

المبحث الثالث

الحق في العمل في الشرائع القانونية القديمة والمواثيق الدولية المعاصرة

تقديم :

للإنسان الحق في حرية العمل، فكل فرد له الحق في اختيار العمل الذي يناسب قدراته، ولا شك في أن حرية اختيار الفرد للعمل الذي يناسب إمكانياته ومواهبه له العديد من المزايا، والتي تتمثل في إقدام الفرد على عمله بشغف واهتمام، فيتقن أداءه، ويعمل على تحسينه والارتقاء به إلى مرتبة الكمال، وفي هذا خير عميم للمجتمع، وذلك على عكس ما إذا كان الفرد مسلوب الإرادة في اختيار عمله، إذ إنه يكون مسوقاً إليه وهو متضجر كاره، فيقل إنتاجه، وتموت فيه روح الموهبة والإبداع والابتكار، ويعود ضرر ذلك عليه وعلى المجتمع، وأيضاً من مزايا حرية اختيار الفرد للعمل اتجاؤه إلى مضاعفة نشاطه، وبذل كل جهده في سبيل تحقيق أكبر نجاح ممكن والتميز على غيره في مجال عمله. ولبيان موقف كل من النظم القديمة والمواثيق الدولية المعاصرة من الحق في العمل، سوف يعرض الباحث في هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب:

المطلب الأول

الحق في العمل في الشرائع الشرقية القديمة

أولاً: مصر الفرعونية:

كان يعمل في أراضي الدولة أو لدى كبار الملاك في مصر الفرعونية عمال زراعيون أو أرقاء، خاصة في عهد الدولتين الوسطى والحديثة، وكان ذلك يتم بمقتضى عقد إيجار يطلق عليه عقد إيجار الأشخاص، وقد تم العثور على وثائق محلها إجارة أرقاء للخدمة يعملون مقابل أجر معين وفي حدود ساعات محددة لا يصح لرب العمل أن يتجاوزها⁽¹⁾.

ويولد عقد إيجار الأشخاص التزامات تقع على عاتق كل من المستأجر والمؤجر، والالتزام الأساسي للمستأجر يتمثل في دفع الأجرة المتفق عليها، والتي كانت تدفع شهرياً في الأراضي الزراعية، وكانت تدفع عادة عند بداية العقد في إجارة الأشخاص، والأجرة عبارة عن بعض المنقولات من ثياب وغلّال ومواش، تقدر دائماً بالعملة المتعارف عليها⁽²⁾، وفي بعض الأحيان كانت الأجرة تدفع عيناً لا نقداً، فالعمال الزراعيون كانوا يحصلون على جزء من محصول الأرض التي يعملون فيها⁽³⁾.

أما المؤجر فيلتزم بتمكين المستأجر، وذلك بتسليمه العبد المؤجر لأداء العمل المنوط به، كما كان يلتزم أيضاً، كما أشارت النصوص المتعلقة بإجارة الرقيق بضمان التعطل

(1) د. فايز محمد حسين، أصول النظم القانونية، المرجع السابق، ص 173-172.

(2) د. السيد عبد الحميد فودة، القانون الفرعوني، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 323.

(3) د. أحمد إبراهيم حسن، تاريخ النظم القانونية والاجتماعية، المرجع السابق، طبعة 1999، ص 466.

وضمان الهلاك، وذلك لتعويض المستأجر عن المدة التي يتعطل فيه العبد عن العمل برد جزء من الأجرة إلى المستأجر مقابل تلك المدة، ففي إحدى البرديات يعلن المؤجر أنه قد تسلم أجرة الجارية، وإذا تعطلت عن العمل خلال مدة عقد الإيجار فسوف يعمل حساب ذلك + شعتاً بشعت⁽¹⁾.

ثانياً: في بلاد ما بين النهرين :

عرفت تشريعات بلاد ما بين النهرين كلا من عقد العمل (إيجار الأشخاص) وعقد المقاوله (عقد إيجار الصنعة) واهتمت بمعالجتهما وذلك على النحو التالي:

(أ) عقد إيجار الأشخاص (عقد العمل):

عرفت بلاد ما بين النهرين إيجار الخدمة، أو ما يسمى في الوقت الحالي بعقد العمل، حيث يؤجر العمال عملهم لصالح رب العمل، ويخضع عقد إيجار الخدمة من حيث المبدأ لنفس القواعد التي تخضع لها عقود الإيجار بصفة عامة، ومن ثم فهو ينعقد بين العامل (المؤجر) وصاحب العمل (المستأجر) نظير أجر معين لمدة محددة، غير أنه في الحالات التي يكون فيها العامل خاضعاً لسلطة غيره، كما إذا كان عبداً أو صبيّاً، فإن العقد، وفي تلك الحالة، ينعقد بين رب العمل وصاحب السلطة على الشخص المؤجر، أي سيد العبد أو والد الصبي، وبالتالي كان هو الذي يتولى قبض الأجرة ويلتزم بوضع العبد أو الابن تحت أمر صاحب العمل⁽²⁾.

وكان عقد العمل يعقد لمدة سنة أو شهر، وفي بعض الأحيان لمدة يوم واحد وفي بعض المدن (مثل دبلط Dibat) كان للعمال الذين يعملون بالشهر الحق في الحصول على ثلاثة أيام (كإجازة) مدفوعة الأجر⁽³⁾.

وكانت الأجرة تستحق عند حلول الأجل المتفق عليه.

(ب) عقد إيجار الصنعة (عقد المقاوله):

يبدو أن عقد إيجار الصنعة أو المقاوله كان منتشرًا للغاية في بلاد ما بين النهرين، ويشهد

(1) د. محمود سلام زناقي، تاريخ القانون المصري، المرجع السابق، ص 195-194.

(2) د. أحمد إبراهيم حسن، تاريخ النظم القانونية والاجتماعية، طبعة 1999، ص 486.

(3) المرجع السابق مباشرة، ص 486.

على ذلك ما خلفته لنا حضارة تلك البلاد من آثار عديدة تدل على انتشار وتقدم الحرف المختلفة بها، وعلى العكس من ذلك لم يصل إلينا إلا عدد قليل جداً من عقود إيجار الصنعة، ولكن بالرغم من ندرة الوثائق المتعلقة بتلك العقود، استطاع الفقهاء رسم صورة واضحة لعقد إيجار الصنعة بناء على دراسة بعض الوثائق التي ترجع إلى العهد البابلي الجديد والفارسي⁽¹⁾.

ومحل العقد، في إيجار الصنعة، هو تنفيذ عمل معين بطريق المفاوضة، مقابل أجرة يتفق عليها أو يحددها القانون، مثل بناء منزل، أو إصلاح سفينة، أو نقل بضاعة، أو عصر سمسم لاستخراج الزيت، وفي كل تلك الأحوال تتم الصنعة بواسطة المؤجر (المقاول) على شيء يقدمه المستأجر (رب العمل)، ويلتزم المقاول بتنفيذ العمل بالطريقة وفي المدة المتفق عليها، فالتزامه هنا التزام بتحقيق نتيجة، ومن ثم فإنه يتحمل تبعه عمله حتى تسليم الشيء، وفي بعض الأحيان يظل مسئولاً عن عمله حتى بعد التسليم⁽²⁾.

(1) د. أحمد إبراهيم حسن، المرجع السابق، ص 486.

(2) د. فايز محمد حسين، أصول النظم القانونية، المرجع السابق، ص 183.

المطلب الثاني

الحق في العمل في الشرائع الغربية القديمة

أولاً: الإغريق :

كانت الزراعة هي قاعدة الاقتصاد اليوناني، وربما امتلك بعض صغار ملاك الأراضي عبداً واحداً أو حتى عبيدين، ويدل أدب التعليمات الوفير الموجه لملاك الأراضي في كتاب الاقتصاد لزنفون، والمنسوب خطأ إلى أرسطو، على وجود العشرات من العبيد في المزارع الأوسع حجماً، فكانوا إما عمالاً أو رؤساء عمال، ولقد انتشر عمل العبيد في المناجم والمحاجر، حيث عمل فيها أعداد كبيرة من العبيد من الذين استأجرهم المواطنون الأثرياء في الغالب، وقد قدر عدد العاملين في مصانع تجهيز الخام بنحو ثلاثين ألفاً.

كما استخدم العبيد كذلك للقيام بمهنة الحرفيين والتجار، فقد عني الرقيق بالقيام بالوظائف التي تفوق قدرات الأسرة، واستخدم العدد الأكبر من العبيد في ورش العمل، وعمل العبيد في المنازل كذلك، وكان الدور الرئيسي للعبد في المنزل هو النيابة عن سيده في تجارته ومصاحبته في الرحلات، ويلاحظ أنه كثيراً ما كان يعد المالكون أرقاءهم بالحرية في المستقبل لتشجيعهم على العمل الجاد، أما في وقت الحرب فكان العبد يتحول إلى جندي مراسلة لجنود المشاة، أما الإناث من الرقيق فكانت وظيفتهن القيام بالأعمال المنزلية وبالأخص الخبز وصناعة المنسوجات، ولم يخل من العبيد إلا منازل أفقر المواطنين.

وتجدر الإشارة إلى أنه قد ترتب على الديمقراطية الأثينية، وبهدف تحسين أحوال الفقراء وتوفير فرص العمل، توزيع الإقطاعات على الفلاحين وإقامة المنشآت العامة المختلفة لإيجاد عمل لأصحاب الحرف، ومد يد المعونة إلى العاجزين عن العمل ومن قبيل ذلك منح معاشات لمشوهي الحرب على نفقة الخزنة العامة، ومعونات لمن أصابتهم العاهات بسبب العمل⁽¹⁾.

ثانياً: الرومان:

لقد نظم القانون الروماني كلا من عقد إيجار الخدمة وعقد إيجار الصنعة، وذلك على الوجه التالي:

(أ) عقد إيجار الخدمة: عقد إيجار الخدمة هو عقد بمقتضاه يقوم شخص بتأجير عمله (وهو هنا يسمى العامل) لشخص آخر (رب العمل) في مقابل أجر، ويطلق على عقد إيجار الخدمة في القوانين الحديثة اصطلاح عقد العمل، فالركن الأول لهذا العقد هو الخدمة التي يؤديها الشخص خلال مدة معينة⁽²⁾.

ولقد كان انتشار عقد إيجار الخدمة محدوداً بسبب نظام الرق، حيث كان الأرقاء يقومون بكل الأعمال، بالإضافة إلى أن العتقاء كانوا بدورهم من الملتزمين بالقيام ببعض الأعمال لحساب سيدهم السابق بعض الوقت، ويضاف إلى ما سبق أن الرومان كانوا يخرجون من مفهوم إيجار خدمة الأعمال التي تتطلب مهارة خاصة، إذا إنها تدخل في نطاق عقد المقاولة أو إيجار الصنعة، وفوق كل ذلك فقد كانت الأعمال الحرة كالطب والهندسة والمحاماة لم تكن تدخل في إيجار الخدمة، ولا يسمى القائم بها أجيراً، ولذا فلم يكن يستحق أجره بل مقابل يسمى أتعاب⁽³⁾.

خصائص عقد إيجار الخدمة وأركانه وأثاره في القانون الروماني:

عقد إيجار الخدمة عقد رضائي ينعقد بالتراضي غير المصحوب بشكليات معينة وهو

(1) د. محمود سلام زناقي، النظم الاجتماعية والقانونية عند العبريين والإغريق والفرس، المرجع السابق، ص 156.

(2) د. شفيق شحاتة، نظرية الالتزامات في القانون الروماني، القاهرة، 1961، ص 265.

(3) د. شفيق شحاتة، المرجع السابق، ص 265.

من عقود حسن النية، ومن العقود الملزمة للجانبين، أما عن أركانه فهي التراضي، والخدمة التي يقوم بها المستأجر (العامل) لمصلحة رب العمل، بالإضافة إلى الأجرة، ويشترط فيها أن تكون نقدية⁽¹⁾.

أما عن أثره فإن هذا العقد من العقود الملزمة للجانبين التي ترتب التزامات على عاتق كل من الطرفين على النحو التالي⁽²⁾:

- فمن ناحية يلتزم رب العمل بدفع الأجرة للعامل، وفي المقابل يلتزم العامل بأداء العمل المطلوب منه في الوقت المحدد، ويرتبط هذا الالتزام بقيام رب العمل بدفع الأجرة.

- ومن ناحية ثانية يلتزم رب العمل بتعويض العامل الذي يصاب أثناء العمل ولو كانت الإصابة راجعة إلى إهمال العامل، ومن جهة أخرى يلتزم العامل بأن يبذل عناية +رب الأسرة حسن التدبير، وبناء عليه يسأل حتى عن الخطأ اليسير طبقاً +للميعاد الموضعي.

- ومن ناحية ثالثة: تحمي هذا العقد دعوى الإيجار (الدعوى التي ترفع من العامل على رب العمل) ودعوى الاستئجار (والتي ترفع من رب العمل على العامل).

(ب) عقد إيجار الصناعة: عقد يتعهد بمقتضاه شخص عهد إليه بشيء بالقيام بعمل معين على هذا الشيء مقابل الحصول على أجر معين⁽³⁾، ومضمون هذا العقد يقابل عقد المقاول في القانون الحديث⁽⁴⁾.

الركن الأول للعقد هو قيام رب العمل بتسليم شيء إلى شخص آخر وهو الصانع، وتعتبر الأجرة الركن الثاني للعقد، أما العمل فهو الركن الثالث للعقد هو العمل الذي يقوم به الصانع في الشيء الذي تسلمه⁽⁵⁾.

(1) د. شفيق شحاتة، نظرية الالتزامات في القانون الروماني، المرجع السابق، ص 266.

(2) د. محمود سلام زناتي، نظم القانون الروماني، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة 1966، ص 218.

(3) د. محمود سلام زناتي، نظم القانون الروماني، المرجع السابق، ص 218.

(4) د. فايز محمد حسين، ود. أحمد أبو الحسن، تاريخ القانون، مؤلف مشترك، بدون ناشر، وبدون تاريخ، ص 183.

(5) د. محمود سلام زناتي، نظم القانون الروماني، المرجع السابق، ص 219-218.

والصورة الشائعة لعقد المقاولة (إيجار الصنعة في القانون الروماني) كانت هي: إعطاء ثياب لأحد أصحاب الحرف لإصلاحها أو تنظيفها، أو تقديم أرض لمقاول بناء لبناء منزل عليها، أو تسليم بضاعة إلى متعهد نقل لنقلها من مكان إلى آخر⁽¹⁾، ويلاحظ أن الصانع هنا يطلق عليه المستأجر، ولكن يشترط أن تكون مادة الشيء من عند المؤجر، لأنه إذا كانت مادة الشيء من عند الصانع (وهو هنا المستأجر) كنا بصدد عقد إيجار خدمة مصحوبة ببيع، وهذا قد اعتبره الرومان عقد بيع حقيقياً⁽²⁾.

وعقد إيجار الصنعة من العقود الملزمة للجانبين، وهو عقد رضائي، وبمقتضاه يلتزم المقاول بأداء العمل المطلوب في الوقت المحدد وحسب ما تم الاتفاق عليه سلفاً في العقد، ويلتزم العميل بدفع الأجرة المتفق عليها للمقاول، ونظام الدفع يتحدد بحسب الاتفاق، فقد يتفق الطرفان على دفعها مرة واحدة أو على دفعات، ويلاحظ أن التزام رب العمل أو العميل بدفع الأجرة مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتزام الصانع، ولذا تبرأ ذمة رب العمل من الدفع إذا هلك الشيء⁽³⁾، ولكن جوستينيان أدخل تعديلاً على ذلك، إذ ألزم العميل (رب العمل) بدفع الأجرة لو برئت ذمة الصانع من تسليم الشيء بسبب هلاكه بفعل القوة القاهرة⁽⁴⁾.

أما فيما يتعلق بمسؤولية المقاول فهي على النحو التالي⁽⁵⁾:

- يتحمل المقاول تبعية هلاك الشيء إلى حين قيامه بتسليمه للعميل، ولكن لا يسأل إذا حدث الهلاك بفعل القوة القاهرة، ففي هذه الحالة تقع تبعة الهلاك على العميل (صاحب الشيء).

- يسأل المقاول عن خطئه الشخصي وكذلك الخطأ الصادر من مساعديه.
- في حالة الإيجار من الباطن يظل المقاول مسؤولاً أمام العميل عن كل خطأ يصدر من المقاول من الباطن، ومرجع مسؤوليته هو أن المقاول أساء اختيار المقاول من الباطن الذي

(1) المرجع السابق مباشرة، ص 218 وما بعدها.

(2) د. شفيق شحاتة، نظرية الالتزام في القانون الروماني، المرجع السابق، ص 267.

(3) د. محمود سلام زناقي، نظم القانون الروماني، المرجع السابق، ص 219-218.

(4) د. شفيق شحاتة، نظرية الالتزامات في القانون الروماني، المرجع السابق، ص 269.

(5) المرجع السابق مباشرة، ص 269.

عهد إليه بالقيام بالعمل.

- يلاحظ أن مسؤولية المقاول (أو الصانع) في عقد إيجار الصنعة أشد من مسؤولية الأجير في عقد إيجار الأشخاص (عقد إيجار الخدمة - عقد العمل)؛ لأنه إذا هلك الشيء تحمل تبعة الهلاك في نظر بعض فقهاء الرومان، أما البعض الآخر فقد فرق بين حالتين؛ هما هلاك الشيء بقوة قاهرة وهلاكه بسبب قصور في مهارة الصانع أو المقاول، وقال إن المقاول لا يسأل في الحالة الأولى (الهلاك بفعل القوة القاهرة) ولكن يسأل في الحالة الثانية.

المطلب الثالث

الحق في العمل في المواثيق الدولية المعاصرة

تلتزم الدول بتوفير فرص عمل مناسبة للفرد يؤمن بها دخلاً يكفي معيشته ويقوم باختياره، على أن يتوافر في هذه الفرص المساواة والأجور العادلة، والظروف والاحتياجات التي تحقق الأمان للعامل وتحافظ على صحته الجسدية والروحية، بما في ذلك تحديد ساعات العمل والإجازات مدفوعة الأجر وأوقات الراحة والفراغ وفرص الترقى والمكافآت والارتقاء بالمستوى الفني والمهني للعامل عن طريق التدريب وبرامج الإرشاد في ظل مقاييس قانون حقوق الإنسان بشأن الحريات المدنية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، ويتضح ذلك مما يلي:

أولاً: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على كفالة الحق في العمل بالمعايير سالفة الذكر بقوله:

- 1 - لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة.
- 2 - لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساو على العمل المتساوي.
- 3 - لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومرضية، تكفل له ولأسرته معيشة لائقة بالكرامة البشرية، وتستكمل، عند الاقتضاء، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية⁽¹⁾.

(1) المادة رقم (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1946، انظر في شرح هذه المادة: د. إبراهيم أحمد خليفة، الالتزام الدولي باحترام حقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 82-81.

كما نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن (لكل شخص حق في الراحة وأوقات الفراغ وخصوصاً في تحديد معقول لساعات العمل وفي إجازات دورية مأجورة) (1).

ثانياً: العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

نص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على الحق في العمل بالشروط والضمانات والمواصفات السابق ذكرها وذلك بقوله:

1 - تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق.

2 - يجب أن تشمل التدابير التي تتخذها كل من الدول الأطراف في هذا العهد لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق توفير برامج التوجيه والتدريب للتقنيين والمهنيين، والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة، وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية.

كما نص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أن (تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

1 - مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:

(1) أجراً منصفاً، ومكافأة متساوية لدى تساوى قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوى أجر الرجل لدى تساوى العمل،

(2) عيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العقد،

(ب) ظروف عمل تكفل السلامة والصحة.

(1) المادة رقم (24) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

(ج) تساوى الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة.

(د) الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية مدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية⁽¹⁾.

ثالثاً: اتفاقية سياسة العمالة رقم 122 الصادرة عام 1964:

للتغلب على مشكلة البطالة ونقص التشغيل، أقر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية اتفاقية سياسة العمالة 1964، وبموجب هذه الاتفاقية تتعهد الدول الأطراف باتباع سياسة فعالة تتوخى تحقيق التشغيل الكامل والمنتج القائم على الاختيار الحر.

وتستهدف هذه السياسة ضمان⁽²⁾:

(أ) أن يكون هناك عمل متاح لجميع أولئك المستعدين للعمل والباحثين عنه،

(ب) وأن يكون هذا العمل منتجاً قدر المستطاع،

(ج) وأن تتوفر الحرية في اختيار نوع العمل وتتاح لكل عامل أكمل فرصة ممكنة ليصبح أهلاً للعمل الذي يناسبه، وليضع في خدمة هذا العمل مهاراته ومواهبه، أيّاً كان عرقه أو لونه أو جنسيته أو دينه أو رأيه السياسي أو منبته الاجتماعي، وعلى السياسة المذكورة أن تراعي مرحلة التنمية الاقتصادية ومستواها، والعلاقات المتبادلة بين أهداف مرحلة العمالة والأهداف الاقتصادية والاجتماعية الأخرى، وأن يأخذ العمل على تطبيقها بأساليب تتفق مع الظروف والممارسات القومية.

رابعاً: الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر في 15 سبتمبر عام 1997:

نص الميثاق العربي لحقوق الإنسان على أن «تكفل الدول لكل مواطن الحق في عمل يضمن له مستوى معيشياً يؤمن المطالب الأساسية للحياة، كما تكفل له الحق في الضمان الاجتماعي الشامل»⁽³⁾.

كما نص الميثاق العربي لحقوق الإنسان على أن حرية اختيار العمل مكفولة، والسخرة

(1) المادة رقم (7) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

(2) راجع المادة رقم (1) من اتفاقية سياحة العمالة رقم 122 لسنة 1964.

(3) المادة رقم (30) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان.

محظورة، ولا يعد من قبيل السخرة إرغام الشخص على أداء عمل تنفيذاً لحكم قضائي⁽¹⁾.

ونص أيضاً على أن تضمن الدولة للمواطنين تكافؤ الفرص في العمل والأجر العادل والمساواة في الأجور عن الأعمال المتساوية القيمة⁽²⁾.

خامساً: الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب الصادر عام 1981: نص الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب على أن «حق العمل مكفول في ظل ظروف متكافئة ومرضية مقابل أجر متكافئ مع عمل متكافئ»⁽³⁾.

(1) المادة رقم (31) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان.

(2) المادة رقم (32) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان.

(3) المادة رقم (15) من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب.