

إن الحمد لله نحمده ونستعينه ونستغفره ، ونتوب إليه ونعوذ بالله من شرور أنفسنا، ومن سيئات أعمالنا، من يهده الله فلا مضل له ، ومن يضلل فلا هادي له، وأشهد أن لا إله إلا الله، وحده لا شريك له، وأشهد أن محمداً عبده ورسوله ، أما بعد :

الإنسان هو الهدف وهو الوسيلة لتحقيق أي تقدم ، ومن هنا كان الإيمان بحمايته والإلتزام بمتطلباته أمراً ضروريا . وعلى هذا النحو ، فإن أهم مشكلة اجتماعية وقانونية في الوقت المعاصر ، في تلك التي تبحث في ضمان حقوق الفرد الذي أصبح ضعيفاً مستكيناً في مواجهة الانتهاكات المختلفة التي تحد من ممارسته لحقوقه كإنسان ، فإذا غابت ضمانات حقوق الإنسان وحياته الأساسية أو كانت في صورة مجردة من الفاعلية أصبح الإنسان ذليلاً مطارداً حتى في وطنه <sup>(١)</sup>.

وحقوق الإنسان والحريات الأساسية هي حق مكتسب للجميع كما جاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن ١٩٤٨م، وكذلك في إعلان فيينا وبرنامج العمل الذي اعتمده المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان في تاريخ ٢٥ يونيو ١٩٩٣م، ومن المعلوم أن جميع حقوق الإنسان عالمية وغير قابلة للتجزئة ومتراصة وذات صلة، ومن واجب الدول بغض النظر عن نظمها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية حماية وتعزيز جميع حقوق الإنسان وحياته الأساسية بشكل عام والحق في العمل بشكل خاص وتعد التشريعات الوطنية على تدرجاتها المختلفة في الهرم القانوني الضمانة الأولى لحماية حقوق الإنسان من أية انتهاك يقع من سلطات الدولة أو أي اعتداء من قبل الأفراد عليها، فالإعلانات والمواثيق والاتفاقيات الدولية الثانية والجماعية والتوصيات الصادرة عن المنظمات والوكالات المتخصصة .

حظى حق الإنسان في العمل بحماية كبيرة بالنظام القانوني المصري ، فجاء الدستور المصري الحديث لعام (٢٠١٤) يكفل ويحمي حقوق وحريات العمال ، كما أن العمال وحقوقهم مكفولة بقانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة (٢٠٠٣) .

الإسلام له الأسبقية في حماية حق الإنسان في العمل وحماية ، وكفالة حقوق العامل وواجباته ومسئوليته ، ونظم علاقة العامل بصاحب العمل بالمعاملة الطيبة الحسنة .

### أولاً : موضوع الدراسة

"حق الإنسان في العمل في ظل منظمة العمل الدولية مقارنة بمبادئ الشريعة

الإسلامية والنظام القانوني المصري "

### ثانياً : أهمية دراسة هذا الموضوع

أهمية الحق موضوع الحماية ، وهو الحق في العمل ومدى تأثيره على الإستقرار الإجتماعي داخل كل دولة ، وأكثر من ذلك تأثيره على السلم والإستقرار الدولي ، باعتبار أن حماية الحق في العمل تسهم في تحسين الظروف الإجتماعية لسكان العالم بأسره .

و تبرز أهمية هذه الدراسة أيضا في الحقوق والحريات التي ضمنتها المنظمة للعمال وما رتبته من التزامات على عاتق الدول الأعضاء بها .

الطابع المميز للمنظمة العمل الدولية ، من حيث كونها منظمة وسط بين المنظمات الدولية الصرفة أي المشكلة من الدول فقط ، والمنظمات غير الحكومية التي ليس بها تمثيل للدول .

الدور الذي لعبته منظمة العمل الدولية في إيجاد قانون دولي للعمل ، أمكن من خلاله توفير السند القانوني لحماية جانب هام من حقوق الإنسان ، ألا وهو الحق في العمل وباقي الحقوق المرتبطة به .

عندما عقدت العزم على البحث في هذا الموضوع بحثت عن كتب قبلي فيه فما وجدت إلا القليل .

### ثالثاً : أسباب اختيار موضوع الدراسة :

- ١- أهمية قضية الحق في العمل كحق من حقوق الإنسان ، والذي يعد من أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .
  - ٢- تزايد أعداد الأشخاص العاملين ولا سيما في الآونة الأخيرة ، والذين هم بحاجة إلى الحماية الدولية والإقليمية والوطنية.
  - ٣- عدم اهتمام معظم الدول ، وبالأخص الدول النامية ، بحماية حقوق العمال ، وخاصة النساء والأحداث وذوي الأعاقة ، والذين يمثلون شريحة واسعة من المجتمع .
  - ٤- إبراز حقوق العمال على الوجه المطلوب ، وبيان الحقوق التي يجب أن يحصلوا عليها على أرض الواقع ، وأيضاً تعددت الخروقات التي تؤدي إلى إضطهاد العاملين ، وخاصة النساء منهم والأطفال وذوي الإحتياجات الخاصة .
- عندما عقدت العزم على البحث في هذا الموضوع بحثت عن كتب قلمى فيه فما وجدت إلا القليل .

### رابعاً : أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى تناول أهم الجهود الدولية المبذولة في أعمال الحق في العمل وحماية الفرد وحرياته الأساسية .

بيان الدور التشريعي الذي تلعبه منظمة العمل الدولية في حماية قواعد قانون العمل الدولية بفضل الأجهزة التي دعمت بها في دستورها والوسائل القانونية التي وضعت تحت تصرفها من أجل ضمان احترام قواعد العمل الدولية التي تتبناها.

توضيح الدور الذي تقوم به منظمة العمل الدولية في مجال تطوير ما يسمى بقواعد القانون الدولية ، بفضل التأثير الكبير والفعال الذي تحدثه قواعد العمل الدولية على تشريعات العمل الوطنية ، وكذا على قواعد العمل المتخذة على المستوى الدولي بصفة عامة ، وإبراز دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال على المستويين الدولي والإقليمي وكذا المستوى الوطني .



عندما عقدت العزم على البحث في هذا الموضوع بحثت عن كتب قبلى فيه فما وجدت إلا القليل .

#### **خامساً : منهج الدراسة :**

استخدمت الدراسة ، المنهج الاستقرائي ، والمنهج التحليلي ، وذلك كونه استقرائياً لمحاولة جمع النصوص القانونية ، وتحليلها كونه يقوم أساساً على شرح نصوص الاتفاقيات والمواثيق الدولية والإقليمية والوطنية .

عندما عقدت العزم على البحث في هذا الموضوع بحثت عن كتب قبلى فيه فما وجدت إلا القليل .

#### **سادساً : معوقات الدراسة :**

ندرة الدراسات والأبحاث في مجال الحق في العمل بشكل خاص ، حيث إن أغلب الدراسات تناولت هذا الحق في معرض تناولها للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

عندما عقدت العزم على البحث في هذا الموضوع بحثت عن كتب قبلى فيه فما وجدت إلا القليل .

#### **سابعاً : الدراسات السابقة :**

عندما عقدت العزم على البحث في هذا الموضوع بحثت عن كتب قبلى فيه ، بعد الاطلاع على العديد من الكتب والدراسات في هذا الموضوع ، وسؤال أهل العلم الشرعى لم أجد دراسة متخصصة في هذا الموضوع تغطيه بتفصيلاته ، وتجمع بين النظام الدولى والفقهاء الشرعى والنظام القانونى المصرى ، إنما هناك بعض الدراسات التى تناولت موضوع الدراسة بشكل عام ، عرج الباحثون فيها على بعض مسائل حق الإنسان في العمل ، واذكر منها على سبيل المثال لا الحصر :

١- د. عبدالواحد محمد يوسف الفار " التنظيم الدولى " - عالم الكتب سنة ١٨٧٩

٢- د. أحمد أبو الوفا ، الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة والوكالات الدولية المتخصصة ، الطبعة الثانية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ٢٠٠٦.

٣- المستشار المساوي " مجموعة المساوي القانونية في شرح قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٨٠ .

٤- د. صلاح الدين جمال الدين : قانون العمل ، دار الفكر الجامعي ، ٢٠٠٧ .

٥- د. عبدالناصر توفيق العطار : شرح أحكام قانون العمل ، ٢٠٠٧ .

٦- د . السيد حنفى عوض ، العمل وقضايا الصناعة في الإسلام ، المكتب العلمى للكمبيوتر والنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، ١٤١٦ هـ - ١٩٩٦ .

٧- د . محمد أحمد محمد شحاته " حرية العمل في الدول الرأسمالية والشريعة الإسلامية " ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة المنصورة ، ٢٠٠٠ .

### ثامناً : مشكلة الدراسة :

تكمن مشكلة هذه الدراسة في تحديد ما يواجه منظمة العمل الدولية من صعوبات تتعلق بإنفاذ القرارات الصادرة عنها ، من خلال بيان وسائل منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال وبيان رقابة منظمة العمل الدولية على إنفاذ قواعد حماية العمال المهاجرين .  
لذلك تحاول هذه الدراسة تسليط الضوء على تلك الوسائل وآليات الرقابة المتعلقة بتطبيق تلك القرارات على أرض الواقع وما يترتب على ذلك من إشكاليات.

### تاسعاً : أسئلة الدراسة :

- ما هو نطاق دستور منظمة العمل الدولية كمصدر لسلطتها ؟
- ما هي الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بحماية حقوق العمال ؟
- ما هي أساليب رقابة منظمة العمل الدولية على إنفاذ حقوق العمال المهاجرين ؟
- ما الجزاءات التي تفرض على الدول غير الملتزمة بتطبيق القرارات الصادرة عن منظمة

العمل الدولية ؟

### عاشراً : حدود الدراسة :

- **حدود الدراسة الزمانية :** ستكون حدود الدراسة الزمانية منذ نشأة منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩م وحتى وقت هذه الدراسة.
- **حدود الدراسة المكانية :** تشمل الحدود المكانية للدراسة مجال إنفاذ قرارات منظمة العمل الدولية على أي من أقاليم الدول الأعضاء في المنظمة.

### الحادي عشر : محددات الدراسة :

- ترتبط محددات هذه الدراسة بالأدوات القانونية المستخدمة وهي :
- ميثاق منظمة العمل الدولية وقراراتها وآليات تطبيقها.
  - دستور مصر الحديث ٢٠١٤ .
  - مصادر الشريعة الإسلامية والفقهاء الإسلامي .

### الثاني عشر : مصطلحات الدراسة :

- **القرارات الملزمة :** الوسائل القانونية التي تصدر عن بعض أجهزة المنظمات الدولية للتعبير عن إرادة الجهاز، وتكون لها آثار قانونية ملزمة إلى من توجه له، ويترتب على مخالفتها جزاء تفرضه المنظمات الدولية.
- **التوصية :** اقتراح صادر عن منظمة دولية بغرض القيام بعمل أو الامتناع عنه ، ويحسب تعريف آخر للتوصية : " دعوة إلى اتخاذ قرار أو موقف معين تتوجه بها المنظمة الدولية إلى دولة أو عدة دول معينة، أو إلى أحد أجهزة المنظمة نفسها ، أو إلى أية منظمة أو هيئة دولية أخرى ، دون أن تؤدي إلى إحلال إرادة محل إرادة أخرى . "
- **دستور المنظمة الدولية :** معاهدة تنشأ بمقتضاها المنظمة الدولية، وهي معاهدة تملك الإجراءات التقليدية لإبرام المعاهدات من مفاوضات وتوقيع وتصديق ولها أثر واضح في تنظيم العلاقات الدولية.

- **المعاهدة الدولية :** كل اتفاق تبرمه الدول بواسطة سلطاتها المختصة دستورياً بعمل المعاهدات " treaty making power " أو تعقده أشخاص القانون الدولي الأخرى المؤهلة لعقده كالمنظمات الدولية، ويهدف إلى إنشاء آثاراً قانونية خاصة أو عامة، تقع في دائرة العلاقات أو الأوضاع التي يحكمها القانون الدولي العام .

### **الثالث عشر : أدوات الدراسة :**

- دستور منظمة العمل الدولية .
- الإتفاقيات الدولية والتوصيات .
- قرارات منظمة العمل الدولية .
- دستور مصر الحديث (٢٠١٤) .
- قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
- مصادر الشريعة الإسلامية .

١- القرآن الكريم .

٢- الأحاديث القدسية لله الواحد القهار الأحد الصمد رب العالمين .

٣- الأحاديث النبوية الشريفة .

### **الرابع عشر : خطة الدراسة :**

وفى ضوء ما سبق وبإذن لله رب العالمين والصفات العلا والأوصاف الكاملة الواحد القهار الأحد الصمد الذي لم يلد ولم يولد ولم يكن له كفواً أحد سبحانه وتعالى عما يصفون وسلام على المرسلين والحمد لله رب العالمين .

سوف نقسم الدراسة الي ثلاث مباحث وذلك علي النحو التالي :

- المبحث الأول : حق الإنسان في العمل في ظل منظمة العمل الدولية .

### **- تمهيد وتقسيم :-**

- **المطلب الأول :** تعريف الحق في العمل وبيان أهميته .

- **المطلب الثاني :** دور منظمة العمل الدولية في حماية حق الإنسان في العمل .

- المطلب الثالث : الحقوق والحريات المضمونة للعمال في إطار منظمة العمل الدولية.
- المبحث الثاني : حق الإنسان في العمل في النظام القانوني المصري .
- تمهيد وتقسيم :-
- المطلب الأول : حق الإنسان في العمل في الدستور المصري الحديث ( ٢٠١٤ ) .
- المطلب الثاني : التعاريف والأحكام العامة بقانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م .
- المطلب الثالث : حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
- المبحث الثالث : حق الإنسان في العمل في الشريعة الإسلامية .
- تمهيد وتقسيم :-
- المطلب الأول : تعريف الواجب والحق والعمل .
- المطلب الثاني : العمل في الإسلام وأهميته .
- المطلب الثالث : حقوق ومسئوليات وواجبات العامل .
- الخاتمة :
- النتائج :
- التوصيات :
- قائمة المصادر والمراجع :

## المبحث الأول

### حق الإنسان في العمل في ظل منظمة العمل الدولية

#### تمهيد وتقسيم :

وقد أرسى القانون الدولي لحقوق الإنسان التزامات تتقيد الدول باحترامها ، وتحمل الدول بانضمامها كأطراف إلى المعاهدات الدولية بالالتزامات وواجبات بموجب القانون الدولي بأن تحترم حقوق الإنسان وتحميها وتفي بها ، ويعني الإلتزام بإحترام حقوق الإنسان أنه يتوجب على الدول أن تمتنع عن التدخل في التمتع بتلك الحقوق أو تقليص هذا التمتع ، ويتطلب الإلتزام بحماية حقوق الإنسان أن تقوم الدول بحماية الأفراد والجماعات من إنتهاكات تلك الحقوق واتخاذ إجراءات إيجابية لتيسير التمتع بحقوق الإنسان الأساسية ، وتجدر الإشارة بأن حقوق الإنسان هي الحقوق والحريات المستحقة لكل شخص لمجرد كونه إنسانا ، ويستند مفهوم حقوق الإنسان على الإقرار لجميع أفراد الأسرة البشرية من قيمة وكرامة أصيلة فيهم ، فهم يستحقون التمتع بحريات أساسية معينة ، وبإقرار هذه الحريات فإن المرء يستطيع أن يتمتع بالأمن والأمان ويصبح قادراً على اتخاذ القرارات التي تنظم حياته.<sup>(١)</sup>

والطبيعة بجميع ثرواتها ملك لله سبحانه وتعالى ، وهي عطاء منه للبشر ، منحهم حق الانتفاع بها ، وحرّم عليهم إفسادها وتدميرها ، ولا يجوز لأحد أن يحرم آخر أو يعتدي على حقه في الانتفاع بما في الطبيعة من مصادر الرزق ، وبالتالي فإن لكل إنسان أن يعمل وينتج تحصيلاً للرزق من وجوهه المشروعة ، والملكية الخاصة مشروعة -

على انفراد ومشاركة - ولكل إنسان أن يقتني ما اكتسبه بجهده وعمله ، والملكية العامة مشروعة ، وتوظف لمصلحة الأمة بأسرها . وبذلك فإن حقوق الإنسان ، صفة ربانية منحها الخالق عز وجل للإنسان بصفته بشر ، دون منة أو فضل من أحد ، فهي متأصلة في كل فرد

<sup>١</sup> - د . هشام مصطفى محمد ، حقوق الإنسان في التشريعات العربية والمواثيق الدولية ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، ٢٠١٦م ، ص ٥ .

، لا تكتسب ولا تشتري ولا تورث ، فالناس ولدوا أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق ، وتتميز حقوق الإنسان بطابعها الدولي ، فهي ليست شأنًا محلياً أو داخلياً ، ولا يقيدتها حدود جغرافية أو سياسية ، كما لا تتغير أو تتبدل باختلاف زمانها أو مكانها ، وإنما ترتبط ارتباطاً وثيقاً بشخص الإنسان ، وتولد معه وتعيش معه أينما وجد .

وسنتناول هذا المبحث من خلال ثلاث مطالب ، بإذن الله الواحد القهار ، الأحد الصمد ، الذي لم يلد ولم يولد ، ولم يكن له كفواً أحد ، سبحانه وتعالى عما يصفون ، على النحو التالي :

**المطلب الأول : تعريف الحق في العمل وبيان أهميته .**

**المطلب الثاني : دور منظمة العمل الدولية في حماية حق الإنسان في العمل .**

**المطلب الثالث : الحقوق والحريات المضمونة للعمال في إطار منظمة العمل الدولية .**

### **المطلب الأول : تعريف الحق في العمل وبيان أهميته**

#### **الفرع الأول : تعريف الحق في العمل**

#### **الفرع الثاني : أهمية العمل**

#### **الفرع الأول : تعريف الحق في العمل**

يعني الحق في العمل ( حق الفرد في أن يتمتع بفرصة الحصول على عيشة بعمل يختاره بنفسه أو يقبله بحريه ) هذا من جانب ، ومن جانب آخر يعني التزام الدولة بتوفير العمل من لا عمل له ، وضمان المساواة في فرص تولي الأعمال ، وتشريع القوانين التي من شأنها تحديد حقوق العمال والتزاماتها<sup>١</sup> ، كما عرفه البعض بقوله : يعد الحق في العمل والتوظيف المنتج من أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للإنسان ، فهو حق اقتصادي اجتماعي مزدوج ، فالعمل

---

<sup>١</sup> - د . على يوسف الشكري ، حقوق الإنسان بين النظرية والتطبيق ، إيتراك للطباعة والنشر دار الكوفة ، بغداد ، ٢٠٠٩ ، ص ١٦٧ وما بعدها .

المنتج لا يساعد على توليد التدخل فحسب بل يحمي الإنسان من حالة التعتل الذي يؤثر على وضعه الاجتماعي ومعنوياته<sup>١</sup>.

ويعرفه البعض ( ٢ ) بأنه يعني أن الدولة تكفل للعمال الحماية اللازمة وحق المساواة أمام تولي الأعمال بدون تمييز بسبب الأصل أو اللون أو الجنس أو الدين أو الآراء السياسية أو النشأة الاجتماعية ، ولا فرق في ذلك أن يعمل العامل في وظيفة حكومية ، أو يعمل في مؤسسة أو شركة أو هيئة عامة أو خاصة ، وهذا يعني أنه يجب على الدولة تقييد حرية أرباب الأعمال لكفالة حماية حقوق العمال ، كذلك عليها أن تكفل العمل المناسب لكل فرد من أفراد الأمة ، فمن لم يجد عملاً حكومياً ساعدته وعاونته في الحصول على عمل مناسب في المؤسسات الخاصة أو إعانته بالمال الذي يحفظ له الحياة (٣).

ومن خلال ما سبق يتبين أن الحق في العمل هو حق الإنسان في أن يعمل من أجل العيش ، وحقه في اختيار العمل الذي يريد ، وفي أجر عادل يكفل له ولأسرته عيشه ، وفي الحماية من البطالة وفي أن ينظم وينشئ النقابات لحماية مصلحته ، وكذلك الحق في الراحة وأوقات الفراغ وفي تحديد ساعات معقولة للعمل والراحة (٤).

وحقوق الإنسان في المفهوم القانوني لها هي تلك التابعة عن الاعتراف بالكرامة المتأصلة في جميع أعضاء الأسرة البشرية ، وبحقوقهم المتساوية الثابتة على أساس الحرية والعدل (٥).

١- د . عبدالعال الديري ، الالتزامات الناشئة عن المواثيق العالمية ، حقوق الإنسان ، مرجع سابق ، ص ١٥٨ .

٢- ماجد نجم عيدان الجبوري ، حق العمل في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق جامعة النهرين، ٢٠٠٣م ، ص ٢٥ .

٣- د . إسماعيل البدوي ، مرجع سابق ، ص ٣٣٨ .

٤- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، المادة (٢٣) ، وكذلك الإتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية ، المادة (٦) .

٥- د. محمد عبد الله مغازي ، المجلس القومي لحقوق الإنسان في ميزان الشريعة الإسلامية ، دار الجامعة الجديدة ، القاهرة ، ٢٠٠٥م ، ص ٢١ .



ونظراً لأهمية هذا المطلب سيتم عرضه في فرعين كالتالي :

## الفرع الأول : تعريف الحق .

### تعريف الحق

أولاً : الحق لغة :

تعني كلمة الحق في الأصل في اللغة اللاتينية *directus* الصواب ، أو العدل ، كما أن كلمة الحق في اللغة الفرنسية تعني *droit* ، كما تعني في اللغة الانجليزية *right* والحق نقيض الباطل <sup>(١)</sup> ، وهو لفظ ورد في القرآن الكريم في آيات عديدة مثل قوله تعالى (وَلَا تَلْبَسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ وَتَكْتُمُوا الْحَقَّ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ) <sup>(٢)</sup> وقوله تعالى (وَيُجَادِلُ الَّذِينَ كَفَرُوا بِالْبَاطِلِ لِيُدْخِلُوا بِهِ الْحَقَّ وَاتَّخَذُوا آيَاتِي وَمَا أُنذِرُوا هُزُوءًا) <sup>(٣)</sup> .

وتستخدم كلمة الحق للدلالة على معان عديدة ، حيث تستخدم للتعبير على الحقوق الشخصية ، كما تستخدم لبيان ما للشخص أو ما ينبغي أن يكون له من التزام على آخر كحق الراعي على الرعية ، وحق الرعية على الراعي <sup>(٤)</sup> ، أو بمعنى آخر الثابت المحقق حدوثه استناداً لقوله تعالى : (وَكَانَ حَقًّا عَلَيْنَا نَصْرُ الْمُؤْمِنِينَ) <sup>(٥)</sup>.

---

<sup>١</sup> - د. عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد ، حقوق الإنسان وحياته العامة وفقاً لأحدث الدساتير العالمية والمواثيق الدولية (دراسة مقارنة) ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، الطبعة الأولى ٢٠٠٥م ، ص ٢٥ .

<sup>٢</sup> - القرآن الكريم ، سورة البقرة الآية (٤٢) .

<sup>٣</sup> - المرجع السابق ، سورة الكهف الآية (٥٦) .

<sup>٤</sup> - د. أحمد جاد منصور ، الحماية القضائية لحقوق الإنسان ، دراسة خاصة في حرية التنقل والإقامة في

القضاء المصري ، دراسة مقارنة ١٩٩٧م ، ص ١٨

<sup>٥</sup> - القرآن الكريم ، سورة الروم الآية رقم (٤٧) .

والحق لغة له معان متعددة <sup>(١)</sup> ، فإذا كان الفعل حق يحق بضم الحاء في المضارع ، فمعناه اليقين ، وإذا كان الفعل حق يحق بكسر الحاء في المضارع ، فمعناه الثبوت أو الوجوب وذلك مصداقاً لقوله تعالى: ئي ذ ذ ذ ذ ذ ذ ذ ذ ذ ذ ئي <sup>(٢)</sup>. والحق من أسمائه سبحانه وتعالى ، وقيل من صفاته عملاً بقوله تعالى ئي چچچ چ چچ ئي <sup>(٣)</sup>

، والحق يعني أيضاً ضد الباطل ، لقوله ئي گ گ گ گ گ گ گ گ گ گ ئي ، وجمعه حقوق وفي حديث التربة ( لبيك حقاً حقاً ) أي غير باطل ، وحق الأمر يحق حقاً وحقوقاً صار حقاً وثبت <sup>(٤)</sup> ، والحق اليقين بعد الشك ، وأحق الرجل قال شيئاً فوجب له واستحق الشيء استوجبه ، كما عرف بأنه الثابت الذي لا يسوغ إنكاره ، ومن معاني الحق في اللغة النصيب واليقين والعدل والحال <sup>(٥)</sup> ، ومن المعاني الأخرى أن الحق خلاف الباطل ، ومنها أيضاً أنه النصيب الواجب للفرد أو الجماعة <sup>(٦)</sup> .

#### ثانياً : الحق اصطلاحاً :

يعرف الحق اصطلاحاً بعدة تعريفات ، هي كما يلي :

#### أ - في الفقه الإسلامي :

<sup>١</sup> - قد وردت هذه الكلمة بمشتقاتها ومعانيها المختلفة في القرآن الكريم مائتان وثلاث وثمانون مرة ، راجع تفصيلاً محمد فؤاد عبد الباقي ، المعجم المفهرس القرآن الكريم ، دار الحديث ، الطبعة الثانية ، ١٩٩١م ، ص ٢٦٤ .

<sup>٢</sup> - القرآن الكريم ، سورة يس الآية (٧) .

<sup>٣</sup> - المرجع السابق ، سورة الأنعام الآية (٦٢) .

<sup>٤</sup> - المرجع السابق ، سورة البقرة الآية (٤٢) .

<sup>٥</sup> - ماجد نجم عيدان الجبوري ، مرجع سابق ، ص ٨ .

<sup>٦</sup> - ابن منظور جمال الدين محمد الأفريقي المصري ، لسان العرب ، دار المعارف ، القاهرة ، ١٩٨٥م ، ص ٤٨

<sup>٧</sup> - د. إبراهيم مصطفى وآخرين ، المعجم الوسيط ، مجمع اللغة العربية ، الجزء الأول ، مطبعة مصر ، سنه ١٣٨٠ هـ ١٩٦٠ م ، ص ١٨٧ .

ومن ذلك قول صاحب فتح القدير في حق الملك إنه : قدرة يثبتها ابتداء على التصرف ، وقال السبكي إنه حكم شرعي مقدر في عين أو منفعة يقتضي تمكين من ينسب إليه انتقاعه به والعوض عنه من حيث هو كذلك ، وقال ابن تيمية هو : القدرة الشرعية على التصرف في الرقبة <sup>(١)</sup>.

وقد اتجه الفقهاء المعاصرون إلى تعريف الحق مجردا عن كونه نوعا معيناً من الحقوق ، ومن ذلك تعريفه عند الشيخ علي الخفيف بأنه : كل مصلحة مستحقة لصاحبها شرعا ، وعند الزرقا هو : اختصاص يقرر به الشرع سلطة أو تكليفا <sup>(٢)</sup> ، وعرفه آخر بأنه المصلحة الثابتة للشخص على سبيل الاختصاص والاستثثار ، بحيث يقررها المشرع <sup>(٣)</sup>

#### ب - في الفقه القانوني :

اختلف الفقهاء في تعريف الحق كل حسب الزاوية التي ينظر منها إليه ، ونشأ عن ذلك ظهور اتجاهات فقهية متعددة <sup>(٤)</sup> تتمثل في نظرية الإرادة ، ونظرية المصلحة ، ونظرية الجمع بين الإرادة والمصلحة ، فضلا عن نظرية الاستثثار والتسلط ، ويمكن القول أن الغلبة كانت للنظرية الأخيرة إذ عرفت الحق بأنه تلك الرابطة القانونية التي بمقتضاها يخول شخص من

<sup>١</sup> - منصور يحيى عبدالله محمد ، أحكام النسب في الفقه الإسلامي ومدى تأثرها بالمستجدات المعاصرة ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة أسيوط ، ٢٠١٣م ، ص ٢١ .

<sup>٢</sup> - المرجع السابق ، ص ٢١ .

<sup>٣</sup> - أحمد رشاد أمين خليل ، التنظيم القانوني لعمل المرأة في قانون العمل المصري (دراسة مقارنة) ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠٥م ، ص ٥١ .

<sup>٤</sup> - د. عباس الصراف ، د. جرج حزبون ، المدخل إلى علم القانون ، مكتبة دار الثقافة النشر والتوزيع ، الطبعة الرابعة ٢٠١٤م ، ص ١٥١ ، و د. عبد القادر الفار ، المدخل لدراسة العلوم القانونية ، مبادئ القانون النظرية العامة للحق ، مكتبة دار الثقافة للنشر

والتوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى ، سنة ١٩٩٤م ، ص ١٣١ ، و د. نزيهة المهدي ، المدخل لدراسة القانون ، الجزء الثاني ، نظرية الحق ، دار النهضة العربية ، طبعة ١٩٩٨م ، ص ٥٠ .

الأشخاص سلطة على سبيل الانفراد والاستئثار والتسلط على شيء أو اقتضى أداء شيء معين أو عمل معين من شخص آخر <sup>(١)</sup> .

أما الفقه القانوني الوضعي - والقانون الأوروبي - فهناك ثلاثة اتجاهات فيما يتعلق بتعريف الحق هي :

### ١ - الاتجاه الأول :

المذهب الشخصي ، ويذهب أنصاره والذي ينتمون إلى التيار الفردي أساساً إلى تعريف الحق بأنه : ( قدرة أو سلطة إرادية يخولها القانون شخصاً معيناً ، ويرسم حدودها )

وهذه الإرادة هي معيار وجود الحق وجوهره ، حيث إن الحق وفقاً لرأي أصحاب هذا الاتجاه - إنما هو صفة تلحق بالشخص فيصبح قادراً بها على القيام بأعمال معينة تحقق له في الغالب مصلحه يريدتها <sup>(٢)</sup> ، وقد أخذ بعض القانونيين على هذا التعريف للحق تعارضه مع المناط منه ، فالثابت لديه إن القدرة أو الإرادة التي ينهض عليها التعريف المذكور ، لا تعدو إلا أن تكون نتيجة لوجود الحق والإقرار به و ليست جوهره ، ناهيك عن حقيقة أن الواقع يعرف حالات خاصة تثبت فيها لبعض الأفراد حقوق معينة ، دون أن تكون لهم اراده ، ومن أمثلة ذلك ، حالة المجنون ، والصبي غير المميز <sup>(٣)</sup> .

---

<sup>١</sup> - د . حسن سعد سند ، الحماية الدولية لحق الإنسان في السلامة الجسدية (دراسة مقارنة بها في كل أحكام الشريعة الإسلامية ومدى هذه الحماية في مصر) ، دار النهضة الطبعة العربية ، القاهرة ، الطبعة الثانية ، ٢٠٠٤ م ، ص ٢٥ ، أحمد رشد امين خليل ، مرجع سابق ، ص ٥١ ، وكذلك د. عبدالعظيم عبدالسلام عبدالحميد ، مرجع سابق ، ص ٢٨ .

<sup>٢</sup> - د. فتحى الدرنى ، الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده ، دار الشبير ، عمان سنة ١٩٩٧م ، ص ٢٥١ .

<sup>٣</sup> - د . أحمد الرشيدى ، حقوق الإنسان ، دراسة مقارنة بين النظرية والتطبيق ، مكتبة الشروق الدولية ، القاهرة ، الطبعة الثانية ، سنة ٢٠٠٥ م ، ص ٣١ .

## ٢ - الإتجاه الثاني :

المذهب الموضوعي : والذي ينسب في الفقه القانوني الأوروبي إلى الفقه الألماني - اهرنج - ويذهب انصاره إلى تعريف الحق بأنه : ( مصلحة يحميها القانون ) وهذه المصلحة قد تكون مادية - كحق الملكية مثلاً - وقد تكون معنوية - كالحقوق الشخصية - ومنها مثلاً : الحق في الحرية والحق في سلامة البدن والحق في المحافظة على شرف الإنسان وإعتباره ( كما أن هذه المصلحة تتحقق بالنسبة إلى عموم الأفراد ، حتى ولو إنعدمت الإرادة أو تعطلت لدى البعض منهم ) <sup>(١)</sup> .

ووفقاً للمعنى السابق ، فإن اصطلاح الحق إنما يقوم على عنصرين رئيسيين : الأول : موضوعي أو جوهري ، ويتمثل في المصلحة التي تتجسد في الفائدة أو الميزة أو المكسب الذي يحصل عليه صاحب الحق ، الثاني : شكلي ، ويتمثل في الحماية القانونية التي تكفل من خلال القانون لحماية شيء موجود هو الحق فكأن هذه الحماية موجودة ، لأن الحق موجود أصلاً قبل كل ذلك <sup>(٢)</sup> .

وتعد هذه الحماية في نظر انصار الاتجاه المذكور ضرورية ، حيث ان تقرير المصلحة ليس كافياً بحد ذاته ، وإنما يتعين وجود غطاء مناسب من الحماية يضمن تحقيقها ، وتأخذ هذه الحماية في التطبيق صوراً عديدة أبرزها صورة الدعوى أو حق التقاضي ، ونلاحظ هنا أن الانتقاد الأساسي الذي وجه إلى المذهب الموضوعي في التعريف الحق ، بني على مقوله رئيسه ، مؤداها أن العنصرين الذين يقوم عليهما هذا التعريف يتعذر النظر إليهما بوصفهما جوهر الحق وأساسه ، وبيان ذلك أن العنصر الأول من هذين العنصرين ، وهو ما وصف بأنه العنصر الجوهري ليس من جوهر الحق منشئ وإنما هو الهدف منه ، ومن ثم فهو أمر خارج

---

<sup>١</sup> - د. محمد سليمان الهلالات ، حقوق الإنسان ضماناتها ومبررات قيودها في الدستور الأردني والتشريع المقارن ، الدار العلمية الدولية ، الأردن ، الطبعة الأولى ، ٢٠١٦م ، ص ٢٣ .  
التشريعات التي تنظمها إنجاز هذه المصلحة .

<sup>٢</sup> - د. أحمد الرشيد ، حقوق الإنسان ، دراسة مقارنة بين النظرية والتطبيق ، مرجع سابق ، ص ٣٢ .

عنه ، وكذلك الحال بالنسبة للعنصر الآخر ( الشكلي ) المتمثل في الحماية القانونية فهذه الحماية لا تصلح هي أيضاً لأن تكون جوهرًا للحق ، وإنما هي لا تعدو إلا أن تكون مجرد وسيلة يقررها

### ٣- الإتجاه الثالث :

قوامه ما أطلق عليه بعض القانونيين التعريفات المختلفة حيث إنها تجمع بين التعريفين الذي انتهى إليهما الاتجاهان سالفًا الذكر ومن أبرز هذه التعريفات ما يلي (١) :

\* الحق هو سلطة للإرادة الإنسانية ، معترف بها ومحمية من القانون ، ومحل له مال ومصلحة .

\* الحق هو سلطة مقصود بها خدمة مصلحة ذات صفة اجتماعية .

\* الحق هو المال أو المصلحة المحمية عن طريق الاعتراف بقدرة إرادية لصاحبها.

والواقع أن هذا التباين في الفقه القانوني الأوروبي فيما يتصل بتعريف الحق قد انعكس على موقف الفقه العربي ، ويتضح ذلك من خلال تعريفات عدة أبرزها على سبيل المثال : الحق هو

الصلة التي تربط بين طرفين ، وتقوم على مصلحة مشروعة ، والحق هو : قدره لشخص من

الأشخاص على أن يقوم بعمل معين ، يمنحه القانون ويحميه ، تحقيقًا لمصلحة يقرها ، الحق

هو : المركز القانوني الذي يتمتع صاحبه بميزة يستأثر بها ، ويستطيع أن يفرض احترامه على

الغير (٢). والحق : رابطة قانونية بمقتضاها يخول الشخص على سبيل الانفراد والاستثناء

والتسلط على شيء أو اقتضاء أو أداء شيء معين من شخص آخر ، وكل حق يقابله واجب

(١).

---

١ - د. عبد الواحد محمد الفار ، حقوق الإنسان في الفكر الوضعي والشريعة الإسلامية ، دار النهضة العربية ،

القاهرة ، ١٩٨٤م ، ص ٥١ وكذلك د. توفيق حسن فرج ، المدخل لعلوم القانون ، نظرية الحق ، دار الثقافة

الجامعية ، القاهرة ١٩٨٣ ، ص ٣٢٤ ، وكذلك

٢ - د. نعمان خليل جمعه ، دروس في المدخل للعلوم القانونية ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٧٩م ،

ص ٢٨٣ ، ٣٠٧ ، ٣٠٨ .

وقوام هذا التعريف في رأي أصحابه خمسة أمور هي كالتالي :

- \* مركز لأن صاحبه يكون في وضع محدد يختلف به عن الآخرين .
- \* هو قانوني لأن القانون هو الذي يقرره وينظمه ، ويضفي عليه الجزء الذي يضمن احترامه .
- \* هو يعطي لصاحبه ميزة سواء أكانت مادية أم معنوية .
- \* هو يرتب ميزة لصاحب هذا المركز القانوني مقررة لمصلحته .
- \* صاحب المركز القانوني إنما يستأثر وحده بالميزة المشار إليها ، ودون سائر الناس <sup>(٢)</sup> .

ومن خلال التعريفات السابقة يتضح أن أقرب تعريف للحق من حيث جوهره ، هو ما ذهب إليه بعض الفقهاء <sup>(٤)</sup> حيث يرى أن ( الحق هو ثبوت قيمة معينة لشخص بمقتضى القانون ) ، بمعنى أن هذا الثبوت الذي يعترف به القانون الشخصي بعد العنصر الأساسي الذي يقوم عليه الحق ولا يقتصر المراد بالقيمة هنا على القيمة المادية ، بل يشمل ماله قيمة أدبية أو معنوية مما لا يقدر بمال ، فحق الشخص في الحياة وحقه في الحرية وحقه في حكم بلده وحقه في أن ينسب إليه نتائج ذهنه العلمي أو الأدبي أو الفني ، كل هذه الحقوق ترد على قيم معنوية أو أدبية لا تقدر بمال ، وقد تكون القيمة مالية ، فحق الملكية يرد على شيء مادي معين يمكن تقويمه بالنقد وسواء كانت القيمة مالية أو غير مالية فإن ثبوتها للشخص لا يكون إلا بناء على اعتراف من القانون ، إذ ليس للشخص من حق إلا ما يخوله إياه القانون ، وبعد أن تثبت أي قيمة معينة للشخص يكون له بمقتضاها من السلطات ما يمكنه من الحصول على المزايا التي ترجى من هذه القيمة <sup>(٣)</sup> ، ويتضح مما تقدم أن التعريف الأقرب إلى حياة الإنسان وتعامله

<sup>١</sup> - د. محمد عبد الله الفلاح ، الحقوق الدستورية للإنسان في الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية ، الأحكام الأساسية لحقوق الإنسان ، آليات حقوق الإنسان ، دار الكتب الوطنية ، بنغازي ، ليبيا ، عام ٢٠١٢م ، ص ١٥ .

<sup>٢</sup> د . نعمان خليل جمعه ، مرجع سابق ، ص ٣١٧ و مابعدا .

<sup>٣</sup> - د. عبد المنعم فرج الصده ، مبادئ القانون ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٢م ، ص ١٧٦ .

اليومي هو أن الحق عنصر من عناصر استئثار شخص بشيء ما استئثاراً اختصاصياً يقره ويحميه القانون<sup>(١)</sup>.

### تعريف العمل

أولاً تعريف العمل في اللغة : يعرف العمل لغة بأنه كل جهد يبذله الإنسان من أجل تحقيق هدف معلوم ، كالصناعة أو الحرفة أو المهنة أو العمل<sup>(٢)</sup> وتفاصيله كالتالي :

أ - في معجم مختار الصحاح : (عمل) من باب طرب و (اعمله) غيره و (استعمله) أي طلب إليه العمل و (اعتمل) اضطرب في العمل و (التعميل) تولية العمل ، العمالة بالضم رزق (العامل) ، وقال الأزهري : يقال استعمل فلان (اللين) إذا بنى به بناء<sup>(٣)</sup>.  
ب - في لسان العرب<sup>(٤)</sup> :

---

<sup>١</sup> - صفاء الدين محمد عبد الحكيم ، حق الإنسان في التنمية الاقتصادية وحمايتها دولياً ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق جامعة عين شمس ، ٢٠٠١م ، ص ٤٠

<sup>٦</sup> - د. عباس عبد الأمير إبراهيم العامري ، حماية حقوق الانسان في القانون الدولي، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، الطبعة الأولى ، ٢٠١٦م ، ص ٢٦ .

<sup>٢</sup> - محمد أحمد محمد شحاته ، حرية العمل في الدول الرأسمالية والشريعة الإسلامية ، رسالة دكتوراه ، إدارة الدراسات العليا والبحوث ، ٢٠٠٠م ، ص ٢٠٢ .

<sup>٣</sup> - الشيخ الإمام محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي ، مختار الصحاح ، مراجعة لجنة مركز تحقيق التراث ، دار الكتب المصرية ، ١٩٨٦م ، ص ٤٤٥ .

<sup>٤</sup> - لسان العرب ، ابن منظور، طبعة جديدة محققة ومشكولة شكلاً كاملاً ومذيلة بفهارس مفصلة ، الجزء (٦) ، دار المعارف ، القاهرة ، ١٩٨١م ، ص ٣٠١٧ .

<sup>٤</sup> - د. السيد حنفي عوض ، العمل وقضايا الصناعة في الإسلام ، المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، ١٤١٦هـ - ١٩٩٦م ، ص ١٢ .



العمل : المهنة والفعل ، والجمع أعمال عمل عملاً ، واعمله غيره واستعمله واعتمل الرجل : عمل بنفسه واستعمل فلان غيره : إذا سأله أن يعمل له واستعمله طلب إليه العمل ، واعتمل اضطرب في العمل ، واستعمل فلان إذا ولي عملاً من أعمال السلطان ورجل عمل : ذو عمل ، ورجل عمول أي مطبوع على العمل ، وإذا نظرنا بنظره متأنية إلى مصطلح ( عمل ) في لسان العرب يأتي بمعنى : من يتولى أمور الرجل في ماله وملكه وعمله <sup>(١)</sup> .

ثانياً : تعريف العمل في الاصطلاح : هو ما يقوم به الإنسان في حياته اليومية ، يستوي في ذلك أعمال الاكتساب والطلب والعبادة ، أو بمعنى آخر تشمل كلمة العمل أي عمل يقوم به الفرد سواء ابتغى به الغرض الدنيوي أو الأخروي <sup>(٢)</sup> .

ولقد تعددت تعريفات العمل منها على سبيل المثال ما يلي :

فيعرف كاش (Kash) العمل بقوله إنه نشاط مفيد ومنتج وأنه يعطي الحياة معنى وقيمة ، ويرى بوردن (Bourdon) أن العمل يتمثل في قدرة الإنسان على الإبداع والابتكار ، ويشير كازيماتس (Kazimates) أن الحياة الاجتماعية ما هي إلا معاناه إنسانية للبناء والاستمرار ، وأن العمل هو قوام الحياة الاجتماعية وأنه ليس في ذاته هو الغاية ، حيث لم يقدر للإنسان أن يعمل فحسب بل ليبتكر ويبدع <sup>(٣)</sup> .

ومن التعريفات العامة للعمل ما يلي : هو كل ما يسطر من فعل أو حركة عن أي جسم كان بإرادته أو بدون إرادة ، فقد تصدر عن الجمادات والنباتات والحيوانات أفعال وحركات مختلفة ، تعد أعمالاً بمفهوم هذا الاصطلاح العام <sup>(٤)</sup> .

<sup>١</sup> - د . محمد علي الشرفي ، مرجع سابق ، ص ٥٠ .

<sup>٢</sup> - محمد عبد النواب البكري شاهين ، العطالة عن العمل وعلاقاتها ببعض سمات الشخصية لدى خريجي الجامعة ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ، سنة ١٩٩٦م ، ص ٢٦ .

<sup>٣</sup> - ماجد نجم عبدان الجبوري ، مرجع سابق ، ص ٩ .

<sup>٤</sup> - د. عاطف غيث ، قاموس علم الاجتماع ، الهيئة العامة للكتاب ، القاهرة ، ١٩٧٩م ، ص ٤٩ .

**والعمل الكريم هو :** مفهوم أطلقته منظمة العمل الدولية ، وهو يعني العمل في ظروف مادية ومعنوية وصحية ملائمة للعمال والعاملات ومرضية لهم ، والعمل الكريم العادل يكون عادلا ومرضيا لصاحب العمل أيضاً ، أما من ناحية الكسب المالي الذي يؤمن له استمرارية مشروعة أو من ناحية جودة العمل والإنتاج الذي يقدمه العمال <sup>(١)</sup>.

### التعريف الإقتصادي للعمل :

تشير دلائل التعريفات السابقة إلى أن من أهداف العمل هو تحقيق الغاية الاقتصادية ويستند علماء الاقتصاد في تعريف العمل على أنه أحد العناصر الأساسية في الإنتاج أما العنصرين الآخرين فهما الأرض ورأس المال ، وينطوي العمل في هذا الاستخدام على النشاط العقلي واليدوي معا <sup>(٢)</sup> ، والواقع أن هذا النشاط من وجهة نظر عالم الاقتصاد (مارشال) يعد الجهد الذي يبذله الإنسان بغرض الكسب على وجه العموم ويعرفه في الوقت نفسه بأنه الجهد العقلي والبدني المبذول بشكل جزئي أو كلي لغرض نافع غير التسلية التي قد تستمد العمل <sup>(٣)</sup>.

ويذكر ميفر كوهن (Mifre Dkuhn) أن العمل في النظرية الاقتصادية هو الجهد الإنساني الموجه نحو كسب المعيشة ، كما أنه أحد عناصر الإنتاج ، ويكفي في هذا المجال القول أن العمل هو كل جهد يبذله الإنسان بوجي من إرادته واختياره ، سواء كان جهداً ذهنياً أو جسماً لتحقيق غرض نافع ، وقواعد القانون الدولي للعمل : هي قواعد دولية عالمية ويتميز القانون الدولي للعمل عن القانون الدولي العام بوجود شبه سلطة تشريعية وشبه سلطة قضائية ومحيدة

<sup>١</sup> - د. السيد حنفي عوض ، مرجع سابق ، ص ١٧ .

<sup>٢</sup> - د. عدنان خليل التلاوي ، القانون الدولي للعمل ، المكتبة العربية للنشر ، جنيف ، ١٩٩٠م ، ص ١٨ .

<sup>٣</sup> - د. محمود سلامه جبر ، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل ، سلطنة عمان ، الطبعة الأولى ، سنة ٢٠٠٥ م ، ص ١٢٠ .

( لجنة الخبراء ) تراقب مدى تقييد الدول المدممة على هذه القواعد ووضعها قيد التنفيذ ، ومدى التزامها بأحكام ومبدأ دستور منظمة العمل الدولية <sup>(١)</sup> .

## الفرع الثاني

### أهمية العمل

يعد العمل وسيلة الإنسان لإشباع حاجاته الضرورية وتوفير ما يلزمه من مأكل ومشرب وملبس ومسكن وعلاج ، وكذا يحمي الإنسان من حالة التعطل الذي يؤثر على وضعه الاجتماعي ومعنوياته <sup>(٢)</sup> ، وللعمل أهمية كبيرة نظراً لحجم العلاقة التي يحكمها بين قطاعات العمل المختلفة وذلك بسبب الكم الهائل من أفراد المجتمع الذين يشتغلون في أعمال خاصة تابعه وكذلك التوسع الكبير في الإنتاج وازدياد عدد أصحاب الأعمال ، ولاسيما بعد دخول التكنولوجيا الحديثة والمكائن المتطورة ، إذ أصبحت التركيبة الاجتماعية بين الشعوب تكاد تكون علاقات عمل <sup>(٣)</sup> .

ويعد العمل من أهم حقوق الإنسان لأن هذا الحق يرتبط بالعيش الكريم وبتأمين الإنسان للكسب لغرض تأمين معيشته ، وهو أي العمل من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية لأنه يؤمن الفرد مادياً واقتصادياً ويوفر له متطلبات معيشته ، وهو من الحقوق الاجتماعية لارتباطه الوثيق بالمجتمع وتطوره ، ونهوضه موقوف على ممارسة هذا الحق ، ومما يلاحظ أن للعمل أهمية كبيرة لا نبالغ إذا قلنا أنها تفوق أهمية أغلب حقوق الإنسان الأخرى وذلك لأن الحقوق الأخرى ستكون مجرد حبر على ورق مالم يتوفر للإنسان العمل المناسب الذي يضمن به كرامته وعيشه وعيش الآخرين معه <sup>(٣)</sup> .

<sup>١</sup> - د. محمد علي الشرفي ، مرجع سابق ، ص ٦ .

<sup>٢</sup> - ماجد نجم عيدان الجبوري ، مرجع سابق ، ص ٣٦ .

<sup>٣</sup> - أحمد بن علي بن حجر العسقلاني ، فتح الباري شرح صحيح البخاري ، دار الريان للتراث ، كتاب النفقات ، ١٩٦٨ ، ص ٤١٠ .

ولقد حث الأسلام على العمل بكافة صوره وأنواعه المشروعة ، وجعله سبباً من أسباب الحصول على الأموال وتملكها ، فالصيد وإحياء الأرض والزراعة والتجارة والصناعة كلها مجالات للعمل حث عليها الإسلام ، فالإسلام ليس مجرد إقامة شعائر فحسب ، وإنما هو عبادة وعمل في الوقت نفسه ، بل إن العمل ذاته عبادة ، لقوله صلى الله عليه وسلم : ( الساعي على الأرملة والمسكين كالمجاهد في سبيل الله أو القائم الليل الصائم النهار ) (١).

والعمل له قيمه إنسانية واجتماعية واقتصادية ، فبفضل العمل في حجمه ونوعه وتنظيمه استطاعت المجتمعات المختلفة أن تطوع الطبيعة والعلوم لخدمتها وأن تصل إلى درجات مختلفة من الثروات والدخول ، تتفاوت بقدر حجم العمل المبذول وحسن تنظيمه وبعد نداء إلهي نادى به الخالق جل شأنه العباد بأن يعملوا وهو ناظر إلى عملهم ومحاسبهم عليه ما قل منه أو أكثر (٢). ونظراً لما للعمل من أهمية سيتم عرض هذه الأهمية في الفرعين التاليين :

### **الأهمية الاجتماعية للعمل**

لم يعد يخاف على أحد ما للعمل من أهمية بالغة في وقتنا الحاضر، وخاصة بعد أن أطلقت الدولة حرية التحرك لرؤوس الأموال الوطنية وفتحت الأبواب أمام الاستثمارات الأجنبية والعربية ، وما تلا ذلك من خصخصة الكثير من شركات القطاع العام ، وترجع هذه الأهمية إلى أن هناك عددا كبيرا من السكان هم العمال الذين يشكلون الأكثرية الساحقة من السكان العاملين

---

<sup>١</sup> - د. علي حسن عمارة ، قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء والقرارات الوزارية والاتفاقيات الدولية وفقا لتعديلاته بالقانون ٩٠ لسنة ٢٠٠٥م ، جامعة أسيوط ، الطبعة الرابعة ، أكتوبر ٢٠٠٦ م ، ص ٨.

<sup>٢</sup> - د. عبدالله على الخيارى ، شرح أحكام قانون العمل اليمنى الجديد ، جامعة صنعاء ، الطبعة الخامسة ، سنة ٢٠١٠ م ، ص ١٨ .

الذين يقومون بعمل تابع لحساب وتحت إشراف وسلطة غيرهم ، وكذا اعتمادهم في معيشتهم غالبا على هذا العمل وما يتقاضونه من أجر مقابل ذلك <sup>(١)</sup> .

والملاحظ أن العمل في منطق الإسلام يجعل المسلم عضوا نافعا في الجماعة ، إذ يسهم في نتائج عمله صغيرا كان أو كبيرا في سد حاجات الناس وتحقيق المصلحة العامة ، إلى جانب المصلحة الخاصة ، فالعمل الجاري في كل مستوياته يحقق ذاتية الشعوب ويحفظ استقلالها وبه وعلى أساسه تتم عمارة الأرض التي كلف الإنسان بعمارته <sup>(٢)</sup> ، وهذا يبدو واضحا في قوله تعالى (هُوَ أَنْشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا ) <sup>(٣)</sup> .

ويحث الدين الإسلامي على العمل ، ويحبذ الإسلام أن يعمل الفرد بيده لكي يقاتل هو وأفراد عائلته ، وهذا ما ورد في القرآن الكريم والسنة النبوية حيث قال جل من قائل :  
(إِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ) <sup>(٤)</sup> .

ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم : ( ما أكل أحد طعاما قط خيرا من أن يأكل من عمل يده ، وإن نبي الله داود كان يأكل من عمل يده ) <sup>(٥)</sup>

وقوله عليه الصلاة والسلام : ( لأن يأخذ أحدكم حبله ويذهب الي الجبل فيأتي بحزمة من الحطب على ظهره فيبيعها خير له من أن يسأل الناس أعطوه أو منعوه ) <sup>(٦)</sup> .

ومما يزيد من أهمية العمل أنه يتدخل في تفاصيل الحياة اليومية وينعكس على حياة العائلة ، لذا بات من الضروري تفعيل وتطبيق قانون العمل وذلك من أجل حصول طائفة العمال على ما تستحقه من أجر مقابل العمل ، وكذلك تحقيق ساعات العمل وأوقات الراحة والإجازات السنوية

<sup>١</sup> - د. علي حسن عماره ، قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء والقرارات الوزارية والاتفاقيات الدولية ، مرجع سابق ، ص ١٠ .

<sup>٢</sup> - المرجع السابق ، سورة الجمعة الآية (١٠) .

<sup>٣</sup> - أحمد بن علي بن حجر العسقلاني ، مرجع سابق ، كتاب البيوع .

<sup>٤</sup> - المرجع السابق ، كتاب الزكاة ، ص ٣٩٤ .

والمرضية وتحسين ظروف العمل ، وكذا حماية فئات معينة كالأحداث والنساء ، ويمكن القول بصفة عامة أن تعلق العمل بمجموعة كبيرة من أفراد المجتمع وأثره على حياتهم الشخصية والعائلية يظهر أهميته البالغة للسلم الاجتماعي ، إذ يعتبر من أهم عوامل اقرار هذا السلم وتحقيق الانسجام والوئام داخل الدولة <sup>(١)</sup> .

وعليه فإن الحق في العمل يحتل أهمية كبيرة تفوق غيره من الحقوق ، وذلك لأنه يمس المصالح الحيوية لمجموعة كبيرة من السكان هم العمال الذين يشكلون الأكثرية الساحقة في المجتمع ، فهذا القانون يقرر شروط العيش لهذه الأكثرية وأسرهم ومتابعتها في حياتها اليومية من خلال القواعد المتعلقة بالأجر وأوقات العمل وأيام الراحة والإجازات السنوية ، ويلعب قانون العمل دوراً كبيراً في تحقيق السلم الاجتماعي من خلال تعبيره عن العدالة الاجتماعية ووضعه أسساً للتوازن الضروري بين مصالح العمال وأصحاب العمل <sup>(٢)</sup> .

والملاحظ أنه كلما تطورت منظومة العمل وتم تفعيل الحق في العمل من حيث ما يوفره من مزايا للعمال ، فإنه يقف حائلاً دون تدميرهم وثورتهم ضد أصحاب الأعمال ، وبذلك يحل الوئام محل الثورة والغضب والإضراب من العمل ، وما يعقبه من عنف وتخريب وهذا واضح ، في بداية الحركات العمالية للمطالبة بحقوقهم ، وهو ما تشاهده في الدول التي مازالت قوانين العمل فيها متخلفة ، حيث يقوم العمال بالإضراب عن العمل واللجوء إلى العنف والتخريب ، وبالتالي تتدخل الدولة لفرض السلام في المجتمع .

---

<sup>١</sup> - د . رمضان أبو السعود ، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني ، النظرية العامة لقانون العمل ، سنة ١٩٩٨ ، ص ٢٠ ، ص ٢١ .

<sup>٢</sup> - د . حماده أبو نجمة ، الإجهادات القضائية ومعايير تشريعات العمل ، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ، الجزائر ، ٢٠٠٦ م ، ص ٩ .



إلى ازدياد الطلب على السلع بسبب ارتفاع مستوى المعيشة لطبقة العمال بإعتبارهم الشريحة الواسعة في المجتمع في تحقق الازدهار والرواج الاقتصادي ، أما في حالة تدني الأجور لطبقة العمال فإنه يؤدي إلى تدني مستوى الإنتاج ، وبالتالي يؤدي إلى ضعف الطلب فيحصل الركود الاقتصادي ، وبالتالي توجد البطالة (١) .

وتبرز أهمية تشريعات العمل من خلال دورها في دفع حركة التنمية الاقتصادية وتنظيم العلاقة ما بين أطراف الإنتاج ، بحيث تعمل على حفظ التوازن في العلاقة ما بين هذه الأطراف بما يضمن استقرار سوق الإنتاج ويعزز الاقتصاد الوطني ، ويفتح افاقاً جديدة للتنمية والتطوير ، وذلك من خلال استقرار علاقات الإنتاج وزيادة وتحسين مستواه وتخفيض نسبة البطالة وتوجيه الأيدي العاملة وتدريبها وتأهيلها بما يخدم متطلبات الإنتاج وتطويره وازدهاره ومواكبة أية مستجدات تتطلبها العملية الإنتاجية ودعم الاستثمار الوطني (٢) .

ومما لاشك فيه أن العمل يجعل الإنسان عضواً نافعاً في المجتمع ، إذ يسهم بعمله في سد حاجة الناس وتحقيق المصلحة العامة ، سواء كان العمل صغيراً أو كبيراً ، والعمل الجاد في كل مستوياته يحقق ذاتية الشعوب ويحفظ استقلالها ويرفع كيانها بين الشعوب الأخرى وبالتالي يزيد من مستواها الاقتصادي .

ولو سار العمل في المجتمعات الإسلامية في ضوء تعاليم الإسلام لاستطاعت الأمة الإسلامية أن تقدم للعالم أرقى وأعظم صور الإقتصاد الذي يمكن أن يوصف بأنه إقتصاد إنساني تتعاقب فيه المصالح المادية والحاجات الروحية ، وفي هذا النوع من الإقتصاد تتلاشى السيطرة ويزول الطغيان الذي يستخدم لإذلال الشعوب الفقيرة وقهر الدول النامية.(٣)

١ - د. محمد علي الشرفي ، مرجع سابق ، ص ٨ .

٢ - د. حمادة أبو نجمه ، الاجتهادات القضائية ومعايير وتشريعات العمل ، مرجع سابق ص ٢ وما بعدها .

٣ - د. علي حسن عمارة ، قانون العمل الجديد ١٢ سنة ٢٠٠٣م ، مرجع سابق ، ص ٧ .



ولا يقوم النظام الاقتصادي إلا على أساس حرية النشاط الاقتصادي وحرية التجارة والاستثمار بما يخدم الاقتصاد الوطني ، ويحقق العدالة للفرد والمجتمع ويعزز الإستقلال الوطني بإعتماده مبادئ العدالة الاجتماعية في العلاقات الاقتصادية وتحقيق التكافل والتوازن الاجتماعي وتكافؤ الفرص ورفع مستوى معيشة المجتمع ، والتنافس المشروع بين مختلف القطاعات الاقتصادية ( العام - الخاص - التعاوني - المختلط ) وتحقيق المعاملة المتساوية بين جميع القطاعات ، وحماية الملكية الخاصة واحترامها ، كما تقوم السياسة الاقتصادية للدولة على أساس التخطيط الاقتصادي العلمي ، وبما يكفل الاستغلال الأمثل لكافة الموارد وتنمية وتطوير قدرات كل القطاعات الاقتصادية في شتى مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية <sup>(١)</sup> .

والملاحظ أن قانون العمل وما يتضمنه من حماية للعمال فإنه يحمل أصحاب العمل أعباء والتزامات مالية سواء ما يتعلق منها بتحديد الأجر أو بتوفير خدمات اجتماعية للعمال ، وكذا المساعدة في مجالات أخرى لصالح العمال كصناديق الادخار والتأمين ضد مخاطر العمل الخ ، ولهذا نجد أن الإصلاح في منظومة العمل لصالح العمال يقابل بعدم الرضا من جانب أصحاب العمل ، وكثيراً ما يقاومونه ، وذلك لأنه يزيد من الأعباء الملقاة على عاتقهم ، فزيادة الأجور مثلاً والتوسع في المزايا الأخرى للعمال مثل خفض وتحديد ساعات العمل اليومية وتقرير راحة أسبوعية وإجازات سنوية مدفوعة الأجر والتأمين ضد أخطار العمل وتحمل نفقات العلاج ..... ، كل هذه أمور تؤدي إلى زيادة نفقات الإنتاج ، وبالتالي يضطر أصحاب العمل لرفع الأسعار حتى يواجهوا الأعباء الجديدة التي تفرضها قوانين العمل ، وحتى يحافظوا على مستوى أرباحهم <sup>(٢)</sup> .

١ - مجلة المحاماه - العدد الثاني - مارس (٢٠٠٢) .

٢ - د. توفيق حسن فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والمصري الجديد ، الدار الجامعية ، بيروت ، ١٩٨٦م ، ص ٢٠ .

وإذا كان رفع الأسعار يؤدي إلى قلة الاستهلاك وبالتالي تخزين الفائض من السلع المنتجة مما يضطر أرباب الأعمال إلى تخفيض نسب الإنتاج حتى لا يتكدس الفائض ، فإنه يجب عدم المبالغة في هذا الأثر النسبي الذي قد ينجم عن هذه الإجراءات ، فقد يكون لهذه الإجراءات أثر عكسي لأن تحسين مستوى الدخل لدى الطبقة العاملة وهي فئة كبيرة في المجتمع يؤدي إلى رفع مستوى المعيشة لديهم ، وبالتالي إلى زياده القوة الشرائية وبذلك يزيد الإستهلاك من جديد ويزيد الإنتاج تبعا لذلك لمواجهة الإستهلاك وبالتالي يفتح الباب أمام فرص جديدة للعمل هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى قد تحفز هذه الإجراءات أصحاب الأعمال على تعويض ما يلحقهم من خسارة بسببها عن طريق تحسين الوسائل الفنية للإنتاج بإدخال طرق حديثه تؤدي إلى خفض النفقات ، بحيث يعوض ذلك ما القته القوانين على كاهلهم من اعباء ولا شك أن كل تحسين في هذا الصدد ينعكس على الاقتصاد القومي <sup>(١)</sup> .

بالإضافة إلى ما تقدم يشير الدكتور عبد الرسول عبد الرضا إلى أنه يمكن للدولة أن تستخدم قانون العمل كأداة من أدوات التخطيط والتوجيه للاقتصاد القومي بما يحقق الأهداف المرسومة في الخطة الاقتصادية للدولة باعتباره من أهم الوسائل الفعالة في توجيه الاقتصاد بواسطة الدولة ، إذ عن طريق تنظيمه للتمرين والتدريب المهني والتخديم ومدة العمل والأجور يعطي للدولة الفرصة في القيام بدورها في مجال العمل ، حيث يتسنى لها توجيه الأيدي العاملة نحو القطاعات الاقتصادية المختلفة بحسب الحاجه ، وكل هذا سوف يقوم بالتأثير في الإنتاج بتغيير ظروفه وفي الدخل القومي بإعادة توزيعه <sup>(٢)</sup> .

وعلى الدولة أن تركز جهدها ونشاطها صوب قانون العمل فإنه يلعب دورا على قدر كبير من الخطورة في توجيه الحياة الاقتصادية نحو الأفضل وعلى المشرع أن يأخذ في اعتباره الظروف

<sup>١</sup> - د. عبدالله على الخياري ، مرجع سابق ، ص ٢٠ .

<sup>٢</sup> - د . عبد الرسول عبد الرضا ، الوجيز في قانون العمل الكويتي ، بدون دار نشر ، ١٩٧٨

م ، ص ٢٢٠ .

الاقتصادية والاجتماعية وتأثير كل منهما على الأخرى حتى لا تكون المطالب الاجتماعية قيدياً على النمو الاقتصادي وحتى لا يكون التقدم الاقتصادي على حساب الظروف الإنسانية لحياة العمال<sup>(١)</sup>.

ويرى الباحث أن العمل يمثل تحدياً حقيقياً أمام اليمن لما تعانيه من تراكمات ترتبط بالظروف الخارجية والداخلية كعودة معظم العمالة اليمنية من الخليج عام ١٩٩٠م ، وكذا مرور البلاد بتحول ديمقراطي وانفتاح سياسي لم يتم استيعابه من قبل القوى التقليدية ، وكذا ترحيل أعداد كبيرة جداً من العمالة اليمنية من المملكة العربية السعودية خلال العامين الماضيين ، وكل هذا شكل عبئاً كبيراً على كامل الاقتصاد الوطني ، وبالإضافة إلى محدودية الموارد وشح الإمكانيات المادية والاقتصادية ، والتركيبية الاجتماعية بموروثها الثقافي . وقضايا الإرهاب والتصدي لها ، واستمرار تدفق اللاجئين من القرن الإفريقي ، وضعف مستوى الوعي الحقوقي ، وصعوبة الطبيعة الجغرافية للبلاد في إيصال بعض الخدمات الأساسية إلى بعض المناطق .

### حق الإنسان في العمل

نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على حق الإنسان في العمل حيث نصت على أن " لكل إنسان حق العمل ، وحق إختيار نوع العمل بمحض حريته ، والحق في أن تكون شروط العمل عادلة ومواتية ، وحق الحماية ضد البطالة ، ولكل إنسان الحق - بلا تمييز من أي نوع - في أجر متساو مقابل نفس العمل . وكل من يعمل الحق في أجر مجزومناسب يكفل له ولأسرته معيشة تليق بكرامة الإنسان ، ويتبعه إذا لزم الأمر وسائل أخرى من وسائل الحماية الاجتماعية . ولكل إنسان الحق في تكوين نقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه " .

---

١. د. حسام الدين كامل الاهواي ، شرح قانون العمل ، مطبعة وهبه حسان ، القاهرة ، ١٩٩١م ، ص ١٢ .

وطبقاً للمادة السادسة من الاتفاقية الخاصة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، فإن الدول الأطراف تعترف بهذه الحقوق وتتعهد بالعمل على تحقيقها تحقيقاً كاملاً عن طريق الإرشاد الفني والمهني وبرامج التدريب ، وعن طريق السياسات ، والطرق الفنية التي توضع لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بشكل ثابت ، والتشغيل الكامل والمنتج في ظل ظروف تصون الحريات الأساسية والاقتصادية للفرد .

وللتغلب على مشكلة البطالة ونقص التشغيل ، فقد أقر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية إتفاقية سياسة التوظيف سنة ١٩٦٤ ، وبموجب هذه الاتفاقية تتعهد الدول الأطراف بإتباع سياسة فعالة تتوخى تحقيق التشغيل الكامل والمنتج القائم على الإختيار الحر ، وتستهدف هذه السياسة ضمان <sup>(١)</sup> .

( أ ) أن ثمة عملاً لجميع أولئك القادرين على العمل والباحثين عنه .

(ب) أن هذا العمل ، عمل منتج بقدر الإمكان .

( ج ) أن ثمة حرية في إختيار العمل ، وأن هناك أكمل الفرص الممكنة لكل عامل ليؤهل نفسه للعمل الذي يلائمه تماماً ، ويستخدم مهارته ومواهبه فيه ، وبصرف النظر عن الجنس ، أو اللون ، أو النوع ، أو الدين ، أو الآراء السياسية ، أو الأصل الوطني ، أو المنشأة الاجتماعية وعلى هذه السياسة أن تراعى مرحلة التنمية الاقتصادية ومستواها .

## المطلب الثاني

### دور منظمة العمل الدولية في حماية حق الإنسان في العمل

تتحمل الوكالات الدولية المتخصصة مسؤولية كبرى في مجال تعزيز وإحترام حقوق الانسان .. وذلك من خلال ما تضطلع به تلك الوكالات من أنشطة ترتبط إرتباطاً مباشراً بتحقيق رفاهية الانسان .. وأيضاً من خلال الدور الذي يمكن أن تلعبه في الرقابة على مدى إحترام الدول

---

١- راجع : الأمم المتحدة وحقوق الإنسان " المرجع السابق " ص ١٥٢ .

للاتفاقيات الخاصة بحقوق الإنسان ، وما يستتبع ذلك من قدرة على تقييم سلوك الحكومات فيما يتعلق بتطبيق تلك الاتفاقيات <sup>(١)</sup> .

وسوف تقتصر على الإشارة إلى الدور الذي تقوم به كل من منظمة العمل الدولية ، ومنظمة اليونسكو في مجال حماية حقوق الإنسان ، وذلك نظرا للدور المتميز لهاتين المنظميتين في مجال حق العمل والتعليم ، وما يرتبط بهذين الحقين من حقوق أخرى .

أنشئت هذه المنظمة سنة ١٩١٩ بموجب معاهدة فرساي ، كمنظمة مستقلة بذاتها ومنتسبة لعصبة الأمم ، ثم أصبحت وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة بموجب اتفاقية الوصل التي تم إبرامها بين هذه المنظمة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي وفقا للمادة ٦٣ من ميثاق الأمم المتحدة وذلك سنة ١٩٤٦ <sup>(٢)</sup> .

وقد جاء بدياجة دستورها - والذي عدل أكثر من مرة آخرها سنة ١٩٧٢ - أنه : (( لا سبيل إلى اقامة سلام عالمي ودائم الا اذا بنى على أساس من العدالة الاجتماعية )) <sup>(٣)</sup> وأن تحقيق العدالة الاجتماعية يتضمن - ضمن أشياء أخرى - تحسين ظروف العمل .. ومكافحة البطالة ، وتغيير أجر يكفل ظروف ومعيشة مناسبة ، وحماية العمال من العلل وإصابات العمل والضمان الإجتماعي في حالتى العجز والشيخوخة وحماية مصالح العمال المستخدمين خارج أوطانهم وتأكيد مبدأ تساوى الأجر لدى تساوى العمل وتأكيد مبدأ الحرية النقابية ... إلخ .

<sup>١</sup> - راجع المواد من ١٧ - ١٣ من الاتفاقية .

<sup>٢</sup> - بخصوص هذه الوكالات وكيفية تشكيلها واختصاصاتها وتقييم الدور الذي تقوم به كل منها راجع : أ.د عبدالواحد الفار " التنظيم الدولي " ، عالم الكتب ، سنة ١٩٧٩ ، ص ٢٠١ .

<sup>٣</sup> - أعدت المنظمة أكثر من ١٠٥ إتفاقية بعضها تم التصديق عليه من أكثر من مائة دولة . راجع :

Sieghurr, p . : the international law of human right , oxford ( 1985 ) , p 438 p .

كما جاء إعلان فيلادلفيا الذي صدر سنة ١٩٤٤ - واعتبر مكملاً لأهداف المنظمة - مؤكداً على أن المبادئ الأساسية للمنظمة تتضمن عدم اعتبار العمل سلعة ، وأن حرية الرأي وحرية الاجتماع أمران لا غنى عنهما لإطراد التقدم ، وأن الفقر في أى مكان يشكل خطراً على الرخاء في أى مكان ، وأن القضاء عليه يتطلب جهداً دولياً يتضافر فيه ممثلو العمال وأصحاب العمل على قدم المساواة مع ممثلى الحكومات .. كما اكد هذا الإعلان على أن لجميع البشر - دون تمييز - الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية ، وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحريو والكرامة والأمن الإقتصادي وتكافؤ الفرص ، وأن تحقيق الظروف التى تسمح بالوصول إلى ذلك يجب أن يشكل الهدف الأساسى لكل سياسة وطنية .

وقد قامت المنظمة بإعداد مجموعة كبيرة من الإتفاقيات الدولية التى تمس حقوق الغنسان فى كافة المجالات التى جاءت فى ديباجة دستورها <sup>(١)</sup> .

وتلتزم الدول الأطراف فى تلك الإتفاقيات بأن تقدم تقارير سنوية عن الإجراءات المتخذة لتطبيقها ( المادة ٢٢ من دستورها ) ويضع مجلس الإدارة - التابع للمنظمة - مواصفات التقارير الواجب تقديمها حسب كل إتفاقية على حدة و ، والمعلومات التى يجب أن يتضمنها التقرير ، فضلاً عن تحديد المدى الزمنى لتقديم تلك التقارير تبعاً لأهميته الإتفاقية وحادثة التصديق عليها والصعوبات التى قد تزد من أجل تنفيذها <sup>٢</sup>

ومنذ عام ١٩٦٨ - و بموجب اجراءات جديدة - أصبح في الامكان قيام مبعوث عن مدير عام المنظمة ، سواء بطلب من إحدى حكومات الدول الأعضاء أو بالاتفاق معها ، باجراء

---

<sup>١</sup> - راجع دراسة أكثر تفصيلاً لمنظمة العمل الدولية - " التنظيم الدولي " المرجع السابق

<sup>٢</sup> - انظر : تقرير منظمة العمل العربية ، مكتب العمل العربى ، المركز العربى لتنمية الموارد البشرية على شبكة الإنترنت على الموقع الإلكتروني

اتصالات مباشرة فيها للبحث في كيفية التغلب على العقبات القائمة أمام تطبيق الإتفاقيات المصدق عليها ، والتقارير التي تلتزم الدولة بتقديمها .

### اجراءات الشكاوى امام المنظمة .

يعتبر دستور منظمة العمل الدولية هي الوحيد بين موثيق الوكالات المتخصصة الذي ينص على اجراءات خاصة بالشكاوى المقدمة إلى المنظمة ، وتتخذ هذه الشكاوى الصور الآتية :

- شكاوى مقدمة الى المنظمة من نقابات عمالية أو منظمات لأرباب عمل ضد حكومة احدى الدول ، بدعوى عدم تقيدها بتطبيق احدى الاتفاقيات المصدق عليها ، وذلك استنادا إلى المادتين ٢٤ ، ٢٥ من دستور المنظمة .. وفي هذه الحالة فإن مجلس إدارة المنظمة بعد قيامه بدراسة تلك الشكاوى ، له أن يحيلها الى الحكومة المعنية للتعليق عليها ، فإذا فشلت الحكومة في الرد عليها ، أو قامت بالرد بما لا يقنع ، يقوم المجلس بنشر الادعاء والرد عليه ان وجد .

تعتبر تلك التقارير وسيلة من الوسائل التي تتبعها المنظمة في الرقابة على تنفيذ تلك الإتفاقيات .. وهناك لجنة من (( الخبراء المستقلين )) - ( م ٢٨ - قانون حقوق الإنسان )

- شكاوى يتم تقديمها إلى المنظمة وفقا لنص المادة ٢٦ من دستورها ، وذلك عن طريق حكومة إحدى الدول الأطراف ضد دولة أخرى طرف ، وتشمل ادعاء مماثلاً للحالة السابقة .

وفي هذه الصورة يتم إحالة الشكاوى إلى الحكومة المعنية للتعليق عليها أو إلى لجنة تحقيق يتم اختيارها في كل حالة على حدة ، من أشخاص مستقلين و من ذوى المؤهلات العالية لدراستها والتعليق عليها ووضع التوصيات اللازمة أسباب الشكاوى ، ويحق للحكومة المعنية أن توفد ممثلاً للاشتراك في مداولات المجلس أثناء نظره للمسألة .. ويطلب إلى الحكومة أما مسئولة عن فحص هذه التقارير من الناحيتين القانونية والفنية ، وتتكون هذه اللجنة من ١٩ عضوا مختارين بصفاتهم الشخصية ، من بين أعضاء مجلس الإدارة ، لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد .. والمبدأ الأساسى فى عمل هذه اللجنة هو الإستقلالية التامة عن الدول الأعضاء ، وعدم التحيز والموضوعية .

(١) يمكن تقديم هذه الشكوى ضد الدولة سواء كانت قد صادقت على الإتفاقيات الخاصة بالحرية النقابية أم لم تصدق عليها .

#### الإعلان الخاص بأهداف و مقاصد منظمة العمل الدولية :

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، المنعقد في فيلادلفيا في دورته السادسة والعشرون ، يعتمد بهذه الوثيقة ، في هذا اليوم العاشر من شهر أيار / مايو عام أربعة وأربعين وتسعمائة وألف ، الإعلان التالي الخاص بأهداف و مقاصد منظمة العمل الدولية و بالمبادئ التي ينبغي أن تستوحيها الدول الأعضاء في سياستها .

أولاً : يؤكد المؤتمر المبادئ الأساسية التي أقيمت عليها المنظمة ، و على وجه الخصوص :

(١) أن العمل ليس سلعة .

(ب) إن حرية الرأي وحرية الاجتماع أمران لا غني عنهما لا طراد التقدم .

(ج) أن الفقر في أي مكان يشكل خطراً على الرفات في كل مكان .<sup>(١)</sup>

(د) أن تحقيق النصر في الحرب ضد العوز يتطلب شنها و مواصلتها بعزم لا هوادة فيه داخل كل أمة ، و بجهد دولي متواصل متضافر يسهم فيه ممثلون العمال وأصحاب العمل ، على قدم المساواة مع ممثلي الحكومات ، مشتركين معهم في النقاش الحر والقرار الديمقراطي بغرض تحقيق رفاه الجميع .

ثانياً :لما كان المؤتمر يؤمن بأن التجربة قد أثبتت كليا صحة ما ذكره دستور منظمة العمل الدولية من انه لا سبيل إلى إقامة سلام عاملي ودائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية ، فانه يؤكد :



(١) أن لجميع البشر ، أيا كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم ، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقديمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة ، والأمن الاقتصادي ، وتكافؤ الفرص .<sup>(١)</sup>

(ب) أن توفير الظروف التي تسمح بالوصول إلى ذلك يجب أن يشكل الهدف الأساسي لكل سياسة وطنية و دولية .

(ج) أن جميع السياسات والتدابير الوطنية والدولية ، ولا سيما في الميدان الاقتصادي والمالي ، يجب أن تقيم على هذا الضوء ، و ألا تقبل غلا بالقدر الذي يتبدى فيه أن من شأنها أن تيسر ، لا أن تعرقل ، إنجاز هذا الهدف الأساسي .

(د) أن على منظمة العمل الدولية مسؤولية دراسة جميع السياسات والتدابير الاقتصادية والمالية الدولية والحكم عليها على ضوء هذا الهدف الأساسي .

(هـ) أن لمنظمة العمل الدولية ، وهي تنهض بالمهام الموكولة عليها ، وبعد النظر في جميع العوامل الاقتصادية والمالية ذات الصلة ، أن تدرج في مقرراتها و توصياتها أي أحكام تراها مناسبة .

ثالثاً :يعترف المؤتمر بالتزام منظمة العمل الدولية أمام الملاء بنشر الدعوة بين مختلف أمم العالم إلى برامج من شأنها أن تحقق :

(أ) العمالة الكاملة و رفع مستويات المعيشة .

(ب) تشغيل العمال في أعمال يمكن لهم أن يشعروا فيها بالارتياح إلى أنهم يقدمون أقصى ما لديهم من مهارة و خبرة ويساهمون على خير وجه في رفاهية المجموع .

(ج) توفير الوسائل لتدريب العمال ولتيسير نقلهم ، بما في ذلك الهجرة من أجل العمل والاستيطان ، وذلك كوسيلة لبلوغ هذا الهدف ، وفي ظل ضمانات وافية لجميع المعنيين .

---

<sup>١</sup> - " توصيات العمل الدولية ، أحد إصدارات منظمة العمل الدولية ، القاهرة ١٩٧١ ، ص ٥٧٤ .

(د) سياسات أجور و مكاسب وساعات عمل وغير ذلك من ظروف عمل تمكن الجميع من الحصول على قسط عادل من ثمار التقدم ، وتوفير أجر يضمن حد أدنى من مستوى المعيشة لجميع المستخدمين المحتاجين إلى مثل هذه الحماية .

(هـ) الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية ، وتعاون الإدارة والعمال من أجل التحسين المتواصل لكفاءة الإنتاج ، وتعاون العمال وأصحاب العمل في إعداد وتطبيق التدابير الاجتماعية و الاقتصادية .

(و) مد نطاق تدابير الضمان الاجتماعي بحيث تكفل دخلا أساسيا لجميع المحتاجين إلى مثل هذه الحماية وتوفير رعاية طبية شاملة .

(ز) الحماية الوافية لحياة وصحة العاملين في جميع المهن .

(خ) رعاية الطفولة والأمومة .<sup>(١)</sup>

(ط) توفير التغذية الكافية والسكن المناسب والمرافق الترفيهية والثقافية .

(ي) كفالة تكافؤ الفرص في التعليم والتدريب المهني .

رابعاً :

لما كان المؤتمر على يقين من الاستغلال الأكمل والأوسع لموارد العالم الإنتاجية ، هذا الاستغلال الذي لا غنى عنه لتحقيق الأغراض المذكورة في هذا الإعلان ، يمكن أن يكفل بجهود فعالة على الصعيدين الدولي و الوطني ، ولا سيما بتدابير للتوسع في الإنتاج والاستهلاك ، و لتجنب التقلبات الاقتصادية الحادة ، و للنهوض بالتقدم الاقتصادي و الاجتماعي لمناطق العالم الأقل نمواً ، ولضمان مزيد من الاستقرار في الأسعار العالمية للسلع الأساسية ، ولتيسير اطراد المبادلات التجارية الدولية و ازدياد حجمها ، فإنه يتعهد بتعاون منظمة العمل الدولية التي يعهد إليها بقسط من المسؤولية في هذه المهمة الكبرى ، و في تحسين صحة وتعليم ورفاهية جميع الشعوب .

<sup>١</sup> - مؤتمر العمل الدولي الدورة ٨٢ لسنة ١٩٩٥، التقرير الخامس .

#### خامسا :

يؤكد المؤتمر أن المبادئ المذكورة في هذا الإعلان تنطبق كليا على شعوب العالم ، ولكن كان من الضروري أن تراعي في تحديد كيفية تطبيقها مرحلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية التي بلغها كل شعب ، فإن تطبيقها التدريجي على الشعوب التي لا تزال تابعة ، وعلى الشعوب التي بلغت مرحلة الحكم الذاتي ، أمر يعني العالم المتمدن بأسره .

### المطلب الثالث

#### الحقوق والحريات المضمونة للعمال

#### في إطار منظمة العمل الدولية

الفرع الأول : الحقوق والحريات المضمونة للعمال بموجب دستور المنظمة

الفرع الثاني : الحقوق والحريات المضمونة بموجب اتفاقيات العمل الدولية

الفرع الأول : الحقوق والحريات المضمونة للعمال بموجب دستور المنظمة

لقد عملت منظمة العمل الدولية منذ ظهورها على تكريس العديد من الحقوق والحريات التي تخص فئة العمال ، مما أعطى لها نجاحا واضحا في ذلك ، حيث تمكنت من إيجاد سند قانوني لهذه الحقوق و الحريات ، سواء من خلال ما نصت عليه في دستورها أو ما عملت في تحقيقه من خلال العدد الكبير من الإتفاقيات التي أوجدتها، وهناك تسليم بأن المنظمة هي المحفل الأول للنقاش والإرشاد ذي الحجية بشأن السياسات الخاصة بعالم العمل<sup>(١)</sup>.

وبلغ اهتمام المنظمة بحقوق العمال حتى الجانب الصحي للعمال ، مما جعل العديد من الدول تعتمد على النموذج الذي تقدمه المنظمة في تحديد قوائم الأمراض على

---

١ - مؤتمر العمل الدولي لسنة ١٩٩٦ ، الدورة ٨٣ ، الاتفاقية ١٧٧ بشأن العمل في المنزل ،

المادة الاولى

مستوها الداخلي<sup>(١)</sup> ، مما يوضح لنا الدور الذي لعبته المنظمة في حماية حقوق العمال ، وسوف نتطرق إلى أهم الحقوق والحريات التي تضمنها دستور المنظمة في المطلب الأول ، وفي المطلب الثاني نعرض إلى تلك الحقوق والحريات المكرسة بإتفاقيات المنظمة .

ان دستور أى منظمة يحدد بالإضافة إلى تكوينها العضوى الإطار لنشاط أجهزتها المختلفة ولا يتعرض في الغالب إلى كل التفاصيل المتعلقة بنشاط المنظمة ، ودستور منظمة العمل الدولية لا يشذ على هذه القاعدة غير أن إعلان فيلادلفيا الملحق به تضمن العديد من الحقوق والحريات التي يمكن القول بأن دستور المنظمة قد ضمنها للعمال ، وأيضاً فإن طبيعة التكوين الثلاثي للمنظمة يتطلب وجود حقوق و حريات نقابية مرتبطة بوجود وجود تمثيل نقابي في الدول المنضمة للمنظمة ، حتى تستوفي وجودها في جميع هياكل المنظمة ، لذلك سوف نتطرق إلى الحقوق و الحريات المضمنة بموجب هذا الدستور والتي تشمل الحقوق ذات الارتباط العلاقة بظروف العمل ( فرع أول ) ونعرض إلى الحريات النقابية و حق التمثيل النقابي ( فرع ثاني ) .

### **الحقوق المرتبطة بظروف العمل**

تمت الإشارة في إعلان فيلادلفيا إلى بعض الحقوق ذات الارتباط بالحق في العمل و التي لها مساهمة كبيرة في تحسين الإستفادة من الحق في العمل ، وأيضاً تمت الإشارة إلى أن هناك

---

١ - مكتب العمل الدولي : لجنة البرنامج والميزانية والإدارة ، إطار السياسية الإستراتيجية للفترة ( ٢٠١٥ - ٢٠١٠ ) جعل العمل اللائق حقيقة واقعية ، ٢٠٠٩ - جنيف

عوائق تحول دون ممارسة هذا الحق ، بل إن المنظمة ترى بأن للبيئة أيضا تأثيرا في ظروف العمل وتعد في كثير من الحالات من عوائق العمل <sup>(١)</sup> .

وقد توسع مجال اهتمام المنظمة بظروف العمل حتى شمل الأمراض الأكثر فتكا مثل داء فقدان المناعة <sup>(٢)</sup> ، وقد شمل هذا الإعلان الحقوق المساعدة في ممارسة الحق في العمل ، كما تضمن آليات لإزالة العقبات التي تحول دون ممارسته .

#### أولا : الحقوق المساعدة في ممارسة العمل :

إن ممارسة الحق في العمل تتطلب توفر ظروف تساعد في ممارسة في هذا الحق ، حيث لو انعدمت هذه الظروف لشاب ممارسة الحق في العمل الكثير من العوائق ، وبالتالي فإن الظروف تصبح حقوقا مساعدة للحق في العمل ، ومن المعلوم أن منظمة العمل الدولية أوجدت نصوصا عديدة تخص العلاقة بين العمال وأرباب العمل و ظروف العمل <sup>(٣)</sup> .

---

١ - O.LT pour un travail décent dont un monde durable faibles émissions de carbone, rapport conjoint (O.LT et PNUE et OLE et C.S.1) 2008, Nairobi, Kenya

2- BLT: Risques émergents et nouvelles formes de travail dans un monde en mutation, 2010) Genève.p.11

٢ - B.IT: l'égalité au travail, relève les défis, C.I.T, 96 session. 2007, Genève, p, 48

وأيضاً تطرقت إلى موضوعات أخرى مثل وتنظيم تشغيل الأيدي العاملة وحماية العمال ضد إصابات العمل والأمراض المهنية والدفاع عن مصالح العمال الذين يشتغلون بالخارج<sup>(١)</sup>.

و دستور منظمة العمل تطرق في ديباجته إلى سبيل إلى إقامة سلام عالمي دائم قائم على أساس من العدالة الاجتماعية ، وأيضاً فإن ظروف العمل التي تتطوي على الحاق الظلم والظنك و الحرمان بالناس تولد سخط من شأنه أن يعرض السلام و المنظمة تمارس كل ذلك في الغالب بالتنسيق مع المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع لهيئة الأمم المتحدة<sup>(٢)</sup>.

والوئام العالميين للخطر، ولذلك فإنه من الملح تحسين ظروف العمل ، ونجد أيضاً الدستور تعرض إلى تنظيم ساعات العمل ، ومنها وضع حد أقصى لساعات العمل اليومية و الأسبوعية ، وكذلك نجد من بين الحقوق التي كفلها دستور المنظمة ، كفالة معاش الشيخوخة، وتنظيم عرض العمل ، وتوفير أجر يكفل ظروف معيشية مناسبة ، والتأكيد على مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي .

و تضمن إعلان فيلادلفيا لعام ١٩٤٤ الخاص بأهداف و مقاصد منظمة العمل الدولية والذي ألحق بدستور المنظمة بإعتباره جزء لا يتجزأ منه<sup>(٣)</sup> .

وتطرق أيضاً إلى العمالة الكاملة ورفع مستويات المعيشة ، تشغيل العمال في أعمال يمكن لهم أن يشعروا فيها بالارتياح إلى أنهم يقدمون أقصى ما لديهم من مهارة وخبرة

---

١ - أحمد أبو الوفاء الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة والوكالات

الدولية المتخصصة ، الطبعة الثانية ، دارا النهضة العربية، القاهرة، مصر ٢٠٠٦، ص ٢٦٨

٢ - نفس المرجع ، ص ٢٦٨ .

٣ - المجلس الاقتصادي والاجتماعي ، تقرير فريق باريس المعني بالعمل و الأجور، ٢٠٠٣،

نيويورك .

ويساهمون على خير وجه في رفاهية المجموع ، توفير الوسائل لتدريب العمال والتيسير نقلهم ، بما في ذلك الهجرة من أجل العمل والاستيطان ، وذلك كوسيلة لبلوغ هذا الهدف ، وفي ظل ضمانات وافية لجميع المعنيين ، سياسات أجور و مكاسب وساعات عمل و غير ذلك من ظروف عمل تمكن الجميع من الحصول على قسط عادل من ثمار التقدم، وتوفير اجر يضمن حد أدنى من مستوى المعيشة .

جميع المستخدمين المحتاجين إلى مثل هذه الحماية ، الاعتراف الفعلي بحق المفاوضات الجماعية ، وتعاون الإدارة والعمال من أجل التحسين المتواصل الكفاءة الإنتاج ، وتعاون العمال وأصحاب العمل في إعداد وتطبيق التدابير الاجتماعية والاقتصادية ، من نطاق تدابير الضمان الاجتماعي بحيث تكفل دخلا أساسيا لجميع المحتاجين إلى مثل هذه الحماية وتوفير رعاية طبية شاملة ، الحماية الوافية لحياة وصحة العاملين في جميع المهن رعاية الطفولة والأمومة ، توفير التغذية الكافية والسكن المناسب و المرافق الترفيهية و الثقافية ، كفالة تكافؤ الفرص في التعليم والتدريب المهني <sup>(١)</sup> .

كما أن دستور المنظمة أعطى مفهوما للعمل بالنص على أنه ليس سلعة ، مما جعل المنظمة تعمل على تجسيد هذا التعريف من خلال أعمالها التي أقرتها و من خلال ما تضمنه دستور المنظمة من أهداف ومقاصد تهدف إلى تجسد الغاية من العمل وهي أنه حق وليس سلعة ، من خلال إزالته لكل ما يعيق استفادة العامل من حقه في العمل الذي يضمن له العيش الكريم .

ثانيا : إزالة العقوبات التي تحول دون ممارسة الحق في العمل :

---

<sup>١</sup> - نبيل مصطفى إبراهيم خليل ، اليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان ، دار النهضة العربية

القاهرة ، مصر ، ٢٠٠٥ ، ص ٢١٢

تعمل منظمة العمل الدولية على تدعيم السلام العالمي ببيت العدالة في النظام الاجتماعي وتحسين ظروف العيش و العمل ، وقد شكل تراجع مستويات المعيشة وتزايد الفروقات الاجتماعية مصدر قلق لفترة زمنية معينة ، وفي غياب سياسات متطورة للأمن الاجتماعي قد تتعرض معيشة الأعداد المتزايدة من العمال المستضعفين المزيد من المخاطر <sup>(١)</sup> .

و يعد الفقر من أكثر الأسباب التي تحول دون ممارسة الحق في العمل فالمجتمعات التي يسودها الفقر لا يمكنها ضمان الحق في العمل لذلك رأي دستور منظمة العمل الدولية بأن الفقر يشكل خطرا و أن تحقيق النصر على العوز لا يكون إلا بحرب يجب شنها و مواصلتها بعزم لا هوادة فيه داخل كل أمة وهو ما تضمنه الهدف الأول في الفقرتين (ج) و(د)، من الأهداف المعلن عنها في إعلان فيلادلفيا، وأيضا فإن المنظمة تقيم جميع السياسات والتدابير الوطنية والدولية ولا سيما في الميدان الاقتصادي و المالي، وأنها لا تقبل من هذه السياسات والتدابير إلا ما يتوافق مع تحقيق العدالة الاجتماعية بإعتبارها الهدف الأساسي لمنظمة العمل الدولية طبقا للبند الثاني الفقرة ج من إعلان فيلادلفيا ، ولقد تبنى دستور المنظمة إزالة كل العوائق التي تحول دون ممارسة الحق في العمل وباقي الحقوق ذات الصلة به، ومن ذلك مكافحة البطالة ومحاربة التخلف لأن تخلف أية أمة عن توفير ظروف عمل إنسانية تعطل جهود غيرها من الأمم الراغبة في تحسين أحوال العمل داخل بلدائها <sup>(٢)</sup> .

---

<sup>١</sup> - راجع : أ.د. عبدالواحد الفار " التنظيم الدولي " ، عالم الكتب ، سنة ١٩٧٩ ، ص ٢٠١ ، راجع البند الثالث من إعلان فيلادلفيا

<sup>٢</sup> - ديباجة دستور منظمة العمل الدولية .



و تنص المادة ٢٤ من دستور المنظمة على التزام كل دولة عضو بأن تنفذ بطريقة كافية داخل حدود اختصاصها كل إتفاقية تكون قد إنضمت إليها .. بإعتبار أن الإتفاقيات تشكل الأسلوب التشريعي الأكثر <sup>(٢)</sup> ، فعالية لدى منظمة العمل الدولية، فقد عملت المنظمة من خلال تلك الإتفاقيات على ازالة كل ما من شأنه أن يحول دون ممارسة الحق في العمل و أيضا منعت استغلال حاجة الإنسان في العمل بفرض قيود عليه تحد من حريته في ممارسة عمله ، ومن ذلك منع تشغيل الأطفال من خلال الإتفاقيات التي تحدد من العمل ، وأخرى تمنع عمل الأطفال و منع أعمال السخرة في بداية الأمر ثم إلزام الدول بالإلغاء التام لكل أعمال السخرة ، و المنظمة من خلال دوراتها المتعددة ذكرت الدول الأعضاء بأهمية إلغاء العمل الجبري ، وضرورة محاربة أي تساهل من طرف الدول ، لما يشكله هذا النوع من الإستخدام على حرية الحق في العمل من قيود مجحفة <sup>(١)</sup>.

كما نلمس حرص المنظمة على أن تتضمن الإتفاقيات التي تصدر عنها و التي يجب أن تتماشى مع دستورها كما مر معنا في الفصل الأول من هذه الدراسة على إزالة أي عائق يحول دون ممارسة الحق في العمل، بل تضمن دستورها في المادة ١٩ فقرة ٧ أنه حتى الإتفاقيات الصادرة عنها إذا كانت ماسة بأي من الحقوق التي نص عليها في غيرها لا تطبق بل يطبق ما هو أكثر ملاءمة في حقوقهم ومن ذلك عمل المنظمة على إزالة العقبات أمام عمل النساء بالتنسيق مع الدول <sup>(٢)</sup>.

و أيضا إيجاد العديد من الإتفاقيات التي تزيل كل أشكال التمييز سواء على أساس جنسي ومن ذلك الإتفاقيات التي تزيل التفرقة بين الجنسين ، وأعطت للمرأة حقوقا

---

<sup>١</sup> - منظمة العمل الدولية ، المكتب الإقليمي للدول العربية ، أثار الأزمة المالية ، والاقتصادية على البلدان العربية ، ٢٠٠٩ ، بيروت .

<sup>٢</sup> - أحمد أبو الوفاء المرجع السابق، ص ٢٧٧ .

مساوية للرجل عند قيامها بنفس العمل أو أن يكون عدم المساواة بسبب عرقي، حيث أعطت للأجانب حقوقاً مماثلة للمواطنين عند قيامهم بنفس الأعمال التي يمارسها هؤلاء في العديد من الإتفاقيات <sup>(١)</sup>.

### **الحريات النقابية وحق التمثيل النقابي**

لما كانت منظمة العمل الدولية ذات طبيعة عمالية، لذا بات من الطبيعي إهتمامها خصوصاً بنوعين من الحقوق وهما: الحقوق المدنية و السياسية، مثل حرية التعبير، وحرية الإشتراك في النقابات، وحرية التجمع السلمي، والحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية مثل الحق في العمل حق إنشاء النقابات Tradunions، وحق الالتحاق بالنقابة التي يختارها الشخص بحريته <sup>(٢)</sup>.

و منظمة العمل الدولية من خلال إعطائها لضمانات حول الحريات النقابية، و حق التمثيل النقابي إنما تعمل على تحقيق ما يتوافق مع تكوينها الثلاثي الأطراف المتميز عن باقي المنظمات الدولية و حتى غير الدولية.

#### **أولاً : الحريات النقابية :**

ارتبطت الحرية النقابية من الناحية التاريخية إرتباطاً وثيقاً بحرية، التعبير و الرأي وحرية وسائل الإعلام، وحرية التجمع، والحق في الإقتراع العام <sup>(٣)</sup>، و طابع منظمة العمل الدولية ذو التكوين الثلاثي يجمع في نطاقها الحكومات و أصحاب أو رجال الأعمال والنقابات العمالية من خلال ممثلهم للقيام بعمل مشترك من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية ورفع مستوى المعيشة في كل مكان.

إن أهمية الحرية النقابية لا تبدو فقط في كونها من الحقوق الأساسية للإنسان و لكن أهميتها ترجع إلى إعتبارات عملية تجعل منها شرطاً أساسياً

---

B.LT ceradquer le travail force, C.1.T. 96 session, 2007, Genève, p,83

١ - OLT: les Femmes et le travail, 2007, Genève.

essentielle Condition لسائر الحقوق والحريات الأساسية للعمال<sup>(١)</sup> ، وتناول دستور منظمة العمل الدولية ، موضوع الحريات النقابية في ديباجته و في إعلان فيلادلفيا الذي تم إحقاقه بدستور المنظمة ، حيث صار النص على أنه يلزم كفالة الحرية النقابية .

باعتبارها من الأهداف والمبادئ الرئيسية التي تقوم عليها المنظمة ، و بحسب نص المادة ٣ فقرة ٥ من دستور المنظمة ، فإن الدول الأعضاء تتعهد بتعيين المندوبين والمستشارين غير الحكوميين بالاتفاق مع المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا لأصحاب العمل أو العمال في بلدانها تبعا للحالة ، إن وجدت مثل هذه المنظمات .

وأهم ما يلاحظ على ما جاء في المادة السالفة الذكر هو أن الدول غير ملزمة بإيجاد ممثلين غير حكوميين في وفودها إلا أن ذلك يعطي لها تمثيلا ناقصا في حالة عدم وجود هؤلاء الممثلين ، لأن هناك بعض الأجهزة في المنظمة تضم ممثلي العمال فقط كاللجنة المعنية بالحرية النقابية ، مما يحتم على الدول الأعضاء وحرصا على تفادي ذلك ، العمل على إيجاد ممثلين للعمال و الأرباب العمل حتى يتحقق لها التمثيل الكامل في جميع لجان المنظمة ونظرا إلى أن الحرية النقابية هي شرط أساسي للدفاع عن مصالح العمال وعليها تقوم سائر الحقوق والحريات العمالية ، فقد كان هذا الموضوع محل بحث جدي بمعرفة إدارة منظمة العمل الدولية في عامي ١٩٤٩ ، ١٩٥٠ .

و على الرغم من أن الدستور لم يتضمن نصا صريحا يخص الحريات النقابية إلا أنه تضمن ذلك في ديباجته وفي إعلان فيلادلفيا حيث اعتبرت الحرية النقابية إحدى أهداف و مقاصد منظمة العمل الدولية ، وتحقيق على ما تم النص عليه من وجود

<sup>١</sup> - اتفاقيات منظمة العمل الدولية جامعة مينسوتا مكتبة الحقوق

الحريات النقابية للعمال في دستور المنظمة و أيضا تأسيسا على ما للمنظمة من صلاحيات ضمنية تهدف إلى تحقيق أهداف المنظمة فإنه لا يتعارض مع قيام المنظمة تلقائيا بإنشاء نظام الحماية الحرة النقابية<sup>(١)</sup> .

و بالرجوع إلى خصائص دستور المنظمة التي مرت بنا في الفصل الأول ، فإنه يتميز بالوحدة بين جميع أحكامه ، لأن الدول تبقى ملزمة بتطبيقه دون الإخلال بأي من أحكامه و أيضا فإنها مطالبة بجعل قوانينها تنسجم معه ، مما يترتب عليه قيام الدول بتمكين العمال من ممارسة حرياتهم النقابية سواء بوجود تمثيل نقابي أو حتى السماح بوجود التعددية النقابية ، أو حرية الانضمام إلى أي من الجمعيات التي تنشط في المجال النقابي ، حيث أن قيام الدول بذلك إنما هو تطبيق الأهداف المنظمة المنصوص عليها في دستورها<sup>(٢)</sup> .

#### ثانيا : التمثيل النقابي :

إن ممارسة الحرية النقابية تقتضي وجود تمثيل نقابي يعمل على الحماية والدفاع عن حقوق العمال ووجود تمثيل نقابي في الدولة العضو في منظمة العمل الدولية يضمن لها التمثيل التام في جميع اللجان المكونة لهذه المنظمة ، وعلى الرغم من عدم وجود نص صريح في دستور المنظمة يجبر الدول على ضمان وجود تمثيل نقابي يضمن ممارسة الحريات النقابية إلا أن ما تضمنه اعلان فيلادلفيا بخصوص اهداف و مقاصد منظمة العمل الدولية كفيل بإبراز أهمية وجود تمثيل نقابي يمارس من خلاله العمال حقهم في الحرية النقابية ، حيث جاء في ذلك الإعلان إن تحقيق النصر في الحرب ضد العوز يتطلب شنه و مواصلته بعزم لا هواده فيه داخل كل أمة ، وبجهد دولي متواصل و متضافر يسهم فيه ممثلو العمال و أصحاب العمل على قدم المساواة

---

<sup>١</sup> - مكتب العمل الدولي : تقرير المدير العام حول التنظيم من أجل العدالة الاجتماعية ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ٩٢ ، ٢٠٠٤ ، جنيف .

مع ممثلي الحكومات ، مشتركين معهم في النقاش الحر و القرار الديمقراطي بغرض تحقيق رفاه الجميع ، و بالتالي فإن محاربة الفقر (العوز) تتطلب تضافر جهود التشكيل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية وهم ممثلو العمال و ممثلو الحركات و ممثلو أصحاب العمل على قدم المساواة<sup>(١)</sup> .

مما يحتم وجود تمثيل نقابي يراعي مصالح العمال ويضطلع بالمهام التي يتطلبها تحقيق أهداف منظمة العمل الدولية .

وجاء أيضا في إعلان فيلادلفيا الاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية وتعاون الإدارة والعمال من اجل التحسين المتواصل لكفاءة الإنتاج وأيضا تعاون العمال وأصحاب العمل في إعداد وتطبيق التدابير الاجتماعية والاقتصادية<sup>(٢)</sup> .

وهنا تبرز لنا أهمية الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية التي يجسدها وجود تمثيل نقابي يمارس حق التفاوض الجماعي ، و أيضا يمثل العمال و يقوم بدور فعال بالمساهمة مع الأطراف الأخرى ، و هي الحكومة و أرباب أو أصحاب العمل في رفع الإنتاج و في تطبيق القوانين الخاصة بالعمل و بالأخص التي تصدر في ظل وبرعاية منظمة العمل الدولية بإعتبارها أهم القوانين التي تصدر في مجال تشريع العمل الدولي ، ولها تأثير كبير على الجانب الاقتصادي للدول و لا يتحقق ذلك إلا بوجود تمثيل نقابي الذي يساهم في تحقيق الأهداف والمبادئ المنصوص عليها في دستور منظمة العمل الدولية<sup>(٣)</sup> .

---

١ - إعلان فيلادلفيا ، الهدف الأول فترة د .

٢ - إعلان فيلادلفيا ، الهدف الثالث ، فقرة هـ .

٣ - راجع دستور منظمة العمل الدولية .

## الفرع الثاني

### الحقوق والحريات المضمونة

#### بموجب اتفاقيات العمل الدولية

إن الاتفاقيات الخاصة بالعمل هي أكثر ما يميز نشاط منظمة العمل الدولية منذ نشأتها بإعتبارها أداة أثبتت فعاليتها في إيجاد تشريع دولي للعمل حيث تمكنت المنظمة من خلال العدد الهائل من تلك الإتفاقيات حوالي ١٨٨ إتفاقية إلى غاية ٢٠٠٧<sup>(١)</sup> ، من التطرق إلى الحق في العمل و إلى ظروف المحيطة به ، وهذا ما جعلها أيضا تتعرض إلى الحقوق و المبادئ الأساسية لممارسة الحق في العمل ، حيث لا يمكن تصور ممارسة الحق في العمل بدون توفرها و هو ما نتطرق إليه بالدراسة في الفرع الأول ، أما ما تم إحاطته لهذه الحقوق من حريات أساسية تضمن للعمال مشاركة فعالة في حماية حقوقهم فهو موضوع الفرع الثاني

#### الحقوق والمبادئ الأساسية لممارسة الحق في العمل

الحق في العمل لا يمكن الحديث عنه بمعزل عن حقوق ترتبط به ارتباطاً وثيقاً ، لذلك عملت منظمة العمل الدولية على إيجاد العديد من الإتفاقيات التي تضمن وجود هذه الحقوق لأن بوجودها يمكن ممارسة الحق في العمل وبغيابها لا يصبح للحق في العمل معنى ، وأيضا عملت المنظمة على إيجاد مجموعة من المبادئ الأساسية للحق في العمل بإعتبارها مقاييس أو معايير يتم من خلالها قياس مدى الإلتزام من طرف الدول بتطبيق ظروف مواتية للعمل .

أولاً: الحقوق المرتبطة بالعمل :

---

<sup>١</sup> اتفاقيات منظمة العمل الدولية جامعة مينسوتا مكتبة الحقوق .

(.wwwl.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.htm)

لقد اهتمت منظمة العمل الدولية من خلال إتفاقياتها العديدة بإيجاد كل الظروف التي تضمن حقوقا تسهم في ممارسة الحق في العمل ، وعملت على ضمان المهم منها ، و لعل من أهمها :

#### أ - تحديد ساعات العمل :

وقد تطرقت العديد من الإتفاقيات إلى تحديد ساعات العمل تبعا لكل قطاع ولخصوصية الأعمال في تلك القطاعات ، لإن تحديد ساعات العمل يعد أول إهتمام تطرقت له المنظمة بعد نشأتها ، حيث نصت عليه في أول إتفاقية لها عام ١٩١٩<sup>(١)</sup> من خلال تحديد ساعات العمل بثمان ساعات يومية و بثمان و أربعين ساعة أسبوعية في المنشآت الصناعية ، ثم جاءت إتفاقية العام ١٩٣٥<sup>(٢)</sup> ، التي أقرت مبدأ العمل أربعين ساعة في الأسبوع مع ضرورة تطبيقه بطريقة لا تؤدي إلى إنخفاض مستوى المعيشة ، و تسهيل اتخاذ التدابير التي تعتبر مناسبة لتحقيق هذه الغاية ، وأن تتعهد الدول المصادقة على هذه الإتفاقية بتطبيق هذا المبدأ على مختلف فئات العمال وفقا للأحكام التي سوف ترد في الإتفاقية المفصلة التي تصادق عليها هذه الدول الأعضاء ب : المساواة في الأجر :

إن المساواة في الأجر نصت عليه الإتفاقية رقم ١٠٠ لعام ١٩٥١ الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر عند تساوي قيمة العمل ، و قد حددت هذه الإتفاقية مفهوم الأجر بأنه يشمل الراتب و جميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقدا أو عينا لقاء إستفادته من جهد هذا العامل ، وإن تقاضي الأجر يدخل في تحسين معيشة الأسر بإعتباره عامل دخل مهم لهذه الأسر<sup>(٢)</sup> ، والزمّت الدول المصادقة عليها بإختيار الطريقة المناسبة من أجل

١ - الإتفاقية رقم ٤٧ .

٢ - المادة ١ من الإتفاقية رقم ٤٧ .

وضع أحكام هذه الإتفاقية موضع التنفيذ ، لأن تحديد المساواة في الأجر إنما يتم إما بموجب قانون أو نظام صادر بموجب إتفاقية جماعية بين العمال وأرباب العمل و الحكومة ، غير أنه لا يزال التفاوت في الأجور بين الرجال والنساء ظاهرة منتشرة في كل مكان في العالم وشهدت فجوة الأجور في العقدين الأخيرين إما تقلصا بطيئاً للغاية وإما ركوداً وإما إتساعاً متجدداً<sup>(١)</sup>.

### ج : فترات الراحة :

من أجل تأمين الراحة النفسية والجسدية للعمال وبشكل يؤمن لهم الحصول على أجورهم الزمت إتفاقية عام ١٩٣٦<sup>(٢)</sup> الصادرة عن منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء بمنح العمال والعاملات إجازات سنوية مدفوعة الأجر، وتركت الخيار مفتوحاً للدول في تحديد مدة الإجازة على أن لا تقل عن الحد الأدنى الذي حددته الإتفاقية في مادتها الثانية ب ٦ أيام عن كل سنة من الخدمة المتصلة ، على أن لا تحسب الإجازة المرضية وأيام العطل الرسمية من ضمن الإجازة السنوية و لضمان هذا الحق فقد عدت المادة ٤ من هذه الإتفاقية التخلي عن الإجازة السنوية مدفوعة الأجر أو التنازل عنها باطلاً ، وأيضاً و من اجل تمتع العامل بحقه في الراحة فإن المادة ٥ أجازت للدول أن تشرع قوانين تمنع العامل من إستحقاق الأجر في فترة الراحة في حالة قيامه بعمل مقابل أجر و الزمت صاحب العمل بدفع أجره الإجازة السنوية إلى العامل عند توقيفه عن العمل بسبب يعود لصاحب العمل في حالة عدم استفادته من عطلة السنة المفصول فيها ، ودعت المادة ٨ من الإتفاقية الدول المصادقة عليها إلى وضع نظام للعقوبات لضمان تطبيق أحكام هذه الإتفاقية.

---

<sup>١</sup> - منظمة العمل الدولية : إحصاءات دخل و إتفاق الأسرة المعيشية ، ٢٠٠٣ ، جنيف.



#### د : تحديد حد أدنى لسن العمل :

عملت المنظمة على تحديد حد أدنى لسن العمل من خلال العديد من الإتفاقيات ، والتي مست العديد من القطاعات <sup>(٣)</sup> تبعا لظروف العمل فيها والدرجة الخطورة وللمجهود المطلوب بذله و ما يقابله أو ما يتطلبه من سن للعامل الذي يمارسه ، وجاءت الإتفاقية رقم ١٣٨ لسنة ١٩٧٣ حيث كان الهدف الذي تسعى المنظمة إلى تحقيقه هو إيجاد اتفاقية عامة تحل محل الإتفاقيات الفرعية وذلك من أجل القضاء على عمل الأطفال من خلال وضع حد أدنى لسن الاستخدام <sup>(١)</sup> . وقد دعت منظمة العمل الدولية الدول إلى التصديق على الإتفاقية رقم ١٣٨ المتعلقة بتحديد الحد الأدنى لسن العمل في كثير من المناسبات <sup>(٢)</sup> .

تهدف المنظمة إلى حماية جميع العمال ، ومنهم العمال المهاجرون و أفراد أسرهم بالنظر إلى زيادة ظاهرة الهجرة بسبب الحاجة إلى الأيدي العاملة الرخيصة التي تعتبر وقودا للإنعاش الإقتصادي في البلدان الغنية ، وكذا بسبب مشكلات البطالة والفقر في بلدانهم الأصلية وحاجة بلدانهم إلى الحصول على العملة الصعبة من خلال تصدير اليد العاملة ، ولقد شكل هذا الموضوع إهتماما كبيرا لدى المنظمة التي خصصت له إتفاقية عام ١٩٤٩ والتي تحمل رقم ٩٧ <sup>(٣)</sup> ثم الإتفاقية التكميلية لها رقم ١٤٣ لعام ١٩٧٥ حيث دعت منظمة العمل الدولية من خلال هاتين الإتفاقيتين الدول التي تسري عليها أحكامها إلى وضع معلوماتهم المتعلقة بالهجرة من سياسات تشريعية

---

<sup>١</sup> مكتب العمل الدولي : لجنة التعاون التقني ، متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل الأولويات وخطط العمل ٢٠٠٣ ، جنيف

<sup>٢</sup> - الإتفاقية رقم ٥٢ لعام ١٩٣٦

<sup>٣</sup> - ديباجة الإتفاقية رقم ١٣٨ لعام ١٩٧٣

وأحكام متعلقة بها ، و إتفاقيات تعقدها هذه الدول تحت تصرف مكتب العمل الدولي أو باقي الدول الأعضاء في المنظمة متى طلب ذلك <sup>(١)</sup> .  
ويلاحظ أن هناك استغلال لوضعيات المغتربين لتكليفهم بأشق الأعمال وباقل الأجور مما أثر على حقوقهم وبالأخص الذين يستخدمون من طرف الشركات المتعددة الجنسيات . <sup>(٢)</sup>

ان مواطني العالم الثالث الذين يعيشون في الخارج عموما - يعانون من ظاهرة العنصرية الجديدة في العديد من البلدان الأوروبية ، حيث إنفلتت هذه الموجة في ألمانيا فرنسا ومؤخرا في السويد وغيرها وبدرجة أقل في بريطانيا ، إضافة إلى الولايات المتحدة ، واتسمت بالعداء للأجانب وبخاصة العرب والمسلمين و الدعوة إلى وقف الهجرة و الإمتناع عن قبول اللاجئين وترحيل العمالة <sup>(٣)</sup> .

#### ثانيا : مبادئ الحق في العمل :

الدول الأعضاء في منظمه العمل الدولية قد قبلت بمجموعها و بانضمامها إلى المنظمة بملء إرادتها المبادئ والحقوق الواردة في دستور المنظمة وفي إعلان فيلادلفيا ، وأنها تعهدت بالعمل على تحقيق الأهداف العامة للمنظمة بكل الوسائل المتوفرة لديها وبما يتماشى مع الظروف الخاصة بكل منها ، وأن هذه المبادئ والحقوق قد ترجمت و طورت على شكل حقوق والتزامات محدده في عدد من الإتفاقيات ملزمة بمجرد إنتمائها للمنظمة بأن تحترم هذه المبادئ والحقوق و تعمل

<sup>١</sup> - اتفاقيات منظمة العمل الدولية جامعة مينسوتا مكتبة الحقوق :

[wwwl.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.htm](http://wwwl.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.htm)

<sup>٢</sup> - المادة ٢ من الاتفاقية رقم ٩٧ .

<sup>٣</sup> - مكتب العمل الدولي : جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي دورة ٩٨ ، ٢٠٠٩ ، جنيف .

على تحقيقها وتعزيزها<sup>(١)</sup> ، وتعمل المنظمة على تحقيق المبادئ و الحقوق و التي تتمثل في :

**أ : الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية :**

الحرية النقابية والإقرار الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية من أهم الأمور الأساسية للتمكن من بلوغ الأهداف الإستراتيجية لمنظمة العمل الدولية<sup>(٢)</sup> أو التي تضمنها دستورها ، لذلك فان المنظمة تدعو إلى توخي المزيد من إحترام الحرية النقابية والحق في التنظيم والإعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية بإعتبارها آليات مواتية للحوار الاجتماعي البناء في أوقات اشتداد التوتر الاجتماعي في الاقتصاديات المنظمة وغير المنظمة على حد سواء<sup>(٣)</sup> ، وعملت المنظمة أيضا من خلال إقرارها لاتفاقيتين بهذا الخصوص الأولى تحمل رقم ٩٨ لعام ١٩٤٩ والثانية رقم ١٥٤ لعام ١٩٨١ حيث تعرضت الإتفاقية رقم ٩٨ إلى تطبيق مبادئ حق التنظيم و المفاوضة الجماعية.

و أما الإتفاقية رقم ١٥٤ فإنها حددت الأهداف من المفاوضة الجماعية و التي تشمل تحديد شروط العمل وأحكام الإستخدام وتنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال وتنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم أو منظمات العمال .

---

<sup>١</sup> - عبد المحسن شعبان ، ثقافة حقوق الإنسان ، الطبعة الأولى ، رابطة كأو للثقافة الكردية ، بيروت لبنان ٢٠٠١ ، ص ٢٥

<sup>٢</sup> 1- O.L.T: principes et droits fondamentaux au travail et Mapath, G.I.T de session 86, 1998, Genève

<sup>٣</sup> - اتفاقية رقم ٩٧ التي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ ١٩٥٢/٠١/٢٢ .

و بعد كل ما بذلته منظمة العمل الدولية فإن هناك العديد من الدول العربية لم تصدق على إتفاقية الحرية النقابية على الرغم من الجهود المبذولة في هذا الإطار <sup>(١)</sup> .

**ب : القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي :**

أن هذا المبدأ هو تكريس لحماية حقوق العمال و من أجل عدم استقلال حاجة الإنسان للعمل وتكليفه بأعمال تتنافى وطبيعته البشرية و تناقض مع متطلبات حقوق الإنسان

(٣) مكتب العمل الدولي : المؤسسات والسياسات الضرورية لإدارة سوق العمل بطريقة عادلة وفعالية في المنطقة العربية ، المنتدى العربي للتنمية و التشغيل ، الدوحة ، قطر وقد دعت منظمة العمل الدولية إلى توخي المزيد من اليقظة للقضاء على العمل الجبري <sup>(٢)</sup> ، وجاء في الاتفاقية رقم ١٠٥ لسنة ١٩٥٧ بشأن إلغاء العمل الجبري في مادتها الأولى تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصادق على هذه الإتفاقية بحظر أي شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل الإلزامي .

وبالتالي فإن هذه الإتفاقية قد جسدت رغبة منظمة العمل الدولية بالقضاء نهائيا على العمل الجبري أو الإلزامي من خلال حظر جميع اشكاله ، ويلاحظ في هذا الموضوع الدور الرائد للمنظمة العمل الدولية في القضاء على العمل الجبري من خلال أعمالها الكثيرة <sup>(٣)</sup> .

---

١ - O.LT: principes et droits fondamentaux au travail et Mapath, G.I.T de session 86, 1998, Genève

٢ - OLT: la justice sociale pour une mondialisation équitable, CIT de session 97, 2008, Genève.

٣ - OLT: surmonter la crise, un pacte mondial pour l'emploi C.I.T session 98, 2009 Genève

### ج : القضاء الفعلي على عمل الأطفال :

من الفئات الأكثر عرضة للإساءة و الإستغلال ، وإهدار الحقوق في مجال العمل فئة العمال من الأطفال الذين يستغلون في أعمال تتم في ظروف صعبة محفوفة بالمخاطر وقد عملت المنظمة على المطالبة بتوخي المزيد من اليقظة للقضاء على عمل الأطفال والحيلولة دون زيادة إستغلال هذه الفئة و اعتمدت المنظمة بشأن عمالة الأطفال الاتفاقية رقم ١٨٢ لعام ١٩٩٩ التي تحظر أسوأ أشكال عمالة الأطفال و الإجراءات الفورية للقضاء على ذلك ، ونظرا لمجهودات المنظمة فإنه بعد أقل من عشر سنوات ( ١ )

صدق أكثر من ٩٠% من ١٨١ دولة عضوا في منظمة العمل الدولية على الاتفاقية المتعلقة بمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال و هو أسرع معدل تصديق في تاريخ المنظمة خلال ٨٨ عاما ، وبحسب ما جاء في المادة الأولى منها فإنها تلزم الدول المصادقة عليها بإتخاذ تدابير فورية و فعالة تكفل بموجبها حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال ، وعرفت المادة الثانية من هذه الاتفاقية الطفل بأنه كل شخص أقل من ١٨ سنة .

ودعت الدول المصادقة عليها إلى إنشاء أو تحديد آليات لرصد تطبيق الأحكام الرامية إلى تنفيذ هذه الاتفاقية ، وذلك بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال والدول مدعوة إلى تصميم وتنفيذ برامج عمل تهدف إلى القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال .

---

1- BIT: le magazine de O.I. T travail. N° 62, 2002, Genève, P4<sup>١</sup>

و تعد إفريقيا بشكل خاص الإقليم الرئيسي في العالم الذي يشهد أقل قدر من التقدم في معالجة مسألة عمل الأطفال ، وأعلى نسبة لعمل أطفال كما أنه الإقليم الذي إزداد فيه عدد الأطفال العاملين حاليا <sup>(١)</sup> .

#### د : القضاء على التمييز في الإستخدام والمهنة :

إن الحق في العمل مكفول للجميع بدون أي شكل من أشكال التمييز ضمن حقوق الإنسان و شرط أساسي للمشاركة الاقتصادية ، وركن من أركان المواطنة الحقيقية ، والسبيل الوحيد لتأمين الرقي الإجتماعي <sup>(٢)</sup> ، و منظمة العمل الدولية من أكثر المنظمات دعوة إلى المساواة وعدم التمييز مهما كان نوعه أو سببه بإعتبارها تهتم بالحق في العمل و الذي له إنعكاسات على باقى حقوق الإنسان الأخرى ، لذلك فإنها عملت على إيجاد إتفاقيات تضمن القضاء على التمييز في الاستخدام ، وأيضا عدم التمييز في المهنة من خلال تمتع العمال الذين يمارسون مهنة واحدة بنفس الامتيازات و الحقوق دون أى تفرقة ، وكرست المنظمة كل ذلك من خلال اتفاقيتين الأولى رقم ١١١ لعام ١٩٥٨ والثانية رقم ١١٨ لعام ١٩٦٢ ، حيث دعت من خلالها إلى ضرورة محاربة كل أشكال التمييز و عدم المساواة في الإستخدام و المهنة ، وتطبيق سياسات وطنية ترمي إلى تشجيع تكافل الفرص و المساواة في المعاملة حين الإستخدام و المهنة و ذلك بالقضاء على أي تمييز في هذا المجال ، وأيضا فإن هذه الدول ملزمة بمطابقة قوانينها للإتفاقيتين.

و للمنظمة نشاط فعال في مجال الدعوة إلى المساواة ، حيث أنها تدعو الحكومات إلى النظر في كل الخيارات ( الخيارات التي من شأنها أن تحقق المساواة ) ، وأيضا

---

1- O.IT surmonter la crise, un pacte mondiale pour l'emploi, Lbid

٢ - مكتب العمل الدولي : أنشطة منظمة لعمل الدولية في إفريقيا ، ٢٠٠٧ ، جنيف

فإنها ترى بان الأزمة الاقتصادية التي عرفها العالم ، هي فرصة لصوغ استنتاجات سياسية جديدة لتحقيق المساواة بين الجنسين .

وأيضاً اعتبرت منظمة العمل الدولية مسألة المساواة بين الجنسين أحد العناصر الرئيسية في برنامج العمل اللائق <sup>(١)</sup> ، وهناك التمييز بسبب الإعاقة ، فإن دول العالم بدأت تعترف بأن الأشخاص ذوي الإعاقة يمثلون طاقة هائلة غالباً ما تبقى مدفونة ، وأنهم قادرون على المساهمة مساهمة قيمة في الاقتصاد الوطني ، و أن إستخدامهم يحد من تكلفة معاشات الإعاقة ، كما يسمح بتخفيض مستويات الفقر <sup>(٢)</sup>

### **الحريات الأساسية المرتبطة بالحق في العمل**

إن ضمانات ممارسة الحق في العمل تقتضي وجود حريات أساسية لها دور مكمل في ممارسة الحق في العمل ، وبالنظر إلى طبيعة منظمة العمل الدولية ذات التركيبة الثلاثية حيث يعد ممثلو العمال طرفاً فاعلاً في هذه التركيبة ، تحت مسمى النقابات العمالية أي ممثلي العمال ، وإن الحريات الأساسية المرتبطة بالحق في العمل ، والتي تتجلى من خلال الحرية النقابية و التي تعني حرية ممارسة الحق النقابي حيث ترى

---

<sup>١</sup> - محمد محمود الأمام ، التنمية والتشغيل ، مجلة العمل العربي ، عدد ٨٦ ، مارس ٢٠٠٩ ، ص ٨٨ .

<sup>٢</sup> - منظمة العمل الدولية : المكتب الإقليمي للدول العربية ، آثار الأزمة المالية والاقتصادية على البلدان العربية ، ٢٠٠٩ ، بيروت .

منظمة العمل الدولية ضرورة تعاون الأفراد من خلال ممثليهم في حماية حقوقهم<sup>(١)</sup> ، وتشمل الحريات الأساسية المرتبطة في الحق في العمل :

#### أولاً : حرية ممارسة الحق النقابي :

تتسم القيم الأساسية المتعلقة بالحرية والكرامة الإنسانية والعدالة الاجتماعية والأمن وعدم التمييز بقيمتها الضرورية للتنمية والفعالية المستدامين على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي ، وأن الحوار الاجتماعي و ممارسة الهيكل الثلاثي بين الحكومات و المنظمات الممثلة للعمال و المنظمات الممثلة لأصحاب العمل داخل الحدود و غيرها أكثر ملاءمة الآن للتوصل إلى الحلول وبناء التلاحم الاجتماعي و إرساء سيادة القانون .

و حرية ممارسة الحق النقابي تتجسد من خلال الحق في تكوين النقابات و الحق في الانضمام إليها والحق في الاستقلال النقابي .

#### أ- الحق في تكوين النقابات :

إن تكوين النقابات يعتبر من الوسائل التي تضمن ممارسة الحرية النقابية باعتبارها الوسيلة التي تمارس من خلالها العمل النقابي ، لأنه متوافق مع إقرار مبدأ الحرية النقابية لأنه وسيلة لتحسين ظروف العمل وإقرار السلم<sup>(٢)</sup> .

و عملت منظمة العمل الدولية من خلال الإتفاقية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨ على إقرار هذا الحق و أيضاً الإتفاقية رقم ٩٨ لعام ١٩٤٩ المتعلقة بشأن تطبيق حق التنظيم و المفاوضة الجماعية

---

١ - مكتب العمل الدولي / التقرير السادس حول أنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير

في مجال السلامة والصحة المهنيين ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ، ٩١ ، ٢٠٠٣ ، جنيف ، و أنظر أيضا ، OLT : surmonter la grise, un pacte mondiale pour l'emploi ،

٢ - منظمة العمل الدولية : حقوق الأشخاص المعوقين في العمل اللائق ، آرثر اورابلي ، ٢٠٠٧ ، جنيف .



التي نصت على تمتع منظمات العمل بحماية كافية من أي عمل ينطوي على تدخل من قبل الغير، فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة .

#### ب - الحق في الانضمام الى النقابات :

إن هذا الحق مكرس في المواثيق الدولية لحماية حقوق الإنسان ، حيث أن لكل شخص حرية الاشتراك في الاجتماعات والجمعيات السلمية ، وهذا ما كرسته المادة ٨ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمادة ٢٢/١ من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية .

كما كرست منظمة العمل الدولية هذا الحق من خلال الاتفاقية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨ حيث أعطت الحق في الانضمام الى منظمات تمثل العمال و أيضا فان الاتفاقية رقم ٩٨ لعام ١٩٤٩ قد إعتبرت جعل الإستخدام لأي عامل مشروط بعدم انضمامه إلى نقابة أو بتخليه عن عضويتها من الأعمال التي توجب حماية العمال من طرف الدول المصادقة على هذه الإتفاقية من التصرفات التي تحول دون ممارسة العمال لحقوقهم النقابية وفقا لقوانين بلدانهم <sup>(١)</sup> .

#### ج : الحق في الإستقلال النقابي :

يعتبر استقلال النقابات عنصرا أساسيا من عناصر حرية تكوين الجمعيات أو الانضمام إليها حيث يفترض ذلك سلفا إمتناع الدولة وأصحاب العمل عن التدخل في شؤون النقابات <sup>(٢)</sup> . و ليس من حق الدولة ممثلة في جهازها الإداري حل منظمات العمال أو وقف نشاطها ، و إنما يتم ذلك عن طريق السلطات القضائية المختصة .

و الدول وأصحاب العمل ملزمون بعدم التدخل في شؤون النقابات و هذا ما تضمنته الإتفاقية رقم ٩٨ لعام ١٩٤٩ و التي عدت الأعمال التي تعد من قبيل التدخل في شؤون العمال ومنها الأعمال المقصود بها تشجيع إقامة المنظمات عمال تخضع لسيطرة منظمات أصحاب العمل ، وأيضا دعم منظمات العمال بوسائل مالية أو غير مالية ، الهدف منها السيطرة على هذه

١ - ديباجة دستور منظمة العمل الدولية .

٢ - المادة ٣/٢ من الإتفاقية رقم ٨٧ .

المنظمات و أي عمل يكون الهدف منه وضع منظمات العمل تحت السيطرة سواء الحكومة أو أصحاب العمل<sup>(١)</sup> .

إن الإستقلال النقابي هو ثمرة لممارسة الحق النقابي بإعتباره يمثل الحرية النقابية الذي هو من أهم الموضوعات التي كانت من ثمار القانون الدولي للعمل<sup>(٢)</sup> .

### ثانيا : الحرية في الاختيارات المرتبطة بالحق في العمل :

تكفل المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لكل شخص الحق في العمل وفي حرية إختيار عمله ، وفي شروط عمل عادلة ومرضية و في حماية من البطالة و أيضا فإن الدول ملزمة بأن تتيح لكل إنسان الحق في كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية في حدود إمكانيات هذه الدول<sup>(٣)</sup>.

وإن استغلال حاجة الإنسان للعمل من طرف أرباب العمل ، و مساومته على ذلك من خلال فرض شروط مجحفة عليه ، أو تكليفه بما لا يطيق ، كان الدافع لقيام منظمة العمل الدولية بمنع أعمال السخرة أو العمل الجبري<sup>(٤)</sup> ، شكل ذلك دليل على حرص المنظمة على حماية حاجة الإنسان للعمل ومنع استغلال حاجته للعمل و تكليفه بأعمال لا يقدر عليها ، أو تكون مهينة له، وهي تتناقض مع حريته في ممارسة أي من الأعمال التي يرغب في القيام بها بناء على اختياراته.

و تعمل المنظمة أيضا على إيلاء اهتمام ذي أولوية لحماية الإستخدام و نموه من خلال المنشآت المستدامة والخدمات العامة الجيدة، وتوفير حماية اجتماعية للجميع كجزء من النشاط

---

<sup>١</sup> -المادة ٨ من الإتفاقية رقم ٨٧ .

<sup>٢</sup> - المادة ٤ من الإتفاقية رقم ٨٧ .

<sup>٣</sup> - محمد المجذوب ، التنظيم الدولي النظرية والمنظمات العالمية و الإقليمية المتخصصة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، لبنان ، ٢٠٠٥ ، ص ٥٧٩ .

<sup>٤</sup> - اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٥ .

الجاري على المستويين الدولي و الوطني للمساهمة في الإنتعاش والتنمية وزيادة المساواة في سبيل النفاذ وتكافؤ الفرص فيما يتعلق بتطوير المهارات والتدريب والتعليم<sup>(١)</sup> .

فبرامج التدريب يمكن أن ترفع من إنتاجية العمال المستهدفين كما أن خدمات التوظيف يمكن أن تحسب من عملية الاختيار الملائم من خلال إعادة تخصيص العمال والكشف عن العاملين<sup>(٢)</sup> .

و لقد نبهت منظمة العمل الدولية إلى التأثير السلبي على الحق في العمل للأزمات التي يشهدها العالم ، وذلك من خلال تأثير هذه الأزمات على فرص العمل الجديدة أو تأثيرها على مناصب العمل القائمة وما يتبع ذلك من مشاكل عديدة ، تجعل من الحديث عن حرية اختيار العمل ، أمراً بالغ الصعوبة في ظل الظروف التي تصاحب هذه الأزمات<sup>(٣)</sup> .

منظمة العمل الدولية لها دور عظيم وفعال من بين الوكالات الدولية المتخصصة في حماية حقوق وحرريات العمال عالمياً وإقليمياً ومحلياً من خلال دستورها والإتفاقيات الدولية<sup>(٤)</sup> .

## المبحث الثاني

### حق الإنسان في العمل في النظام القانوني المصري

#### تمهيد وتقسيم : -

كفل قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ للعامل عدة ضمانات وأقر حقوق للعامل قبل صاحب العمل ولكل عامل الحق في المطالبة بها<sup>(١)</sup> .

---

<sup>١</sup> - المادة ٢٧ من العهد الدولي للحقوق الإقتصادية و الاجتماعية و الثقافية .

<sup>٢</sup> Unpacte mondiale pour l'emploi Lbid, 1- o.l. T: surmonter la crise,

<sup>٣</sup> - منظمة العمل الدولية : التدريب النقابي حول سياسات لتشغيل و إستراتيجية الحد من الفقر ، المركز الدولي للتدريب ، ٢٠٠٥ ، تورينو، إيطاليا .

<sup>٤</sup> O.1.T rapport sur le travail dans le monde 2008, Genève

ومن بين هذه الحقوق زيادة سنوية دورية قدرها ٧ % من الاجر الأساسي ، بطلان كل ما يضر بمصلحة العامل ، الإعفاء من الرسوم القضائية للدعاوى المقامه من العامل وفق قانون العمل ، الإمتياز الخاص بحقوق العامل على جميع أموال المدين المنقولة والعقارية ، التضامن بين اصحاب الاعمال جميعاً فيما يخص حقوق العاملين لديهم ، إستمرار حقوق العاملين حتى مع إنتهاء أو تغير شخص صاحب العمل ، إمكانية الإثبات لصالح العامل بكافة الطرق ، تقاضي الأجر بمكان وزمان العمل ، عدم جواز تعديل أنظمة سداد الاجر للعمل ، براءة ذمة صاحب العمل من الأجر بتوقيع العامل بإستلام اجره ، الأجازات السنوية قدرها ٢١ يوماً بأجر كامل تزداد إلى ٣٠ يوم لمن قضى عشر سنوات ، وكذا من تجاوز سن الخمسين من العمال ، مع عدم إحتساب الأعياد والأجازات الرسمية والعطلات الإسبوعية ، الأجازة العارضة ٦ أيام خلال العام بعد أقصى يومان في المرة الواحدة ، أجازة لفريضة الحج او زيارة بيت المقدس لمدة شهر بأجر كامل تعطى مرة واحدة طوال فترة خدمته للعامل الذي أمضى خمس سنوات متصلة ، الأجازة المرضية للعامل الذي يصاب بمرض وفق ما نص عليه القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ أن يحصل على اجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على اساس أجر كامل لمدة شهر ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل ٧٥% من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وله ان يستفيد من متجمد اجازته التي لم يستغلها وله ان يطلب تحويل الأجازة المرضية إلى سنوية ، حماية العامل داخل بيئة العمل والإحاطة بمخاطر المهنة ، توفير وسائل الإسعاف والخدمات الطبية للعامل ، وعلى العامل واجبات تقع على عاتقه تجاه العمل وصاحب العمل .

وسنتناول هذا المبحث من خلال ثلاث مطالب ، بإذن الله الواحد القهار ، الأحد الصمد ، الذي لم يلد ولم يولد ، ولم يكن له كفواً أحد ، سبحانه وتعالى عما يصفون ، على النحو التالي :

---

١ - انظر : مؤلفنا " الحماية الدولية لحق الإنسان في الحياة مقارنة بمبادئ الشريعة الإسلامية والنظام القانوني المصري " ، رسالة دكتوراه - كلية الحقوق - جامعة أسيوط - ٢٠٢٤ ، ص ١٩١ .

المطلب الأول : حق الإنسان في العمل في الدستور المصري الحديث (٢٠١٤)

المطلب الثاني : التعاريف والأحكام العامة بقانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة (٢٠٠٣)

المطلب الثالث : حقوق وواجبات العمال بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

المطلب الأول : حق الإنسان في العمل في الدستور المصري الحديث (٢٠١٤)

حدد الدستور المصري الحالي لسنة ٢٠١٤ والمعدل في عام ٢٠١٩، حقوق وواجبات العمال في ٨ مواد منه ، جاءت كالتالي<sup>(١)</sup> :

مادة ١٢ :

العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة ، ولا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبراً ، إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة ، لمدة محددة ، وبمقابل عادل ، ودون إخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل.

مادة ١٣ :

تلتزم الدولة بالحفاظ علي حقوق العمال ، وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية ، وتكفل سبل التفاوض الجماعي وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية ، ويحظر فصلهم تعسفياً ، وذلك كله على النحو الذي ينظمه القانون .

مادة ١٤ :

الوظائف العامة حق للمواطنين على أساس الكفاءة ، ودون محاباة أو وساطة ، وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب ، وتكفل الدولة حقوقهم وحمايتهم ، وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب ، ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي ، إلا في الأحوال التي يحددها القانون

مادة ١٥ :

الإضراب السلمي حق ينظمه القانون .

---

<sup>١</sup> - راجع : دستور مصر الحديث ٢٠١٤ وتعديلاته ٢٠١٩ .

#### مادة ٣٠ :

تلتزم الدولة بحماية الثروة السمكية وحماية ودعم الصيادين ، وتمكينهم من مزاوله أعمالهم دون إلحاق الضرر بالنظم البيئية ، وذلك على النحو الذي ينظمه القانون .

#### مادة ٤٢ :

يكون للعاملين نصيب في إدارة المشروعات وفى أرباحها ، ويلتزمون بتنمية الإنتاج وتنفيذ الخطة في وحداتهم الإنتاجية ، وفقا للقانون . والمحافظة على أدوات الإنتاج واجب وطني . ويكون تمثيل العمال فى مجالس إدارة وحدات القطاع العام بنسبة خمسين في المائة من عدد الأعضاء المنتخبين ، ويكون تمثيلهم في مجالس إدارات شركات قطاع الأعمال العام وفقاً للقانون .

وينظم القانون تمثيل صغار الفلاحين ، وصغار الحرفيين ، بنسبة لا تقل عن ثمانين في المائة في مجالس إدارة الجمعيات التعاونية الزراعية والصناعية والحرفية.

#### مادة ٧٦ :

إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطى حق يكفله القانون. وتكون لها الشخصية الاعتبارية ، وتمارس نشاطها بحرية ، وتسهم في رفع مستوى الكفاءة بين أعضائها والدفاع عن حقوقهم ، وحماية مصالحهم .

وتكفل الدولة استقلال النقابات والاتحادات ، ولا يجوز حل مجالس إدارتها إلا بحكم قضائي ، ولا يجوز إنشاء أي منها بالهيئات النظامية.

#### مادة ٩٣ :

تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها مصر ، وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقاً للأوضاع المقررة .

## المطلب الثاني : التعاريف والأحكام العامة بقانون

العمل المصري رقم ١٢ لسنة (٢٠٠٣)<sup>(١)</sup>

### الفرع الأول : التعاريف

### الفرع الثاني : الأحكام العامة

#### الفرع الأول : التعاريف

مادة ١ - يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:

- ( أ ) **العامل** : كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه .
  - (ب) **صاحب العمل** : كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر .
  - ( ج ) **الأجر** : كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ، ثابتاً كان أو متغيراً ، نقداً أو عيناً .
- ويعتبر أجراً على الأخص ما يلي :<sup>(٢)</sup>

- ١ - العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل .
- ٢ - النسبة المئوية ، وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .
- ٣ - العلاوات أيا كان سبب استحقاقها أو نوعها .
- ٤ - المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل .

---

١ - انظر : الجريدة الرسمية - العدد ١٤ (مكرر) في ٧ أبريل سنة (٢٠٠٣).

٢ - ناهد سعد العجوز ، الحماية الجنائية للحقوق العمالية ، دراسة مقارنة ، رسالة دكتوراة ، كلية الحقوق ، جامعة الإسكندرية ، ١٩٩٥ ، ص ٢٥٥ .

٥- **المنح** : وهي ما يعطى للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته منى كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل ، وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات .

٦- **البذل** : وهو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله .

٧- **نصيب العامل في الأرباح** .

٨- **الوهبة** التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديد ما وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعنى .

( د ) **العمل المؤقت** : العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضى طبيعة إنجازه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه .

( د ) **العمل العرضي** : العمل الذى لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر .

( و ) **العمل الموسمي** : العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها .

( ز ) **الليل** : الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها .

( ح ) **الوزير المختص** : الوزير المختص بالقوى العاملة .

( ط ) **الوزارة المختصة** : الوزارة المختصة بشئون القوى العاملة .

**مادة ٢-** في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة ٣٦٥ يوماً ، والشهر ثلاثين يوماً إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك .



## الفرع الثاني

### الأحكام العامة (١)

**مادة ٣-** يعتبر هذا القانون ، القانون العام الذي يحكم علاقات العمل ، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المادة ( ٥ ) من هذا القانون .<sup>(٢)</sup>  
( أ ) العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة .  
(ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم .  
( ج ) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً .<sup>(٣)</sup>  
وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك .

**مادة ٥-** يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به ، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه .  
ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة ، أو بمقتضى العرف .  
وتقع باطله كل مصالحة تتضمن انتقاصاً أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون .

**مادة ٦-** تغفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة

---

١ - انظر : الجريدة الرسمية - العدد ١٤ (مكرر) في ٧ أبريل سنة (٢٠٠٣) .

٢ - د/ صلاح الدين جمال الدين : قانون العمل ، دار الفكر الجامعى ، ٢٠٠٧ ، ص ١١٢ .

**مادة ٤-** لا تسرى أحكام هذا القانون على :

٢ - نجوى على عتيقة ، حقوق الطفل في القانون الدولي ، دار المستقبل العربى ، ص ٨٠ .

الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء ، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها .

وتعفى الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من رسم الدفعة على كل الشهادات والصور التي تعطى لهم والشكاوى والطلبات التي تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون .

**مادة ٧-** تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار ، وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة .

ومع ذلك يستوفي الأجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة .

**مادة ٨-** إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا القانون .

ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون .

**مادة ٩-** لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون ، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها .

ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع - ولو كان بالمزاد العلني - أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات ، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود

**مادة ١٠-** يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون .

### المطلب الثالث

#### حقوق وواجبات العمال بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ (١)

#### تمهيد وتقسيم :-

##### الفرع الأول : حقوق العمال

##### الفرع الثاني : واجبات العمال

##### الفرع الأول : حقوق العمال

١- الحق في الحصول على أجر مناسب للعمل المكلف به ، وبالصواب المنصوص عليها في قانون العمل .

٢- الحق في الحصول على الإجازات بجميع أنواعها وفقاً للقواعد الواردة في المواد من (٤٧) حتى (٥٥) من قانون العمل وذلك على النحو التالي :

##### أولاً : الإجازات السنوية :-

- يستحق العامل الذي أمضى في الخدمة سنة كاملة إجازة سنوية قدرها (٢١) يوماً بأجر كامل .

- يستحق العامل الذي أمضى في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر إجازة سنوية قدرها (٣٠) يوماً بأجر كامل .

- يستحق العامل الذي تجاوز عمره الخمسين سنة إجازة سنوية قدرها (٣٠) يوماً بأجر كامل .

- يستحق العامل الذي تقل مدة خدمته عن سنة إجازة سنوية تقدر بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة ، بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في الخدمة.

- لا يستحق العامل الذي تقل مدة خدمته عن سنة ولم تزيد مدة عمله عن ستة أشهر إجازة سنوية .

---

١- د/ عبدالناصر توفيق العطار : شرح أحكام قانون العمل ، ٢٠٠٧ ، ص ١٢٥ .

- عدم دخول أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية في حساب الإجازة السنوية ، وبالتالي فلا يجوز خصم أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية من رصيد إجازات العامل السنوية .
- الحق في زيادة مدة الإجازة السنوية بمقدار سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية التي يصدر بتحديدها قرار من وزير القوى العاملة بعد أخذ رأى وزير الصحة .

#### ثانيا : الإجازة العارضة :-

- يستحق العامل اجازة عارضة لمدة لا تجاوز ستة أيام في السنة ، وبعد أقصى يومان في المرة الواحدة ، وتحسب هذه الأجازة من الأجازة السنوية المقررة له.

#### ثالثا : إجازات الأعياد :-

- منح قانون العمل الحالى العاملين المخاطبين بأحكامه الحق في الحصول على إجازة مدفوعة الأجر بالكامل في الأعياد ، وقد حدد قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٩ هذه الأيام على النحو التالي :-

- اليوم الأول من شهر محرم ( عبد رأس السنة الهجرية ) .
- اليوم الثاني عشر من شهر ربيع الأول ( المولد النبوي الشريف ) .
- اليومان الأول والثاني من شهر شوال ( عيد الفطر ) .
- الأيام التاسع والعاشر والحادي عشر من شهر ذي الحجة ( الوقوف بعرفات وأول وشتي ليم عبد الأصحى ) .
- اليوم السابع من يناير ( عبد الميلاد المجيد ) .
- اليوم الخامس والعشرين من يناير ( عيد الشرطة ) .
- يوم شم النسيم .
- اليوم الخامس والعشرين من إبريل ( عبد تحرير سيناء ) .
- اليوم الأول من مايو ( عيد العمال ) .

- اليوم الثالث والعشرين من شهر يوليو ( عيد الثورة ) .
- اليوم السادس من شهر أكتوبر ( عيد القوات المسلحة ) .

#### رابعاً : الإجازة المرضية :-<sup>(١)</sup>

يستحق العامل الذي يثبت مرضه إجازة مرضية تقوم بتحديددها الجهة الطبية المختصة ، على أن يحصل العامل خلالها على تعويض عن الأجر وفقاً لما حدده قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ الذي قرر استحقاق العامل ٧٥ % من الأجر عن الـ ٩٠ يوم الأولى من إجازته المرضية ، ثم ٨٥ % من الأجر عن الـ ٩٠ يوم التالية وقد اشترط الاستحقاق العامل ألا يقل التعويض في كل الأحوال عن الحد الأدنى المقرر للآخر ، ويستمر صرف هذا التعويض طوال منه مرض العامل أو حتى ثبوت العجز الكلي أو حدوث الوفاة ، بحيث لا تتجاوز مدة ١٨٠ يوم في السنة .

#### خامساً : الإجازة الدراسية :-<sup>(٢)</sup>

آثر المشرع هام وضع شروط أو نظام محدد للإجازة الدراسية ، وترك تحديدها وتنظيمها لاتفاقات العمل الجماعية أو لواقع العمل بالمنشآت ، غير أن المشرع أوجب أن تكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر .

٣- الحق في تسوية رصيد الأجازات أو الحصول على الأجر المقابل لهذا الرصيد كل ثلاث سنوات على الأكثر .

---

<sup>١</sup> - عاطف عبدالحميد حسن ، النظام القانوني لأجر العمل في عقد العمل الفردي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٧ ، بدون طبعة ، ص ٢٦٦ .

<sup>٢</sup> - ايهاب أحمد عبدالظاهر ، أحكام تقتيش العمل في القانون المصري - دراسة مقارنة مع بيان لمستويات العمل العربية والدولية ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق - جامعة القاهرة ، ٢٠٠٤ ، ص ٨ .

٤- الحق في الإطلاع بسهولة على لائحة تنظيم العمل ولائحة الجزاءات التأديبية وذلك من خلال قيام صاحب العمل بتعليقها في مكان ظاهر موضحا بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقا عليها من الجهة الإدارية المختصة على أن تأخذ الجهة الإدارية رأي المنظمة النقابية التي يتبعها العمال .

٥- الحق في الحصول على الرعاية الصحية للعمال وفقا للضوابط التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة والهجرة بالاتفاق مع وزير الصحة ، وأيضا مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية ، ومن أهم ما يلتزم به صاحب العمل في هذا الشأن توفير وسائل الإسعافات الطبية وقد صدر قرار السيد الوزير رقم (١٨٠) لسنة ٢٠٠٣ .

٦- الحق في توفير وسائل انتقال من وإلى مقر العمل وذلك متى كان مكان العمل لا يصل إليه وسائل المواصلات العادية .

٧- الحق في الحصول على المسكن والتغذية في حالة العمل في المناطق البعيدة عن العمران وفقا للضوابط الواردة بالقرار الوزاري رقم ٢٠٠ سنة ٢٠٠٣ .

٨- الحق في الحصول على خدمات اجتماعية و ثقافية بالمنشأة .

٩- الحق في إنشاء دار حضانة لتمكين العاملات في المنشأة التي تستخدم مائة عاملة فأكثر من ابداع أطفالهم بها ، أو أن يتفق صاحب العمل مع دار حصانه بالقرب منه لإلحاق أبناء العاملات في المنشأة بها ، أما المنشأة التي يقل عدد العاملات بها عن مائة عاملة فان صاحب العمل يلتزم بذلك بالتعاون مع المنشآت الواقعة معها في المنطقة .

١٠- الحق في الاستفادة من الضمانات التي وضعها فنون العمل في المواد من (٥٨ - ٦٩ ) في حالة التحقيق مع العمال ، لضمان عدم إساءة صاحب العمل استعمال سلطته في التأديب

١١- الحق في العمل في بيئة آمنة وبعيدة عن مخاطر المهنة ، وذلك من خلال توفير المنشأة لوسائل السلامة والصحة المهنية .

١٢- الحق في تحسين شروط وظروف العمل من خلال الدخول في مفاوضات جماعية مع صاحب العمل .

### حقوق العامل وواجبات صاحب العمل

قانون العمل هو الإطار القانوني الذي ينظم العلاقة بين صاحب العمل والموظف. يهدف إلى حماية حقوق الموظفين وضمان ظروف عمل عادلة وآمنة في هذا الدليل الشامل ، سنستعرض مفاهيم قانون العمل الأساسية وحقوق العامل وواجبات صاحب العمل .

قانون العمل هو إطار قانوني حاسم لحماية حقوق الموظفين وضمان عدالة العلاقة العمالية. يجب على صاحب العمل والعامل الاطلاع على قوانين العمل المحلية والالتزام بها بواسطة فهم حقوق العامل وواجبات صاحب العمل . يمكن تعزيز العلاقة العمالية وتحقيق بيئة عمل مثالية للجميع . تعتبر حقوق العمال وواجبات صاحب العمل أساسية في إطار قانون العمل يهدف قانون العمل إلى تنظيم العلاقة العمالية و ضمان حقوق العمال في بيئة عمل عادلة وآمنة .

#### أولاً - حقوق العمال :

##### ١- حقوق الأجر :

- حقوق العمال في الحصول على أجر عادل ومستحقاتهم المالية .
- الحد الأدنى للأجر وزيادات الأجور وساعات العمل الإضافية .

##### ٢- الإجازات والعطلات :

- الحق في إجازات سنوية مدفوعة .
- الحق في إجازات مرضية وإجازات أخرى مستحقة .

##### ٣- الحماية الاجتماعية :<sup>(١)</sup>

- التأمين الصحي والتأمين على الحوادث والتأمين التقاعدي .

##### ٤- السلامة والصحة المهنية :

---

<sup>١</sup> - خالد الحربي ، الحماية القانونية لعمل الأطفال في التشريع الدولي ، رسالة ماجستير ، حقوق القاهرة ، ٢٠٠١ - ٢٠٠٢ ص ١٨٣ .

- توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعمال .

- تدابير الوقاية والسلامة في مكان العمل .

ثانيا - واجبات صاحب العمل :

١- توفير بيئة عمل آمنة :

- مراعاة سلامة الموظفين وتوفير تجهيزات وإجراءات السلامة المناسبة .

٢ - الامتثال للقوانين واللوائح :

- الالتزام بالقوانين واللوائح العمالية المحلية والوطنية .

٣- توفير التدريب والتطوير المهني :

تنمية مهارات الموظفين وتوفير فرص التدريب المستمر .

٤- إحترام حقوق العمال :

- عدم التمييز واحترام حقوق العمال بغض النظر عن جنسهم ، عرقهم ، ديانتهم ، أ أي خصائص شخصية أخرى .

تتطلب العلاقة العمالية الناجحة والمستدامة تحقيق توازن بين حقوق العمال وواجبات صاحب العمل . ينبغي على صاحب العمل الالتزام بتوفير بيئة عمل آمنة وملائمة واحترام حقوق العمال فيما يجب على العمال القيام بواجباتهم والعمل بجد واجتهاد من خلال التزام الجميع بهذه الحقوق والواجبات يمكن تعزيز علاقة العمل وتحقيق التنمية المهنية والازدهار للجميع .

أهمية قانون العمل بالنسبة إلى العمال :

يعتبر قانون العمل أداة قانونية حاسمة لحماية حقوق العمال وضمان عدالة العلاقة العمالية . يحظى العمال بالعديد من الفوائد والحماية المقدمة من قبل قانون العمل سنستعرض أهمية قانون العمل بالنسبة للعمال و كيف يساهم في حماية حقوقه .

أولا : حماية حقوق العمال :



يعتبر قانون العمل أداة قانونية حاسمة لحماية حقوق العمال وضمان عدالة العلاقة العمالية. يحظى العمال بالعديد من الفوائد والحماية المقدمة من قبل قانون العمل . سنتعرض أهمية قانون العمل بالنسبة للعامل و كيف يساهم في حماية حقوقه وتحقيق العدالة في مكان العمل .

### أولاً : حماية حقوق العمال :

#### ١ - حقوق الأجر والمستحقات المالية :

- يحدد قانون العمل حقوق العمال في الحصول على أجر عادل وتوفير مستحقاتهم المالية .

#### ٢ - الإجازات والعطلات :

- ينص قانون العمل على حق العمال في الحصول على إجازات سنوية مدفوعة وإجازات مرضية مدفوعة .

#### ٣ - الحماية الاجتماعية والتأمينات :

- يشمل قانون العمل التأمين الصحي والتأمين على الحوادث والتأمين التقاعدي لحماية العمال

#### ثانياً : توفير بيئة عمل عادلة وأمنة :<sup>(١)</sup>

#### ١ - ساعات العمل والإجازات الأسبوعية :

- ينص قانون العمل على حدود ساعات العمل القانونية ويضمن توفير الإجازات الأسبوعية.

#### ٢ - السلامة والصحة المهنية :

- يلتزم قانون العمل بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين وتنفيذ إجراءات السلام المناسبة.

#### ثالثاً : حقوق المشاركة والتمثيل :

#### ١ - حق التنظيم والانضمام إلى نقابات العمال :

- يحمي قانون العمل حق العمال في التنظيم والانضمام إلى نقابات العمال للدفاع عن مصالحهم المشتركة .

---

<sup>١</sup> - بنيزة جمال ، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الإجتماعي ، رسالة ماجستير

، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، الجزائر ، ٢٠١١-٢٠١٢ ، ص ٣.

## ٢- حقوق المشاركة في صنع القرار :

- يعزز قانون العمل حقوق العمال في المشاركة صنع القرارات المتعلقة بظروف العمل الأجور والسلامة والصحة .

قانون العمل يلعب دورا حاسما في حماية حقوق العمال وتوفير العدالة في مكان العمل . يعزز حقوق العمال في الأجور والإجازات والحماية الاجتماعية ، ويضمن بيئة عمل آمنة وعادلة بفضل قوانين العمل ، يكون العامل محميا من التمييز والاستغلال ويحظى بالفرصة للمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بظروف عمله ، إن تنفيذ قانون العمل بنشاط والالتزام يساهم في إقامة علاقة عمل متوازنة ومستدامة وتحقيق العدالة والازدهار للعمال وصاحب العمل على حد سواء .

تكمُن أهمية الامتثال لقانون العمل في الحفاظ على النزاهة وتجنب المخاطر القانونية . يساهم الامتثال في الحفاظ على القوانين واللوائح العمالية ، ويساعد في بناء بيئة عمل نزيهة ومستدامة بالامتثال لقانون العمل ، يتم تجنب العقوبات المالية والمخاطر القانونية. ويتم تعزيز الثقة والاحترام بين صاحب العمل والعمال . بذلك ، يساهم الامتثال لقانون العمل في خلق بيئة عمل متوازنة ومنصفة تعزز التنمية والازدهار للجميع<sup>(١)</sup>.

## الفرع الثاني : واجبات العمال

تضمنت المادة ٥٦ / عمل الالتزامات التي يجب على العامل تحملها في قيامه بعمله وسنتولى عرضها بذات الترتيب الذي وردت به في المادة المشار إليها وذلك على النحو التالي :-

١- قيام العامل بأداء العمل بنفسه ، يستلزم هذا الالتزام أن يؤدي العمل المسند اليه والمتفق عليه في العقد بنفسه فلا ينبب فيه غيره أو يستعين بآخر في أدائه بغير موافقة صاحب العمل .

---

١- د/ عصام أنور سليم : قانون العمل ، منشأة المعارف ، ٢٠٠٢ ص ٢٢٠ .

٢- إطاعة أوامر رب العمل وتعليماته التي تتعلق بالعمل المتفق عليه ، على الا يكون في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب العامة ، ولا أن يكون فيها ما يعرض العامل أو زملائه للخطر تأكيداً على مبدأ تنفيذ العقود بحسن نية .

٣- المحافظة على مواعيد العمل ، فيتعين على العامل احترام النظام الذي تضعه المنشأة لتنظيم العمل اليومي بها وما تنص عليه لائحة تنظيم العمل ، بشأن إثبات حضور العمال وانصرافهم وعدم التأخير في مواعيد الحضور أو التبكير في الانصراف منه بغير إذن أو مبرر مشروع بذلك ، كذلك يتعين على العامل اتباع الإجراءات التي يقررها القانون أو اللوائح أو أوامر صاحب العمل إذا أراد الغياب عن العمل ليوم أو أكثر أو مخالفة مواعيد العمل في أحد الأيام والحصول على إذن أو تصريح بذلك .

٤- الالتزام بحفظ الأشياء المسلمة اليه لتأدية عمله ، ويتضمن التزام العامل بتأدية العمل بعناية الشخص المعتاد التزامه بالمحافظة على وسائل الإنتاج وادوات ومستندات العمل الموضوعة تحت تصرفه وأن يحافظ عليها ، وأن يقوم بجميع الإجراءات الضرورية لحفظها وسلامتها ، وهو ما يقتضى ألا تستخدم ادوات العمل خارج مكان العمل ما لم يرخص له صاحب العمل ذلك وأن يحفظه في الأماكن المخصصة لذلك .

٥- الالتزام بحسن معاملة عملاء صاحب العمل وأن ينجز العامل مصالحهم لدى المنشأة في حدود اختصاصات عمله في وقت مناسب وبدقة وعناية .

٦- احترام الرؤساء والزملاء والتعاون معهم ، حيث يقتضى تضافر الجهود لأداء العمل على الوجه الأكمل ضرورة تعاون العمال معا واحترام كل عامل لرؤسائه وزملائه حتى تسود الألفة والتعاون بين الجميع بما يعود بالنفع على المنشأة .

٧- المحافظة على كرامة العمل وسلوك المسلك اللائق به ، ويستلزم هذا الالتزام أن يسلك العامل المسلك اللائق عند قيامه بالعمل داخل موقع العمل بتجنب الافعال والأقوال التي تمس الأمانة والنزاهة والكرامة والاحترام وتؤدي إلى احتقار الناس له وبدون هم منه . ويمتد هذا الالتزام أيضا إلى خارج نطاق العمل، فعليه أن يسلك كل مسلك طيب يتفق مع القيم الاخلاقية

الحميدة ويتحجب كل سيئ يؤدي إلى احتقاره بين الناس وبعده الثقة والاعتبار بما يعود على وظيفته ويزعزع اللغة في استقامة شاغلها أو يشكك في نزاهته.

٨- المحافظة على سلامة المنشأة وأمنها و الالتزام بكافة الأحكام القانونية المتعلقة بذلك خاصة ما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية ، وكذلك اجراءات الأمن التي ترد بلوائح تنظيم العمل او تعليمات صاحب العمل .

٩- المحافظة على أسرار العمل ، والتي قد يؤدي تسريبها للمنافسين إلى الإضرار بصاحب العمل وتلحق السرية أيضا بالتعليمات الكتابية التي تصدر عن جهة العمل باعتبارها من أسرار العمل ، ولا يجوز للعامل أن يعترض أو يجادل في الاعتبارات التي دعت جهة العمل إلى فرض هذا الالتزام في هذه التعليمات ، ويعد الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل مرهونا ببقاء هذه المعلومات سرية ، فإذا دأعت وأصبحت معلومة للكافة فلا تعد من قبيل الأسرار التي يحاسب العامل إذا أفشاها .

١٠- الإبلاغ عن البيانات الصحيحة المتعلقة به ، اذ يتعين على العامل إبلاغ جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين والنظم إدراجها في السجل الخاص به ، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة <sup>(١)</sup>.

١١- تنمية مهارات العامل وخبراته المهنية والثقافية ، اذ يتعين على العامل أن يعمل باستمرار على تنمية مهاراته خبراته مهنية وثقافيا بأن يتبع النظم والإجراءات التي يضعها صاحب العمل مع المنظمات النقابية المختصة لتحقيق هذا المرض ، أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة .

---

١- د . خالد حمدي عبدالرحمن ، الحماية القانونية للحياة الخاصة العامل ، القاهرة ، دار

النهضة العربية ، ٢٠٠٦ م .

١٢- حظر الاحتفاظ بأصول الأوراق المتعلقة بالعمل ويستوي أن تكون الورقة أو المستند مما يدخل في اختصاص العامل أم لا ، كما يستوي أن يحتفظ بها لنفسه أو يعطيها للغير ولا يسري هذا الحظر على الحالات التي يسلم فيها صاحب العمل أصل المستند أو الورقة للعامل لإنجاز عمل في منزله يقتضي وجوده تحت يده .

١٣- حظر القيام بأعمال للغير بأجر أو بدون أجر بصورة تخل بحسن أدائه لعمله :-  
يقتضى تنفيذ عقد العمل أن يتفرغ العامل لأداء العمل ومن ثم الامتناع عن الاشتغال لدى الغير ، سواء كان ذلك بأجر أو بدون أجر ، وسواء كان العمل عرضياً مؤقتاً أو ذات طبيعة دائمة ، وسواء كان يتم خلال أوقات العمل أو في غير أوقاته أو حتى في الراحة الأسبوعية ، ما دام في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله الأصلي أو لا يتفق مع كرامته أو يمكن للغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل ، ولا يسرى هذا الحظر على قيام العامل بآي عمل لنفسه دون المساس بكرامة العمل ، وكذلك إذا عمل لدى الغير باذن من صاحب العمل خارج نطاق أوقات العمل المقررة لعمله الأصلي<sup>(١)</sup>.

١٤- الالتزام بعدم المنافسة ، ويندرج تحت هذا الالتزام ، التزام أثناء سريان عقد العمل يوجبه حسن النية في تنفيذ العقود وهو التزام قانوني نص عليه قانون العمل صراحة ، والالتزام بعد إنقضاء العقد لا يفرضه القانون ولكن لا بد من الإتفاق عليه وتوافر شروطه .

١٥- حظر الاقتراض من العملاء أو أصحاب الأعمال المنافسين :-

١٦- ويحظر على العامل الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو أصحاب الأعمال المنافسين إبعاداً له عن الشبهات التي قد تنشأ عن ذلك وحتى لا يؤدي إلى الإخلال بواجبات وظيفته تحت وطأة الحاجة إلى المال ، ويقع الحظر سواء انطوى الأمر على جريمة جنائية أم لا وسواء وقع إخلال بواجبات الوظيفة أم لم يقع .

---

١- انظر : عبد القادر عوده " التشريع الجنائي الإسلامي مقارناً بالقانون الوضعي ، بدون دار وسنة نشر ، ص ٢٧٩ ، ٣١٧ ، ٤١٦ .

#### ١٧- حظر الهدايا والمكافآت والعمولات :-

لنفس العلة من الاقتراض هي إبعاد العامل عن مواطن الشبهات ، حظر المشرع على العامل أن يقبل هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أى أشياء أخرى عينية بمناسبة قيامه بواجبات وظيفته إلا إذا كان ذلك برضاء صاحب العمل وبموافقته إذ تنتفي في مثل هذه الحالة شبهة المتاجرة في الوظيفة والإخلال بواجباتها .

١٨- حظر جمع تقاضي النقود والتبرعات وتوزيع منشورات أو تنظيم اجتماعات بمقر العمل:-  
حظر المشرع على العمال جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل وبمراعاة ما تقضى به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية ، وهذا الحظر يقوم إذا كان جمع النقود أو التبرعات أو توزيع المنشورات أو تنظيم الاجتماعات الأمر غير مشروع كالدعوة للعصيان أو القذف في حق بعض رؤساء العمل والتحريض على الإضراب .

### وجهة نظر الباحث

ومن وجهة نظري الشخصية : ضرورة إصدار قانون عمل جديد على وجه السرعة بمصرنا الغالى الحبيب مهد الديانات وموطن الحضارات تواكباً مع ثورة المعلومات والتكنولوجيا الحديثة العالمية لكفالة حق الإنسان في العمل عن بُعد ، وحماية حقوق الأطفال العاملين والمرأة العاملة تماشياً مع الإستثمار وخطة التنمية المستدامة ٢٠٢٠.

#### مصر واتفاقيات العمل الدولية

كانت مصر من أوائل الدول التي سارعت إلى الانضمام لعضوية منظمة العمل الدولية <sup>(١)</sup> ، فقد انضمت إليها في عام ١٩٣٦ ، وتأسس المكتب القطري للمنظمة في القاهرة منذ عام

<sup>١</sup> راجع :

Labour administration and labour inspection, International Labour Conference, 100th Session, 2011, p.88.

١٩٥٩، وذلك من أجل تعزيز الحقوق في مجال العمل ، وتشجيع توفير فرص العمل اللائق ، والسعى إلى تعزيز الحماية الاجتماعية ، ودعم الحوار الوطني والإقليمي والدولي بشأن القضايا المتصلة بالعمل.

وخلال ٨٠ عاماً صدقت مصر على ما يقرب من ٦٤ اتفاقية عمل دولية ، منها الاتفاقيات الحاكمة الأساسية مثل (اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٧ لسنة ١٩٤٨ ، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ ، واتفاقية إلغاء العمل الجبري رقم ١٠٥ لسنة ١٩٥٧ ، واتفاقية عمل الأطفال رقم ١٨٢ لسنة ١٩٩٩) ، والاتفاقيات ذات الأولوية مثل (اتفاقية تفتيش العمل رقم ٨١ لسنة ١٩٤٧ ، واتفاقية تفتيش العمل الزراعة رقم ١٢٩ لسنة ١٩٦٩ ، واتفاقية المشاورات الثلاثية "معايير العمل الدولية " رقم ١٤٤ لسنة ١٩٧٦) ، والاتفاقيات الفنية مثل (اتفاقية شروط العمل رقم ٩٤ لسنة ١٩٤٩ ، واتفاقية بيئة العمل رقم ١٤٨ لسنة ١٩٧٧ ، واتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨٣) .

وتحترم مصر جميع الاتفاقيات المصدقة عليها ، وتعمل على مواءمة تشريعاتها الوطنية مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية ، والالتزام بتطبيق معايير ومواثيق العمل التي تحفظ حقوق جميع أطراف العملية الإنتاجية ، كما تحرص مصر على المشاركة في دورات وفعاليات المنظمة ، سعياً لتحقيق أهداف العدل والمساواة والتنمية والحد من الفقر، فضلاً عن التعاون مع الشركاء الاجتماعيين على تطبيقها ، كما قامت بتنفيذ مشروعات عديدة مع المنظمة في مجالات التشغيل والتفتيش والسلامة والصحة المهنية ، والقضاء على عمل الأطفال ، وغيرها من مجالات العمل .

---

- مؤتمر العمل الدولي الدورة المائة، التقرير الخامس إدارة العمل وتفتيش العمل ،  
البند الخامس من جدول  
الأعمال، مكتب العمل الدولي، جنيف، ٢٠١١، ص viii.

(١) منظمة العمل الدولية : وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة ، تعمل على تعزيز العدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان وحقوق العمل المعترف بها دولياً ، وكونها الوكالة الوحيدة في الأمم المتحدة التي تتمتع بهيكل ثلاثي فريد من نوعه يضم ممثلي ١٨٧ دولة من الحكومات والمنظمات العمالية ومنظمات أصحاب العمل ، وذلك لتعزيز العمل اللائق في جميع أنحاء العالم ، وصياغة معايير وسياسات العمل المنتج والمستدام ، وقد تأسست في عام ١٩١٩ ومقرها مدينة جنيف في سويسرا. تواجه مؤسسات تفتيش العمل تحديات عديدة في سعيها إلى إقامة نظام فعال لتفتيش العمل ، ويمثل تطبيق القانون وإنفاذه على قطاع الاقتصاد غير المنظم تحدياً من نوع خاص ، كما تقف الخصوصية حائلاً أمام تفتيش العمل في قطاع العمل المنزلي ، كما يواجه المفتشون صعوبة في ضمان الامتثال لقانون العمل في أماكن العمل المحجوبة عمداً عن الأنظار، التي يصعب الكشف عنها ، وقطاعا الزراعة والبناء يشهدان بذلك <sup>(١)</sup>.

ومن المشكلات المستمرة والمتطورة التي ينبغي التصدي لها : السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل ؛ للحفاظ على أمن وسلامة الجميع. أضف إلى ذلك : تنظيم عمل الأطفال ومنعه ، والعمل الجبري يُعد من الأولويات ، لا سيما أن ذلك منتشر في قطاع الاقتصاد غير المنظم.

#### – اتفاقية لمكافحة العنف والتحرش في مكان العمل ٢٠١٩

لا يقتصر حق المرأة في العمل على مراعاة الطفولة والمساواة في الأجر، وإنما أيضاً بتهيئة الأجواء في بيئة العمل ذاتها بمنع مختلف صور وأشكال المضايقات أو الإيذاء <sup>(١)</sup> . حيث أقرت منظمة العمل الدولية في ٢١ يونيو الماضي ٢٠١٩ اتفاقية جديدة لمكافحة العنف والتحرش الجنسي في مكان العمل ، واعتمدت معيار دولي جديد للعمل تحقيقاً لهذه الغاية <sup>(١)</sup> ،

---

<sup>١</sup> نادية مومو " حماية المرأة من التحرش الجنسي في مكان العمل " مقال منشور في كتاب ملتقى الأعمال الدولي <https://jilrc.com/archives/16238>



حيث أبرمت اتفاقية العمل الدولية رقم (١٩٠) سنة ٢٠١٩ بشأن القضاء علي العنف والتحرش في مجال العمل ، المعززة بالتوصية رقم ( ٢٠٦ ) بإنهاء العنف والتحرش في العمل ، يتعامل مع قضية العنف في العمل ويعترف بالعنف المبني على نوع الجنس. حيث عرفت العنف والتحرش بالآتي : " نطاق من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت ، والتي تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي ، نفسي، جنسي أو اقتصادي ، وتشمل العنف والتحرش على أساس النوع الاجتماعي ".  
حول حماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الاتفاقيات والمواثيق الدولية والإقليمية "

(٣) وتبنت منظمة العمل الدولية الاتفاقية خلال عقد دورتها الـ ١٠٨ في مدينة جنيف السويسرية المصادفة لذكراها السنوية المائة، من ١٠ حتى ٢١ حزيران / يونيو ٢٠١٩ ، على خلفية الحركات العالمية التي غيرت النماذج في كيفية الاستجابة لقضية العنف وكيفية انخراط المنظمات والمؤسسات في مواجهة العنف والتحرش، كالحركة النسائية الاجتماعية MeToo التي انطلقت في الـ ١٥ من تشرين الأول / أكتوبر ٢٠١٧ لمناهضة وكسر ثقافة الصمت عن العنف والتحرش الجنسي ضد المرأة، وحركة تايمز

١ - راجع :

Labour administration and labour inspection, International Labour Conference, 100th Session, 2011, p.88.

- مؤتمر العمل الدولي الدورة المائة، التقرير الخامس إدارة العمل وتفتيش العمل ،  
البند الخامس من جدول الأعمال، مكتب العمل الدولي، جنيف، ٢٠١١، ص ٨٨٧.

آب Up Time's" التي انطلقت في الأول من كانون الثاني / يناير ٢٠١٨ من قبل مشاهير هوليوود.

تعتبر ظاهرة تشغيل الأطفال ظاهرة عامة ، لكنها استفحلت بشكل كبير في الدول النامية التي تدهورت أوضاعها الاقتصادية وخاصة في زمن العولمة والخصخصة والبطالة وزيادة الأسر الفقيرة .

الأمر الذي أدى إلى تشغيل ملايين الأطفال حول العالم <sup>(١)</sup>، ترتب على ذلك إحداث أضرار كبيرة جسدية ونفسية لهؤلاء الأطفال فضلاً عن حرمانهم من التمتع بطفولتهم .

وتقع مشكلة عمل الأطفال في بؤرة اهتمام المجتمع الدولي والعديد من المنظمات الدولية التي أعطتها اهتماماً كبيراً وخاصة منظمة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية ، وفي هذا الصدد صدر عن منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي عيّنت بعمل الأطفال وحمايتهم ، وتضمنت هذه الاتفاقيات معايير العمل الدولية الخاصة بعمل الأطفال <sup>(٢)</sup>.

### المقصود بالحماية الجنائية للأطفال في علاقات العمل

يقصد بالحماية الجنائية في هذا البحث ، مجموعة الوسائل التي يقرها المشرع لحماية حق الطفل ، وذلك بإقرار نصوص للعقاب على الأفعال التي تضر الطفل أو تعرض حياته أو سلامة جسمه للخطر أو لتشديد العقاب على بعض الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات

---

<sup>١</sup> : د. أحمد حسن البرعي د. عبد الباسط عبد المحسن أ. ليلي الوزيري ، دور الضمان الاجتماعي في الحد من عمالة الأطفال ، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة الضمان الاجتماعي والمشروعات المحددة للدخل في الاهتمام الخاص بالأطفال العاملين والعائلات التي تعولها الإناث ، مركز البحوث الاجتماعية ، الجامعة الأمريكية ، القاهرة ، المنعقدة في الفترة من ١١-١٣ ديسمبر ١٩٩٧ ، ص ٢٣ .

<sup>٢</sup> أ. رانيا عبد المنعم عبد الحميد ، الحماية القانونية لعمل الأطفال في القانون المصري المقارن ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠٨ ، ص ٥ .

أو القوانين المكملة له عندما يكون المجني عليه فيها طفلاً ، فهذه النصوص تحمي الطفل المجني عليه في الجريمة ، والحماية هنا وإن كانت في الغالب تتسم بالطبيعة الموضوعية ، إلا أن هناك قواعد إجرائية لحماية الأطفال المجني عليهم في جرائم معينة مثال ذلك وضع أحكام خاصة لتقادم الدعوى الجنائية الناشئة عن الجريمة التي تقع على الطفل ، وتنظيم كيفية مساهمته.

العامل غير مجبر على الموافقة على العمل خارج المؤسسة ، وأن أي تعديل لعقد العمل يسمح للعامل اعتباره فسخاً للعقد ، ومن جهة أخرى أكد الاتفاق الأوروبي المتعلق بالعمل عن بعد الصادر في ٦ يوليو ٢٠٠٢ إذا لم يكن العمل عن بعد جزءاً من الوصف الوظيفي الأولي ، وقدم صاحب العمل عرضاً للعمل عن بعد ، فيجوز للعامل قبول هذا العرض أو رفضه<sup>(١)</sup> وإذا أعرب العامل عن رغبته في اختيار العمل عن بعد ، فيجوز لصاحب العمل قبول هذا الطلب أو رفضه<sup>(٢)</sup> . أن رفض العامل الانخراط في مجال العمل عن بعد ليس بسبب يبرر إنهاء عقد العمل أو تغيير ظروف عمل هذا الأخير<sup>(٣)</sup>.

## ٢ - تكييف عقد العمل عن بُعد بأنه عقد من عقود المعاوضة

عقد العمل عن بعد من عقود المعاوضة ، ففيه يقدم كل من الطرفين للآخر عوضاً عما يأخذه ، حيث يحصل كل طرف من طرفيه على عوض أو مقابل لما يعطي ، فالعامل عن بُعد تطبيق بالنظر لافتقاره إلى التنظيم ، وبالتالي يمكننا تطبيق ما استقر في عليه القضاء والفقه في هذا الصدد<sup>(٣)</sup>.

<sup>١</sup> - BENALCAZAR Isabelle: Droit du travail et nouvelles technologies: collecte de données, Internet, cyber surveillance, télétravail. Paris .Gualino et Montchrestien (B business), 2003. p 64

<sup>٢</sup> -FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK (3) VOLUNTARY CHARACTER2

وقضت محكمة النقض المصرية<sup>(١)</sup> في هذا الشأن أن " محكمة الموضوع هي المنوط بها إعطاء الدعوى وصفها الحق وإضفاء التكييف القانوني الصحيح على الواقعة المطروحة عليها للوقوف على حقيقتها والقانون الواجب التطبيق بشأنها ومدى اختصاصها بنظرها. وقضت محكمة استئناف آجين الفرنسية بأنه " يفترض لوجود عقد عمل استيفاء ثلاثة شروط ، وهي أداء عمل ، مقابل أجر ، يتم تنفيذها في علاقة تبعية ، والظروف الواقعية هي التي تحدد وجود حالة من التبعية في ممارسة العمل ، وتتميز علاقة التبعية بأداء العمل تحت سلطة

---

TELEWORK is voluntary for the worker and the employer concerned.  
Teleworking may be required  
as part of a worker's initial job description or it may be engaged in as a  
.voluntary arrangement subsequently  
In both cases, the employer provides the teleworker with relevant  
written information in accordance with  
directive 91/533/EEC, including information on applicable collective  
agreements, description of the work  
to be performed, etc. The specificities of telework normally require  
additional written information on  
matters such as the department of the undertaking to which the  
teleworker is attached, his/her immediate  
superior or other persons to whom she or he can address questions of  
professional or personal nature reporting arrangements, etc  
د. علا فاروق عزام: " المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بُعد " ، أطروحة دكتوراة ، كلية  
الحقوق ، جامعة حلوان ، ٢٠١٢ ، ٨١ .

صاحب العمل الذي يتمتع بسلطة إصدار الأوامر والتوجيهات ، والتحكم في تنفيذها ومعاينة مرتكبيه على المخالفات.

وايضا ذهب القضاء الفرنسي <sup>(١)</sup> إلى أن: " العبرة في تكييف عقد العمل ووجوده لا تعتمد في الإرادة الظاهرة بواسطة الأطراف أو الأسماء التي أسبغوها على اتفاقهم ، ولكن بظروف العمل التي يمارس فيها العاملون مهام عملهم .

وقضي كذلك بأن " وجود علاقة العمل يعتمد على ظروف العمل التي يمارس فيها النشاط المهني <sup>(٢)</sup> . وعند تكييف عقد العمل - عامة. يقوم القاضي الفرنسي بالبحث عن نية المتعاقدين من إبرام هذا العقد ، كما يبحث عن العناصر المؤسس عليها - أحد الطرفين خدمة للآخر وفقا للتعليمه العمل ، كالتبعية ، والتي بمقتضاها يؤدي أحد الطرفين خدمة للآخر وفقا للتعليمه والتوجيهات المعطاة من هذا الأخير، وذلك نظير أجر يتلقاه الأول من هذا الأخير <sup>(٣)</sup> ولقد اتضح جليا الأهمية القصوى للعمل عن بُعد أثناء إنتشار الوباء العالمي فيروس كورونا جميع بلدان العالم وجمهوريتنا الحبيبة الغالية جمهورية مصر العربية ، العلاقة التي باتت تفرض نفسها مع تطور أنماط العمل ، وفي هذا الصدد ذهب جانب من الفقه إلى اعتناق معيار التبعية القانونية ، متجاهلا بذلك سمة البعد التي يتميز بها هذا العقد <sup>(٤)</sup>.

---

Cass.Soc. 19 décembre 2000 -<sup>١</sup>

<sup>٢</sup> لطن رقم ١٨٣٨١ لسنة ٩٠ قضائية الصادر بجلسة ٢٠٢١/٧/٨ .

Cass. Soc. 19 december 2000. Labbane, Bull.CIV. V.n 437 P337. <sup>٣</sup>

Cour De Cassation:Diffusion de (12); Jurisprudence: Doctrine et Communications. Janvier, Fevrier, mars, 2007.P21. publication trimestrielle, Journaux Officiels. N77 L'existence d'une relation de travail salarié dépend des conditions de

3- fait <sup>٤</sup>

بينما ذهب اتجاه آخر<sup>(١)</sup> إلى القول بأن التقدم في مجال التكنولوجيا أدى إلى تحول في مفهوم التبعية التقليدية ، وظهور المخاطر التي قد يتعرض لها العامل بالنسبة لحريته الشخصية من خلال الرقابة التي سمحت بها التقنية الحديثة في أوقات العمل وخارجه بالإضافة إلى خطورتها على حياته الخاصة عندما يؤدي العمل من المنزل ، فضلا عن صعوبة التفرقة بين العامل التابع والعامل المستقل ، مما يتطلب تبني تبعية قانونية تتواءم وطبيعة البعد الذي يعد السمة المميزة لهذا النمط من العمل الذي يؤدي فيه العامل عمله بعيدا عن صاحب العمل الذي يمارس سلطتي الرقابة والإشراف حتى لا تختلط الحياة المهنية للعامل عن بعد بحياته الشخصية.

ووفقا لهذا الاتجاه يعتبر عقد العمل عن بعد متمتعا بعلاقة التبعية التي توجد خلال تنفيذ العمل عن طريق وسائل التكنولوجيا الحديثة ؛ لأن العامل عن بعد ليس أقل خضوعا لبعض التوجيهات المرتبطة بتنفيذ العمل ، وعلى أثر ذلك ظهرت فكرة عدم تحديد جدول معين الزمان ومكان العمل ، وبات بمقدور صاحب العمل أن يمارس سلطاته عن بعد من إدارة وتنظيم العمل ورقابة للعامل وانتاجه عن بعد باستخدام التقنيات الحديثة ، كما أصبح بإمكان العامل أداء مهامه في المكان الأكثر قربا من منزله دون التقيد بجدول زمني محدد. وهذا يدل على وجود علاقة التبعية في مثل هذه الحالات طالما أن هناك مراقبة للمنتج النهائي أو شبه النهائي من قبل صاحب العمل ، هذه المراقبة تكون مقرونة بتوقيع الجزاء كلما أخل العامل بالتعليمات

---

dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle" Cass. Soc. 9 mai 2001

Lyon-CAEN (Gerard) et autres: Droit de travail, 11 edation, Dalloz,  
 -Annette y. Williams: An analysis of employee perception regarding  
 telework initiatives in nonprofit organizations, ph. Dthesis. caplla  
 university, August 2009, pp19-25

المطلوبة أو عدم تنفيذ العمل ، وهذا يعبر عن تغيير حقيقي في مفهوم التبعية القانونية لصاحب العمل في العمل عن بعد لتأخذ مفهوم التبعية عن بعد <sup>(١)</sup>.

ورغبة من الشارع الفرنسي في إضفاء مزيد من الحماية على العامل من المنزل تجاهل نص المادة ٧٢١-١ من قانون العمل النص على وجوب توافر عنصر التبعية القانونية بصدد العمل من المنزل ، واكتفاء بالنص على أن يتم العمل لصالح المنشأة مقابل أجر ،

وعندما دخلت إجراءات الإغلاق أو تدابير البقاء في المنزل حيز التنفيذ صدرت تعليمات لنسبة كبيرة من القوى العاملة بالبقاء في المنزل ومواصلة العمل عن بُعد - إذا كان ذلك ممكناً وفقاً لطبيعة وظائفهم . كانت المؤسسات التي لديها دراية في السابق بالعمل عن بُعد ، وكذلك المؤسسات التي ليس لديها تجربة حول العمل عن بُعد من قبل ، ترسل موظفيها إلى منازلهم ، مما خلق الظروف الأكبر في التاريخ بشأن العمل عن بُعد على نحو جماعي واسع <sup>(٢)</sup>.

#### بيان رئاسة مجلس الوزراء بشأن التعديلات على قانون العمل

بيان صادر عن وزارة العمل .

قبل عرضها على ( الأعلى للحوار المجتمعي ) :

وزير العمل يتابع مع ( اللجنة القانونية ) الملاحظات الواردة على مشروع قانون العمل تابع حسن شحاته وزير العمل مع ( اللجنة القانونية ) المختصة بمتابعة ملاحظات مشروع قانون العمل مناقشة بعض ( بنود المشروع ) .. وترأس الوزير شحاته ، إجتماع ( اللجنة ) ، اليوم الأحد بمقر ديوان عام الوزارة ، لبحث ودراسة الملاحظات ، والأراء الواردة على مشروع

---

<sup>١</sup> 1-Monein David: Le télétravail: Le nécessaire creation Du statut

spécifique.2006 p24. المهنية ، دمشق ٢٠٢٠ ، ص ٤ على الموقع الإلكتروني

http://www.ile.org بتاريخ ١/٥/٢٠٢٢-1

<sup>٢</sup> ( منظمة العمل الدولية، العمل عن بُعد خلال جائحة كوفيد - ١٩ وما بعدها ، دليل على ترجمة د. بسام أبو الذهب ، لصالح المعهد العربي للصحة والسلامة.

قانون العمل ، من ممثلى طرفى العملية الإنتاجية منظمات أصحاب الأعمال والعمال ، ومجلس الشيوخ ، فى إطار خطة زمنية لمناقشة بنود " المشروع " ، التى تصل إلى ٢٦٥ مادة ، تمهيداً لعرضها على " المجلس الأعلى للحوار الإجماعى فى مجال العمل " ، فى دورة إنعقاده القادمة ، قبل مناقشتها وإقرارها من مجلس النواب .. وناقش إجتماع اليوم عدداً من المواد بمشروع القانون من المادة (٣٠) حتى المادة (٦٨) متضمنه المواد الخاصة بعقد العمل الفردى ، والأجور ، والإجازات ، وواجبات وحقوق العمال ، وأصحاب الأعمال ، والتدريب المهني.. وشارك فى الإجتماع المستشار سيد شعراوى نائب رئيس محكمة النقض ، عضو قطاع التشريع بوزارة العدل ، والمستشار محمد أبو بكر الجندى المستشار القانونى لوزارة شئون المجالس النيابية ، وإيهاب عبدالعاطى عليان المستشار القانونى لوزير العمل ، وعدد من الخبراء والمستشارين .. وكان السيد الرئيس عبد الفتاح السيسى رئيس الجمهورية قد وجه وزارة العمل ، فى احتفالية عيد العمال الماضى ، بإنعقاد المجلس الأعلى للحوار الاجتماعى فى مجال العمل لمناقشة مشروع قانون العمل<sup>(١)</sup>.

وبحسب بيان صحفى اليوم جدد الوزير شحاتة - خلال الاجتماع - تأكيده ،على أن "الوزارة" ترحب بكافة الملاحظات من أى جهة مختصة بشأن مشروع قانون العمل ، وأن الدولة حريصة على سرعة إصدار هذا "التشريع" بعد توافق جميع الأطراف عليه بهدف إصدار قانون يُعزز علاقات العمل بين أطراف العمل ، ويُحقق المزيد من الأمان الوظيفي للعمال ، ويُشجع على الاستثمار واستقرار بيئة العمل ، مشيراً إلى أنه من هذا المنطلق جاء مشروع القانون الجديد ليعالج القصور الوارد بقانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم "١٢" لسنة ٢٠٠٣ ، وتطبيق مفهوم النصوص الدستورية ، وتماشياً مع المبادئ الدستورية التي قررتها المحكمة الدستورية العليا ، ومستنداً إلى ما استقر عليه الفقه والقضاء وما نصت عليه اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

١- د/ علا فاروق عزام : المرجع السابق ، ص ١٢٠ .





### العمل من منظور الشريعة :

يدعو الإسلام أتباعه للعمل والإنتاج بإتقان وربطت الشريعة الإسلامية نجاح العمل بالدنيا والآخرة، ويؤكد القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة أهمية العمل .

قال الله تعالى : ئي ژ و و ژ و ي ئي <sup>(١)</sup>

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ ، خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ ، وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ ، كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ » <sup>(٢)</sup> .

وكان الأنبياء قدوة ؛ فقد ذكرت مهنتهم ومجالات عملهم في العديد من المناسبات ، فنبى الله نوح كان نجاراً ، وداود كان يصنع الدروع ، وزكريا كان نجاراً ، ونبينا محمد صلى الله عليه وسلم كان يربى الغنم. لذا فإن العمل فرض على كل مسلم قادر عليه ، ولا يجوز له أن يطلب مساعدة أو صدقة طالما كان يقوى على العمل ، بالطبع ، يختلف العمل باختلاف الفروع والإنتاجية فهناك العمل بالزراعة والصناعة والتجارة. كما أن هناك أعمالاً تحتاج إلى مجهود عضلي ، وأخرى إلى مجهود ذهني ، وهناك أعمال تحتاج إلى دراسة وتدريب ، مثل العمل في الطب ، والعمل في البرمجة ، وغيرها الكثير .

### الإنتاجية في الإسلام :

اهتم الإسلام بعملية الإنتاج ، وبقواعد وقيم تحقيق الجودة وسلامة المنتج، دون أن يسمح لرغبات وأهواء المنتجين والصناع والعاملين بالتحكم فيها . يهدف هذا التنظيم إلى تحقيق المصلحة الأولى للمستهلك ، ثم مصلحة المنتج والموزع والعامل في المرتبة الثانية . والإنتاجية هي العمل الذي يحدث تغييراً في الأشياء لإشباع الحاجات والعمل المنتج هو العمل الذي يخلق ويزيد المنفعة . والإنتاجية تعتمد على أمرين في غاية الأهمية هما ، مقدار الجهد المبذول ، ومقدار العائد . فكلما زاد الجهد كما وكيفا ، زاد المقابل والمردود ، والعكس صحيح.

١ - سورة التوبة ، الآية ١٠٥

٢ - رواه البخارى .

ولتسهيل المعنى ؛ فالإنتاجية هي مقدار ما ينتجه العامل من سلعة محددة في وقت محدد والأجر هو المقابل المالي الذي يحصل عليه العامل من حجم إنتاجه لسلعة معينة في وقت معين.

### حقوق العامل في الإسلام :

تعد حقوق العامل في الإسلام من الأمور المهمة ، والتي تضمن العدالة والإنصاف في المعاملة والأجر. كما ضمن الإسلام للموظف حقه في معاملة حسنة ، والإجازات ، وعدم الاستغلال .

### الحق في أجر عادل :

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: « ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة رجل أعطي بي ثم غدر ورجل باع حرًا فأكل ثمنه ، ورجل استأجر أجيرًا فاستوفى ثمنه ولم يعطه أجره ». <sup>(١)</sup>

### الخصم الجائر من الأجر :

قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم: « مَنْ اقْتَطَعَ حقَ مسلمٍ بِمِمينِهِ ، حَرَّمَ اللهُ عليه الجنةَ وأوجبَ له النارَ ، قالوا : وإن كان شيئًا يسيرًا ؟ قال : وإن كان قضيبًا مِنْ أراك (السواك) » <sup>(٢)</sup> لقد نهى الإسلام عن الخصم الجائر من أجر الموظف أو العامل بدون وجه حق ، فهذا ظلم وتَعَدَّى على حقوق العامل ، بالإضافة إلى أنه لا يشعر العامل بالأمان ، وأن اجتهاده وتفانيه في العمل يتساوى مع إهماله في القيام بمهام عمله ففي الحالتين يتم الخصم من أجره . وهذا أمر لم تغفله الشريعة الإسلامية.

### الاستغلال في الشريعة الإسلامية :

لقد حرم الإسلام الاستغلال في العمل والتجارة ، وكذلك استغلال العامل أو الموظف فقال الرسول : « لا ضرر ولا ضرار » <sup>(١)</sup> . يجب أن يلتزم صاحب العمل بالوصف الوظيفي

١ - رواه البخارى .

٢ - رواه مسلم في صحيحه .

المذكور في عقد عمل الموظف ، ولا يحمله مهاماً غير مهام عمله ، وألا يثقل عليه بكميات عمل لا تتناسب مع الأجر أو عدد ساعات العمل .

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : « المسلم أخو المسلم لا يظلمه ولا يُسلمه ، ومن كان في حاجة أخيه كان الله في حاجته ، ومن فرج عن مسلم كربة فرج الله عنه كربة من كربات يوم القيامة ، ومن ستر مسلماً ستره الله يوم القيامة ».(١)

جاء بالأحاديث القدسية لله الواد القهار ذو الجلال والإكرام والكمال والجمال : " ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة " .

حدثنى بشر بن مرحوم حدنا يحيى بن سليم عن اسماعيل عن بن أمية عن سعد بن أبي سعيد عن أى هريرة رضى الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال : " قال الله : ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة : رجل أعطى بى ثم غدر ، ورجل باع حراً فأكل ثمنه ، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعط أجره " (٢).

#### مسئوليات وواجبات العامل في الإسلام :

من ناحية أخرى ، ألزم الإسلام بمراعاة مكان عمله ، وأوصاه بالأمانة وحسن الخلق ، وهناك العديد من الواجبات والمحظورات التي أقرتها الشريعة الإسلامية ، ويجب على العامل أو الموظف اتباعها .

وسنتناول هذا المبحث من خلال ثلاث مطالب ، بإذن الله الواحد القهار ، الأحد الصمد ، الذى لم يلد ولم يولد ، ولم يكن له كفواً أحد ، سبحانه وتعالى عما يصفون ، على النحو التالي :

#### المطلب الأول : تعريف الواجب والحق والعمل

#### المطلب الثانى : العمل فى الإسلام وأهميته

#### المطلب الثالث : حقوق ومسئوليات وواجبات العامل

١ - رواه ابن ماجه .

٢ - رواه البخارى .



ثانياً : تعريف الحق في لغة واصطلاحاً : مصدر حق الأمر : بمعنى وجب وثبت ، ويأتي بمعنى : أوضح وأصدق وذلك لقول الله تعالى **يُؤْتِي مَن يَشَاءُ مِمَّا تَشَاءُ** (٢) واستحق الشيء واستحق الأمر إذا استوجبه ، واستحق الإثم بمعنى وجبت عليه عقوبته ، ومنه قول الله :

**يُؤْتِي مَن يَشَاءُ مِمَّا تَشَاءُ** (٣) والاستحقاق طلب الحق (٢) ، ويُطلق ويطلق أيضاً على الملك والمال ، والأمر الموجود الثابت ومن ذلك قول الله : **يُؤْتِي مَن يَشَاءُ مِمَّا تَشَاءُ** (٤) ويرى بعض المعاصرين أن كل الاستعمالات اللغوية المستعملة لكلمة الحق تدور حول معنى الثبوت والوجوب (٥) ، كما يطلق الحق كذلك على اسم من أسماء الله أو من صفاته ، كما يطلق على القرآن الكريم ، وهو ضد الباطل ، والموت ،

---

١ - خبر الواحد " ما كان من الأخبار غير منته إلى حد التواتر " الأمدى ، علي بن محمد الإحكام في أصول الأحكام ، تحقيق عبد الرزاق عفيفي ج ٢ ، ص ٤ ، ط ٢ ، المكتب الإسلامي ، بيروت ، لبنان .

٢ - الجرجاني ، علي بن محمد الشريف ، التعريفات ، ص ٢٦٩ ، بدون رقم طبعة ، ١٩٧٨ م ، مكتبة لبنان بيروت ، لبنان .

٣ - سورة يس ، آية رقم ٧٠ .

٤ - سورة المائدة ، آية رقم ١٠٧ .

٥ - ابن منظور ، محمد بن مكرم ، لسان العرب ، ج ١٠ ص ٥٠ ، بدون رقم طبعة ، دار صادر ، بيروت ، لبنان .

الحزم<sup>(١)</sup>، وهو في اصطلاح أهل المعاني : الحكم المطابق للواقع ، ويطلق على الأقوال والعقائد والأديان والمذاهب باعتبار اشتمالها على ذلك<sup>(٢)</sup>.

وبالنسبة لتعريف الحق عند علماء الشريعة الإسلامية فلم أقف - بعد عناء البحث على تعريف جامع للحق بالمعنى العام ، وذلك لاعتمادهم على التعريف اللغوي ، إلا ما وجدته عند صاحب كتاب البحر الرائق الذي عرفه بقوله : " الحق ما يستحقه الرجل "<sup>(٣)</sup> ، كما وجدت تعريفاً آخر لصاحب شرح المنار فقال : الحق هو الشيء الموجود من كل وجه ، ولا ريب في وجوده<sup>(٤)</sup>، ومن ذلك قول الرسول العين حق ، ولو كان شيء سابق القدر لسبقته العين ، وإذا استغسلتم فاغسلوا<sup>(٥)</sup>. وهذا تعريف الحق بالمعنى اللغوي - والله تعالى أعلم - ومن خلال استعمالات الفقهاء لكلمة الحق ترى أنهم لم يطلقوها على معنى واحد ، لأنهم أطلقوا هذا اللفظ على معان مختلفة ، وكلها راجعة إلى المعنى اللغوي ، ومنهم من أطلق كلمة الحق على جميع الحقوق المالية وغير المالية فيقال مثلاً: حق الله تعالى وحق للعباد<sup>(٦)</sup>.

وقد يستعملون هذا اللفظ ليدل على مرافق العقارات كحق المسيل وحق الطريق ، وكذلك الحقوق المتعلقة بالبنائيات في العصر الحديث ، كحق الصعود للطوابق العليا ، ومنهم من يستعمل لفظ

١ - سورة يس ، آية رقم ٨ .

٢ - الدريني ، فتحي ، الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده ، ص ١٨٤ ، ط ٢ ، ١٩٧٧م ، مؤسسة الرسالة بيروت.

٣ - الفيروز آبادي ، القاموس المحيط ، ص ٨٧٤ .

٤ - الجرجاني ، التعريفات ، ص ١٢٠ .

٥ - ابن نجيم ، زين الدين ، البحر الرائق شرح كنز الدقائق ، ج ٦ ، ص ١٤٨ ، ط ٢ ، دار المعرفة للطباعة والنشر ، بيروت ، لبنان .

٦ - ابن ملك ، عز الدين عبد اللطيف بن عبد العزيز ، شرح المنار وحواشيه من علم الأصول ، ص ٨٨٦ ، بدون رقم طبعة ، مطبعة عثمانية.

الحق في البذل على ما ينشأ عن العقد الصحيح من التزامات ، فعقد البيع مثلاً إذا تم بصورة صحيحة فينشأ عنه نقل الملكية للمشتري ، وكذلك تسليم المبيع ، ودفع الثمن حسب الحقوق ، وكل هذه حقوق متعلقة بالعقد<sup>(١)</sup> ، أما علماء أصول الفقه فقد اهتموا بالحق وتقسيماته في باب المحكوم به ، والذي هو فعل المكلف الذي يتعلق به خطاب الشارع<sup>(٢)</sup> ، وهو عند الحنفية ينقسم باعتبار ما يُضاف إليه إلى قسمين هما :

**القسم الأول :** حق الله تعالى ، وهو ما يتعلق به النفع العام لجميع العالم ، فلا يختص به واحد دون واحد ، وإضافته إلى الله تعالى لعظيم خطره ، وأهميته ، وشمول نفعه للجميع<sup>(٣)</sup> ، وهذا أقرب ما يكون عند علماء القانون بالأمور المتعلقة بالنظام العام ، غير أنه عند الحنفية شامل للمصلحة الدنيوية والأخروية ، ولا يختص بالدنيوية كما هو عند علماء القانون ومن الأمثلة على تلك حرمة الزنا التي يتعلق بها عموم النفع من سلامة الأنساب<sup>(٤)</sup> .

**القسم الثاني :** حقوق العباد ، وهذه الحقوق هي التي تتعلق بالأفراد وليس بالنظام ، بل لا دخل للنظام فيها ، وهي ما يتعلق بمصلحة خاصة دنيوية ، كحرمة مال الغير ، وحق الدية ، وحق بدل المتلفات.

١ - مسلم بن الحجاج النيسابوري ، الجامع الصحيح ، ص ٩٣٦ ، برقم ( ٢١٨٨ ) ، ط١ ،

٢٠٠٥م مؤسسة المختار ، القاهرة ، مصر .

٢ - ابن ملك ، شرح المنار وحواشيه ، ص ٨٨٦ .

٢ - السنهوري ، عبد الرزاق ، مصادر الحق في الفقه الإسلامي دراسة مقارنة بالفقه الغربي ، ج

١ ، ص ١٤ ، بدون رقم طبعة المجمع العلمي العربي الإسلامي ، بيروت ، لبنان .

٤ - ابن ملك ، شرح المنار وحواشيه ، ص ٨٨٦ .



ثالثاً : تعريف العمل لغة : فهو المهنة والفعل ، من عمل عملاً ، والجمع أعمال ، وأعماله واستعمله غيره طلب إليه العمل ، واعتمل عمل بنفسه وأعمل رأيي ، والعامل على الصدقة الذي يسعى في جمعها ، والعامل من يعمل في مهنة أو صناعة <sup>(١)</sup> .

أما تعريف العمل اصطلاحاً فله تعريفات عدة ، منها ما يوضح العمل بصورته العامة ، ومنها ما يفيد بالمفهوم الشرعي أو الاقتصادي . ومن هذه التعريفات :

العمل كل ما يصدر من فعل أو حركة عن أي جسم كان ، فقد يصدر عن الجمادات ، والنباتات والحيوانات أفعال وحركات مختلفة تعتبر أعمالاً <sup>(٢)</sup> ، أما في الاصطلاح الشرعي فقد عرفه الإمام محمد بن حسن الشيباني <sup>(٣)</sup> بما يرادف هذا اللفظ في لسان الشرع ، وهو الكسب بقوله : "الاكتساب في عرف النسان هو طلب تحصيل المال بما يحل من أسباب .

## المطلب الثاني

### العمل في الإسلام وأهميته

حث الاسلام على العمل بكافة صوره وأنواعه المشروعة ، وجعله سبباً من أسباب الحصول على الأموال وتملكها فالصيد واحياء الأرض الموات ، والزراعة والتجارة والصناعة كلها مجالات

---

<sup>١</sup> - الغرافي ، أحمد بن إدريس الصنهاجي ، الفروق وأنوار البروق في أنواء الفروق ، ج ١ ، ص ٢٥٦ ، ط ١ ١٩٩٨م ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان .

<sup>٢</sup> - بدران ، بدران أبو العينين ، تاريخ الفقه الإسلامي ونظرية الملكية والعقود ، ص ٢٩٧ ، بدون رقم طبعة ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان .

<sup>٣</sup> - الشرقاوي ، جميل ، دروس في أصول القانون ( نظرية الحق ) ، ص ٢٤ ، طبعة عام ١٩٦٦م ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، وقال بهذا التعريف الفيلسوف البلجيكي دايان

للعمل حث عليها الإسلام ، يقول تعالى : **ثُمَّ لَئِنْ كُنْتُمْ مُعْتَدِلِينَ** (١) .. ويقول : **ثُمَّ لَئِنْ كُنْتُمْ مُعْتَدِلِينَ** (٢) ويقول : **ثُمَّ لَئِنْ كُنْتُمْ مُعْتَدِلِينَ** (٣).

ففي هذه الآيات دليل على أن الإسلام ليس مجرد اقامة شعائر، وانما هو عبادة وعمل في نفس الوقت ، بل أن العمل ذاته عبادة ، يقول النبي عليه السلام : **« الساعي على الأرملة والمسكين كالمجاهد في سبيل الله أو القائم الليل الصائم النهار »** (٤) .. كما روى عن أنس رضي الله عنه أنه قال : **كنا مع النبي في سفر ، فمنا الصائم ، ومنا المفطر ، قال : فنزلنا منزلاً في يوم حار ، أكثرنا ظلاً صاحب الكساء ، فمنا من يتقى الشمس بيده . قال : فسقط الصوام ، وقام المفطرون فضربوا الأبنية ، وسقوا الركاب . فقال الرسول صلوات الله عليه وسلامه ك ذهب المفطرون اليوم بالأجر كله »** (٥) .

والواقع أن الاسلام يولى العمل أهمية كبرى في النظام الاقتصادي ، والدليل على ذلك أن القرآن الكريم أورد العمل بتصريفاته المختلفة وأبعاده الجزئية والشاملة ، المادية والاخلاقية ، الدينونة والأخروية ، فيما يزيد عن ثلاثمائة وخمسين موضعاً ، كما ان الرسول عليه السلام كان يحث اتباعه دائماً على العمل ، ويشدد النكير على ظواهر البطالة والكسل والتواكل والاستجداء ، التي تتناقض أساساً مع صورة المجتمع الإسلامي الذي يمثل مجتمع الحركة والحياة (٦) .. فنراه

١ - سورة الجمعة - الآية ١٠ .

٢ - سورة الملك - الآية ١٥ .

٣ - سورة النبا - الآيتين ١٠ - ١١ .

٤ - رواه الشيخان والترمذي والنسائي .

٥ - متفق عليه .

٦ - انظر : الدكتور عماد الدين خليل " العدل الإجتماعي " مؤسسة الرسالة - بيروت - ص

يقول : « والذي نفسي بيده لن يأخذ أحدكم حبله فيحتطب على ظهره خير له من أن يأتي رجلاً فيسأله أعطاه أو منعه » ويقول : « ما أكل أحد طعاماً قط خير من أن يأكل من عمل يده » ويقول « على كل مسلم صدقة . قالوا : يا نبي الله فمن لم يجد ؟ قال : يعمل بيده فينفع نفسه ويتصدق » .. ويقول : « العمل عبادة » ويقول : « أن أشرف الكسب كسب الرجل من يده » ويقول : « ما من مسلم يغرس غرساً أو يزرع زرعاً فيأكل منه طير أو إنسان أو بهيمة إلا كان له به صدقة » . ويقول : « إن الله يحب المؤمن المحترف » .

وهكذا ترتفع قيمة العمل في نظر الإسلام الى هذه الدرجة من التفضيل والسمو ، ولا يغض من قدر المرء في الإسلام نوع العمل الذي يقوم به ، لأن قيمة الإنسان في نظر الإسلام هو دينه وتقواه ، وليس في وجاهته أو عمله ، مهما كان هذا العمل بسيطاً وحقيقياً ، طالما أنه حلال ومشروع ، ومن المعروف أن التاريخ الإسلامي يدلنا على نماذج من كبار العلماء والفقهائ المسلمين ، كانوا يمتنون مختلف المهن والأعمال الحرة المباحة ، بل وكان هناك بعض الصحابة الكرام يؤجرون أنفسهم لغيرهم للقيام ببعض الأعمال المباحة لقاء أجر معلوم <sup>(١)</sup> . ولا يقتصر العمل على الحرف اليدوية أو الجسمية أو التجارية ، بل يمتد ليشمل كل مجالات الحياة الاقتصادية في الدولة ، سواء كانت يدوية أو فكرية ، كتولي الولاية أو وظيفة القضاء وسائر الوظائف الأخرى . فكل جهد يؤدي في عمل مشروع ، سواء كان مادي أو معنوي أو يجمع بينهما ، يعتبر خلاف نظر الإسلام ، وهذه نقطة جديدة بالإعتبار ، ذلك أن تصور الإسلام للعمل هو اعتبار جميع الأعمال النافعة ، ابتداء من حفر الأرض حتى رئاسة الدولة داخلة كلها في نطاق العمل ، علقتاوت بينها في النوع والمقدرة المؤهلة لها ، وقد جاء في كتاب السياسة الشرعية لابن تيمية أن ابا مسلم الخولاني دخل على معاوية فقال : السلام عليك أيها الأجير .. فقال من حوله : قال أيها الأمير فأعاد ثانية ثم ثالثة أيها الأجير ثم قال : إنما أنت أجير استأجرك رب هذه الغنم ، فان أنت دوايت مرضاها ورددت أولها .

١ - انظر : د. عبدالكريم زيدان ( المرجع السابق ص ٢٣٨ ) .

تحسينه والإرتقاء به إلى مرتبة الكمال ، وفي هذا خير عميم للمجتمع وذلك على عكس ما اذا كان الفرد مسلوب الإرادة في اختيار عمله ، إذ أنه يكون مسوقا اليه وهو متضرر كاره ، فيقل إنتاجه ، وتموت فيه روح الموهبة والابداع والابتكار ويعود ضرر ذلك عليه وعلى المجتمع .

ثاني هذه النتائج : وجود التنافس المشروع بين الافراد في اطار من الاخلاق الإسلامية الفاضلة ، ومن آثار هذا التنافس ، اتجاه كل فرد لمضاعفة نشاطه ، وبذل كل جهده ، في سبيل تحقيق أكبر نجاح ممكن ، والتميز على غيره في مجال عمله ، بشرط مراعاة الفضيلة والاخلاق في هذا التنافس ، فلا يجوز مثلا استخدام وسائل الغش والخداع ، أو الإضرار بالمنافسين الآخرين عن طريق تنزيل الأسعار إلى حد الخسارة أو احتكار بيع السلع بما يضر بالناس .

ثالث هذه النتائج : التفاوت في الارباح والمكاسب المالية ، تبعا لاختلاف المواهب والكفاءات ، ومقدار الجهد المبذول والمنافسة المشروعة ، والاسلام يقر هذا التفاوت الطبيعي ، طالما كانت أسبابه مشروعة ولا شبهة فيه ، ذلك لان التفاوت في الأرباح الذي يأتي بطريقة مشروعة ، هو نتيجة لازمة لاختلاف الناس في مقدار ذكائهم ومواهبهم و خبراتهم واستعداداتهم يقول تعالى في ذلك : **يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا لَا تَتَّبِعُوْا اَنۡفُسَكُمۡ فَاَنتُمْ قٰنِنُوْا۟ لَهَا فَاَنۡفُسُكُمْ ذٰلِكُمۡۗ وَهُۥ السَّبۡبُ الَّذِيۥ يۡدۡفَعُ بَیۡنَکُمۡ وَبَیۡنَ اٰۤیۡمَتِکُمۡ وَبَیۡنَ دِیۡنِکُمۡ وَبَیۡنَ اٰۤیۡمَتِیۡنَکُمۡ وَبَیۡنَ دِیۡنِیۡنَکُمۡۗ وَلَٰكِنۡ تَحٰبُوْا۟ لِّلۡلَّهِ فَاَنتُمْ قٰنِنُوْا۟ لَهَاۗ اُولٰٓئِکَ اَلۡفٰسِقُوْنَ** (١) . ففى هذه الآية دليل على أن الله تعالى فاضل بين عباده في الرزق وفي الغني والفقر ، ليسخر ويستعمل بعضهم بعضا في أسباب المعاش المختلفة فتسد حاجاتهم جميعا (٢) وهذا التفاوت الذي قدره الله تعالى ، انما قدره بأسبابه ، وهي كثيرة جدا لا يمكن أن يحيط بها الانسان ، ومنها تفاوتهم في المواهب والكفاءات ، ولا يمكن ازالة هذا التفاوت مطلقا ، ما دام التفاوت في مواهب البشر قائما لا يمكن إزالته (٣) ، وهذا التفاوت هو بلا شك قاعدة اجتماعية تتيح لافراد المجتمع

١ - سورة الزخرف - الآية ٣٢ .

٢ - تفسير القرطبي جزء (١٦) ص ٨٣ .

٣ - انظر : د. عبد الكريم زيدان و المرجع السابق ، ص ٢٤٠ .

التفاعل فيما بينهم في اتجاه ايجابي مرن ، قائم على التعاون والتكامل والابداع ، ولذلك تجد الاسلام يؤكد هذا المعنى ، ويحذر في نفس الوقت بطريق غير مباشر - من ان يكون هذا التفاوت سببا للتطبيقية المقيتة فيقول تعالى : ئي بم بى بي تج تح تخ تم تى تي ثج ثم شئ نئي ججم ئى<sup>(١)</sup> .

وهكذا لا يفرض الاسلام المساواة الحرفية في الدخول ، لان تحصيل المال تابع الاستعدادات ليست متساوية ، والعدل المطلق يقتضى أن تفاوت الارزاق ، وأن يفضل بعض الناس بعضها فيها ، مع تحقق العدالة الانسانية باتاحة الفرص المتسوية للجميع ، فلا يقف أمام فرد حسب ولا نشأة ، ولا أصل ولا جنس ، ولا قيد واحد من القيود التي تغل الجهود ، فالباب مفتوح أمام الجميع للتفاضل بالجهد والعمل<sup>(٢)</sup> .

والاسلام اذا كان يأخذ بمبدأ حرية العمل بالمعنى الواسع ، فانه في ذات الوقت يحتم ايجاد عمل لكل فرد قادر على العمل ... ويروى في ذلك أن الرسول عليه السلام جاءه فقير يسأله حاجة فقال له : (( أما لك مال ؟ فقال : لا ، فأعاد عليه السؤال مؤكدا فقال : عندي جلس أى (بساط) نجلس على بعضه ونتغطى ببعضه وقدرح نشرب به ، فقال : انتنى بهما ، فجاء بهما فعرضهما على من كان عنده قائلا : من يشتري منى هذين ! الى ان باعهما بدرهمين ، فأعطاه اياهما وقال : اشتر بأحدهما طعاما لعيالك واشترى بالآخر فاسا ، وأمره بأن يعود اليه ، فعاد اليه ، فوضع له خشبة في الفأس وقال : اذهب واحتطب ولا أرنيك خمسة عشر يوما ، فذهب

١ - سورة الانعام - الآية ١٦٥.

٢- انظر : سيد قطب ( العدالة الاجتماعية في الإسلام ، الطبعة السادسة سنة ١٩٦٢ مطبعة الحلبي، ص ٣٢ .

ثم عاد اليه بعد خمسة عشر يوماً ومعه عشرة دراهم ، فقال : يا رسول الله بارك الله لي فيما أمرتني به ، فقال : هذا خير أن تأتي يوم القيامة وفي وجهك نكتة المسالة<sup>(١)</sup> .

ويتضح مما سبق أن مفهوم الاسلام للعمل يتلخص في الآتي :

١- ان العمل واجب على كل مسلم ، وحق لكل قادر ، ويتعين على الدولة أن تكفله للجميع في نطاق مبدأ تكافؤ الفرص .

٢- يجب أن يكون العمل في المجالات الاقتصادية المشروعة كالزراعة والصناعة والتجارة والحرف المهنية والتوظيف أو أي مجالات أخرى تهدف تحقيق مصلحة الدولة أو تحقيق التعاون والتكامل لأفراد المجتمع ، وبالتالي يستبعد من عداد العمل المشروع أي نشاط ضار بمصلحة المجتمع ، أو يخالف القيم والمعتقدات الدينية ، كالتنجيم ، والبيغاء ، وإنتاج المواد الضارة كالمسكرات والمخدرات ، وبيع السلع المحرمة .. الخ ..

٣- أن الأصل هو تساوى البشر من حيث كونهم بشرا لهم كرامتهم ، ولا يغير هذا الأصل اختلاف مواقع العمل كل منهم ، بل الجميع متساوون في نظر الاسلام ، لا فرق بين من يقوم بأحط الاعمال شأناً كحمل الأثقال أو حفر الأرض ، وبين من يقوم بأعظمها خطراً كرئاسة الدولة ، فالجميع سواء أمام شريعة الله : **يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ حَقَّ تَقَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ**<sup>(٢)</sup>

٤- أن التفاوت في الأرباح والمكاسب المالية هو من الأمور الطبيعية المسلم بها نتيجة تفاوت الناس من حيث درايتهم و استعداداتهم الشخصية ، وهذا التفاوت لا يؤدي إلى التعاون والتكافل

---

<sup>١</sup> - ذكره محمد المبارك عن عبدالحى الكنانى فى التراتيب الإدارية نقلاً عن جامع الترمذى وسنن النسائى .

<sup>٢</sup> انظر : مؤلف محمد مبارك ( نظام الإسلام الغقتصادى مبادئ وقواعد عامة ) دار الفكر ببيروت سنة

وليس على التنازع والتخاصم والتفرقة ، فالخلق كلهم - كما جاء في الحديث - عيال الله أحبهم إليه أنفعهم لعياله .

٥- على الدولة أن تولى وظائفها للأكفاء الصالحين ، فقد روى عن الرسول عليه السلام الله أنه صرف أبا ذر الغفاري عن تولى الإمارة حين طلب ذلك وقال له : ( يا أبا ذر انك ضعيف وإنها أمانة ، وأنها يوم القيامة خذى وندامة إلا من أخذها بحقها وأعطى الذي عليها ) .. فهذا الحديث يدل على أن العمل مهما كان طبيعته هي أمانة للقائم به ، ويجب أن يؤديه بذمة وإخلاص ، وببذل قصار جهده في أدائه والإلتفاع بمستواه عملاً بقوله عليه السلام : ( ان الله يحب اذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه ) .

وقد جاء الدستور المصري الحديث ٢٠١٤ وتعديلاته ٢٠١٩ مؤكداً على حق العمل حيث جاء فيه : أن " العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة ، ويكون العاملون الممتازون محل تقدير الدولة والمجتمع . ولا يجوز فرض أي عمل جبرا على المواطنين الا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل عادل " كما جاء النص على أن الدولة تكفل ( خدمات التأمين الاجتماعي والصحي ، ومعاشات العجز عن العمل والبطالة والشيخوخة للمواطنين و ذلك وفقا للقانون ) وقد أتيح للمحكمة العليا أن تعلق على نص فذكرت ان هذه المادة انما تعنى توجيه الدولة إلى استغلال امكاناتها لانشاء مشروعات تكفل تهيئة الظروف لتوفير فرص العمل للمواطنين في ظل المساواة وتكافؤ الفرص ( المحكمة العليا في ١٩٧٥ ١/٣ الدعوى رقم ٧ لسنة ٤ ق مجموعة الأحكام ج ١ ص ٢٤٥ ) .

### المطلب الثالث

#### حقوق ومسئوليات وواجبات العامل

##### الفرع الأول : حقوق العامل في الإسلام :

كل الناس أمام الإسلام سواسية في الإنسانية والكرامة ، وكرم الله بني آدم على اختلاف ألوانهم ولغاتهم وجنسياتهم ، ولكنه خلق الناس طبقات ليعمل بعضهم بعضا ، وحتى تكتمل الدائرة وتستمر الحياة . لذلك نجد أن لكل واحد وظيفته التي يخدم بها

غيره ، حتى صاحب المال فهو يعمل بماله وينشئ المشاريع ليقدم المجتمع ، لذا فصاحب المال يحتاج إلى العامل ، والعامل يحتاج إلى صاحب المال. ومن هنا فقد وضع الإسلام القواعد لهذه العلاقة وحفظ حقوق العامل وفيما يلي أبرز هذه الحقوق .

### حق العامل في احترام إنسانيته<sup>(١)</sup>:

كرم الله الإنسان ، وجعل له في الإسلام كرامة وحرمة ، دون النظر إلى عرقه أو دينه أو طبيعة عمله ، وخير دليل على ذلك هو خير البشر رسول الله صلى الله عليه وسلم الذي قال خادمه أنس بن مالك رضي الله عنه : «خدمت رسول الله صلى الله عليه وسلم عشر سنين ، فما قال لي أف قط ، وما قال لي شيء صنعته : لم صنعته ، ولا شيء تركته : لم تركته » متفق عليه . لذا يجب على صاحب العمل أن يحافظ على كرامة العامل ، وألا يضعه في موضع يشعر فيه بالذل أو السخرة أو الإهانة .

### حق العامل في عدم تكليفه فوق طاقته

يجب ألا يتم تحميل العامل ما يفوق قدرته ، أو تكليفه بأعمال لا يطيقها ، أو إرهاق العامل لدرجة الإضرار بصحته ، أو جعله عاجزاً عن القيام بمهام عمله ، وذلك تحقيقاً للقاعدة الشرعية القائلة : « إنه لا تكليف بما لا تستطيع القيام به » ولقوله عز وجل : **يٰۤاَيُّهَا الَّذِيۤنَ آمَنُوا وَاٰلِهٖمۡ سَوَآءٌ مِّنۡ عِندِ رَبِّكَ يَوْمَ تُنۡفَخُ الصُّرُفُۙ**

كما أكد النبي ﷺ عند حديثه عن حقوق العامل قائلاً : « للمملوك طعامه وكسوته ، ولا يكلف إلا ما يطيق ؛ فإن كلفتموهم فأعينوهم ، ولا تُعَذِّبوا عباد الله ؛ خلقاً أمثالكم»<sup>(٢)</sup>

<sup>١</sup> - حسنى الجندى ، الحماية الجنائية لعلاقات العمل ، القانون الجنائى للعمل ، دار النهضة

العربية ، القاهرة بدون رقم طبعة ، ١٩٨٥ .

<sup>٢</sup> - سورة البقرة ، الآية ٢٨٦ .

<sup>٣</sup> - رواه البخارى .



وكما ذكر القرآن الكريم حوار صاحب مدين الذي عرض على نبي الله موسى عليه السلام العمل معه فقال تعالى : نَأْتِيهِمْ نُوُؤُهُمْ نُوُؤُهُمْ نُوُؤُهُمْ نُوُؤُهُمْ نُوُؤُهُمْ (١) لذا فإذا كلف صاحب العمل العامل بما قد يؤثر على صحته ، فيحق للعامل فسخ العقد ، أو رفع الأمر إلى أولي الأمر والمسؤولين ؛ ليرفعوا عنه هذا التكليف ومراجعة صاحب العمل في الأمر .

### حق العامل في أداء فرائضه الدينية :

يجب على صاحب العمل السماح للعامل بأداء فرائضه الدينية ، ولا يجوز منعه ، حيث يعد ذلك صدا عن سبيل الله ، وتعطيلاً لشعائر الدين . قال تعالى : نِيَّ وَثُورٍ وَوُؤِي بِبِ دَنَا نَأْتِيهِ نُوُؤُهُمْ نُوُؤُهُمْ نُوُؤُهُمْ نُوُؤُهُمْ نُوُؤُهُمْ نُوُؤُهُمْ نُوُؤُهُمْ نُوُؤُهُمْ نُوُؤُهُمْ نُوُؤُهُمْ (٢) .

لذلك ، يجب على صاحب العمل أن يأمر العامل بالصلاة ، ويراقب سلوكه وأخلاقه ، ويدفعه إلى التمسك بآداب الدين ، مما يجعله يخلص في عمله ويصون مصالح صاحب العمل .

### حق العامل في الأجر العادل :

من أهم حقوق العامل ألا يبخل حقه لقوله تعالى : نِيَّ رُكَّكَ كَكَكَكَ كَكَكَكَ كَكَكَكَ كَكَكَكَ (١) كما يجب ألا يهضم حقه أو يضيع عرقه ، وألا يؤكل ماله بالباطل ، ولا يماطل صاحب العمل في دفع أجر العامل ، أو يتأخر عليه ، أو يخضم منه بدون وجه حق . ولإثبات مدى أهمية التعجيل بدفع أجر العامل في الإسلام ، ها هو حديث رسول الله ﷺ حيث قال : « قَالَ اللَّهُ تَعَالَى: ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ : رَجُلٌ

١- سورة القصص ، الآية ٢٧ .

٢- سورة العلق ، الآية ٩ : ١٩ .



لقد أعز الدين الإسلامي العامل وكرمه واعترف بحقوقه . كما حققت السيرة النبوية بقاء حضاريا مشهودًا في التأكيد على حفظ حقوق العامل واحترامه ورعايته رعاية كريمة ، وذلك من خلال جمعها بين حقوق العامل المعنوية واستحقاقاته المالية .

كما أن العدل في المعاملات بين صاحب العمل والعامل يقوم على رعاية حقوق الطرفين ، دون ظلم وإجحاف ، بناءً على القاعدة الشرعية (لا ضرر ولا ضرار) ، وكما قال الله تعالى : **يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا اٰتُوْا رِزْقَكُمْ يَّوْمَ الْبَيْعِ ذٰلِكَ اَوْفٰى بِالْعَهْدِ** . ولذا اهتم الإسلام بتحقيق العدل ، ورعاية الطرف الأضعف وحماية حقوقه ، لذا كانت حقوق العامل واجبًا وإلزامًا على أصحاب العمل مراعاتها ، والوفاء بها ، مما ينتج عنه أعمالاً مزدهرة ومجتمعًا صالحًا يراعي فيه العامل واجباته ، ويهتم فيه صاحب العمل بحقوق العامل لديه .

## **الفرع الثاني : مسؤوليات وواجبات العامل**

### **أولاً : إنجاز العمل على الوجه المطلوب**

وهذا الواجب يعني : إحكامه بحيث لا يبقى فيه قول لقائل <sup>(٢)</sup> ، حيث اعتبر هذا الواجب من أهم الواجبات التي تتمخض عنها الثقة المتبادلة بين العامل ورب العمل ، ولنا في القرآن الكريم الشاهد على ذلك حينما زكي سيدنا يوسف عليه السلام نفسه ، عزيز مصر ، فقال الله على لسانه : **يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا اٰتُوْا رِزْقَكُمْ يَّوْمَ الْبَيْعِ ذٰلِكَ اَوْفٰى بِالْعَهْدِ** . وموضع الاستدلال من هذه الآية الكريمة : أن سيدنا يوسف عليه السلام علمنا أن العامل ينبغي له معرفة العمل المنوط به ، حتى يؤديه بأكمل وجه ، ولا يمكن نادية العمل بإتقان دون المعرفة به وبدقائقه ، ومن ثم ينتج عنه عمل

١ - سورة المؤمنون ، الآية ٨ .

٢ - رواه الترمذی .

٣ - الحية ، خليل إسماعيل ، الأحاديث الواردة في حقوق العمال ومسؤولياتهم ، جمع وتصنيف وتخريج وتعليق ، ( ١٩٨٩م ) ، ص ٢٢ ، الجامعة الأردنية ، كلية الشريعة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، بإشراف الدكتور شرف القضاة .

متقن ، ويُرضي صاحب العمل ، كما أن قول سيدنا يوسف عليه السلام أمر لنا بأن نحسن أعمالنا لقول الله : **يٰٓكُلُّكُمْ لَدَى اللَّهِ عَاقِبَةٌ** : **مَنْ كَسَبَ طَيِّبًا فَإِنَّ أَكْمَلَ الثَّمَرَاتِ** (١) ، يضاف إلى ذلك أن الرسول أخبر بأن إتقان العمل ينتج محبة الشية للعبد ، حيث قال صلى الله عليه وسلم " إن الله يحب من أحكم إذا عمل عملاً أن يتقنه " (٢) ، ولقد أشارت المادة رقم (٣٣) من قانون العمل الفلسطيني على هذا الواجب فجاء فيها: يلتزم العامل بتأدية عمله بإخلاص وأمانة (١). ومعلوم أن القانون الفلسطيني حدد ساعات العمل الأسبوعية بخمس وأربعين ساعة (٢) ، وهي تسع ساعات للعامل في القطاع العام ، على اعتبار أن الراحة الأسبوعية هي يومان ، وسبع ساعات ونصف

### متابعة العامل للعمل بنفسه

أمر الله بالوفاء بالعهود والمواثيق حيث قال: **يٰٓأَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوفُوا بِالْعَهْدِ** : **فِيهِ كَفَالَتُ الْوَالِدِ الْوَلَدَ وَالْوَقْدُ نَفْسَهُ** (٣) والأمر هنا للوجوب ، إذ لا قرينة صارفة له عن الوجوب ، ولا فرق في الوجوب بين عامل وآخر ، فمن التزم بشيء بموجب عقد صحيح لزمه الوفاء ، ومن المعلوم أن الموظف أو أي مستخدم بأجرة إنما استؤجر ليقوم بالعمل بنفسه ، وهذا على خلاف الأجير المشترك ، الذي يعمل للمؤجر والغيره ، فإنه يجوز له أن يوكل غيره بالعمل المتفق عليه ، ما لم يشترط في العقد قيام الأخير المشترك بنفسه بالعمل ، فقد جاء في كشف القناع : "

١ - سورة يوسف ، آية رقم ٥٥ .

٢ - سورة الكهف ، آية رقم ٣٠ .

٣ - الهيتمي ، مجمع الزوائد ومنبع الفوائد ، ج ٤ ، ص ١٧٥ ، برقم ( ٦٤٦٠ ) البيهقي ، أحمد بن الحسين ، شعب الإيمان ، تحقيق محمد السعيد بن بسيوني زغلول ط ١ ، ٢٠٠٠م ، ج ٤ ، ص ٣٣٥ ، برقم ( ٥٣١٣ ) دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان ، وهو حديث صحيح ، الألباني ، محمد ناصر الدين ، سلسلة الأحاديث الصحيحة وشيء من فقهها وفوائدها ، ج ٣ ، ص ١٠٦ ، برقم ( ١١١٣ ) طبعة عام ١٩٩٥م مكتبة المعارف ، الرياض ، السعودية .

وإذا تقبل الأجير عملاً في ذمته بأجرة ، فلا بأس أن يقبله غيره بأقل منها - أي من أجرته " (١) وهذا يمكن أن يتم بشرطين :

**الأول :** أن يلتزم المستأجر في جودة العمل .

**الثاني:** أن لا يكون المستأجر اشترط قيام الأخير المشترك بالعمل بنفسه دون غيره ، وتقوم القرائن والعرف مقام الشرط .

هذا إذا كان الاتفاق ينص على قيام العامل بالمعمل بنفسه دون إنابة أخره ، لأن الإجارة المعينة بشخص معين تقتضي أن يقوم العامل بالعمل بنفسه ، وقد جعل العلماء المعاصرون الإجارة المعينة ثلاث حالات :

**الأولى :** العمل على أن يقوم الأجير بنفسه ، وفي هذه الحالة لا يجوز للعامل أن ينيب غيره للعمل ، وذلك كالاتفاق بين الأجير وصاحب العمل على تصليح جزء من البيت المهدم ، فلا يجوز للعامل استئابة أحد لذلك العمل ، وإذا أداها غيره بالعمل الموكل إليه لم يستحق الأجرة المسماة (٢).

**الثانية :** النص في الاتفاق - صراحة أو ضمناً - على أن يقوم العامل بالعمل بنفسه أو بغيره ، فإذا وافق صاحب العمل جاز ذلك القول الرسول : الصلح جائز بين المسلمين ، إلا صلحاً حرم حلالاً ،

٢- بينما حددت قوانين العمل المصرية والسعودية ساعات العمل الأسبوعية بثمان وأربعين ساعة.

٤

**عدم الغياب عن العمل أثناء فترة العمل**

١- وزارة العمل ، قانون العمل الفلسطيني ، ص ١٩ .

٢- سورة المائدة ، أية رقم ١ .

تعد الطريقة التي يتصرف فيها العامل في استغلال الوقت لأداء العمل على أكمل وجه ، إحدى المظاهر الأساسية التي تقاس بها درجة الحرص التي يبذلها في أداء العمل ، لذا يقع بعض العمال في الإثم من جزاء تهاونهم في هذا الواجب ، فيغادر بعضهم مكان العمل دون إذن من صاحب العمل ، وهذا من شأنه أن يلحق ضرراً بالغاً بالعمل وصاحبه ، من هنا جاء قول الرسول : " لا ضرر ولا ضرار " <sup>(١)</sup> ، فكل وقت يذهب هدرًا يمكن اعتباره ضرراً يلحق بصاحب العمل ، لأن العامل استحق الأجرة مقابل تسليم نفسه للعمل طيلة الوقت ، دون إهدار جزء من الوقت في غير العمل ، إلا تلك الأوقات التي يستحقها العامل للراحة أو الصلاة ، أو غير ذلك من الأعمال الضرورية ، التي لا يمكن القيام بها إلا في أوقات العمل ، حيث نص الفقهاء على كراهة الحديث مع الآخرين أثناء العمل ، حيث جاء في المغني : " وليس له محادثة غيره في حالة النسخ ، ولا التشاغل بما يشغل سره ، ويوجب غلظه ، ولا لغيره تحديثه ، وشغله ، وكذلك كل الأعمال التي تخل بشغل السر والقلب ، كالقسارة ( صبغ الثياب ) <sup>(٢)</sup> والنساجة وغيرها " <sup>(٣)</sup> ، وقد اتفق الفقهاء على أن العامل إذا ترك العمل في بعض المدة المتفق عليها يعد مخالفاً بالتزامه ، فعند الحنفية ينقص من أجر العامل بقدر تقصيره في عمله <sup>(٣)</sup> ، وعند المالكية إن عمل العامل مدة غيابه بأجرة ، كانت تلك الأجرة المستأجرة الأول ( صاحب العمل ، وخير صاحب العمل بين أجرة العامل عند مستأجره الثاني ، وبين إسقاط حصة مدة

١ - البهوتي ، منصور بن يونس ، كشف القناع عن متن الإقناع ، ج ٣ ، ص ٥٦٦ طبعة عام ١٩٨٢م ، دارالفكر ، بيروت ، لبنان .

٢ - القردة داغي ، الإجارة على منافع الأشخاص ، ص ٥٥ .

٣ - رواه ابن ماجه في سننه ، ص ٤٠٠ برقم ( ٢٣٤١ ) ، ورواه البيهقي في السنن الكبرى ، ج ٢ ، ص ٨١ . والطبراني في المعجم الكبير ج ٢ ، ص ٨١ . وهو حديث صحيح ، الألباني ، سلسلة الأحاديث الصحيحة وشيء من فقهها وفوائدها ، ج ١ ، ص ٤٩٨ ، برقم ( ٢٥٠ ) .

غيابه من أجرته عنده ، وأما إن عمل بالمجان فيسقط من أجرته بقدر ما فوت على صاحب العمل <sup>(١)</sup> .

### **وجوب الحفاظ على ما تحت رعايته من آلات وأدوات ومعدات**

يقتضي أداء الواجب السابق تواجد العامل في مكان عمله ، نظراً لوجود العديد من الأموال المنقولة وغير المنقولة التي يمتلكها صاحب العمل ، أو تكون تحت إدارته لأغراض مفيدة للعمل ، كما يقتضي أداء العمل أن يسلم العامل بعضاً من هذه الأغراض ، التي تكون من مستلزمات عمله ، وتكون هذه الأغراض عرضة الأضرار تنشأ عن خطأ العامل العمد وغير العمد .

والتزام العمال بالمحافظة والعناية بكل الآلات والمعدات والأجهزة التي يستخدمها في عمله مرجعه الأمر بأداء الأمانات ، ويندرج أيضاً تحت مقاصد الشريعة الإسلامية التي جاءت لحماية الضرورات الخمس ، حفظ النفس ، حفظ الدين ، حفظ المال ، حفظ العرض ، حفظ النسب ، وقد نهى الله عن خيانة الأمانة بقوله : **يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا آمَانَاتِكُمْ وَأَنْفُسَكُمْ** <sup>(٢)</sup> ، وتعد هذه الأموال بمنزلة العارية المستردة عند العامل ، فإذا ما تلف بعض من هذه الآلات أو المعدات في يد العامل ، ينظر فإذا كان هلاكها بتعد أو تقصير في حفظها ضمنها ، أما إذا كانت بلا تعد ولا تقصير فلا يضمنها ؛ لأن يده يد أمانة كما سبق وأن ذكرنا ، ويوضح لنا الرسول ما يمكن استعماله من الآلات بقوله : " من ولي لنا عملاً وليس له منزل فليتخذ منزلاً ، أو ليست له زوجة فليتزوج ، أو ليس له خادم فليتخذ خادماً ، أو ليست له دابة فليتخذ دابة ،

---

<sup>١</sup> - الزبيدي ، محمد مرتضى ، تاج العروس من جواهر القاموس ، ج ١٣ ، ص ٤٣١ ، مادة

قصر ، بدون رقم طبعة ، دار مكتبة الحياة ، بيروت ، لبنان .

<sup>٢</sup> - ابن قدامة ، المغني ، ج ٦ ، ص ٣٧ .

وإن أصاب شيئاً سوى ذلك فهو غال "(١)، وفي هذا الحديث جواز استعمال العامل الأدوات عمله بما يتطلبه طبيعة العمل ، وحرمة استعمال أدوات العمل بما يلحق بها الضرر ، وكذلك قول الرسول : " المسلم من سلم المسلمون من لسانه ويده ، والمهاجر من هجر ما نهى الله عنه "(٢)، وفي هذا الحديث ما يوجب المحافظة على عمل وأدوات وآلات صاحب العمل ولا يضر به ، ويحكم الاتفاق في تحديد الآلات والمستلزمات التي تدخل ضمن مسؤولياته ، فإن عدم النص على ذكرها أو تحديدها ، فيرجع في ذلك إلى العرف والعادة ؛ لأن المعروف بين الصناع والتجار كالمشروط بينهم ، ولم توجب الشريعة الإسلامية على العامل ضمان الآلات والمعدات في حال تلفها بسبب قاهر خارج عن إرادته ، مع انعدام قدرته في رده ، كالزلازل أو البراكين ، أو القصف الحربي في حال حصوله ، لأن الشريعة الإسلامية بيت عن تكليف الإنسان فوق طاقته .

### التعويض والضمان

وتعني بذلك تعويض العامل صاحب العمل عما يلحقه من ضرر بسببه ، وقد سبق الحديث أن الأجير الخاص صاحب يد أمانة ، وذلك لأن العين أمانة في يده كونه قبضها بإذن رب العمل ، وقد اختلف الفقهاء في ضمانه ، فاعتبر المالكية أنه لا ضمان عليه ، وحتى لو شرط عليه الضمان ، فهو شرط يناقض العقد ، ويفسد الإجارة ، وإن وقع الشريط فسدت الإجارة (٣٤) ، ومن فقهاء الشافعية من اعتبر الأجير الخاص كالمشترك فيضمن ما تلف في يده ، وذلك

١ - ابن عابدين ، رد المحتار على الدر المختار، ج ٨ ص ٩٦ ، المرغيناني الهداية ، شرح البداية ، ص ١٩٩٢ .

٢ - الدردير، سيدي أحمد ، الشرح الكبير ، ج ٤ ص ٣٦ ، طبعة عام ٢٠٠٥م ، دار الفكر، بيروت ، لبنان ، ابن مهنا ، أحمد بن غنيم بن سالم ، الفواكه الدواني على رسالة ابن أبي زيد القيرواني ، ج ٢، ص ١٨٥ ، ط ١ ، ١٩٩٧ م دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان .

٣ - سورة الأنفال ، آية رقم ٢٧.



صيانة الأموال الناس<sup>(١)</sup> ، وهناك من الحالات التي يتحمل الأجير الخاص ضمان ما أتلّفه ، منها ما هو متفق عليها بين الفقهاء قديماً ، ومنها ما هو مختلف فيها ، أما الحالات المتفق عليها بين الفقهاء فهي حالتان :

**الحالة الأولى :** التعدي ، وهو مجاوزة ما ينبغي الاقتصار عليه شرعاً أو عرفاً<sup>(٢)</sup> ، وقد اتفقت كلمة الفقهاء على أن مخالفة أمر المستأجر صراحة أو دلالة موجب للضمان<sup>(٣)</sup>.

**الحالة الثانية :** التفريط ، وهو تجاوز الحد من جهة النقصان والتقصير والإفراط يستعمل في تجاوز الحد من جانب الزيادة والكمال<sup>(٤)</sup> ، واتفق الفقهاء على أن يد الأمين تنتقل بالتفريط إلى يه ضمان<sup>(٥)</sup> ، ويرجع عادة في تحديد التفريط الموجب للضمان إلى عرف الناس وعادة الصلاح وأهل المهنة.

١ - رواه البخاري في صحيحه ، كتاب الإيمان ، باب المسلم من سلم المسلمون من لسانه ويده ، ص ٢٣ ، برقم (١٠)

٢ - القرافي ، أحمد بن إدريس ، الذخيرة ، تحقيق مجموعة من المحققين ، ج ٥ ، ص ٥٠٥ ، م ١ ، ١٩٩٤م ، دار الغرب الإسلامي ، بيروت ، لبنان ، حقق هذا الجزء محمد بوخبزة ، القيرواني ، الفواكه الدواني ، ج ٢ ، ص ١٨٦ .

٣ - الشيرازي ، إبراهيم بن علي ، المذهب في فقه الإمام الشافعي ، تحقيق الشيخ عادل عبد الموجود والشيخ علي محمد عوض ط ١ ، ج ١ ، ص ٤٣١ ، دار المعرفة ، بيروت ، لبنان .

٤ - المرغيناني ، الهداية شرح بداية المبتدي ، ج ٣ ، ص ١٢٨٩ ، القرافي ، الذخيرة ، ج ٥ ، ص ٥٠٧ ، الشربيني مغني المحتاج ، ج ٢ ، ص ٢٦٧ ، البهوتي ، كشف القناع ، ج ٤ ، ص ١٦٦ .

٥ - ابن عابدين ، رد المحتار على الدر المختار ، ج ٩ ، ص ٩٦ ، الشربيني مغني المحتاج ، ج ٢ ، ص ٢٦٤ ، القرافي ، الذخيرة ، ج ٥ ، ص ٥٠٧ ، البهوتي ، كشف القناع ، ج ٤ ، ص

### تنفيذ الأوامر بالقدر الذي يخص العمل

لا بد أن يكون العامل منضبطاً ملتزماً ، يسمع ويطيع ، ويحترم النظم واللوائح التي يضعها صاحب المنشأة ، ما دامت لا تتعارض مع شرع الله ، فلا طاعة لمخلوق في معصية الخالق ، ومرجع ذلك قول رسول الله : " السمع والطاعة على المرء المسلم فيما أحب وكره ، ما لم يؤمر بمعصية ، فإذا أمر بمعصية فلا سمع ولا طاعة " ، أما عند أهل القانون فإن العامل يلزم بإطاعة صاحب العمل انطلاقاً من مبدأ التبعية القانونية ، الذي يعطى صاحب العمل حق الإشراف والإدارة ، كما يوجب على العامل إطاعته في هذا الصدد ، ولكن هذه الطاعة مقيدة وليست مطلقة ، وهو ما يعني أن تكون الأوامر والتعليمات الصادرة من صاحب العمل تتعلق بالعمل ، فلا تمتد سلطة صاحب العمل إلى خارج هذا النطاق ، كان يصدر صاحب العمل أوامر تتعلق بحياة العامل الشخصية ومعيشته الخاصة خارج نطاق العمل ، وكل ذلك إذا وضع صاحب العمل النظام الداخلي لتنظيم شؤون العمل في مؤسسته ، وإذا لم يوجد هذا النظام المكتوب فيلتزم العامل بالأوامر الشفهية الصادرة من صاحب العمل <sup>(١)</sup> ، وهناك من علماء الشريعة المعاصرين من أشار إلى الحدود التي يجب على العامل طاعة أوامر صاحب العمل ضمنها ، وهي :

١- أن يكون العمل المطلوب فعله مما اتفق عليه في العقد ، وإذا أراد صاحب العمل تشغيل العامل في غير ما اتفق عليه يحق للعامل الامتناع ، سوى حالات الضرورة ، كمنع وقوع حوادث أو القوة القاهرة ، وقد تصل على ذلك قانون العمل الفلسطيني ، دون تحديد معيار للضرورة ، ومن هو صاحب الحق في تحديدها ، حيث جاء في المادة رقم ( ٣١ ) : لا يلزم العامل بالعمل في غير المتفق عليه في العقد ، إذا أدى إلى تغيير مكان إقامته <sup>(١)</sup> ، لأن الأصل في عقد العمل أن مكان العمل من العناصر الجوهرية للعقد ، لما لذلك من تأثير

١- الجرجاني ، التعريفات ، ص ٣٣ .





(١) ، وتحت هذه التوجيهات يتدرج وجوب الإحسان إلى أصحاب العمل والزملاء فيه ، بالإضافة إلى الإحسان إلى عملاء صاحب العمل ( الزبون ) (٢) ، لقول الرسول : خير الأصحاب عند الله خيرهم لصاحبه (٦) ، وقيمة كل امرئ ما يحسنه من الأعمال ، كما ينسب الشخص إلى ما يعمل من الأعمال الحسنة ، وأيضاً من فطرة البشر أنهم يتقربون إلى الأشخاص الذين يحسنون لهم .

قد جاء أمر الله بالإحسان في قوله : ئي بددئى (٣) ، ويدخل في ذلك الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر ، ويوضح ذلك قول الرسول : لا تحقرن من المعروف شيئاً ، ولو أن تلقى أخاك بوجه طلق (٤) ، ومن مجالات الرفق مع المتعاملين أو مراجعة المنشأة الحث العام على التبسم في وجوههم ؛ لأن الهدي النبوي يحث على ذلك .

### التعاون بما يحقق مصالح العمل

إننا إذا نظرنا إلى الإسلام نظرة شاملة ، وجدنا مبدأ التعاون بتغلغل في جميع جوانب الحياة الروحية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية ، وحتى الإنسان فإنه يطبعه لا يمكن له إلا أن يعيش في مجتمع ، يعينه ويستعين به ، وإهمال هذا المبدأ يؤدي - بالتأكيد - إلى ظهور صفة السلبية في التعامل بين أفراد المجتمع ، واللامبالاة بهموم الناس ومشاكلهم ، خصوصاً إذا

١ - سبق تخريجه صفحة ٤٢ .

٢ - المشتري من تاجر ، الفيومي ، أحمد بن محمد ، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير

لرافعي ، ج ١ ، ص ٢٦٩ ، بدون رقم طبعة ، مطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده ، مصر .

٣ - رواه الترمذي في سننه ، ص ٤٤٣ ، برقم (١٩٤٤) وقال عنه : حديث حسن غريب ، أحمد بن حنبل المسند ، تحقيق شعيب الأرناؤوط ومحمد نعيم العرقسوسي وإبراهيم الزبيق ، وقال عنه : صحيح على شرط مسلم ، ج ١١ ، ص ١٢٦ برقم (٦٥٦٦) ط٢ ، مؤسسة الرسالة ، بيروت ، لبنان .

٤ - سورة البقرة ، آية ٨٣ .

انعدمت قناعة الشخص بالتعاون ، إلا إذا كان على أساس مادي ، أو بمقابل ، أو مشروط بمنفعة مقابلة.

كما أن العمل الجليل والإنتاج الغزير لا يتحققان إلا بطريق العمل الجماعي ، وهذا بخلاف العمل الفردي الذي لن يثمر إلا شيئاً يسيراً من الأعمال التي تتناسب مع مستوى طاقة الفرد. ولا ريب أن الحالة النفسية للعامل لها أثرها الطيب في زيادة الإنتاج ، وكثرة العطاء ، لذلك كان لا بد من الحرص على تنمية ملكة التعاون بين العمال ، وهذا لا بد من تأصيله شرعاً حتى لا يعتبر ناقلة من القول ، بل هو واجب جاء به قول الله : **يٰٓأَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّبِعُوا هَوَىَٰ شَيْئًا مِّنْهُ يَنفِرَ بَيْنَ يَدَيْهِ فَكُلٌّ مِّنَ الْكَاذِبِينَ** (١) ، ولقد ضرب لنا الرسول مثلاً غاية في الروعة ، و شعوراً بضرورة التعاون حيث روى أبو سعيد الخدري فقال : بينما نحن في سفر مع النبي ، إذ جاء رجل على راحلة له ، قال : فجعل يصرف بصره يميناً وشمالاً ، فقال النبي : من كان معه فضل ظهر فليعد به على من لا زاد له ، ومن كان معه فضل من زاد فليعد به على من لا زاد له ، فذكر من أصناف المال ما ذكر ، حتى رأينا أنه لا حق لأحد منا في فضل (٢) ، ومن هذا الحديث يمكن استنباط قاعدة أخلاقية في العمل وهي أن من كان معه فضل من وقت فليعد به على من لا وقت لديه من زملائه في العمل لأداء مهامه ، وهي قاعدة جلية في أثرها إذا تم مراعاة التخصص والخصوصية . ولقد حث الرسول على معونة العمال فقال : **يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّبِعُوا هَوَىَٰ شَيْئًا مِّنْهُ يَنفِرَ بَيْنَ يَدَيْهِ فَكُلٌّ مِّنَ الْكَاذِبِينَ** . إنك امرؤ فيك جاهلية ، إخوانكم خولكم جعلهم الله تحت أيديكم فمن كان أخوه تحت يده فليطعمه مما يأكل ، وليلبسه مما يلبس .

١ - سورة المائدة ، آية رقم ٢ .

٢ مسلم ، صحيح مسلم ، كتاب البر ، باب استحباب طلاقة ، الوجه من ١١٠٠ برقم (٢٦٢٦)

## استعمال وسائل النظافة والوقاية

لا تجد اليوم شيئاً غرباً في أن الطب النبوي توصل إلى كثير من مفاهيم الطب الوقائي ، إذا وضعنا هذه المفاهيم في إطارها الزمني ومجالها الحضاري ، وإذا عرفنا الشعار المعروف ( الوقاية خير من العلاج ) فإن استقراء الطب النبوي في المفهوم الوقائي ، يجعلنا - دون أدنى شبهة - إنحيازاً نشير إلى أن شعار الوقاية خير من العلاج شهد أول بذرة له في عصر الطب النبوي .

لقد تحدث الرسول الكريم في الطب والصحة والمرض ، والوقاية من العدوى وفي فضائل الأطباء ، بل إن بعض الكتب التي جمعت أحاديث الرسول تعد بلغة العصر (دائرة معارف للطب النبوي) ضمنها المفاهيم الوقائية والعلاجية من منظور إيماني إسلامي ، وينحصر المفهوم الوقائي في الطب النبوي في أن النظافة من الإيمان ، فقد حث الإسلام على النظافة وجعلها من الإيمان ، حيث روي عن رسول الشيء أنه قال : إن الله طيب يحب الطيب نظيف يحب النظافة ، كريم يحب الكرم ، جواد يحب الجود ، فنظفوا أفنيتمكم ، ولا تشبهوا باليهود<sup>(١)</sup> ، وكذلك قول الرسول الطهور شطر الإيمان والحمد لله تملأ الميزان ، وسبحان الله والحمد لله تملأن أو قال تملأ ما بين السماء والأرض ، والصلاة نور والصدقة برهان والصبر ضياء ، والقرآن حجة لك أو عليك ، كل الناس يغدو قبائع نفسه فمعتقها أو موبقها<sup>(٢)</sup> وموضع الاستلال أن الطهور المقصود به الطهارة ، لأن صيغة فعول المقصود منها الفعل - يعني :

---

<sup>١</sup> - رواه مسلم في صحيحه ، كتاب اللقطة ، باب استحباب المؤاساة بفضول المال ، ص ٨٧٣ ، برقم (١٧٢٨) .

<sup>٢</sup> - رواه الترمذي في سنته ، ص (٦٢٦) برقم (٢٧٩٩) وحكم عليه الألباني بأنه ضعيف ، الألباني ، محمد ناصر الدين ، ضعيف سنن الترمذي ، ص ٣٣٢ برقم (٢٩٦٣) ط ١ ، ١٩٩١م ، المكتب الإسلامي ، بيروت ، لبنان .

ما يفعل فالطهور هو التطهر كما أن الفطور هو فعل الإفطار، والسحور هو الفعل نفسه ، بخلاف الطهور - بالفتح - : فإنه ما يتطهر به يعني الماء يسمى طهوراً - ، وأكلة السحر تسمى سحوراً بالفتح ، والفطور يسمى فطوراً - بالفتح - إذا كان المراد الذي يؤكل ، أما الفعل نفسه فهو طهور للطهارة ، وسحور للتسحر ، فقوله عليه الصلاة والسلام هنا : الطهور يعني التطهر <sup>(١)</sup> .

ومما يؤكد ضرورة التزام العامل بقواعد النظافة واللياقة وجود كثير من الأعمال التي تتطلب ظهور العامل بمظهر لائق ، وبملابس نظيفة نظراً لارتباط هذه الأعمال بالجمهور، كما أن وجود بعض الأعمال التي يعكس مظهر العامل صورة عن جودتها وخلوها من الأوساخ والجراثيم .

أن الله سبحانه وتعالى خلق الناس في هذه الدنيا لعبادته ، وابتلاهم فيها ليعلم من يطيعه ممن يعصيه ، وقد نوع الله تعالى بين أصناف الابتلاءات التي امتحن بها الناس لحكم جليلة ، فجعل واجبات الناس في الحياة الدنيا متنوعة ليقوم كل بدوره في عمارة الأرض ، فقال جل في علاه :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا وَرَبُّوْا نَفْسَكُمْ لِجَهَنَّمَ مِمَّا دَلَّتُمُ عَلَيْهَا فَاَنْتُمْ تَخْلِفُوْنَ  
اِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ الْحَيٰةَ الدُّنْيَا فَلَا يَكْفِىْكُمْ فِيْهَا خَلْقُ النَّاسِ وَلَكِنَّ اللَّهَ مُبْتَلِىٌكُمْ فِيْهَا  
فَاَنْتُمْ تَكْفُرُوْنَ

(٢)

وهكذا اقتضت الحكمة الإلهية جعل الناس درجات متفاوتة ، ولكن هذا التفاوت في درجات الناس المعيشية ، لا يعني إعفاء أحد من الابتلاء ، فالإسلام جعل لكل مسلم مسؤولية يتولاها ، وكلفه برعايتها وأداء واجبه فيها ، فعن عبد الله بن عمر مع أَنَّهُ سَمِعَ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ يَقُولُ: (كُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ ، فَالْإِمَامُ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ فِي أَهْلِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ ، وَالْمَرْأَةُ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا رَاعِيَةٌ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا ، وَالْخَادِمُ فِي مَالِ سَيِّدِهِ رَاعٍ

١- رواه مسلم في صحيحه ، كتاب الطهارة ، باب فضل الوضوء ، برقم (٢٢٣) .

<sup>٢</sup> - النووى ، صحيح مسلم بشرح النووى ، ج ٢ ، ص ٨٦ .



وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ) وَقَالَ: فَسَمِعْتُ هَؤُلَاءِ مِنْ رَسُولِ اللَّهِ ﷺ وَأَحْسِبُ النَّبِيَّ ﷺ قَالَ: (وَالرَّجُلُ فِي مَالِ أَبِيهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ ، فَكُلُّكُمْ رَاعٍ ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ) (١) .  
فجعل رسول الله ﷺ جميع المسلمين مسؤولين ، كل بحسب موقعه في المجتمع ، وهكذا كما جعل الإسلام على رب العمل واجبات تجاه العامل ، هي حقوق للعامل ، فقد جعل على العامل واجبات يؤديها لرب عمله ، هي حقوق الرب العمل.

وقد ذكرنا واجبات رب العمل التي أهمها : دفع أجرة العامل والرفق به وعدم تكليفه بما لا يطاق وإحسان معاملته ، ومنحه ما اتفقا عليه من حقوق كالأجازات والضمان الاجتماعي ، وفي هذا الفصل سنذكر بإذن الله تعالى واجبات العامل تجاه رب عمله ، والتي من أهمها : تسليم النفس الأداء العمل وإتقان العمل ، وحفظ مصالح رب العمل وأمواله بما يقتضيه ذلك من أمانة ونصيحة ، وقد تعهد الله سبحانه لمن يقوم بأداء هذه الواجبات بالثواب الجزيل ، كما نصت على ذلك الآيات والأحاديث التي سنذكرها بإذن الله فيما يأتي .

#### الواجب الأول : تسليم النفس لأداء العمل

عقد العمل أو عقد الإجارة من عقود المعاوضات ، وهي تلك العقود " التي تقوم على أساس إنشاء وجانب متقابلة بين العاقدین يأخذ فيها كل من الطرفين شيئاً ويعطي في مقابله شيئاً " (٢).  
والواجب الذي ينشأ من هذا العقد بمقتضاء هو استحقاق المستأجر للمنفعة المعقود عليها ، واستحقاق المؤجر ( وهو في عقد العمل الأجير أو العامل) للأجرة ، وقد سبق وبيننا أن منفعة الأدمي المقصودة بالاستيفاء إنها تتعين بأحد أمرين " (٣)

١ - سورة الزخرف ، الآية ٣٦ .

٢ - رواه البخاري في مواضع عدة من صحيحة ، منه ح ٢٤٠٩ ، ح ٢٥٥٨ ، وهذا لفظها، ورواه مسلم في صحيحة ، ١٨٢٩ .

٣ - الزرقا ، المدخل الفقهي العام ، ١ / ٦٤٠ .

**الأول :** العمل المطلوب أدائه ، وذلك كمن استؤجر لبناء منزل أو خياطة ثوب أو نقل شيء من مكان لآخر ، فهذا يجب عليه أن يؤدي ما التزم به في العقد ، فإن أداه استحق الأجرة على ذلك.

**الثاني :** المدة ، ويجب أن تكون محددة ، ويجب على العامل الذي أجر نفسه بدلالة مدة معينة أن يكون حاضرا لأداء ما يطلبه منه رب عمله في هذه المدة المعقود عليها .

### الواجب الثاني : إتقان العمل

لم يكتف الإسلام من أتباعه بأن يؤديوا ما وجب عليهم من أعمال على أي وجه كان ، بل طلب منهم أن يكون هذا الأداء على خير وجه وأحسن نتيجة ، ولذلك أمرهم بإتقان العمل ، فقال رسول الله : (إِنَّ اللَّهَ تَبَارَكَ وَتَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَقَّنَهُ)<sup>(١)</sup>.

وقصة هذا الحديث حدثت في دفن إبراهيم بن النبي ، روي عن سيرين القبطية ، وهي أخت مارية القبطية ، ووالدة عبد الرحمن بن حسان بن ثابت ، قالت : حضر ابن رسول الله ، فَرَأَيْتُ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ وَكُلَّمَا صَحْتُ أَنَا وَأَخْتِي نَهَانَا عَنِ الصِّيَاحِ ، وَغَسَلَهُ الْفَضْلُ بْنُ الْعَبَّاسِ ، وَرَسُولُ اللَّهِ ﷺ وَالْعَبَّاسُ ، وَجُعِلَ عَلَى سَرِيرٍ ، ثُمَّ حُمِلَ فَرَأَيْتُهُ جَالِسًا عَلَى شَفِيرِ الْقَبْرِ إِلَى جَنْبِهِ الْعَبَّاسُ بْنُ عَبْدِ الْمُطَّلِبِ ، فَنَزَلَ فِي قَبْرِهِ الْفَضْلُ بْنُ عَبَّاسٍ ، وَأَسَامَةُ بْنُ زَيْدٍ وَأَنَا أَصِيحُّ عِنْدَ الْقَبْرِ وَمَا نَهَانِي أَحَدٌ ، وَخُسِفَتِ الشَّمْسُ يَوْمَئِذٍ ، فَقَالَ : النَّاسُ لِمَوْتِ إِبْرَاهِيمَ ، فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ : (لَا يُخَسَفُ لِمَوْتِ أَحَدٍ وَلَا لِحَيَاتِهِ ) ، وَرَأَى رَسُولُ اللَّهِ ﷺ فَرَجَةً فِي اللَّبَنِ ، فَأَمَرَ أَنْ تُسَدَّ فَقَالَ : (إِنَّ الْعَبْدَ إِذَا عَمِلَ عَمَلًا أَحَبَّ اللَّهُ أَنْ يَتَقَّنَهُ )<sup>(٢)</sup> .

<sup>١</sup> - جاء في مجلة الأحكام العدلية (ص ١٠٥ ، مادة ٥٦٢) : تجوز إجارة الأدمي للخدمة أو لإجراء صنعة ببيان مدة أو بتعيين العمل.

<sup>٢</sup> - الحديث روي من طريق عائشة في مسند أبي يعلى الموصلي ، ح ٤٣٨٥ ، والمعجم الأوسط للطبراني ، ح ٨٩٧ ، وشعب الإيمان للبيهقي ، ح ٤٩٢٩ - ٤٩٣١ . وقد ضعفه عدد

[illegible]

وقد أخبر الله تعالى عن نفسه أنه أتقن صنع كل شيء فقال سبحانه : ئي بي تج تح تخ  
تعتى تي ثج ثم ثى ثى ئى<sup>(٤)</sup> ، وهي صفة مدح بها البارئ جل في علاء نفسه ، وذلك يدل  
على أن من عمل عملاً فأَتَقَنَهُ فهو ممدوح على ذلك محمود عليه.

### الواجب الثالث : حفظ مال ومصالح رب العمل

من العلماء ، منهم البوصيري في ( إتحاف الخيرة المهرة ٣ / ٣٨٢ ) ، وصحه الألباني في سلسلة الأحاديث الصحيحة ، ح ١١١٣ .

١- رواه ابن سعد : في الطبقات الكبرى ، ١ / ١١٤ ، ٨ / ١٧٣ ، والطبراني المعجم الكبير ، ح ٧٧٦ ، وأبو نعيم في معرفة الصحابة لأبي نعيم ، ح ٧٧٠٠ .

<sup>٢</sup> - ينظر: الجوهري الصحاح ، ٥ / ٢٠٨٦ ، ٤ / ١٤٥٦ ، اين فارس ، مقاييس اللغة ، ١ / ٣٥٠ ، ٢ / ٣٧ ، ومادة (حذق) ، والنووي ، تهذيب الأسماء واللغات ، ٣ / ٤٢ .

<sup>۳</sup> - ابن آب داود ، المصاحف ، ص ۳۴۴ .

٤ - صحيح مسلم ، ح ١٩٥٥ .

ومن واجبات العامل ومسؤولياته التي فرضها الله - سبحانه وتعالى - عليه أن يحافظ على مال ومصالح رب عمله ، وهذا الواجب ليس خاصا بالعامل مع رب عمله ، وإن كان عليه أوجب من غيره ، بل هو واجب عام على كل مسلم تجاه إخوانه المسلمين .

فقد ذكر رسول الله الحقوق الواجبة على المسلم تجاه أخيه المسلم ، وذكر منها أن المسلم لا يظلم أخاء المسلم ، فعن عبد الله بن عمر عبيد أن رسول الله قال : (المُسْلِمُ أَخُو المُسْلِمِ ، لا يَظْلِمُهُ ، وَلَا يُسْلِمُهُ ، وَمَنْ كَانَ فِي حَاجَةِ أَخِيهِ كَانَ اللَّهُ فِي حَاجَتِهِ ، وَمَنْ فَرَّجَ عَنْ مُسْلِمٍ كُرْبَةً فَرَّجَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبَاتٍ يَوْمَ الْقِيَامَةِ ، وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا سَتَرَهُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ) <sup>(١)</sup> ، ومعلوم أن تضييع مال المسلم وعدم الحرص على مصلحته ظلم له .

وفي حديث آخر عن حقوق المسلم على المسلم رواه أبو هريرة قال :رسول الله ﷺ : (المُسْلِمُ أَخُو المسلم ، لا يَخُونُهُ ، وَلَا يَكْذِبُهُ ، وَلَا يَخْذُلُهُ ، كُلُّ الْمُسْلِمِ عَلَى الْمُسْلِمِ حَرَامٌ عِرْضُهُ وَمَالُهُ وَدَعُوهُ ، النَّفَقَى هَا هُنَا ، بِحَسَبِ امْرِئٍ مِنَ الشَّرِّ أَنْ يَحْتَفِرَ أَخَاهُ الْمُسْلِمَ ) <sup>(٢)</sup> ، فقد ذكر الحبيب المصطفى في حديثه هذا أن المسلم لا يخون أخاءه ، وعدم حفظ مال الأخ المسلم خيانة ، كما أشار إلى تحريم أكل مال المسلم بغير حق ، وهذا يدل على وجوب الحفاظ عليه .

كما ان النصوص الشرعية بأن حفظ المال عموماً وعدم إضاعته ، وهذا يشمل مال الإنسان نفسه ، الذى يملكه ، كما يشمل كل مال هو مؤتمن عليه ، كمال رب عمله ، بل وكل مال لمسلم يقع تحت يد مسلم آخر فهو مأمور بالمحافظة عليه وعدم تضييعه ، فقد روى المغيرة بن شعبة قال: سمعت النبي ﷺ يَقُولُ: (إِنَّ اللَّهَ كَرِهَ لَكُمْ ثَلَاثًا : قِيلَ وَقَالَ ، وَإِضَاعَةَ الْمَالِ ، وَكَثْرَةَ السُّؤَالِ ) <sup>(٣)</sup> .

<sup>١</sup> - البيهقي ، شعب الإيمان ، ح ٤٩٣٢ .

<sup>٢</sup> - سورة النمل ، الآية ٨٨

- صحيح البخاري ، ح ٢٤٤٢ ، صحيح مسلم ، ح ٢٥٨٠ .<sup>٣</sup>

وحفظ مال و مصالح رب العمل يتضمن عددا من الأمور من أهمها: التحلي بالأمانة وعدم الخيانة ، وصدق النصيحة ، وسنبحث - بإذن الله تعالى - هذين الأمرين فيما يلي.

### الأمانة :

وهي من أعظم الواجبات التي أمر الله تعالى عباده بها ، ولبيان أهميتها فقد ذكر الرسول في حديثه عن يوم القيامة ، أنها تقوم هي والرحم على جانبي الصراط ، وهذا يدل على عظم قيمتهما ووجوب المحافظة عليهما .

### ٣الواجب الرابع : النصيحة

كلمة (النصيحة) يعبر بها عن إرادة الخير للمنصوح له ، وقد ذكر الخطابي أنه لا يمكن أن يعبر هذا المعنى بكلمة واحدة تحصرها وتجمع معناها غير هذه الكلمة ، والنصيحة هي إحدى الحقوق العامة التي فرضها الله سبحانه وتعالى للمسلمين بعضهم على بعض ، فعن أبي هريرة عنه أن رسول الله ﷺ قال : (حق المسلم على المسلم ست ، قيل : ما هن يا رسول الله ؟ قال : إِذَا لَقِيْتَهُ فَسَلِّمْ عَلَيْهِ ، وَإِذَا دَعَاكَ فَأَجِبْهُ ، وَإِذَا اسْتَنْصَحَكَ فَانْصَحْ لَهُ ، وَإِذَا عَطَسَ فَحَمِدَ اللَّهَ فسمته ، وَإِذَا مَرِضَ فَعُدَّهُ ، وَإِذَا مَاتَ فَاتَّبِعْهُ).

وعن تميم الداري عنه أن النبي ﷺ قال : (الَّذِينَ النَّصِيحَةُ قُلْنَا : لِمَنْ ؟ قَالَ : لِلَّهِ وَلِكِتَابِهِ وَلِرَسُولِهِ وَلِلْأَئِمَّةِ الْمُسْلِمِينَ وَعَامَّتِهِمْ ) .

الإسلام كفل حقوق العامل وواجباته ومسئوليته وحقوق صاحب العمل وحرّم الظلم بينهما وعى كل شئ وجاء بالأحاديث القدسية لله الواحد القهار ، الأحد الصمد ، الذي لم يلد ولم يولد ، ولم يكن له كفواً أحد ، سبحانه تبارك وتعالى ، " يا عبادي إني حرمت الظلم على نفسي وجعلته بينكم محرماً " ، حدثنا عبد الله بن عبد الرحمن بن بهرام الدارمي حدثنا مروان يعني ابن محمد المشقي حدثنا سعيد بن عبد العزيز عن ربيعة بن يزيد عن أبي إدريس الخولاني عن أبي ذر عن النبي ﷺ فيما روى عن الله تبارك وتعالى أنه قال : يَا عِبَادِي إِنِّي حَرَّمْتُ الظُّلْمَ عَلَى نَفْسِي وَجَعَلْتُهُ بَيْنَكُمْ مُحَرَّمًا فَلَا تَظَالَمُوا ، يَا عِبَادِي كُلُّكُمْ ضَالٌّ إِلَّا مَنْ هَدَيْتُهُ فَاسْتَهْدُونِي أَهْدِكُمْ ، يَا عِبَادِي كُلُّكُمْ جَانِعٌ إِلَّا مَنْ أَطْعَمْتُهُ فَاسْتَطْعَمُونِي أَطْعَمَكُمْ ، يَا عِبَادِي كُلُّكُمْ عَارٍ إِلَّا مَنْ كَسَوْتُهُ

فَاسْتَكَسُونِي أَكْسُكُمْ ، يَا عِبَادِي إِنَّكُمْ تُخْطِئُونَ بِاللَّيْلِ وَالنَّهَارِ ، وَأَنَا أَغْفِرُ الذُّنُوبَ جَمِيعًا فَاسْتَغْفِرُونِي أَغْفِرْ لَكُمْ . يَا عِبَادِي إِنَّكُمْ لَنْ تَبْلُغُوا ضَرِّي فَتَضُرُّونِي ، وَلَنْ تَبْلُغُوا نَفْعِي فَتَنْفَعُونِي ، يَا عِبَادِي لَوْ أَنَّ أَوْلَكُمْ وَآخِرَكُمْ ، وَإِنْسَكُمْ وَجِنَّكُمْ ، كَانُوا عَلَى أَتَقَى قَلْبِ رَجُلٍ وَاحِدٍ مِنْكُمْ مَا زَادَ ذَلِكَ فِي مُلْكِي شَيْئًا ، يَا عِبَادِي لَوْ أَنَّ أَوْلَكُمْ وَآخِرَكُمْ ، وَإِنْسَكُمْ وَجِنَّكُمْ ، كَانُوا عَلَى أَفْجَرِ قَلْبِ رَجُلٍ وَاحِدٍ مَا نَقَصَ ذَلِكَ مِنْ مُلْكِي شَيْئًا ، يَا عِبَادِي لَوْ أَنَّ أَوْلَكُمْ وَآخِرَكُمْ ، وَإِنْسَكُمْ وَجِنَّكُمْ ، قَامُوا فِي صَعِيدٍ وَاحِدٍ فَسَأَلُونِي ، فَأَعْطَيْتُ كُلَّ إِنْسَانٍ مَسْأَلَتَهُ مَا نَقَصَ ذَلِكَ مِمَّا عِنْدِي إِلَّا كَمَا يَنْقُصُ الْمَحِيطُ إِذَا أُدْخِلَ الْبَحْرَ ، يَا عِبَادِي إِنَّمَا هِيَ أَعْمَالُكُمْ أَحْصَاهَا لَكُمْ ثُمَّ أَوْفَيْكُمْ بِهَا ، فَمَنْ وَجَدَ خَيْرًا فَلْيَحْمَدُ اللَّهَ ، وَمَنْ وَجَدَ غَيْرَ ذَلِكَ فَلَا يَلُومَنَّ إِلَّا نَفْسَهُ " (١)

### الخاتمة

الحمد لله حمدا يوافي نعمه ويكافئ مزيده ، الحمد لله أولاً وآخراً حمداً يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه ، الحمد لله رب العالمين خلق اللوح والقلم ، وخلق الخلق من عدم ، ودبر الأرزاق والعمل ، أشكرك ربي على نعمة التوفيق في إتمام هذه الدراسة ، والصلاة والسلام على نبينا محمد صاحب الكتاب الأبقى والقلب الأتقى والثوب الأنقى خير من عمل ولبي وأفضل من طاف وسعى في أمور الدين والدنيا .  
أما بعد :

١ - رواه مسلم ، كتاب البر والصلة ، باب تحريم الظلم و حديث (٢٥٧٧)

شرح النووي على صحيح مسلم (١٣٢/١٦).

- انظر أيضاً : الأحاديث القدسية الصحيحة وشروحيها ، جمعها وخرجها وراجعها ، د / محمد محمد تامر عبدالعزيز مصطفى ، الناشر دار التقوى للتراث ، طبعة ٢٠٠٩، ٢٠٠٠ .

فإن العمل يمثل ركيزة أساسية من ركائز الحياة وقد سعت المنظمات الدولية لتكريس جهودها في سبيل حماية الحق في العمل ، ونظرا لأهمية ذلك ومن خلال ما أسلفنا فقد تناولنا في هذه الدراسة، أهم الجهود .

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج والتوصيات منها :

### **أولا : النتائج :**

١- نصت القوانين الوضعية والتشريعات منذ القدم على حق الإنسان في العمل وإحترام حياته الخاصة والنصوص التي تكفل حمايتها من اعتداء الغير عليها .

٢- نص قانون العمل على إلزام صاحب العمل بحماية معلومات العامل ووثائقه وإتصالاته ومكالماته ورسائله الخاصة ووضعت له الضمانات التي تحفظ للعامل حرمة حياته الخاصة وتتيح لصاحب العمل ممارسة حقه في الرقابة والإشراف على عماله وضبط سير العمل في منشأته .

٣- طرق الرقابة والتفتيش التقليدية لا تتفق وطبيعة العمل عن بعد حيث يتطلب العمل عن بعد مرونة أكثر وثقة فيمن يؤدي العمل ، ويمكن تطبيق نظم الرقابة الإلكترونية .

٤- قد يؤدي نظام العمل عن بعد إلى المساس بحياة العامل الخاصة ، لذا قد نصت بعض الإتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل في المنزل على الضمانات التي تحمي حياة العمل الخاصة ، وخطر المراقبة الإلكترونية بما يتفق وطبيعة العقد ، فيجب الإلتزام بهذه الضمانات وتدخل الدول بإصدار التشريعات المناسبة لحفظ حقوق العامل عن بُعد وأسرته والمحيطين به كافة .

٥- توصل الباحث إلى أن هناك فجوة كبيرة بين ما تضمنته الصكوك القانونية الدولية وتنفيذها ، ونادراً ما تم ترجمته إلى الواقع العملي ، بالرغم من الإكثار من ذكر الحق في العمل في وثائق حقوق الإنسان والدساتير الدولية والإقليمية والوطنية .

٦- يرتبط بالحق في العمل عنصر الحرية ، والذي يتضمن إشارات إلى الحق في العمل بوصفه الحرية من التدخل الحكومي هذا من جانب ، ومن جانب آخر فحرية العمل هي

الضمان ضد العمل القسري ، فإذا لم يكن هناك حرية في اختيار العمل فإنه في الواقع رفضاً للاعتراف بالحق في العمل بمعناه الأوسع .

٧- تبين بأن خلق فرص العمل والعدالة الاجتماعية تمثل أحد التحديات الأساسية لتطوير الاقتصاديات ووسيلة مهمة لمواجهة تحديات سوق العمل العالمي المتغير وما يتطلبه من جهوداً مركزة وطويلة الأجل لتأمين فرص العمل وتسهيل الوصول إليها ، وتوسيع أنشطة منظمة العمل الدولية عبر المستوى الوطني لتنفيذ كامل أهدافها السياسية وإعادة هيكلتها لتحسين العمليات الداخلية لتكون أكثر فعالية للنهوض بمستوي حقوق العمال لعمل بشروط لائقة ، بما في ذلك احترام حقوق العمال في التنظيم ومتابعة المفاوضة الجماعية والحفاظ على التقدم الاجتماعي .

٨- خصلت الدراسة إلى أن الأطفال هم الضحايا الأبرياء للمواقف الصعبة ولا تزال أصواتهم غير مسموعة على سبيل المثال ما يتم من توظيف للأطفال في الحروب والاستغلال في العمل بأجور منخفضة وساعات عمل كبيرة.

٩- هناك انشغال حقيقي لتحديد الحالات التي تنتهك الحق في العمل والحقوق المترتبة عليه ، وإيجاد الحلول والتدابير التي من شأنها أن تضع حدا لهذه الحالات ، بما يسهم في دعم خلق بيئة واقعية سليمة للعمال سواء على المستوى الوطني أو المستوى الدولي ، وعلى الرغم من كل الجهود التي بذلت حتى الآن ، فنحن لا نزال بعيدين عن أن نكون قادرين على التأكيد على أن هذه الظاهرة يمكن أن تظل تحت السيطرة .

١٠- اتضح أن آليات حماية حقوق العمال سواء على المستويين الدولي والإقليمي أو على المستوى الوطني هي آلية ضعيفة ، وذلك كون الجزاءات التي تفرض على الدولة المخالفة لا تتعدى لفت النظر ونشر مخالفة الدولة مع إجابتها على المخالفة على الرأي العام العالمي .

١١- تبين أن دور منظمة العمل الدولية هو دور حيوي و وذلك لأن هدفها الأساس هو مكافحة الفقر ووضع المستويات الدولية بالإتفاق بين الدول الأعضاء والاعتماد على مبدأ الثلاثية والوصول إلى تطبيق الاتفاقيات والتوصيات بالتشاور والتفاهم .



١٢- تبين من الدراسة أن الجهود المبذولة لحماية الحق في العمل ، سواء على المستوى الدولي أو الإقليمي أو الوطني ، مازالت غير كافية خصوصاً في جانب القدرات التقنية وعدم تنفيذ كامل الأهداف السياسية لمنظمة العمل الدولية ، مما جعل حقوق الإنسان تصل إلى المستوى المتدني الذي وصلت إليه الآن .

١٣- أثبتت الدراسة أن الدور الإنشائي والتطبيقي لمنظمة العمل الدولية يعد من الأنشطة المهمة والرائدة في سبيل تعزيز مبادئ العدالة الاجتماعية التي كرستها في ديباجة دستورها ، فالعديد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل تشهد على التقدم الذي حققته المنظمة في إرساء العدالة الاجتماعية ، وقد أثبتت منظمة العمل الدولية فعالية نشاطها التشريعي بفضل تأثير قواعد العمل الدولية على التشريعات الداخلية للدول الاعضاء فيها .

١٤- لقد حث الإسلام على طلب الرزق ، وجعل ذلك أحد الابتلاءات التي يميز بها الطائعين عن العاصين من عباده .

١٥- استتجار العمال جائز في الشرع ، وعليه مضى عمل السابقين من الصالحين من الأنبياء ومن سار على نهجهم من أتباعهم المؤمنين.

١٦- لا يجوز تشغيل العمال بدون توفر شرطي الرضى والقدرة على أداء العمل.

١٧- جواز تشغيل الصبيان والمعاقين عقلياً مرهون بموافقة أوليائهم الناصحين، على أن لا يكون العمل مما يشق عليهم القيام به.

١٨- العمال نوعان : أحدهما عمال يقومون بالعمل لكل الناس والتعاقد معهم في الأساس تعاقد على أداء عمل معين ، ومثالهم الخياط والنجار ، وهؤلاء يستحقون أجرتهم بأداء العمل المطلوب منهم ، أما النوع الثاني : فعمال يعملون في الوقت الواحد عند جهة واحدة ، والتعاقد معهم في الأساس على مدة معينة ، وقد يكون على أداء عمل معين ، فإذا كان التعاقد معهم على مدة فهم يستحقون الأجر بمجرد تواجدهم في مكان العمل مستعدين له ، حتى لو لم يعملوا

لقصور من رب العمل. ١٦- الأجرة هي الحق الرئيس للعامل في عقد العمل ، وقد وضع الشرع لها أحكاماً وشروطاً ، يدور أغلبها على قاعدة نفي الجهالة الداعية للنزاع .

١٩- الرفق و عدم التكليف بما لا يطاق حق عام شرعه الإسلام لكل المخلوقات ، وهو من حقوق العمال التي فرضها الله تعالى.

٢٠- كتب الله الإحسان في كل شيء ، وهذه إحدى قواعد التعامل التي عليها مدار الإسلام .

٢١- أجاز الله للمتعاقدین اشتراط شروط تحقق مصالحهما إذا لم تعارض شيئاً من أحكام الشريعة ، وهذا هو الراجح والله أعلم في موضوع الشروط العقدية.

٢٢- كان علماءنا الأقدمون سابقين في بحث حقوق مثل : الإجازات والرعاية الاجتماعية.

٢٣- كما أن للعامل حقوقاً شرعها الله له ، فإن عليه واجبات ومسؤوليات يجب عليه القيام بها ، ومن أهمها : تسليم نفسه لأداء العمل ، وإتقان العمل ، وحفظ مال ومصالح رب العمل .

٢٤- يضمن العامل الخاص الأضرار التي نتجت عن تقصيره أو تعديه ، ولا يضمن ما سوى ذلك لأن يده يد أمانة على مال رب عمله.

٢٥- اختلف العلماء في الأجبر المشترك أيده يد أمان أم ضمان ، فرجح كثير من المحققين أنها يد ضمان حفظاً لمصالح الناس ، فيضمنون على ذلك ما تلف تحت أيديهم ولو بلا تعد إلا من جائحة عامة.

٢٦- عملت منظمة العمل الدولية على جعل الدول تلتزم بتحقيق أهداف المنظمة المعلن عنها في دستورها من خلال جعل القبول بهذا الأخير شرطاً للانضمام إليها ، وبالتالي قبول الدول ما تقرره المنظمة من ضمانات لحماية حقوق العمال ، ومن أساليب وأجهزة للرقابة على هذه الحقوق.

٢٧- حرصت منظمة العمل الدولية على إعطاء دور للفرد ، باعتباره النواة الأولى في حماية حقوقه بصفة عامة ، وذلك من خلال تركيبها الثلاثية المتميزة بين المنظمات الحكومية ، والمنظمات غير الحكومية ، التي أتاحت للفرد سواء من خلال ممثلي العمال أو ممثلي أرباب

العمل ؛ القيام بدور هام في مجال حماية حقوقه ، وهذا يعد تطوراً في تفعيل دور الفرد في حماية حقوق الإنسان وأيضاً يعد نقلة نوعية لدور الفرد في القانون الدولي .

٢٨- أزالته منظمة العمل الدولية كل العوائق التي تحول دون تمكين العمال من حقوقهم ، ومحاربة استغلال حاجة الناس للعمل ، لفرض شروط وقيود تتنافى وممارسة الحق في العمل ، وتم ذلك من خلال منع أعمال السخرة أو الأعمال الجبرية ، وحماية الأجور ، ومنع تشغيل الأطفال الذين هم دون سن العمل وغيرها من الإجراءات.

٢٩- يسجل لمنظمة العمل الدولية إيجاباتها وآليات الرقابة على حقوق العمال ، تمثلت فيما تملكه من أجهزة لممارسة هذه الرقابة ، وهنا يبرز الدور الكبير الذي يلعبه مكتب العمل الدولي من خلال فروعه المنتشرة في جميع دول العالم تقريباً ، وأيضاً اعتمادها على الأسلوب التقليدي للرقابة الدولية والذي يعد أكثر توسعاً باعتباره يلزم الدول الأعضاء بتقديم تقارير حتى عن الاتفاقيات التي لم تصدق عليها.

٣٠- إن اتفاقية حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم التابعة لهيئة الأمم المتحدة لعام ١٩٩٠ ، جاءت تنوياً لجهود منظمة العمل الدولية في تكريس الحماية اللازمة لهم ، واستندت بشكل خاص على المواثيق الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

٣١- تميزت منظمة العمل الدولية من خلال اعتمادها على أسلوب الشكاوى في الرقابة على حقوق العمال ، الذي أتاح لكل الأطراف المكونة لها لعب دور رقابي ، مما يعتبر بمثابة ضمانة إضافية في نجاعة الرقابة التي تمارسها المنظمة من أجل حماية حقوق العمال ، لأن هذا الأسلوب مكن حتى الأفراد من لعب دور رقابي ، وذلك إما من خلال ممثلي العمال أو ممثلي أرباب العمل.

هذه هي أهم الاستنتاجات من هذا البحث ، وأهم منها ما ازداد بياناً ووضوحاً من أن شريعة الله شاملة كاملة ، لم تترك شيئاً مما يهم الناس إلا بحثته واعتنت به ، وما يلزم هو أن ننفض الغبار عن أقوال علمائنا التي هجرناها ليظهر جمالها وكمالها للناس .  
وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

## ثانياً : التوصيات :

- ١- أوصى المشرع المصري بسرعة تنظيم عقد العمل عن بُعد حيث أثبت الواقع العملي تنامي هذا النمط من العمل في جميع القطاعات ، واتجاه العديد من المؤسسات والشركات إلى الأخذ به .
- ٢- العمل على المواجهة التشريعية لمواجهة تعدد صاحب العمل على خصوصية العامل عن بُعد والنص على أفضل الوسائل لحماية حياة العامل الخاصة .
- ٣- الإستعانة بما ورد في الإتفاقيات الواردة عن منظمة العمل الدولية بخصوص العمل في المنزل ، وذلك لتوفير حماية فعالة للعاملين عن بُعد .
- ٤- النص على حماية بيانات العامل عن بُعد من الإختراق أو التجسس وعدم الإطلاع عليها إلا بإذن موثق من العامل ذاته .
- ٥- نهيب بالمشرع المصري تعديل قانون العمل وإصدار تشريع جديد يواكب التطورات العالمية في مجال العمل مع حفظ وحماية حقوق الأطفال العاملين والمرأة العاملة .
- ٦- نهيب بالمشرع إصدار قانون عمل جديد يتناسب مع مجالات الإستثمار وخطة التنمية المستدامة ، وضمانات فعالة للعامل وحماية حقوقه المنصوص عليها بدستور منظمة العمل الدولية ، والمكفولة بالشريعة الإسلامية .
- ٧- نهيب بالمشرع إصدار قانون عمل جديد يحمي العمال وحياتهم ، ويجرم امتناع صاحب العمل عن التأمين على العمال ، وتجريم فصل العامل تعسفياً .
- ٨- نهيب بالمشرع إصدار قانون عمل جديد يضمن حصول أى طالب عمل على فرصة عمل .
- ٩- نهيب بالمشرع إصدار قانون عمل جديد يقنن ويضمن عمل النقابات العمالية عن بُعد ، دفعاً لعجلة الإستثمار وتماشياً مع خطة التنمية المستدامة .

١٠- لابد من تفعيل مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص من قبل الدولة ومن قبل أرباب العمل ، وذلك لتمكين الأفراد من الحصول على عمل مناسب أو بالأصح وضع الرجل المناسب في المكان المناسب ، وترك مجرد الحلول الممكنة .

١١- ضرورة العمل على ضمان ظروف عمل عادلة سواء فيما يتعلق بالأجر أو الترقية أو الصحة والسلامة المهنية .

١٢- على منظمة العمل الدولية ضرورة العمل على زيادة القدرات التقنية من خلال إستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة في إتاحة المعلومات الخاصة بالعمل وتسهيل الوصول إليها وتوسيع أنشطة منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني لتنفيذ كامل أهدافها السياسية وإعادة هيكلتها لتحسين العمليات الداخلية لتكون أكثر فعالية للنهوض بمستوى حقوق العمال .

١٣- على الجهود الدولية (مثل منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة ) إيجار إطار تشريعي سكل حماية الأطفال والنساء وذوي الاحتياجات الخاصة ، الذين هم عرضة لمواجهة جميع أشكال العنف والإهمال والعمل في أعمال شاقة وخطره ، ودون إعطائهم الأجر الذي يتناسب مع ما يقومون به من أعمال .

١٤- تسهيل التوفيق بين العمل والمسئوليات الأسرية للمرأة والرجل ، وضمان الوصول الفعال إلى الخدمات الاجتماعية الشاملة لتلبية احتياجات الرعاية للأطفال ، والذين هم في سن الشيخوخة ، وحماية الأمومة.

١٥- ينبغي تعزيز الحماية الاجتماعية وينبغي تشجيع الدول على إنشاء أراضيات الحماية الاجتماعية التي تتسجم مع الحقائق الوطنية الخاصة بها ، وذلك لتحقيق هدف الحماية الاجتماعية للعمال .

١٦- ينبغي إعطاء العمال المهاجرين المحتملين مساعدة المنظمة في العمل إذا كان ذلك ممكنا ، وإعطائهم معلومات عن التكاليف التي يجب أن تدفع للحصول على وظائف وعملية الهجرة والشروط الفعلية للعمل في بلد المقصد ، وإيلاء الاهتمام بالعمال الذين هم في وضع غير قانوني .

١٧- تفعيل دور المعايير الدولية التي تهدف إلى حماية الفرد ، وهي واحدة من أهم التطورات في القانون الدولي المعاصرة وتحتوي على بعدين أساسيين في هذا الصدد هما قانون العمل الدولي من جهة والقانون الدولي لحقوق الإنسان من جهة أخرى .

١٨- ينبغي على الدول أن تدعم بقوة الإشارك الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في سوق العمل المفتوح ، وهذا الدعم يمكن أن يحدث من خلال مجموعة من التدابير مثل التدريب المهني وخطط الخصص وتوفير الحوافز ، وعلى الدول أن تشجع أرباب العمل على إجراء تعديلات معقولة لهم .

١٩- العمل على تحقيق التوازن في الحقوق والواجبات بين العامل وصاحب العمل ، فحصول العامل على حقوقه لا يعني بالضرورة ترتيب أعباء على صاحب العمل تثقل كاهله وتعيق تقدم مشروعه ، وبالعكس فإن المحافظة على قدرة صاحب العمل على المنافسة وتعزيز تطوير مشروعه يجب الا يكون على حساب حقوق العاملين لديه ، وعليه فإن على تشريع العمل أن يضبط عملية التوازن هذه بما يضمن تحقيق الحماية للطرفين ودعم مصالحهما .

٢٠- على التشريع وضع شروط ومحددات تحقيق ظروف عمل أفضل للعمال وأرباب العمل من كافة الجوانب وتوفير الحماية اللازمة للعامل ومكان العمل من الأخطار .

٢١- على الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية الانسجام مع المعايير الدولية في المواضيع التي تطرح من قبل المنظمة ، وإعادة النظر في أي نصوص القائمة المعايير الدولية تحمل شكلاً من أشكال المخالفة للمبادئ الدولية .

٢٢- على التشريعات الوطنية مواكبة التطور الدولي في مجال صياغة تشريعات العمل والاستفادة من خبرات الدول المتقدمة في هذا المجال .

٢٣- يوصى الباحث المشرع المصري بضرورة تعديل قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الكفالة وضمانة توفير العمل لجميع الباحثين عنه - ذكورا أو إناثاً - وذلك حتى لا تستشري ظاهرة البطالة بين أوساط المجتمع وتطبيق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص وعدم التمييز

فيما بين العاملين ، وتحقيق المساهمة في معالجة مشكلة البطالة وتوفير فرص العمل للباحثين عن عمل ، وخاصة للداخلين الجدد إلى سوق العمل.

٢٤- بالرغم من أن الاتفاقيات الدولية والعربية المقررة لحقوق العمال كثيرة ومتميزة إلا أنها لا تمثل منتهى الطموح ، لذا ندعو المجتمع الدولي بشكل عام والعربي بشكل خاص التدخل لغرض توسيع صلاحيات منظمة العمل الدولية وبما ينسجم مع التطورات الهائلة التي تحصل على مستوى الاقتصاد العالمي .

٣١- ضرورة العمل على نشر الوعي بالحقوق العمالية لدى العمال ، من خلال تعريفهم بكل الحقوق المنصوص عليها في اتفاقيات منظمة العمل الدولية ، وذلك باستخدام الوسائل الإعلامية ووسائل التواصل الاجتماعي داخل وخارج الدول الأعضاء .

٣٢- ضرورة إعطاء دور أكثر فعالية لأجهزة الرقابة داخل المنظمة ، وجعلها أكثر نشاطاً من خلال مبادرتها إلى التدخل متى تبين لها أن هناك انتهاك لحقوق العمال ، وبالأخص في مناطق الدول النامية ، وذلك حتى ولو بالاعتماد على الشكاوى التي يقدمها الأفراد مباشرة إلى مكتب العمل الدولي عن طريق فروعه ، من خلال إيجاد آلية تحقق ذلك دون الإخلال بما جاء في دستور المنظمة في هذا الخصوص.

٣٣- ضرورة العمل من طرف المنظمة على جعل الالتزام باتفاقيات العمل الدولية ، من الشروط الواجب توافرها في الدول الراغبة في الإنضمام إلى مجلس حقوق الإنسان ، باعتبار أن هذا الأخير يهتم بجميع حقوق الإنسان ، ومجال نشاط منظمة العمل الدولية من ضمنها ، لأنه يهتم بالحقوق في العمل وباقي الحقوق ذات الصلة به.

٣٤- ضرورة حث الدول على التخفيف من تأثير الأزمات الاقتصادية التي يكون لها تأثير مباشر على حقوق العمال ، التي في الغالب تعد فئة العمال أولى ضحايا هذه الأزمات ، وذلك من خلال جعل الدول الأعضاء تعمل على إيجاد موارد مالية احتياطية لتغطية ما قد يتكبده العمال من خسائر بسبب هذه الأزمات التي لا دخل لهم في حدوثها.

٣٥- ضرورة تكثيف الجهود الدولية من أجل قيام الدول المصادقة على الاتفاقيات الخاصة بالعمال المهاجرين بمواءمة تشريعاتها الوطنية مع ما التزمت به بموجب تلك الاتفاقيات.

٣٦- ضرورة إصباح صفة الإلزام على القرارات والأحكام التي تصدرها اللجان المعنية بالمراقبة والتنفيذ في مواجهة الدول ، حتى تكون هناك حماية أكبر للعمال المهاجرين ضحايا الانتهاكات .

٣٧- يتحتم على منظمة العمل الدولية وضع آلية لمراقبة التطورات في سوق العمل العالمي ، وتقديم المشورة والتوصيات والمساعدة للدول والمجتمع الدولي بأسره ، وتيسير الحوار الثلاثي بشأن القضايا الرئيسية (مثل الحرية النقابية والمفاوضات الجماعية).

وفى نهاية هذه الدراسة التي قد تكون بداية لأبحاث أخرى ، لاسيما فى مصرنا الغالى الحبيب ، من أجل تفعيل قانون العمل وحماية حقوق العمال ، وإصدار قانون الحماية العمالية ، أتمنى من الله العليّ القدير أن أكون قد وفقت في عرض هذه الدراسة المتواضعة ، وأن أكون وضعت لبنة في صرح الفقه القانوني سائلاً المولى عز وجل أن يحفظ مصر مهد الديانات وموطن الحضارات وسائر بلاد المسلمين من الفتن اللهم آمين ، وآخر دعوانا ان الحمد لله رب العالمين ، وصلى الله على سيدنا محمدا وعلى آله وصحبه أجمعين ، صلاة وتسليما إلى يوم الدين . وفى الختام لا أدعي أن هذه الدراسة قد بلغت حد الكمال ولا قاربته ، فإن الكمال لله وحده ، وحسبي أنني لم أدخر وقتاً أو جهداً إلا بذلته ، فإن أحسنت فمن فضل الله عز وجل وإن أخطأت فمني و من الشيطان

قال الشاعر : فقل لمن يدعي في العلم معرفة      حفظت شيئاً وغابت عنك أشياء .





- (٧) الألباني ، محمد ناصر الدين ، سلسلة الأحاديث الصحيحة وشيء من فقهها وفوائدها ، ج ٣ ، برقم (١١١٣) طبعة عام ١٩٩٥م مكتبة المعارف ، الرياض ، السعودية .
- (٨) رواه ابن ماجه في سننه ، برقم ( ٢٣٤١ ) .
- (٩) البيهقي في السنن الكبرى ، ج ٢ ، والطبراني في المعجم الكبير ج ٢ .
- (١٠) أبو داود في سننه ، كتاب الخراج والإمارة ، باب أرزاق العمال ، برقم ( ٢٩٤٥ ) .
- (١١) مسند أحمد ابن حنبل في مسنده واللفظ له ، ج ٢٩ ، وقال عنه شعيب الأرنؤوط حديث صحيح .
- (١٢) البخاري في صحيحه ، كتاب الإيمان ، باب المسلم من سلم المسلمون من لسانه ويده ، برقم (١٠)
- (١٣) البخاري في الأدب المفرد برقم (٢٧٣) .
- (١٤) الترمذي في سننه ، برقم (١٩٤٤) .
- (١٥) صحيح مسلم ، كتاب البر ، باب استحباب طلاقه ، الوجه من ١١٠٠ برقم (٢٦٢٦)
- (١٦) مسلم في صحيحه ، كتاب اللقطة ، باب استحباب المؤاساة بفضول المال ، برقم (١٧٢٨) .
- (١٧) الترمذي في سننه ، برقم ( ٢٧٩٩ ) .
- (١٨) رواه مسلم في صحيحه ، كتاب الطهارة ، باب فضل الوضوء ، برقم (٢٢٣) .
- (١٩) النووي ، صحيح مسلم بشرح النووي ، ج ٢ .
- (٢٠) صحيح البخاري في مواضع عدة من صحيحة ، منه ح ٢٤٠٩ ، ح ٢٥٥٨ .
- (٢١) الخطابي ، معالم السنن ، ٤ / ١٢٥ - ١٢٥ .
- ثالثاً : المراجع الشرعية العامة والخاصة :
- (١) الجوهرى الصحاح ، ٥ / ٢٠٨٦ ، ٤ / ١٤٥٦ .
- (٢) محمد مبارك (( نظام الإسلام الغقتصادى مبادئ وقواعد عامة )) دار الفكر ببيروت سنة ١٩٨٠ .

- (٣) ابن عبد البر ، الاستذكار ، ٨ / ٤٨٢ .
- (٤) سيد قطب ( العدالة الاجتماعية في الإسلام ، الطبعة السادسة سنة ١٩٦٢ مطبعة الحلبي .
- (٥) الشيخ الإمام محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي ، مختار الصحاح ، مراجعة لجنة مركز تحقيق التراث ، دار الكتب المصرية ، ١٩٨٦ م .
- (٦) أحمد بن علي بن حجر العسقلاني ، فتح الباري شرح صحيح البخاري ، دار الريان للتراث ، كتاب النفقات ، ١٩٦٨ .
- (٧) أحمد بن علي بن حجر العسقلاني ، كتاب البيوع .
- (٨) الأمدى ، الإحكام في أصول الأحكام ، ج ١ .
- (٩) زيدان عبد الكريم ، الوجيز في أصول الفقه ، ٦ ، ١٩٧٦ م ، مؤسسة قرطبة ، الجيزة ، مصر .
- (١٠) ابن نجيم ، زين الدين ، البحر الرائق شرح كنز الدقائق ، ج ٦ ، ط ٢ ، دار المعرفة للطباعة والنشر ، بيروت ، لبنان .
- (١١) ابن ملك ، عز الدين عبد اللطيف بن عبد العزيز ، شرح المنار وحواشيه من علم الأصول ، بدون رقم طبعة ، مطبعة عثمانية .
- (١٢) مسلم بن الحجاج النيسابوري ، الجامع الصحيح ، برقم ( ٢١٨٨ ) ، ط ١ ، ٢٠٠٥ م مؤسسة المختار ، القاهرة ، مصر .
- (١٣) ابن ملك ، شرح المنار وحواشيه .
- (١٤) السنهوري ، عبد الرزاق ، مصادر الحق في الفقه الإسلامي دراسة مقارنة بالفقه الغربي ، ج ١ ، بدون رقم طبعة المجمع العلمي العربي الإسلامي ، بيروت ، لبنان .
- (١٥) ابن ملك ، شرح المنار وحواشيه .
- (١٦) الغرافي ، أحمد بن إدريس الصنهاجي ، الفروق وأنوار البروق في أنواء الفروق ، ج ١ ، ط ١ ، ١٩٩٨ م ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان .

- (١٧) بدران أبو العينين ، تاريخ الفقه الإسلامي ونظرية الملكية والعقود ، بدون رقم طبعة ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان .
- (١٨) السعيد ، د. صادق مهدي ، العمل والضمان الاجتماعي في الإسلام ، ط٢ ، مطبعة المعارف ، بغداد ، العراق .
- (١٩) الهيتمي ، مجمع الزوائد ومنبع الفوائد ، ج ٤ ، برقم ( ٦٤٦٠ ) .
- (٢٠) البيهقي ، أحمد بن الحسين ، شعب الإيمان ، تحقيق محمد السعيد بن بسيوني زغلول ط١ ، ٢٠٠٠م ، ج ٤ ، برقم ( ٥٣١٣ ) دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان .
- (٢١) البهوتي ، منصور بن يونس ، كشف القناع عن متن الإقناع ، ج ٣ ، طبعة عام ١٩٨٢م ، دارالفكر ، بيروت ، لبنان .
- (٢٢) القردة داغي ، الإجارة على منافع الأشخاص .
- (٢٣) الزبيدي ، محمد مرتضى ، تاج العروس من جواهر القاموس ، ج ١٣ ، مادة قصر ، بدون رقم طبعة ، دار مكتبة الحياة ، بيروت ، لبنان .
- (٢٤) ابن قدامة ، المغني ، ج ٦ .
- (٢٥) ابن عابدين ، رد المحتار على الدر المختار ، ج ٨ .
- (٢٦) الدريد ، سيدي أحمد ، الشرح الكبير ، ج ٤ ، طبعة عام ٢٠٠٥م ، دار الفكر ، بيروت ، لبنان .
- (٢٧) ابن مهناء ، أحمد بن غنيم بن سالم ، الفواكه الدواني على رسالة ابن أبي زيد القيرواني ، ج ٢ ، ط ١ ، ١٩٩٧م دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان .
- (٢٨) القرافي ، أحمد بن إدريس ، الذخيرة ، تحقيق مجموعة من المحققين ، ج ٥ ، م ١ ، ١٩٩٤م ، دار الغرب الإسلامي ، بيروت ، لبنان .
- (٢٩) القيرواني ، الفواكه الدواني ، ج ٢ .
- (٣٠) الشيرازي ، إبراهيم بن علي ، المذهب في فقه الإمام الشافعي ، تحقيق الشيخ عادل عبد الموجود والشيخ علي محمد عوض ط ١ ، ج ١ ، دار المعرفة ، بيروت ، لبنان .

- (٣١) المرغيناني ، الهداية شرح بداية المبتدي ، ج ٣ .
- (٣٢) القرافي ، الذخيرة ، ج ٥ .
- (٣٣) الشربيني مغني المحتاج ، ج ٢ .
- (٣٤) البهوتي ، كشف القناع ، ج ٤ .
- (٣٥) ابن عابدين ، رد المحتار على الدر المختار ، ج ٩ .
- (٣٦) الفيومي ، أحمد بن محمد ، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير للرافعي ، ج ١ ، بدون رقم طبعة ، مطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده ، مصر .
- (٣٧) الزرقا ، المدخل الفقهي العام ، ١ / ٦٤٠ .
- (٣٨) ابن سعد : في الطبقات الكبرى ، ١ / ١١٤ ، ٨ / ١٧٣ .
- (٣٩) البيهقي ، شعب الإيمان ، ح ٤٩٢٩ .
- (٤٠) البوصيري ، ( إتحاف الخيرة المهرة ٣ / ٣٨٢ ) .
- (٤١) مسند أبي يعلى الموصلي ، ح ٤٣٨٥ .
- (٤٢) د. السيد حنفي عوض ، العمل وقضايا الصناعة في الإسلام ، المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، ١٤١٦ هـ - ١٩٩٦ م .
- (٤٣) د. محمد عبد الله الفلاح ، الحقوق الدستورية للإنسان في الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية ، الأحكام الأساسية لحقوق الإنسان ، آليات حقوق الإنسان ، دار الكتب الوطنية ، بنغازي ، ليبيا ، عام ٢٠١٢ م .
- (٤٤) د. عبدالقادر عوده " التشريع الجنائي الإسلامي مقارناً بالقانون الوضعي ، بدون دار وسنة نشر .
- (٤٥) مصطفى عبد الله ، كشف الظنون عن أسماء الكتب والمكنون ، ج ٢ ، بدون رقم طبعة ، مكتبة المثني ، بغداد العراق .

## (ب) المراجع اللغوية :

## أولاً : الكتب اللغوية

- (١) ابن فارس ، مقاييس اللغة ، ١/ ٣٥٠ ، ٢ / ٣٧ ، مادة (حق) .
- (٢) ابن منظور جمال الدين محمد الأفريقي المصري ، لسان العرب ، دار المعارف ، القاهرة ، ١٩٨٥ م .
- (٣) الجرجاني ، علي بن محمد الشريف ، التعريفات ، بدون رقم طبعة ، ١٩٧٨ م ، مكتبة لبنان بيروت، لبنان .
- (٤) ابن منظور، محمد بن مكرم ، لسان العرب ، ج ١٠، بدون رقم طبعة ، دار صادر ، بيروت ، لبنان ،
- (٥) لسان العرب ، ابن منظور، طبعة جديدة محققة ومشكولة شكلاً كاملاً ومذيلة بفهارس مفصلة ، الجزء ٢٥ ، دار المعارف ، القاهرة ، ١٩٨١ م .

(٦) أبو البقاء ، أيوب بن موسى ، الكليات ، ط٢ ، ١٩٩٨ م ، مؤسسة الرسالة ، بيروت، لبنان.

### ثانياً : المعاجم :

- (١) محمد فؤاد عبد الباقي ، المعجم الفهرس القراءان الكريم ، دار الحديث ، الطبعة الثانية ، ١٩٩١ م .
- (٢) د. إبراهيم مصطفى وآخرين ، المعجم الوسيط ، مجمع اللغة العربية ، الجزء الأول ، مطبعة مصر ، سنة ١٣٨٠ هـ ١٩٦٠ م .
- (٣) المعجم الأوسط للطبراني ، ح ٨٩٧ .
- (٤) الطبراني المعجم الكبير .

### ثالثاً : القواميس :

- (١) الفيروز آبادي ، القاموس المحيط .

### (ج) المراجع القانونية :-

أولاً : مراجع القانون الدولي العام :

- (١) د . هشام مصطفى محمد ، حقوق الإنسان في التشريعات العربية والمواثيق الدولية ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، ٢٠١٦ م .
- (٢) د . على يوسف الشكري ، حقوق الإنسان بين النظرية والتطبيق ، إيتراك للطباعة والنشر دار الكوفة ، بغداد ، ٢٠٠٩ .
- (٣) د . عبدالعال الديربي ، الالتزامات الناشئة عن المواثيق العالمية ، حقوق الإنسان .
- (٤) د . عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد ، حقوق الإنسان وحرياته العامة وفقا لأحدث الدساتير العالمية والمواثيق الدولية (دراسة مقارنة) ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، الطبعة الأولى ٢٠٠٥ م .
- (٥) د . أحمد الرشدي ، حقوق الإنسان ، دراسة مقارنة بين النظرية والتطبيق ، مكتبة الشروق الدولية ، القاهرة ، الطبعة الثانية ، سنة ٢٠٠٥ م
- (٦) د . أحمد الرشدي ، حقوق الإنسان ، دراسة مقارنة بين النظرية والتطبيق .
- (٧) د . عبد الواحد محمد الفار ، حقوق الإنسان في الفكر الوضعي والشريعة الإسلامية ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
- (٨) د . عباس عبد الأمير إبراهيم العامري ، حماية حقوق الانسان في القانون الدولي، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، الطبعة الأولى ، ٢٠١٦ .
- (٩) د . عدنان خليل التلاوي ، القانون الدولي للعمل ، المكتبة العربية للنشر، جنيف ، ١٩٩٠م .
- (١٠) د . عبد الواحد محمد يوسف الفار (( التنظيم الدولي )) - عالم الكتب سنة ١٨٧٩ .
- (١١) أحمد أبو الوفاء الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة والوكالات الدولية المتخصصة ، الطبعة الثانية ، دارا النهضة العربية، القاهرة، مصر ٢٠٠٦ .
- (١٢) نبيل مصطفى إبراهيم خليل ، اليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان ، دار النهضة العربية القاهرة ، مصر ، ٢٠٠٥ .

(١٣) محمد المجذوب ، التنظيم الدولي النظرية والمنظمات العالمية و الإقليمية المتخصصة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، لبنان ، ٢٠٠٥.

(١٤) د.نجوى على عتيقة ، حقوق الطفل في القانون الدولي ، دار المستقبل العربي .

### ثانياً : مراجع القانون العام :

(١) د. محمود سلامة جبر ، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل ، سلطنة عمان ، الطبعة الأولى ، سنة ٢٠٠٥ م .

(٢) د.حسنى الجندى ، الحماية الجنائية لعلاقات العمل ، القانون الجنائي للعمل ، دار النهضة العربية ، القاهرة بدون رقم طبعة ، ١٩٨٥ .

(٣) د .خالد حمدى عبدالرحمن ، الحماية القانونية للحياة الخاصة العامل ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ٢٠٠٦ م .

(٤) د. عبد المنعم فرج الصده ، مبادئ القانون ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٢ م .

(٥) د. محمد عبد الله مغازي ، المجلس القومي لحقوق الإنسان في ميزان الشريعة الإسلامية ، دار الجامعة الجديدة ، القاهرة ، ٢٠٠٥ م .

(٦) د. أحمد جاد منصور ، الحماية القضائية لحقوق الإنسان ، دراسة خاصة في حرية التنقل والإقامة في القضاء المصري ، دراسة مقارنة ١٩٩٧ م .

(٧) د. عباس الصراف ، د. جرج حزبون ، المدخل إلى علم القانون ، مكتبة دار الثقافة النشر والتوزيع ، الطبعة الرابعة ٢٠١٤ م ،

(٨) د. محمد سليمان الهلالات ، حقوق الإنسان ضماناتها ومبررات قيودها في الدستور الأردني والتشريع المقارن ، الدار العلمية الدولية ، الأردن ، الطبعة الأولى ، ٢٠١٦ م .

(٩) د. حسن كيرو ، المدخل لدراسة القانون ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ١٩٦٩ .

(١٠) د. نعمان خليل جمعه ، دروس في المدخل للعلوم القانونية ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٧٩ م .

### ثالثاً : مراجع القانون الخاص :



- (١) د. عصام أنور سليم : قانون العمل ، منشأة المعارف ، ٢٠٠٢ .
- (٢) د. عبدالناصر توفيق العطار : شرح أحكام قانون العمل ، ٢٠٠٧ .
- (٣) د. عاطف عبدالحميد حسن ، النظام القانوني لأجر العمل في عقد العمل الفردي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٧ ، بدون طبعة .
- (٤) د. صلاح الدين جمال الدين : قانون العمل ، دار الفكر الجامعي ، ٢٠٠٧ .
- (٥) د. توفيق حسن فرج ، المدخل لعلوم القانون ، نظرية الحق ، دار الثقافة الجامعية ، القاهرة ١٩٨٣ .
- (٦) د. نزيهة المهدي ، المدخل لدراسة القانون ، الجزء الثاني ، نظرية الحق ، دار النهضة العربية ، طبعة ١٩٩٨ م .
- (٧) د. فتحى الدرنى ، الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده ، دار الشبير ، عمان سنة ١٩٩٧ م ، .
- (٨) د. عبد القادر الفار ، المدخل لدراسة العلوم القانونية ، مبادئ القانون النظرية العامة للحق ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى ، سنة ١٩٩٤ م .
- (٩) د. علي حسن عمارة ، قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء والقرارات الوزارية والاتفاقيات الدولية وفقا لتعديلاته بالقانون ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ م ، جامعة أسيوط ، الطبعة الرابعة ، أكتوبر ٢٠٠٦ م .
- (١٠) د. رمضان أبو السعود ، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني ، النظرية العامة لقانون العمل ، سنة ١٩٩٨ .
- (١١) د. حماده أبو نجمة ، الإجتهاادات القضائية ومعايير تشريعات العمل ، المعهد العربى للثقافة العمالية وبحوث العمل ، الجزائر ، ٢٠٠٦ م .
- (١٢) د. توفيق حسن فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والمصري الجديد ، الدار الجامعية ، بيروت ، ١٩٨٦ م .

- (١٣) د. عبد الرسول عبد الرضا ، الوجيز في قانون العمل الكويتي ، بدون دار نشر ، ١٩٧٨ م .
- (١٤) د. حسام الدين كامل الاهوائى ، شرح قانون العمل ، مطبعة وهبه حسان ، القاهرة ، ١٩٩١ م .
- (١٥) الدريني ، فتحي ، الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده ، ط٢ ، ١٩٧٧م ، مؤسسة الرسالة بيروت .
- (١٦) المستشار للمساوى " مجموعة للمساوى القانونية فى شرح قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " ، دار النهضة العربية ، القاهرة .

### (ح) : المراجع غير القانونية :

- (١) د.عاطف غيث ، قاموس علم الاجتماع ، الهيئة العامة للكتاب ، القاهرة ، ١٩٧٩ م .
- (٢) عبد المحسن شعبان ، ثقافة حقوق الإنسان ، الطبعة الأولى ، رابطة كأو للثقافة الكردية ، بيروت لبنان ٢٠٠١ .
- (٣) الدكتور عماد الدين خليل " العدل الإجتماعى " مؤسسة الرسالة - بيروت .

### (خ) التوصيات والندوات والدروس :

#### أولاً : التوصيات :

- (١) " توصيات العمل الدولية ، أحد إصدارات منظمة العمل الدولية ، القاهرة ١٩٧١ .

#### ثانياً : الندوات :

- (١) ندوة الضمان الاجتماعي والمشروعات المحددة للدخل في الاهتمام الخاص بالأطفال العاملين والعائلات التي تعولها الإناث ، مركز البحوث الاجتماعية ، الجامعة الأمريكية ، القاهرة ، المنعقدة في الفترة من ١١-١٣ ديسمبر ١٩٩٧ .

#### ثالثاً : الدروس :

(١) الشرقاوي جميل ، دروس في أصول القانون ( نظرية الحق ) ، طبعة عام ١٩٦٦ م ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر .

### (د) : الرسائل والدوريات :

(١) د . حسن سعد سند ( الحماية الدولية لحق الإنسان في السلامة الجسدية مقارنة بمبادئ الشريعة الإسلامية ومدى هذه الحماية في النظام القانوني المصري ) ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، الطبعة الثانية ، ٢٠٠٤ م .

(٢) د . عمر أحمد مختار مصطفى محمد غرام ( الحماية الدولية لحق الإنسان في الحياة مقارنة بمبادئ الشريعة الإسلامية والنظام القانوني المصري ) ، دار ياسر للطباعة ، اسيوط ، الطبعة الأولى ، ٢٠٢٤ م .

(٣) ماجد نجم عيدان الجبوري ، حق العمل في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق جامعة النهدين، ٢٠٠٣ م .

(٤) منصور يحيى عبدالله محمد ، أحكام النسب في الفقه الإسلامي ومدى تأثرها بالمستجدات المعاصرة ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة أسيوط ، ٢٠١٣ م .

(٥) أحمد رشاد أمين خليل ، التنظيم القانوني لعمل المرأة في قانون العمل المصري (دراسة مقارنة) ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠٥ م .

(٦) صفاء الدين محمد عبد الحكيم ، حق الإنسان في التنمية الاقتصادية وحمايتها دوليا ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق جامعة عين شمس ، ٢٠٠١ م .

(٧) محمد أحمد محمد شحاته ، حرية العمل في الدول الرأسمالية والشريعة الإسلامية ، رسالة دكتوراه ، إدارة الدراسات العليا والبحوث ، ٢٠٠٠ م .

(٨) محمد عبد النواب البكري شاهين ، العطالة عن العمل وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى خريجي الجامعة ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ، سنة ١٩٩٦ م .

(٩) الحية ، خليل إسماعيل ، الأحاديث الواردة في حقوق العمال ومسؤولياتهم ، جمع وتصنيف وتخرير وتعليق ، ( ١٩٨٩م ) ، الجامعة الأردنية ، كلية الشريعة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، بإشراف الدكتور شرف القضاة .

(١٠) د.ناهد سعد العجوز ، الحماية الجنائية للحقوق العمالية ، دراسة مقارنة ، رسالة دكتوراة ، كلية الحقوق ، جامعة الإسكندرية ، ١٩٩٥ .

(١١) د.إيهاب أحمد عبدالظاهر ، أحكام تفتيش العمل في القانون المصري - دراسة مقارنة مع بيان لمستويات العمل العربية والدولية ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق - جامعة القاهرة ، ٢٠٠٤ .

(١٢) د.بنيزة جمال ، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الإجتماعي ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، الجزائر ، ٢٠١١-٢٠١٢ .

(١٣) د.خالد الحربي ، الحماية القانونية لعمل الأطفال في التشريع الدولي ، رسالة ماجستير ، حقوق القاهرة ، ٢٠٠١ - ٢٠٠٢ .

(١٤) د/ علا فاروق عزام : المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بعد ، أطروحة دكتوراة ، جامعة حلوان ، مصر ، ٢٠١٢ .

(١٥) أ. رانيا عبد المنعم عبد الحميد ، الحماية القانونية لعمل الأطفال في القانون المصري المقارن ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠٨ .

(ذ) : الإعلانات والمواثيق الدولية والدساتير والتشريعات :

أولاً : الإعلانات الدولية :

(١) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان .

(٢) إعلان فيلادلفيا ، الهدف الثالث ، فقرة هـ ( راجع الملحق الخاص بدستور منظمة العمل الدولية في هذه الرسالة).

(٣) مكتب العمل الدولي : لجنة التعاون التقني ، متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل الأولويات وخطط العمل ٢٠٠٣ ، جنيف .

## ثانياً : المواثيق الدولية :

- (١) الإتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية .
- (٢) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٥ .
- (٣) اتفاقيات منظمة العمل الدولية جامعة ميسوتا مكتبة الحقوق .
- (٤) الاتفاقية ١٧٧ بشأن العمل في المنزل .

## ثالثاً : الدساتير :

- (١) ديباجة دستور منظمة العمل الدولية .
- (٢) دستور مصر الحديث (٢٠١٤) وتعديلاته (٢٠١٩)

## رابعاً : التشريعات :

- (١) قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م .

## (هـ) الصحف والمجلات والمقالات :

### أولاً : الصحف :

- (١) الجريدة الرسمية - العدد ١٤ (مكرر) في ٧ ابريل سنة (٢٠٠٣) .

### ثانياً : المجلات :

- (١) محمد محمود الأمام ، التنمية والتشغيل ، مجلة العمل العربي ، عدد ٨٦ ، مارس ٢٠٠٩ .
- (٢) مجلة المحاماه - العدد الثاني - مارس سنه (٢٠٠٢)

### ثالثاً : المقالات :

- (١) نادية مومو " حماية المرأة من التحرش الجنسي في مكان العمل " مقال منشور في كتاب ملتقى الأعمال الدولي حول حماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الاتفاقيات والمواثيق الدولية والإقليمية .

## (و) : المؤتمرات و التقارير والإحصاءات الدولية :

### أولاً : المؤتمرات الدولية :-

- (١) مكتب العمل الدولي / التقرير السادس حول أنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة والصحة المهنيين ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ٩١ ، ٢٠٠٣ ، جنيف .
- (٢) مكتب العمل الدولي : جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي دورة ٩٨ ، ٢٠٠٩ ، جنيف .
- (٣) مؤتمر العمل الدولي الدورة ٨٢ لسنة ١٩٩٥ ، التقرير الخامس .
- (٤) مؤتمر العمل الدولي لسنة ١٩٩٦ ، الدورة ٨٣ .
- (٥) مؤتمر العمل الدولي الدورة المائة ، التقرير الخامس إدارة العمل وتفتيش العمل .
- ثانياً : التقارير :
- (١) مكتب العمل الدولي : المؤسسات والسياسات الضرورية لإدارة سوق العمل بطريقة عادلة وفعالية في المنطقة العربية ، المنتدى العربي للتنمية و التشغيل ، الدوحة ، قطر .
- (٢) منظمة العمل الدولية : المكتب الإقليمي للدول العربية ، آثار الأزمة المالية والاقتصادية على البلدان العربية ، ٢٠٠٩ ، بيروت .
- (٣) مكتب العمل الدولي : أنشطة منظمة لعمل الدولية في إفريقيا ، ٢٠٠٧ ، جنيف .
- (٤) منظمة العمل الدولية : حقوق الأشخاص المعوقين في العمل اللائق ، أرثر اوراييلي ، ٢٠٠٧ ، جنيف .
- (٥) مكتب العمل الدولي : لجنة البرنامج والميزانية والإدارة ، إطار السياسية الإستراتيجية للفترة (٢٠١٠ - ٢٠١٥) جعل العمل اللائق حقيقة واقعية ، ٢٠٠٩ - جنيف .
- (٦) المجلس الاقتصادي والاجتماعي ، تقرير فريق باريس المعني بالعمل و الأجور ، ٢٠٠٣ ، نيويورك .
- (٧) منظمة العمل الدولية ، المكتب الإقليمي للدول العربية ، آثار الأزمة المالية ، والاقتصادية على البلدان العربية ، ٢٠٠٩ ، بيروت .
- (٨) مكتب العمل الدولي : تقرير المدير العام حول التنظيم من أجل العدالة الاجتماعية ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ٩٢ ، ٢٠٠٤ ، جنيف .

(٩) تقرير منظمة العمل العربية ، مكتب العمل العربي ، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية .

ثالثاً : الإحصاءات الدولية :

(١) منظمة العمل الدولية : إحصاءات دخل و إتفاق الأسرة المعيشية ، ٢٠٠٣ ، جنيف.

(ى) : جداول الاعمال والتدريب :

أولاً : جداول الاعمال :

(١) مكتب العمل الدولي : جدول اعمال مؤتمر العمل الدولي دورة ٩٨ ، ٢٠٠٩ ، جنيف .

(٢) البند الخامس من جدول الأعمال، مكتب العمل الدولي، جنيف، ٢٠١١.

ثانياً : التدريب :

(١) منظمة العمل الدولية : التدريب النقابي حول سياسات لتشغيل و إستراتيجية الحد من الفقر

، المركز الدولي للتدريب ، ٢٠٠٥ ، تورينو، إيطاليا .

### ثالثاً : المراجع الأجنبية :-

أولاً : المراجع باللغة الإنجليزية :

1- Barclays Group, statement on Human Rights, March, 2015,  
Sieghurr, p . : the international law of human right , oxford ( 1985) , p

2- 438 p .

-FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK (3) VOLUNTARY  
3 CHARACTER2.

4-Annette y. Williams: An analysis of employee perception regarding  
telework initiatives in nonprofit organizations, ph. Dthesis. caplla  
university, August 2009.

ثانيا : المراجع باللغة الفرنسية :

1-BENALCAZAR Isabelle: Droit du travail et nouvelles technologies: collecte de données, Internet, cyber surveillance, télétravail. Paris .Gualino et Montchrestien (B business), 2003.

2- Cour d'appel d'Agen 9 août 2022 RG n° 21/00466  
<https://www.courdecassation.fr/decision>

3- Cass.Soc. 19 décembre 2000

4-Cass. Soc. 19 december 2000. Labbane, Bull.CIV. V.n 437 P337.  
Cour De Cassation:Diffusion de (12); Jurisprudence: Doctrine et Communications. Janvier, Fevrier, mars, 2007.P21. publication .trimestrielle, Journaux Officiels. N77

L'existence d'une relation de travail salarié dépend des conditions de

5- fait

dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle" Cass. Soc. 9 mai .2001

Lyon-CAEN (Gerard) et autres: Droit de travail, 11 edation, Dalloz, 6- 1999.

Monein David: Le télétravail: Le nécessaire creation Du statut 7-.spécifique.2006.

8-BIT: polotique et promation de l'emploi 2002, Genève

9-B.LT ceradquer le travail force, C.1.T. 96 session, 2007, Genève

10-B.I.T: déclaration principas tripartite sur les les entreprises Multinationomales et .la politique socaile 2001, Genève

11-BIT: le magasin de 0.1. T travail. № 62, 2002, Genève



12-B.IT: l'égalite au travail, relèves les défis, C.I.T, 96 session, 2007,  
Genève-

ثالثاً : المواقع الإلكترونية :-

- 1- (.wwwl.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.htm)
- 2- (.wwwl.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.htm)
- 3- <http://www.islamonline.net/servlet/Satellite?c=ArticleA> .
- 4- (.wwwl.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html)
- 5- <http://www.alolabor.org.narablabor/> images
- 6-<http://www.ile.org>
- 7-<https://jilrc.com/archives/16238>