



المقدسي لتنمية المجتمع
Al-Maqdese for Society Development (MSD)

نشرة شهرية تهتم بشؤون العمال المقدسيين العاملين في سوق العمل والمستوطنات الإسرائيلية العدد الثامن أيلول ٢٠١١



مشروع إنهاء إستغلال العمال من القدس الشرقية العاملين في المستوطنات الإسرائيلية

حماية حقوق الإنسان وتعزيز التمثيل الديمقراطي

إفتتاحية :

كما في كل إصدارات المقدسي، ولشعورها بأهمية نشر المواد القانونية التي تتعلق بأكبر شريحة في المجتمع الفلسطيني ألا وهي شريحة العمال، عملت الدائرة القانونية للمقدسي ضمن مشروع الحد من إنتهاكات حقوق العمال في سوق العمل الإسرائيلية، الممول من الإتحاد الأوروبي على إعداد هذه النشرة المتخصصة التي تتناول بالتفصيل كافة القوانين التي تنظّم حقوق العمال وواجباتهم، وما يترتب عليهم من إلتزامات وما لهم من حقوق نص عليها القانون للعامل.

في هذا العدد :

- ماهية حقوق الإنسان
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
- حقوق العمال والقانون الدولي
- الحقوق العمالية في المواثيق الدولية
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

فرع الرام

الشارع الرئيسي، عمارة الجولاني، ط ١
هاتف: ٢٣٤٠١١٦ / ٢٣٤٧٠٧٧
فاكس: ٢٣٤٩١٤٩

المكتب الرئيسي: القدس، وادي الجواز

شارع المقدسي ٥٩، ص.ب: ٢٠٧٣٥
هاتف: ٦٢٧٨٩٩٧ / ٦٢٨٥٩١٨
الرقم المجاني: ١٧٠٠٠٧٠٩٠٧١٧
فاكس: ٦٢٨٩٢٨٤

ماهية حقوق الإنسان:

جاءت فكرة حقوق الإنسان والنضال من أجلها بعد جملة من الحقب الإنسانية التي وفي سبيلها دفعت البشرية بدءاً من انتهاك الحق في الحياة وانتهاء بضروب مختلفة في الحد من حريات تعتبر وبشكل تصاعدي من الحقوق التي إذا انتفت حولت الفرد إلى مجرد رقم إحصائي في التعداد للتجمعات السكانية، وأمام السلوك البشري المنتج لإشكال مختلفة من المعاناة شكل مفهوم حقوق الإنسان كتوجه نضالي عالمي هما قديما حديثا ومستقبلياً مضاد للظلم. وبدون التنكر لأي مرحلة ومحطة تاريخية منتصرة للإنسان جاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢١٧ ألف (د-٣) المؤرخ في ١٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٤٨ بواقع ٣٠ مادة وفي متن ديباجته مقرا لجميع أعضاء الأسرة البشرية من كرامة أصلية فيهم. ومن حقوق متساوية وثابتة. يشكل أساس السلام في العالم. مشيراً إلى أن تجاهل حقوق الإنسان وازدراؤها قد أفضيا إلى أعمال أثارت بريريتها الضمير الإنساني وان شعوب الأمم المتحدة قد أعادت في الميثاق تأكيد إيمانها بحقوق الإنسان الأساسية وبكرامة الإنسان وقدره. وبتساوي الرجال والنساء في الحقوق. وحزمت أمرها على النهوض بالتقدم الاجتماعي وبتحسين مستويات الحياة في جو أفسح من الحرية. حيث أكدت الدول على ضمان تعزيز الاحترام والمراعاة العالميين لحقوق الإنسان وحياته الأساسية. متفقة على فهم مشترك لهذه الحقوق وحریات. بزغ فجر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بوصفه المثل الأعلى المشترك الذي ينبغي أن تبلغه كافة الشعوب وكافة الأمم.

وهكذا ترسخ منهج حقوق الإنسان عبر مجموعة من المواثيق الدولية حيث شكلت الشرعة الدولية (الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية) نقطة الانطلاق لهذه المواثيق الملزمة المطالبة بانعكاس المطلب الإنساني الأممي عبر تدابير تشريعية قانونية وتطبيقية مطردة وطنياً ودولياً.

من هنا نجد بان حقوق الإنسان هي مجموعة الحقوق والحریات السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية المقرر للإنسان باعتباره احد أفراد المجتمع وهذه الحقوق تهدف إلى حماية ذاته وسلامته

وصون كرامته وتنمية قدراته وتكريس رفاهيته، فمنها الحقوق الفردية مثل الحق في الحياة والحرية والأمان الشخصي والمساواة أمام القانون، ومنها الجماعية كالحق في العمل والغذاء والمسكن وتقرير المصير. للحق في العمل أهمية كبيرة باعتباره حقا مطلباً يهدف بداية إلى تأمين مستوى حياتي ومعيشي لائق للفرد كونه ضماناً تنموية تحقق إنصاف الفرد الذي هو بمثابة المسنن الأهم في الماكينة المجتمعية التنموية، ولا يتحقق ذلك إلا بإحاطة هذا الحق بضمانات مع البعد الإلزامي لضرورة انعكاسها على أرض واقع التدابير التشريعية الوطنية.

الحق في العمل من الحقوق الراسخة في الشريعة الدولية من منطلق اعتراف الدول في أن تتاح لكل شخص حق كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية اعتبار ما يبذله العامل من جهد ذهني و/أو جسماني لقاء اجر سواء كان هذا العمل دائماً أو مؤقتاً أو عرضياً أو موسمياً، وللوقوف على ماهية هذا الحق وبالإشارة إلى ما جاء بالشريعة الدولية نشير إلى التالي:

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان :

جاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان مقراً حق العمل وحرية اختياره لكل شخص، وذلك كما جاء في نص المادة (٢٣):

الحق في العمل (الفقرة الأولى) :

«لكل شخص الحق في العمل وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة».

عدم التمييز في الأجر (الفقرة الثانية) :

«لجميع الأفراد دون أي تمييز الحق في اجر متساو على العمل المتساوي»

الحق في بدل لائق يكفل حياة كريمة (الفقرة الثالثة) :

«لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامته البشرية وتستكمل عند الاقتضاء بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية».

الحق في التنظيم النقابي (الفقرة الرابعة) :

«لكل شخص حق إنشاء النقابات مع الآخرين والانضمام إليها من اجل حماية مصالحه».

وكذلك جاء في نص المادة (٢٤) من الإعلان كحقوق عامة :

«لكل شخص حق في الراحة وأوقات فراغ، وخصوصاً في تحديد معقول لساعات العمل وفي إجازات دورية مأجورة».



الحق في المساواة (المادة ٣) :

تعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد.

الحق في العمل والتدابير (المادة ٦)

أولاً: « 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». ثانياً: « يجب أن تشمل التدابير التي تتخذها كل من الدول الأطراف في هذا العهد تأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين 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».

الحق بشروط عمل مرضية وعادلة / النوع الاجتماعي (المادة ٧)

تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق التمتع بشروط عمل مرضية تكفل على الخصوص:

مكافأة توفر لجميع العمال كحد أدنى:

أجراً منصفاً ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز. على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل وتقاضيتها أجراً يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل.

عيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذه العهد.

ظروف عمل تكفل السلامة والصحة.

تساوي الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة.

الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل والإجازات المدفوعة الأجر وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.

الحق بحماية خاصة للأمهات العاملات والإحداث (المادة ١٠) :

٢- وجوب توفير حماية خاصة للأمهات خلال فترة معقولة قبل الوضع وبعده وينبغي منح الأمهات العاملات أثناء الفترة المذكورة إجازة مأجورة أو إجازة مصحوبة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية.

٣- وجوب اتخاذ تدابير حماية ومساعدة خاصة لصالح جميع الأطفال والمراهقين، دون أي تمييز بسبب النسب أو غيره من الظروف، ومن الواجب حماية الأطفال والمراهقين من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي. كما يجب جعل القانون يعاقب على استخدامهم في أي عمل من شأنه إفساد أخلاقهم أو الإضرار بصحتهم أو تهديد حياتهم بالخطر أو إلحاق الأذى بنموهم الطبيعي وعلى الدول أيضاً أن تفرض حدوداً دنياً للسن يحظر القانون استخدام الصغار الذين لم يبلغوها في عمل مأجور ويعاقب عليه.

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في ١٨ كانون الأول سنة ١٩٧٩ من قبل الجمعية

العامه للأمم المتحدة جاءت هذه الاتفاقية بواقع ٣٠ مادة لتحقيق مساواة المرأة بالرجل في كل مكان وفي جميع الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية. ومن الجدير ذكره إعلان السلطة الوطنية الفلسطينية مؤخرًا للانضمام للاتفاقية والالتزام بها.

الحق في عدم التمييز والمساواة المادة (١١) :

تتخذ الأطراف جميع ما يقتضي الحال اتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها وعلى أساس تساوي الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولاسيما:

الحق في العمل بوصفه حقًا غير قابل للتصرف لكل البشر.

- الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف، بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار نفسها في شؤون التوظيف.
- الحق في حرية اختيار المهنة والعمل، والحق في الترفيه والأمن الوظيفي، وفي جميع مزايا وشروط الخدمة والحق في تلقي التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الصناعية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر.
- الحق في المساواة في الأجر، بما يعادل في ذلك الاستحقاقات والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل المتبادل القيمة. كذلك المساواة في المعاملة وفي تقييم نوعية العمل.
- الحق في الضمان الاجتماعي ولا سيما في حالات التقاعد، والبطالة، والمرض، والعجز والشيخوخة، وأي شكل آخر من أشكال عدم القدرة على العمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر.
- الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل بما في ذلك حماية وظيفة الإجاب.
- توخيا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج والأمومة، ولضمان حقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:
- حظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة أمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية مع فرض جزاءات على المخالفين.
- لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو مع التمتع بمزايا اجتماعية عائلية دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها أو أقدميتها أو العلاوة الاجتماعية.
- لتشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية المساندة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتهما الأسرية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة ولا سيما عن طريق إنشاء وتنمية شبكة من مرافق ورعاية الأطفال.

يجب أن تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضاً دورياً في ضوء المعرفة العملية والتكنولوجية وان يتم تنقيحها أو إلغائها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء.

حقوق العمال والقانون الدولي

إن أولى المحاولات لحماية حقوق العمال من خلال القانون الدولي بدأت في أواسط القرن التاسع عشر. ولكن هذه المحاولات لم تتخذ شكلا منظما إلا في عام ١٨٩٠، حيث تم عقد أول مؤتمر حول هذه المسألة في مدينة بيرن السويسرية. ولكن القفزة النوعية في هذا المجال جاءت بعد الحرب العالمية الأولى. حيث نص القسم الثامن من معاهدة فرساي لعام ١٩١٩ على تأسيس منظمة العمل الدولية. ليكون من واجبها وضع مسودة المعاهدات الدولية لحماية حقوق العمال وإصدار التوصيات. ولكن هذا لا يعني أن جهود حماية حقوق العمال تقتصر على منظمة العمل الدولية. بل هناك جهات أخرى تُعنى بالموضوع من المنظمات العالمية والإقليمية. كمنظمة الأمم المتحدة، وجامعة الدول العربية، والمجلس الأوروبي، وغيرها. إن الأهداف الرئيسية للقانون الدولي في مجال حماية حقوق العمال هي:

- تنظيم المنافسة
 - دعم السلم الدولي
 - نشر العدالة الاجتماعية
 - تطوير قوانين العمل الوطنية
 - دعم حركات الإصلاح
- وفي هذا السياق نشير إلى بعض المعاهدات الدولية التي حول حماية حقوق العمال. ومنها^١:
- اتفاقية حرية التنظيم (تشكيل نقابات) لعام ١٩٤٩
 - اتفاقية إلغاء العمل الإجباري (السُّخره) لعام ١٩٥٧
 - اتفاقية حظر التمييز في مجال العمل لعام ١٩٥٨
 - اتفاقية المساواة في الأجر لعام ١٩٥١
 - اتفاقية الحد الأدنى للأجور لعام ١٩٧٠
 - اتفاقية حماية حقوق الضمان الاجتماعي لعام ١٩٨٢
 - اتفاقية العمل الليلي لعام ١٩٩٠
 - اتفاقية حظر عمل الأطفال لعام ١٩٩٩

الحقوق العمالية في المواثيق الدولية :

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان^٢ :

تنص المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن:
لكل شخص حق في العمل وان توفر له الحماية من البطالة.
لكل شخص اختيار عمله بحرية.
للعامل الحق في شروط عمل عادلة ومرضية واجر متساوي دون تمييز.

١ يمكنكم مشاهدة وحميل كافة الاتفاقيات من خلال صفحة المقدسي الالكترونية www.al-maqdese.org

٢ متوفر على صفحة المقدسي الالكترونية www.al-maqdese.org



العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية^٣ :

وتعترف الدول الأطراف الموقعة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بالحق في العمل، فيما يلي تلخيص لما جاء في هذا العهد من مواضيع ذات علاقة بحق المواطن على الدولة في عمل ملائم ومناسب:

- توفير الإمكانيات لكسب رزق بعمل يختاره ويقبله العامل بحرية.
- اتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق من قبل الدول الأطراف.
- توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين.
- توفير سياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة.
- توفير عمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية.
- توفير اجر منصف دون تمييز.
- ضمان توفير عمل للمرأة وشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل. وتقاضيها أجرا يساوي اجر الرجل منصفاً دون تمييز.
- توفير عيش كريم للعاملين ولأسرهم.
- ظروف عمل تكفل السلامة المهنية.
- تساوي الجميع في فرص الترقية.
- الاستراحة وأوقات الفراغ والتحديد المعقول لساعات العمل والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.
- حق كل شخص في تكوين النقابات والانضمام إلى النقابات التي يختارها.
- حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية

^٣ متوفر على صفحة المقدسي الالكترونية www.al-maqdese.org

الحق في العمل في اتفاقيات منظمة العمل الدولية :

أما اتفاقيات العمل الدولية فان جميعها تنص على حق العامل على الدولة التي يقيمون فيها إقامة دائمة أو مؤقتة أن توفر لهم عملاً ملائماً وذات مردود مناسب، وحقهم في حرية التنظيم النقابي وفي شروط وظروف عمل ملائمة، وان تقوم الدول الأطراف بتوفير مخصصات البطالة والحماية الاجتماعية. فيما يلي الاتفاقيات الدولية الخاصة بالحق في العمل:

- اتفاقية الحرية النقابية الدولية حق التنظيم النقابي (رقم ٨٧) ١٩٤٨.
- الاتفاقية الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية (رقم ٩٨) ١٩٥١.
- الاتفاقية الخاصة بمساواة العمال والعاملات (رقم ١٠٠) ١٩٥١.
- الاتفاقية الخاصة بتحريم السخرة (رقم ١٠٥) ١٩٥٧.
- الاتفاقية الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة (رقم ١١١) ١٩٥٨.
- الاتفاقية الخاصة بسياسة العمالة (رقم ١٢٢) ١٩٦٤.
- الاتفاقية الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة (رقم ١٣٥) ١٩٧١.
- الاتفاقية بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام (رقم ١٣٨) ١٩٧٦.
- الاتفاقية الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي رقم (١٥١) ١٩٧٨.
- الاتفاقية الخاصة بسياسة العمالة (رقم ١٥٤) ١٩٨١.
- الاتفاقية بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة (رقم ١٦٨) ١٩٨٨.
- الاتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها (رقم ١٨٢) ١٩٩٩.



هذا المشروع بتمويل من الإتحاد الأوروبي

هذه النشرة هي جزء من سلسلة نشرات توعوية تصدر عن المقدسي ضمن مشروع إنهاء استغلال العمال من القدس الشرقية العاملين في المستوطنات الإسرائيلية