

الحقوق والحريات الأساسية في العمل في ضوء مبادئ ميثاق الأمم المتحدة العالمي لقطاع الأعمال (UNGC) لعام ٢٠٠٠ "التجربة التشريعية لدول مجلس التعاون الخليجي"

الدكتور/ محمد عرفان الخطيب
أستاذ مشارك في قسم القانون
كلية أحمد بن محمد العسكرية - قطر
كلية الحقوق - جامعة دمشق - سوريا

ملخص:

مخطئ من يعتقد أن المبادرات الوطنية للدول، هي وحدها العنصر الفاعل في الارتقاء بحقوق الإنسان عامة والحقوق في العمل خاصة. فالحضور الدولي في هذا المجال بارز جداً ويزداد يوماً بعد يوم، حيث تراجعت خصوصية التشريع الوطني الاجتماعي لصالح عموميته، وانتقل العامل الفرد من مفهوم العامل المواطن إلى مفهوم المواطن العامل وصولاً لمفهوم الإنسان العامل.

فبدءاً من معاهدة فرساي لعام ١٩١٩، ووصولاً إلى المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، "الحماية والاحترام والإنصاف"، الصادر عن مجلس حقوق الإنسان لعام ٢٠١١، تعددت المبادرات الدولية التي تتناول حقوق الإنسان عامة والحقوق في العمل خاصة، إلا أن أكثرها التصاقاً بالعمل إنما تمثل بمبادرة الميثاق العالمي لقطاع الأعمال (UNGC) لعام ٢٠٠٠، الذي سعت المنظمة الأممية من خلاله لإعادة التأكيد على ضرورة احترام آدمية وحقوق الإنسان في بيئة العمل، ببعديها الإنساني والمهني بما يتوافق مع مجموعة من المعايير الدولية بذات الصلة، سواء منها المتصلة بالشريعة الدولية لحقوق الإنسان، أو بإعلان المبادئ والحقوق الأساسي في العمل لعام ١٩٩٨. وما تزال الآمال كبيرة على تعميم وتفعيل هذه المبادئ في دول عديدة ومن ضمنها دول مجلس التعاون الخليجي ذات الخصوصية الديمغرافية والتشغيلية، مما جعل من قضية احترام الحقوق والحريات الأساسية في العمل لديها قضية ذات أهمية خاصة.

هذه الخصوصية سعي البحث إلى الخوض فيها لفهم واقع هذه الحقوق والحريات في هذه الدول من جهة، ومدى تناغمها مع الاشتراطات الدولية ذات الصلة بمبادئ الميثاق العالمي لقطاع العمال لعام ٢٠٠٠، سواء منها المرتبطة بالعامل الإنسان، بوصفه فرداً في الإنسانية جمعاء، أو تلك المرتبطة بالإنسان العامل، بوصفه فرد في المنشأة أو المؤسسة، للوقوف بشكل أكثر عمقاً على مواقف هذه الدول والاعتبارات القانونية والاقتصادية والاجتماعية التي أملت عليها توجهاتها.

مقدمة:

مخطئاً من يعتقد أنَّ المبادرات الوطنية للدول، هي وحدها العنصر الفاعل في الارتقاء بحقوق الإنسان عامةً والحقوق في العمل خاصةً. فالحضور الدولي في هذا المجال بارزٌ جداً ويزداد يوماً بعد يوم؛ حيث انتقل تبني هذه الحقوق من الإطار الوطني الضيق إلى الإطار الدولي الرحب، وأضحى الدفاع عنها أولوية للعديد من الهيئات الدولية العامة والخاصة. كما أن مضمون هذا الخطاب لم يعد مقتصرًا على الدول، وإنما شمل شركاءها في التنمية سواء من القطاع العام أو الخاص أو الأهلي، متجاوزاً إطار الدولة الوطنية إلى إطار الشراكة الدولية، وأضحى لهذا الخطاب ارتدادات تجاوزت حدود التحفيز والتشجيع لتصل إلى حدود الرقابة والمحاسبة^(١) هذه التحولات منحت الخطاب الاجتماعي ذا الدلالة الوطنية بعداً دولياً، فارتقت بحقوق العمال من إطارها الفردي الوطني إلى إطارها الجماعي الدولي، معززة من مفهوم الخصوصية في الحماية الاجتماعية. فالمتابع لحركة التشريع الاجتماعي، يدرك اليوم، وأكثر من أي وقت مضى، تراجع خصوصية التشريع الوطني الاجتماعي لصالح عمومية التشريع الدولي الاجتماعي. كما يلاحظ تقهقر المفهوم التقليدي للعامل المستند إلى الاعتبار الوطني، على حساب نظيره المستند إلى الاعتبار المهني وصولاً إلى الاعتبار الإنساني^(٢).

(١) على المستوى العام يمكن أن نشير لهيئة الأمم المتحدة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع لها ومجلس حقوق الإنسان. أما على المستوى الخاص فتبرز منظمة العمل الدولية ومؤسسة الميثاق العالمي لقطاع الأعمال. لمزيد من التفاصيل راجع، المسؤولية الاجتماعية للشركات في ضوء مبادئ الميثاق العالمي لقطاع الأعمال لعام (٢٠٠٠)، "دراسة قانونية مقارنة، مثال دولة قطر". بحث ممول من قبل الصندوق القطري لرعاية البحث العلمي. Project ID: UREP 12 - 089 -5- 022. إعداد مجموعة من الباحثين الجامعيين، ٢٠١٣. ص. ١٦ وما بعد. يمكن الرجوع للبحث عن طريق الموقع الرسمي للصندوق القطري لرعاية البحث العلمي <http://www.qnrf.org/ar-qa/> محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن "الحماية القانونية" بحث علمي منشور في مجلة جامعة دمشق للعلوم الاجتماعية الاقتصادية والقانونية، المجلد رقم (٢٥) العدد الثاني ٢٠٠٩، ص. ٢٣٩-٣٤٩.

(٢) المسؤولية الاجتماعية للشركات في ضوء مبادئ الميثاق العالمي لقطاع الأعمال لعام (٢٠٠٠)، "دراسة قانونية مقارنة، مثال دولة قطر". المرجع السابق، ص. ٢٠ وما بعد. محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن (المفهوم)، بحث قانوني منشور في مجلة جامعة دمشق للعلوم الاجتماعية الاقتصادية والقانونية، جامعة دمشق، المجلد رقم (٢٤) العدد الثاني، ٢٠٠٨، ص. ٥٧-٩٢، تحديداً ص ٨٩.

واليوم تتعدد المبادرات الدولية التي تتناول حقوق الإنسان عامة وحقوقه في العمل خاصة، بدءاً من معاهدة فرساي لعام ١٩١٩، وصولاً إلى المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، "الحماية والاحترام والإنصاف"، الصادر عن مجلس حقوق الإنسان لعام ٢٠١١، مروراً بإعلان فيلادلفيا لعام ١٩٤٤ المتعلق بتعزيز العدالة الاجتماعية الصادر عن منظمة العمل الدولية، وصكوك هيئة الأمم المتحدة ذات الصلة بالشرعة الدولية لحقوق الإنسان^(٣)، ومن ثم بإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسيات والسياسية الاجتماعية لعام ١٩٧٧ الصادر عن منظمة العمل الدولية، وإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام ١٩٩٨ الصادر عن المنظمة ذاتها، ومن ثم مبادرة الميثاق العالمي لقطاع الأعمال (UNGC) الصادر عن المنظمة الأممية لعام ٢٠٠٠^(٤).

ولعل هذه الأخيرة تُعدُّ من أهم المبادرات الأممية التي تسعى لاحترام آدمية وحقوق الإنسان في بيئة العمل، كونها أقرت الحماية القانونية للعامل ببعديها الإنساني

(٣) تتضمن هذه الشرعة موثيق دولية ثلاثة رئيسة هي: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨، والعهد الدولي المتعلق بالحقوق المدنية والسياسية لعام ١٩٦٦، ونظيره المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لذات العام.

UN General Assembly, Universal Declaration of Human Rights, 10 December 1948, 217 A (III). UN General Assembly, International Covenant on Civil and Political Rights, 16 December 1966, United Nations, Treaty Series, vol. 999, p. 171. UN General Assembly, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 16 December 1966, United Nations, Treaty Series, vol. 993, p. 3. A Guide for Business, How to Develop a Human Rights Policy, Ed, Nations High Commissioner for Human Rights, 2011. <http://www.ohchr.org>.

(٤) يجدر التنويه، إلى أنَّ الاختصار المعتمد من قبل المنظمة الأممية للتدليل على هذا الميثاق بـ: (UNGC)، يشير إلى: "ميثاق الأمم المتحدة العالمي"، غير أنَّه، ووفق الأدبيات الدولية المتعارف عليها حول هذا الميثاق، فإنَّه يقصد بهذه الدلالة في الاختصار الإشارة إلى: "مبادرة الأمم المتحدة للميثاق العالمي لقطاع الأعمال" والتي درجت الأدبيات الفقهية على اختصاره بعبارة: "الميثاق العالمي لقطاع الأعمال"، وهي العبارة المصطلحية التي تم الاعتماد عليها في تحديد عنوان البحث، كما في حثياته، للتدليل على هذه المبادرة الأممية، مما اقتضى التنويه. راجع،

Rapports du Secréter-General: A/60/125, 21 ET A/62/233, 23. Secretary-General proposes global compact on human rights, labor, environment, in address to World Economic Forum in Davos. Following is the address of Secretary-General Kofi Annan to the World Economic Forum in Davos, Switzerland, on 31 January 1999. <http://www.unglobalcompact.org>. <http://www.un.org/News/Press/docs/1999/19990201.sgs6881.html>.

والمهني، داعيةً لاحترام مجموعة من الحقوق الرئيسية في مجال العمل، ومرتبّةً بالتزامات أدبية ومعنوية في مجالات أربع تناولت حقوق الإنسان، والحقوق في العمل، والبيئة، ومحاربة الفساد. مؤكّدةً على ضرورة احترام آدمية الإنسان في المجتمع والعمل، من حيث واجب قطاع الأعمال بدعم واحترام وحماية قواعد القانون الدولي المتصلة بحقوق الإنسان، والسهر لئلاّ يقوم أي من الأشخاص المنتمين له في التورط بأفعال تفضي إلى انتهاك هذه الحقوق. كما اعتراف واحترام هذا القطاع للحرية النقابية والحق بالمفاوضات الجماعية، كما القضاء على مختلف أشكال العمل الجبري وأعمال السخرة، والقضاء على عمل الأطفال، والقضاء على التمييز في مجال المهن والأعمال. إضافةً لاحترام آدمية الإنسان في بيئة نظيفة مستدامة، من حيث اتخاذ هذا القطاع لكافة الإجراءات الكفيلة بحماية البيئة من الانبعاثات الضارة الناجمة عن صناعاتها ودعم كافة الجهود المبذولة استجابةً للتغير المناخي، واتخاذ إجراءات وقائية لمواجهة تحديات البيئة، وتطوير التقنيات المستعملة في صناعاتها واعتماد تكنولوجيا نظيفة وصديقة للبيئة، وأخيراً، احترام آدمية الإنسان في محيط مجتمعي يتسم بالشفافية والنزاهة المالية والمصرفية، من حيث محاربة هذا القطاع لكافة أشكال الفساد لديه بما فيها الابتزاز والرشوة^(٥).

(٥) وفق النص الحرفي لبند الميثاق العالمي، فقد أُطّرت هذه الالتزامات الأربعة حول احترام حقوق الإنسان والحقوق في العمل، إضافةً لاحترام البيئة ومحاربة الفساد في عشرة بنود اعتبرت بمثابة المبادئ الرئيسية للميثاق العالمي وهي على التوالي: ١. دعم واحترام وحماية قواعد القانون الدولي المتصلة بحقوق الإنسان في إطار ممارسته ونشاطاته. ٢. السهر لئلاّ يقوم أي من الأشخاص المنتمين إليه في التورط بأفعال تفضي إلى انتهاك هذه الحقوق. ٣. الاعتراف واحترام الحرية النقابية والحق بالمفاوضات الجماعية. ٤. القضاء على مختلف أشكال العمل الجبري وأعمال السخرة. ٥. القضاء على عمل الأطفال. ٦. القضاء على التمييز في مجال المهن والأعمال. ٧. اتخاذ كافة الإجراءات الكفيلة بحماية البيئة من الانبعاثات الضارة الناجمة عن صناعاتها ودعم كافة الجهود المبذولة استجابةً للتغير المناخي. ٨. اتخاذ إجراءات وقائية لمواجهة تحديات البيئة. ٩. تطوير التقنيات المستعملة في صناعاتها واعتماد تكنولوجيا نظيفة وصديقة للبيئة. ١٠. محاربة كافة أشكال الفساد في مؤسساتها بما فيها الابتزاز والرشوة. ويجدر التنويه إلى أنّ الصيغة الرئيسية للميثاق العالمي لعام ٢٠٠٠ أقرت إلزام الشركات بثلاثة مجالات من الحقوق هي على التوالي: أولاً، احترام آدمية الإنسان في المجتمع، "المبدأ الأول والثاني". وفي العمل ثانياً، "المبدأ الثالث إلى السادس"، وثالثاً، احترام البيئة التي تعمل فيها المنشأة، "من المبدأ السابع إلى التاسع". في حين أنّ البند "العاشر" المتعلق بمحاربة الفساد بمختلف أشكاله وصوره، فقد تمت إضافته وتبنيه في العام ٢٠٠٤. راجع،

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>. Secretary-General Proposes Global Compact on Human Rights, Labor, Environment, in address to World Economic Forum in Davos. op, cit.

واليوم تُعَدُّ دول مجلس التعاون الخليجي^(٦) مدعوة أكثر من أي وقت مضى لتفعيل هذه المبادئ لديها لاسيما في الجانب المتصل بالحقوق والحريات الأساسية في العمل، نظراً لِمَا تتميز به هذه الدول، من خصوصية ديمغرافية في ضوء قاعدتها السكانية المتواضعة وطموحاتها الاقتصادية المتنامية، ومن خصوصية تشغيلية بسبب طبيعة العمالة المستقدمة للعمل في هذه الدول؛ مما يجعل من قضية احترام الحقوق والحريات الأساسية في العمل في هذه الدول قضية ذات أهمية خاصة.

أولاً - إشكالية البحث

الخصوصية التي يتسم بها سوق العمل في هذه الدول تبرز بوضوح الإشكالية التي يثيرها البحث كونه يسعى لتلمس واقع الحقوق والحريات الأساسية لليد العاملة في هذه الدول. بهدف فهم واقع هذه الحقوق والحريات ومدى تناغمها مع الاشتراطات الدولية في هذا المجال؛ لاسيما في إطار مبادئ الميثاق العالمي لقطاع الأعمال (UNGC) لعام ٢٠٠٠؛ ذلك أنّ العبرة ليست في توافر النص التشريعي من عدمه، رغم أهميته، وإنما في توافر الإرادة الصادقة والإمكانات اللازمة لترجمة هذا النص على أرض الواقع. كذلك تبرز إشكالية البحث في محاولة فهم مواقف هذه الدول والاعتبارات القانونية والاقتصادية والاجتماعية التي أملت عليها هذه الخصوصية، لتبيان موقفها والجهود التي تبذلها في سبيل التوفيق بين اعتباراتها الوطنية في التشغيل والاشتراطات الدولية.

ثانياً - أهمية البحث

إشكالية البحث تبرز بوضوح أهميته، كونه يُقدم لدراسة قانونية تحليلية لواقع الحقوق والحريات الأساسية في العمل لهذه الفئة من العمال، إنْ على المستوى الوطني لهذه الدول أو على المستوى البيئي المقارن فيما بينها، ساعياً لوضع المشرعين الخليجين أمام واقع تجربتهم التشريعية ببعديها السلبي والإيجابي، ومقارناً إياها بواحدةٍ من أهم المبادرات الأممية ذات العلاقة، ونعني بذلك، الميثاق العالمي لقطاع

(٦) يقصد بدول مجلس التعاون الخليجي في معرض هذا البحث الدول الخليجية الستة التي وافقت على البيان الختامي لاجتماع الرياض بتاريخ ٠٤/٠٢/١٩٨٠ بإنشاء مجلس للتعاون، ونعني بها كل من المملكة العربية السعودية، ودولة الإمارات العربية المتحدة، ومملكة البحرين، ودولة قطر، وسلطنة عُمان، إضافة إلى دولة الكويت، وعليه سيكون مستبعداً من نطاق الدراسة، الدولتان المرشحتان للعضوية في المجلس ونعني بهما كل من المملكة الأردنية الهاشمية، والمملكة المغربية، وسيشار لمجموعة الدول الست المنوه عنها أعلاه في معرض البحث بمصطلح: "دول المجلس".

الأعمال (UNGC) لعام ٢٠٠٠، بما يُمكن من الارتقاء بهذه التجربة الخليجية. ذلك أنّ هذه المبادرة الأممية أضحت اليوم، وفي الكثير من المحافل الدولية، هي المعبر عن الرؤية الأممية لمجموعة الحقوق والحريات الأساسية للعمال الواجب على الشركات احترامها^(٧)، والأكثر تقبلاً على المستوى الأممي، إن بالنسبة للمنظمة الأممية^(٨) أو لمنظمة العمل الدولية^(٩)، حيث أحالت هذه المبادرة في بنودها الست المتعلقة بهذه الحقوق والحريات إلى أهم المواثيق والعهد الدولية المعنية بحقوق الانسان، كما بحقوق العمال.

ثالثاً - هدف البحث

عديدة هي الأهداف التي يسعى البحث لتحقيقها؛ لاسيما في إطار الجانب القانوني التأسيلي المقارن للبحث الذي يسعى لدراسة واقع الحقوق والحريات الأساسية في العمل في بيئة العمل الخليجية في ضوء مبادئ الميثاق العالمي لقطاع الأعمال (UNGC) لعام ٢٠٠٠، سواءً منها المرتبطة بالعامل الإنسان، أو الإنسان العامل، ومدى توافرها، إنّ على المستوى الوطني أو على المستوى البيئي المقارن مع المعايير والاشتراطات الدولية. كما يهدف البحث لمنح رجال القانون والفقهاء العرب، كما الخليجيين فكرة تحليلية نقدية لواقع التجربة التشريعية الخليجية في ضوء التجارب القانونية المقارنة بهدف تبيان مكامن النقص والخلل في البنين التشريعي الخليجي، بغية استشراف الحلول القانونية الناجمة للكثير من الثغرات التشريعية والمشاكل القانونية المتعلقة بواقع هذه الحقوق والحريات، أملاً في منحها المزيد من الاهتمام، بما يفضي إلى تعزيزها وتطويره الارتقاء بها.

رابعاً - موضوع البحث والمنهجية

يتناول موضوع البحث استعراض واقع الحقوق والحريات الأساسية في العمل في تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي في ضوء مبادئ الميثاق العالمي لقطاع

(٧) For more details see, T. Lambooy, Legal Aspects of Corporate Social Responsibility. Utrecht Journal of International and European Law 1, 30. (78), 2014. H. Ascensio, le Pacte Mondial et l'apparition d'une responsabilité internationale des entreprises. Article cité dans: L-B De Chazournes et E. Mazuyer, Le Pacte Mondial des Nations Unies 10 ans après. Ed. Bruylant, 2011. Pp. 167-184.

(٨) الرجاء مراجعة الهوامش (١٦ - ١٩) من البحث.

(٩) الرجاء مراجعة الهامش رقم (٦٦) من البحث.

الأعمال (UNGC) لعام ٢٠٠٠، سواءً منها المرتبطة بالعامل الإنسان، بوصفه فرداً في هذه الإنسانية، له مجموعة من الحقوق والحريات المرتبطة بكيونته الإنسانية، أو تلك المرتبطة بالإنسان العامل، بوصفه فرداً في العمل^(١٠)، له مجموعة من الحقوق والحريات المرتبطة بكيونته المهنية، وذلك وفق المبادئ الست الأولى من الميثاق العالمي لقطاع الأعمال (UNGC) لعام ٢٠٠٠ التي ستعتبر الإطار المرجعي الدولي لدراسة هذه الحقوق في هذا البحث. كما سيركز البحث على الجانب المتعلق بقضايا الحريات والعمل في هذا الميثاق، دون القضايا الأخرى ذات الصلة بالجانب البيئي أو بمكافحة الفساد منه؛ وذلك في إطار دراسة قانونية قائمة على تحليل ونقد الواقع التشريعي المرتبط بهذه الحقوق والحريات في هذه الدول، وليس تناول الحالات التطبيقية للشركات العاملة فيها حيال هذه الحقوق والحريات.

في ضوء ذلك، سيسعى البحث لربط التحليل التأسيلي لواقع هذه الحقوق والحريات بالمنهج المقارن للواقع التشريعي في دول المجلس على وقع المبادئ الست الأولى من الميثاق العالمي لقطاع الأعمال (UNGC) لعام ٢٠٠٠ التي تناولت هذه الحقوق والحريات؛ ذلك أنّ البعد التأسيلي يساعد على إدراك وفهم واقع هذه الحقوق والحريات إنّ على المستوى التشريعي أو على المستوى التطبيقي، ومدى توافق النص التشريعي مع الواقع العملي. أمّا البعد المقارن فيساعد في عرض الأحكام التشريعية النازمة لهذه الحقوق والحريات في إطار مقارن، مع التركيز على التجربة الدولية التي تتميز في هذا المجال بالغنى التشريعي والفقهية؛ مما يقدم نموذجاً متكاملًا يمكن الاستلham منه في صوغ النصوص التشريعية الخاصة بهذه الحقوق والحريات في هذه الدول^(١١).

(١٠) محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن (المفهوم)، سبقت الإشارة ص. ٨٩. المسؤولية الاجتماعية للشركات في ضوء مبادئ الميثاق العالمي لقطاع الأعمال لعام (٢٠٠٠)، "دراسة قانونية مقارنة، مثال دولة قطر". المرجع السابق، ص. ٢٠-٢٢.

(١١) هذا الثراء التشريعي والفقهية قابله، للأسف، افتقار في التشريعات الخليجية عموماً، مما كان له الأثر في منهجية البحث، الأمر الذي دفعنا إلى تناول هذه الدراسة معتمدين على التجربة الدولية، مشيرين، ما أمكن ذلك، إلى التجربة الخليجية. كما أنّ نقص المراجع القانونية والفقهية العربية حول البحث، أملت علينا ضرورة الاعتماد على المراجع الغربية الإنكليزية والفرنسية، إضافةً للعديد من الدراسات القانونية والفقهية المنشورة في العديد من المواقع البحثية الإلكترونية الغربية. إلّا أنّ هذا الأمر وفقاً لرأينا الشخصي، لا يطعن في جودة البحث وأصالته، فبقدر ما هو نقطة تسجل عليه، بقدر ما هو نقطة تسجل له، كونه يبرز أهميته وأصالته.

استناداً لما سبق، سنعرض لهذه الحقوق والحريات وفق المنهجية المعتمدة لها في البنود الست الأولى للميثاق العالمي لقطاع الأعمال^(١٢)، بحيث نعرض في المبحث الأول لواقع هذه الحقوق والحريات المرتبطة بالعامل الإنسان في كينونته الإنسانية، مستعرضين في المطلب الأول لهذه الحقوق التي تتناول الحق باحترام الذات الإنسانية، إضافة لاحترام الحقوق المدنية والسياسة والحقوق الاقتصادية والاجتماعية، لنتناول في المطلب الثاني البحث في الطبيعة القانونية للالتزام المفروض على قطاع الأعمال في هذا المجال^(١٣). أما في المبحث الثاني فنعرض لهذه الحقوق والحريات لجهة ارتباطها بالإنسان العامل في كينونته المهنية، من حيث تناول الحق بالاعتراف بالحرية النقابية واحترام الحق بالمفاوضات الجماعية في المطلب الأول، والقضاء على العمل الجبري في المطلب الثاني، ومن ثم الحد من عمل الأطفال والقضاء على أسوأ أشكال عمالة الأطفال في المطلب الثالث، وأخيراً، القضاء على التمييز في مجال الاستخدام والمهن في المطلب الرابع^(١٤).

(١٢) يجدر التنويه بأنه قد يستشعر القارئ لدى قراءته للبحث، وكأنَّ البحث يتناول دراسة هذه الحقوق والحريات في ضوء المواثيق والاتفاقيات الدولية فقط وهو أمر فيه نظر، ذلك أنَّ البحث إضافة لعرضه لهذه الحقوق والحريات وفق ما أشارت إليها المواثيق والاتفاقيات الدولية، فإنه يقدمها وفق منهجية ورؤية الميثاق العالمي الذي انتقى من هذه المواثيق والاتفاقيات أهمها، وضمَّها في نصوص بنوده الستة موضوع البحث. حيث تقوم فكرة الميثاق العالمي على تأطير مجموعة من أهم المواثيق والاتفاقيات المرتبطة بحقوق العمال سواء داخل المنشأة أو خارجها، ووضعها في بنود اتفاقية ذات دلالة توافقية دولية، ودعوة قطاع الأعمال لاحترام هذه الحقوق والحريات، ولذلك فإن تناول هذه الحقوق والحريات بالتحليل والتدقيق إنما هو في ذاته تقديم وعرض لهذه المبادئ التي يقوم عليها الميثاق العالمي، كما هي عرض وتحليل للموقف الدولي من قضية احترام هذه الحقوق والحريات وفق ما ورد في المواثيق والاتفاقيات الدولية. لكن هذا العرض والتحليل، وهنا الفارق، إنما يتم وفق منهجية ورؤية الميثاق العالمي لقطاع الأعمال وليس وفق رؤية المشرع الدولي العام، "المنظمة الأممية"، أو المشرع الدولي الخاص، "منظمة العمل الدولية".

(١٣) وردت هذه الحقوق والحريات في البندين الأول والثاني من الميثاق العالمي لقطاع الأعمال اللذين قضيا بواجب هذا القطاع بأن يعمل على: "دعم واحترام وحماية قواعد القانون الدولي المتصلة بحقوق الإنسان في إطار ممارسته ونشاطاته"، "البند الأول. وأن يقوم بـ: "السهر ليكلاً يقوم أي من الأشخاص المنتمين إليه في التورط بأفعال تفضي إلى انتهاك هذه الحقوق"، "البند الثاني. راجع،

Rapports du Secréter-General: A/60/125, 21 ET A/62/233, 23. op, cit. Following is the address of Secretary-General Kofi Annan to the World Economic Forum in Davos, Switzerland, on 31 January 1999, op, cit.

(١٤) وردت هذه الحقوق والحريات في البنود من الثالث وحتى السادس من بنود الميثاق العالمي، والتي قضت بأن على هذا القطاع واجب: "الاعتراف واحترام الحرية النقابية والحق =

المبحث الأول

الحقوق والحريات المرتبطة بالعامل الإنسان

يتحدد الإطار القانوني لحقوق الإنسان عامة في التشريع الدولي في إطار ما يسمى بالشرعة الدولية لحقوق الإنسان التي تتضمن في مشتملاتها مواثيق دولية ثلاثة رئيسية^(١٥) هي: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨^(١٦)، والعهد الدولي المتعلق بالحقوق المدنية والسياسية لعام ١٩٦٦^(١٧)، ونظيره المتعلق بالحقوق

= بالمفاوضات الجماعية"، البند الثالث. كما عليه العمل بهدف: "القضاء على مختلف أشكال العمل الجبري وأعمال السخرة"، البند الرابع. و"القضاء على عمل الأطفال"، البند الخامس، وأخيراً، "القضاء على التمييز في مجال المهن والأعمال"، البند السادس. راجع،
Rapports du Secréter-General: A/60/125, 21 ET A/62/233, 23. op, cit. Following is the address of Secretary-General Kofi Annan to the World Economic Forum in Davos, Switzerland, on 31 January 1999, op, cit.

(١٥) سبق هذا الإعلان ميثاق عصبة الأمم الذي أوضح الدافع الرئيس لإنشائها حيث جاء في مقدمته أن تأسيسها قد كان من أجل تعزيز التعاون الدولي وإرساء السلام والأمن الدولي والمحافظة على العدل والاحترام التام بين الناس. هذه المبادئ وغيرها تم تكريسها والتأكيد عليها مجدداً في ميثاق الأمم المتحدة الذي تم التوقيع عليه في ٢٦/٦/١٩٤٥؛ حيث تضمن الإشارة إلى حقوق الإنسان في الفقرة السابعة من الديباجة والمواد: (١-١٣-٥٥-٦٢-٦٨-٧٢)؛ حيث جاء في ديباجة هذا الميثاق: "نحن شعوب الأمم المتحدة وقد آلينا على أنفسنا: أن ننقذ الأجيال المقبلة من ويلات الحرب... وأن نؤكد من جديد إيماننا بالحقوق الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقدره وبما للرجال والنساء والأمم كبيرها وصغيرها من حقوق متساوية... وأن ندفع بالبرقي الاجتماعي قدماً، وأن نستخدم الأداة الدولية في ترقية الشؤون الاقتصادية والاجتماعية للشعوب جميعها". وقّع ميثاق الأمم المتحدة في ٢٦ حزيران ١٩٤٥ في سان فرانسيسكو وأصبح نافذاً في العام ١٩٤٥. راجع، حسين عمر، المنظمات الدولية، هيئات ووكالات منظمة الأمم المتحدة ومنظمات التنمية والتعاون الاقتصادي، دار الفكر العربي، ١٩٩٣. عبد العزيز سرحان الأمم المتحدة، دراسة نظرية عملية بمناسبة مرور ٤٠ عام على إنشائها، ١٩٨٦. المنظمات الدولية، دار النهضة، ١٩٩٠.

F. Sudre, Droit européen et international des droits de l'Homme. Ed. PUF, 2012. Pp. 15s - 54s - 189s - 719s.

UN General Assembly, Universal Declaration of Human Rights, op, cit. (١٦)
الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨، سبقت الإشارة. يضاف إلى ذلك، العديد من الاتفاقيات الإقليمية الخاصة بحقوق الإنسان من أهمها: اتفاقية المنظمة العربية لحقوق الإنسان الصادرة لعام ١٩٧٤ وإعلان المواطن في الدول والبلاد العربية لعام ١٩٧٧ والاتفاقية الإسلامية لحقوق الإنسان لعام ١٩٨١.

(١٧) العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٢٠٠ ألف (د-٢١) المؤرخ في ١٦ =

الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لذات العام^(١٨)، وتعتبر هذه الشرعة المعبر عن الموقف الأممي لمضمون الحقوق والحريات التي يجب أن يتمتع بها كل إنسان في البشرية، بوصفها من الحقوق الأساسية الواجبة له، كما المتوجب على مختلف الشرائع الوطنية احترامها ومراعاتها. هذه الحقوق، تم إعادة التأكيد عليها في البندين الأول والثاني من الميثاق العالمي لقطاع الأعمال (UNGC) لعام ٢٠٠٠ الذي تجاوز بخطابه الحكومات إلى الشركات، طالباً منها احترام هذه الحقوق في مواجهة العاملين لديها.

المطلب الأول عرض الحقوق

تتعدد الحقوق والحريات التي نادى بها الشرعة الدولية لحقوق الإنسان، وإن كان يمكن حصرها في محاور ثلاث: الأول يتعلق باحترام الكرامة والذات الإنسانية، في حين أن الثاني يتصل بالحقوق المدنية والسياسية، أما الثالث، فيتناول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

أولاً - احترام الذات الإنسانية

ثمة توافق بين المواثيق الدولية الثلاث على ضرورة احترام الذات البشرية ببعدها الإنساني الدولي^(١٩). لاسيما في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أكد

= كانون الأول ١٩٦٦، وقد بدء نفاذه في ٢٣ آذار ١٩٧٦، ويتألف العهد من (٣٥) مادة وستة أجزاء. يضاف له بروتوكولان اختياريان. الأول، يتعلق بكيفية استلام ونظر الرسائل المقدمة من الأفراد الذين يدعون أنهم ضحايا انتهاكات لأي حق من الحقوق المقررة في العهد، والثاني، يتعلق بإلغاء عقوبة الإعدام.

UN General Assembly, International Covenant on Civil and Political Rights, op, cit.

(١٨) العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٢٠٠ ألف (د-٢١) المؤرخ في ١٦ كانون الأول ١٩٦٦، وقد دخل حيز التنفيذ في ٣ كانون الثاني ١٩٧٦، ويتألف العهد من (٣١) مادة وخمسة أجزاء. يضاف له البروتوكول الاختياري المتعلق بكيفية استلام ونظر الرسائل المقدمة من الأفراد الذين يدعون أنهم ضحايا انتهاكات لأي حق من الحقوق المقررة في العهد.

UN General Assembly, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, op, cit.

(١٩) "يولد جميع الناس أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق، وهم قد وهبوا العقل والوجدان وعليهم أن يعاملوا بعضهم البعض بروح الإخاء"، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨. سبقت الإشارة، المادة (١).

على الاعتراف بالكرامة المتأصلة في جميع أعضاء الأسرة البشرية وبحقوقهم المتساوية الثابتة التي هي أساس الحرية والعدل والسلام في العالم، وبأنّ تناسي هذه الحقوق وازدراءها قد أفضيا إلى أعمال همجية آذت الضمير الإنساني^(٢٠). هذه المسلمات، أعيد التأكيد عليها في ديباجة كل من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ونظيره المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية، بالإشارة لِمَا لجميع أعضاء الأسرة البشرية من كرامة أصيلة فيهم، ومن حقوق متساوية وثابتة تعتبر أساس الحرية والعدل والسلام في العالم^(٢١).

وغير خافٍ أنّ إقرار مفهوم المساواة في الحقوق وعدم التمييز إنما يشكل الضامن الأكبر لاحترام الذات الإنسانية، كونه يعتبر المرتكز الرئيس لقدرة الأفراد على التمتع المنصف والعاقل بهذه الحقوق بعيداً عن أي اعتبارات تمييزية. المبدأ الذي أكدت عليه المواثيق الدولية الثلاثة في أكثر من موضع؛ حيث شدد إعلان حقوق الإنسان على أنّ لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة فيه دونما تمييز من أي نوع ولا سيما التمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي سياسياً وغير سياسي أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو المولد أو أي وضع آخر^(٢٢). التوجه ذاته أكدته نصوص العهدين، مؤكدة وجوب احترام مجموع الدول الأطراف المنضمة إليهما للحقوق والحريات المعترف بها فيهما، إضافة

(٢٠) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨، سبقت الإشارة، الديباجة.

(٢١) "إنّ الدول الأطراف في هذا العهد، إذ ترى أنّ الإقرار بما لجميع أعضاء الأسرة البشرية من كرامة أصيلة فيهم، ومن حقوق متساوية وثابتة، يشكل وفقاً للمبادئ المعلنة في ميثاق الأمم المتحدة، أساس الحرية والعدل والسلام في العالم، وإنّ تقر بأنّ هذه الحقوق تنبثق من كرامة الإنسان الأصيلة فيه، وإنّ تدرك أنّ السبيل الوحيد لتحقيق المثل الأعلى المتمثل، وفقاً للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، في أنّ يكون البشر أحراراً ومتحررين من الخوف والفاقة، هو سبيل تهيئة الظروف الضرورية لتمكين كل إنسان من التمتع بحقوقه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكذلك بحقوقه المدنية والسياسية". العهد الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية، الديباجة. سبقت الإشارة. راجع كذلك ديباجة العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية. ذات المعنى، سبقت الإشارة. راجع، محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن "الحماية القانونية" سبقت الإشارة. ص. ٣٣٩-٣٨٩، لا سيما ص. ٣٤٢.

(٢٢) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨، سبقت الإشارة، المادة (٢).

لكفالتها لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها والداخلين في ولايتها، دون أي تمييز يستند إلى الجنس أو البعد الإثني أو الديني أو اللغوي^(٢٣).

هذا الموقف لم تكن دول المجلس^(٢٤) بعيدة عنه؛ حيث أكدت على مفهوم المساواة ومنع التمييز في المعاملة، وإن كانت قد وسمت هذه القضية بطابعها الخاص. فمنها من اشترط توافقها مع الشرع الحنيف ومقتضيات الشريعة الإسلامية، كالمملكة العربية السعودية الذي أكد نظامها الأساسي للحكم بأن الحكم فيها يقوم على أساس العدل والشورى والمساواة وفق الشريعة الإسلامية^(٢٥). في حين أن دولاً أخرى كانت أكثر وضوحاً، في حصر هذه الخصوصية بين مواطنيها، كما فعل المشرع الإماراتي الذي أكد في دستوره بأن المساواة والعدالة الاجتماعية وتوفير الأمن والطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع المواطنين من دعائم المجتمع، كما أن التعاضد والتراحم صلة وثقى بينهم، وبأن: "جميع الأفراد لدى القانون سواء، ولا تمييز بين مواطني الاتحاد بسبب الأصل أو الموطن أو العقيدة الدينية أو المركز الاجتماعي"^(٢٦)، وتبعه في ذلك

(٢٣) العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، سبقت الإشارة، المواد (٢-٣-٢٦)، العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية، سبقت الإشارة، المواد (٢-٣-٢٧). راجع، محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن "الحماية القانونية". سبقت الإشارة، ص. ٣٥٢.

(٢٤) في معرض هذا البحث تم تحليل دستور دولة قطر الصادر بتاريخ ٠٨/٠٦/٢٠٠٤، الباب الثالث، الحقوق والواجبات العامة، المواد (٣٤ - ٥٨). دستور المملكة العربية السعودية المسمى النظام الأساسي للحكم الصادر بتاريخ ٠٣/٠١/١٩٩٢، الباب الخامس، الحقوق والواجبات، المواد (٢٣ - ٤٣). دستور دولة الإمارات العربية المتحدة الصادر بتاريخ ١٨/٧/١٩٧١، الباب الثالث، الحريات والحقوق والواجبات العامة، المواد (٢٥ - ٤٤). دستور مملكة البحرين الصادر بتاريخ ١٤/٠٢/٢٠٠٢، الباب الثالث، الحقوق والواجبات العامة (١٧ - ٣١). دستور دولة الكويت الصادر بتاريخ ١١/١١/١٩٦٢، المقومات الأساسية للمجتمع الكويتي (٧ - ٢٦)، الباب الثالث، الحقوق والواجبات العامة، المواد (٢٧ - ٤٩). دستور سلطنة عُمان المسمى بالنظام الأساسي للسلطنة الصادر بتاريخ ٠٦/١١/١٩٩٦. الباب الثاني، المبادئ الموجهة لسياسة الدولة، (١٠ - ١٤)، الباب الثالث، الحقوق والواجبات العامة، المواد (١٥ - ٤٠).

(٢٥) النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية، المادة (٨).

(٢٦) دستور دولة الإمارات العربية المتحدة، المادتان (١٤-٢٥). يجدر التنويه بأن النص الدستوري الإماراتي لم يشير إلى معيار الجنس بوصفه أحد المعايير التمييزية المحظورة، مما قد يساء فهمه بالقول بأن المشرع الإماراتي يقر به بكونه أمراً مشروعاً لديه، مما يجعل من موقفه موضع نظر قانوني، سواء وفق أحكام الشريعة الإسلامية الغراء أو اشتراطات معايير العمل الدولية ذات العلاقة. لذلك نعتقد أن المشرع الإماراتي مدعو إلى التدخل الفعلي لتعديل النص الدستوري وإزالة اللبس الوارد فيه.

الدستور البحريني، وإن كان قد وسع من مروحة هذه المعايير التمييزية لتشمل الجنس والأصل واللغة والدين والعقيدة^(٢٧). ليضيف المشرع العُماني لجملة ما سبق اللون والمذهب كما الموطن والمركز الاجتماعي^(٢٨). في حين أن المشرع الكويتي، وبخلاف نظرائه الخليجين السابقين منح هذا الحق بعداً إنسانياً، فبعد تأكيده بأن: "العدل والحرية والمساواة دعائم المجتمع، والتعاون والتراحم صلة وثقى بين المواطنين"، أشار بأنَّ الناس سواسية في الكرامة الإنسانية، وهم متساوون لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة، حاداً من المعايير التمييزية بأربع حالات هي الجنس والأصل واللغة والدين^(٢٩). الموقف ذاته، يقترب منه المشرع القطري، وإن كان النص الدستوري لديه قد قصر هذه المعايير التمييزية على ثلاثة فقط وهي العنصر والجنس والدين^(٣٠).

ولعله من غير الخافي الصفة الاختلافية كما الانتقائية لهذه المعايير التمييزية، إنَّ على المستوى البيني بين دول المجلس ذاتها؛ حيث ضيق البعض من نطاق هذه المعايير في حين وسع البعض من هذا النطاق، في الوقت ذاته الذي قصر البعض هذه المعايير على مواطنيه، بخلاف البعض الآخر الذي منحها بعداً إنسانياً، أو على المستوى الدولي المقارن؛ ذلك أنَّ مختلف هذه المعايير لم تتبنَّ الحد الأدنى من المعايير التمييزية التي أقرها المشرع الدولي؛ لاسيما تلك التي وردت في المادة الثانية من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨، ومن بينها الرأي السياسي وغير السياسي أو الأصل الوطني والمنشأ الاجتماعي أو الثروة أو المولد.

ثانياً - الحقوق المدنية والسياسية

أكدت المواثيق الدولية الثلاثة؛ لاسيما الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية على أهمية هذه الحقوق؛ لاسيما المرتبطة منها بالحق في الحياة والحرية والأمان^(٣١)، والتحرر من الاسترقاق والاستعباد، والتحرر من المعاملة اللاإنسانية أو الحاطة من الكرامة، وحرية التنقل والإقامة وحق

(٢٧) دستور مملكة البحرين، المادة (١٨).

(٢٨) النظام الأساسي للحكم في سلطنة عُمان، المادتان (١٢-١٧).

(٢٩) دستور دولة الكويت، المادتان (٧-٢٩). في معنى مقارب، دستور مملكة البحرين، المادتان

(٤-١٨). دستور دولة قطر، المواد (١٨-١٩-٢٠-٣٤-٣٥). النظام الأساسي لسلطنة عُمان،

المواد (٩-١٢-١٧).

(٣٠) دستور دولة قطر، المادة (٩).

(٣١) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨، سبقت الإشارة، المادة (٣).

للجوء وحق التمتع بجنسية ما، والحق في حرية الفكر والوجدان والدين وحرية الرأي والتعبير، والحق في الاشتراك في الاجتماعات والجمعيات السلمية، والحق في المشاركة في إدارة الشؤون العامة لبلده وفي تَقْلُدُّ الوظائف العامة في بلده بالتساوي مع الآخرين^(٣٣)، وفي إطار هذه الحقوق يمكن أن نشير إلى فئتين رئيسيين من الحقوق ترتبطان بموضوع البحث، هما الحق في حرية التفكير والتعبير، إضافة إلى الحق بحرية العقيدة والعبادة؛ حيث تتفق مختلف الدساتير في دول المجلس على أهمية احترام هاتين المجموعتين من الحقوق ضمن الضوابط القانونية الواجبة الاتباع لديها.

١ - احترام الحق في حرية الفكر والتعبير

أكد الدستور الإماراتي بأنَّ حرية الرأي والتعبير عنه بالقول والكتابة، وسائر وسائل التعبير مكفولة في حدود القانون^(٣٣). الموقف ذاته ذهب إليه المشرع العُماني الذي قضى بأنَّ حرية الرأي والتعبير عنه بالقول والكتابة وسائر وسائل التعبير مكفولة في حدود القانون^(٣٤). عين التوجه توسع فيه كل من المشرعين البحريني والقطري، بإضافة حرية البحث العلمي لهذه الحريات؛ حيث أكد الدستور البحريني بأنَّ حرية الرأي والبحث العلمي مكفولة، ولكل إنسان حق التعبير عن رأيه ونشره بالقول أو الكتابة أو غيرهما، وذلك وفقاً للشروط والأوضاع التي يبينها القانون، مع عدم المساس بأسس العقيدة الإسلامية ووحدة الشعب، وبما لا يثير الفرقة أو الطائفية^(٣٥). في حين قضى المشرع القطري بأنَّ حرية الرأي والبحث العلمي مكفولة، وفقاً للشروط والأحوال التي يحددها القانون^(٣٦). في حين لم يشر النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية لهذه الحقوق بشكل واضح، وإن كان قد اشترط التزام مختلف وسائل التعبير بالكلمة الطيبة واحترام القوانين والأنظمة المعمول بها في الدولة^(٣٧).

(٣٢) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨، سبقت الإشارة، الديباجة، المواد (١: ٦-٧-١٢-١٨-١٩). العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، سبقت الإشارة، المواد (٦-٧-١٢-١٤-١٥-١٩).

(٣٣) دستور دولة الإمارات العربية المتحدة، المادة (٣٠).

(٣٤) النظام الأساسي للحكم في سلطنة عُمان، المادة (٢٩).

(٣٥) دستور مملكة البحرين، المادة (٢٣).

(٣٦) دستور دولة قطر، المادة (٤٧).

(٣٧) النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية، المادة (٣٩).

٢ - الحق بحرية العقيدة والعبادة

أكد الدستور الإماراتي على أن حرية القيام بشعائر الدين طبقاً للعادات المرعية مصونة، شريطة ألا يخل ذلك بالنظام العام أو ينافي الآداب العامة^(٣٨). موقف يتوافق معه الدستوران القطري والعماني اللذان أكداً بأن حرية العبادة مكفولة للجميع، وفقاً للقانون ومقتضيات حماية النظام العام والآداب العامة^(٣٩). كما أن حرية القيام بالشعائر الدينية طبقاً للعادات المرعية مصونة على ألا يخل ذلك بالنظام العام أو ينافي الآداب^(٤٠). في حين أن النص الأوسع ورد في مضمون الدستور البحريني الذي قضى بأن حرية الضمير مطلقة، وتكفل الدولة حرمة نُور العبادة، وحرية القيام بشعائر الأديان والموكب والاجتماعات الدينية طبقاً للعادات المرعية في البلد^(٤١). الموقف عينه أخذ به المشرع الكويتي الذي بيّن بأن حرية الاعتقاد مطلقة، وتحمي الدولة حرية القيام بشعائر الأديان طبقاً للعادات المرعية على ألا يخل ذلك بالنظام العام أو ينافي الآداب^(٤٢).

من خلال استعراض مختلف هذه النصوص الدستورية لدول المجلس يمكن القول، بأن الحماية القانونية المتعلقة بحرية الفكر والتعبير كما حرية المعتقد والديانة، ارتبطت بكيونة الإنسان ما لم تتعارض مع مصالح الدولة والأخلاق والآداب العامة؛ حيث احترمت غالبيتها الحريات الدينية بما فيها ممارسة الشعائر الدينية، وأنشأت، باستثناء المملكة العربية السعودية أماكن عبادة خاصة لهم^(٤٣).

(٣٨) دستور دولة الإمارات العربية المتحدة، المادة (٣٢).

(٣٩) دستور دولة قطر، المادة (٥٠).

(٤٠) النظام الأساسي للحكم في سلطنة عُمان، المادة (٢٨).

(٤١) دستور مملكة البحرين، المادة (٢٢).

(٤٢) دستور دولة الكويت، المادة (٣٥).

(٤٣) افتتحت أولى الكنائس في منطقة الخليج، في إمارة دبي بدولة الإمارات العربية في العام ٢٠٠٥، وتبعها مختلف دول المجلس باستثناء المملكة العربية السعودية، وقد كان آخرها دولة قطر في العام ٢٠٠٩؛ حيث تؤكد الإحصائيات وجود أعداد كبيرة من مختلف الديانات؛ لا سيما المسيحية بمختلف طوائفها من أرثوذكس وبروتستانت وكاثوليك وإنجيليون وأقباط وأرمن، أغلبهم وافدون لا سيما من الهند والفلبين، كما لبنان وسوريا ومصر، إضافة إلى العديد من الدول الأوروبية، وتضم المملكة العربية السعودية أعلى نسبة منهم بنحو يقدر بمليون ونصف مسيحي. تليها دولة الإمارات العربية المتحدة بنحو (٥٠٠) ألفاً، تليها دولة الكويت بنحو (٤٠٠) ألفاً، بينما يقدر عددهم في دولة قطر بنحو (١٠٠) ألفاً، في حين يعيش في مملكة البحرين حوالي (٧٠) ألفاً، وفي سلطنة عُمان فقط نحو (٦٥) ألفاً. جريدة "القبس" الكويتية، تاريخ ٢٠٠٩/٠٧/١٠.

<http://www.alqabas.com.kw/node/629224> | <http://majdmaroun.blogspot.com>.

ثالثاً - الحقوق الاقتصادية والاجتماعية

اتفقت المواثيق الدولية الثلاثة على ضرورة احترام هذه الحقوق؛ لاسيما الحق بالعمل بشروط عادلة ومرضية تكفل المساواة دون أي تمييز بما يكفل الحياة اللائقة، كما الحق في الضمان الاجتماعي، إضافة للحق في تكوين النقابات والانضمام إليها^(٤٤)، وكلها حقوق لم تكن تشريعات دول المجلس بعيدة عن تنظيمها والوقوف عندها.

١ - الحق في العمل

أشار الدستور الكويتي إلى أنَّ العمل واجب على كل مواطن، وتقوم الدولة على توفيره للمواطنين وعلى عدالة شروطه، وبأنَّ لكل كويتي الحق في العمل وفي اختيار نوعه، ولا يجوز أن يفرض عمل إجباري على أحد إلا في الأحوال التي يعينها القانون، لضرورة قومية وبمقابل عادل^(٤٥). في الإطار ذاته بيّن دستور مملكة البحرين بأنَّ العمل واجب وحق لكل مواطن، ولا يجوز فرض عمل إجباري على أحد إلا في الأحوال التي يعينها القانون، لجهة وجود ضرورة قومية أو تنفيذاً لحكم قضائي^(٤٦)، وإذا كانت عبارة الحكم القضائي يمكن تبين مدلولها بوضوح، فإنَّ مفهوم الضرورة القومية أمرٌ كان يجدر بكلا المشرعين تبين حقيقة مفهومه، لما فيه من رحابة غير محمودة. من جانبه أكد دستور دولة الإمارات العربية المتحدة بأنَّ كل مواطن حر في اختيار عمله أو مهنته أو حرفته في حدود القانون، ولا يجوز فرض عمل إجباري على أحد إلا في الأحوال الاستثنائية التي ينص عليها القانون وبشرط التعويض عنه^(٤٧). في حين بيّن النظام الأساسي لسلطنة عُمان بأنَّ لكل مواطن الحق في ممارسة العمل الذي يختاره

(٤٤) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨، سبقت الإشارة، المواد (٢٣ - ٢٥ - ٢٨). العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية، سبقت الإشارة، المواد: (٢-٣-٦-٧-٨-٩). العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، سبقت الإشارة، المادة (٢٢).

(٤٥) دستور دولة الكويت، المادّتان (٤١-٤٢).

(٤٦) دستور مملكة البحرين، المادة (١٣).

(٤٧) دستور دولة الإمارات العربية المتحدة، المادّتان (٣٤-٣٥)، والحقيقة أنَّ العبارة الأخيرة المقررة بمنح العامل الذي وقع ضحية للعمل الجبري "تعويضاً" تطرح تساؤلاً مشروعاً حول عدالة النص القانوني. لاسيما لجهة الفارق بين التعويض والأجر، ففي حين أنَّ الاتفاقية الدولية قضت بمنح العامل ضحية العمل الجبري أجراً عن العمل الذي قام به، قضى المشرع الإماراتي بمنحه تعويضاً عنه، وليس لكونه ضحية عمل جبري، والفرق بين الأمرين بيّن، ناهيك عن أنَّ التعويض عن العمل قد يكون في بعض الأحيان أقل من الأجر المحدد للعمل، ونعتقد أنه كان حرياً بالمشرع الإماراتي، تقييد هذا التعويض بما لا يقل عن قيمة الأجر المقابل للعمل.

لنفسه في حدود القانون، ولا يجوز فرض أي عمل إجباري على أحد إلا بنص ولأداء خدمة عامة وبمقابل أجر عادل^(٤٨). بالنسبة لدستور دولة قطر، فقد أتت نصوصه خالية من الإشارة إلى هذه الفرضية، وإن كان عالجها في قوانينه الداخلية، كما سنرى لاحقاً. موقف يقترب فيه المشرع السعودي من نظيره القطري الذي أحال تطبيق هذه الأحكام للشريعة الإسلامية والقوانين الداخلية^(٤٩).

٢ - الحق في الضمان الاجتماعي

ربط المشرعون الخليجيون هذا الحق بصفة المواطنة؛ حيث أقر المشرع القطري بأنَّ الحق في الضمان الاجتماعي يقتصر على القطري الذي تقرر له معاش أو نصيب فيه^(٥٠). موقف أكده المشرعان السعودي والعُماني بالنص بأنَّ تكفل الدولة للمواطن وأسرته المعونة في حالة الطوارئ والمرض والعجز والشيخوخة وفقاً لنظام الضمان الاجتماعي^(٥١). بالنسبة للدستور البحريني، فقد كان أكثر وضوحاً في تحديد هذه المعايير التي تتناول مفهوم الضمان الاجتماعي بأنَّ تكفل الدولة تحقيق الضمان الاجتماعي اللازم للمواطنين في حالة الشيخوخة والمرض أو العجز عن العمل أو اليتيم أو الترملة أو البطالة، كما تؤمن لهم خدمات التأمين الاجتماعي والرعاية الاجتماعية، وتعمل على وقايتهم من برائن الجهل والخوف والفاقة^(٥٢). في حين أنَّ الدستورين الكويتي والإماراتي، قد أطلقا عليه تسمية التأمين الاجتماعي، وإنَّ كانا قد أعادا التركيز على ذات الحالات التأمينية التي سبقهما إليها نظرائهم الخليجيون^(٥٣).

٣ - حرية التجمع وتكوين النقابات والاتحادات

بيّن دستور دولة الإمارات العربية المتحدة بأنَّ حرية الاجتماع وتكوين الجمعيات مكفولة في حدود القانون^(٥٤). التوجه ذاته ذهب إليه دستور مملكة البحرين الذي أكد

(٤٨) النظام الأساسي للحكم في سلطنة عُمان، المادة (١٢).

(٤٩) سيتم التطرق إلى هذه الحثيات بالتفصيل في معرض القسم الثاني من البحث. مما اقتضى التنويه.

(٥٠) قانون الضمان الاجتماعي القطري رقم (٣٨) لعام ١٩٩٥، المادة (٢). قانون التقاعد والمعاشات القطري رقم (٢٤) لعام ٢٠٠٢، المادة (٢).

(٥١) النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية، المادة (٢٧). النظام الأساسي للحكم في سلطنة عُمان، المادة (١٢) الفقرة (٤).

(٥٢) دستور مملكة البحرين، المادة (٥) الفقرة (ج).

(٥٣) دستور دولة الكويت، المادة (١١). دستور دولة الإمارات العربية المتحدة، المادة (١٦).

(٥٤) دستور دولة الإمارات العربية المتحدة، المادة (٣٣).

بأنَّ حرية تكوين الجمعيات والنقابات، مكفولة وفقاً للشروط والأوضاع التي بينها القانون، وبأنَّه لا يجوز إجبار أحد على الانضمام إلى أي جمعية أو نقابة أو الاستمرار فيها^(٥٥). في حين أنَّ المشرعين الكويتي والعُماني والقطري كانوا أكثر وضوحاً في ربط ممارسة هذا الحق بالطابع الوطني؛ حيث أشاروا إلى أنَّ حرية تكوين الجمعيات والنقابات على أسس وطنية وبوسائل سلمية مكفولة وفقاً للشروط والأوضاع التي بينها القانون، ولا يجوز إجبار أحد على الانضمام إلى أي جمعية أو نقابة^(٥٦). أخيراً، لم يشر النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية إلى هذه الحرية.

بتحليل النصوص السابقة، يمكن القول إنَّ مجمل الحقوق ذات الدلالة الاقتصادية والاجتماعية في التشريعات الخليجية إنما تصب في مجملها في الإطار الوطني، من حيث حماية مواطني هذه الدول بالدرجة الأولى، وبالتالي فهي لا تأخذ منحاً شمولياً يستند لإنسانية الفرد وإنما لمواطنيته. لذلك أتت مختلف هذه الحقوق، وفي مختلف دساتير دول المجلس موسومة بصفة المواطنة بشكل واضح وصريح؛ بحيث إنَّ البعد الوطني فيها يطغى على البعد الإنساني، سواءً أكان ذلك في إطار الحقوق ذات المدلول المدني والسياسي، كما الحقوق ذات المدلول الاقتصادي والاجتماعي. لذلك، لم تزل معظم دول المجلس مترددة بالتصديق على العهود والاتفاقيات الدولية ذات الصلة بهذه الحقوق^(٥٧)؛ ذلك أنَّ العهدين الدوليين المعنيين بالحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية لعام ١٩٦٦ لم يحظيا بالاهتمام اللازم، فلم يَقم بالتصديق عليهما سوى دولتين فقط هما دولة الكويت ومملكة البحرين^(٥٨)، وإنَّ كان الموقف

(٥٥) دستور مملكة البحرين، المادة (٢٧).

(٥٦) دستور دولة الكويت، المادَّتان (٤٣-٤٤). في ذات المعنى، دستور دولة قطر، المادَّتان (٤٤-٤٥). النظام الأساسي لسلطنة عُمان، المادَّتان (٣٢-٣٣).

(٥٧) نخص بالذكر العهدين الدوليين المتعلقين بالحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية لعام ١٩٦٦. علماً بأنَّ الوثيقة الثالثة المتعلقة بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨ لا تحتاج إلى أي تصديق أو انضمام بل تعتبر الدول منضوية تحت مبادئها بمجرد انضمامها لمنظمة الأمم المتحدة.

(٥٨) انضمت دولة الكويت إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ونظيره المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بتاريخ ٢١/٥/١٩٩٦. في حين صادقت مملكة البحرين على الأول بتاريخ ٢٠/٩/٢٠٠٦، وانضمت إلى الثاني بتاريخ ٢٧/٩/٢٠٠٧. علماً بأنَّ مملكة البحرين لم تقدم أي من التقارير حول المتابعة التنفيذية لأي من العهدين حتى حينه، مما يتعذر معه تحليل الأثر القانوني المترتب على التصديق على تشريعاتها الوطنية. أما بالنسبة لدولة الكويت فقد قدمت تقريرين حول الواقع التنفيذي للعهد الدولي المتعلق بالحقوق المدنية والسياسية، الأول في عام ١٩٩٧ والثاني في عام ٢٠٠٩. في حين =

الإماراتي لا يخلو من تساؤل كبير؛ لاسيما عندما قيد الدستور الإماراتي بصريح النص الدستوري المشرع العمالي لديه بواجب وضع التشريعات التي تصون حقوق العمال وأصحاب العمل وفقاً لمستويات العمل الدولية^(٥٩).

واقع، لا تختلف فيه دول المجلس عن الكثير من دول الهجرة بما فيها الدول المتقدمة. فجميع هذه الدول تسعى لحماية حقوق وحرّيات مواطنيها بالدرجة

= أنّها لم تقدم سوى تقرير واحد حول الواقع التنفيذي للعهد الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية في العام ٢٠٠٢. كذلك الحال بالنسبة للبروتوكولات الثلاث المتعلقة بهذين العهدين؛ لاسيما المتعلقة بحق الأفراد في الدول المنضمة لهذين العهدين بتقديم الشكاوى مباشرة للجنيتين المحدثتين بموجب نصوصهما في حال حصول انتهاك لأي من الحقوق الواردة فيه. فلم تقم حتى حينه أي دولة خليجية بالتصديق على أي منهما. بالرجوع إلى نصوص التقريرين نجد أنّ الحكومة الكويتية أكدت وفي أكثر من موضع على احترامها لبند ونصوص هذ العهد والعمل على مواءمة التشريعات الوطنية بما ينسجم ونصوصه. بالرغم من ذلك، يلاحظ التأكيد المستمر على ضرورة تكييف مختلف الحقوق الواردة في العهد، بما يتوافق مع نصوص الدستور والقانون الكويتي، وكأنّ المشرع الكويتي إنما أراد أنّ تتوافق نصوص هذا العهد مع نصوصه الوطنية وليس العكس. الأمر الذي ينقل هذه الحقوق من مضمونها الدولي الإنساني إلى مضمونها الوطني السيادي، وهو أمر فيه نظر. علماً بأنّ هذه الخصوصية الفكرية لا تقتصر على المشرع الكويتي؛ وإنما يمكن تعميمها على مختلف التشريعات الخليجية ذات العلاقة حول التقارير المقدمة من الحكومة الكويتية عن العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، راجع، بدرية عبد الله العوضي، دول مجلس التعاون الخليجي ومستويات العمل الدولية، عدد خاص، سلسلة عالم المعرفة، منشورات المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، العدد رقم (٨٥) لعام ١٩٨٥، ص. ٤٢. والتقارير المتعلقة بدولة الكويت،

(CCPR /C/SR. 2840 |5 November 2012) (CCPR /C/SR. 2842 |19 October 2012) (CCPR /C/KWT/CO/2/Add.1|7 May 2012) (CCPR /C/KWT/CO/2 |18 November 2011) (CCPR/C/KWT/2| October 2010) (CCPR/C/KWT/2 | 2009) (E/1990/5/Add.57 | 2002) (CCPR/C/120/Add.1 | 1997).

حول التقارير المقدمة من الحكومة الكويتية حول العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، راجع،

(E/C.12/KWT/2 | December 2012).

<http://tb.ohchr.org/default.aspx?country=kw>.<http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrc/hrcs103.htm>

(٥٩) "يقدر المجتمع العمل كركن أساسي من أركان تقدمه ويعمل على توفيره للمواطنين وتأهيلهم له ويهيئ الظروف الملائمة لذلك بما يضعه من تشريعات تصون حقوق العمال ومصالح أرباب العمل على ضوء التشريعات العمالية العالمية المتطورة". دستور دولة الإمارات العربية المتحدة، المادة (٢٠).

الأولى^(٦٠). غير أنه ولما كانت هذه الدول تعتمد في نهجتها التنموية على العمالة الأجنبية بشكل كبير، تغدو المشكلة أكثر بروزاً، ولعل هذا ما دفع هذه الدول إلى التلطيف بشكل كبير من القيود المفروضة في بيئة العمل والتي يمكن الحديث عنها في محور الورقة الثاني. إضافة إلى إحداث مؤسسات وطنية، لضمان حماية هذه الفئات، ورفع الحيف الواقع عليها قدر المستطاع، وإن كان أغلبها يتسم بالطابع الحكومي، والقليل منها بالطابع الأهلي.

المطلب الثاني الطبيعة القانونية للالتزام

مجمّل هذه الاشتراطات الدولية في مراعاة حقوق الإنسان تم التأكيد والتشديد عليها في المبدأين الأول والثاني من الميثاق العالمي لقطاع الأعمال، لجهة التزام هذا القطاع بدعم واحترام وحماية قواعد القانون الدولي المتصلة بحقوق الإنسان، والسهر لعدم قيام أي من الأشخاص المنتمين له بأفعال تفضي إلى انتهاك هذه الحقوق.

١ - دعم واحترام وحماية قواعد القانون الدولي المتصلة بحقوق الإنسان
يمثل هذا الشق الجانب الإيجابي في الالتزام لجهة القيام بعمل مفاده احترام هذه الحقوق والحريات، بالعمل على دعم واحترام وحماية قواعد القانون الدولي المتصلة بحقوق الإنسان ضمن بيئة العمل، وبما لا يتعارض مع مصالح العمل، ودون أن يساء أو يتعسف باستعمال هذه الحقوق من قبل العامل أو المنشأة، وبالتالي تأمين ممارسة هذه الحقوق المدنية والسياسية كما الاقتصادية والاجتماعية من قبل العامل، دون أن تكون بأي حال وسيلة للضغط عليه أو أن تتخذ ذريعة للتمييز بينه وبين أقرانه في مجال التشغيل والعمل.

٢ - السهر لعدم قيام أي من الأشخاص المنتمين له بأفعال تفضي إلى انتهاك هذه الحقوق

بخلاف الفرضية السابقة، يمثل هذا الشق الجانب السلبي في الالتزام لجهة الامتناع عن القيام بأي عمل ينطوي على الاعتداء أو الانتقاص من هذه الحقوق

(٦٠) لعل هذه الفلسفة التشريعية لدى المشرع الخليجي، هي التي دفعت به إلى استبعاد مفهوم التمييز القائم على أساس الجنسية من قائمة المعايير التمييزية المحظورة، حتى بالنسبة للدول التي أدخلت ضمن نصوصها القانونية مبدأ عدم التمييز، وهو ما سنحاول بحثه في الفقرة المخصصة لهذه النقطة في البحث، راجع الفقرة: (ثانياً - مبررات الموقف) من القسم الثاني من البحث.

والحريات، وذلك بالسهرة لئلا يقوم أي من الأشخاص المنتمين للمنشأة أو القائمين عليها في التورط بأفعال تفضي لانتهاك هذه الحقوق أو عرقلة ممارستها. سواء أتم ذلك بشكل مباشر من خلال الانخراط في هكذا انتهاكات، أو غير مباشر عن طريق السكوت أو التستر على مثل هذه الانتهاكات التي قد تقع من قبل الغير المتعاملين مع هذا القطاع؛ حيث يجب اتخاذ المواقف القانونية اللازمة لمحاسبة ومعاقبة منتهكي هذه الحقوق والحريات، وغني عن البيان أن هذين الالتزامين هما التزامان متكاملان مترابطان، يشكلان وحدة متكاملة لا يمكن أن يتحقق أحدهما دون الآخر.

ومما لا شك فيه أن مختلف الشركات العاملة في دول المجلس، سواء منها الوطنية أو الدولية، إنما تعمل إما وفق التشريعات والقوانين المعمول بها في هذه الدول أو وفق اتفاقيات ببنية تنظم واقع العمل فيها^(٦١)، ومن المحتم على هذه الشركات أن تعمل وفق مبدأ سيادة وشرعية الدولة؛ مما يجعلها في توافق تام مع شرعة هذه الدول. غير أنه وبالنظر إلى عالمية حقوق الإنسان، فقد يكون الأمر مختلفاً بالنسبة للشركات متعددة الجنسيات التي تعمل في دول متعددة، كالشركات النفطية التي لا تخلو دولة خليجية منها؛ مما يجعل من هذه الشركات تعيش حالة، إن لم نقل حالات من الازدواجية القانونية. ففي حين أنها قد تكون في دولها تحترم هذه الحقوق، كون قانونها يلزمها بها، ربما نجدتها تغض الطرف عنها في دول أخرى، كون قانون هذه الدول لا يلزمها بها، وتكون هذه الشركات في جميع الحالات في وضع قانوني مستقر وفي تصالح تام مع المبادئ الوطنية التي تعمل في نطاقها، فإنها وبالضرورة، ونظراً للبعد الدولي لهذه الحقوق لن تكون كذلك، كونها يجب أن تتعامل مع حقوق الإنسان على نحو شامل وبطريقة منصفة ومتكافئة وعلى قدم المساواة وبنفس القدر من التركيز^(٦٢). لا لشيء، إلا لعالمية هذه الحقوق ومدلولها الإنساني. فحقوق الإنسان

(٦١) سواء أكان ذلك في ضوء أحكام قانون العمل النافذ لديها أم في ضوء قواعد اتفاقية معمول بها مع هذه الشركات. فالقطاع النفطي في بعض هذه الدول كما العاملون فيه، لا يخضعون لأحكام قانون العمل، وإنما لقوانين خاصة بهم. راجع قانون العمل القطري، رقم (١٤) لعام ٢٠٠٤، المادة (٣). لمزيد من الاطلاع على الموقف الخاص للمشروع القطري، راجع المسؤولية الاجتماعية للشركات في ضوء مبادئ الميثاق العالمي لقطاع الأعمال لعام (٢٠٠٠)، "دراسة قانونية مقارنة، مثال دولة قطر". المرجع السابق، ص. ٢٢، ص ٢٤.

(٦٢) "جميع حقوق الإنسان عالمية وغير قابلة للتجزئة ومتشابكة، ويجب على المجتمع الدولي أن يعامل حقوق الإنسان على نحو شامل وبطريقة منصفة ومتكافئة وعلى قدم المساواة وبنفس القدر من التركيز". برنامج عمل فيينا الصادر عن المؤتمر العالمي الثاني لحقوق الإنسان في فيينا ١٩٩٣.

حقوق واجبة الوفاء والإعمال لكل إنسان لكونه إنساناً، يستحق بصفته هذه الاحترام والحماية والتكريم، ولعل هذه الأمور هي ما يدفعنا لحث باقي دول المجلس على التصديق على العهدين الدوليين المتصلين بالحقوق المدنية والسياسية من جهة والحقوق الاقتصادية والاجتماعية من جهة أخرى؛ لاسيما وأن هذه الدول وفي أكثر من مناسبة أكدت حرصها على هذه الحقوق والحريات، الأمر الذي تؤكد العديد من الممارسات الفاعلة التي تقوم بها في داخلها، التي توجب على الشركات العاملة لديها بضرورة احترامها. لاسيما وأن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية قد منح الحق للبلدان النامية في أن تقرر إلى أي مدى ستضمن الحقوق الاقتصادية المعترف بها في هذا العهد لغير المواطنين^(٦٣)، بالرغم من أملنا بأن يبقى استخدام هذا النص في حدوده الدنيا من هذه الدول.

(٦٣) العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية، سبقت الإشارة، المادة (٢).

المبحث الثاني

الحقوق والحريات المرتبطة بالإنسان العامل

وفق مبادئ الميثاق العالمي لقطاع الأعمال (UNGC) تتناول هذه الحقوق مجالات أربعة هي: الاعتراف واحترام حرية الاجتماع والحق بالمفاوضات الجماعية، يليها القضاء على مختلف أشكال العمل الجبري وأعمال السخرة، ومن ثم القضاء على عمل الأطفال، وأخيراً القضاء على التمييز في مجال المهن والأعمال^(٦٤). هذه المبادئ تمثل الحد الأدنى من الحقوق التي يتوجب أن يتمتع بها العامل في المنشأة^(٦٥)؛ مما يوجب عرضها تباعاً لفهم الواقع الدولي لهذه الحقوق وموقف دول المجلس منها.

(٦٤) في معرض هذا البحث تم تحليل قوانين العمل في دول المجلس التالية: قانون العمل العُماني رقم (٣٥) لعام ٢٠٠٣. القرار الوزاري العُماني المتعلق بالتنظيمات النقابية العُمانية رقم (٥٩) لعام ٢٠١٠ المعدل بموجب القرار رقم (٥٧٠) لعام ٢٠١٢. قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني رقم (٣٦) لعام ٢٠١٢. قانون النقابات العمالية البحريني رقم (٣٣) لعام ٢٠٠٢ المعدل بموجب القانون رقم (٤٩) لعام ٢٠٠٦. قانون العمل الإماراتي الاتحادي رقم (٨) لعام ١٩٨٠. قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي رقم (٦) لعام ٢٠١٠. نظام العمل السعودي، رقم (٥١) لعام ٢٠٠٥. قانون العمل القطري رقم (١٤) لعام ٢٠٠٤.

(٦٥) من غير الخافي الترابط الوثيق بين هذه المبادئ الأربعة التي تبناها الميثاق العالمي في مجال حقوق العمال، والمبادئ التي نادت بها منظمة العمل الدولية في إعلانها الشهير لعام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، من خلال اتفاقيات العمل الثماني ذات الأولوية التي أسست لهذه المعايير الأربعة من الحقوق، التي هي على التوالي: اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي رقم (٨٧) لعام ١٩٨٤، اتفاقية الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضات الجماعية رقم (٩٨) لعام ١٩٤٩. اتفاقية السخرة رقم (٢٩) لعام ١٩٣٠، اتفاقية منع السخرة رقم (١٠٥) لعام ١٩٦٧. اتفاقية تحديد الحد الأدنى لسن التشغيل رقم (١٢٨) لعام ١٩٧٣، اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال رقم (١٨٢) لعام ١٩٩٩. اتفاقية حظر التمييز في مجال الاستخدام والمهنة رقم (١١١) لعام ١٩٥٨، اتفاقية المساواة بين العمال والعمالات في الأجر رقم (١٠٠) لعام ١٩٥١. مما يبرز حجم الاهتمام لدى المنظمين بهذه المعايير الأربعة من الحقوق دون غيرها، كونها تمثل الحد الأدنى من القواعد الاجتماعية التي ينبغي على كل دولة احترامها في عملية العولمة. كما تُعدُّ هذه الحقوق من أكثر الحقوق التي حازت على قبول وتعاطف دوليين بين مختلف الدول الأعضاء في المنظمين. فكلتا المنظمتان تؤمنان بأنَّ هذه الحقوق هي بالفعل قوارب النجاة للمجتمع البشري للوصول إلى تنمية بشرية مستدامة وعولمة منصفة وعادلة. ناهيك عن أنَّ هذه الأهداف المشتركة بينهما إنما تتقاطع بشكل كبير مع أهداف الألفية لعام ٢٠٠٠، وإعلان الحريات السبع الرئيسية حول التنمية وحقوق الإنسان لذات العام. راجع، تقرير التنمية البشرية للعام ٢٠٠٣: "أهداف التنمية للألفية: تعاهد بين الأمم لإنهاء الفاقة البشرية". برنامج الأمم المتحدة الإنمائي =

المطلب الأول

الاعتراف بالحرية النقابية واحترام الحق بالمفاوضات الجماعية

يتحدد الإطار الدولي لهذا الحق في اتفاقيتي عمل دوليتين هما: اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي رقم (٨٧) لعام ١٩٤٨^(٦٦) واتفاقية الحق في

= ٢٠٠٣. تقرير التنمية البشرية المعنون: "حقوق الإنسان والتنمية البشرية"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٠. لمزيد من التفاصيل حول هذا الإعلان، يمكن مراجعة: إعلان مبادئ منظمة العمل الدولية: صك جديد من أجل تعزيز الحقوق الأساسية. مونيك كلوتيه. دليل الثقافة العمالية. الطبعة الأولى. مكتب العمل الدولي، جنيف، ٢٠٠٠. قواعد اللعبة: مقدمة موجزة لمعايير العمل الدولية. منشورات منظمة العمل الدولية، الطبعة الأولى ٢٠٠٦. المسؤولية الاجتماعية للشركات في ضوء مبادئ الميثاق العالمي لقطاع الأعمال لعام (٢٠٠٠)، "دراسة قانونية مقارنة، مثال دولة قطر". المرجع السابق، ص. ١٨.

Examen des Rapports annuels en vertu du suivi de la Déclaration de IOIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Bureau international du Travail (BIT)320ème session, Genève, 13-27 mars 2014. Application of International Labour Standards 2014 (I). Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. In 31 December 2013. Report III (Part 1A). General Report and observations concerning particular countries. ILOC. 103rd Session BIT2014. Application des normes internationales du travail, 2014 (II). Document information sur les ratifications et les activités normatives. Au 31 décembre 2013. Informations et Rapports sur l'application des conventions et recommandations Rapport III (Partie 2). Conférence internationale du Travail (CIT), 103ème session, 2014. Rapport VI, Principes et droits fondamentaux au travail: Traduire l'engagement en action, CIT, 101ème session, 2012, 1ère E. 2012. ILC.101/VI. BIT. Les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail, BIT, 2ème E.2003.H. Kellerson, "La Déclaration de 1998 de IOIT sur les principes et droits fondamentaux: un défi pour l'avenir", Revue internationale du Travail (Revu. IT), V. 137, n° 2, 1998, Pp. 243-248. Valticos, Nicolas. 1998: "Normes internationales du travail et droits de l'homme. Où en est-on à l'approche de l'an 2000?" Revu. IT, V. 137, n° 2, Pp. 151-164. "Cinquante années d'activité normative de l'Organisation internationale du Travail", Revu. IT, V. 135, n° 3-4, 1996, Pp. 431-454. Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: Technical cooperation priorities and action plans regarding the elimination of discrimination in employment and occupation. International Labour Office. GB300-TC-4-2007-09-0149-1. November 2007. E. Lee, Mondialisation et normes du travail: un tour d'horizon, Revu. IT, vol. 136, n° 2, 1997, Pp. 187-204.

= (٦٦) اتفاقية العمل الدولية رقم (٨٧) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي تاريخ ٩

التنظيم النقابي وفي المفاوضات الجماعية رقم (٩٨) لعام ١٩٤٩^(٦٧)؛ حيث تشكل الاتفاقيتان المفهوم المتكامل لاحترام هذا الحق^(٦٨)؛ حيث تؤكد الأولى على حق العمال وأصحاب العمل بتكوين المنظمات التي تستهدف تعزيز مصالحهم والدفاع عنها، كما تؤكد على التزام الدول الموقعة على الاتفاقية بالامتناع عن التدخل في شؤون هذه المنظمات بقصد التأثير عليها أو التقييد من نشاطاتها وأعمالها^(٦٩). في حين تشدد الثانية على ضرورة توفير حماية كافية للعمال من أية أعمال تمييزية تمارس بحقهم أو تعطل من حريتهم النقابية، لاسيما في حال تعليق الموافقة على تشغيلهم بشرط

= تموز ١٩٤٨. يضاف إليها اتفاقية العمل الدولية رقم (١٥١) الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي في الخدمة العامة، تاريخ ٢٧ حزيران ١٩٧٨.

Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n? 87), Pp. 11-17. Les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail, op, cit. H. Dunning, Les origines de la convention (n? 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, Revu. IT, vol. 137, n? 2, 1998, Pp. 165-186.

(٦٧) اتفاقية العمل الدولية رقم (٩٨) الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضات الجماعية، تاريخ الأول من تموز ١٩٤٩. يضاف لها اتفاقية العمل الدولية رقم (١٥٤) المتعلقة بتشجيع المفاوضات الجماعية تاريخ ١٩/٦/١٩٨١.

Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n? 98), Pp.18-24. Les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail, op, cit. B. Gernigon, A. Odero, et H. Guido, La négociation collective: normes de l'OIT et principes des organes de contrôle, Pp. 23-34.

(٦٨) G. Von Potobsky, Liberté syndicale: l'impact de la convention n? 87 et l'action de l'OIT, Revu. IT, vol. 137, Numéro. Spéc. 2, 1998, Pp. 215-241. Droits fondamentaux au travail et normes internationales du travail. Rapport d'OIT. BIT. 1ère éd. 2004. Concernant la liberté syndicale et négociation collective, B. Gernigon, A. Odero et H. Guido, Pp. 5-21 et Pp. 23-34.

(٦٩) أكدت الاتفاقية بأن هذا الحق يجب أن يمارس بحرية كاملة دون أي تمييز من أي نوع، إضافة للحق في الانضمام إلى المنظمات القائمة، وبأن هذه التنظيمات لها الحق في وضع دساتيرها وأنظمتها، وانتخاب ممثلها بحرية تامة. كما يمكن لها أن تكون اتحادات نقابية فيما بينها. اتفاقية العمل الدولية رقم (٨٧) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لعام ١٩٤٨، سبقت الإشارة، المواد: (٣ - ٥). المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: من الالتزام إلى العمل. المناقشة المتكررة بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة ومتابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. البند السادس من جدول الأعمال. الوثيقة (ILC.101/VI) مؤتمر العمل الدولي، الدورة، ١٠١. التقرير السادس مكتب العمل الدولي جنيف. ٢٠١٢. ص ١٨-٢٢.

انضمامهم أو عدم انضمامهم لتنظيم نقابي ما، أو معاقبتهم أو فصلهم أو سوء معاملتهم بسبب عضويتهم أو أنشطتهم النقابية^(٧٠).

على المستوى الخليجي، وبالرغم من تقارب بيئة العمل بين مختلف دول المجلس، فإنها تسجل تبايناً فيما بينها في قضية الحريات النقابية والمفاوضة الجماعية^(٧١)؛ لاسيما إذا ما علمنا أن دولة خليجية واحدة فقط هي الكويت، قد صادقت على الاتفاقيتين الدوليتين المعنيتين بهذا الحق^(٧٢). لفهم أفضل للموقف الخليجي، نعرض تباعاً لمواقف دول المجلس فيما يتعلق بالحريات النقابية قبل تناول مثيله المتعلق بالمفاوضة الجماعية.

أولاً - الاعتراف بالحرية النقابية

الاعتراف بهذه الحرية ينطوي على الإقرار بأمرين متكاملين، الأول يرتبط بالجانب المؤسساتي والهيكلي لممارسة هذا الحق، لجهة السماح بتأسيس التنظيمات النقابية، والثاني يتناول الجانب التطبيقي لجهة عدم تقييد حرية العمال بالقيام بالأنشطة النقابية.

١ - الجانب الشكلي

يتناول هذا الجانب، الحق في تكوين النقابات القادرة على ممارسة نشاطاتها بالحرية والمسؤولية اللازمتين للقيام بمهامها على أكمل وجه. إذ لا يكفي أن يكون هناك حق بإنشاء وإحداث هذه التنظيمات وإنما يجب أن تكون لها الاستقلالية اللازمة

(٧٠) إضافة لتوفير الحماية الكافية لمنظمات العمال وأصحاب العمل من أية تصرفات تمثل تدخلاً في شؤونها أو شؤون بعضها البعض، سواء ارتبط بتكوينها أو أسلوب عملها أو إدارتها. اتفاقية العمل الدولية رقم (٩٨) الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية لعام ١٩٤٩. سبقت الإشارة، المادتان (٢-١). المسؤولية الاجتماعية للشركات في ضوء ميثاق العالمي لقطاع الأعمال لعام (٢٠٠٠)، "دراسة قانونية مقارنة، مثال دولة قطر". المرجع السابق، ص. ٤٧.

(٧١) راجع، محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن "الحماية القانونية". سبقت الإشارة، ص. ٣٧٧.

(٧٢) صادقت دولة الكويت على اتفاقية العمل الدولية رقم (٨٧) لعام ١٩٤٨ الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي في العام ١٩٦١، في حين صادقت على اتفاقية العمل الدولية رقم (٩٨) لعام ١٩٤٩ الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية في العام ٢٠٠٧.

التي تمكنها من القيام بهذا الأمر على أفضل وتيرة؛ مما يقتضي التمييز بين مجرد الإقرار بممارسة هذا الحق وبين التمكين من ممارسته، والفرق بين الأمرين بَيِّن.

١.١ - الإقرار بالحق

تتفق التشريعات الخليجية مجتمعة، باستثناء المشرعين السعودي والإماراتي على احترام هذا الحق بالحرية النقابية، وإن كان بتفاوت نسبي. ففي مقدمة دول المجلس التي أقرت بهذا الحق، نجد كلاً من مملكة البحرين وسلطنة عُمان، اللتين أقرتا بهذا الحق بالتشكيل النقابي، وبما يتوافق إلى حد كبير مع نصوص اتفاقيات العمل المشار إليها آنفاً. لاسيما في إطار حماية العمل النقابي والممارسات المرتبطة به، واستقلالية هذا العمل والتنظيمات النقابية^(٧٣)؛ حيث أكد المشرعان على حق العمال في تشكيل التنظيمات والهيئات النقابية^(٧٤) التي يجب أن تعمل في ضوء أحكام القانون بعيدة عن أي تجاذبات ذات مدلول تجاري أو سياسي^(٧٥) بحيث يقتصر نشاطها على القيام بالأنشطة التي تتصل بالعمل النقابي^(٧٦)، فاتحين باب العضوية لهذه التنظيمات بالنسبة لكافة العمال؛ لاسيما لجهة حرية الانضمام والانسحاب منها؛ بحيث لا يجوز أن يتخذ من العمل النقابي ذريعة للتمييز في الاستخدام أو التأثير على العمال على أي وجه من الوجوه أو للضغط عليهم^(٧٧).

في المقابل نجد أن كلاً من دولتي قطر والكويت قد اعترفتا بهذا الحق^(٧٨)، وقضتا بالسماح بتشكيل هذه التنظيمات، طالما أنها تقتصر في تكوينها على العنصر الوطني فقط،

(٧٣) قانون العمل العُماني، المواد (١٠٨ - ١١٠). القرار الوزاري العُماني المتعلق بالتنظيمات النقابية العُمانية رقم (٥٩) لعام ٢٠١٠، المادَّتان (٣-٤). قانون النقابات العمالية البحريني رقم (٣٣) لعام ٢٠٠٢، المواد (٣-٤-١٤-١٧-٢١).

(٧٤) قانون النقابات العمالية البحريني رقم (٣٣) لعام ٢٠٠٢ المادة (١). قانون العمل العُماني، المادَّتان (١٠٨-١٠٩).

(٧٥) "يحظر على المنظمات النقابية العمالية: أ - القيام بأية أنشطة تخرج عن الأغراض النقابية الواردة بهذا القانون. ب - توظيف أموالها في مضاربات مالية أو عقارية أو غيرها من أنواع المضاربات.... د - ممارسة العمل السياسي". قانون النقابات العمالية البحريني رقم (٣٣) لعام ٢٠٠٢ المادة (٢٠).

(٧٦) قانون العمل العُماني، المادة (١٠٨). القرار الوزاري العُماني المتعلق بالتنظيمات النقابية العُمانية رقم (٥٩) لعام ٢٠١٠، المواد (١٧-٢٩-٤٢).

(٧٧) قانون النقابات العمالية البحريني رقم (٣٣) لعام ٢٠٠٢ المادة (٣). القرار الوزاري العُماني المتعلق بالتنظيمات النقابية العُمانية رقم (٥٩) لعام ٢٠١٠، المادة (٣).

(٧٨) قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادة (٩٨). قانون العمل القطري، المادة (١١٦).

فقصرتا العضوية في هذه التنظيمات على مواطنيهما دون غيرهم من العاملين؛ مما أفقد العمل النقابي جانباً كبيراً من بعده الحمائي، ليرتبط بمدلول المواطنة أقرب منه بمدلول العمل، وهو أمر يخرج العمل النقابي من ثوبه الاجتماعي؛ لاسيما إذا ما علمنا أنّ الغاية من هذه التنظيمات كما يشير كلا المشرعين إلى رعاية مصالح أعضائها وتحسين حالتهم المالية والاجتماعية وتمثلهم في كافة الأمور الخاصة بهم^(٧٩).

٢.١ - التمكين من الحق

بالرغم من الإقرار بالحق بالحريّة النقابية، إلا أنّ مختلف التنظيمات النقابية على مستوى دول المجلس لا تزال تعاني من العديد من أوجه القصور فيما يتعلق بالتمكين من ممارسته! فبعد أن أقر كلا المشرعين العماني والبحريني بالشخصية الاعتبارية المستقلة لهذه التنظيمات النقابية، وحققها في ممارسة نشاطاتها بحرية كاملة دون التدخل في شؤونها أو التأثير في قراراتها^(٨٠)، إلا أنّهما لم ينصا على الاستقلال المالي لهذه التنظيمات التي تتبع في رقابتها، في العديد من الأحيان لتدخل وزارة العمل التي تتولى سلطة وضع وإصدار القرارات المنظمة لتشكيل وعمل وتسجيل هذه التنظيمات، بما فيها القواعد المتعلقة بالنظام الأساسي الاسترشادي الذي يجب أن تسترشد به النقابات على اختلاف مستوياتها^(٨١)، بما يمكنها من الرقابة على هذه التنظيمات وصولاً إلى حلها؛ لاسيما في التشريع العماني^(٨٢). بينما أكد المشرع البحريني بأن حل هذه التنظيمات لا يكون إلا وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في نظامها الأساسي، أو بناءً على حكم قضائي^(٨٣). وهو الأمر الذي نثني عليه ونشجعه^(٨٤).

بالنسبة للمشرعين الكويتي والقطري، وبالرغم من اعترافهما بالشخصية

(٧٩) قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادّتان (١-٩٩). قانون العمل القطري، المادة (١١٨).

(٨٠) القرار الوزاري البحريني المتعلق بالتفرغ النقابي رقم (٩) لعام ٢٠٠٥، المادة (١).

(٨١) القرار الوزاري العماني المتعلق بالتنظيمات النقابية العمانية رقم (٥٩) لعام ٢٠١٠، المادّتان (٤٧-٤٨).

(٨٢) المرجع السابق، المادة (٥٠).

(٨٣) قانون النقابات العمالية البحريني رقم (٣٣) لعام ٢٠٠٢ المادة (١٧).

(٨٤) من أولى الملاحظات التي تتكرر على الاتفاقية، اختلاف وجهات النظر في تحديد المقصود بالسلطة الإدارية التي لا تملك حق حل هذه التنظيمات. لجهة حظر حل هذه الجمعيات بقرار إداري وفق المادة الرابعة منها؛ حيث تم التأكيد بأن من يملك هذا الحق فقط السلطات الوطنية بموجب النصوص التشريعية ليست الإدارية. اتفاقية العمل الدولية رقم (٨٧) الخاصة بالحريّة النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لعام ١٩٤٨، سبقت الإشارة، المادة (٤).

الاعتبارية لهذه التنظيمات النقابية^(٨٥)، إلا أنَّهما لم يشيرا في نص القانون إلى استقلالية هذه الشخصية مما أفقدها هذه الميزة، وجعلها أكثر تبعية للسلطة التنفيذية ممثلة بوزارة العمل. فقد أحال المشرع في كلا البلدين لوزارة العمل مهمة وضع النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بعمل هذه التنظيمات، مضيفاً على هذه النصوص الصفة الإلزامية كما هو حال المشرع القطري، بخلاف المشرع الكويتي الذي أبقى على طبيعتها الاسترشادية^(٨٦). علماً بأنَّ مجرد وضع هذه النصوص بغاية تنظيم عمل هذه التنظيمات لا يعد تدخلاً في شؤونها، إلا أنَّ ربط حصولها على الإنز بالترخيص أو الشهر بموافقة الجهة الإدارية هو ما يعتبر مخالفة صارخة لأحكام هذه الاتفاقية، والحال كذلك في مختلف دول المجلس بما فيها دولة الكويت. كذلك، وفي حين أكد المشرعان على إمكانية الحل الاختياري للجمعية العامة للنقابة^(٨٧)، فإنَّ المشرع الكويتي، لم يذهب، بذات التوجه الذي أقره المشرع القطري، من حيث منح الوزير سلطة حل التنظيم العمالي إذا خرج عن الأهداف المحددة له^(٨٨)، الأمر الذي

= Droits fondamentaux au travail et normes internationales du travail. Rapport d'OIT. op. cit. Concernant la Liberté syndicale, B. Gernigon, A. Odero et H. Guido, Pp. 5-21. Votre voix au travail: Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Rapport du Directeur général, CIT, 88ème session, 2000, Rapport I (B).

(٨٥) قانون العمل القطري، المادة (١١٧). قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادة (١٠٢).

(٨٦) "تضع التنظيمات العمالية أنظمتها الأساسية وفقاً للنماذج التي يصدر بها قرار من الوزير، التي يجب أن تتضمن على وجه الخصوص ما يلي: ١ - شروط العضوية، وحالات انتهائها. ٢ - قواعد وإجراءات الترشيح والانتخاب... ٤ - أوجه التصرف في أموالها والرقابة على التصرفات المالية والسجلات التي يجب مسكها لهذا الغرض. ٥ - قواعد وإجراءات حلها والتصرف في أموالها". قانون العمل القطري، المادة (١٢١). علماً بأنَّ النصوص التشريعية الخاصة بهذه التنظيمات لم توضع موضع التنفيذ حتى حينه، بسبب عدم صدور القرارات الوزارية ذات الشأن حتى تاريخ تقديم هذا البحث. مثال آخر على هذه التبعية، يتمثل في قدرة الاتحاد العام الممثل لهذه التنظيمات في الانضمام للمنظمات العربية والدولية العاملة في هذا المجال، ففي حين أنَّ المشرع الكويتي أكد على هذا الحق بشرط الإخطار المسبق للوزارة بتاريخ الانضمام، فإنَّ المشرع القطري لم يسمح بهذا الحق إلا بعد موافقة الوزارة. قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادة (١٠٧). قانون العمل القطري، المادة (١٢٣).

(٨٧) قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادة (١٠٨).

(٨٨) كلاً التشريعيين أكدوا على ضرورة التزام هذه التنظيمات بالقوانين والأنظمة النافذة ومقتضيات العمل النقابي، وحظر ممارسة أي نشاط يتعلق بالمسائل السياسية والدينية والمذهبية، أو تحضير أو طباعة أو توزيع منشورات تسيء إلى الدولة أو الدخول في مضاربات مالية أيضاً كان نوعها أو قبول الهبات أو التبرعات إلا بموافقة الوزارة. قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادتان (١٠٣-١٠٤). قانون العمل القطري، المادة (١١٩).

يمكن من القول بأن السلطة المختصة بالحل في هذه الفرضية تبقى للقضاء، الأمر الذي نتفق معه ونثني عليه. في حين أن موقف المشرع القطري حيال هذه المسألة لا يزال يحتاج إلى إعادة نظر. أخيراً، فإن مجموع دول المجلس تتفق فيما بينها على حظر تشكيل أكثر من تنظيم نقابي واحد ممثل للعمال؛ بحيث ترفض بالملء مبدأ تعددية العمل النقابي^(٨٩)، بالرغم من أهمية هذا الأخير وحيويته في العمل النقابي؛ لاسيما في تعزيز البعد الديمقراطي للعملية التمثيلية، التي تقضي بتحقيق الصفة التمثيلية لمختلف العمال وفق الشكل النقابي والتنظيمي الذي يرغبونه^(٩٠). هذا الموقف يحتاج إلى مزيد مراجعة من هذه الدول.

٢. الجانب التطبيقي

ينطوي هذا الجانب على مدى الهامش القانوني الفعلي المتاح لممارسة العمل النقابي بحرية في ضوء التشريعات التي أقرتها هذه الدول، إن لجهة الانضمام أو لجهة التفرغ النقابي.

٢.١ - الانضمام النقابي

هنا يجب الإشارة بموقف المشرعين البحرينيين والعُمانيين اللذين فتحا باب العضوية لهذه التنظيمات لكل عامل دون التقييد بشرط الجنسية، مكتفين بالتأكيد بأن يكون من بين العاملين الذين تسري عليهم أحكام قانون العمل^(٩١)، وإن كان المشرع العُماني، بخلاف نظيره البحريني، عاد وأكد على ضرورة توافر شرط المواطنة في العضو الراغب في الانسحاب إلى الهيئات الإدارية لهذه التنظيمات^(٩٢). بالنسبة للمشرعين الكويتي^(٩٣) والقطري، وكما سبق بيانه، فقد قصرنا العضوية في هذه

(٨٩) قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، رقم (٦) لعام ٢٠١٠، المادة (١٠٦). قانون العمل العُماني، المادة (١٠٩). قانون النقابات العمالية البحرينية رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢، المادة (٨).
(٩٠) العديد من الدول، بما فيها الخليجية، قد ترى في هذه التعددية مخالفة لطبيعة النظام الاجتماعي والاقتصادي القائم لديها. راجع،

Countries at risk, violations of Trade Union Rights. Publication of International Trade Union Confederation. 2013. (Bahrain. P. 34) | (Kuwait. P. 71) | (Qatar. P. 72). <http://www.ilo.org>.

(٩١) قانون النقابات العمالية البحرينية رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢، المادة (١٤). القرار الوزاري العُماني المتعلق بالتنظيمات النقابية العُمانية رقم (٥٩) لعام ٢٠١٠، المادة (٤).
(٩٢) القرار الوزاري العُماني المتعلق بالتنظيمات النقابية العُمانية رقم (٥٩) لعام ٢٠١٠، المادة (١١).

(٩٣) قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادة (٩٩).

التنظيمات على العنصر الوطني فقط، دون العنصر الأجنبي أو الوافد، وإن كان المشرع القطري قد أضاف إلى شرط المواطنة شرط العدد؛ حيث اشترط ألا يقل عدد هؤلاء العمال عن مائة عامل قطري^(٩٤). مع تأكيد كلا التشريعين على حظر إرغام العامل على الانضمام أو عدم الانضمام إلى أي من التنظيمات العمالية أو الامتناع عن تنفيذ أي من قراراتها^(٩٥).

والحقيقة، أنَّ عدم حصريّة العمل النقابي بصفة المواطنة وتوسعة نطاقه ليشمل المواطن والأجنبي^(٩٦)، كانت وما تزال من أكثر القضايا التي تثير حفيظة العديد من الدول، ومن بينها الخليجية التي لا تزال مترددة في التصديق على اتفاقية العمل الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، التي تعتبر أنَّ الحق أقرب في مضمونه لصفة المواطنة منه لصفة الأنسنة^(٩٧)، وهو موقفٌ تقترب منه مختلف دول المجلس وإنَّ بتباين ملحوظ فيما بينها، كما سبق بيانه.

٢.٢ - التفرغ النقابي

أقر المشرع البحريني بخلاف نظرائه الخليجيين قانون التفرغ النقابي، معتبراً مدة هذا التفرغ من ضمن خدمات العامل^(٩٨). هذه الخطوة التي لا تزال معظم دول

(٩٤) قانون العمل القطري، المواد (١١٦ - ١٢٢)، راجع المادة (١١٦). "للعمال الذين يعملون في منشأة لا يقل عدد العمال القطريين فيها عن مائة عامل الحق في تكوين لجنة من بينهم تسمى "اللجنة العمالية"، ولا يجوز تكوين أكثر من لجنة واحدة في المنشأة، وللجان العمالية...الحق في تكوين لجنة عامة من بينها تسمى "اللجنة العامة لعمال المهنة أو الصناعة"، وتكون اللجان العامة لعمال المهن والصناعات المختلفة فيما بينها اتحاداً عاماً يسمى "الاتحاد العام لعمال قطر"، وتكون العضوية في اللجنتين المشار إليهما والاتحاد العام لعمال قطر مقصورة على القطريين، ويحدد الوزير شروط وإجراءات تكوين التنظيمات العمالية المشار إليها والعضوية فيها ونظام عملها، والمهن أو الصناعات المتماثلة والمتراطة ببعضها. (٩٥) قانون العمل القطري، المادة (١٢٢). مع الإشارة بأنَّ هذا النص لم يرد في قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، وإنما في نص الدستور الكويتي، المادة (٤٣). (٩٦) اتفاقية العمل الدولية رقم (٨٧) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لعام ١٩٤٨، سبقت الإشارة، المادة (٢).

(٩٧) J. Hodges-Aeberhard, Le droit syndical selon l'article 2 de la convention n° 87. Que signifie l'expression tous les travailleurs sans distinction daucune sorte?, Revu. IT, vol. 128, n° 2, 1989, Pp. 197-216. L. Swepston, Droits de l'homme et liberté syndicale: évolution sous le contrôle de l'OIT, Revu. IT, vol. 137, n° 2, 1998 (numéro spécial), Pp. 187-214.

(٩٨) القرار الوزاري البحريني المتعلق بالتفرغ النقابي رقم (٩) لعام ٢٠٠٥، المادة (١).

المجلس الأخرى مترددة في المضي الفعلي فيها؛ ذلك أنّ المشرع الكويتي، وبالرغم من إقراره بهذا الحق، فإنّه جعله اختياريّاً لصاحب العمل^(٩٩)، في حين أنّ هذا الأمر يجب أن يكون وجوبياً. أما المشرع العُماني، فقد أوكل مهمة وضع هذه التعليمات إلى وزير العمل الذي لم يَقم للأسف بإصدارها حتى تاريخه^(١٠٠). بالنسبة للمشرع القطري، فقد أغفل هذا الموضوع، فجاءت نصوص قانون العمل خالية من أي إشارة له، كما أنّ القرارات الوزارية ذات الطابع التنفيذي والمتعلقة بالعمل النقابي لم تصدر بعد؛ مما يوجد فراغاً تشريعياً واضحاً، يوجب على المشرع القطري العمل على تلافيه.

أخيراً، تتفق التشريعات الخليجية الأربع على حظر أي معاملة تمييزية بحق العمال النقابيين أو الذين يمارسون أنشطة تتصل بالعمل النقابي. لاسيما التشريعان الكويتي والعُماني اللذان حظرا تطبيق عقوبة الفصل أو أي عقوبة أخرى بسبب ممارسة العمل النقابي على ممثلي العمال في النقابات العمالية^(١٠١). في حين أنّ المشرع البحريني اعتبر فصل العامل من عمله بسبب انتدائه النقابي أو مشاركته المشروعة في أي من الأنشطة النقابية، أو بسبب تمثيله الحالي أو السابق في تنظيم نقابي، أو سعيه لهذا التمثيل، فصلاً تعسفياً، يوجب على المحكمة الحكم بإعادته إلى عمله إذا طلب العامل ذلك، وثبت للمحكمة صدق ادعاء العامل^(١٠٢).

ثانياً - احترام الحق بالمفاوضة الجماعية

تعد المفاوضة الجماعية من أهم الوسائل ذات المدلول الجماعي التي يسعى من خلالها العمال للوصول لمطالبهم وتحسين شروط عملهم. هذه الوسيلة غالباً ما تمارس بالطريقة السلمية، وإن كان لا شيء يمنع من ممارستها بالطريقة المطالبية في إطار ما يسمى بالإضراب.

(٩٩) قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادة (١١٠).

(١٠٠) القرار الوزاري العُماني المتعلق بالتنظيمات النقابية العُمانية رقم (٥٩) لعام ٢٠١٠، المادة (٤٤).

(١٠١) قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادة (٤٦). قانون العمل العُماني، المادة (١١٠) مكرر.

(١٠٢) قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المادة (١٠٤)، وقضى بإلزام المحكمة بالحكم بإلزام صاحب العمل بدفع تعويض للعامل لا يقل عن أجر شهرين ولا يجاوز أجر ستة أشهر متى ثبت لها قيام صاحب العمل بالتمييز ضد العامل بسبب نشاطه النقابي. القرار الوزاري البحريني المتعلق بالتفرغ النقابي رقم (٩) لعام ٢٠٠٥، المادة (٤).

١ - المفاوضة الجماعية

تتفق التشريعات الخليجية الأربعة من حيث المبدأ على أهمية المفاوضة الجماعية كوسيلة من الوسائل القانونية التي يمكن للعمال ممارستها في إطار الدفاع عن حقوقهم، كما تحسّن ظروف عملهم^(١٠٣)، فإنّها تتباين فيما بينها في الهامش المتاح لممارسة هذا الحق. ففي حين أكدّ المشرع البحريني^(١٠٤) على هذا الحق بموجب نصوص القانون من حيث كونه شكلاً من أشكال الحوار والمناقشات التي تجري بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم بغرض تحسين شروط وظروف العمل^(١٠٥)، فقد أحال المشرع العُماني النص على هذا الحق للوزير المختص، ليقوم بإصدار القرار الخاص بتنظيم المفاوضة الجماعية التي تتم بهدف حسم النزاع العمالي أو تحسين شروط وظروف العمل أو رفع الكفاءة الإنتاجية^(١٠٦). التوجه ذاته تبناه المشرع القطري؛ حيث منح الحق لأصحاب العمل والعمال في التفاوض الجماعي وعقد اتفاقيات مشتركة بكل ما يتصل بالعمل، على أن يصدر الوزير قراراً بتنظيم قواعد وإجراءات التفاوض الجماعي، وكيفية تمثيل أطرافه، والقواعد التي تنظم الاتفاقيات المشتركة^(١٠٧). هذه القرارات لمّا تصدر حتى حينه! أخيراً، فيما يتعلق بالمشرع الكويتي، فلم ينص على موضوع المفاوضة الجماعية بصريح النص، وإنما أحال الأمر فيها إلى عقود العمل الجماعية التي اعتبرها وسيلة يتم من خلالها تنظيم

(١٠٣) يجدر التنويه بأنّ المشرعين الخليجيين يتفقون على بطلان كل شرط في عقود العمل الجماعية يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على تنفيذه ما لم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل. راجع، قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادة (١١٥). قانون العمل القطري، المادة (٤). قانون العمل العُماني، المادة (٣). نظام العمل في المملكة العربية السعودية، رقم (٥١) لعام ٢٠٠٥، المادة (٨). قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المادة (٤). قانون العمل الإماراتي الاتحادي، المادة (٧).

(١٠٤) قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المواد (١٣٧ - ١٤١). عقد العمل الجماعي، المواد (١٤٢ - ١٥٥). منازعات العمل الجماعية، المواد (١٥٦ - ١٦٥).

(١٠٥) قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المادة (١٣٧).

(١٠٦) قانون العمل العُماني، المادة (١٠٧). كما أكدّ القانون على أهمية الحوار الاجتماعي؛ بحيث تنشأ لجنة خاصة بين الوزارة وغرفة تجارة وصناعة عُمان والاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان يصدرها الوزير. قانون العمل العُماني، المادة (٤٦). القرار الوزاري رقم (٩٩) لعام ٢٠١٠ لتشكيل لجنة الحوار الاجتماعي المعدل بموجب القرار الوزاري رقم (٤٢١) لعام ٢٠١٢.

(١٠٧) قانون العمل القطري، المواد (١٢٤ - ١٢٧). بالأخص المادة (١٢٧).

شروط العمل وظروفه بين نقابة أو اتحاد عمال أو أكثر وبين صاحب عمل أو أكثر أو من يمثلهم من اتحادات أصحاب الأعمال^(١٠٨)، وهذا موقفٌ نعتقد أنَّ المشرع الكويتي لم يكن موفقاً فيه؛ لاسيما إذا ما علمنا الطبيعة والدور الخاص لكل منهما، فهما وإن كانا مفهومان متكاملان، إلا أنَّهما حتماً غير متطابقين^(١٠٩).

بمزيد من التدقيق في فاعلية الاتفاقيات الجماعية على أرض الواقع، يمكن الاستنتاج بأنَّهم من خصوصية احتكارية وطنية لهذه الاتفاقيات في كلا التشريعين البحريني والعماني، باعتبار أنَّ العضوية في النقابات القادرة على إبرام مثل هذه الاتفاقيات متاحة للمواطن كما للأجنبي، وإنْ بتفاوت نسبي بينهما كما سبقت الإشارة إليه. إلا أنَّ الموقف في التشريعين القطري والكويتي مختلف بعض الشيء؛ ذلك أنَّ التحضير لهذه الاتفاقيات يبقى موسوماً بالطابع الوطني في التشريع الكويتي الذي منح الحق بإجراء هذه العقود والاتفاقيات للتنظيمات النقابية دون غيرها والتي تقتصر عضويتها على المواطنين^(١١٠)، في حين أنَّ المشرع القطري منح الحق في القيام بهذه المفاوضات والاتفاقيات لِمَا يسمى بـ: "اللجان المشتركة" التي تتكون من ممثلين عن العمال وعن صاحب العمل، يمكن أن يكون من بينهم عمال غير مواطنين^(١١١)، وبالتالي يمكن أن يكون في بعض الحالات للعمال غير الوطنيين دوراً في هذه الاتفاقيات. موقف يستحق الإشادة والثناء.

(١٠٨) قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المواد (١١١ - ١٢٢). بالأخص المادة (١١١). كما اعتبر المشرع الكويتي بأنَّ هذا الاتفاق لا يعد نافذاً إلا بعد تسجيله لدى الوزارة المختصة ونشر ملخصه في الجريدة الرسمية، ويجوز للوزارة المختصة أنْ تعترض على الشروط التي تراها مخالفة للقانون، وعلى الطرفين تعديل العقد خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ استلام الاعتراض وإلا اعتبر طلب التسجيل كأنْ لم يكن. قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادة (١١٦).

(١٠٩) بعيداً عن التعريفات الفقهية المتعددة، تمثل المفاوضات الجماعية الشكل النموذجي السلمي للوصول لاتفاق عمل جماعي أو مشترك الذي يمكن الوصول إليه أيضاً بالأسلوب المطلبي، "الإضراب". بالتالي فهي مرحلة سابقة ومنفصلة عن اتفاقات العمل التي لا يمكن تصور حدوثها إلا من خلال أحد هذين الأسلوبين.

(١١٠) قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادة (١١٧).

(١١١) حيث يختار صاحب العمل ممثليه في اللجنة من بين العاملين لديه في حين أنَّ اللجنة العمالية في المنشأة، إنْ وجدت، هي من تتولى اختيار ممثلي العمال، فإذا لم توجد تولى عمال المنشأة اختيار ممثليهم عن طريق الانتخاب المباشر، على أنْ يصدر الوزير قراراً بتنظيم شروط وإجراءات هذا الانتخاب، علماً بأن هذا القرار لم يصدر حتى حينه. قانون العمل القطري، المادة (١٢٥).

٢ - الحق في الإضراب

الطبيعة الخاصة لهذا الحق القائم على الإكراه المطلبي، أملت على الكثير من المشرعين، بمن فيهم الخليجيون، وضع العديد من الضوابط التشريعية التي تنظم عملية ممارسة هذا الحق؛ حيث تراوحت المواقف بين الترحيب وصولاً إلى التجريم، وإن كان أكثرهم وضوحاً في ذلك المشرع البحريني الذي أقر بحق العمال في الإضراب للدفاع عن مصالحهم، معتبراً إياه من الوسائل المشروعة التي يمكن للعمال استخدامها للدفاع عن حقوقهم وفقاً للضوابط التي يقرها القانون^(١١٢)؛ لاسيما لجهة تشجيع الحل الودي وعدم اللجوء للإضراب إلا بعد تعذر الحل الودي^(١١٣) معتبراً إياه من الأسباب الموجبة لوقف العقد لا إنهائه^(١١٤). التوجه ذاته، سار عليه المشرع القطري الذي أقر بحق العمال في الإضراب، رابطاً إياه بتعذر الحل الودي كما بموافقة ثلاثة أرباع اللجنة العامة لعمال المهنة أو الصناعة^(١١٥)، ومن غير الخافي أن الشرط الأخير، يجعل من إمكانية ممارسة الإضراب من العمال القطريين صعبة التحقق لارتفاع معدل النصاب، ومستحيلة الحدوث لغير العمال المواطنين، نظراً لأن اللجنة مكونة حصراً من العمال القطريين^(١١٦)؛ مما يعطل فعلياً القيام بأي حركة مطلبية، ويدخلها في إطار العمل غير القانوني.

بالنسبة للمشرع العُماني، فقد أشار بنص القانون إلى مدلول الإضراب السلمي^(١١٧)، دون أن يوضح المقصود بهذا الإضراب وما هي قواعده، وفي رأينا، هذا

(١١٢) قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المادة (٨).

(١١٣) "الإضراب وسيلة مشروعة للدفاع عن حقوق العمال ومصالحهم وفقاً للضوابط التالية: أ - موافقة ثلاثة أرباع الأعضاء الذين تتألف منهم الجمعية العمومية للنقابة من خلال الاقتراع السري. ب - منح صاحب العمل مهلة لا تقل عن أسبوعين قبل الشروع في الإضراب، وإخطار الوزارة بذلك. ج - أن يكون الهدف من الإضراب تحقيق مطالب اقتصادية واجتماعية خاصة بالعمال... ز - عدم اللجوء للإضراب إلا بعد تعذر الحل الودي بين العمال وصاحب العمل...". قانون النقابات العمالية البحريني رقم (٣٣) لعام ٢٠٠٢ المادة (٢١).

(١١٤) قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المادة (٨).

(١١٥) "يجوز للعمال الإضراب عن العمل إذا تعذر الحل الودي بينهم وبين صاحب العمل وذلك وفقاً للضوابط التالية: ١- موافقة ثلاثة أرباع اللجنة العامة لعمال المهنة أو الصناعة. ٢- منح صاحب العمل مهلة لا تقل عن أسبوعين قبل الشروع في الإضراب. ٥- عدم اللجوء إلى الإضراب إلا بعد تعذر الحل بين العمال وصاحب العمل بالتوفيق أو التحكيم وفقاً لأحكام هذا القانون". قانون العمل القطري، المادة (١٢٠).

(١١٦) قانون العمل القطري، المادة (١١٦).

(١١٧) قانون العمل العُماني، المادة (١٠٧).

نقص تشريعي كان حري بالمشروع العُماني تلافيه، وهو مدعو لذلك مستقبلاً. في حين أنَّ المشروع الكويتي لم يشير إلى هذا الحق، وإنَّ كان واقع الحال في التشريع يبين أنَّ الأصل المنع في هذه الفرضية لاسيما وأنَّ المشروع الكويتي قضى وبصريح النص بحظر أي توقف عن العمل سواءً أكان كلياً أم جزئياً أثناء إجراءات المفاوضة المباشرة أو النظر في النزاع أمام لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم، علماً بأنَّ اللجوء للحل الودي لديه ليس اختيارياً بل إلزامياً على طرفي النزاع بموجب نص القانون، وفي حال فشل هذه المفاوضات يمكن لأي من طرفي المنازعة أن يتقدم للوزارة المختصة بطلب لتسوية المنازعة ودياً عن طريق لجنة التوفيق في منازعات العمل الجماعية التي يتوجب عليها في حال فشلها أن تحيل النزاع إلى هيئة التحكيم التي تصدر قرارها في النزاع بصفة إلزامية واجبة النفاذ^(١١٨).

ولا نغالي، إنَّ قلنا أنَّ المشروع الإماراتي يُعدُّ من أكثر القوانين الخليجية تشدداً حيال قضية الإضراب، فبالرغم من أنَّه لم يضع أية نصوص قانونية تتناول مفهوم المفاوضات الجماعية، فإنَّه ألزم طرفي العلاقة العمالية باللجوء إلى الحل الودي لفض نزاعات العمل الجماعية^(١١٩)، مجبراً إياهما في حال الفشل باللجوء للتوفيق والتحكيم^(١٢٠)، الواجب التنفيذ تحت طائلة المساءلة القانونية^(١٢١)؛ مما يجعل هذه القرارات واجبة النفاذ ومن غير الممكن عدم تنفيذها^(١٢٢). كل ذلك مع النص الصريح

(١١٨) قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي. على التوالي بحسب فقرات العرض: المواد (١٣٢)، (١٢٤)، (١٢٥)، (١٢٧)، (١٣٠). بل إنَّ وزارة العمل لديها السلطة القانونية على إجبار الطرفين باللجوء لتسوية النزاع ودياً أو حتى إحالة النزاع إلى لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم، وذلك في حالة الضرورة التي يعود تقديرها للسلطة التقديرية لهذه الوزارة، وحين ذلك يلزم الفرقاء المتنازعون تقديم كافة المستندات التي تطلبها الوزارة المختصة، كما يلزم حضورهم عند دعوتهم للحضور، ويزداد دور الوزارة قوةً في هذه الحالة إذا ما علمنا أنَّ الوزارة تكون منخرطة في النزاع في كافة مراحلها بما فيها مرحلة المفاوضات المباشرة من خلال ممثليها في هذا النزاع. قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادة (١٣١).

(١١٩) قانون العمل الإماراتي الاتحادي، المادة (١٥٥).

(١٢٠) القرار الوزاري الإماراتي رقم (٣٠٧) لعام ٢٠٠٣، بشأن منازعات العمل الجماعية، المادة (٢).

(١٢١) القرار الوزاري الإماراتي رقم (١١) لعام ١٩٨٢، المادة (١٢).

(١٢٢) "يعتبر متسبباً في النزاع الجماعي ومسؤولاً وفق القوانين السارية في الدولة على المستوى الاتحادي والمحلي: كل من خالف نصاً صريحاً من نصوص القانون ولوائحه التنفيذية إذا نشب النزاع بسبب تلك المخالفة. كل من أخل باتفاق ناتج عن الوساطة أو التوفيق. كل من لم يستجب لأي طلب أو أمر استدعاء صادر من مدير دائرة العمل أو لجنة التوفيق. كل من لا يلتزم بقرار لجنة التوفيق رغم موافقته على قبول قرارها كتابة. كل من لا يلتزم بقرار لجنة =

بحظر وقف العمل في المنشأة كلياً أو جزئياً^(١٢٣)، معتبراً القيام بالإضراب أو المشاركة فيه أو حتى التحريض عليه من الأفعال الموجبة لتجريم العامل وإيقافه عن العمل^(١٢٤).

بالمحصلة، وبالرجوع إلى المواقف التشريعية لمختلف دول المجلس، يمكن القول أنّ الموقف التشريعي لهذه الدول، حيال قضية الحقوق والحريات النقابية، يتوزع بين مواقف ثلاثة، تتراوح بين الإقرار بهذه الحقوق ضمن الإطار العام، كما هو الحال بالنسبة للموقف البحريني والعُماني، أو الإقرار المشروط، كما هو الحال بالنسبة للمشرعين القطري والكويتي، وصولاً إلى التجاهل التام، كما هو الحال بالنسبة للمشرعين السعودي والإماراتي، وإن كان يمكن القول أنّ أكثر المشرعين الخليجيين

= التوفيق بعد أن يصبح نهائياً حتى وإن لم يوافق على قبوله كتابة. كل من لا يلتزم بقرار لجنة التحكيم العليا. كل من يخالف الإجراءات المنصوص عليها لتنفيذ قرارات لجان التوفيق والتحكيم". القرار الوزاري الإماراتي رقم (٣٠٧) لعام ٢٠٠٣، بشأن منازعات العمل الجماعية، المادة (١٦).

(١٢٣) القرار الوزاري الإماراتي رقم (٣٠٧) لعام ٢٠٠٣، بشأن منازعات العمل الجماعية، المادة (٣-١٤). القرار الوزاري الإماراتي رقم (١١) لعام ١٩٨٢، المادة (١٧).

(١٢٤) "يجوز وقف العامل مؤقتاً عن العمل عند اتهامه بارتكاب جريمة عمدية من جرائم الاعتداء على النفس أو المال أو الجرائم الماسة بالشرف أو الأمانة أو الإضراب عن العمل، وتبدأ مدة الوقف من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطات المختصة حتى صدور قرار منها في شأنه، ولا يستحق العامل أجره عن مدة الوقف المذكورة، فإذا صدر قرار بعدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضي ببراءته وجب إعادته الى عمله كما يجب أداء أجره كاملاً عن مدة الوقف إذا كان وقفه عن العمل كيدياً من جانب صاحب العمل". قانون العمل الإماراتي الاتحادي، المادة (١١٢). لا شك أنّ النص الإماراتي بوضعه الحالي إنما يشكل أداة ضغط قانونية فاعلة لتجنب قيام العمال بمثل هذه الحركات المطلوبة، ليس فقط لجهة تصنيف هذه الأعمال بحكم الأعمال المجرمة فقط، وإنما كذلك، للرخصة الممنوحة لصاحب العمل لوقف العامل عن العمل لمجرد الاتهام وليس الإدانة، مما يجعل إمكانية التصرفات الكيدية واضحة هنا، ناهيك عن أنّ العامل طوال مدة الوقف والمحاكمة يبقى دون أجر، مما يشكل ضغطاً مالياً لا يستهان به؛ لاسيما بالنسبة للعامل الأجنبي، علماً بأنّ العامل لن يستحق أجره طوال مدة الوقف حتى لو قضت المحكمة ببراءته وإعادته للعمل، مالم يثبت هذا الأخير الطابع الكيدي لهذا الاتهام من قبل صاحب العمل، الأمر غير اليسير في الكثير من الحالات، وستغدو الأمور أكثر تعقيداً إذا ما علمنا أنّ الحكومة الاتحادية تحظر على العمال الوافدين العمل في البلاد لمدة عام واحد على الأقل في حالة قيامهم بالإضراب بصورة غير قانونية أو في حالة إثارة الإضراب. القرار الوزاري رقم (٧٠٧) لعام ٢٠٠٦ المتعلق بقوانين وقواعد التوظيف في دولة الإمارات العربية المتحدة لغير المواطن تاريخ ٦/٩/٢٠٠٦. المادة (١٣).

انفتاحاً على هذا الموضوع يسجل للمشرع البحريني مقترباً منه المشرع العُماني^(١٢٥) في العديد من الحالات. يناقضهما تشدداً في الموقف المشرع الإماراتي. كذلك فإنَّ العديد من النصوص القانونية التي تتناول هذا الحق، كثيراً ما تحتاج إلى المزيد من التفعيل؛ لاسيما بالنسبة للمشرعين القطري والكويتي^(١٢٦)؛ حيث إنَّ كلاهما قد أحال للوزير المختص واجب إصدار التشريعات المتعلقة ببعض الجوانب المتصلة بهذه الحريات، في حين أنَّ هذا الأخير لمَّا يصدر هذه التشريعات حتى حينه! وهو الأمر الذي نعتقد أنَّ على كليهما إعادة النظر فيه، كما أنَّ عليهما إعادة النظر في السياسة القانونية المتعلقة بحق الانتساب لهذه التنظيمات وعدم قصره على مواطنيهما فقط. هذا الموقف يغدو أكثر دقة بالنسبة للمشرع الكويتي؛ لاسيما إذا ما تذكرنا بأنَّ دولة الكويت سبق وأنَّ صادقت على اتفاقيتي العمل المعنية بالتنظيمات النقابية والمفاوضة الجماعية. كذلك، فإنَّه من الواجب على المشرعين الإماراتي والسعودي أنَّ يعيدا النظر في موقفهما القانوني حيال هذه المسألة، وهو ما نأمل أنَّ نجد له قبولاً في القريب العاجل؛ لاسيما مع الأخذ بعين الاعتبار حجم العمالة الأجنبية لديهما^(١٢٧).

Concerning the position of Bahrain see, C087. C098. Application of International Labour Standards 2014 (I). Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, op, cit.P. 576s. Rapports du Comité de la liberté syndicale, 371ème Rapport du Comité de la liberté syndicale. BIT.320èmesession, Genève, 13-27 mars 2014. (GB.320/INS/12). Voir, Cas. n° 2882 (Bahreïn), Rapport intérimaire, Plainte contre le gouvernement de Bahreïn présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI) et la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU). Infra, n°171-195. Pp. 48-56. Application des normes internationales du travail, 2014 (II). Document information sur les ratifications et les activités normatives. op, cit.Bahreïn, Pp. 9-10. Oman, P. 24&34.

Application des normes internationales du travail, 2014 (II). Document information sur les ratifications et les activités normatives. op, cit. Qatar, P. 9s. Kuwait, P. 24&34. Rapports du Comité de la liberté syndicale, 371ème Rapport du Comité de la liberté syndicale. op, cit.Voir, Cas n° 2988 (Qatar), Rapport où le comité demande à être tenu informé de l'évolution de la situation Plainte contre le gouvernement du Qatar présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI). Infra, n° 814-862. Pp. 238-252.

(١٢٧) تضم المملكة العربية السعودية أعلى نسبة من العمالة الوافدة بنحو يصل لتسعة ملايين عامل وفق أحدث الاستطلاعات، في حين أنَّ ما يزيد عن الثمانين بالمائة من سكان دولة الإمارات العربية المتحدة هم وافدون. راجع: إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الاجتماع السنوي لوزراء المالية ومحافظي =

كذلك، يمكن التأكيد، أنه بالرغم من الجهود التشريعية الحثيثة التي خطتها دول المجلس في سبيل توفيق قوانينها مع معايير واشتراطات العمل الدولية، فلا تزال في معظمها، باستثناء دولة الإمارات العربية المتحدة، أكثر تحفظاً في القضايا النقابية منها في المسائل المرتبطة بالمفاوضة الجماعية^(١٢٨).

المطلب الثاني القضاء على العمل الجبري

نظمت قضية العمل الجبري على المستوى الدولي في اتفاقيتي عمل دوليتين هما اتفاقية العمل الدولية رقم (٢٩) لعام ١٩٣٠ المتعلقة بالسخرة^(١٢٩)، واتفاقية العمل الدولية رقم (١٠٥) لعام ١٩٥٧ تتعلق بمنع السخرة^(١٣٠)؛ حيث أوضحت الاتفاقية رقم (٢٩) المقصود: "عمل السخرة أو العمل القسري"، من حيث كونه: "جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب، التي لا يكون هذا الشخص قد تطوع بأدائها بمحض اختياره"، كما بينت الأعمال التي لا تدخل في مفهوم العمل الجبري بالرغم من احتوائها على الإكراه، كالأعمال العسكرية، وأعمال الخدمة المجتمعية، والأعمال بموجب حكم قضائي، إضافة للأعمال التي تفرض في حالة الطوارئ والقوة القاهرة^(١٣١). في حين أكدت الاتفاقية

= البنوك المركزية، ٥ أكتوبر ٢٠١٣، الرياض، المملكة العربية السعودية. تقرير خبراء صندوق النقد الدولي، منشورات صندوق النقد الدولي. ٢٠١٤. ص. ٧.

(١٢٨) قانون العمل العُماني، المادة (١٠٧ مكرر). قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المادَّتان (١٣٧-١٤١). قانون العمل القطري، المادة (١٢٧). قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادَّتان (١١١-١٢٢).

(١٢٩) اتفاقية العمل الدولية رقم (٢٩) الخاصة بالسخرة تاريخ ٢٨ حزيران ١٩٣٠. Convention sur le travail forcé, 1930 (n? 29), Pp. 25-37. Les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail, op, cit.

(١٣٠) اتفاقية العمل الدولية رقم (١٠٥) الخاصة بمنع السخرة تاريخ ٢٥ حزيران ١٩٥٧. يجدر التنويه بأنَّ العديد من الأدبيات الفقهية في القانون الدولي درجت على استخدام عبارة: "تحریم السخرة" للدلالة عن هذه الاتفاقية. والحقيقة، أنَّنا أثرنا استخدام عبارة: "منع" بدلاً من: "تحریم" انطلاقاً من قناعتنا بأنَّ مفهوم "المنع" ذو محتوى قانوني ووضعي يتناسب مع حثيَّات وضع الاتفاقية ومضمونها، في حين أنَّ مفهوم "التحریم"، له محتوى شرعي ديني. فالقانون هو من يسمح ويمنع، في حين أنَّ الشريعة هي من تبيح وتحرّم.

Convention sur labolition du travail forcé, 1957 (n? 105), Pp. 38-44. Les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail, op, cit.

(١٣١) اتفاقية العمل الدولية رقم (٢٩) الخاصة بالسخرة لعام ١٩٣٠، سبقت الإشارة، المادة (٢).

رقم (١٠٥) على تعهد الدول الأعضاء بحظر أي شكل من أشكال عمل السخرة أو العمل القسري، وبعدم اللجوء إليه كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبياً مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم، أو كأسلوب لحشد اليد العاملة واستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية، أو كوسيلة لفرض الانضباط على العمال، أو كعقاب على المشاركة في إضرابات، أو كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو القومي أو الديني^(١٣٢)، وتتفق الاتفاقيتان على أن العمل الجبري، جريمة ذات توصيف جنائي^(١٣٣)، قائمة على إكراه الشخص عنوة دون رضاه للقيام بعمل ما؛ مما يجعله مسلوب الإرادة الحرة للقيام بالعمل من عدمه، ولا يهم بعد ذلك، نوعية وطبيعة العمل، كونه من الأعمال العادية أو الشاقة أو المجهددة وحتى الخفيفة، كما لا يهم أن يكون هذا العمل مأجوراً أو

(١٣٢) اتفاقية العمل الدولية رقم (١٠٥) الخاصة بمنع السخرة لعام ١٩٥٧، سبقت الإشارة. المادة (١). تعتبر هذه الاتفاقية مكملة للاتفاقية رقم (٢٩) لعام ١٩٣٠ بشأن تجريم أعمال السخرة، وذلك لسد الثغرات التي كانت تبرز الالتجاء لفرض أعمال السخرة أو العمل القسري في الأحوال الاستثنائية التي ورد ذكرها في الفقرة (٢) من المادة (٢) من الاتفاقية رقم ٢٩ لعام ١٩٣٠، بعدما لوحظ أن أكثر أشكال العمل الجبري شيوعاً إنما تركز على مبررات غير جنائية، وكوسيلة عقابية للمناضلين السياسيين والنقابيين. راجع، محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن "الحماية القانونية". سبقت الإشارة، ص. ٣٥٢.

Rapport pour la réunion tripartite d'experts sur le travail forcé et la traite des personnes à des fins d'exploitation au travail. Rapport pour la Réunion tripartite d'experts concernant l'éventuelle adoption d'un instrument de l'OIT destiné à compléter la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. Genève, 11-15 février 2013. Organisation internationale du Travail, (OIT) 2013. Pp. 5-6. Travail forcé: étude d'ensemble des Rapports concernant la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, CIT, 65ème session, Genève, 1979, Rapport III (4B). "Une alliance mondiale contre le travail forcé" Rapport du directeur général, Rapport global en vertu du suivi de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. CIT 93ème session, 2005 Rapport I (b) BIT. Genève, p. 6. Droits fondamentaux au travail et normes internationales du travail. Rapport de l'OIT. op. cit. Concernant l'abolition du travail forcé ou obligatoire, M. Kern et C. Sottas, Pp. 35-58. BIT: Halte au travail forcé, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Rapport du Directeur général, CIT, 89ème session, 2001. Le travail pénitentiaire, Revu. IT, vol. XXV, numéro spécial (3 et 4), mars et avril 1932, Pp. 325-348 et 526-553.

(١٣٣) الاتفاقية رقم (٢٩) الخاصة بالسخرة لعام ١٩٣٠، سبقت الإشارة، المادة (٢٥).

لاخليجياً، تعتبر قضية مكافحة العمل الجبري من أولى اهتمامات هذه الدول، نظراً لطبيعة البيئة الاجتماعية فيها؛ حيث أقرت العديد من النصوص التشريعية التي تعالج هذه الظاهرة. لفهم أفضل نعرض لخصوصية هذا المفهوم عربياً وخليجاً قبل البحث في الصور الأكثر شيوعاً له في بيئة العمل الخليجية.

أولاً - خصوصية المفهوم

بالرغم من أن معظم الدول الخليجية قد صادقت على الاتفاقيتين الدوليتين المعنيتين بالقضاء على ظاهرة العمل الجبري^(١٣٤)؛ إلا أن ذلك لم ينعكس تطبيقاً في تشريعاتها الوطنية، حيث آتت معظم قوانين العمل الخليجية خالية من النص صراحة على حظر هذه الظاهرة، باستثناء التشريع العمالي في كل من سلطنة عُمان والمملكة العربية السعودية^(١٣٥)، حيث قضى المشرع العُماني بصريح النص بحظر كل شكل من أشكال العمل الجبري أو القسري من قبل صاحب العمل. في حين أن المشرع السعودي استخدم لفظ: "السخرة" في العمل، مشدداً على ضرورة أن يتمتع صاحب العمل عن تشغيل العامل سخرة وألا يحتجز دون سند قضائي أجر العامل أو جزء منه، وأن يعامل العمال معاملة لائقة، وأن يتمتع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم أو دينهم^(١٣٦). غير أنه، وبالرغم من أهمية هذين النصين لما يشكلانه من خطوة تشريعية متقدمة مقارنة بالتشريعات الخليجية الأخرى، فإنه يؤخذ عليهما نقاط عدة لعل من أهمها افتقادهما للمؤيد الجزائي الذي يضمن حسن تطبيقهما والالتزام بهما؛ حيث لم يضع أي من التشريعين نصوصاً قانونية تعاقب صاحب العمل في حال

(١٣٤) اتفاقية العمل الدولية رقم (٢٩) لعام ١٩٣٠، تمت مصادقتها من قبل دولة الكويت في العام ١٩٦٨، ومن ثم تبعتها السعودية في العام ١٩٧٨، لتقوم مملكة البحرين بالتصديق عليها في العام ١٩٨١، ومن ثم دولة الإمارات العربية المتحدة في العام ١٩٨٢، تلتها كل من دولة قطر وسلطنة عُمان في العام ١٩٩٨. اتفاقية العمل الدولية رقم (١٠٥) لعام ١٩٥٧، تمت المصادقة عليها من قبل دولة الكويت في العام ١٩٦١، ومن ثم تبعتها المملكة العربية السعودية في العام ١٩٧٨، ومن ثم دولة الإمارات العربية المتحدة في العام ١٩٩٧، لتقوم بعدها مملكة البحرين بالتصديق عليها في العام ١٩٩٨، تلتها سلطنة عُمان في العام ٢٠٠٥، وأخيراً دولة قطر في العام ٢٠٠٧.

(١٣٥) قانون العمل العُماني، المادة (٣ مكرر). نظام العمل السعودي، المادة (٦١). علماً بأنه تمت الإشارة إلى منع العمل الجبري في دساتير بعض الدول الخليجية، كاللستور الإماراتي، المادة (٣٣)، والدستور البحريني، المادة (١٣)، والدستور العُماني، المادة (١٢).

(١٣٦) نظام العمل السعودي، المادة (٦١).

ارتكاب مثل هكذا أعمال؛ مما أفقدهما الفاعلية القانونية على المستوى التنفيذي^(١٣٧). أضف لذلك فإن كلاً من المشرعين قصرا السياسة العقابية في هذه الأفعال على التصرفات المرتكبة من قبل صاحب العمل، من حيث كونه كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر، وفق التعريف المحدد له في كلاً من القانونين^(١٣٨)، وبالتالي في حال ارتكاب هكذا أفعال من أشخاص غير صاحب العمل فإنها تخرج من نطاق التجريم وهذه مسألة فيها نظر. كذلك، ولما كانت صور العمل الجبري يمكن أن ترد في مختلف صور العمل لاسيما العمل المنزلي، فإن فاعلية النص تغدو موضع تساؤل كبير، في حال علمنا أن مختلف التشريعات الخليجية بما فيها، التشريع السعودي والعُماني قد قضيا بصريح النص باستثناء هذه الفئة من نصوص قانون العمل^(١٣٩)؛ مما يجعل هذه الفئة عرضة لهذه الممارسات دون أن يكون هناك رادع قانوني خاص. بالنسبة لباقي التشريعات الخليجية فلم تشر إلى هذا النص وإن كان البعض منها، كما المشرع القطري قد اعتبر أن أي التزام بالعمل مقرون بمدة حياة العامل أو غير مأجور يُعد باطلاً بطلاناً مطلقاً، وبالتالي لا يصح أي تعهد من العامل بالعمل مدة حياته عند صاحب عمل معين، أو بعدم ممارسته لعمل معين يمكنه مزاولته بعد تركه العمل، أو القيام بأي عمل غير مأجور ما لم يكن هذا العمل غير داخل في مهنة العامل أو من الأعمال التي جرت العادة على التبرع به^(١٤٠). وقد حاول البعض الاستناد لهاتين المادتين والقول بأن المشرع القطري قد عالج قضية العمل الجبري، إلا أننا نعتقد بأن مختلف هذه الشروحات لا تعبر عن مفهوم العمل الجبري القائم على معياري الإكراه والجبر! ذلك أن مدة عقد العمل

(١٣٧) من الممكن القول أنه يمكن للمشتكي الرجوع إلى القواعد العامة؛ لاسيما في ضوء قواعد قانون العقوبات في كلا الدولتين، لكن المشرع لم يشر حتى لهذه الفرضية، علماً بأن عدم الإشارة لا يلغي صحة الفرضية، ولكن برأينا يبقى الفراغ التشريعي قائماً، وكان حرياً بالمشرع في كلا الدولتين إقرار قواعد عقابية خاصة لمثل هذه الأفعال في متن قانون العمل لكل منهما تعريزاً لفاعلية التجريم المقابل لهذه الأفعال.

(١٣٨) قانون العمل العُماني، المادة (١). نظام العمل السعودي، المادة (٢).

(١٣٩) قانون العمل العُماني، المادة (٢)، قانون العمل الإماراتي الاتحادي، المادة (٣). قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المادة (٢)، نظام العمل السعودي، المادة (٧). قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادة (٥). قانون العمل القطري، المادة (٣).

(١٤٠) قانون العمل القطري، المادتان (٤٣-٤٥). للوقوف بشكل أفضل حول موقف المشرع القطري راجع، المسؤولية الاجتماعية للشركات في ضوء مبادئ الميثاق العالمي لقطاع الأعمال لعام (٢٠٠٠)، "دراسة قانونية مقارنة، مثال دولة قطر". المرجع السابق، ص ٥٩-٦٠.

وجود الأجر من عدمه تبقى، بالنسبة لنا، مجرد معايير ثانوية قد يشترك العمل الجبري فيها مع غيره من أشكال العمل وقد يختلف. وفي رأينا هذا فراغ تشريع حَرِيٌّ بالمشرعين الخليجين تلافيه^(١٤١).

ثانياً - صور العمل الجبري

بعيداً عن أي عبارات تجميلية، فإنّه لا يمكننا أن ننكر وجود العديد من الممارسات التي ترتبط بالعمل الجبري في هذه الدول، سواءً منها المرتبطة بالأشكال الأكثر شيوعاً ونعني بها العمل المنزلي أو العمل لسداد الدين، أو المرتبطة بالقواعد القانونية التي تحكم بيئة العمل في هذه الدول ونعني بذلك القواعد المتعلقة بنظام الكفالة^(١٤٢).

١ - العمل المنزلي والعمل الجبري

بالرغم من أنّ العمل المنزلي بذاته ليس عملاً جبرياً، فمن غير الخافي أنّه كثيراً ما يقع في فخ العمل الجبري؛ لاسيما حين يمنع العمال المنزليون مادياً أو قانونياً من ترك بيت صاحب العمل عن طريق التهديد باستخدام العنف أو باستخدامه فعلاً، أو من خلال استخدام إجراءات تعطل من قدرتهم على التحرك في مواجهة صاحب العمل مثل الاحتفاظ بوثائق السفر والهوية أو بالأجر^(١٤٣)، وحين يكون عمال الخدمة المنزلية من

(١٤١) يرى البعض أن هذا الإغفال في المعالجة من قبل المشرعين الخليجين إنما مرده لطبيعة القيم الاجتماعية والاقتصادية التي تسود هذه الدول والمستمدة من قواعد الشرع الإسلامي الحنيف الذي يستنكر أي إكراه يمارسه شخص على آخر لحمله على القيام بعمل لصالحه. وهو أمر نراه قد جانب الصواب الكامل، فوجود قواعد الشرعية الإسلامية لا يجب أن يكون غطاءً لهذا التقصير التشريعي، لاسيما وأن العديد من الدول الخليجية وفي مقدمتها المملكة العربية السعودية التي استمدت مختلف أحكامها الوضعية من الشريعة الإسلامية نصت بصريح النص في نظام العمل السعودي على محاربة هذه الظاهرة. نظام العمل السعودي، المادة (٦١). راجع، المسؤولية الاجتماعية للشركات في ضوء مبادئ الميثاق العالمي لقطاع الأعمال لعام (٢٠٠٠)، "دراسة قانونية مقارنة، مثال دولة قطر". المرجع السابق، ص. ٥٨-٦٠. حول الانتقادات الموجهة من منظمة العمل الدولية لهذه الدول راجع،

Application of International Labour Standards 2014 (I). Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. op, cit. Kuwait, C105. P. 135s - 581s. Oman, C029. P. 141. Saudi Arabia, C029. P. 153s. United Arab Emirates, C029. C105. P. 168s.

Réunion tripartite d'experts sur le travail forcé et la traite des personnes à des fins d'exploitation au travail, op, cit. Infra 103 p. 28s.

(١٤٣) الغالبية العظمى من الشركات المشغلة في دول المجلس تفرض على العمال والموظفين لديها، باستثناء البريطانيين والأمريكيين والأوروبيين عموماً، التخلي عن وثائق وجوازات سفرهم فور التحاقهم بالعمل لديها، رغم المخالفة القانونية الصريحة لهذا التصرف، لدرجة أنّ الكثيرين من =

المهاجرين أو من النساء أو الأطفال، يصبح الوضع أكثر تعقيداً؛ حيث تظهر أسوأ أشكال هذا العمل، ويعاني الضحية إضافة إلى صلف العمل الجبري من التمييز المركب؛ حيث يختلط العمل الجبري بالتمييز العرقي أو التمييز القائم على الجنس أو بالاتجار بالبشر^(١٤٤). أضف لذلك، فإن بيئة العمل الخاصة التي يعمل فيها خدم المنازل (المنزل) تزيد الأمر تعقيداً، كونهم يعملون في عزلة تجعل من الصعوبة بمكان تجريم أصحاب أعمالهم، وإثبات الانتهاكات والتعديلات التي تقع عليهم، وربما كان هذا المبرر الذي تعللت به معظم تشريعات العمل في الدول المتقدمة والنامية على السواء لعدم تغطية هؤلاء العمال في مظلتها القانونية، وبالتالي الاستبعاد المتكرر لهذه الفئة

= الموظفين وحتى أصحاب العمل يظنون أنه إجراء قانوني روتيني صحيح، ولعل شيوع هذه الظاهرة، إنما يدل على عدم جدية الجهات الرسمية في تصحيح هذا الاعتقاد. "وقف العمل الجبري"، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مكتب العمل الدولي، الطبعة الأولى، ٢٠٠١.

La déclaration de IOIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi. P. 73s. Les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail, op, cit.

يشار إلى أن الحكومة القطرية وفي ضوء التعديلات الأخيرة المقترحة على قانون العمل ستعمل على إعادة التأكيد على تجريم هذه الأفعال، وتعديل العقوبة القانونية المفروضة لترتفع من عشرة آلاف ريال قطري في ضوء القانون النافذ إلى خمسين ألف ريال قطري. جريدة "الشرق" القطرية، العدد رقم (٩٤٦٤) تاريخ ١٥/٠٥/٢٠١٤.

(١٤٤) هذه النتائج أكدها التقرير العالمي: "الاتحاد العالمي في مواجهة العمل الجبري"، لعام ٢٠٠٥ حيث أشار إلى أن ضحايا العمل الجبري وصل إلى (١٢,٣) مليون شخص، وبأن الشكل الأكبر من الاستغلال إنما يندرج في إطار العمل الجبري من قبل القطاع الخاص (٦٤٪) أي حوالي (٩,٨) مليون فرد، ومما لا شك فيه أن الحالات ما هي إلا ترجمة لصور العمل التي تدخل ضمن إطار عبودية الدين والعمل المنزلي والعمل الزراعي والعمل في المناطق النائية والمعزولة. بينما تشكل حالات العمل الجبري المفروض من قبل الدولة (٢٠٪) أي (٢,٥) مليون فرد، في حين تشكل حالات العمل الجبري في إطار الاستغلال الجنسي والاتجار بالأفراد (١٤٪) منه أي (٢,٤) مليون فرد. "وقف العمل الجبري"، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، سبقت الإشارة، ص. ٣٣. "ثمن الإكراه"، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٨، جنيف، ٢٠٠٩، ص ٥-٧. المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: من الالتزام إلى العمل. سبقت الإشارة، ص ٢٢-٢٤.

"Une alliance mondiale contre le travail forcé", op, cit, P. 11. Rapport pour la Réunion tripartite d'experts sur le travail forcé et la traite des personnes à des fins d'exploitation au travail. op, cit, P. 14.

من غطاء تشريعات العمل، بالرغم من أن هكذا مبرر لم يعد له ما يؤيده في الوقت الحاضر؛ لاسيما بعدما عمدت مختلف التشريعات الحديثة إلى وضع نصوص قانونية خاصة على المستوى الوطني أو على المستوى الدولي كما هو الحال في اتفاقية العمل الدولية رقم (177) لعام 1998 المتعلقة بخدم المنازل، واتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189) لعام 2011، علماً بأن أي من دول المجلس لم تصادق حتى حينه على أي من هاتين الاتفاقيتين وهي مدعوة بدورها للقيام بذلك^(١٤٥)، والحقيقة أن المستعرض للواقع التشريعي في البيئة الخليجية، يدرك حجم الصعوبات التي تعاني منها هذه الفئة من العمال، إن على المستوى التشريعي أو على المستوى التطبيقي.

١.١ - على المستوى التشريعي

نجد أن معظم التشريعات الخليجية تخرج هذه الفئة من نصوص قانون العمل^(١٤٦)؛ مما يفقدها جانباً كبيراً من الحماية القانونية الواجب تأمينها لها. فراغ تشريعي حاولت العديد من دول المجلس تلافيه من خلال العديد من الآليات القانونية التي أقرتها بهدف حماية هذا النوع من العمالة، موكلة، إما صراحة أو ضمناً لوزارة العمل فيها مهمة وضع قواعد قانونية تنظم عملها، سواء فيما يتعلق بكيفية استقدام هذه العمالة، لجهة حصرها بمكاتب الاستقدام أو بمواطنيها، أو بما يتعلق بوضع نموذج لعقد عمل نموذجي ينظم العلاقة بين الخادم والمخدوم يراعي مصالح الطرفين، مشددة الرقابة على حسن تطبيق شروط العمل لهذه الفئة^(١٤٧).

٢.١ - على المستوى التطبيقي

أحدثت حكومات هذه الدول العديد من المؤسسات شبه الحكومية والجمعيات الأهلية التي يمكن لهذه العمالة أن تشتكي أمامها؛ لاسيما اللجان الوطنية لحقوق

(١٤٥) Convention n° 177, Home Work Convention, 1996. Convention n° 189, Domestic Workers Convention, 2011. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en>

(١٤٦) قانون العمل العُماني، المادة (٢)، قانون العمل الإماراتي الاتحادي، المادة (٣). قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المادة (٢)، نظام العمل السعودي، المادة (٧). قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادة (٥). قانون العمل القطري، المادة (٣).

(١٤٧) نظراً للحاجة المتبادلة لهذه العمالة بين الدول الموردة والمصدرة، فقد أخذت تعمل حكومات الدول الموردة لهذه العمالة؛ لاسيما في الآونة الأخيرة، للضغط على الحكومات الخليجية للحصول على المزيد من الضمانات القانونية والمزايا التشغيلية لعمالها؛ لاسيما في حال وجود انتهاكات أو تجاوزات، مشكلةً جماعات ضغط على هذه الحكومات لتحسين شروط عمالة مواطنيها. العمالة المهاجرة في منطقة الخليج، مركز الدراسات الدولية والإقليمية، كلية الشؤون الدولية بجامعة جورج تاون، دولة قطر، 2011.

الإنسان أو الهيئات الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر^(١٤٨)، دون أن تلغي حق هؤلاء العمال في تقديم الشكوى مباشرة أمام القسم المختص في وزارة العمل^(١٤٩). كما أنشأت العديد من دور الرعاية الاجتماعية والإيواء لهذه العمالة؛ لاسيما في حال حصول استغلال لها، أو في حال اقتراب استخدامها من حالات الاتجار بالبشر، وأصدرت القوانين التشريعية الخاصة بذلك، التي تسمح لهذه العمالة باللجوء إلى القضاء والمطالبة بحقوقها والتعويضات، وبالرغم من الأذى المرضي للعديد من هذه المؤسسات والجمعيات، إلا أن دورها لا يزال متواضعا، إذا ما قيس بحجم العمالة المتواجدة في هذه الدول ومدى فاعليتها على أرض الواقع؛ لاسيما في ضوء إمكانياتها المادية والقانونية المتواضعة^(١٥٠).

ومما لا شك فيه أن هذه الإجراءات، بالرغم من أهميتها، تبقى بعيدة عن الطموحات إذا ما قيست بالمعايير المعتمدة في التشريعات الدولية، والمطبقة في العديد من الدول العربية؛ لاسيما لبنان والأردن؛ حيث وافقت الحكومة الأردنية منذ العام ٢٠٠٣ على منح عقد عمل خاص بالنسبة للعمال في المنازل من غير الأردنيين، وهو بمثابة نموذج يحتذى بالنسبة للبلدان الأخرى في المنطقة العربية بما فيها الدول الخليجية؛ حيث يضمن لعمال الخدمة المنزلية من المهاجرين الحق في الحصول على العديد من الحقوق الأساسية ذات الطبيعة الاجتماعية والاقتصادية، كالحق في التأمين على الحياة والرعاية الطبية وأيام الراحة وواجب الإعادة إلى الوطن عند انتهاء العقد، والحق في المعاملة بما يتفق مع معايير حقوق الإنسان الدولية^(١٥١).

(١٤٨) على سبيل المثال، المؤسسة القطرية لمكافحة الاتجار بالبشر المحدث في العام ٢٠٠٥، واللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر في دولة الإمارات المحدث في العام ٢٠٠٧، ونظيرتها العُمانية المحدث في العام ٢٠٠٨.

(١٤٩) غالباً ما تكون واحدة من بين هذه المديرية الثلاث: مديرية الشؤون القانونية، أو مديرية علاقات العمل، أو مديرية تفتيش العمل.

(١٥٠) تشير التقارير الدولية إلى أن العمالة المنزلية تشكل حوالي ربع قوة العمل الآسيوية الوافدة لدول مجلس التعاون. وزير العمل البحريني مجيد العلوي، عمالة الخليج ربيعاً خدماً وغالبية غير ماهرة. الاجتماع الوزاري التشاوري، أبو ظبي، ٢٠٠٨. جريدة "الوسط" الإماراتية.

http://www.alwasatnews.com/%20newspaper_pages/print_art.aspx?news_id=104896&news_type=LOC

(١٥١) "دليل بشأن وضع سياسات فعالة في مجال هجرة الأيدي العاملة، طبعة منطقة البحر الأبيض المتوسط، بالتعاون بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا والمنظمة الدولية للهجرة، الطبعة الأولى، ٢٠٠٧. ص ١٢٨. تنقل العمالة بين البلدان في العالم العربي، التقرير الخاص، منظمة الهجرة الدولية ومنظمة العمل العربية، ٢٠١١. الخدمة المنزلية في دول الخليج العربي، ص ١٢٨.

٢ - العمل الجبري والعمل لسداد الدين

امتزاج العمل الجبري مع العمل لسداد الدين أضحى اليوم ظاهرةً منتشرة وبكثرة في العديد من دول العالم، ومن ضمنها الخليجية. فالسلف العينية والنقدية التي يعطيها الموردون أو أصحاب العمل أنفسهم لعمالهم يمكن أن تجعل من هؤلاء العمال مرتهنيين لمورديهم كما لصاحب عملهم؛ لاسيما في القطاعات التشغيلية ذات الكثافة العمالية العالية كما في القطاعات الزراعية أو في أعمال البناء والتشييد^(١٥٢)؛ حيث يستخدم الدين كوسيلة إكراه وضغط في مواجهة هؤلاء العمال للاستمرار في العمل، ويزداد اقتراب هذا الشكل من العمل مع العمل الجبري، حينما يمارس العنف ضد هؤلاء العمال للاستمرار بالعمل أو يحرمون من وثائقهم الرسمية كالهوية لمنعهم من الهرب.

والحقيقة أن هذه الظاهرة تعاني منها بعض الدول الخليجية؛ لاسيما في إطار الاشتراطات القانونية التي توضع على توريد هذه العمالة من الدول الموردة؛ بحيث إنها تأتي مثقلة بالسلف والديون الكبيرة التي التزمت بها تجاه مورديها، للوصول إلى هذه الدول، "أرض الإلدورادو" على أمل أن تستطيع تسديد هذه الديون بشكل عاجل، وإذ بها تفاجأ بالواقع الفعلي لبيئة العمل وسوية الأجور في هذه الدول؛ مما يجعلها تغرق أكثر في ديونها وتصبح تعمل فقط لسداد هذه الديون في الخارج، وربما تضطر للاستدانة من مشغليها في هذه الدول فتصبح رهينة التشغيل لتسديد الدين من قبل الطرفين المورد والمشغل^(١٥٣)، وهنا يجب أن ننهي، مع كثير من الحذر على جهود معظم المشرعين الخليجيين الذين عمدوا إلى تطبيق سياسة حمائية على أجر العامل من حيث تحديد حد أقصى لما يجوز لصاحب العمل أن يقتطعه من أجر العامل لقاء ما يكون قد منحه له من قروض، لا يتجاوز (١٠٪) في أغلب التشريعات الخليجية^(١٥٤) باستثناء التشريع العُماني الذي رفع هذا الحد إلى (١٥٪)^(١٥٥). فمما لا

(١٥٢) أشار التقرير العالمي، "الاتحاد الدولي في مواجهة العمل الجبري" لعام ٢٠٠٥، إلى أن هذا الشكل من العمل الجبري سجل ارتفاعاً ملحوظاً في دول الشرق الأوسط؛ حيث يأخذ شكل الجريمة المنظمة في إطار مفهوم عبودية الدين، وذلك في مواجهة العمال المهاجرين الذين يستخدمون في أعمال البناء والتشييد.

"Une alliance mondiale contre le travail forcé", op. cit, p. 10-13s.

Idem, P. 10-13s.

(١٥٣)

(١٥٤) قانون العمل الإماراتي الاتحادي، المادة (٦٠). قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني،

المادة (٤٤)، نظام العمل السعودي، المادة (٩٢). قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي،

المادة (٥٩). قانون العمل القطري، المادة (٧٠).

(١٥٥) قانون العمل العُماني، المادة (٥٨).

شك فيه إنَّ هذا الإجراء يعزز الحماية القانونية المقررة لأجر العامل، فإنَّه، وفي الوقت ذاته يطيل من ارتهان العامل لصالح صاحب العمل حتى الانتهاء من تسديد الدين كاملاً.

لذلك كنا نأمل لو أنَّ المشرع الخليجي تنبه لتحديد الحد الأعلى من السلف والقروض التي يمكن لصاحب العمل أن يقدمها للعامل؛ ذلك أنَّه كلما ارتفعت قيمة هذه السلف وقلت قيمة الاستقطاع كلما طالت واستمرت ظاهرة العبودية^(١٥٦). كما يجب على المشرعين الخليجين المساهمة في تحسين انعقاد العامل القادم إليها من هذه الظاهرة في بلد المصدر، من حيث الانتباه لقيمة السلف والاستقطاعات المالية التي تحصل عليها مكاتب الاستقدام والتوريد، لِمَا تشكل من قيم مالية مرتفعة تجعل من العمال، بطريقة غير مباشرة، مرتهين للاستمرار في العمل لدى صاحب العمل الخليجي، لا لضغط منه، وإنما لضغط من مكاتب الاستقدام والتوريد التي أثقلت كاهله بمبالغ لا قبل له في سداها؛ مما يدخل العامل في منطوق عبودية الدين^(١٥٧).

٣ - نظام الكفالة والعمل الجبري

كثيراً ما تهاجم دول المجلس بالاستناد إلى نظام الكفالة الشخصية في العمل التي يرى فيها البعض اقتراباً من مفهوم العبودية في العمل، لا سيما عندما يتم الخلط بين هذا النظام والعمل الجبري؛ مما يطعن في مصداقية هذا النظام ويجعله عرضة للكثير من الانتقادات من قبل الكثير من الهيئات والمنظمات الدولية التي لا تتردد في النظر إليه كأحد أشكال عبودية القرن العشرين الممتدة حتى حينه^(١٥٨). والحقيقة أنَّ هذا الطرح، لا يخلو من بعض المغالاة، بل ويحتاج إلى كثير نظر! ذلك أنَّه لا تخلو دولة مستوردة للعمالة من قواعد قانونية تنظم وتضبط واقع العمالة الوافدة إليها، إلا أنَّ الإشكالية في نظام الكفالة في الأنظمة الخليجية، ليست في النظام بحد ذاته وإنما في بعض جوانبه التفصيلية والتطبيقية؛ لاسيما المرتبطة منها بطابع الكفالة الشخصي الذي يسمح لمواطني هذه الدول بصفقتهم الشخصية لجلب جانب من العمالة لحسابهم

(١٥٦) "Une alliance mondiale contre le travail forcé", op. cit, P. 10-13s.

(١٥٧) لمزيد من التفاصيل راجع، العمالة المهاجرة في منطقة الخليج، سبقت الإشارة.

(١٥٨) لاسيما منها المرتبطة بانتهاكات حقوق الإنسان؛ حيث ظهرت ظاهرة المتاجرة بالتأشيرات، والتجارة الوهمية، والعمالة السائبة. راجع، العمالة المهاجرة في منطقة الخليج، سبقت الإشارة. Countries at risk, violations of Trade Union Rights. Publication of International Trade Union Confederation. op. cit, P. 34-71-72. "Une alliance mondiale contre le travail forcé", op. cit, P. 10-13s.

الخاص. سواءً أكانوا أشخاصاً طبيعيين، "أرباب منازل" أم أشخاصاً اعتباريين، "أصحاب عمل"؛ مما يجعل من الكفيل بذاته هو مستقدم العمالة ومشغلها في أن واحد؛ مما يتيح له أن يتحكم في نوعية هذه العمالة من جهة ويجعل من مصيرها الشخصي في بعده الإنساني، ومصيرها المهني في بعده التشغيلي في يد الشخص ذاته، وهذا أمر فيه نظر بشكل كبير. علماً بأنَّ الغايات من إقرار هذا النظام، كما المبررات لهذا التشدد، كانت تتمثل في الرغبة بوجود ضامن لحقوق الغير، إن حصلت، تجاه هذا العامل الوافد، يكون من موطني هذه الدولة. كما ضامن تأمين القنوم والخروج الهادئ والقانوني لهذا الوافد، بشكل تكون كافة إجراءات استقدامه وعمله وإقامته، قد تمت بشكل مسبق من قبل كفيله الشخصي، بما يضمن التنظيم الأفضل لسوق العمل في هذه الدول، ويحد من وجود العمالة غير القانونية كما غير المنظمة؛ بحيث لا يكون أي وافد للعمل، لا سيما في القطاع الخاص، إلا وله كفيل^(١٥٩).

هذه الغايات، من الواضح أنَّ المشرع الخليجي لم يوفق بالوصول إليها! لا سيما في ضوء سلبيات هذا النظام والتجاوزات التي حصلت نتيجة تطبيقه، والصورة السلبية التي أُبْرَزَ فيها هذه الدول على المستوى الدولي، واضعاً إياها في مواجهة انتقادات حادة من المجتمع الدولي والمنظمات المعنية بحقوق الإنسان عامة وحقوق العمال خاصة. كما أنَّ هذا النظام أضحى يشكل بحد ذاته مشكلة تنموية لهذه الدول. إذا أصبح الكثيرون يستقدمون العمالة غير الماهرة والرخيصة، التي أصبحت عبئاً على أسواق هذه الدول؛ مما لم يعد يتيح المجال لمواطني هذه الدول في الدخول إلى سوق العمل لاسيما بالنسبة للقطاع الخاص.

واليوم وأمام رغبة هذه الدول في إعادة تنظيم أسواق العمل لديها؛ لاسيما لجهتي التحكم في العمالة السائبة وتشجيع مواطنيها للدخول لهذه الأسواق، عليها أن تعيد النظر في هذا النظام إلى حد إلغاءه، فلا يمكن لها بحال من الأحوال، أن تقبل بأنَّ

(١٥٩) مع العلم بأنَّ نظام الكفالة في هذه الدول هو نظام دخيل على قانون العمل؛ حيث لم تشر أي من هذه القوانين إليه، كما لم يرد ذكره في قوانين الجنسية. بل تم الإشارة إليه في إطار القوانين التي تنظم العمالة الوافدة لهذه الدول. ففي دولة قطر أول قانون صدر بهذا الخصوص كان معنياً بدخول الأجنبي وإقامته فيها أكثر منه بموضوع الكفالة التي لم يتطرق إليها إلا عرضاً. القانون رقم (٣) لسنة ١٩٦٣ لتنظيم دخول وإقامة الأجانب في دولة قطر، ولم يبرز موضوع الكفيل إلا في القوانين اللاحقة، ابتداء من القانون رقم (٣) لسنة ١٩٨٤ بتنظيم كفالة إقامة الأجانب وخروجهم، وانتهاءً بالقانون رقم (٤) لسنة ٢٠٠٩ بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم. (المادة ١٨).

يتم التحكم في مدخلات أسواق العمل لديها من قبل أفراد تحكمهم مصالحهم الشخصية وليس مسؤوليتهم الوطنية^(١٦٠)، ولعل هذه النتائج وغيرها هي ما دفعت بعض الدول الخليجية، وفي مقدمتها مملكة البحرين إلى إلغاء نظام الكفالة في العام ٢٠٠٩^(١٦١)، في حين أنّ دولاً أخرى عمدت إلى التلطيف من آثاره السلبية كما في دولة الإمارات العربية المتحدة^(١٦٢) ودولة قطر^(١٦٣)، علماً بأنّ هذه الأخيرة أكدت في الآونة الأخيرة نيتها لإلغاء هذا النظام. في حين أنّ كل من دولة الكويت^(١٦٤) والمملكة

(١٦٠) بالرغم من عدم وجود أرقام رسمية من قبل حكومات دول المجلس حول العمالة غير الشرعية فيها، فإنّ ثمة تقارير عديدة من جهات حكومية أو منظمات دولية تبحث في نسب العمالة غير الشرعية في هذه الدول؛ حيث أشار التقرير الصادر عن منظمة العمل الدولية على أنّ هناك (١٥٪) من القوى العاملة الوافدة يقيمون بصفة غير شرعية، يشير إلى ذلك ما تكشفه الحملات على الهجرة غير الشرعية من وقت لآخر، ففي الفترة من ١٩٩٦ إلى ١٩٩٨، مُنح المخالفون مهلة لإعفائهم من العقوبة لإقامتهم غير الشرعية، وكان عددهم في المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة وجمعهما (٩٥٢) ألف مقيم غير شرعي.

Migrant Labor in the Gulf, Center for International and Regional Studies, Georgetown University School of Foreign Service in Qatar. 2011. P. 9s. M. Shamsi, Evaluation of Labour Immigration Policies in the GCC: Lessons for the Future. Paper issued in UN. ESCWA. Expert Group Meeting on International Migration and Development in the Arab Region. Beirut, 15-17 May 2006. P. 10.

(١٦١) مُنح العامل الأجنبي في القطاعين العام والخاص، ودون الحاجة إلى موافقة صاحب العمل، حق الانتقال للعمل لدى صاحب عمل آخر دون الإخلال بالحقوق المقررة لصاحب العمل الأول شريطة قضائه في عمله الحالي عاماً على الأقل، وإخطاره برغبته في الانتقال قبل ثلاثة أشهر. القانون رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٦ المادة (٢٥) والمعدل بالقانون رقم (١٥) لسنة ٢٠١١. تنقل العمالة بين البلدان في العالم العربي، سبقت الإشارة، ص. ١٣١.

(١٦٢) تم السماح للعامل بعد انتهاء علاقة عمله مع صاحب العمل، الانتقال إلى منشأة أخرى دون التقيد بمدة الأشهر الستة التي تحسب من تاريخ إلغاء بطاقة العمل، شريطة انتهاء العلاقة بين الطرفين بالاتفاق ومضي سنتين على الأقل لدى صاحب العمل الأول، وهي مدة الصلاحية الجديدة لبطاقة العمل الجديدة. أخبار وكالة وام، المنشورة في (٥) يونيو ٢٠١٢. جريدة "البيان" الكويتية، الصادرة بتاريخ (٣٠) مايو ٢٠١٢.

(١٦٣) جريدة "الشرق" القطرية، العدد رقم (٩٤٦٤)، سبقت الإشارة.

(١٦٤) سمحت دولة الكويت في العام ٢٠٠٩ للعمال بتغيير كفالتهم بعد انتهاء فترة العقد الأولية، أو بعد العمل ثلاث سنوات متتالية لدى صاحب العمل. موقع إيلاف الإلكتروني، ١٩ ديسمبر ٢٠١٠. تنقل العمالة بين البلدان في العالم العربي، التقرير الخاص، سبقت الإشارة، ص ١٣٣.

<http://www.elaph.com/Web/Economics/2010/12/619340.html>

العربية السعودية، لازالتا ترسلان بين الحين والآخر العديد من الإشارات الصحفية والإعلامية حول الرغبة في إعادة النظر في هذا النظام^(١٦٥).

المطلب الثالث

الحد من عمل الأطفال والقضاء على أسوأ أشكال عمالة الأطفال

يتحدد الإطار القانوني لهذا الحق في كل من اتفاقية العمل الدولية رقم (١٣٨) لعام ١٩٧٣ المتعلقة بتحديد الحد الأدنى لسن التشغيل^(١٦٦)، واتفاقية العمل الدولية رقم (١٨٢) لعام ١٩٩٩ المتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال^(١٦٧)؛ حيث اعتبرت الأولى بأنَّ الحد الأدنى لسن التشغيل يجب أن يتزامن مع سن إنهاء الدراسة الإلزامية التي يجب أن لا تقل عن (١٥) سنة، مع إمكانية القبول بتخفيضه إلى (١٤) سنة في بعض الحالات الخاصة بالاستناد إلى الظروف الاقتصادية والاجتماعية لكل دولة^(١٦٨). في حين أنَّ الاتفاقية الثانية تحدثت عن أسوأ أشكال عمل الأطفال ومن

<http://akhbaar24.argaam.com/article/> (١٦٥)

(١٦٦) اتفاقية العمل الدولية رقم (١٣٨) بشأن الحد الأدنى لسن التشغيل تاريخ ٢٦ حزيران ١٩٧٣.

Convention sur l'âge minimum, 1973 (n? 138), Pp. 45-54. Les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail, op, cit. M. Lansky, Le travail des enfants: un défi à relever, Revu. IT, vol. 136, n? 2, 1997, Pp. 253-279.

(١٦٧) اتفاقية العمل الدولية رقم (١٨٢) المتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال تاريخ ١٧ حزيران ١٩٩٩.

Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n? 182), Pp. 55-62. Les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail, op, cit.

(١٦٨) حددت اتفاقية العمل الدولية رقم (١٣٨) بشأن الحد الأدنى لسن التشغيل لعام ١٩٧٣ الحد الأدنى لسن التشغيل في الأعمال الخطرة على الأطفال هي (١٨) سنة، مع إمكانية السماح بتخفيضه لسن (١٦) سنة بالاستناد إلى الظروف الاقتصادية والاجتماعية لكل دولة، كما سمحت بتشغيل الأطفال الذين تتراوح أعمارهم ما بين (١٣-١٥) سنة في أعمال خفيفة شريطة ألا تكون ضارة بصحتهم أو نموهم وألا تعطل تحصيلهم الدراسي.

Pourquoi de nouveaux instruments internationaux sur le travail des enfants?, Protection de l'enfant dans le monde du travail, Education ouvrière, 1997/3, n? 108, Pp. 10-17. Droits fondamentaux au travail et normes internationales du travail, op, cit. Concernant la Protection des enfants et des adolescents, R. Hernandez-Pulido et T. Caron, Pp. 93-131.

ضمنها جميع أشكال الرق والممارسات الشبيهة به، كبيع الأطفال والاتجار بهم وعبودية الدين والقنانة والعمل القسري^(١٦٩)، والتجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة^(١٧٠)، أو استخدامهم أو تشغيلهم في أعمال الدعارة أو إنتاج الأعمال الإباحية أو في أداء عروض إباحية^(١٧١)، أو استخدامهم أو تشغيلهم أو تعريضهم لمزاولة أنشطة غير مشروعة كإنتاج المخدرات والاتجار بها^(١٧٢)، وأخيراً، استخدامهم في أي نوع من الأعمال التي يرجح أنها تفضي إلى الإضرار بصحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي^(١٧٣)، واليوم، تُعدُّ قضية الحد من تشغيل الأطفال من أهم القضايا الاجتماعية التي تركز عليها السياسات التشريعية في مختلف دول المجلس والتي أقرت لها نصوصاً قانونية خاصة^(١٧٤)، بما يتفق، وإن

(١٦٩) بحسب تقارير منظمة العمل الدولية يُقدر إجمالي عدد الأطفال المنخرطين في عمل الأطفال بحوالي (٢١٥) مليون طفل، أي ما يقارب (٧٠) من مجموع الأطفال المستخدمين، يعمل (١١٥) مليون منهم في أعمال خطيرة. تسريع وتيرة القضاء على عمل الأطفال، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩، جنيف، ٢٠١٠، الفقرات ١٦-٣٧. المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: من الالتزام إلى العمل، سبقت الإشارة، ص. ٢٤-٢٦. ILO: Children in hazardous work: What we know: What we need to do, IPEC (Geneva, 2011), p. 7. "Un avenir sans travail des enfants", Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de IOIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Rapport du Directeur général à la CIT, 90èmesession, 2002. Minors out of mining. Partnership global action against child labour in small-scale mining. International programme for the elimination of Child labour. Geneva. 2006. C. Grootaert, et R. Kanbur, Travail des enfants: un point de vue économique, Revu. IT, vol. 134, n° 2, 1995, Pp. 205-223.

(١٧٠) ثمن الإكراه، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ص. ٥-٧، سبقت الإشارة. المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: من الالتزام إلى العمل، سبقت الإشارة، ص. ٢٢-٢٤. Un avenir sans travail des enfants, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de IOIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 2002, CIT, 90èmesession, 2002, Rapport I (B).

(١٧١) وضع حد لعمل الأطفال هدف في المتناول، سبقت الإشارة، ص. ٣٩.
(١٧٢) وضع حد لعمل الأطفال هدف في المتناول، سبقت الإشارة، ص. ٤١.
(١٧٣) يقدر عدد الأطفال العاملين في هذا المجال بحوالي مليون طفل. وضع حد لعمل الأطفال هدف في المتناول، سبقت الإشارة، ص. ٤١.
(١٧٤) قانون العمل العماني، المادّتان (٧٠-٧٩). قانون العمل الإماراتي الاتحادي، المادّتان (٢٠-٢٦). قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المادّتان (٢٣-٢٨). قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادّتان (١٩-٢١). قانون العمل القطري، المادّتان (٨٦-٩٢).

بتفاوت نسبي بسيط فيما بينها، مع معايير العمل الدولية^(١٧٥). علماً بأنَّ مختلف هذه الدول قد صادقت على هاتين الاتفاقيتين، باستثناء المملكة العربية السعودية التي لم تصادق حتى حينه إلا على اتفاقية القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال^(١٧٦). هذا الواقع يقتضي منا لفهمه، البحث في السياسة التشغيلية المعتمدة لعمل الأطفال لدى هذه الدول، قبل الحديث عن صور تشغيل الأطفال الأكثر شيوعاً لديها^(١٧٧).

أولاً - السياسة التشغيلية

تتماثل السياسة التشغيلية للأطفال في مختلف دول مجلس التعاون، وإنْ بتفاوت نسبي، سواءً فيما يتعلق بسن التشغيل، كما بقواعد التشغيل.

١ - سن التشغيل

ضمن مواقف دول المجلس يمكن التمييز بين موقفين؛ حيث تتجه غالبية هذه الدول، كما هو الحال بالنسبة للمشرع السعودي والإماراتي والعُماني والكويتي، وكذلك

Concerning the position of GCC Countries see, Application of International Labour Standards 2014 (I). Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. op, cit. Oman, C182s. P. 211s. Saudi Arabia, C182. P. 231s. United Arab Emirates, C182. P. 263s.

(١٧٦) اتفاقية العمل رقم (١٣٨) لعام ١٩٧٣، تمت المصادقة عليها من قبل دولة الإمارات العربية المتحدة في العام ١٩٩٨، ومن ثم دولة الكويت في العام ١٩٩٩، تلتها سلطنة عُمان في العام ٢٠٠٥، لتتبعها دولة قطر في العام ٢٠٠٦، وأخيراً مملكة البحرين في العام ٢٠١٢. في حين لم تصادق عليها المملكة العربية السعودية حتى حينه. اتفاقية العمل الدولية رقم (١٨٢) لعام ١٩٩٩، تمت المصادقة عليها من قبل دولتي قطر والكويت في العام ٢٠٠٠، في حين صادقت عليها كل من دولة الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية وسلطنة عُمان في العام ٢٠٠١.

(١٧٧) من المعلوم أن أغلب التشريعات العربية، بما فيها الخليجية، تطلق على الطفل في قضايا العمل والتشغيل مصطلح: "الحدث"؛ حيث عَنَوَ المشرعون في هذه الدول فصول قانون العمل المتعلقة بتشغيل الأطفال تحت مسمى: "تشغيل الأحداث". إلا أننا آثرنا استخدام عبارة تشغيل الأطفال وليس الأحداث، انسجاماً مع أدبيات القانون الدولي عموماً، والقانون الاجتماعي الدولي خصوصاً التي درجت نصوصه على اعتماد مصطلح الطفل وليس الحدث. كذلك، من المعلوم فقهاً وقانوناً أن كلمة الحدث، غالباً ما تستعمل في أدبيات القانون الجنائي، للدلالة على السياسة العقابية التي تطبق على الأطفال الجانحين، تحت مسمى الأحداث الجانحين. قانون العمل القطري، المواد (٨٦ - ٩٢). قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المواد (١٩ - ٢١). قانون العمل العُماني، المواد (٧٥ - ٨٦). نظام العمل السعودي، المواد (١٦١ - ١٦٧). قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المواد (٢٣ - ٢٨). قانون العمل الإماراتي الاتحادي، المواد (٢٠ - ٢٦).

البحريني لتحديد هذه السن بسن الخامسة عشرة، وإن اختلفت المصطلحات بين هذه الدول بين تعبير بلوغ السن^(١٧٨) أو تمامها^(١٧٩)، من حيث النص ببلوغ الخامسة عشرة من العمل أو تمام الرابعة عشرة منها، والمعنى من حيث اللغة واحد. بالمقابل انفرد المشرع القطري بتحديد هذه السن ببلوغ السادسة عشرة، وبالتالي تمام الخامسة عشرة^(١٨٠).

والحقيقة أنَّ مواقف مختلف دول المجلس في هذا الإطار تبقى متناغمة مع معايير العمل الدولية ذات العلاقة، التي قضت بالأقل سن تشغيل الأطفال في أي حال من الأحوال عن سن الخامسة عشرة، باعتباره يمثل الحد الأدنى من الحماية القانونية لهم، تاركة تحديد الحد الأعلى لإرادة المشرع الوطني في كل دولة وبما يتفق مع توجهاته القانونية والاجتماعية والاقتصادية؛ لاسيما وأنَّ رفع هذا الحد يبقى من مصلحة الطفل، وهذا الأمر هو الذي دفع بالمشرع القطري لرفع هذه السن لتصل للسادسة عشرة.

٢ - قواعد التشغيل

أقرت مختلف التشريعات الخليجية قواعد قانونية خاصة لتشغيل الأطفال بما يتفق مع المعايير والاشتراطات الدولية، وإنَّ بتفاوت متباين فيما بينها؛ حيث أوردتها المشرع الكويتي باقتضاب واضح لم يتجاوز الثلاث مواد، في حين أسهب المشرع السعودي في عرض هذه الأحكام لتصل إلى ثمان مواد قانونية. إلا أنَّ مختلف هذه التشريعات تتفق فيما بينها على تكريس الطابع الحمائي في تشغيل الأطفال؛ لاسيما لجهة تخفيض ساعات العمل المقررة للطفل بحيث لا تتجاوز الست ساعات عمل فعلية تتخللها ساعة راحة على الأقل^(١٨١)، والتأكيد على انطباق القواعد العامة في قانون العمل على تشغيل الأطفال دون الخاصة أو الاستثنائية منها ما لم تكن أكثر فائدة للطفل وفق ما يقرره المشرع في هذه الدول. لذلك أتت نصوص القوانين في هذه

(١٧٨) قانون العمل الإماراتي الاتحادي، المادة (٢٠). قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المادَّتان (٢٣-٢٤).

(١٧٩) قانون العمل العُماني، المادة (٧٥). نظام العمل السعودي، المادة (١٦٢). قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادة (١٩).

(١٨٠) قانون العمل القطري، المادة (٨٦).

(١٨١) قانون العمل القطري، المادة (٨٩). قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادة (٢١).

قانون العمل العُماني، المادة (٧٦). نظام العمل السعودي، المادة (١٦٤). قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المادة (٢٥). قانون العمل الإماراتي الاتحادي، المادة (٢٥).

الدول مجتمعة لتؤكد على عدم تشغيل الطفل في أيام الراحة أو في الإجازات الرسمية أو أكثر من ساعات العمل العادية، كما عدم إبقائه في مكان العمل أكثر من سبع ساعات متصلة^(١٨٢). إضافة لحظر عمل الأطفال ليلاً^(١٨٣)، أو تشغيلهم في الأعمال التي تعتبر بحكم الخطورة أو المضرة بصحتهم، التي يدخل في مضمونها مختلف الصور التي عدتها الاتفاقية الدولية المعنية بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال^(١٨٤)، في حين أنها سمحت بتشغيل الأطفال في الأعمال الخفيفة وغير المجهد وغير الضارة بهم والتي لا تؤثر على سيرهم الدراسي^(١٨٥). علماً بأن بعض التشريعات الخليجية

- (١٨٢) قانون العمل القطري، المادة (٨٩). قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادة (٢١). قانون العمل العُماني، المادة (٧٧). نظام العمل السعودي، المادة (١٦٤). قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المادة (٢٦). قانون العمل الإماراتي الاتحادي، المادة (٢٦).
- (١٨٣) تمايزت هذه التشريعات في تحديد مفهوم الليل، فمنها من حدده بتوقيت ساعي معين، كما هو الحال في التشريع الإماراتي والعُماني والبحريني والكويتي، علماً بأن هناك تفاوتاً في تحديد مدة الليل بين هذه التشريعات ففي حين قصرها المشرع الإماراتي على عشر ساعات تمتد من الساعة الثامنة مساءً حتى الساعة السادسة صباحاً. توسع فيها المشرع العُماني والبحريني ليمتد إلى اثنتي عشرة ساعة، من السادسة مساءً إلى السادسة صباحاً في القانون العُماني، ومن الساعة السابعة مساءً إلى الساعة السابعة صباحاً لدى نظيره البحريني. ليقبها المشرع الكويتي في حدود إحدى عشرة ساعة، من الساعة السابعة مساءً حتى الساعة السادسة صباحاً. بالنسبة للمشرع السعودي، فلم يشير إلى مفهوم العمل الليلي للأطفال، وإنما أحال في تحديد هذه الفترة للوزير المختص، مؤكداً أنه يحظر تشغيل الأطفال أثناء فترة من الليل لا تقل عن اثنتي عشرة ساعة متتالية. إلا في الحالات التي يحددها الوزير. في حين أن المشرع القطري قد حدد مفهوم العمل بين غروب الشمس وشروقها، وكنا نأمل لو أن المشرع القطري مضى بذات التوجه الذي أخذت به باقي التشريعات الخليجية، إن لجهة التحديد الساعي لهذه الفترة الليلية، أو لجهة تحديد المدة الزمنية لفترة الليل؛ حيث إن عبارة "غروب الشمس وشروقها"، عبارة فضفاضة، تجعل الطفل في وضع غير تفضيلي؛ لاسيما مع تزايد ساعات النهار في الصيف وتناقص ساعات الليل فيه. قانون العمل الإماراتي الاتحادي، المادة (٢٣). قانون العمل العُماني، المادة (٧٦). قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المادة (١). قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادة (٢١). نظام العمل السعودي، المادة (١٦٣). قانون العمل القطري، المادة (٨٩).
- (١٨٤) قانون العمل العُماني، المادة (٧٩). قانون العمل الإماراتي الاتحادي، المادة (٢٤). قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المادتان (٢٧-٢٨). قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادة (٢٠). قانون العمل القطري، المادة (٨٧). نظام العمل السعودي، المادة (١٦١).
- (١٨٥) في حال كون الطفل مواطناً، يشترط المشرع القطري إضافة لموافقة الولي موافقة الجهات التعليمية ذات العلاقة. قانون العمل القطري، المادة (٨٧). في حين أن المشرع السعودي قضى بضرورة عدم تعارض عمل الطفل مع سير العملية التدريسية له. نظام العمل السعودي، المادة (١٦٧).

كالمشرعين الإماراتي والكويتي لم يشيرنا لذلك؛ حيث أتت نصوص قوانينها خالية من الإشارة لهذه الأحكام^(١٨٦).

ثانياً- سباقات الهجن وعمالة الأطفال

لم تكن دول المجلس يوماً موضع انتقاد لجهة عمالة الأطفال بين مواطنيها، غير أنها كانت، ولفترة ليست بالبعيدة، موضع انتقاد من قبل المنظمات الأممية فيما يتعلق باستخدام الأطفال في سباقات الهجن^(١٨٧)، وما تخلفه هذه العملية على حقوق الطفل، كونها تعتبر من الأعمال التي من المرجح أن تضر بصحته أو سلامته؛ مما يدخلها في إطار أسوأ أشكال عمل الأطفال. لما يعانيه الأطفال من سوء التغذية لتكون أوزانهم متلائمة مع هذه السباقات. كما أن هؤلاء الأطفال الذين يوضعون على ظهور الجمال التي يتجاوز ارتفاعها ثلاثة أضعاف طولهم، كثيراً ما كانت الجمال تطرحهم أرضاً وترفسهم؛ مما يعرضهم للكثير من الحوادث التي قد يكون بعضها مميتاً، واليوم مع استخدام الراكب الآلي في هذه السباقات، تمكنت معظم دول المجلس من تجاوز الكثير من الانتقادات التي كانت توجه لها حيال هذا الموضوع^(١٨٨).

المطلب الرابع

القضاء على التمييز في مجال الاستخدام والمهن

يتحدد الإطار القانوني الدولي لهذا المبدأ باتفاقية العمل الدولية رقم (١١١) لعام ١٩٥٨ المتعلقة بحظر التمييز في مجال الاستخدام والمهنة^(١٨٩)، واتفاقية العمل الدولية رقم (١٠٠) لعام ١٩٥١ المتعلقة بالمساواة بين العمال والعاملات في

(١٨٦) قانون العمل العُماني، المادة (٧٩). قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المادة (٢٨).

قانون العمل القطري، المادة (٨٧). نظام العمل السعودي، المادة (١٦٢).

(١٨٧) غالباً ما يكونون من شبه القارة الهندية من دول كينغلاش وسريلانكا وباكستان. العمالة المهاجرة في منطقة الخليج، سبقت الإشارة.

(١٨٨) جريدة "العرب" القطرية، العدد رقم (٧١٩١) تاريخ ١٩ فبراير ٢٠٠٨.

(١٨٩) اتفاقية العمل الدولية رقم (١١١) الخاصة بحظر التمييز في مجال الاستخدام والمهنة تاريخ ٢٥ حزيران ١٩٥٨.

Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n? 111), Pp. 68-72. Les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail, op, cit.

الأجر^(١٩٠)؛ حيث بينت الأولى بأن مفهوم التمييز يستوعب كل تمييز أو استثناء أو تفضيل يتم على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي أو أي شكل آخر من أشكال التمييز أو الاستثناء أو التفضيل، تكون نتيجته إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الاستخدام أو المهنة. معتبرةً بأنه: "لا يعتبر تمييزاً أي تمييز أو استثناء أو تفضيل بصدد عمل معين إذا كان مبنياً على أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل"^(١٩١). في حين حددت الاتفاقية الثانية الأجر بأنه يشمل الأجر الأساسي إضافة لجميع التعويضات الأخرى التي تدفع من صاحب العمل لقاء استخدامه للعامل. كما بينت بأن مساواة العمال والعاملات في الأجر تشير إلى معدلات الأجور المحددة دون تمييز بسبب اختلاف الجنس^(١٩٢)، وقد صادقت مجموع دول المجلس باستثناء سلطنة عُمان على اتفاقية حظر التمييز في مجال الاستخدام والمهنة رقم (١١١) لعام ١٩٥٨. في حين أنه وبالرغم من أن مجموع دول المجلس قد صادقت على الاتفاقية الدولية المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة^(١٩٣) التي أكدت بدورها

(١٩٠) اتفاقية العمل الدولية رقم (١٠٠) الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر تاريخ ٢٩ حزيران ١٩٥١.

Convention sur légalité de rémunération, 1951 (n? 100), Pp. 63-67. Les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail, op, cit.

(١٩١) اتفاقية العمل الدولية رقم (١١١) الخاصة بحظر التمييز في مجال الاستخدام والمهنة لعام ١٩٥٨ سبقت الإشارة، المادة (١).

(١٩٢) اتفاقية العمل الدولية رقم (١٠٠) الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لعام ١٩٥١، سبقت الإشارة، المادتان (١-٢).

(١٩٣) الاتفاقية الدولية المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ١٨٠/٣٤ المؤرخ في ١٨ كانون الأول ١٩٧٩. راجع كذلك، إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة، اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٢٦٣ (د-٢٢) المؤرخ في ٧ / ١٠ / ١٩٦٧، والبروتوكول الاختياري الملحق بهذه الاتفاقية الذي اعتمد في ٩ / ١٠ / ١٩٩٩، وقد حددت الاتفاقية المقصود بالتمييز بكونه يشمل أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها. الديباجة والمادة الأولى. مكتب العمل الدولي: المساواة في العمل: التحدي المستمر، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، جنيف، ٢٠١١. المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: من الالتزام إلى العمل، سبقت الإشارة، ص ٢٦-٢٩.

على حق المرأة بالتمتع بحق المساواة مع الرجل في مجال العمل والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المساوية^(١٩٤)، فلم يصادق على اتفاقية العمل الدولية المعنية بالمساواة في الأجور بين العمال والعاملات رقم (١٠٠) لعام ١٩٥١ سوى دولتي الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية فقط، ولا تزال باقي دول المجلس مدعوة للقيام بتصرف إيجابي حيال هذه الاتفاقية^(١٩٥).

والحقيقة أن فهم مواقف دول المجلس من هذه القضية، يحتاج إلى بعض التعمق لفهم طبيعة الحالة الخليجية وخصوصيتها حيال هذا المبدأ، وهو ما سنعرض له من خلال البحث في الخصوصية التشغيلية لهذه الدول، قبل العرض لمبررات هذه الخصوصية.

أولاً - الخصوصية التشغيلية

يمكن تلمس هذه الخصوصية في قضيتين رئيسيتين: الأولى تتناول مفهوم التمييز وعدم المساواة بحد ذاته، والثانية تتعلق بقضية المساواة في الأجور.

١ - التمييز وعدم المساواة

يقصد بالتمييز وفق المفهوم القانوني المعاملة الأقل تفضيلاً لشخص ما لسبب محظور؛ فهو ليس مجرد تفرقة وحسب، بل هو شكل من أشكال عدم المساواة بين الأشخاص خصوصاً أولئك الذين لا يستفيدون من ذات المزايا التي يتمتع بها أقرانهم لسبب أو لآخر، وإنْ بشكل مباشر أو غير مباشر^(١٩٦). هنا يجب التأكيد أنه لا وجود

(١٩٤) الاتفاقية الدولية المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، سبقت الإشارة، المادة (١١).

(١٩٥) اتفاقية العمل الدولية رقم (١٠٠) لعام ١٩٥١ تمت مصادقتها من المملكة العربية السعودية في العام ١٩٧٨، ودولة الإمارات العربية المتحدة في العام ١٩٩٧. في حين لم تصادق عليها حتى حينه كل من دولة الكويت ودولة قطر ومملكة البحرين وسلطنة عُمان. اتفاقية العمل الدولية رقم (١١١) لعام ١٩٥٨، تمت المصادقة عليها من دولة الكويت في العام ١٩٦٦، وتبعتها دولة قطر في العام ١٩٧٦، تلتها المملكة العربية السعودية في العام ١٩٧٨، ومملكة البحرين في العام ٢٠٠٠، وأخيراً دولة الإمارات العربية المتحدة في العام ٢٠٠١. في حين لم تصادق عليها سلطنة عُمان حتى حينه.

(١٩٦) يقصد بالتمييز المباشر المعاملة التفضيلية لشخص معين لسبب من الأسباب المحظورة قانوناً كالجنس أو الأصل أو غير ذلك. فصاحب العمل الذي لا يسمح للنساء بتوقيع بعض الأنواع من العقود لمجرد كونهم نساء، إنما يرتكب فعل التمييز المباشر المستند إلى الجنس بحقه. في حين يقوم التمييز غير المباشر على المواردية في الإفصاح عن الدافع التمييزي بالجوء لتصرف معين يبدو في ظاهره حيادياً بخلاف مضمونه المستند لأحد المعايير =

لتعريف دقيق لمفهوم التمييز في التشريع الدولي أو الوطني، وإنما مجموعة من المعايير التي تحدد الإطار العام لهذا المفهوم، كونه يخضع للرؤية الاجتماعية والقانونية للمجتمع ويعبر عن فهم ورؤية الضمير الاجتماعي لهذه الظاهرة^(١٩٧)، ولعل هذه الحقيقة هي التي منحت لهذا المبدأ بعض الخصوصية في التشريعات الخليجية على وجه خاص.

ويمكن القول بأنّ مواقف دول المجلس حيال هذه القضية، باستثناء مملكة

= التمييزية السابقة. راجع، محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن، "المفهوم". سبقت الإشارة. ص. ٥٧-٩٢. لاسيما ص. ٦١.

Droits fondamentaux au travail et normes internationales du travail. Rapport d'OIT. op, cit. Concernant l'Égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, C. Thomas et Y. Horii, Pp. 59-91. Un travail décent pour les femmes - contribution de l'OIT à la session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies sur les femmes en l'an 2000: Égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXIème siècle, Conseil d'administration, 277ème session, cinquième question à l'ordre du jour, Genève, mars 2000.

(١٩٧) القانون، سواء الدولي أو الأوربي أو الوطني، دوماً يشير إلى العديد من المعايير التي يعتبرها تمييزية لاسيما تلك الموجهة إلى بعض الأشخاص أو الفئات الذين يعتبرهم المجتمع غير مرغوب بهم في سوق العمل. ليتم تحديد التمييز من خلال مجموعة من العناصر والمعايير المحظورة كالعرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الانحدار الوطني أو الأصل الاجتماعي. مع الإشارة بأنّ هذه القائمة من المعايير التمييزية إنما تعبر عن ضمير وقيم المجتمع، وبقدر ما هي حصرية بقدر ما هي قابلة للتطور. راجع،

La non-discrimination: un droit fondamental. Séminaire marquant l'entrée en vigueur du Protocole n° 12 à Strasbourg, le 11 octobre 2005. Par Emmanuel Decaux. Comité directeur pour les droits de l'homme (CDDH). Comité d'experts pour le développement des droits de l'homme (DH-DEV). Strasbourg, le 14 novembre 2005. DH-DEV (2005) 010. A. Lester, La législation française contre la discrimination, Droit social, (Dr. Soc). 1987 p.791. D. Lochak, Réflexions sur la notion de discrimination, Dr. Soc, 1987, p.778. M. Miné, Les concepts de discrimination directe et indirecte, texte révisé de la présentation faite dans le cadre de la conférence, "Lutte contre la discrimination: Les nouvelles directives de 2000 sur l'égalité de traitement", du 31 mars au 1ère avril 2003 à Trèves-Allemagne. J-M. Belorgey, De quelques problèmes liés à la prohibition et à l'élimination des discriminations. Essai de clarification des concepts et éléments de droit comparé. Dr. Soc, 2002, p. 683-689. Ch. Tchakaloff, Le principe de non-discrimination Réalité et perspectives du droit communautaire des droits fondamentaux, Droit. Soc. 2000, p. 187-198. F. Gardin, et A-L. Zabel, Les discriminations raciales au travail. Revue de jurisprudence sociale. (RJS), 2003, p.87.

البحرين، يقوم على منح الأولوية في التشغيل للعمالة الوطنية دون الأجنبية أو العربية^(١٩٨). فقد أكد المشرع السعودي بأنَّ العمل حق للمواطن وبأنَّ المواطنين متساوون في الحق بالعمل. التعبير ذاته أخذ به المشرع الإماراتي من حيث التأكيد بأنَّ العمل حق لمواطني الدولة ولا يجوز لغيرهم ممارسته إلا بالشروط المنصوص عليها في القانون. الموقف عينه تقريباً، أخذ به كل من التشريعين القطري والعماني، بالتأكيد على أنَّ الأولوية في التشغيل هي لمواطني هذه الدول؛ بحيث لا يجوز استخدام غيرهم إلا إذا دعت الحاجة لذلك؛ لاسيما لجهة عدم توافر شاغر وطني. المشرع الكويتي، وإن كان لم يشير صراحة لنص مماثل لما ورد أعلاه، فإنه حظر على أصحاب العمل تشغيل العمالة الأجنبية ما لم يحصل على الإذن المسبق من الجهة المختصة بذلك^(١٩٩)، وكما أشرنا سابقاً، تنفرد مملكة البحرين بعدم اشتراط هذا النص القانوني؛ مما يُمكن من القول بأنَّ السياسة التشغيلية واحدة بين المواطن والمقيم لديها.

بالمقابل، فقد أقرت هذه الدول، مجتمعةً، واحتراماً منها لالتزاماتها الدولية، نصوصاً قانونية خاصة لتشغيل الأجانب^(٢٠٠)، مع التنويه بأنَّ منها من ميز في قضايا التشغيل بين العمالة العربية والأجنبية، كما هو حال المشرع الإماراتي؛ حيث منح الأولوية في التشغيل للعمالة العربية^(٢٠١). في حين أنَّ باقي دول المجلس لم تشر لهذا التمييز، ووضعت أحكاماً عامة للتشغيل تتشابه من حيث مشروعية الإقامة

(١٩٨) قانون العمل العماني، المادة (١١). قانون العمل الإماراتي الاتحادي، المادة (٩). نظام العمل السعودي، المادة (٣). قانون العمل القطري، المادة (١٨).

(١٩٩) نظام العمل السعودي، المادة (٣). قانون العمل الإماراتي الاتحادي، المادة (٩). قانون العمل القطري، المادة (١٨). قانون العمل العماني، المادة (١٨). قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادة (١٠). راجع، محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن "الحماية القانونية". سبقت الإشارة، ص ٣٧٦.

(٢٠٠) قانون العمل العماني، المادتان (١٨-٢٠). قانون العمل الإماراتي الاتحادي، المادة (١٣). نظام العمل السعودي، المادتان (٣٢-٤١). قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادة (١٠). قانون العمل القطري، المادة (٢٣).

(٢٠١) قانون العمل الإماراتي الاتحادي، المادة (١٠). بالرغم من أنَّ إحصائيات العمل لديه تشير إلى تفوق كبير للعمالة غير العربية على العمالة العربية. ناصر أحمد بن الغيث، التركيبة السكانية: مشكلة اقتصادية بالمقام الأول، مجلة الرؤية الاقتصادية، الإمارات العربية المتحدة، أبريل ٢٠١٠. ثامر الصباح، خلل التركيبة السكانية بدول الخليج، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر التركيبة السكانية في دول الخليج، مملكة البحرين، ٢٠٠٩.

والدخول القانوني والحصول على ترخيص العمل^(٢٠٢). بالرغم من ذلك، فإنَّ القضية التمييزية في مواجهة المشرع العمالي الإماراتي تأخذ بعداً خاصاً، لاسيما إذا ما تذكرنا بأنَّ دستوره قيد، بصريح النص، مشرعه العمالي بواجب وضع تشريعات تصون حقوق العمال وأصحاب العمل وفقاً لمستويات العمل الدولية^(٢٠٣). ناهيك عن الدستور الإماراتي الذي أعاد التأكيد على تمتع الأجانب في الاتحاد بالحقوق والحريات المقررة في الميثاق الدولية المرعية أو في المعاهدات والاتفاقيات التي يكون الاتحاد طرفاً فيها، وبحق كل إنسان أن يتقدم بالشكوى إلى الجهات المختصة بما في ذلك الجهات القضائية من امتهان الحقوق والحريات المنصوص عليها في الدستور^(٢٠٤)؛ مما يحتم عليه التوفيق بين تشريعاته الوطنية والمعايير الدولية للعمل ذات العلاقة بموجب النصوص الدستورية ذات الصلة.

٢ - المساواة في الأجور

يستند هذا المبدأ على منح الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية، بغض النظر عن الفرد القائم به سواءً أكان ذكراً أم أنثى. في هذا الإطار، وبالرغم من أنَّ مختلف دول المجلس قد أقرت أحكاماً قانونية خاصة لتشغيل النساء^(٢٠٥)، فإنَّها

(٢٠٢) علماً بأنَّ واقع العمالة العربية في هذه الدول ليس أفضل حالاً من نظيراتها الأجنبية، فبالرغم من وجود العديد من الاتفاقيات العربية التي تنظم وضع العمالة الوافدة بينها؛ لاسيما الاتفاقية العربية رقم (٢) لعام ١٩٦٧ بشأن تنقل الأيدي العاملة، والاتفاقية العربية رقم (٤) لعام ١٩٧٥ لذات الموضوع "معدلة"، فإنَّ هاتين الاتفاقيتين لم توقعاً إلا من سبع دول عربية موردة للعمالة من بينهم مصر وسوريا واليمن والأردن، والسودان، في حين لم توقع عليها أي من الدول المستوردة لهذه العمالة، ونعني بذلك دول المجلس، لتبقى هذه العمالة دون حماية قانونية تذكر. التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، قضايا ملحة، منشورات منظمة العمل العربية، ٢٠١٠، ص ١٩.

(٢٠٣) "يقدر المجتمع العمل كركن أساسي من أركان تقدمه ويعمل على توفيره للمواطنين وتأهيلهم له ويهيئ الظروف الملائمة لذلك بما يضعه من تشريعات تصون حقوق العمال ومصالح أرباب العمل على ضوء التشريعات العمالية العالمية المتطورة". دستور دولة الإمارات العربية المتحدة، المادة (٢٠).

(٢٠٤) "يتمتع الأجانب في الاتحاد بالحقوق والحريات المقررة في الميثاق الدولية المرعية، أو في المعاهدات والاتفاقيات التي يكون الاتحاد طرفاً فيها وعليهم الواجبات المقابلة له". "لكل إنسان أن يتقدم بالشكوى إلى الجهات المختصة بما في ذلك الجهات القضائية من امتهان الحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الباب". دستور دولة الإمارات العربية المتحدة، المادتان (٤٠-٤١).

(٢٠٥) قانون العمل العُماني، المادتان (٨٠-٨٦). قانون العمل الإماراتي الاتحادي، المادتان (٢٧-٣٢). قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المادتان (٢٩-٣٦). نظام العمل السعودي، المادتان (١٤٩-١٦٠). قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادتان (٢٢-٢٦). قانون العمل القطري، المادتان (٩٣-٩٨).

انقسمت في المعاملة، فبعضها أقر بمفهوم المساواة في المعاملة على إطلاقه بين النساء والرجال، كما هو الحال في التشريع العُماني والبحريني^(٢٠٦)، في حين أن دولاً أخرى أقرت بهذا المفهوم في إطار المساواة في الأجر فقط كما هو الحال في التشريع الإماراتي والكويتي والقطري^(٢٠٧). في حين أن المملكة العربية السعودية انفردت بموقفها محيلاً هذه القضية لأحكام الشريعة الإسلامية صراحة، بالنص بضرورة الالتزام بمقتضيات الشريعة الإسلامية في تشغيل النساء^(٢٠٨). كذلك، وفي إطار تعزيز هذه الحماية، انفرد المشرعان البحريني والكويتي بإقرار حظر الفصل المستند لأسباب تمييزية كالجنس أو اللون أو العقيدة أو الحالة الاجتماعية أو المسؤولية العائلية أو الأسباب النقابية^(٢٠٩). إضافة لذلك حظر المشرع البحريني أي شكل من أشكال التمييز في الأجر المستند لاختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة^(٢١٠). مع العلم بأن هذا التعداد لهذه الأسباب قد ورد بشكل حصري، ولم يشر فيه إلى مدلول الجنسية أو الأصل الوطني، وهو مبدأ، قد يكون متفهماً من قبل هؤلاء المشرعين وفق ما سيرد بيانه.

ثانياً - تحليل الموقف

مما لا شك فيه أن موقف التشريعات الخليجية حيال هذه القضية التمييزية ليس في أفضل حالاته، ولكن، ليس في أسوأها! الأمر الذي يملينا ضرورة استعراض مبرراته قبل الوقوف على مصداقيته.

١ - مبررات الموقف

إن فهم الموقف التشريعي لهذه الدول حيال قضية العمالة القادمة إليها، سواءً الأجنبية كما الوافدة، يحتاج لفهم موضوعي لخصوصية بيئة العمل في هذه الدول إن على المستوى الديمغرافي كما على المستوى التشغيلي.

(٢٠٦) قانون العمل العُماني، المادة (٨٠). قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المادة (٢٩).
(٢٠٧) قانون العمل الإماراتي الاتحادي، المادة (٣٢). قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادة (٢٦). قانون العمل القطري، المادة (٩٣).
(٢٠٨) نظام العمل السعودي، المادة (٤).
(٢٠٩) قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المادة (١٠٤). قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادة (٤٦).
(٢١٠) قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المادة (٣٦).

١.١ - على المستوى الديمغرافي

من غير الخافي واقع الارتباط القائم بين طبيعة الواقع السكاني لدولة ما وقوة العمل الفاعلة فيها؛ حيث تعتبر هاتان النقطتان ركيزتين رئيسيتين في أي عملية تنموية اقتصادية واجتماعية، وبقدر ما يتم التعامل مع استغلال قوة العمل السكانية على الوجه الأمثل بقدر ما تكون النتائج التنموية إيجابية والعكس بالعكس^(٢١١). غير أنّ حقيقة هذه المعادلة في دول المجلس تبدو مختلفة! ذلك أنّ التزايد السكاني المتنامي في هذه الدول لا يعود إلى النمو السكاني لمواطني هذه الدول، بقدر ما يعزى إلى استجلاب عمالة وافدة، تطغى في نسبها المرتفعة على مواطني الدولة الأصليين؛ حيث قفز عدد سكان هذه الدول إلى أكثر من الضعف خلال العشرين سنة الماضية^(٢١٢). هذه الزيادة ليست ذات دلالة اجتماعية، بقدر ما هي ذات دلالة اقتصادية، والفرق بين الأمرين بيّن. الأمر الذي أفضى لاختلال توازن البنية الديمغرافية، وإنْ بتفاوت فيما بينها، لصالح السكان الأجانب على حساب السكان الأصليين^(٢١٣). هذا الخلل في البنية السكانية انعكس خللاً في هيكلية القوى العاملة

(٢١١) يشمل مصطلح السكان جميع الأفراد من مختلف الأعمار المنتمين لدولة ما، بينما يستوعب مصطلح قوة العمل فقط الأفراد القادرين على العمل من هؤلاء السكان، أي الذين يمكن الاستفادة منهم في النشاط الاقتصادي، والذين تتراوح أعمارهم بين حدٍ أعلى ذي اعتبارات وطنية وحد أدنى ذي اعتبارات دولية، لا يقل عن (١٥) عاماً.

(٢١٢) حسب التقارير الدولية تحتل دول المجلس المرتبة الثالثة عالمياً في مجال استقطاب الأيدي العاملة المهاجرة بعد الولايات المتحدة الأمريكية ودول الاتحاد الأوربي؛ حيث زاد عدد سكانها من حوالي (٢٠) مليون نسمة في العام ١٩٩٠ إلى حوالي (٤٦) مليون نسمة في العام ٢٠١١. المؤشرات الاقتصادية لعام ٢٠١١ لدول مجلس التعاون الخليجي. الأمانة العامة لدول مجلس التعاون الخليجي <http://www.gcc-sg.org>.

(٢١٣) الخطورة على البنية الديمغرافية ليست على ذات السوية بالنسبة لمختلف هذه الدول، ففي حين تغدو المسألة أكثر وضوحاً وخطورة في كل من دولة الكويت وقطر والإمارات العربية المتحدة، بنسب قد تصل إلى ما يزيد عن (٨٠٪)، نظراً لتعدادها السكاني المتواضع. فالوضع أقل خطورة في كل من المملكة العربية السعودية ومملكة البحرين وسلطنة عُمان، لأسباب متعددة. فالقاعدة السكانية بالنسبة للمملكة العربية السعودية تجعلها في منأى من هذا الخوف على الرغم من أنّها تضم أعلى نسبة من العمالة الوافدة بين دول المجلس بما يقارب السبعة ملايين وافد، مما يجعلها في المرتبة الرابعة بين دول العالم الأكثر استقطاباً للعمالة الأجنبية بعد الولايات المتحدة الأمريكية والاتحاد الروسي وألمانيا. في حين أنّ الوضع الاقتصادي غير النفطي لكل من سلطنة عُمان ومملكة البحرين، إضافة إلى التعددية البشرية لسلطنة عُمان، لا يجعلهما قبلة للعمالة الوافدة كما هو شأن مثيلاتها مثل الإمارات العربية المتحدة وقطر والكويت، فالدولتان لا تمتلكان الموارد المالية الضخمة التي تؤهلها للقيام بمشاريع تنموية

التي سجلت رجحاناً للقوى العاملة الأجنبية على حساب نظيراتها الوطنية^(٢١٤)، في الوقت الذي تؤكد البيانات التشغيلية للقوى العاملة في هذه الدول، تدني نسبة مشاركة العمالة الوطنية فيها، بالرغم من كل الإجراءات التحفيزية التي تقوم بها هذه الدول لرفع هذه النسبة^(٢١٥).

٢.١ - على المستوى التشغيلي

على الرغم من أن دول المجلس تُعدُّ من الدول المستقدمة للعمالة، فإنَّه ثمة خصوصية لهذه العمالة، إنَّ لنوعيتها أو لجهة تأثيرها على البنية السكانية لهذه الدول؛ ذلك أنَّ هذه العمالة في عمومها هي عمالة غير انتقائية، محدودة المهارة^(٢١٦)، رخيصة^(٢١٧)، وذات

= ضخمة تحتاج لهذا الكم من العمالة. ناهيك عن أنَّ شعوب هذه الدول لاسيما مملكة البحرين وسلطنة عُمان أكثر قبولاً للأعمال التي يُعزف عنها نظراً هم الخليجيون. إحصائيات منظمة العمل العربية لعام ٢٠١٠. السنوات ٢٠٠٧-٢٠٠٨. راجع، ناصر أحمد بن الغيث، التركيبة السكانية: مشكلة اقتصادية بالمقام الأول، سبقت الإشارة. ٢٠١٠. ثامر الصباح، خلل التركيبة السكانية بدول الخليج، سبقت الإشارة. عبد الله الغيلاني، التركيبة السكانية خلل يهدد الأمن القومي للخليج، مركز الإمارات للدراسات والإعلام، الإمارات العربية المتحدة، نوفمبر، ٢٠٠٨. جمال سالم الفخري، التركيبة السكانية في دول مجلس التعاون الخليجي، مركز الخليج للأبحاث، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠٠٤.

(٢١٤) إحصائيات منظمة العمل العربية لعام ٢٠١٠. السنوات ٢٠٠٧-٢٠٠٨. سبقت الإشارة.

(٢١٥) في الوقت الذي يشكل المواطنون الخليجيون ٦٦٪ من السكان، فإنَّ نسبتهم لا تتعدى ٤٤٪ من قوة العمل. محمد العسومي، الموارد البشرية والتنمية. جريدة "الوقت" البحرينية، العدد ١٠٩١.. تاريخ ١٥/٠١/٢٠٠٩. www.alwaqt.com/blog_art.php?baid=9650

(٢١٦) الكثير من مكاتب الاستقدام في هذه الدول، كما المشغلون، يفضلون العمالة غير الماهرة ذات الأجور المنخفضة وغير المتعلمة على الأقل قانونياً، بما يسهل عملية التعامل معها على العمالة الماهرة والمدربة ذات التكلفة العالية. فالكثير من شركات القطاع الخاص لا تنفق الأموال على تدريب القوى الوطنية، وإنَّ كانت هذه الظاهرة آخذة في التراجع بضغط من حكومات هذه الدول. إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في مجلس التعاون لدول الخليج العربية، سبقت الإشارة، ص ٧، ص ١١.

(٢١٧) بالرغم من أنَّ العمالة الآسيوية تختلف عن العمالة العربية في كثير من النقاط، أقلها في جنسيتها، وأعلىها في تكوينها الفكري والاجتماعي، مروراً بالبعد الديني، تبقى المفضلة لدى دول المجلس على العمالة العربية، لاعتبارات جلهما اقتصادي؛ لا سيما بعد أقول عصر الطفرة البترولية. كما أنَّ طبيعة الحاجة الاقتصادية قد اختلفت؛ حيث تركز الاعتماد الكبير على العمالة العربية في تلك الفترة على قطاع التعليم الذي وجد في العمالة العربية خلاصه نظراً للترابط الإسلامي والعربي. في حين أنَّه ومع تزايد المشاريع الاقتصادية والبنى التحتية قل الاعتماد على العمالة العربية في مقابل الاعتماد على العمالة الآسيوية، واليوم مع استكمال البنية التعليمية في مختلف هذه الدول وتأمين الكوادر البشرية في العديد من القطاعات التعليمية والتربوية أصبح الطلب على العمالة العربية أقل =

مدلول جمعي^(٢١٨) متعددة الأعراق معظمها من أصول أسيوية^(٢١٩). تتسم في جزءٍ كبيرٍ منها بالأمية القانونية، وتعمل في القطاعات الخدمية، سواءً في القطاع العام أو الخاص، وبشكل عام في الأعمال التي تحتاج إلى القوة البدنية ولا تحتاج إلى المهارة الذهنية أو الخبرة المسبقة. كما أن لهذه العمالة مجال الصدارة في إشغال الوظائف متعددة الصعوبات^(٢٢٠).

= حضوراً، في مقابل الطلب على العمالة الغربية ذات المهارات التعليمية الأكثر توفراً؛ ذلك أن نسبة العرب الذين استقبلتهم دول المجلس تراجعت من (٧٢٪) في منتصف السبعينات إلى أقل من (٢٣٪) بنهاية ٢٠٠٨، وهو ما يمثل انخفاضاً بنسبة (٤٩٪) في الفترة بين عامي ١٩٧٥ - ٢٠٠٨، والنسبة إلى تناقص مستمر، فقد بينت دراسة حديثة بأن نسبة السكان من العرب غير الخليجين في قطر، انخفضت من (٧٠٪) من التعداد السكاني في فترة السبعينيات، إلى أقل من (٢٠٪) اليوم، بما لا يجاوز (١٤٦) ألف نسمة، أي ما يعادل (١٣٪) من مجموع القوى العاملة. إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في مجلس التعاون الخليجي، سبقت الإشارة، ص ٧-١١. زهرة بابر، "العمل في دول الجوار: المغتربون العرب في قطر". مركز الدراسات الدولية والإقليمية في جامعة جورجتاون، قطر. ٢٠١٤/٠١/٢٢. تنقل العمالة بين البلدان في العالم العربي، سبقت الإشارة، ص ص ٩-٣٢. ص ص ٥٥-٦٩.

<http://qatar.sfs.georgetown.edu>. S. Hertog, the Private Sector and Reform in the Gulf Cooperation Council. Kuwait Programme on Development, Governance and Globalization in the Gulf States. The London School of Economics and Political Science, 2013.M. Baldwin-Edwards, Labour Immigration and Labour Markets in the GCC Countries: National Patterns and Trends, Kuwait Programme on Development, Governance and Globalization in the Gulf States Research Paper. 2011.

(٢١٨) وزير العمل البحريني مجيد العلوي، عمالة الخليج ربعها خدم وغالبيتها غير ماهرة. سبقت الإشارة.
(٢١٩) لاسيما دول منطقة جنوب آسيا التي تُعدُّ اليوم المصدر الرئيسي للعمال المهاجرين لدول المجلس، بنسبة تصل لحوالي (٥٩٪) من المجموع الكلي الذي يقارب الأربعة عشر مليوناً. في حين لا يشكل العرب في الوقت الحالي سوى أقلية، الجزء الأكبر منها يأتي من مصر والسودان وسوريا ولبنان واليمن والمغرب.

\M. Baldwin-Edwards, Labour Immigration and Labour Markets in the GCC Countries. Forthcoming.

(٢٢٠) إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في مجلس التعاون لدول الخليج العربية، سبقت الإشارة. يضاف لما تقدم، أنه إذا كانت هذه العمالة على وضعها تخضع للحماية القانونية وفق التشريعات القانونية لهذه الدول، فإن ربع العمالة الخليجية، هي عمالة منزلية غير مقبولة في إطار تشريع قانوني واضح، كونها مستثناة بنص القانون من أحكام قوانين العمل في هذه الدول. قانون العمل العُماني، المادة (٢)، قانون العمل الإماراتي الاتحادي، المادة (٣). قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المادة (٢)، نظام العمل السعودي، المادة (٧). قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادة (٥). قانون العمل القطري، المادة (٣).

لمجمل هذه الاعتبارات، لم تكن هذه العمالة موضع ترحيب للاستقرار والبقاء. فالدول المضيفة، لم تعمل ولم ترغب بالعمل، بسبب قاعدتها السكانية المتواضعة، أن تؤمن نوبان هذه الأقليات في نسيجها الاجتماعي والوطني، كون اندماج هذه الأقليات سيكون له الأثر الأكبر على النسيج المجتمعي فيها، لذلك أتت قوانين الجنسية في هذه الدول متشددة جداً في قضايا التجنس. بالمحصلة، لم تتح لا قوانين هذه الدول ولا موروثها الثقافي والاجتماعي لهذه الفئات بالاندماج بالمجتمعات الخليجية التي تعرف بالمحافظة والانغلاق^(٢٢١).

بالتالي، إنَّ مدلول المساواة في العمل بين جميع العمال في هذه الدول بمجموعها هو موقف فيه نظر، يستند إلى العديد من المبررات الاقتصادية والاجتماعية، وإنَّ كان لا يزال يحتاج إلى المراجعة في العديد من جوانبه؛ لاسيما إذا ما علمنا أنَّ مجموع دول المجلس باستثناء سلطنة عُمان قد صادقت على الاتفاقية الدولية المتعلقة بمنع التمييز في مجال الاستخدام والعمل^(٢٢٢).

٢ - مصداقية الموقف^(٢٢٣)

بداية، ما يجب التنويه إليه، أنَّ إقرار مدلول الجنسية كأحد المعايير التمييزية؛ لاسيما في إطار تقضيل العامل المواطن على العامل الأجنبي، موضع نظر في العديد من الدول، ولعل ذلك وراء عدم الإشارة الصريحة له في أي من المواثيق العالمية الثلاثة المعنية بحقوق الإنسان، وإنَّ كان لفظ: "أي معيار آخر"، يمكن أن يستوعبه. فإذا كان المشرع الدولي يمنح لهذا المعيار بعداً إنسانياً فإنَّ المشرع الوطني في مختلف دول العالم يمنحه بعداً وطنياً وفي أحسن حالاته بعداً إقليمياً، والمنظومة التشريعية لدول المجلس لم تخرج عن هذه القاعدة؛ بحيث إنها أبقت الأفضلية في

(٢٢١) إنَّ انغلاق هذه المجموعات من العمالة على نفسها اعتبر، في أحيان كثيرة، من النقاط التي تأخذ بها السياسات الحكومية في هذه الدول. العمالة المهاجرة في منطقة الخليج، سبقت الإشارة.

C. Dustmann, A. Glitz, and T. Frattini, the Labour Market Impact of Immigration, Oxford Review of Economic Policy 24, No. 3. 2008.

(٢٢٢) كما صادقت مجموع هذه الدول على الاتفاقية الدولية المعنية بالقضاء على التمييز العنصري لعام ١٩٦٥.

(٢٢٣) في الحقيقة نحن هنا، لسنا في معرض نقد الموقف أو تبريره، وإنما الوقوف عليه بغية تحليله وتقييمه.

التشغيل والعمل لمواطني هذه الدول دون أن تكون أسواقها مفتوحة للأفراد من جميع ومختلف الجنسيات^(٢٢٤).

بالتالي فإنَّ التوجه القائم على وضع العامل الوطني موضع التفضيل بالنسبة للعامل الأجنبي، لا ضير فيه. هذا الموقف أكدته منظمة العمل الدولية في أكثر من مناسبة، مشددة على أن تبني الدولة لسياسة وطنية تقوم على إعطاء الأفضلية لسكانها الأصليين وتمييزهم عن الأجانب المقيمين على أراضيها لا يعتبر عائقاً أمام هذه الدولة للانضمام لهذه الاتفاقية. ناهيك عن أن منظمة العمل الدولية أكدت، وبوضوح، بأن مفهوم التمييز على أساس الأصل القومي أو الوطني، لا يشمل التمييز القائم بين مواطني الدولة والأجانب المقيمين على أراضيها، الأمر الذي يعتبر قانونياً ولا يتعارض مع نصوص هذه الاتفاقية، وإنما يقصد به التمييز بين ذات المواطنين من ذات الدولة على أساس الميلاد أو الأصول التاريخية أو الجغرافية غير الوطنية بين هؤلاء المواطنين. بالتالي، فإنَّ روح الاتفاقية لا تنطوي بحال من الأحوال على إلغاء الخصوصية الوطنية بالمثل على حساب الخصوصية الإنسانية، ولا تقتضي الإلغاء الفوري لجميع أنواع التمييز وفي كافة المجالات، وإنما الحد والتقليل من هذه المظاهر التمييزية وصولاً إلى إلغائها نهائياً.

والحقيقة، وإن كان موقف دول المجلس في تفضيل العامل المواطن على العامل الأجنبي في قضية الولوج إلى العمل، موقفاً مبرراً لا لبس فيه، وبإل وبتوافق مع المعايير التشغيلية في الكثير من دول العالم، إلا أن موقفها لا يزال يحتاج إلى المراجعة في قضية المساواة أمام شروط العمل بين المواطن والأجنبي، من حيث شروط وساعات العمل والقضية الأهم في الأجور. فمبدأ الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية مبدأ تفتقد له مختلف التشريعات الخليجية على العموم؛ مما ينعكس اختلافاً في قيم الأجور بين العمالة الوطنية والعمالة الأجنبية من جهة، كما بين

(٢٢٤) لذلك نجد أن دول المجلس، تعطي الأولوية لمواطنيها أولاً ولمواطني دول المجلس ثانياً، ومن ثم تأتي باقي الجنسيات الأخرى. ذات التوجه يذهب إليه المشرع الأوروبي الذي يحظر كل اختلاف في المعاملة بين أبناء دول المجموعة الأوروبية ويستند إلى الجنسية في نطاق تطبيق الحقوق والواجبات الواردة في هذه المعاهدة سواء فيما يتعلق بحرية المرور للعامل في نطاق الدول الموقعة على المعاهدة، وكذلك فيما يتعلق بإلغاء كافة القيود والتصرفات التمييزية القائمة على أساس الجنسية بالنسبة للتشغيل والأجر، وذلك وفقاً لما هو مقرر في المادتين (١٢-٢٩) من معاهدة نيس. راجع في ذلك، Traité de Nice, JOCE. n° C 325/1 du

العاملين في القطاع الخاص عنه في القطاع العام^(٢٢٥)، وأخيراً، اختلافاً في قيم الأجور بين العمال الوافدين بحسب جنسياتهم؛ مما حتم على هذه الدول أن تغض الطرف عن وضع حد أدنى للأجور للعاملين لديها؛ لاسيما للعاملين في القطاع الخاص، بالرغم من أن النصوص القانونية في مختلف هذه الدول تقر بإمكانية وضع حد أدنى للأجور^(٢٢٦)، ناهيك عن أن منها من قضى بصريح النص بالمساواة بين جميع العمال، كالمشرع العُماني^(٢٢٧).

كذلك، فإن حرص هذه الدول على قاعدتها الديمغرافية المتواضعة، المبالغ فيه أحياناً؛ هو ما دفع العديد منها لعدم التصديق على هاتين الاتفاقيتين^(٢٢٨)، كما كان من المبررات التي دفعت بها، جميعاً، لعدم المصادقة على الاتفاقية الأممية الخاصة بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم^(٢٢٩) التي أكدت على حق العمال المهاجرين

Concerning the position of Saudi Arabia, C111. Application of International Labour Standards 2014 (I). Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. op, cit. P. 337s. Third item on the agenda: Information and reports on the application of Conventions and Recommendations. Report of the Committee on the Application of Standards. ILC (16). Part II. 102end Session, Geneva, June 2013. Saudi Arabia, Pp. 106-109.

(٢٢٦) قانون العمل العُماني، المادة (٥٠). قانون العمل الإماراتي الاتحادي، المادة (٦٣). نظام العمل السعودي، المادة (٨٩). قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المادة (٦٣). قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المادة (٣٦).

(٢٢٧) قانون العمل العُماني، المادة (١١).

(٢٢٨) بالرغم من المرونة التي تتسم بها أحكام الاتفاقية رقم (١١١) لعام ١٩٥٨؛ لاسيما في ضوء نص المادة الرابعة التي سمحت للدول بالسماح بالمعاملة التمييزية لبعض الفئات، بالقول أنه: "لا تعتبر من قبيل التمييز أية إجراءات تتخذ إزاء شخص يقوم، أو يشتبه عن حق بقيامه، بأنشطة ضارة بأمن الدولة، على أن يكون لهذا الشخص حق التظلم أمام هيئة مختصة أنشئت طبقاً للأساليب المتبعة في البلد". فلا تزال الكثير من الدول تتردد في التصديق على الاتفاقية، لأسباب يأتي في مقدمتها الهاجس الأمني لهذه الدول.

(٢٢٩) مما جعل هذه الدول في موقف قانوني لا تحسد عليه، ولا تستطيع الاستجابة التامة له. فلا تزال تشعر بالحرج الشديد من استخدام كلمات ذات دلالات قانونية مثل: "مهاجر" أو "هجرة"، مفضلة الاعتماد على مدلول: "العمالة المؤقتة"، و"العمال المتعاقدون". بالرغم من أن توجهات هذه الدول في بعض جوانبها تبقى مبررة. فهي تحمي مكوناتها الوطني محاولة الاعتماد عليه. راجع، العمالة المهاجرة في منطقة الخليج، سبقت الإشارة. التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، قضايا ملحة، سبقت الإشارة. العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي وتأثيراتها الاقتصادية والاجتماعية وسياسات مواجهة =

في المساواة مع رعايا الدولة المعنية في كافة الحقوق العمالية من حيث شروط الاستخدام والتشغيل والأجر والصحة، إضافة لحالات إنهاء العمل، وغير ذلك من شروط العمل؛ لاسيما الحق في العمل النقابي والضمان الاجتماعي^(٢٣٠).

أخيراً، فإنَّ ما يجب التأكيد عليه، هو أنَّ معظم الشركات في مختلف الدول الخليجية، إنما تعمل وفق قواعد قانون العمل النافذ في هذه الدول الذي أكد بأنَّ الحقوق الواردة فيه إنما تمثل الحد الأدنى من الحقوق القانونية المعترف فيها، كما ألزم هذه الشركات بمجموعة من الالتزامات القانونية تجاه العمالة الوطنية لهذه الدول، سواءً من حيث نسبة التشغيل أو حجم التدريب أو التقيُّد بقواعد توطين العمل في هذه الدول ووفق برامجها الوطنية. استناداً لِمَا سبق، فإنَّه لا يوجد نص قانوني في هذه الدول يمنع هذه الشركات من منح شروط تشغيلية أفضل للعاملين لديها سواءً أكانوا مواطنين أم غير مواطنين، إنَّ في إطار تأمين المساواة في العمل أو في إطار المساواة في الأجور، فالمأمول من هذه الشركات؛ لاسيما المتعددة الجنسيات منها، المزيد من الاحترام لهذه الحقوق، وعدم التذرع بالقوانين الوطنية لبعض الدول للتهرب من احترامها؛ لاسيما أنَّ قوانين هذه الدول لا تمنع ذلك، كل ذلك احتراماً منها للصفة العالمية لهذه الحقوق التي توجب تطبيقها واحترامها لبعدها الإنساني.

= سلبياتها، اتحاد الغرف الخليجية، ٢٠٠٨. حوار أبو ظبي وأنشطة المتابعة، المبادرة الوزارية بشأن العمالة في الخارج والعمل التعاقدى لبلدان المنشأ والمقصد في آسيا، تنقل العمالة بين البلدان في العالم العربي، سبقت الإشارة، ص. ١٣٥.

(٢٣٠) الاتفاقية الأممية الخاصة بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم. اعتمدت بقرار الجمعية العامة رقم ١٥٨/٤٥ المؤرخ في ١٨/١٢/١٩٩٠. يضاف كذلك، حرية الفكر والضمير والدين والحق في اعتناق الآراء والحق في حرية التعبير والمساواة والحرية والسلامة الشخصية. المواد (١٠-١١-١٢-١٣-١٤-١٧-١٨-٢٤-٢٦-٢٧-٥٢).

United Nations, Treaty Series, vol. 2220, p. 3; Doc. A/RES/45/158.

الخاتمة

تناولنا في هذا البحث واقع الحقوق والحريات الأساسية في العمل في تشريعات دول المجلس في ضوء مبادئ الميثاق العالمي لقطاع الأعمال (UNGC) لعام ٢٠٠٠، سواءً منها المرتبطة بكيونة العامل الإنسانية أو المهنية، باحثين ذلك وفق المبادئ الست الأولى من الميثاق العالمي في إطار دراسة بحثية قانونية تحليلية نقدية مقارنة؛ حيث بيّن البحث أنّ الواقع التشريعي لهذه الحقوق والحريات لا زال يحتاج إلى العديد من المراجعات، سواءً لتوحيد التوجهات التشريعية والقانونية بين هذه الدول ذاتها، وصولاً إلى توحيد الأطر التشريعية التي تحكم هذه الحقوق والحريات على المستوى الخليجي، أو للارتقاء بهذه التوجهات بما ينسجم مع الاشتراطات والمعايير الدولية ذات العلاقة، بهدف الوصول بها لمصاف الاعتبارات الدولية.

وقد خلصنا إلى نتيجتين حتميتين، نعتقد أنّهما ستدفعان هذه الدول للتعامل مع قضية الحقوق والحريات الأساسية في العمل بتوافق أكبر مع معايير واشتراطات العمل الدولية؛ إحداها ذات بعد دولي، والأخرى ذات بعد خليجي.

أولاً - في الإطار الدولي

اليوم، ومع عولمة حقوق الإنسان عامّةً والعامل خاصّةً، وفي إطار التوافق العالمي على ربط التنمية الاقتصادية بالتنمية الاجتماعية كواحدة من مسلمات التنمية المستدامة، لا يمكن لهذه الدول، في الوقت الذي تنخرط فيه أكثر فأكثر في المنظومة الاقتصادية العالمية، أن تبقى خارج منظومته الاجتماعية. هذه الحقيقة ستدفع هذه الدول للتعامل أكثر فأكثر مع قضية احترام الحقوق والحريات في العمل بليجابية وفاعلية أكبر^(٢٣١).

وهنا لا بد من أن تلعب منظمة العمل الدولية دوراً أكثر إيجابية لتفهم مواقف هذه الدول تجاه الإطلاق غير المقيد لمثل هذه الحريات في بيئتها الاجتماعية والاقتصادية؛

(٢٣١) للوقوف أكثر حول ملاحظات منظمة العمل الدولية لمواقف هذه الدول، يمكن مراجعة، Application of International Labour Standards 2014 (I). Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. op, cit. Bahrain, C087. C098. P. 576s. Kuwait, C105. P. 135s - 581s. Oman, C029. P. 141. C182s. P. 211s. Saudi Arabia, C029. P. 153s. C081. P. 398s. C111. P. 337s. C182. P. 231s. United Arab Emirates. C029. P. 168s. C105. P. 169s. C182. P. 263s. Qatar. C081s. P. 392. Application des normes internationales du travail, 2014 (II). Document information sur les ratifications et les activités normatives. op, cit. Qatar, P. 9s. Bahreïn, Pp. 9-10. Oman and Kuwait, P. 24&34.

مما يقتضي من المنظمة الدولية أن تتعامل مع هذه الدول بطريقة خاصة تراعي فيها خصوصيتها السكانية والتنموية والاجتماعية كما الاقتصادية، ويساعد على الأخذ بيدها لتكون أكثر تقبلاً لهذه الاتفاقيات^(٢٣٢). فمن غير الممكن لهذه الدول، إن كانت ترى في هذه الاتفاقيات، مجموعها أو بعضها، تهديداً لأمنها الوطني وقاعدتها الديمغرافية، أن تراهن عليها^(٢٣٣). هذه الخلاصة لا نرجو منها تبرير موقف هذه الدول، بقدر ما نسعى من خلالها لتفهم هذه المواقف والهواجس التي أملتُها.

بالمقابل فإنّ هذه الدول مدعوة وبقوة لإيجاد طرق ابتكارية لإحداث توازن بين احتياجات العمالة لديها والنمو السريع، وحل مشاكل المواطنين الذين يشكلون أقلية في وطنهم، وبالتالي تلبية مطالب المدافعين عن الحقوق على المستويين الدولي والمحلي، بطريقة تراعي مختلف هذه التقاطعات؛ مما يجعل من هذه القضية، قضية ذات دلالة وطنية سيادية باعتبارها إنسانية عالمية.

(٢٣٢) بالرغم من أن انضمام العديد من دول المجلس لمنظمة العمل الدولية يعود إلى ستينيات القرن الماضي؛ حيث تعتبر دولة الكويت من أوائل دول المجلس التي انضمت لمنظمة العمل الدولية في العام ١٩٦١، لتتبعها كل من دولة قطر ودولة الإمارات العربية المتحدة في العام ١٩٧٢، والمملكة العربية السعودية في العام ١٩٧٦ ومملكة البحرين في العام ١٩٧٧، وأخيراً سلطنة عُمان في العام ١٩٩٤. إلا أن التعاون البيئي بين هذه الدول والمنظمة لا يزال دون الطموحات، فلم يبلغ عدد الاتفاقيات المصدقة من دول المجلس مجتمعة، حتى حينه، سوى ثلاث وستين اتفاقية عمل دولية، منها تسع عشرة اتفاقية مصدقة من دولة الكويت، وخمس عشرة اتفاقية صدقتها المملكة العربية السعودية، في حين صادقت مملكة البحرين على عشرة اتفاقيات، ولم تصادق دولة الإمارات العربية المتحدة إلا على تسع اتفاقيات، ولا تزال دولة قطر مكتفية بالتصديق على ست اتفاقيات، أما سلطنة عُمان فلم تصادق إلا على أربع اتفاقيات فقط.

(٢٣٣) للأسف لم تحظ هذه الاتفاقيات بالقبول المأمول على المستوى الخليجي. فلا توجد دولة خليجية واحدة صادقت على الاتفاقيات الثماني مجتمعة؛ ففي حين حظيت اتفاقيتنا القضاء على العمل الجبري، إضافة إلى الاتفاقية المتعلقة بأسوأ أشكال عمل الأطفال بتصديق مجموع هذه الدول، فقد صادقت مختلف دول المجلس باستثناء المملكة العربية السعودية على الاتفاقية الدولية المتعلقة بالحد الأدنى لسن التشغيل. كما لم تقم سوى دولة خليجية واحدة هي دولة الكويت بالتصديق على الاتفاقيتين الدوليتين المتعلقتين بالتنظيمات النقابية والمفاوضة الجماعية. في الوقت ذاته، صادقت خمس دول خليجية، باستثناء سلطنة عُمان على الاتفاقية الدولية المتعلقة بمنع التمييز في مجال الاستخدام والمهن، ودولتان فقط صادقتا على الاتفاقية المتعلقة بالمساواة في الأجور، هما المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة. هذه النتائج انعكست على الحماية القانونية لمختلف هذه الفئات من العمال، كما بين البحث.

ثانياً - في الإطار الخليجي

هذه الدول، وعلى الرغم من نقاط الالتقاء العديدة بين مواقفها حيال قضية الحقوق والحريات الأساسية في العمل، إلا أنَّ التباين التشريعي فيما بينها واقع لا يمكن إنكاره؛ حيث تتميز مواقفها التشريعية حول هذه القضية، إنَّ في إطارها الشكلي أو الموضوعي؛ مما يجعلها مدعوة إلى العمل الجاد لتعزيز التقارب التشريعي فيما بينها، كما العمل على الارتقاء بقواعدها التشريعية بما ينسجم مع معايير واشتراطات العمل الدولية؛ مما يبين حجم المسؤولية القانونية الملقاة على عاتق حكومات هذه الدول لإجراء الدراسات القانونية المقارنة للوقوف على واقعها التشريعي، ومدى حجم الثغرات القانونية التشريعية والتطبيقية الواجب عليها تلافيتها بهدف الارتقاء بهذه الحقوق في بيئتها التشريعية والتشغيلية، وتدرك دول المجلس اليوم أكثر فأكثر، أنَّه إذا ما أرادت الوصول إلى أسواق عمل متحضرة فلا بد لها من أن تستجيب لمتطلبات أسواق العمل العالمية في إطار تعزيز الحقوق والحريات المرتبطة بالمساواة وعدم التمييز سواءً في إطار التشغيل والمعاملة أو في إطار الأجور، كما الحريات النقابية.

هذه الخطوة نعتقد أنَّ دول المجلس اليوم، أصبحت قادرة على المضي بها؛ لاسيما مع تنامي المؤشرات التنموية المتعلقة بالموارد البشرية في هذه الدول^(٢٣٤). ناهيك عن أنَّ هذه الدول، وفي إطار سعيها لإيجاد أسواق عمل منتظمة وعمالة قانونية مؤطرة، تحاول جاهدة تنقية أسواقها من العمالة السائبة. فلم تُعدَّ ترغب بأن تبقى أسواقها مكبات للعمالة الهامشية والثانوية غير الماهرة؛ لاسيما بعدما اكتشفت التأثير السئ لهذه العمالة على اقتصاداتها ومكوناتها الاجتماعية والثقافية، وكيف أنَّ هذه العمالة رغم سوءها أخذت مكان عمالتها الوطنية.

(٢٣٤) راجع، نظرة جديدة إلى النمو الاقتصادي: نحو مجتمعات عربية منتجة وشاملة، منشورات منظمة العمل الدولية، ٢٠١٣. التقرير العربي الثالث حول التشغيل والبطالة في الدول العربية: انعكاسات الاحتجاجات الشعبية العربية على أوضاع التشغيل والبطالة حاضراً ومستقبلاً، منظمة العمل العربية، ٢٠١٢. السياسات الاقتصادية في منطقة الإسكوا وأثرها على العمالة، منشورات اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، ٢٠١٢.

المراجع (٢٣٥)

١ - العربية

١.١ - التقارير

- إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الاجتماع السنوي لوزراء المالية ومحافظي البنوك المركزية، ٥ أكتوبر ٢٠١٣، الرياض، المملكة العربية السعودية. تقرير خبراء صندوق النقد الدولي، منشورات صندوق النقد الدولي. ٢٠١٤.
- تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري " التقرير العالمي المتعلق بمتابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ٢٠٠٥.
- تسريع وتيرة القضاء على عمل الأطفال، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩، جنيف، ٢٠١٠.
- تطبيق معايير العمل الدولية ٢٠١٤ (١). التقرير الثالث (الجزء ١ ألف). تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات. تقرير عام وملاحظات تتعلق ببعض البلدان. مكتب العمل الدولي، ٢٠١٤.
- التقرير العربي الثالث حول التشغيل والبطالة في الدول العربية: انعكاسات الاحتجاجات الشعبية العربية على أوضاع التشغيل والبطالة حاضراً ومستقبلاً، منظمة العمل العربية، ٢٠١٢.
- تنقل العمالة بين البلدان في العالم العربي، التقرير الخاص، منظمة الهجرة الدولية ومنظمة العمل العربية، ٢٠١١.
- ثمن الإكراه، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٨، جنيف، ٢٠٠٩.
- الكتاب الأبيض، ممارسات حماية حقوق العمال في دولة قطر، تقرير عن واقع

(٢٣٥) تمت الإشارة في هذه القائمة لأهم المراجع القانونية التي تم الاعتماد عليها في البحث، علماً بأن كافة المراجع مسددة في هوامشه، مما اقتضى التنويه.

بيئة العمل والمسؤولية الاجتماعية للشركات في دولة قطر، منشورات دار الشرق، ٢٠١٤.

- المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: من الالتزام إلى العمل. المناقشة المتكررة بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة ومتابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. مؤتمر العمل الدولي، الدورة، ١٠١، ٢٠١٢.

- المساواة في العمل: التحدي المستمر، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، ٢٠١١.

- وضع حد لعمل الأطفال هدف في المتناول، التقرير العالمي المتعلق بمتابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ٢٠٠٦.

٢.١ - الدراسات

- بدرية عبد الله العوضي، دول مجلس التعاون الخليجي ومستويات العمل الدولية، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد رقم (٨٥) لعام ١٩٨٥.

- التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، قضايا ملحة، منشورات منظمة العمل العربية، ٢٠١٠.

- السياسات الاقتصادية في منطقة الإسكوا وأثرها على العمالة، منشورات اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، ٢٠١٢.

- العمالة المهاجرة في منطقة الخليج، مركز الدراسات الدولية والإقليمية، كلية الشؤون الدولية بجامعة جورج تاون، دولة قطر، ٢٠١١.

- العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي وتأثيراتها الاقتصادية والاجتماعية وسياسات مواجهة سلبياتها، اتحاد الغرف الخليجية، ٢٠٠٨.

- المسؤولية الاجتماعية للشركات في ضوء مبادئ الميثاق العالمي لقطاع الأعمال لعام (٢٠٠٠)، "دراسة قانونية مقارنة، مثال دولة قطر". بحث ممول من قبل الصندوق القطري لرعاية البحث العلمي. Project ID: UREP12 - 089 - 5. ٢٠٢٢. إعداد مجموعة من الباحثين الجامعيين، ٢٠١٣. يمكن الرجوع للبحث عن طريق الموقع الرسمي للصندوق القطري لرعاية البحث العلمي. دولة قطر. يمكن مراجعة البحث على الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.qnrf.org/ar-qa/>

٣.١ - المقالات

- ثامر الصباح، خلل التركيبة السكانية بدول الخليج، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر التركيبة السكانية في دول الخليج، مملكة البحرين، ٢٠٠٩.
- جمال سالم الفخري، التركيبة السكانية في دول مجلس التعاون الخليجي، مركز الخليج للأبحاث، دبي، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠٠٤.
- زهرة بابار، "العمل في دول الجوار: المغتربون العرب في قطر". مركز الدراسات الدولية والإقليمية في جامعة جورجتاون، قطر، ٢٠١٤.
- سليمان القدسي، سياسات أسواق العمالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، ١٩٩٨.
- عبد الله الغيلاني، التركيبة السكانية خلل يهدد الأمن القومي للخليج، مركز الإمارات للدراسات والإعلام، دبي، الإمارات العربية المتحدة، نوفمبر، ٢٠٠٨.
- ناصر أحمد بن الغيث، التركيبة السكانية: مشكلة اقتصادية بالمقام الأول، مجلة الرؤية الاقتصادية، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة، أبريل، ٢٠١٠.
- محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن (المفهوم) (نطاق التطبيق والإثبات) (الحماية القانونية). ثلاثة بحوث علمية محكمة منشورة في مجلة العلوم الاجتماعية الاقتصادية والقانونية، جامعة دمشق، المجلد رقم (٢٤) العدد رقم (٢) لعام ٢٠٠٨ والمجلد رقم (٢٥) العدد رقم (١) و (٢) لعام ٢٠٠٩.

٤.١ - النصوص القانونية

١.٤.١ - النصوص الدولية

- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٢٠٠ ألف (د-٢١) المؤرخ في ١٦ كانون الأول ١٩٦٦. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٢٠٠ ألف (د-٢١) المؤرخ في ١٦ كانون الأول ١٩٦٦. اتفاقية العمل الدولية رقم (٨٧) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي تاريخ ٩ تموز ١٩٤٨. اتفاقية العمل الدولية رقم (٩٨) الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضات الجماعية، تاريخ الأول

من تموز ١٩٤٩. اتفاقية العمل الدولية رقم (٢٩) الخاصة بالسخرة تاريخ ٢٨ حزيران ١٩٣٠. اتفاقية العمل الدولية رقم (١٠٥) الخاصة بمنع السخرة تاريخ ٢٥ حزيران ١٩٥٧. اتفاقية العمل الدولية رقم (١٣٨) بشأن الحد الأدنى لسن التشغيل تاريخ ٢٦ حزيران ١٩٧٣. اتفاقية العمل الدولية رقم (١٨٢) المتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال تاريخ ١٧ حزيران ١٩٩٩. اتفاقية العمل الدولية رقم (١٠٠) الخاصة بمساواة العمال والعمالات في الأجر تاريخ ٢٩ حزيران ١٩٥١. اتفاقية العمل الدولية رقم (١١١) الخاصة بحظر التمييز في مجال الاستخدام والمهنة تاريخ ٢٥ حزيران ١٩٥٨.

٢.٤.١ - النصوص الخليجية:

- دستور مملكة البحرين الصادر بتاريخ ١٤/٠٢/٢٠٠٢. قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني رقم (٣٦) لعام ٢٠١٢. قانون النقابات العمالية البحريني رقم (٣٣) لعام ٢٠٠٢. القرار الوزاري البحريني المتعلق بالتفرغ النقابي رقم (٩) لعام ٢٠٠٥. دستور دولة قطر الصادر بتاريخ ٠٨/٠٦/٢٠٠٤. قانون العمل القطري رقم (١٤) لعام ٢٠٠٤. قانون الضمان الاجتماعي القطري رقم (٣٨) لعام ١٩٩٥. قانون التقاعد والمعاشات القطري رقم (٢٤) لعام ٢٠٠٢. دستور دولة الإمارات العربية المتحدة الصادر بتاريخ ١٨/٧/١٩٧١. قانون العمل الإماراتي الاتحادي رقم (٨) لعام ١٩٨٠. القرار الوزاري الإماراتي رقم (١١) لعام ١٩٨٢. القرار الوزاري الإماراتي رقم (٣٠٧) لعام ٢٠٠٣، بشأن منازعات العمل الجماعية. دستور سلطنة عُمان المسمى بالنظام الأساسي للسلطنة الصادر بتاريخ ٠٦/١١/١٩٩٦. قانون العمل العُماني رقم (٣٥) لعام ٢٠٠٣. القرار الوزاري العُماني المتعلق بالتنظيمات النقابية العُمانية رقم (٥٩) لعام ٢٠١٠. دستور المملكة العربية السعودية المسمى بالنظام الأساسي للحكم الصادر بتاريخ ٠٣/٠١/١٩٩٢. نظام العمل السعودي، رقم (٥١) لعام ٢٠٠٥. دستور دولة الكويت الصادر بتاريخ ١١/١١/١٩٦٢. قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي رقم (٦) لعام ٢٠١٠.

2 - Françaises

1.2 - Rapports et Etudes

- Application des normes internationales du travail, 2014 (I).

- Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, (Articles 19, 22 et 35 de la Constitution). Informations et Rapports sur l'application des conventions et recommandations. Rapport III (Partie 1A). Rapport général et observations concernant certains pays. BIT. ILO. 103ème session, 1ère E. 2014.
- Application des normes internationales du travail, 2014 (II). Document information sur les ratifications et les activités normatives. Au 31 décembre 2013. Informations et Rapports sur l'application des conventions et recommandations Rapport III (Partie 2A). Conférence internationale du Travail (CIT), 103ème session 1ère E. 2014.
 - Cinquante années d'activité normative de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), Revue internationale du Travail (Revu. IT), V. 135, n° 3-4, 1996, Pp. 431-454.
 - Droits fondamentaux au travail et normes internationales du travail. Rapport d'OIT. BIT. 1ère E. 2004.
 - Examen des Rapports annuels en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. BIT 320ème session, Genève, 13-27 mars 2014.
 - Halte au travail forcé, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Rapport du Directeur général, CIT, 89ème session, 2001.
 - La non-discrimination: un droit fondamental. Séminaire marquant l'entrée en vigueur du Protocole n° 12 au Strasbourg, le 11 octobre 2005. Par Emmanuel Decaux. Comité directeur pour les droits de l'homme (CDDH). Comité d'experts pour le développement des droits de l'homme (DH-DEV). Strasbourg, le 14 novembre 2005. DH-DEV (2005) 010.

- Rapport pour la Réunion tripartite d'experts sur le travail forcé et la traite des personnes à des fins d'exploitation au travail. Rapport pour la Réunion tripartite d'experts concernant l'éventuelle adoption d'un instrument de l'OIT destiné à compléter la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. Genève, 11-15 février 2013. OIT, 2013.
- Rapport VI, Principes et droits fondamentaux au travail: Traduire l'engagement en action, CIT, 101ème session, 2012, 1ère E. 2012.
- Rapports du Comité de la liberté syndicale, 371ème Rapport du Comité de la liberté syndicale. BIT. 320ème session, 13-27 mars 2014.
- Travail forcé: étude d'ensemble des Rapports concernant la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, CIT, 65ème session, Genève, 1979, Rapport III (4B).
- "Une alliance mondiale contre le travail forcé" Rapport du directeur général, Rapport global en vertu du suivi de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. CIT 93ème session, 2005, Rapport I (b) Bureau International du Travail (BIT). Genève.
- Un avenir sans travail des enfants, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Rapport du Directeur général à la CIT, 90ème session, 2002.
- Un travail décent pour les femmes - contribution de l'OIT à la session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies sur Les femmes en l'an 2000: égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXIème siècle, Conseil d'administration, 277ème session, cinquième question à l'ordre du jour, Genève, mars 2000.
- Votre voix au travail: Rapport global en vertu du suivi de la

Déclaration de IOIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Rapport du Directeur général, CIT, 88ème session, 2000, Rapport I (B).

2.2 - Articles

- Ch. Tchakaloff, Le principe de non-discrimination Réalité et perspectives du droit communautaire des droits fondamentaux, Droit. Soc. 2000, p. 187-198.
- E. Lee, Mondialisation et normes du travail: un tour d'horizon, Revu. IT, vol. 136, n° 2, 1997, Pp. 187-204.
- G. Von Potobsky, Liberté syndicale: l'impact de la convention n° 87 et l'action de IOIT, Revu. IT, vol. 137, n° 2, 1998 (numéro spécial), Pp. 215-241.
- H. Dunning, Les origines de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, Revu. IT, vol. 137, n° 2, 1998, Pp. 165-186.
- H. Kellerson, La Déclaration de 1998 de IOIT sur les principes et droits fondamentaux: un défi pour l'avenir, Revu. IT, V. 137, n° 2, 1998, Pp. 243-248.
- J. Hodges-Aeberhard, Le droit syndical selon l'article 2 de la convention n° 87. Que signifie l'expression tous les travailleurs sans distinction de aucune sorte? Revu. IT, v. 128, n° 2, 1989, Pp. 197-216.
- L. Swepston, Droits de l'homme et liberté syndicale: évolution sous le contrôle de IOIT, Revu. IT, vol. 137, n° 2, 1998 (numéro spécial), Pp. 187-214.
- Pourquoi de nouveaux instruments internationaux sur le travail des enfants?, Protection de l'enfant dans le monde du travail, Education ouvrière, 1997/3, n° 108, Pp. 10-17.
- V. Nicolas, Normes internationales du travail et droits de l'homme. Où en est-on à l'approche de l'an 2000?, Revu. IT, V. 137, n° 2, 1998. Pp. 151-164.

3 - English

3.1 - Reports et Studies

- A Guide for Business, How to Develop a Human Rights Policy, Ed, Nations High Commissioner for Human Rights, 2011. <http://www.ohchr.org>.
- Application of International Labour Standards 2014 (I). Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. In 31 December 2013. Report III (Part 1A). General Report and observations concerning particular countries. ILOC. 103rd Session BIT. 2014.
- Countries at risk, violations of Trade Union Rights. Publication of International Trade Union Confederation. Edition, ILO. BIT. 2013.
- Following is the address of Secretary-General Kofi Annan to the World Economic Forum in Davos, Switzerland, on 31 January 1999.<http://www.unglobalcompact.org>.
- Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: Technical cooperation priorities and action plans regarding the elimination of discrimination in employment and occupation. Nternational Labour Office. GB300-TC-4-2007-09-0149-1. November2007.
- Marking progress against child labour - Global estimates and trends 2000-2012, ILO, International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) - Geneva: ILO, 2013.
- Migrant Labor in the Gulf, Center for International and Regional Studies, Georgetown University School of Foreign Service in Qatar. 2011.
- Minors out of mining. Partnership global action against child labour in small-scale mining. International programme for the elimination of Child labour. Geneva. 2006.

- Rappports du Secréter-General: A/60/125, 21 ET A/62/233, 23. Secretary-General proposes global compact on human rights, labor, environment, in address to World Economic Forum in Davos.
- Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. E/CN.4/2006/97. 61.
- Third item on the agenda: Information and reports on the application of Conventions and Recommendations. Report of the Committee on the Application of Standards. ILC (16). Part II. 102end Session, Geneva, June 2013. Saudi Arabia, Pp. 106-109.

3.2 - Articles

- C. Dustmann, A. Glitz, and T. Frattini, the Labour Market Impact of Immigration, Oxford Review of Economic Policy 24, No. 3. 2008.
- M. Baldwin-Edwards, Labour Immigration and Labour Markets in the GCC Countries: National Patterns and Trends, Kuwait Programme on Development, Governance and Globalization in the Gulf States Research Paper. 2011.
- M. Shamsi, Evaluation of Labour Immigration Policies in the GCC: Lessons for the Future. Paper issued in UN. ESC-WA. Expert Group Meeting on International Migration and Development in the Arab Region. Beirut, 15-17 May 2006.
- S. Hertog, the Private Sector and Reform in the Gulf Cooperation Council. Kuwait Programme on Development, Governance and Globalization in the Gulf States. The London School of Economics and Political Science, 2013.

