

مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن الحماية القانونية¹

الدكتور محمد عرفان الخطيب

قسم القانون الخاص

كلية الحقوق - جامعة دمشق

الملخص

يقع اليوم مبدأ عدم التمييز في قلب النظام الاجتماعي على اختلاف مستوياته الوطنية والإقليمية (الأوربية) وصولاً إلى الدولية. حيث تشكل محاربة هذه الظاهرة واحدة من العناصر الرئيسية للحقوق والقيم التي يقوم عليها هذا النظام. ففي غضون مدة زمنية قصيرة، استطاع المشرع الاجتماعي، ولاسيما في مجال العمل، أن يحقق تطورات كبيرة في إطار محاربة التمييز عن طريق وضع إطار قانوني تشريعي شبه متكامل لهذه الحماية.

في هذا الإطار، يسعى البحث إلى تسليط الضوء على واقع هذه الحماية القانونية بأبعادها الثلاثة الدولية والأوربية والعربية، ووضع المشرع العربي عموماً والسوري خصوصاً أمام مرآة نفسه بصورة موضوعية مجردة لجهة تبيان واقع هذه الحماية لديه.

استناداً إلى ما تقدم، ينقسم مخطط البحث إلى ثلاثة مباحث رئيسية تتناول دراسة هذه الحماية على التوالي: أولاً، في التشريع الدولي، ثانياً، في التشريع الإقليمي (الأوربي)، ثالثاً وأخيراً في التشريع العربي.

¹. يجدر التنويه أن هذه الدراسة تشكل مع بحثين آخرين هما: "مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن، المفهوم" - "مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن، نطاق التطبيق والإثبات"، وحدة دراسية متكاملة تتناول في إطارها العام مختلف الجوانب القانونية التي تتعلق بهذا المبدأ، غير أنه ولضرورة مراعاة شروط النشر في مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية الموقرة، فقد نُشر في بحث ثلاثة، مما اقتضى التنويه.

مقدمة عامة:

مما لا شك فيه أن المشرع على اختلاف مستوياته، الدولية والإقليمية والوطنية، يُعدُّ نفسه اليوم معنياً، أكثر من أي وقت مضى، بحماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية التي يأتي في مقدمتها الحق في المساواة وعدم التمييز ولاسيما في مجال العمل، حيث تؤكد هذه التشريعات على منع التمييز بمختلف أشكاله، ويأمن لكل إنسان الحق في التمتع بالحقوق والحرريات الممنوحة لأقرانه كافةً.

أولاً - إشكالية البحث:

هذا التوجه من المشرع الدولي في إقحام نفسه في الحماية القانونية لحماية حقوق العامل وحرياته بوصفه الإنسان العامل، يثير، في العديد من الأحيان، حساسية خاصة لدى المشرع الوطني. فما لا شك فيه أن البعد الدولي في التشريع، كثيراً ما يعرّي التشريع الوطني ويبيّن أوجه القصور والخلل التي تعتريه. كذلك فإن هذا البعد القائم على الرقابة والمتابعة، قد يشعر المشرع الوطني أنه في موضع الاتهام وربما المسألة. ناهيك، عما يشكله هذا الإحساس من جرح لمفهوم السيادة ضمن مفهوم الدولة. لذلك تأخذ هذه العلاقة بين المشرعين حالة من التجاذب في بعض الأحيان، والنفور في أحيان أخرى. هذه الجدلية في العلاقة هي ما يحاول البحث دراستها، ذلك أن مدى فاعلية التشريع الدولي في التشريع الوطني تتحدد بمدى الترحيب الذي يلقاه الأول ومؤسساته التابعة في صدر الثاني.

ثانياً - أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث في كونه يحاول أن يقدم رؤية متكاملة، قدر الإمكان، عن أهم التشريعات القانونية على المستويات الثلاثة: الدولية والأوروبية والعربية الهادفة إلى حماية مبدأ عدم التمييز خارج الإطار الوطني. ومن ثمّ منح رجال القانون والفقهاء العرب، ولاسيما السوريين منهم، فكرة موجزة، سعينا جهدنا أن تكون مبسطة ومعقدة قدر الإمكان، لواقع الحماية القانونية لهذا المبدأ في مجال العمل وبيئته. كذلك تبرز أهمية هذه البحث في كونه يحاول أن يضع أمام المشرع العربي عموماً والسوري خصوصاً، واقع تجربته الوطنية في مرآة أحكام التجارب الدولية والأوروبية والعربية ومعاييرها. أخيراً، تبرز أهمية البحث في كونه يشكل مساهمة متواضعة تكمل الدراسات القانونية والفقهية الجارية في هذا المجال، التي تعدّ، وفقاً لعلمنا الشخصي، شبه منعدمة في التشريع السوري، وجد قليلة في التشريعات العربية المقارنة.

ثالثاً - هدف البحث:

لاشك أن أهمية البحث تبرز الهدف منه والغاية المبتغاة، فالبحث يهدف إلى تسليط الضوء على واقع الحماية القانونية بأبعادها الثلاثة الدولية والأوروبية والعربية لهذا المبدأ، ووضع المشرع العربي عموماً والسوري خصوصاً أمام مرآة نفسه بصورة موضوعية مجردة لجهة تبيان واقع هذه الحماية لديه. فالاطلاع على التجارب القانونية المقارنة، غالباً ما تمنح المشرع الوطني ميزتين أساسيتين: أولاً، تبين للمشرع الوطني مكانم النقص والخلل في البنيان التشريعي لديه. ثانياً، تساعد المشرع الوطني على استشراف الحلول القانونية الناجعة لكثير من المشاكل القانونية التي تعترضه.

رابعاً - خطة البحث والمنهجية:

سنتناول فيما يأتي دراسة هذا البحث وفق ثلاثة مباحث رئيسة وعدة مطالب فرعية وفق ما يأتي:

المبحث الأول: يتناول البحث في هذه الحماية وفق منظور المشرع الدولي. سواء في ضوء التشريعات الدولية العامة الصادرة عن الأمم المتحدة وباقي منظماتها الدولية غير المختصة في مجال العمل (المطلب الأول). أو في إطار التشريعات الدولية الخاصة الصادرة عن المنظمات الدولية المختصة بالعمل. (المطلب الثاني).

المبحث الثاني: نعرض فيه لهذه الحماية في المجتمع الأوربي، حيث يجري العمل على محاربة هذه الظاهرة التمييزية على المستوى الأوربي ضمن منظومة دول الاتحاد الأوربي (المطلب الأول)، وضمن المنظومة الوطنية لكل دولة على حدة (المطلب الثاني).

المبحث الثالث: نستعرض فيه واقع هذه الحماية على المستوى العربي على المستويين: العربي، (المطلب الأول)، حيث يمكن الإشارة إلى عدة تشريعات عربية معنية بهذا الموضوع. والمستوى الوطني لكل دولة على حدة (المطلب الثاني).

وهنا نرى من الضرورة بمكان الإشارة إلى العائق الرئيس الذي واجهنا في معرض هذه الدراسة، ألا وهو نقص المراجع القانونية والفقهية العربية المتوافرة عن هذا البحث، كذلك فإن الاجتهاد القضائي السوري، وفقاً لعلمنا الشخصي، لم تتح له الفرصة حتى حينه للتعرض إلى هذه المواضيع، لهذه الأسباب فقد تم الاعتماد في معرض إنجاز هذا البحث على المراجع الغربية من التشريع الفرنسي والإنكليزي، فضلاً عن العديد من الوثائق القانونية والفقهية المنشورة من قبل العديد من الوكالات الدولية والأوروبية. غير أن هذا الأمر وفقاً، لرأينا الشخصي، بقدر ما هو نقطة تسجل على البحث، بقدر ما هو نقطة تسجل لصالح البحث، كونه يبرر أهمية البحث وأصالته.

المبحث الأول

الحماية القانونية في التشريع الدولي:

يمكن أن نميز بين نوعين من التشريعات الدولية: التشريعات الدولية العامة الصادرة عن الأمم المتحدة وباقي منظماتها الدولية غير المختصة بالعمل، والتشريعات الدولية الخاصة الصادرة عن المنظمات الدولية المختصة بالعمل.

المطلب الأول

المواثيق والعهود الدولية:

أولى المجتمع الدولي، منذ بدايات القرن الماضي، موضوع التمييز والحد منه أهمية خاصة تجلت في العديد من المواثيق والعهود الدولية، بدءاً من ميثاق عصبة الأمم، مروراً بميثاق الأمم المتحدة وانهاءً بالعهدين الدوليين المتعلقة بالحقوق والحريات الأساسية للفرد.

الفرع الأول

ميثاق عصبة الأمم:

اهتمت عصبة الأمم منذ مؤتمر باريس 1919 بمسألة حقوق الأقليات وضمان هذه الحقوق وعدم التمييز بين هذه المجموعات والمجموعات الأخرى. فقد أوضح ميثاقها الدافع الرئيس لإنشائها حيث جاء في مقدمته أن تأسيسها قد كان من أجل تعزيز التعاون الدولي وإرساء السلام والأمن الدولي، والالتزام بعدم اللجوء للحرب، وترسيخ العلاقات العادلة المفتوحة والشريفة بين الأمم، وتأسيس فهم أعمق للقانون الدولي بوصفه القاعدة الحقيقية للعلاقة بين الحكومات، والمحافظة على العدل والاحترام التام لكل التزامات المعاهدة في التعامل بين الناس. هذه المبادئ وغيرها تم تعميقيها وتأكيدا عليها مجدداً في ميثاق الأمم المتحدة الصادر في عام 1945.

الفرع الثاني

ميثاق الأمم المتحدة:

صدر ميثاق الأمم المتحدة في عام 1945 إثر انتهاء الحرب العالمية الثانية، حيث عبر عن رغبة شعوب الأمم المتحدة بتأكيد إيمانها بحقوق الإنسان الأساسية وكرامة الفرد وقيمه، وبتعميق مبدأ

المساواة بين الرجل والمرأة. حيث جاء في ديباجة هذا الميثاق: "نحن شعوب الأمم المتحدة وقد آلبنا على أنفسنا: أن ننقذ الأجيال المقبلة من ويلات الحرب التي في خلال جيل واحد، جلبت على الإنسانية مرتين أحرزنا أعجز عنها الوصف، وأن نؤكد من جديد إيماننا بالحقوق الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقدره وبما للرجال والنساء والأمم كبيرها وصغيرها من حقوق متساوية، وأن نبين الأحوال التي يمكن في ظلها تحقيق العدالة واحترام الالتزامات الناشئة عن المعاهدات وغيرها من مصادر القانون الدولي، وأن ندفع بالبرقي الاجتماعي قدماً، وأن نرفع مستوى الحياة في جو من الحرية أفسح. وفي سبيل هذه الغايات اعتزمنا: أن نأخذ أنفسنا بالتسامح، وأن نعيش معاً في سلام وحسن جوار، وأن نضم قوتنا كي نحفظ بالسلم والأمن الدولي، وأن نكفل بقبولنا مبادئ معينة ورسم الخطط اللازمة لها ألا تستخدم القوة المسلحة في غير المصلحة المشتركة، وأن نستخدم الأداة الدولية في ترقية الشؤون الاقتصادية والاجتماعية للشعوب جميعها"².

الفرع الثالث

العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية³:

تأكيداً لما ورد في وثيقة الأمم المتحدة صادقت الجمعية العمومية لحقوق الإنسان في عام 1966 على تعهدين دوليين يحثان على احترام الحقوق والحريات الأساسية للفرد في المجالات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية⁴.

². وقع ميثاق الأمم المتحدة في 1945/6/26 في سان فرانسيسكو، وأصبح نافذاً في 1945/10/24. راجع في هذا المجال، حسين عمر، المنظمات الدولية، هيئات وكالات منظمة الأمم المتحدة ومنظمات التنمية والتعاون الاقتصادي، منشورات دار الفكر العربي، مصر، 1993. عيد العزیز سرحان الأمم المتحدة، دراسة نظرية عملية بمناسبة مرور 40 عاماً على إنشائها، مصر، 1986. عيد العزیز سرحان، المنظمات الدولية، منشورات دار النهضة، مصر، 1990.

³ يضاف إلى ذلك، العديد من الاتفاقيات الإقليمية الخاصة بحقوق الإنسان من أهمها: اتفاقية المنظمة العربية لحقوق الإنسان الصادرة في بيروت عام 1974 وإعلان المواطن في الدول والبلاد العربية عام 1977 والاتفاقية الإسلامية لحقوق الإنسان المعقودة عام 1981.

⁴. للاطلاع على الموقف القانوني للجمهورية العربية من هذين العهدين، الرجاء مراجعة الملحق: "ملحق: تصديق/انضمام الجمهورية العربية السورية لأهم الاتفاقيات والمعاهدات الدولية" المرفق بهذا البحث.

أولاً - العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية⁵:

استناداً إلى هذا العهد فإن الدول الأطراف تتعهد باحترام الحقوق المعترف بها فيه، وبكفالة هذه الحقوق للأفراد جميعهم الموجودين في إقليمها والداخلين في ولايتها، دون أي تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي أو غير السياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب⁶. فالتناس جميعاً سواء أمام القانون ويتمتعون دون أي تمييز بحق متساوٍ في التمتع بحمايته. وفي هذا الصدد يجب أن يحظر القانون أي تمييز وأن يكفل للأشخاص جميعاً على السواء حماية فعالة من التمييز لأي سبب من الأسباب المشار إليها سابقاً. كذلك تتعهد هذه الدول بكفالة تساوى الرجال والنساء في حق التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المنصوص عليها في هذا العهد. وبأن لكل فرد حقاً في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه⁷.

ثانياً - العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية⁸:

بموجب هذا العهد تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بأن تضمن ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذا العهد دون أي تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسياً أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب. كما تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد. فضلاً عن ذلك فإن الدول الأطراف في هذا العهد تعترف 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. وتعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص: مكافأة توفّر للعمال جميعاً، كحد أدنى أجراً منصفاً ومكافأة متساوية تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي

⁵. اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 كانون الأول 1966. ويتألف العهد من (35) مادة وستة أجزاء. يضاف إليه البروتوكول الاختياري الأول بشأن تقديم شكاوى من قبل الأفراد والبروتوكول الاختياري الثاني بهدف العمل على إلغاء عقوبة الإعدام.

⁶ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المادة 2.

⁷. المرجع السابق، المواد 2-3-22-25-26.

⁸. اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 كانون الأول 1966. ويتألف العهد من (31) مادة وخمسة أجزاء.

يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوي أجر الرجل لدى تساوى العمل، وعيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد، وظروف عمل تكفل السلامة والصحة. كما تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد النقابة المعنية، بقصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها. كذلك، وحق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها، وحق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون، وحق الإضراب، والحق في الضمان الاجتماعي⁹.

المطلب الثاني

الاتفاقيات الدولية:

إن طبيعة قانون العمل وخصائصه أملت على المشرع الدولي ضرورة التصدي لهذه الظاهرة التمييزية على مستويين: الأول من قبل المشرع الدولي العام، والثاني من قبل المشرع الدولي الخاص.

الفرع الأول

الاتفاقيات الدولية الصادرة عن المشرع الدولي العام¹⁰

(هيئة الأمم المتحدة):

تتعدد الاتفاقيات الدولية الصادرة عن المشرع الدولي العام. وسنحاول فيما يأتي دراسة أهم هذه الاتفاقيات وشرحها.

أولاً- الاتفاقية الدولية للقضاء على التمييز العنصري بكافة أشكاله¹¹:

عرّفت الاتفاقية الدولية التمييز العنصري بوصفه: "كل تمييز أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة

⁹. المرجع السابق، المواد 2- 3- 6- 7- 8- 9.

¹⁰. للاطلاع على الموقف القانوني للجمهورية العربية من هذين العهدين، الرجاء مراجعة الملحق: "ملحق: تصديق/انضمام الجمهورية العربية السورية لأهم الاتفاقيات والمعاهدات الدولية" المرفق بهذا البحث.

¹¹. في 21 كانون الأول 1965، اعتمدت الجمعية العامة للاتفاقية الدولية للقضاء على التمييز العنصري بأشكاله كلها. راجع، أحمد سويلم العمري، التفرقة العنصرية، منشورات المؤسسة المصرية للتأليف والترجمة والطباعة والنشر، مصر، 1965.

الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو بممارستها...". وقد اتفقت الدول الأطراف على إدانة العنصرية واتخاذ التدابير اللازمة للقضاء عليها بأشكالها كلها. وأنشأت الاتفاقية لجنة خاصة سميت لجنة "القضاء على التمييز العنصري" مهمتها رصد حسن تنفيذ الاتفاقية باستعراض تقارير الدول الأطراف فيها.

إلى جانب هذه الاتفاقية فإن المنظمة الدولية منذ 1963/11/20 اعتمدت إعلاناً خاصاً سمي "إعلان الأمم المتحدة للقضاء على التمييز العنصري بأشكاله كلها"¹². حيث اعترف الإعلان في ديباجته بأن: "التمييز بسبب العرق أو اللون أو الأصل الإثني لا يزال ماثراً للقلق الشديد، رغم إحراز بعض التقدم"¹³.

كذلك فإن المجتمع الدولي عمد إلى محاربة هذه الظاهرة على مستويين أساسيين يسيران معاً بالتزامن، الأول من خلال عقود العمل الدولية لأجل مكافحة العنصرية والتمييز العنصري، والثاني من خلال المؤتمرات الدولية لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري.

§ عقود العمل الدولية من أجل مكافحة العنصرية والتمييز العنصري¹⁴: يقوم هيكل برنامج هذه العقود على حملة تثقيف عالمية النطاق وتدابير يجري اتخاذها لتنفيذ صكوك الأمم المتحدة التي تشجع القضاء على التمييز العنصري. وتمثلت أهداف البرنامج في العمل على تعزيز حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعاً، دونما تمييز بسبب العنصر أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني.

§ المؤتمرات الدولية لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري¹⁵: تتمحور الركيزة الأساسية لهذه المؤتمرات محاربة مختلف أشكال العنصرية والتمييز العنصري، وتأكيد خطورة هذه الظاهرة على السلم والأمن العالميين، وبأن أي نظرية للتفوق العنصري مغلوطة بها علمياً

¹². اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة 1904 (د-18) المؤرخ في 20 تشرين الثاني 1963.

¹³. الإعلان الأممي للقضاء على التمييز العنصري بأشكاله كلها، المواد (1-2-6-7-8).

¹⁴. حتى عام 2002 اعتمد المشرع الدولي ثلاثة عقود عمل دولية في مجال مكافحة العنصرية والتمييز العنصري: عقد العمل الأول من أجل مكافحة العنصرية والتمييز العنصري للمدة (1973-1988)، وعقد العمل الثاني من أجل مكافحة العنصرية والتمييز العنصري للمدة (1983-1992)، وأخيراً عقد العمل الثالث من أجل مكافحة العنصرية والتمييز العنصري للمدة (1993-2002).

¹⁵. حتى عام 2001 عقد المجتمع الدولي ثلاثة مؤتمرات دولية لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري: عقد المؤتمر العالمي الأول في عام 1978 في جنيف. أما المؤتمر العالمي الثاني فقد انعقد في جنيف عام 1983. أخيراً، في عام 2001 عقد المؤتمر العالمي الثالث في جنوب أفريقيا.

وجديرة بالإدانة أخلاقياً، ولا مبرر لها على الإطلاق، وأن الشعوب والجماعات البشرية كافة تسهم في تقدم الحضارة والثقافات التي تشكل التراث المشترك للبشرية.

ثانياً- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم¹⁶:

يشمل نطاق تطبيق الاتفاقية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم جميعاً دون تمييز من أي نوع مثل التمييز بسبب الجنس، أو العنصر، أو اللون، أو اللغة، أو الدين أو المعتقد، أو الرأي السياسي أو غيره، أو الأصل القومي أو العرقي أو الاجتماعي، أو الجنسية، أو العمر، أو الوضع الاقتصادي، أو الملكية، أو الحالة الزوجية، أو المولد، أو أي حالة أخرى. وتطبق الاتفاقية خلال كامل عملية هجرة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، التي تشمل على التحضير للهجرة، والمغادرة، والعبور، ومدة الإقامة بكاملها، ومزاولة نشاط مقابل أجر في دولة العمل وكذلك العودة إلى دولة المنشأ أو دولة الإقامة العادية.

وقد أوضحت الاتفاقية المقصود بمفهوم العامل المهاجر من حيث كونه الشخص الذي سيزاول أو يزاول أو ما برح يزاول نشاطاً مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها¹⁷. إلى جانب ذلك أشارت الاتفاقية إلى مجموعة من الفئات الخاصة من العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الذين يعاملون من حيث الحقوق والواجبات معاملة العمال المهاجرين المشار إليهم أعلاه خلال مدة وجودهم للعمل في العمل في بلد العمل. كذلك، أشارت الاتفاقية إلى مفهوم العمال الذين يعدون بحكم العامل المهاجر من حيث الحقوق والحريات لدى وجودهم في دولة العمل، حيث عرفت "عامل الحدود" و"العامل الموسمي" فالعامل "الملاح"، إلى مصطلح "العامل على منشأة بحرية" و"العامل المتجول" إلى "العامل المرتبط بمشروع" إلى "عامل الاستخدام المحدد" إلى "العامل لحسابه الخاص". وأكدت الاتفاقية حق العمال المهاجرين في حرية الفكر والضمير والدين والحق في اعتناق الآراء والحق في حرية التعبير والمساواة والحرية والسلامة الشخصية. والحق في المساواة مع رعايا الدولة المعنية في الحقوق العمالية كلها من حيث شروط الاستخدام كالسن الدنيا للاستخدام، والمساواة في شروط التشغيل والعمل ولاسيما الأجر العادي والأجر الإضافي والسلامة، والصحة، وإنهاء علاقة الاستخدام، وغير ذلك من شروط العمل، والحق في العمل النقابي والضمان الاجتماعي¹⁸.

¹⁶. اعتمدت بقرار الجمعية العامة رقم 158/45 المؤرخ في 18 كانون الأول 1990.

¹⁷. المرجع السابق، المواد (1-7-8).

¹⁸. المرجع السابق، المواد (10-11-12-13-14-17-18-24-26-27-52).

ثالثاً - اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة¹⁹

حددت الاتفاقية المقصود بالتمييز بكونه يشمل أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو إبطائه في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إبطاء تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، إذ يجب أن تتمتع المرأة بهذه الحقوق بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل. وأكدت أن التمييز ضد المرأة يشكل انتهاكاً لمبدأي المساواة في الحقوق واحترام كرامة الإنسان²⁰. وبأن القضاء على التمييز في مجال العمل يشمل تمتع المرأة بالعديد من الحقوق التي تضمن مساواة المرأة مع الرجل في هذا المجال ولاسيما منها: جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها الحقوق ذاتها، ولاسيما الحق في العمل والحق في التمتع بفرص العمالة نفسها، والحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب، والحق في المساواة في الأجر، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل، والحق في الضمان الاجتماعي، والحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، والحق في الاستقرار في العمل وحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة أو الحالة الزوجية²¹.

¹⁹ اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 180/34 المؤرخ في 18 كانون الأول 1979. راجع كذلك، إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة، الذي اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2263 (22-د) المؤرخ في 1967/10/7. وكذلك البروتوكول الاختياري الملحق بهذه الاتفاقية الذي اعتمد في 10/9/1999.

²⁰ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، الديباجة والمادة الأولى. سبقت الإشارة.

²¹ المرجع السابق، المادة الحادية عشرة. يشار إلى أنه في كانون الأول 1999 اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة بروتوكولاً اختيارياً ملحقاً بهذه الاتفاقية، وقد دخل هذا البروتوكول حيز النفاذ في كانون الأول 2000. وبموجب هذا البروتوكول يحق للأفراد الخاضعين لولاية أي من أي من الدول الأطراف فيه التقدم بشكاوى إلى اللجنة يدعون فيها قيام الدولة المعنية بانتهاك حقوقهم المعترف بها في الاتفاقية.

الفرع الثاني

الاتفاقيات الدولية الصادرة عن المشرع الدولي الخاص²²

(منظمة العمل الدولية)²³:

أكدت منظمة العمل الدولية في ديباجة دستورها بأنه: "لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي دائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية"، وبأن: "جميع البشر، أياً كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم، الحق في العمل ضمن ظروف توفر لهم الحرية والكرامة وتكافؤ الفرص، وتضمن لهم الأمن الاقتصادي والرفاهية المادية والتقدم الروحي، مع التأكيد على أن العمل ليس سلعة، وأن الفقر في أي مكان يشكل خطراً على الرفاه في كل مكان"²⁴.

ومما لا شك أن ترجمة هذا المفهوم من العدالة الاجتماعية يقتضي ضرورة وضع التشريعات القانونية الكفيلة بتحقيق ذلك، إذ تمثل اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية مصدراً أساسياً لحماية الأشخاص العاملين في كل أرجاء العالم. وللحقيقة نقول: إن معظم اتفاقيات العمل الدولية، باستثناء اتفاقيات معدودة، ليس معروفة تماماً. الأمر الذي يستوجب منا استعراض أهم هذه الاتفاقيات الدولية في مجال عدم التمييز، في المواضيع ذات الصلة بالبحث موضوع الدراسة، من حيث الحديث عن

²² للاطلاع على الموقف القانوني للجمهورية العربية من هذين العهدين، الرجاء مراجعة الملحق: "ملحق: تصديق/انضمام الجمهورية العربية السورية لأهم الاتفاقيات والمعاهدات الدولية" المرفق بهذا البحث.

²³ تعد منظمة العمل الدولية اليوم واحدة من أنشط المنظمات الدولية العاملة في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. حتى تموز 2003 اعتمدت منظمة العمل الدولية (185) اتفاقية و (194) توصية تتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية. ويمثل التصديق مشكلة متنامية بسبب كثرة المعاهدات، فمن بين (23) اتفاقية معتمدة وبروتوكولين معتمدين خلال 15 سنة، ما بين عامي 1983 و 1998، حصل ثلاثة فقط من هذه الصكوك على (20) تصديقاً على الأقل، هذه فضلاً عن ضعف تنفيذ العديد من الاتفاقيات، حتى بعد التصديق عليها.

²⁴ ديباجة الدستور الدولي لمنظمة العمل الدولية، دستور منظمة العمل الدولية والنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، منشورات مكتب العمل الدولي، جنيف آذار 2001 ص 5-21. انظر، الإعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية، المادة الأولى من دستور منظمة العمل الدولية، دستور منظمة العمل الدولية والنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، المرجع السابق، ص. 26. كذلك فقد تم تعميق مبدأ عدم التمييز في إعلان فيلادلفيا كأحد ملحقات دستور المنظمة الدولية للعمل، المؤرخ في 4 تموز من عام 1976. راجع كذلك،

Bartolomei de la Cruz, et A. Euzeby, L'Organisation Internationale du Travail, éd. PUF. 1997. C. Rossillon. L'OIT et l'élimination de la discrimination dans l'emploi, 1985, D. IR. n° 1, p.1. Orientation du travail, Dispositions de fond de la législation du travail: L'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession. 89^{ème} Session de la Conférence internationale du Travail 2001, Rapport III (1A), p. 500 (version anglaise).

الاتفاقيات المتعلقة بالسياسة الوطنية للعمالة والتشغيل، ومن ثم الاتفاقيات المتعلقة بالاستخدام والعمل.

أولاً- السياسة الوطنية للعمالة والتشغيل:

يمكن أن نحدد هنا ثلاث اتفاقيات رئيسية: الأولى تتعلق بسياسة العمالة، والثانية تتناول مسألة النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، والثالثة تتناول وضع الشعوب الأصلية والقبلية في البلدان المستقلة.

1- الاتفاقية رقم (122) الخاصة بسياسة العمالة: ²⁵ أكدت مادتها الأولى إلزام كل دولة؛ سعيًا وراء حفز النمو والنماء الاقتصاديين، ورفع مستوى المعيشة، وتلبية المتطلبات من اليد العاملة، والتغلب على البطالة وعلى العمالة الناقصة؛ أن تعلن سياسة نشطة ترمي إلى تحقيق العمالة الكاملة المنتجة والمختارة بحرية، وأن تجهد لتطبيقها بوصفها هدفًا أساسيًا. كما يجب أن تستهدف السياسة المذكورة كفاءة تحقيق أن يكون هناك عمل متاح للمستعدين للعمل والباحثين عنه جميعهم، وأن يكون هذا العمل منتجاً قدر المستطاع، وأن تتوافر الحرية في اختيار نوع العمل وتتاح لكل عامل فرصة ممكنة ليصبح أهلاً للعمل الذي يناسبه وليضع في خدمة هذا العمل مهاراته ومواهبه، أيًا كان عرقه أو لونه أو جنسه أو دينه أو رأيه السياسي أو أرومته القومية أو منبته الاجتماعي. وأنه على السياسة العمالية المتبعة مراعاة مختلف مراحل التنمية الاقتصادية وانعكاسها.

2- الاتفاقية رقم (168) بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة: ²⁶ أكدت المادة السادسة من هذه الاتفاقية بأنه يجب على كل دولة عضو ضمان المساواة في المعاملة للأشخاص جميعاً دون تمييز على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الديانة، أو الرأي السياسي، أو الانتماء الوطني أو الجنسية، أو الأصل العرقي أو الاجتماعي، أو الإعاقة، أو العمر. مع التنويه بأن ما سبق لا يتعارض مع اعتماد تدابير خاصة تبررها ظروف مجموعات محددة تشملها نظم خاصة، أو ضرورات معينة لتلبية الاحتياجات التي تنفرد بها فئات الأشخاص الذين يواجهون

²⁵ اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 9 تموز 1964. يضاف إليها الاتفاقية رقم (2) المتعلقة بالبطالة بتاريخ 1919/10/29.

²⁶ اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية يوم 21 حزيران 1988، ودخلت حيز التنفيذ في 17 تشرين الأول 1991.

مشاكل معينة في سوق العمل ولاسيما المجموعات الأكثر تضرراً، أو مع عقد اتفاقات ثنائية أو متعددة الأطراف بين الدول بشأن إعانات البطالة على أساس المعاملة بالمثل²⁷.

3- الاتفاقية رقم (169) بشأن الشعوب الأصلية والقبلية في البلدان المستقلة: ²⁸ عرفت الاتفاقية الشعوب القبلية في البلدان المستقلة بكونها الشعوب التي تميزها أوضاعها الاجتماعية والثقافية والاقتصادية عن القطاعات الأخرى من المجتمع الوطني، والتي تنظم مركزها القانوني، كلياً أو جزئياً، عادات أو تقاليد خاصة بها، أو قوانين أو لوائح تنظيمية خاصة. أما الشعوب الأصلية فهي الشعوب التي تعدّ كذلك بسبب انحدارها من السكان الذين كانوا يقطنون البلد أو أحد أقاليمه الجغرافية وقت الغزو أو الاستعمار أو وقت رسم الحدود الحالية للدولة، التي لا تزال تحتفظ بكامل نظمها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية الخاصة بها أو ببعضها. وأكدت الاتفاقية تمتع هذه الشعوب بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية كاملة دون عائق أو تمييز. وعدم استعمال أي شكل من أشكال القوة أو القسر، لانتهاك هذه الحقوق والحرية الأساسية. ثم جاء التطبيق الفعلي لهذه المبادئ في الجزء الثالث من هذه الاتفاقية المتعلق بالتشغيل وشروط الاستخدام، وقد أكدت المادة العشرون بأنه: "تتخذ الحكومات، في إطار القوانين واللوائح الوطنية وبالتعاون مع الشعوب المعنية، تدابير خاصة لضمان حماية فعّالة للعمال الذين ينتمون إلى هذه الشعوب فيما يتعلق بتشغيلهم وشروط استخدامهم. كما تبذل الحكومات كل ما في وسعها لمنع أي تمييز بين العمال الذين ينتمون إلى الشعوب المعنية وغيرهم من العمال، ولاسيما في مجال: القبول في العمل، وإجراءات الترفيع والترقية والتقدم في العمل، والأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية، والمساعدة الطبية والاجتماعية، والسلامة والصحة المهنيين، وجميع إعانات الضمان الاجتماعي والحقوق النقابية وحرية ممارسة النشاطات النقابية المشروعة جميعها، والحق في عقد اتفاقات جماعية مع أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل"²⁹.

ثانياً - الاستخدام والعمل:

يمكن حصر اتفاقيات العمل الدولية الناظمة لكيفية الاستخدام والعمل في مجموعات ثلاث: الأولى، تتعلق بمرحلة ما قبل العمل وتتناول اتفاقيات العمل الدولي المتعلقة بمنع الاستخدام القسري. أما

²⁷ الاتفاقية رقم (168) بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة. المادة (12).

²⁸ الاتفاقية رقم (169) بشأن الشعوب الأصلية والقبلية في البلدان المستقلة، تاريخ 27 حزيران 1989.

²⁹ المرجع السابق، المواد 1-3-20.

الثانية والثالثة فتتعلقان بمرحلة العمل، من حيث منع التمييز في مجال الاستخدام والمهنة والمساواة في الأجور، والحق في ممارسة العمل النقابي.

1- منع الاستخدام القسري

الاتفاقية رقم (29) الخاصة بالسخرة³⁰ والاتفاقية رقم (105) الخاصة بتحريم السخرة³¹: بينت الاتفاقية رقم (29) بأنه يقصد بمصطلح: "عمل السخرة أو العمل القسري" جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع بأدائها بمحض اختياره"³². أما الاتفاقية رقم (105) فقد تعهدت الدول الأعضاء بموجبها 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 على التصريح بهذه الآراء، 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 الديني³³.

مع التنويه بأن عبارة "عمل السخرة أو العمل القسري" في هاتين الاتفاقيتين لا يشمل العمل أو الخدمة التي تفرض بمقتضى قوانين الخدمة العسكرية الإلزامية لأداء عمل ذي صبغة عسكرية بحتة، أو العمل أو الخدمة التي تشكل جزءاً من واجبات المواطنين المدنية العادية، أو العمل أو الخدمة التي تفرض على شخص ما بناء على إيداع قضائية، أو العمل أو الخدمة التي يفرض في حالات الطوارئ القاهرة، أو أية حالة من شأنها أن تعرض للخطر بقاء السكان أو رخاءهم ككلهم أو بعضهم³⁴.

2- عدم التمييز في مجال الاستخدام والمهنة:

الاتفاقية رقم (111) الخاصة بحظر التمييز في مجال الاستخدام والمهنة³⁵: حددت المادة الأولى من هذه الاتفاقية مشتملات مفهوم التمييز من حيث استيعابه لكل تمييز أو استثناء أو تفضيل يتم على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ

³⁰ الاتفاقية رقم (29) الخاصة بالسخرة، تاريخ 28 حزيران 1930.

³¹ الاتفاقية رقم (105) الخاصة بتحريم السخرة، تاريخ 25 حزيران 1957.

³² الاتفاقية رقم (29) الخاصة بالسخرة، المادة الثانية.

³³ الاتفاقية رقم (105) الخاصة بتحريم السخرة، المادة الأولى.

³⁴ الاتفاقية رقم (29) الخاصة بالسخرة، المادة الثانية.

³⁵ الاتفاقية رقم (111) الخاصة بحظر التمييز في مجال الاستخدام والمهنة، تاريخ 25 حزيران 1958.

الاجتماعي، يسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الاستخدام أو المهنة، أو أي شكل آخر من أشكال التمييز أو الاستثناء أو التفضيل يكون من أثره إبطال المساواة أو انتقاصها في الفرص أو المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة قد يحدده العضو المعني بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل والعمال، إن وجدت، ومع غيرهم من الهيئات المناسبة". كذلك بينت الاتفاقية بأن مفهوم "الاستخدام" و "المهنة" يشمل مجال التدريب المهني والالتحاق بالعمل وبالمهن المختلفة، وكذلك ظروف الاستخدام وشروطه. أخيراً بينت الاتفاقية بأنه: "لا يعدّ تمييزاً أي تمييز أو استثناء أو تفضيل بصدد عمل معين إذا كان مبنياً على أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل"³⁶.

3- المساواة في الأجور:

الاتفاقية رقم (100) الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل³⁷ : عرفت الاتفاقية المقصود بالأجر بالقول: إن كلمة أجر تشمل الأجر أو الراتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعمال بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عيناً، لقاء استخدامه له". كما بينت الاتفاقية بأن: عبارة "مساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل" تشير إلى معدلات الأجور المحددة دون تمييز بسبب اختلاف الجنس. ولضمان حسن تطبيق هذه المساواة أكدت الاتفاقية بأن كل دولة عضو يجب عليها أن تعمل على جعل تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل يشمل العاملين جميعهم، وأن تكفل حسن تنفيذ هذا التطبيق³⁸.

4- الحرية النقابية والحق في التنظيم النقابي:

في هذا المجال يمكن أن نشير إلى اتفاقيتين أساسيتين، الأولى تتعلق بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، والثانية تتناول تطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضات الجماعية³⁹. أولاً- الاتفاقية رقم (87) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي⁴⁰ : بينت هذه الاتفاقية في مادتها الثانية بأن للعمال وأصحاب العمل، دون أي تمييز، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، ولهم كذلك الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق.

³⁶. المرجع السابق، المادة الأولى.

³⁷. الاتفاقية رقم (100) الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر، تاريخ 29 حزيران 1951.

³⁸. المرجع السابق، المادة الأولى والمادة الثانية.

³⁹. يضاف إلى هذه الاتفاقيات، الاتفاقية رقم (151) الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي، تاريخ 27 حزيران 1978.

ثانياً - الاتفاقية رقم (98) الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضات الجماعية⁴¹: بينت هذه الاتفاقية بأن الدول الأطراف تلتزم بأن توفر للعمال حماية كافية من أية أعمال تمييزية على صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية. ويجب أن تنطبق هذه الحماية بوجه خاص إزاء الأعمال التي يقصد منها جعل استخدام العامل مرهوناً بشرط ألا ينضم إلى نقابة أو أن يتخلى عن عضويته النقابية، أو التوصل إلى فصل العامل أو الإجحاف به بأية وسيلة أخرى بسبب عضويته النقابية أو اشتراكه في نشاطات نقابية خارج ساعات العمل، أو خلال هذه الساعات بموافقة صاحب العمل⁴².

فضلاً عن المواثيق والعهود الدولية من جهة والاتفاقيات الدولية من جهة أخرى، تؤدي الإعلانات الدولية، على الرغم من قوتها الأدبية والمعنوية الصرفة، دوراً لا يقل أهمية عن مثيلاتها، حيث يعد المشرع الدولي من خلال المنظمة الدولية إلى التأكيد بشكل متلاحق على أهمية الحد من ظاهرة التمييز، سواء منها ذو الصبغة العامة والموجهة إلى الفئات والشرائح الاجتماعية كافة أو تلك المتخذة في مواجهة فئة أو شريحة اجتماعية معينة نظراً إلى خصوصيتها ومن هذه الإعلانات إعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية⁴³. والإعلان العالمي لحقوق الإنسان والإعلان العالمي المتعلق بحق ومسؤولية الأفراد والجماعات وهيئات المجتمع في تعزيز حقوق الإنسان والحريات الأساسية وحمايتها⁴⁴ والإعلان الأممي حول مبادئ الأمم المتحدة بشأن التسامح⁴⁵ وإعلان الأمم المتحدة بشأن حقوق الأشخاص المنتمين إلى أقليات قومية أو إثنية وإلى أقليات دينية ولغوية⁴⁶ وإعلان المنظمة الدولية المتعلق بحقوق الإنسان للأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه⁴⁷ والإعلان

⁴⁰ الاتفاقية رقم (87) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، تاريخ 9 تموز 1948.

⁴¹ الاتفاقية رقم (98) الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضات الجماعية، تاريخ الأول من تموز 1949.

يضاف لها الاتفاقية رقم (154) المتعلقة بتشجيع المفاوضات الجماعية تاريخ 19/6/1981..

⁴² الاتفاقية رقم (98) الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضات الجماعية، المادة الأولى.

⁴³ وثيقة الأمم المتحدة A/RES/55/2.

⁴⁴ اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 144/53 المؤرخ في 9 كانون الأول 1998.

⁴⁵ اعتمده المؤتمر العام لليونسكو في دورته الثامنة والعشرين في باريس، 16 تشرين الثاني 1995.

⁴⁶ اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 135/47 المؤرخ في 18 كانون الأول 1992.

⁴⁷ اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 144/40 المؤرخ في 13 كانون الأول 1985.

يضاف له مشروع المبادئ العامة بشأن الحرية وعدم التمييز في مسألة الحقوق السياسية الذي اعتمده اللجنة الفرعية لمنع التمييز وحماية الأقليات في عام 1962.

الدولي الخاص بحقوق المعوقين⁴⁸ وأخيراً، الالتزام الأممي بشأن الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز⁴⁹.

الآن وبعد الانتهاء من البحث في واقع هذه الحماية في التشريع الدولي، نعرض لها في التشريع الأوربي.

المبحث الثاني

الحماية القانونية في التشريع الأوربي:

في المجتمع الأوربي يكتسب هذا الموضوع أهمية خاصة ومتزايدة، حيث يشكل مبدأ عدم التمييز أحد العناصر الرئيسية المكونة للحقوق والمبادئ الأساسية التي يقوم عليها الاتحاد الأوربي. فالمشرع الأوربي يمتلك واحداً من الأنظمة القانونية الأكثر تنظيماً وضبطاً في العالم في إطار مكافحة التمييز والحد منه. ويجري العمل على محاربة هذه الظاهرة التمييزية على مستويين: الأول على المستوى الأوربي والثاني على المستوى الوطني لدول الاتحاد.

المطلب الأول

على مستوى الاتحاد الأوربي :

منذ معاهدة روما⁵⁰ وصولاً إلى معاهدة نيس⁵¹ والدستور الأوربي⁵²، مروراً بمعاهدة "ماسترخ"⁵³ ومن ثم معاهدة أمستردام⁵⁴ وانتهاءً بمعاهدة لشبونة⁵⁵. عمدت الدول الأوربية إلى تعميق مفهوم

⁴⁸. اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 3447 (د-30) المؤرخ في 9 كانون الأول 1975. يضاف إليه الإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقلياً المؤرخ في 1971/12/20.

⁴⁹. وثيقة الأمم المتحدة A/RES/S-2/26.

⁵⁰. Traité de Rome JO. n° C 325 du 24/12/2002. pp. 33-154.

هذه المعاهدة أسست للوحدة الاقتصادية الأوربية، وقد وقعت في روما في 1957/3/25 ودخلت حيز التنفيذ في 1958/1/1.

⁵¹. Traité du Nice, JO. n° C 325 du 24.12.2002. pp. 1-184.

وقعت هذه المعاهدة بتاريخ 2001/2/26 ودخلت حيز التنفيذ في الأول من شباط 2003. وكانت الغاية الأساسية منها تأهيل الاتحاد الأوربي لاستيعاب الأعضاء الجدد في هذا الاتحاد ليضم 25 بلداً أوربياً، كذلك فإن هذه الاتفاقية أدخلت باقي الاتفاقيات الأوربية في متنها.

⁵². تم الاتفاق على هذا المشروع بموجب المعاهدة الأوربية الموقعة في بروكسل بتاريخ 2003/7/18. ووقعت في 29/11/2004 في مدينة روما بإيطاليا. ثم تم تبني هذه الاتفاقية في بروكسل في المدة الواقعة ما بين 17-18/6/2004، لكنه لم يصدق حتى حينه.

المساواة وعدم التمييز كأحد المبادئ الأساسية التي يقوم عليها الاتحاد الأوروبي، يضاف إلى هذه المعاهدات العديد من الاتفاقيات الأوروبية المتعلقة بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية ويأتي في مقدمتها، الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان⁵⁶ والبروتوكولات الملحق بها⁵⁷، والميثاق الاجتماعي الأوروبي⁵⁸، وميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي⁵⁹.

Constitution Européenne. Voir, CONV 850/03. pp. 1-253. Bruxelles, le 18 juillet 2003. Voir aussi, CONV 850/03. CONV 820/1/03 REV 1; CONV 847/03, CONV 848/03.

⁵³. Traité du Maastricht, JOCE. n° C 191 du 29/7/1992.

تعد هذه المعاهدة هي المعاهدة المؤسسة لفكرة الاتحاد الأوروبي، وقد وقعت في ألمانيا في 1992/2/7 ودخلت حيز التنفيذ في 1993/11/1.

⁵⁴. Traité d'Amsterdam. JOCE. n° C 340 du 10/11/ 1997.

وقعت هذه المعاهدة بتاريخ 1997/10/2 ودخلت حيز التنفيذ في 1999/5/1. راجع في هذا المجال،

Protocole concernant l'article 119 du Traité instituant la Communauté européenne. JO. C 191, 29/07/1992.

⁵⁵. Traité du Lisbonne. 2007/C 306/01.

وقعت هذه المعاهدة وقعت بتاريخ 2007/12/13، حيث تم في هذه الاتفاقية إعادة الاتفاق على كثير من القضايا التي تتعلق بالدستور الأوروبي، الموقع عليه منذ عام 2004، وغير المصدق حتى حينه. ومن المفترض أن تصدق دول المجموعة الأوروبية على هذه الاتفاقية قبل الانتخابات التشريعية الأوروبية لعام 2009.

⁵⁶. Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales, Rome, 4.XI.1950.

وقعت هذه الاتفاقية في روما في 1950/11/4، لكنها لم تدخل حيز التنفيذ إلا في 1970/9/21، كما تسمى هذه الاتفاقية، بالاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان في نطاق مجلس أوروبا، ويلحق بها (12) بروتوكولاً. راجع كذلك، محمود شريف بسيوني، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، المجلد الثاني، دار الشروق، القاهرة، 2003.

⁵⁷. بدأ من البروتوكول الأول الذي صدر في باريس في 1952/3/20، وبدأ العمل به في 1954/5/18 وحتى البروتوكول الثاني عشر الذي افتتح للتوقيع في 2000/4/11. راجع في ذلك، محمود شريف بسيوني، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، المرجع السابق.

⁵⁸. Charte sociale européenne (révisée). Strasbourg, 3.V.1996. Voir aussi Charte sociale européenne. Turin, 18.X.1961.

طرح هذا الميثاق في عام 1996 وبدأ العمل به في 1999/1/7. وينطوي هذا الميثاق على العديد من المبادئ التي يقوم عليها النموذج الأوروبي في سوق العمل من حيث حرية العبور لليد العاملة والحق في الأجور وتحسين شروط العمل والحياة والضمان الاجتماعي والمساواة في المعاملة بين الرجال والنساء وحماية الفئات الخاصة من العمال كالنساء والأطفال والمعوقين والمتقدمين في السن. ويعد هذا الميثاق النسخة المعدلة للميثاق الاجتماعي الأوروبي السابق الذي تم تبنيه في قمة ستراسبورغ 1989 / 12 / 9. راجع محمود شريف بسيوني، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، المرجع السابق.

⁵⁹. JOCE. n°120 du 16. 5. 1989. pp. 51-57 ; Dot. A2-3189.

بدأ العمل به بموجب إعلان نيس الصادر عن ذات القمة في 2000/12/7، حيث ينطوي هذا الميثاق على مقدمة عامة وسبعة فصول تحتوي على (54) مادة قانونية تتناول مفاهيم رئيسة تتصل بالشخصية الإنسانية والاجتماعية والقانونية للفرد وفقاً للمفهوم الأوروبي. راجع كذلك، محمد شريف بسيوني، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، المرجع السابق.

وعليه فإننا سنعرض للحماية القانونية لمفهوم المساواة وعدم التمييز في الدستور الأوروبي، نظراً لكونه يعد حالياً، الإطار القانوني والتشريعي لمجمل المعاهدات التي قام على أساسها الاتحاد الأوروبي، ثم نعرض بعد ذلك لهذه الحماية في أهم المواثيق والاتفاقيات الأوروبية ذات العلاقة، قبل أن نعرض لهذه الحماية في التوجهات الأوروبية ذات العلاقة.

أولاً- الدستور الأوروبي

ينقسم الدستور الأوروبي إلى أربعة أقسام تتضمن المبادئ والركائز الأساسية التي يقوم عليها الاتحاد الأوروبي وفقاً لمنظور المشرع الأوروبي.

القسم الأول يتعلق بالمبادئ العامة، حيث يشتمل على تعريف للقيم التي يقوم عليها الاتحاد والأهداف والواجبات وطرائق اتخاذ القرار فيه، ويسمي الأجهزة المختلفة للاتحاد الأوروبي. في هذا القسم بين المشرع الأوروبي بأن الاتحاد أسس على مبادئ احترام الكرامة الإنسانية والحرية والديمقراطية والمساواة واحترام القانون، كذلك احترام حقوق الإنسان. كذلك فقد حرص المشرع الأوروبي على أن يبين بأن الاتحاد الأوروبي يهدف، من وراء هذا الدستور، إلى العمل على ضمان العدالة والحماية الاجتماعية لأفراده جميعاً، والمساواة بين الرجال والنساء⁶⁰. أما القسم الثاني من الدستور فيعالج وثيقة التأسيس، وفيها عرّفت القوانين الأساسية على مستوى الاتحاد، حيث استمدت هذه القوانين من توصيات المفوضية الأوروبية لحقوق الإنسان المتعلقة بميثاق الحقوق الأساسية في الاتحاد. وتحت عنوان المساواة، أوضح المشرع الأوروبي المبدأين الأساسيين اللذين يرتكز إليهما في محاربة التمييز: من حيث تعميق مفهوم المساواة أولاً، ومحاربة عدم التمييز، ثانياً. من حيث حظر كل تمييز مؤسس بشكل خاص على الجنس أو العرق أو اللغة أو الدين أو المعتقدات أو الآراء السياسية أو غيرها من الآراء، أو للانتماء إلى أقلية وطنية أو الثروة أو الولادة أو الإعاقة أو السن أو الميول الجنسية⁶¹. أما في القسم الثالث المتعلق بالسياسات ووظيفة الاتحاد، فقد بين المشرع الأوروبي بأن وضع هذه المبادئ التي يقرها الدستور الأوروبي موضع التنفيذ يتطلب وضع سياسات وإجراءات تحارب التمييز المؤسس على أساس الجنس أو العرق أو الأصل الإثني أو الدين أو المعتقدات أو الإعاقة أو السن أو

⁶⁰ الدستور الأوروبي، القسم الأول، المادة الثالثة، الفقرة الثالثة. راجع كذلك نص المادة الرابعة حول الحريات الرئيسية وعدم التمييز.

CONV 850/03. pp. 1-253. Bruxelles, le 18 juillet 2003. Voir aussi, CONV 850/03. CONV 820/1/03 REV 1; CONV 847/03, CONV 848/03.

⁶¹ المرجع السابق، القسم الثاني، المادة 20 والمادة 21 فقرة (1).

الميلول الجنسية⁶². أخيراً يتناول الجزء الرابع، جملة من الأحكام العامة، حيث يعرف بقواعد الاتحاد الأوروبي والقواعد التي تحدد دخول الدستور الأوروبي حيز التنفيذ وكيفية تعديله⁶³.

ثانياً - الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية⁶⁴

حرصت الاتفاقية على حماية هذه الحقوق والحریات من خلال محورين أساسيين، الأول يسان هذه الحقوق والحریات، والثاني ضمان المساواة بين الأفراد في الاستمتاع بهذه الحریات. وقد أكدت حق كل إنسان في الحياة واحترام الكرامة والذات الإنسانية ومنع الاسترقاق والعمل الجبري. كذلك التأكيد، بأن لكل إنسان الحق في احترام حياته الخاصة والعائلية ومسكنه ومراسلاته والحق في حرية التفكير والضمير والعقيدة وحرية التعبير، وحرية الاجتماعات السلمية، وحرية تكوين الجمعيات مع آخرين. كما بينت الدول الموقعة على هذه الاتفاقية بأن حماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية هي من أهم الوسائل التي تساعد على تحقيق الاتحاد بين أعضائه⁶⁵.

إلى جانب ذلك، عمدت الدول الأوروبية إلى تعزيز هذه الاتفاقية من خلال العديد من البروتوكولات الملحقمة بهذه الاتفاقية التي بلغ عددها حتى عام 1999 اثنا عشر بروتوكولاً، أضاف العديد منها حقوقاً وحریات جديدة غير تلك التي تم النص عليها في النص الأساسي للاتفاقية، كالحق في التعليم والحق، لكل شخص طبيعي أو معنوي، بالتمتع السلمي بممتلكاته. وعدم سلب حرية أي شخص لمجرد عجزه عن الوفاء بالتزام تعاقدي مترتب عليه. والحق في حرية التنقل وحرية اختيار محل الإقامة، في نطاق دولته، ولكل شخص موجود بشكل مشروع في دولة من الدول الأطراف في هذه الاتفاقية، فضلاً عن حق كل شخص في حرية الخروج من أية دولة، بما في ذلك دولته، وعدم جواز طرد أي شخص من إقليم الدولة التي يتمتع بجنسيتها، سواء بإجراء فردي أو جماعي، أو الحق في الدخول لإقليم الدولة التي يتمتع بجنسيتها⁶⁶.

⁶². المرجع السابق، القسم الثالث، المادة الثالثة. راجع كذلك نص المادة السابعة والثامنة و المادة (18) الخاصة بالعمال من هذا القسم.

⁶³. يشار إلى أن فرنسا رفضت بتاريخ 2006/5/29 الدستور الأوروبي بنسبة 87,54% من الفرنسيين الذين عبروا عن رفضهم لهذا الدستور مقابل 13,45% عبروا عن تأييدهم له.

⁶⁴. Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales Rome, 4 novembre 1950. Effectif : 3 septembre 1953. Rome, 4. XI. 1950.

⁶⁵. الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، الديباجة، المواد 2-9-10-11.

⁶⁶. البروتوكول رقم (1) بشأن ضمان حقوق وحریات أخرى غير تلك التي تضمنتها الاتفاقية، وقد صدر في باريس في 1952/3/20، وبدأ العمل به في 1954/5/18. البروتوكول رقم (2) بشأن الاختصاص الاستثنائي لمحكمة حقوق الإنسان الأوروبية، وقد صدر في أيار 1963، وبدأ العمل به في 1970/9/21. البروتوكول رقم (3) بشأن تعديل المواد 29، 30، 34 من

ثالثاً - الميثاق الاجتماعي الأوروبي⁶⁷

وفقاً للميثاق تعمل الدول الأوروبية على أن تضمن للعمال جميعاً مجموعة الحقوق الأساسية في مجال العمل، وضمان تمتع هؤلاء العمال بهذه الحقوق كلها دون وجود أي تمييز يستند إلى أحد المعايير التمييزية المحظورة كالعرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو غيره، أو الأصل القومي، أو المنشأ الاجتماعي، أو الصحة، أو الانتساب إلى أقلية قومية، أو الميلاد، أو أي وضع آخر. مع الإشارة إلى أن المعاملة المتباينة القائمة على أساس مبرر معقول وموضوعي لا تعدّ معاملة تمييزية⁶⁸. ومن أهم هذه الحقوق: الحق في ظروف عمل عادلة والحق في الكرامة في أثناء العمل والحق في تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية في مسائل التوظيف والمهنة دون تمييز بسبب الجنس بهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية في مسائل التوظيف والمهنة. والحق في مكافأة عادلة من حيث الاعتراف بحق العمال الرجال والنساء في المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة⁶⁹. وحق النساء العاملات بحماية خاصة⁷⁰. وحق

الاتفاقية المتعلقة بإجراءات عمل اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان، وقد صدر في أيار 1963 وبدأ العمل به في 21 / 9 / 1970. البروتوكول رقم (4) بشأن ضمان حقوق وحريات أخرى غير تلك التي تضمنتها الاتفاقية والبروتوكول الأول، وقد صدر في 16 / 11 / 1963 وبدأ العمل به في 2 / 5 / 1968. البروتوكول رقم (5) بشأن تعديل المادتين 22 و 40 من الاتفاقية، وقد صدر في 20 / 1 / 1966 وبدأ العمل به في 20 / 12 / 1971. البروتوكول رقم (6) بشأن إلغاء عقوبة الإعدام، وقد صدر في 28 / 4 / 1983، وبدأ العمل به في الأول من آذار 1985. البروتوكول رقم (7) بشأن طرد الأجانب من إقليم إحدى الدول الموقعة على الاتفاقية، وقد صدر في 22 / 11 / 1984. البروتوكول رقم (8) بشأن تعديل أحكام معينة في الاتفاقية تتعلق بإجراءات المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، وقد صدر في 19 / 3 / 1985. البروتوكول رقم (9) بشأن تعديل أحكام معينة في الاتفاقية بهدف إدخال مزيد من التحسينات على الإجراءات المقررة بموجب الاتفاقية، وقد دخل حيز التنفيذ في الأول من تشرين الأول 1994. البروتوكول رقم (10) بشأن تعديل المادة (32) من الاتفاقية بقصد تقليل أغلبية الثلثين المنصوص عليها فيها، وقد صدر في 25 / 3 / 1992، ولكنه غير ساري المفعول. البروتوكول رقم (11) بشأن إعادة تنظيم آليات المراقبة التي تنشئها الاتفاقية واستبدال بعض النصوص المقررة في الاتفاقية (المواد من 19 إلى 56) والبروتوكول رقم (2)، وقد دخل حيز التنفيذ في الأول من تشرين الثاني 1998. البروتوكول رقم (12) بشأن إقرار مبدأ عدم التمييز، وقد افتتح للتوقيع في 11 / 4 / 2000.⁶⁷ نتناول في هذه الدراسة الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 1996، وهو الميثاق الذي عدل الميثاق الاجتماعي الأوروبي القديم لعام 1961.

Pour plus d'information voir, Charte sociale européenne (révisée). Strasbourg, 3.V.1996. STE 163.

⁶⁸ الميثاق الاجتماعي الأوروبي، الجزء الخامس، مادة (هـ).

⁶⁹ المرجع السابق، المواد 2-4-20.

⁷⁰ المرجع السابق، الجزء الأول، الفقرة التاسعة. مع التنويه بأن هذا النص لا يقرر حماية مطلقة، حيث يمكن إجراء استثناءات منها على سبيل المثال: إذا أدبنت امرأة عاملة بسوء السلوك الذي يبرر إنهاء العلاقة الوظيفية، كذلك، إذا توفقت المرأة العاملة عن العمل بالتعهد المعني، أو إذا انقضت المدة المحددة في عقد العمل. راجع، ملاحق الميثاق الاجتماعي الأوروبي المعدل، مادة 8 - الفقرة 2.

العمال ذوي المسنوليات العائلية في تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية⁷¹. والحق في الحماية في حالات إنهاء التوظيف. وحق الأشخاص المعوقين في الاستقلال والاندماج الاجتماعي والمشاركة في حياة المجتمع. وحق العمال المهاجرين وأسرتهم في الحماية والمساعدة⁷².

رابعاً - ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي⁷³

في هذا الميثاق أكد المشرع الأوروبي قدسية الكرامة الإنسانية وضرورة احترامها وحمايتها، وضرورة احترام الاختلاف الثقافي والديني واللغوي. كما حظر الاسترقاق والعمل بالإكراه. وأقر أهمية احترام حقوق ودور الأشخاص ذوي الإعاقة وكبار السن في المشاركة في الحياة الاجتماعية والثقافية. وفي مجال العمل، أكد المشرع الأوروبي حرية الإنسان في اختيار المهنة التي يرغب القيام فيها والعمل الذي يرغب في الارتباط به، من حيث النص بأن لكل إنسان الحق في الارتباط بعمل وممارسة مهنة يختارها أو يقبلها بحرية، مع ضرورة ضمان ظروف عمل عادلة للعمال جميعاً وبأن لكل إنسان الحق في الحماية من الفصل لسبب محظور، والحق في إجازة أمومة مدفوعة الأجر، وإجازة بعد الولادة، أو تبني طفل. فضلاً عن حق العمال في الحصول على المعلومات والتشاور داخل نطاق الالتزام. والحق في الضمان الاجتماعي والمساعدة الاجتماعية والرعاية الصحية.

في نطاق المساواة، أقر المشرع الأوروبي بمبدأ المساواة من حيث النص على تساوي الجميع أمام القانون. ومن ثمّ حظر أي تمييز قائم على أي سبب مثل الجنس أو العرق أو اللون أو الأصل العرقي أو الاجتماعي أو السمات الأجنبية أو اللغة أو الدين أو العقيدة أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر أو الانتساب إلى أقلية قومية أو بسبب الممتلكات أو الميلاد أو الإعاقة أو السن أو التوجه الجنسي. ونص بشكل صريح على المساواة بين الرجال والنساء في المجالات كلّها بما في ذلك الوظيفة والعمل والأجر⁷⁴.

⁷¹. المرجع السابق، المادة 27. غني عن البيان أن المفهوم من هذه المادة شمولها للعمال جميعاً من الرجال والنساء ذوي المسنوليات العائلية فيما يتعلق بأطفالهم الذين يعولونهم. انظر في ذلك، الميثاق الاجتماعي الأوروبي، الملاحق، المادة 27.

⁷². المرجع السابق، المادة 15-19-24.

⁷³. Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne. JO. n° C 364 du 18.12.2000, pp. 1-22. Diffusé sur le site de Jean-Charles Champagnat : www.droitsenfant.com.

راجع كذلك، محمود شريف بسيوني، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، المرجع السابق.

⁷⁴. المرجع السابق، المقدمة والمواد 1-5-15-20-21-22-25-26-27-28-29-31-33-34-35.

خامساً - التوجيهات الأوروبية

وضعت هذه التوجيهات بهدف محاربة التمييز في مجال العمل والتكوين المهني والتكوين المستمر بأشكاله كلّها ولاسيما منه المستند إلى الجنس. ويمكن لنا أن نشير إلى العديد من التوجيهات الأوروبية في هذا المجال، من أهمها:

التوجيه الأوروبي رقم 613/86 تاريخ 11/12/1986⁷⁵ المتعلق بتطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء الذين يقومون بنشاطات تتعلق بالعمل التابع أو المستقل⁷⁶. والتوجيه الأوروبي رقم 75/117 تاريخ 10/2/1975⁷⁷ المتعلق بإيجاد آلية للتقارب فيما بين التشريعات في دول المجموعة الأوروبية فيما يتعلق بتطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين العمل الذكوري والعمل الأنثوي⁷⁸. والتوجيه الأوروبي رقم 76/207 الصادر بتاريخ 9/2/1976⁷⁹ المتعلق بمبدأ المساواة في المعاملة بين النساء والرجال في مجال الدخول للعمل والتكوين والفرص المهنية وشروط العمل⁸⁰. والتوجيه الأوروبي رقم 78/79 تاريخ 19/12/1978⁸¹ المتعلق بالمساواة بين الرجال والنساء في مجال الضمان الصحي⁸². والتوجه الأوروبي رقم 96/97 تاريخ 20/12/1996⁸³ الذي عدل التوجه الأوروبي رقم 378/86 لعام 1986 المتعلق بتطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء فيما يتعلق بنظام الضمان الاجتماعي⁸⁴. والتوجيه الأوروبي رقم 97/80 تاريخ 15/12/1997⁸⁵ فيما يتعلق بعبء الإثبات في حالات التمييز المؤسس على الجنس⁸⁶. والتوجيه الأوروبي رقم 2000/43

⁷⁵. Directive 86/613/CEE du 11 décembre 1986. JOUE. n° L 359 du 19/12/1986 pp.56-58.

⁷⁶. راجع المادة الأولى من التوجيه الأوروبي رقم 613/86 تاريخ 11/12/1986.

⁷⁷. Directive 75/117/CEE du 10 février 1975. JOUE. n° L 45 du 19.2.1975, pp. 19-20.

⁷⁸. راجع المادة الأولى من التوجيه الأوروبي رقم 75/117 تاريخ 10/2/1975.

⁷⁹. Directive 76/207/CEE du 9 février 1976, JOUE. n° L 39 du 14/2/1976, pp. 40-42.

⁸⁰. راجع المادة الأولى من التوجيه الأوروبي رقم 76/207 الصادر بتاريخ 9/2/1976.

⁸¹. Directive 79/7/CEE du 19 décembre 1978, JOUE. n° L 006 du 10/01/1979 pp. 24 -25.

⁸². راجع المادة الأولى من التوجيه الأوروبي رقم 77/79 تاريخ 19/12/1978. كذلك في المجال التمييزي وفي تحديد معايير التمييز، راجع المادتين الثانية والثالثة من هذا التوجيه.

⁸³. JOUE. 1997-02-17, n° L 46, pp. 20-24. JOCU. n° L 151 du 1999-06-18, p. 39.

⁸⁴. راجع المادة الأولى من التوجه الأوروبي رقم 96/97 تاريخ 20/12/1996. كذلك راجع المجلة الرسمية للاتحاد الأوروبي تاريخ 24/2/2001. وقد طبق هذا التوجيه في التشريع الفرنسي بموجب القرار الإداري رقم 178/2001 تاريخ 22/2/2001، المتعلق بموضوع المساواة بين الرجال والنساء. انظر المادة L.432.3.1 من قانون العمل الفرنسي.

⁸⁵. Directive du Conseil du 15 décembre 1997. JOUE. n° L 14 du 20/1/1998, pp. 6-8.

⁸⁶. التوجيه الأوروبي رقم 97/80 تاريخ 15/12/1997، المادة الأولى والمادة الرابعة.

تاريخ 2000/6/29⁸⁷ المتعلق بمحاربة التمييز المؤسس على العرق أو الأصل العرقي (الإثني)⁸⁸. والتوجيه الأوربي رقم 2000/78 تاريخ 2000/11/27⁸⁹ المتعلق بمحاربة التمييز المؤسس على الدين أو المعتقدات أو على الإعاقة أو على السن أو على الميول الجنسية، في مجال التشغيل والعمل⁹⁰. والتوجه الأوربي رقم 2002/73 تاريخ 2002/9/23⁹¹ الذي عدل التوجيه الأوربي رقم 207/76 الصادر بتاريخ 1976/2/14⁹² المتعلق بمبدأ المساواة في المعاملة بين النساء والرجال في مجال الدخول للعمل، والتكوين والفرص المهنية وشروط العمل⁹³. حيث أضاف هذا التعديل التمييز المستند إلى المعيار الجنسي والمضايقة الجنسية في مجال العمل سواء منها المباشرة أو غير المباشرة⁹⁴. والتوجيه الأوربي رقم 2004/113 تاريخ 2004/12/13⁹⁵، المتعلق بمحاربة التمييز المؤسس على الجنس في مجال الولوج إلى التملك (الممتلكات) والخدمات والتزود بهذه الممتلكات والخدمات⁹⁶. في جميع الأحوال، وعلى الرغم من مجمل هذه التوجيهات السابق ذكرها، يبقى الأهم في هذه التوجيهات اللذان أصدرهما المشرع الأوربي في عام 2000⁹⁷، اللذان من خلالها اتخذ المشرع

⁸⁷. Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000. JOUE. n° L 180 du 19/7/2000, pp. 22-26. Voir en droit anglais, Mark Beyond Bell, European Labour Law, Reflections on the EU Racial Equality Directive. European Law Journal, 2002, p. 384-39. Carlo Ruzza, Anti-racism and EU Institutions. Revue d'intégration européenne, Journal of European integration, 2000, pp. 145-171. Gerard Quinn, The human rights of people with disabilities under EU law. The EU and human rights, 1999, pp. 281-326.

⁸⁸. راجع المادة الأولى من التوجيه الأوربي رقم 2000/43 تاريخ 2000/6/29.

⁸⁹. Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000. JOUE. n° L 303 du 2/12/2000. pp.16-22.

يتعلق هذا التوجيه بمحاربة التمييز المستند إلى عنصر الدين من حيث تعميق مفهوم الحرية الدينية. راجع، Francisco Javier Calvo Gallego, L'interdiction de la discrimination religieuse dans la directive 2000/78. Mélanie Schmitt, La Directive UE 2000/78. Droit ouvrier, 2001, p.56.

⁹⁰. التوجيه الأوربي رقم 2000/78 تاريخ 2000/11/27، المادة الأولى.

⁹¹. Directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE. JOUE. n° L 269 du 5/10/2002. pp. 15-20.

⁹². Directive 76/207/CEE du 9 février 1976, op. cit.

⁹³. التوجه الأوربي رقم 2002/73 تاريخ 2002/9/23، المادة الأولى.

⁹⁴. راجع الفقرة الثامنة والتاسعة من مقدمة التوجه الأوربي رقم 2002/73 تاريخ 2002/9/23. كذلك المادتين الأولى والثانية من هذا التوجيه رقم 2002/73 تاريخ 2002/9/23. والمادة الثانية من التوجيه رقم 117/75 تاريخ 1975/2/10.

⁹⁵. Directive 2004/113/CE du 13 décembre 2004. JOUE. n° L 373 du 21/12/2004. pp. 37-43.

⁹⁶. التوجيه الأوربي رقم 2004/113 تاريخ 2004/12/13، المادة الأولى.

⁹⁷. التوجيه الأوربي رقم 2000/43 تاريخ 2000/6/29 والتوجيه الأوربي رقم 2000/78 تاريخ 2000/11/27.

الأوروبي موقفاً فعالاً في مواجهة التمييز والحد منه⁹⁸، حيث أصبح هذا الأخير يمتلك، من وجهة النظر التشريعية، إطاراً قانونياً تشريعياً هو الأفضل صياغةً وتناسقاً على مستوى العالم⁹⁹.

المطلب الثاني

القوانين الوطنية:

في القوانين الوطنية الأوربية توجد مدرستان تشريعتان أساسيتان: المدرسة اللاتينية ممثلة بالتشريع الفرنسي والمدرسة الأنكلوسكسونية ممثلة بالتشريع البريطاني.

أولاً- المدرسة اللاتينية (فرنسا) :

في التشريع الفرنسي يمكن لنا أن نذكر إعلان حقوق الإنسان الفرنسي المؤرخ في 26 آب 1789 الذي بيّن بأن الأفراد يولدون متساوين ويتمتعون بالحقوق ذاتها، وبأن التفرقة الاجتماعية لا يمكن أن تكون مقبولة إلا بناءً على المصلحة العامة¹⁰⁰. كذلك أوضح المشرع الفرنسي في الفقرة الثانية من

⁹⁸ من الضرورة بمكان التأكيد بأن هذين التوجيهين المتعلقين بالمساواة العرقية والمساواة في مجال التشغيل تم استنتاجهما من التشريع الأوربي الخاص بضمان المساواة بين الرجال والنساء في مجال العمل، فالعديد من التعاريف والمفاهيم القانونية التي تم إيرادها في هذين التوجيهين نجد أساسها في التشريع الخاص بالمساواة بين الرجال والنساء وفي الاجتهاد القضائي للمحكمة الأوربية التي تعرضت لهذا المجال. راجع في ذلك،

Voir sur ce point, Tamara K. Hervey. Droit communautaire sur les justifications de la discrimination fondée sur le sexe dans la vie professionnelle. Université de Nottingham, RU. Diffusée sur le site : Tamara.Hervey@nottingham.ac.uk.

⁹⁹ يشار إلى أن البرلمان الأوربي قد وضع مشروعاً لتوجيه أوربي جديد يهدف إلى توحيد النصوص التشريعية المتعلقة بمنع التمييز بمختلف أشكاله، لكن هذا التوجيه لم يعتمد بعد وما زال قيد الدراسة في البرلمان، لمزيد من التفاصيل راجع،

Proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte). COM/2004/0279 final - COD 2004/0084. Directives abrogées avec leurs modifications successives (visées à l'article 34, paragraphe 1), Directive 75/117/CEE. JO L 45 du 19.2.1975. Directive 76/207/CEE. JO L 39 du 14.2.1976. Directive 2002/73/CE. JO L 269 du 2.10.2002. Directive 86/378/CEE. JO L 225 du 12.8.1986. Directive 96/97/CE. JO L 46 du 17.2.1997. Directive 97/80/CE. JO L 14 du 20.1.1998. Directive 98/52/CE. JO L 205 du 22.7.1998.

¹⁰⁰ إعلان حقوق الإنسان الفرنسي المؤرخ في 26 آب 1789، المادة الأولى.

Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen du 26/8/1789. éd. Ministère de la justice. Août 2001.

ديباجة الدستور الفرنسي المؤقت لعام 1946 التي اعتمدت في الدستور الفرنسي الدائم لعام 1958 بأن القانون يضمن للنساء¹⁰¹، وفي المجالات جميعاً، حقوقاً مساوية لتلك الممنوحة للرجال¹⁰².

في التشريع الداخلي، وفي مجال العمل، أكد المشرع الفرنسي مبدأ المساواة بين العمال ومنع التمييز في العديد من نصوص قانون العمل الفرنسي¹⁰³، من حيث منع صاحب العمل من أن يشمل الأنظمة الداخلية في منشأته أي نصوص تطوي على مبادئ تمييزية بين العمال. كذلك، منع التمييز في الأجر بين العاملين بالاستناد إلى طبيعة عقودهم، كالعاملين في عقود العمل المحددة المدة، أو في عقود العمل ذات الوقت الجزئي أو ما يخص العمال المؤقتين. من هذه النصوص أيضاً، منع أي

¹⁰¹. تعدُّ الحركة النسائية ظاهرة عالمية، فقد كان على النساء أن يكافحن في كل حقبة تاريخية للمطالبة بمكان يستحقونه في التاريخ. مظاهر عديدة وحالات تاريخية تبين لنا المحاولات النسائية في فرنسا للمطالبة بحقوقهن ولعل من أهمها مسيرة النساء الباريسيات إلى القصر الملكي في فرساي في مرحلة الثورة الفرنسية للمطالبة الملك بمنح الحق في التصويت. ففي القرن السابع عشر، كانت أوروبا تتجاهل فيه إخضاع النساء وتبعيتهن للرجال. كان المثال الصارخ على ذلك التجاهل هو الثورة الفرنسية التي لم تنطبق إلى هموم النساء وقضاياهم، رغم مشاركة آلاف النساء في تلك الثورة. وهكذا كان على المرأة أن تنتظر صعود ثورة فرنسية، هي "أوليمب دي غوغ" لنطالب وتنادي بإعلان "حقوق النساء والمواطنة" ردأ على "إعلان الثورة الفرنسية الخاص بحقوق الإنسان والمواطن"، راجع في ذلك،

Voir sur ce point, J. Godechot, Les Constitutions de la France depuis 1789, éd. Garnier - Flammarion. 1970. p. 16. Carol Riegelman Lubin, Social Justice for Women: The International Labor Organization and Women (Durham: Duke University Press, 1990), 10-15.

¹⁰². La Constitution française de 1958 et le Préambule de 1946. Diffusé sur le site de Jean-Charles Champagnat : www.droitsenfant.com. Droits sociaux fondamentaux en Europe. Parlement Européen. n° 168. p. 629. Document de travail. Séries affaires sociales. SOCI 104 FR. 2-2000. pp. 20-21.

¹⁰³. Diffusé sur le site de legifrance.gouv : www.legifrance.gouv.fr/html/index.html. Voir aussi : www.legifrance.gouv.fr/WAspad/ListeCodes. Voir aussi, E. Cédiey. Les discriminations – Situation française, évolutions communautaires européennes, Premier rapport de cadrage pour la mission prospective et stratégie d'agglomération du Grand Lyon, juin. 2002. A. Lester, La législation française contre la discrimination, Droit. Soc. 1987 p. 791. D. Lochak, Réflexions sur la notion de discrimination, Droit social, 1987, p. 778. J-M. Lattes, Le Principe de non-discrimination en droit du travail, Thèse Toulouse 1989.

يشار إلى أنه وبموجب القرار رقم 2007/329 تاريخ 12 آذار 2007 تم إلغاء مواد قانون العمل الفرنسي كلها. إذ إنَّ القرار المشار إليه يتضمن الأحكام القانونية الجديدة لقانون العمل الفرنسي والذي سيدخل حيز التنفيذ بتاريخ الأول من آذار 2008، وإلى حين ذلك التاريخ تبقى نصوص قانون العمل الحالي نافذة. راجع في ذلك،

Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 art. 12-I. Journal Officiel du 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008.

إجراء تمييزي بين العمال في إطار اتفاقات العمل الجماعي والمشارك، وضرورة احتواء اتفاقات العمل الجماعي والمشارك شروطاً صريحة لضمان المساواة في المعاملة بين العمال الفرنسيين والعمال الأجانب، وحظر أي شكل من أشكال التمييز القائم على النشاط أو الانتماء النقابي أو على ممارسة الحق في الإضراب¹⁰⁴.

لكن النص الأكثر اكتمالاً لمنع التمييز بين العمال في التشريع الفرنسي يكمن في المادة L.122-45 من قانون العمل، حيث تمنع، تحت طائلة البطلان المطلق، كل التصرفات والأفعال التي تستند في مبرراتها إلى : الأصل الوطني للعامل أو جنسه أو مزاجه أو ميوله الجنسية أو سنه أو وضعه العائلي أو صفاته الوراثية أو انتمائه، الحقيقي أو المفترض، لعقيدة أو دولة أو عرق، أو لآرائه السياسية أو لنشاطاته النقابية أو التضامنية، أو لآرائه وتصوراته الدينية، أو لمظهره الفيزيائي أو لاسمه العائلي، أو لحالته الصحية أو حالة إعاقته، باستثناء عدم القدرة المستنبطة بموجب تقرير طبي من قبل طبيب العمل. فالمادة توضح موقف المشرع الفرنسي من ظاهرة التمييز في مجال العمل، ومدى حرص المشرع الفرنسي على موازنة تشريعاته الوطنية مع التشريعات الأوروبية في هذا المجال، ولاسيما التوجيهات الأوروبية¹⁰⁵.

كما منح القانون الحق للنقابات ومؤسسات المجتمع المدني، شريطة وجود هذه الأخيرة منذ خمس سنوات سابقة لنهاج النص القانوني، بأن تدافع عن حقوق العامل في حالات التمييز المنصوص عنها

¹⁰⁴ Code du travail français, les articles. L. 122-35 - L. 122-3-3 - L. 212-4-5 - L. 212-4-2 - L. 133-5- L. 412-2 - L. 521-1.

¹⁰⁵ هذه المادة تم تعديلها مرات عديدة لتتجاوب مع الفكر التشريعي الأوروبي في هذا المجال، ولعل أهم تعديل جرى على هذه المادة كان بتأثير التوجيهين الأوروبيين المؤرخين في 6/29 و 2000/11/27 واللذين تم شرحهما سابقاً. وقد طبق هذان التوجيهان في التشريع الفرنسي بموجب القانون المؤرخ في 2001/11/16. لدراسة التطور التاريخي لهذه المادة راجع، Voir : (Loi n° 82-689 du 4 août 1982 art. 1 Journal Officiel du 6 août 1982)-(Loi n° 85-10 du 3 janvier 1985 art. 24 Journal Officiel du 4 janvier 1985)-(Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 art. 109 Journal Officiel du 26 juillet 1985)-(Loi n° 85-773 du 25 juillet 1985 art. 5 Journal Officiel du 26 juillet 1985)-(Loi n° 90-602 du 12 juillet 1990 art. 9 Journal Officiel du 13 juillet 1990)-(Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 art. 27 Journal Officiel du 1er janvier 1993)-(Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 art. 1 I Journal Officiel du 17 novembre 2001)-(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 164 Journal Officiel du 18 janvier 2002)-(Loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 art. 4 III Journal Officiel du 5 mars 2002)-(Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 art. 24 I Journal Officiel du 12 février 2005)-(Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 art. 2 Journal Officiel du 24 mars 2006).

في القانون¹⁰⁶. كذلك فإن معايير التمييز المعتمدة، تبين نطاق التطبيق الواسع لهذه المادة في منظور المشرع الفرنسي. في هذه اللائحة نجد مجموعتين من المعايير الفيزيائية والاجتماعية. الأولى لا علاقة للعامل بها، كالعرق والجنس والعمر والأصل والوطن والانتماء الحقيقي أو المفترض لأثنية معينة والشكل الخارجي واسم العائلة، والإعاقة والحالة الصحية غير المكتسبة. أما الثانية فهي تتبع لإرادة العامل وتعبير عن خياراته وشخصيته ضمن المجتمع، كالوضع العائلي والمزاجية والآراء السياسية والنشاطات النقابية أو التعاونية والمعتقدات الدينية، والميول الجنسية، والحالة الصحية المكتسبة¹⁰⁷. كذلك فقد أضاف المشرع الفرنسي إلى الحالات السابقة حالة جديدة تتعلق بالحقوق في الدفاع عن النفس أو الغير عن طريق دفع التمييز عن النفس أو الغير. فقد بيّن المشرع الفرنسي بأن كل تسريح يتخذ من قبل صاحب العمل كرد فعل على الدعوى المرفوعة من قبل العامل الذي يعد نفسه ضحية إجراء تمييزي هي باطلة ودون أي أثر قانوني والإعادة للعمل تكون من حق العامل الذي يعد كما لو أنه لم يترك عمله مطلقاً. وفي حال رفض العامل لمتابعة العمل، يكون له الحق بتعويض على الأقل يعادل راتبه عن الستة أشهر الأخيرة فضلاً عن التعويض المقرر للتسريح وتعويض التسريح غير المبرر. كما أن صاحب العمل يتعرض لعقوبة جزائية قد تصل إلى الحبس خمس سنوات والغرامة حتى (75000) ألف يورو¹⁰⁸.

¹⁰⁶ Code du travail français les article L. 122-45-1 - L. 122-45-5.

¹⁰⁷ الاختلاف في المعاملة المستند إلى العمر لا يشكل من حيث الأصل شكلاً من أشكال التمييز عندما يكون موضوعياً ومعللاً بالاستناد إلى الهدف العام للمشروع، ولا سيما الأهداف المتصلة بسياسة العمل، شريطة أن تكون الوسائل المستخدمة لتحقيق هذا الهدف متناسبة وضرورية. هذه الاختلافات يمكن أن تكون في حالات وضع حد أدنى أو أعلى للتشغيل. كمنع الدخول إلى العمل قبل سن معينة لبعض الفئات من العمال، وذلك في عقود عمل الشباب، أو وضع شروط خاصة لعمل هذه الفئات. أو تحديد سقف أعلى يتم خلاله الترشح إلى عمل معين، حيث يحدد هذا السقف من خلال المهارات والمعلومات المطلوبة للعمل. أو الحاجة إلى مدة عمل معينة قبل الإحالة على التقاعد.

Voir, article L. 122-45-3. Code du travail français.

¹⁰⁸ Code du travail français. Article L. 122-45-2. Code pénal français les articles 225-3.

ثانياً - المدرسة الأنكلوسكسونية (بريطانيا) ¹⁰⁹

يتميز النظام القانوني البريطاني بعدم وجود نصوص دستورية بالمعنى القانوني المتداول، إذ تعدّ الوثيقة الإنكليزية الكبرى "ميثاق العهد الأعظم" (الماغنا كارتا-La Magna Charta) الصادرة في حزيران لعام 1215، حينما وقع الملك جون على هذا العهد خضوعاً لثورة الشعب والإنكليزوس، ومن ثم الوثيقة المسماة عريضة الحقوق "Petition of Rights" لعام 1627، وشرعة الحقوق "Bill of Rights" لعام 1689، من أهم الوثائق القانونية التي تشكل نصوص القاعدة الدستورية المعمول بها في بريطانيا بهدف حماية الحريات والحقوق الأساسية في التشريع البريطاني ¹¹⁰.

أما فيما يتعلق بالتشريع القانوني الوطني، فمنذ عام 1965 تبنى المشرع البريطاني سياسة تشريعية لمحاربة العلاقات القائمة على أساس عنصري، غير أن التشريع الأكثر أهمية في هذا المجال، الذي ما يزال ساري المفعول حتى تاريخه، هو القانون الصادر في عام 1975 المتعلق بحظر كل شكل من أشكال التمييز القائم على أساس الجنس، وقد خضع هذا القانون للعديد من التعديلات الجوهرية. ففي عام 1976 وسع المشرع البريطاني بموجب نص المادة الثالثة من هذا القانون من مفهوم عدم التمييز ليشمل التمييز القائم على أساس اللون أو العرق أو الجنسية أو الأصل الديني أو الوطني، سواء الموجه إلى الفرد أو إلى مجموعات محددة بذاتها لا يتم تمييزها إلا من خلال اللون أو العرق أو الجنسية أو الأصل الديني أو الوطني. كذلك فقد حظر المشرع البريطاني على أصحاب العمل كل تمييز مباشر أو غير مباشر فيما يخص المرشحين للعمل أو ما يخص العمال القائمين على رأس عملهم.

¹⁰⁹. Pour plus d'information, voir, A. Lester, La législation anglaise contre la discrimination, Droit social, 1987, p.791. M. Reid, The prohibition of age discrimination in employment: issues arising in practice, March 2003, Trèves-Allemagne. La discrimination dans la vie professionnelle, vers la mise en oeuvre uniforme et dynamique de la législation d'anti-discrimination de l'UE, le rôle des organismes spécialisés. Rapport de la quatrième réunion d'experts, accueillie par l'ombudsman suédois contre la discrimination ethnique des 14 et 15 octobre 2003. Éditeur : Janet Cormack, Migration Policy Group. ISBN no° : 2-930399-04-x. pp. 17-18. La présente publication est également disponible en anglais : ISBN no° : 2-930399-03-1. Droits sociaux fondamentaux en europe. Parlement Européen. n° 168. p. 629. Document de travail. Séries affaires sociales. SOCI 104 FR. 2-2000. pp. 30-31. La lutte contre les discriminations sur les lieux de travail. Les documents de travail du sénat. Série législation comparée, n° LC 82 décembre 2000. P. 3 et pp. 23-28. Combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en matière d'emploi, législation dans quinze États membres de l'EU. Rapport de groupe européenne d'expertise dans le domaine de la lutte contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en matière d'emploi, concernant la mise en oeuvre jusqu'en avril 2004 de la Directive n° 2000/78/CE portant création d'un cadre générale en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Rapport présenté sous la direction de Kess Waaldijk et Matteo Bonini-Baraldi avec la coopération de Alan Littler, novembre pp. 419-428. Protocole et accord sur la politique sociale conclus entre les États membres de la Communauté européenne à l'exception du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (JO C 191, 29.07.1992).

¹¹⁰. On peut ajouter aussi l'Acte « Habeas-Corpus » de 1679.

فقد أوضحت المادة الثانية من هذا التشريع بأنه: "في معرض تطبيق أحكام هذا القانون تعدُّ كل ممارسة أو معاملة في مواجهة أي فرد تقوم على التمييز العنصري من حيث معاملته بطريقة أو أسلوب أقل تفضيلاً بالمقارنة مع الآخرين، تمييزاً محظوراً بموجب أحكام هذا القانون". كذلك، فإن المادة 65 من هذا القانون تضمنت إجراءات خاصة تهدف إلى تسهيل عملية الإثبات، حيث منحت الحق لوزير الداخلية بأن يصدر قراراً يمنح فيه للضحية في مجال التمييز الحق باستجواب المدعي عليه. إذ يجب على هذا الأخير أن يجيب على التساؤلات كلها التي يطرحها المشتكي والتي تشكل بدورها نوعاً من الإثبات المعتمد للإجراءات المتخذة والمقررة كلها في هذا القانون، ولاسيما ما يتعلق بعمل لجنة المساواة العرقية المؤسسة بموجب أحكام المادة 43 من هذا القانون¹¹¹. حيث تعدُّ هذه اللجنة من أهم المؤسسات الداعمة لضحايا التمييز العنصري. فهي تمنحهم العديد من المساعدات المباشرة من خلال البحوث والنشرات الخاصة التي تقوم بها في تعريف العمال بحقوقهم، ويمكن للجنة أن تتدخل بصورة غير مباشرة والطلب إلى القضاء الدفاع عن حقوق العمال من خلال تزويد العمال بالنصائح القانونية اللازمة وتقديم المحامين مجاناً. لكن، لا يمكن لهذه اللجنة اللجوء إلى القضاء مباشرة إلا إذا وصل إلى علمها يقيناً بوجود عدد من التصرفات التمييزية الواضحة والصريحة المخالفة للقانون، أو فيما إذا علمت يقيناً بوجود تحريض علني على ذلك.

المبحث الثالث

الحماية القانونية في التشريع العربي:

نستعرض هذه الجهود على المستوى العربي بشكل عام، قبل الحديث عنها على المستوى الوطني في كل دولة عربية.

المطلب الأول

على المستوى العربي¹¹²

على المستوى العربي يمكن الإشارة إلى تشريعات عربية ثلاثة وهي: الميثاق العربي لحقوق الإنسان ومن ثم الميثاق العربي للعمل ودستور منظمة العمل العربية.

¹¹¹. يقع مركز هذه اللجنة في العاصمة البريطانية "لندن" ولها ثلاثة فروع في أهم المدن البريطانية، كما لها عدة فروع في إيكوس وبلاد الغال، وتتضمن هذه اللجنة ما بين 8-15 عضواً يسمون من قبل وزير الداخلية.
¹¹². مما لا شك فيه، أن البعد الاجتماعي والإسلامي والأخلاقي، فضلاً عن الموروث الثقافي للدول العربية هو الذي دفع بالمشرع العربي إلى عدم إيلاء هذا الموضوع الأهمية المناسبة، غير أن هذه العوامل، على الرغم من أهميتها، لا تكفي لتبرير هذا النقص التشريعي. وهذا ما شعرت به العديد من الدول العربية حديثاً، حيث عمدت إلى تأكيد هذه الحقوق والحريات في دساتيرها وقوانينها كما سنرى لاحقاً.

الفرع الأول

الميثاق العربي لحقوق الإنسان¹¹³

حدد المشرع العربي لهذا الميثاق جملة من الأهداف يأتي في مقدمتها وضع حقوق الإنسان في الدول العربية ضمن الاهتمامات الوطنية الأساسية التي تجعل من حقوق الإنسان مثلاً سامية وأساسية توجه إرادة الإنسان في الدول العربية وتمكنه من الارتقاء نحو الأفضل وفقاً لما ترتضيه القيم الإنسانية النبيلة. وكذلك إعداد الأجيال في الدول العربية لحياة حرة مسؤولة في مجتمع مدني متضامن وقائم على التلازم بين الوعي بالحقوق والالتزام بالواجبات تسوده قيم المساواة والتسامح والاعتدال. ومن أهم الحقوق التي حددها المشرع العربي في هذا الميثاق: الحق في المساواة وعدم التمييز بين الأفراد أو بين الرجال والنساء، والحق في الحياة والحق في الحرية والأمان والحق في الملكية الخاصة، والحق في الخصوصية، ومنع الاسترقاق والاستعباد، واحترام الكرامة الإنسانية والشخصية القانوني. يضاف إلى ذلك، الحق في التنمية والمشاركة والإسهام في تحقيق هذه التنمية والتمتع بميزاتها وثمارها، وحق المشاركة في الحياة الثقافية، وحرية الفكر والعقيدة والدين وحرية الرأي والتعبير والحق في الإعلام.

على مستوى الحق في العمل، فقد أكد الميثاق بأن العمل حق طبيعي لكل مواطن، وتعمل الدولة على توفير فرص العمل قدر الإمكان لأكبر عدد ممكن من المقبلين عليه مع ضمان الإنتاج وحرية العمل وتكافؤ الفرص من دون أي نوع من أنواع التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو اللغة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو أي موضع آخر. وبأن لكل عامل الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تؤمن الحصول على أجر مناسب لتغطية مطالب الحياة الأساسية له ولأسرته. كما أكد الميثاق منع التمييز بين الرجل والمرأة في مجال الاستفادة الفعلية من التدريب والتكوين والتشغيل وحماية العمل والأجور عند تساوي قيمة العمل ونوعيته. والحق في حرية تكوين الجمعيات أو النقابات المهنية والانضمام إليها والحق في

¹¹³ اعتمد من قبل القمة العربية السادسة عشرة التي استضافتها تونس في 2004/5/23. (ق. ق. 270. د. ع. (16) 23-5-2004). يشار إلى أن هذا الميثاق يعبر عن الرؤية الجديدة والمنفتحة لحقوق الإنسان في منظومة الدول العربية بعد أن تم تعديل الميثاق القديم لحقوق الإنسان لعام 1997 الذي اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار مجلس جامعة الدول العربية 5427 المؤرخ في 1997/9/15. راجع في هذا المجال، محمود شريف بسيوني، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، المرجع السابق. مشروع ميثاق حقوق الإنسان في الوطن العربي، مجموعة حقوقيين ومتقنين سيراكوزا - 5 - 12 كانون الأول 1986، المرجع السابق. عزيز شكري، كيفية تحديث جامعة الدول العربية، مجلة السياسة الدولية، العدد 41، تموز 1975. عزيز شكري، نحو ميثاق جديد لجامعة الدول العربية، مجلة قضايا عربية، عدد شباط، 1980.

الإضراب، والحق في مستوى معيشي كاف للعامل ولأسرته يوفر الرفاهية والعيش الكريم، والحق في الضمان الاجتماعي والتأمين الاجتماعي والرعاية الصحية¹¹⁴.
ومما لاشك فيه أن النص الجديد للميثاق العربي لحقوق الإنسان إنما يعبر عن تطور ملحوظ في نظرة المشرع العربي إلى حقوق الإنسان، لكن ما يؤخذ على الميثاق، ولاسيما في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الإبقاء على المعاملة التمييزية فيما يتعلق بالتمتع بهذه الحقوق، من حيث تعميق مفهوم عدم التمييز في مواجهة غير المواطنين. فالمادة (24، فقرة f) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان تحصر حالات الحق في حرية الاجتماع وحرية التجمع في المواطنين فقط. كذلك، فإن المادة (34) منه تعلن صراحة بأن الحق في العمل هو حق طبيعي لكل مواطن. أما الفقرة (C) من هذه المادة فتوضح بأن كل دولة عضو في هذا الميثاق تضمن للعمال الأجانب المقيمين على أراضيها الحماية ذاتها المقررة لمواطنيها وفقاً لتشريعاتها النافذة. في حين أن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ضمن هذه الحقوق لكل شخص. كذلك فإن المادة (36) منه اتبعت ذات المنهجية وحصرت الحق في الاستفادة من الضمان الاجتماعي لمواطني الدول الموقعة على الميثاق فقط، في حين أن المادة التاسعة من العهد الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ضمنها لكل شخص¹¹⁵.

الفرع الثاني

الميثاق العربي للعمل¹¹⁶

لم يشر المشرع العربي في هذا الميثاق صراحة إلى مفهوم المساواة وعدم التمييز في المعاملة، بل أكد هذا المبدأ من خلال نصوص عامة وعبارات فضفاضة. فقد جعل الميثاق العربي للعمل من بين أهدافه تحقيق العدالة الاجتماعية ورفع مستوى القوى العاملة في الدول العربية، فضلاً عن العمل

¹¹⁴ الميثاق العربي لحقوق الإنسان، المواد (1-3-5-10-11-12-14-20-21-22-30-31-32-34-35-36-37-38-39-40).

¹¹⁵ غير أن النقد الموجه إلى التشريع العربي، يمكن أن يوجه وبالذقة ذاتها إلى التشريعات الغربية كفرنسا وبريطانيا وألمانيا وأستراليا وغيرها من الدول. فالنصوص القانونية الدولية، وتحديداً فيما يتعلق بحقوق الإنسان وحياته الأساسية، تقوم على فكرة أن الأصل تمتع كل شخص بوصفه كائناً بشرياً بكل الحقوق المعترف بها للإنسان بغض النظر عن أية معايير أخرى، مع القبول، بوجود بعض الاختلافات الاستثنائية، بين المواطنين وغير المواطنين، شريطة أن تخدم الهدف التشريعي أو القانوني للدولة وأن يكون هذا الاستثناء متناسباً مع الهدف المراد تحقيقه.

Voir, Rapport et recommandations de la commission arabe permanente pour les droits de l'homme, Réunion complémentaire à la deuxième session extraordinaire de la Commission consacrée à l'actualisation de la Charte arabe des droits de l'homme. 4 au 15 janvier 2004.

¹¹⁶ اعتمد المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب الذي عقد ببغداد في المدة من 6-12/1/1965 الميثاق العربي للعمل ودستور منظمة العمل العربية، وهما الوثيقتان اللتان أقرتهما الدورة الثالثة والأربعون لمجلس جامعة الدول العربية في 21/3/1965.

المشترك بين الدول العربية على التعاون الكامل في الشؤون العمالية بغية العمل على إرساء دعائمها على أساس من التكامل بين هذه الدول. كذلك فقد أكد الميثاق العربي للعمل ضرورة تطوير الأجهزة الحكومية المختصة بالشؤون العمالية في الدول العربية بما يتلاءم والتطور الاجتماعي والاقتصادي لهذه الدول. والعمل البيئي فيما بين هذه الدول بغية الوصول إلى بلوغ مستويات متماثلة في التشريعات العمالية والتأمينات الاجتماعية بين مختلف هذه الدول، والقيام بالدراسات المشتركة في مجال تخطيط القوى العاملة وتشغيلها، والعمل على إعطاء الأولوية في التشغيل لعمال البلاد العربية من غير مواطنيها بما يتفق وحاجاتها، والعمل على تقريب مستويات الحد الأدنى للأجور بقدر المستطاع ما بين الدول العربية. فضلاً عن القيام بالدراسات المشتركة في مجال علاقات العمل والإدارة بغية إقامة هذه العلاقات على أسس مستقرة وعادلة والعمل على توحيد شروط العمل وظروفه فيما يخص عمالها كلما أمكن ذلك¹¹⁷.

الفرع الثالث

دستور منظمة العمل العربية

كما هو الحال في ميثاق العمل العربي، لم يشر دستور منظمة العمل العربية صراحة إلى مفهوم المساواة وعدم التمييز في المعاملة، أكد هذا المبدأ، من خلال نصوص عامة وعبارات فضفاضة. فقد جاء في مقدمة دستور منظمة العمل العربية بأنه إيماناً بأن: "العمل ليس سلعة، وأن من حق القوى العاملة في الوطن العربي أن تعمل في ظروف أو شروط ملائمة بكرامة الإنسان العربي. وبأن لجميع البشر الحق في السعي وراء رفاهيتهم المادية والروحية في حرية وفي ظروف قوامها تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية.... توافق الدول العربية على دستور منظمة العمل العربية"¹¹⁸. حيث قامت هذه الأخيرة لتحقيق جملة من الأهداف يأتي في مقدمتها: تنسيق الجهود العربية في ميدان العمل، وتوحيد التشريعات العمالية وظروف وشروط العمل في الدول العربية كلما أمكن ذلك. والقيام بالدراسات والبحوث في الموضوعات العمالية المختلفة ولاسيما ما يتعلق بتخطيط القوى العاملة وظروف وشروط العمل للمرأة والأحداث والمشاكل المتعلقة بالعمل في الصناعة والتجارة والخدمات ومشاكل عمال الزراعة والأمن الصناعي والصحة المهنية والصناعات الصغرى والريفية والثقافة

¹¹⁷. الميثاق العربي للعمل، المواد (1-2-4-6-8-9-10).

¹¹⁸. دستور منظمة العمل العربية، الديباجة. راجع في ذات المعنى، الميثاق العربي للعمل، الديباجة. كما استند دستور هذه المنظمة إلى الميثاق العربي للعمل الذي تمت الإشارة إليه سابقاً. راجع كذلك نص المادة الخامسة عشرة من الميثاق العربي للعمل، التي تنص: "توافق الدول العربية على إنشاء منظمة عربية للعمل، تطبق نظام التمثيل الثلاثي، الذي يقوم على أساس اشتراك أصحاب الأعمال والعمال مع الحكومات في كل نشاط المنظمة وذلك وفقاً للدستور الملحق بهذا الميثاق".

العمالية والتصنيف المهني والتعاونيات والكفاية الإنتاجية وعلاقتها بالتشغيل والإنتاج. أخيراً، إن المنظمة العربية تعمل على تقديم المعونة الفنية في ميدان العمل للدول العربية التي تطلبها ووضع خطة لنظام التأمينات الاجتماعية لحماية العمال وعائلاتهم، ووضع خطة للتدريب المهني وتنظيم حلقات تدريبية للعمال، فضلاً عن إعداد القاموس العربي للعمل¹¹⁹.

المطلب الثاني

على مستوى الدول العربية

إن تطبيق مبدأ المساواة وعدم التمييز في التشريعات العربية غالباً ما يتم النص عليه في الدستور الوطني. كذلك فإن بعض التشريعات العمالية الحديثة عمقت هذا المبدأ في متونها.

الفرع الأول

الدساتير العربية

يمثل الدستور القانون الأسمى، فهو الوثيقة القانونية الأساسية للدولة وهو الذي يحدد الحقوق والحريات العامة للأفراد المقيمين على دولة ما من مواطنين وأجانب. في هذا الإطار سيتم الاعتماد في هذا التحليل على مجموعة من دساتير الدول العربية¹²⁰. حيث تتفق معظم الدساتير العربية على ضمان الحقوق والحريات الأساسية الاقتصادية والاجتماعية المقررة دولياً، من حيث الحق في المساواة والحق في العمل والحق في التجمع وتكوين النقابات.

¹¹⁹. المرجع السابق، المادة الثالثة.

¹²⁰. في معرض هذه الدراسة تم تحليل مجموعة من دساتير الدول يأتي في مقدمتها، دستور المملكة العربية السعودية والمسمى النظام الأساسي للحكم الصادر بتاريخ 1992/1/3 ودستور دولة الإمارات العربية المتحدة الصادر بتاريخ 1971/7/18 ودستور مملكة البحرين الصادر بتاريخ 2002/2/14 ودستور جمهورية السودان الصادر بتاريخ 1998/3/29 ودستور دولة الكويت الصادر بتاريخ 1962/11/11 ودستور سلطنة عمان المسمى بالنظام الأساسي للسلطنة الصادر بتاريخ 1996/11/6 ودستور الجمهورية اليمنية الصادر بتاريخ 1994/10/1 ودستور الجماهيرية الديمقراطية الجزائرية الصادر بتاريخ 1996/11/28 ودستور الجمهورية التونسية الصادر بتاريخ 1959/6/1 ودستور المملكة المغربية الصادر بتاريخ 1996/10/7 ودستور المملكة الأردنية الهاشمية الصادر بتاريخ 1952/1/1 ودستور جمهورية مصر العربية الصادر بتاريخ 1971/9/11 ودستور دولة قطر الصادر بتاريخ 2003/5/10 ودستور الجمهورية اللبنانية الصادر بتاريخ 1926/5/23 ودستور الجمهورية العربية السورية الصادر بتاريخ 1973/3/13 والدستور المؤقت للجمهورية العراقية الصادر بتاريخ 1970/7/16 والدستور العراقي الجديد الصادر بتاريخ 2005/10/15. لمزيد من المعلومات راجع في ذلك، أحمد صرخل، الأنظمة السياسية والدستورية في لبنان و العالم العربي، بيروت 1991. رياض عيد الصمد، مؤسسات الدولة الحديثة، دراسة مقارنة، لبنان، 1997. نبيل الصايغ، المبادئ الدستورية في العالم العربي، بيروت 1992.

أولاً- الحق في المساواة

في دول المشرق العربي، نص الدستور المصري على أن المجتمع المصري يقوم على التضامن الاجتماعي وأن الدولة تكفل تكافؤ الفرص للمواطنين جميعاً. كذلك بين المشرع المصري بأن: "المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة". كما أكد بأن الدولة تكفل التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع ومساواتها بالرجل في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية، دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية¹²¹. أما الدستور السوري فقد بين بأن الدولة تكفل مبدأ تكافؤ الفرص بين المواطنين. كما أكد بأن: المواطنون متساوون أمام القانون في الحقوق والواجبات. وبأن لكل مواطن حق الإسهام في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وينظم القانون ذلك. والتأكيد بأن الدولة تكفل للمرأة الفرص جميعها التي تتيح لها المساهمة الفعالة والكاملة في الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية وتعمل على إزالة القيود التي تمنع تطورها ومشاركتها في بناء المجتمع العربي الاشتراكي¹²². أما في لبنان، فقد نص دستوره بأن: "كل اللبنانيين سواء لدى القانون وهم يتمتعون بالسواء بالحقوق المدنية والسياسية وتحملون الفرائض والواجبات العامة دون ما فرق بينهم"¹²³.

في الخليج العربي، بين النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية بأن نظام الحكم في المملكة العربية السعودية يقوم على أساس العدل والشورى والمساواة وفق الشريعة الإسلامية¹²⁴. أما دستور دولة الإمارات العربية المتحدة فقد أوضح بأن المساواة والعدالة الاجتماعية وتوفير الأمن والطمأنينة وتكافؤ الفرص للمواطنين جميعاً 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"¹²⁵. في المعنى ذاته، ذهب المشرع الكويتي الذي

¹²¹. دستور جمهورية مصر العربية، المواد (7-8-11-40).

¹²². دستور الجمهورية العربية السورية، المواد (25-26-45).

¹²³. دستور الجمهورية اللبنانية، المادة (7). كذلك أكد للدستور الأردني بأن: "الدولة تكفل العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين"، وبأن: "الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين". المادة (6). أما المشرع العراقي فقد أكد بأن: "العراقيون متساوون أمام القانون دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو القومية أو الأصل أو اللون أو الدين أو المذهب أو المعتقد أو الرأي أو الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي" الدستور العراقي الجديد، المادة (14).

¹²⁴. النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية، المادة (8).

¹²⁵. دستور دولة الإمارات العربية المتحدة، المادتين (14-25).

نص على أن: "العدل والحرية والمساواة دعائم المجتمع، والتعاون والتراحم صلة وثقى بين المواطنين" ويأين: "الناس سواسية في الكرامة الإنسانية، وهم متساوون لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين"¹²⁶. كما بيّن دستور الجمهورية اليمنية بأن النساء شقائق الرجال ولهن من الحقوق وعليهن من الواجبات ما تكفله وتوجبه الشريعة وينص عليه القانون¹²⁷. كذلك فقد أكد دستور مملكة البحرين بأن للمواطنين، رجالاً ونساءً، حق المشاركة في الشؤون العامة والتمتع بالحقوق السياسية، بما فيها حق الانتخاب والترشيح، وذلك وفقاً للدستور وللشروط والأوضاع التي يبينها القانون¹²⁸.

في المغرب العربي، بيّن دستور الجماهيرية الديمقراطية الجزائرية بأن: "كل المواطنين سواسية أمام القانون. ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي". ويأين المؤسسات تستهدف ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية"¹²⁹. أما دستور الجمهورية التونسية فقد نص بأن: "كل المواطنين متساوون في الحقوق والواجبات وهم سواء أمام القانون"¹³⁰. في المعنى ذاته بيّن دستور المملكة المغربية بأن: "جميع المغاربة سواء أمام القانون"، ويأين الرجل والمرأة متساويان في التمتع بالحقوق السياسية، ويأين لكل مواطن ذكراً كان أو أنثى الحق في أن يكون ناخباً إذا كان بالغاً سن الرشد وامتتعاً بحقوقه المدنية والسياسية¹³¹.

من خلال استعراض هذه النصوص الدستورية يمكن القول: إنّ المعايير التمييزية التي اعتمدها الدول العربية ليست متماثلة في مجموعها بين هذه الدول وإن كانت متقاربة فيما بينها. فهي تختلف من دولة إلى أخرى، انطلاقاً من معيار الجنس وصولاً إلى المركز الاجتماعي أو أي شرط أو ظرف

¹²⁶. دستور دولة الكويت، المادتين (7-29). في معنى مقارب، دستور مملكة البحرين، المادتان (4-18). دستور دولة قطر، المواد (18-19-20-34-35). دستور الجمهورية اليمنية، المواد (7-24-25-41). النظام الأساسي لسلطنة عمان، المواد (9-12-17).

¹²⁷. دستور الجمهورية اليمنية، المادة (31).

¹²⁸. دستور مملكة البحرين، المادة الأولى.

¹²⁹. دستور الجماهيرية الديمقراطية الجزائرية، المادتان (29-30).

¹³⁰. دستور الجمهورية التونسية، المادة (6).

¹³¹. دستور المملكة المغربية، المادتان (5-8). راجع في ذات المعنى الإعلان الدستوري للجماهيرية الليبية الشعبية الديمقراطية، المادة (5).

شخصي أو اجتماعي آخر. مروراً بمعايير العرق والأصل والموطن والعنصر واللون واللغة والدين والعقيدة أو المعتقد أو الملة الدينية أو المذهب أو القومية أو المال أو الرأي أو الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي أو المنشأ الاجتماعي أو المركز الاجتماعي، حيث ترقى هذه المعايير في مجملها إلى تلك المعتمدة في التشريعات والمواثيق الدولية. لكنه، وفي الوقت ذاته يمكن القول: إن الحماية القانونية التي نصت عليها هذه التشريعات، إنما تصب في مجملها في الإطار الوطني، من حيث حماية مواطني هذه الدول بالدرجة الأولى، دون التفكير في حماية الأفراد المقيمين في هذه الدول، ومن ثم فهي لا تأخذ منحى شمولياً يستند إلى إنسانية الفرد، وإنما إلى مواطنته. فمختلف الحقوق والحريات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي وحتى الثقافي، كحق العمل والضمان الاجتماعي بقيت ذات محتوى وطني يحمي بالدرجة الأولى مواطني هذه الدول وليس أممياً يحمي جميع الأفراد المقيمين في هذه الدول. ومن ثم فإن مفهوم المساواة وعدم التمييز في هذا المجال بقي قاصراً في التطبيق على مستوى المواطنين دون المقيمين. ولعل هذه الفلسفة التشريعية لدى المشرع العربي، هي التي دفعت به إلى استبعاد مفهوم التمييز القائم على أساس الجنسية من قائمة المعايير التمييزية المحظورة.

ثانياً - الحق في العمل

في المشرق العربي، بين المشرع المصري بأن العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة، ولا يجوز فرض أي عمل جبراً على المواطنين إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل عادل¹³². أما المشرع السوري فقد أكد بأن العمل حق لكل مواطن وواجب عليه وتعمل الدولة على توفيره للمواطنين جميعاً¹³³. أما الدستور الأردني فقد أوضح بأن الدولة تكفل العمل ضمن حدود إمكانياتها وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص للأردنيين جميعاً، وبأن العمل حق للمواطنين جميعاً وعلى الدولة أن توفره¹³⁴. في العراق، بين مشروع الدستور العراقي الجديد بأن العمل حق للعراقيين كلهم، وأن القانون ينظم، العلاقة بين العمال وأصحاب العمل على أسس اقتصادية، مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية¹³⁵. في حين أن الدستور العراقي القديم بين بأن العمل حق تكفل الدولة توفيره لكل مواطن قادر عليه، وبأن الدولة تكفل تحسين ظروف العمل ورفع مستوى العيش والخبرة والثقافة للمواطنين العاملين جميعاً¹³⁶.

¹³². دستور جمهورية مصر العربية، المادة (13).

¹³³. دستور الجمهورية العربية السورية، المادة (36).

¹³⁴. دستور المملكة الأردنية الهاشمية، المادتان (6-23).

¹³⁵. الدستور العراقي الجديد، المادة (22).

¹³⁶. الدستور المؤقت للجمهورية العراقية، المادة (32).

في الخليج العربي، أشار الدستور الكويتي إلى أن العمل واجب على كل مواطن وتقوم الدولة على توفيره للمواطنين وعلى عدالة شروطه، وبأن لكل كويتي الحق في العمل وفي اختيار نوعه¹³⁷. في حين أن دستور دولة الإمارات العربية المتحدة أكد بأن كل مواطن حر في اختيار عمله أو مهنته أو حرفته في حدود القانون، وبمراعاة التشريعات المنظمة لبعض هذه المهن والحرف، ولا يجوز فرض عمل إجباري على أحد إلا في الأحوال الاستثنائية التي ينص عليها القانون، وبشرط التعويض عنه، وبأن باب الوظائف العامة مفتوح للمواطنين جميعاً، على أساس المساواة بينهم في الظروف، ووفقاً لأحكام القانون¹³⁸. في ذات الإطار بين دستور مملكة البحرين بأن العمل واجب على كل مواطن، وبأن لكل مواطن الحق في العمل وفي اختيار نوعه وفقاً للنظام العام والآداب، حيث تكفل الدولة توفير فرص العمل للمواطنين وعدالة شروطه، ومن ثم لا يجوز فرض عمل إجباري على أحد إلا في الأحوال التي يعينها القانون، وبأن القانون ينظم، على أسس اقتصادية مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية، العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال¹³⁹. أما المشرع اليمني فقد أكد دستوره بأن العمل حق وشرف وضرورة لتطور المجتمع ولكل مواطن الحق في ممارسة العمل الذي يختاره لنفسه في حدود القانون ولا يجوز فرض أي عمل جبراً على المواطنين إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل أجر عادل، وينظم القانون العمل النقابي والمهني والعلاقة بين العمال وأصحاب العمل¹⁴⁰. أخيراً، أكد النظام الأساسي لسلطنة عمان بأن لكل مواطن الحق في ممارسة العمل الذي يختاره لنفسه في حدود القانون، ولا يجوز فرض أي عمل إجباري على أحد إلا بنص ولأداء خدمة عامة وبمقابل أجر عادل، وبأن الدولة تسن القوانين التي تحمي العامل وصاحب العمل وتنظم العلاقة بينهما، وبأن المواطنين متساوون في تولي الوظائف العامة وفقاً للشروط التي يقررها القانون¹⁴¹.

في المغرب العربي، أكد المشرع الجزائري في دستوره بأن لكل المواطنين الحق في العمل، فضلاً عن الاعتراف بالحق النقابي والحق في الإضراب¹⁴². أما دستور المملكة المغربية فقد أشار إلى أن التربية والشغل حق للمواطنين على السواء وبأن حق الإضراب مضمون¹⁴³.

¹³⁷. دستور دولة الكويت، المادة (41).

¹³⁸. دستور دولة الإمارات العربية المتحدة، المادتان (34-35).

¹³⁹. دستور مملكة البحرين، المادة (13).

¹⁴⁰. دستور الجمهورية اليمنية، المادة (29).

¹⁴¹. النظام الأساسي لسلطنة عمان، المادة (12).

¹⁴². دستور الجماهيرية الديمقراطية الجزائرية، المواد (55-56-57).

¹⁴³. دستور المملكة المغربية، المادتان (13-14).

ثالثاً- حرية التجمع وتكوين النقابات والاتحادات

في المشرق العربي بيّن دستور جمهورية مصر العربية بأن إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي حق يكفله القانون، وتكون لها الشخصية الاعتبارية¹⁴⁴. أما الدستور السوري فقد أكد بأن للمواطنين حق الاجتماع والتظاهر سلمياً في إطار مبادئ الدستور وينظم القانون ممارسة هذا الحق¹⁴⁵. كما أكد ذاته دستور الجمهورية اللبنانية، من حيث حق حرية الاجتماع وحرية تأليف الجمعيات¹⁴⁶.

في الخليج العربي، بيّن دستور دولة الإمارات العربية المتحدة بأن حرية الاجتماع وتكوين الجمعيات مكفولة في حدود القانون¹⁴⁷. أما دستور مملكة البحرين فقد أكد بأن حرية تكوين الجمعيات والنقابات، على أسس وطنية ولأهداف مشروعة وبوسائل سلمية، مكفولة وفقاً للشروط والأوضاع التي يبينها القانون، وبأنه لا يجوز إجبار أحد على الانضمام إلى أي جمعية أو نقابة أو الاستمرار فيها¹⁴⁸. في الكويت، تبنى المشرع الكويتي الصياغة ذاتها من النص بأن حرية تكوين الجمعيات والنقابات على أسس وطنية وبوسائل سلمية مكفولة وفقاً للشروط والأوضاع التي يبينها القانون، ولا يجوز إجبار أحد على الانضمام إلى أي جمعية أو نقابة¹⁴⁹.

في المغرب العربي، بيّن دستور الجماهيرية الديمقراطية الجزائرية بأن الحق في إنشاء الجمعيات والاجتماع مضمون للمواطن، وبأن الدولة تشجع على ازدهار الحركة الجمعوية¹⁵⁰. أما دستور الجمهورية التونسية فقد أكد أن حرية الاجتماع وتأسيس الجمعيات مضمونة وتمارس حسبما يضبطه القانون، كذلك ممارسة الحق النقابي مضمون¹⁵¹. في المنحى ذاته بيّن دستور المملكة المغربية بأن الدستور يضمن للمواطنين جميعاً حرية الاجتماع وحرية تأسيس الجمعيات وحرية الانخراط في أية

¹⁴⁴. دستور جمهورية مصر العربية، المادة (56).

¹⁴⁵. دستور الجمهورية العربية السورية، المادة (39).

¹⁴⁶. دستور الجمهورية اللبنانية، المادة (13). راجع في ذات المعنى، دستور المملكة الأردنية الهاشمية، المادة (16).

¹⁴⁷. دستور دولة الإمارات العربية المتحدة، المادة (33).

¹⁴⁸. دستور مملكة البحرين، المادة (27).

¹⁴⁹. دستور دولة الكويت، المادتان (43-44). راجع في ذات المعنى، دستور دولة قطر، المادتان (44-45). النظام الأساسي

لسلطنة عمان، المادتان (32-33).

¹⁵⁰. دستور الجماهيرية الديمقراطية الجزائرية، المادتان (41-43).

¹⁵¹. دستور الجمهورية التونسية، المادة (8).

منظمة نقابية وسياسية حسب اختيارهم، ولا يمكن أن يوضع حد لممارسة هذه الحريات إلا بمقتضى القانون¹⁵².

الفرع الثاني

قوانين العمل

للأسف لا تزال تشريعات العمل في كثير من الدول العربية بعيدة عن إدراج هذا المفهوم في قوانينها والنص عليه صراحة¹⁵³، وحتى التشريعات العمالية العربية الحديثة التي عدلت نصوصها في المدة الأخيرة، تبنت هذا المبدأ في حدوده الدنيا دون التوسع فيه.

ففي مشروع القانون العراقي للعمل لعام 2002 تبني المشرع العمالي العراقي سياسة تشريعية جديدة متناغمة مع التشريعات والمواثيق الدولية، من حيث تأكيد أن هذا القانون يهدف إلى تحسين شروط الاستخدام للمواطنين جميعاً بلا أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو المذهب أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي. كذلك تأكيد ضرورة ضمان المساواة في الفرص والمعاملة بين الرجال والنساء ولاسيما في مجال الاستخدام والتدريب والأجر، وتوفير حماية الأمومة للنساء. كذلك، أخذ المشرع العراقي، ضمن هذا المشروع،

¹⁵². دستور المملكة المغربية، المادة (9).

¹⁵³. في معرض هذه الدراسة تم تحليل مجموعة من قوانين العمل العربية من أهمها، قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003، وقانون العمل السوري رقم (91) لعام 1959، وقانون العمل اللبناني الصادر في 23 أيلول 1946، ونظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية، لعام 1389 هجرية، وقانون العمل القطري رقم (3) لسنة 1962، وقانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي رقم (38) لسنة 1964، وقانون العمل العماني رقم (34) لسنة 1973، وقانون العمل في القطاع الأهلي البحريني رقم (23) لسنة 1976 والقانون رقم (33) لسنة 2002 المتعلق بإصدار قانون النقابات العمالية في البحرين، وقانون العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995، وقانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996، وقانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، وقانون العمل المغربي رقم (65/99) لسنة 2003، وقانون الشغل التونسي رقم (27) لسنة 1966، وقانون العمل العراقي لسنة 1987 ومشروع قانون العمل العراقي الجديد لسنة 2002. راجع كذلك، حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، القانون رقم 137 لسنة 1981، مصر، 1982. حسن توما نصر، شرح قانون العمل، الطبعة السادسة، دار الحرية للطباعة، بغداد، 1977. حسن كيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، طبعة ثالثة، 1983. حسن كيرة، دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن، 1964/1965. حسين عبد الطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثانية، 2003. حسين عمر، المنظمات الدولية، هيئات ووكالات منظمة الأمم المتحدة ومنظمات التنمية والتعاون الاقتصادي، منشورات دار الفكر العربي، مصر، 1993. رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، الدار الجامعية، بيروت، 1983. فتن حسيبة بر، حقوق المرأة في الشرع الإسلامي والشرعة الدولية لحقوق الإنسان، منشورات دار المعارف، لبنان، 1992. لور مغيزل، المرأة في التشريع اللبناني في ضوء الاتفاقيات الدولية مع مقارنة بالتشريعات العربية، منشورات معهد الدراسات النسائية في العالم العربي. كلية بيروت العربية. لبنان، 1985. الحقوق الاقتصادية والاجتماعية ص. 127-179.

بالمفهوم المعتمد لعدم التمييز وفقاً للمفهوم المعتمد في اتفاقية منظمة العمل الدولية لمنع التمييز في الاستخدام أو المهنة رقم (111) لعام 1958، من حيث تعريف التمييز بأنه أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الوضع العائلي أو الدين أو المذهب أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه إبطال تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص أو إضعافه أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة. كذلك أقر المشرع العراقي حظر ومنع أي مضايقة جنسية، حيث نصت المادة الثالثة من هذا المشروع: "تعدّ المضايقة الجنسية تمييزاً على أساس الجنس وهي من ثمّ محظورة. وأوضح المشروع بأنه: "يفهم بتعبير مضايقة جنسية أي سلوك شفهي أو غير شفهي أو جسدي منبوذ ذي طبيعة جنسية أو ذي صلة بجنس الشخص بهدف أو يؤدي إلى انتهاك كرامة الشخص، وبخاصة عند إيجاد مناخ مرهب أو معاد أو مهني أو مدني أو عدائي في العمل". كما عدّ المشرع صراحة بأن التمييز المباشر أو غير المباشر ضد المعاملة والناشئ عن الحمل أو الوضع تمييزاً على أساس الجنس ومن ثمّ فهو محظور. كما أكد مشروع القانون بحق الرجال والنساء في الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية. ويعدّ العمل المتساوي القيمة العمل الذي يتطلب من العاملين قدرًا موازياً من المعارف المهنية تثبتتها جدارة أو شهادة أو خبرة في العمل، أو القدرات المنبثقة عن الخبرة المكتسبة، أو المسؤوليات أو المجهود الجسدي أو الفكري لهذا الغرض¹⁵⁴.

أما المشرع العمالي السوري فقد بيّن بأنه: "مع عدم الإخلال بأحكام المواد الآتية، (المواد المتعلقة بتشغيل النساء)، تسري على النساء العاملات جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز في العمل الواحد بينهم"¹⁵⁵.

في الجمهورية اللبنانية، أكد المشرع اللبناني هذا المبدأ فيما يتعلق بالمعوقين من حيث النص بأن: "لمعوق كما لسائر أفراد المجتمع الحق في العمل وفي التوظيف، يكفلها ويفعلها هذا القانون. وتلتزم الدولة العمل على مساعدة الأشخاص المعوقين للدخول في سوق العمل ضمن مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص"¹⁵⁶.

في الجمهورية اليمنية، تبنى المشرع اليمني سياسية تشريعية مقارنة لنظيره العراقي من حيث التأكيد بأن: "العمل حق طبيعي لكل مواطن وواجب على كل قادر عليه بشروط وفرص وضمانات وحقوق

¹⁵⁴. مشروع قانون العمل العراقي الجديد لسنة 2002، الديباجة. كذلك ل مواد، المادة الثالثة، الفقرات (أ-ب-ج). المادة الرابعة، الفقرة الثانية.

¹⁵⁵. قانون العمل الموحد السوري رقم (91) لعام 1959، المادة (130).

¹⁵⁶. قانون العمل اللبناني المؤرخ في 1946/9/23، المادة (68).

متكافئة دون تمييز بسبب الجنس أو السن أو العرق أو اللون أو العقيدة أو اللغة، وتنظم الدولة، بقدر الإمكان، حق الحصول على العمل من خلال التخطيط المتنامي للاقتصاد الوطني". كما أكد بأن: "المرأة تتساوى مع الرجل في كافة شروط العمل وحقوقه وواجباته وعلاقاته دون أي تمييز، كما يجب تحقيق التكافؤ بينها وبين الرجل في الاستخدام والترقي والأجور والتدريب والتأهيل والتأمينات الاجتماعية، ولا يعتبر في حكم التمييز ما تقتضيه مواصفات العمل أو المهنة". وفي هذا الإطار أكد المشرع اليمني بأن المرأة العاملة تستحق أجراً مساوياً لأجر الرجل العامل إذا كانت تؤدي العمل نفسه وبشروطه ومواصفاته نفسها، وعلى أصحاب الأعمال ضمان المساواة في الأجور بين العمال اليمنيين والعمال غير اليمنيين في حالة تساوي ظروف العمل وشروطه والمؤهل والخبرة والكفاءة¹⁵⁷.

في المملكة العربية السعودية أكد نظام العمل والعمال السعودي بأن العمل حق للمواطن السعودي لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها قانوناً، والعمال السعوديون متساوون في حق العمل في مناطق المملكة جميعها دون تمييز¹⁵⁸. في حين أن قانون العمل البحريني تبنى السياسة ذاتها في مجال العمل النقابي من حيث التأكيد بأن حرية الانضمام إلى المنظمات النقابية العمالية والاستمرار فيها مكفولة، وكذلك حرية الاسحاب منها. ولا يجوز أن يتخذ من العمل النقابي ذريعة للتمييز في الاستخدام أو التأثير في العمال على أي وجه من الوجوه¹⁵⁹.

في الاتجاه ذاته، عمد المشرع العمالي في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية إلى التأكيد بأنه: "تعد باطلّة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيف ما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل على أساس السن أو الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية أو القرابة العائلية أو القناعات السياسية أو الانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها". وبأنه يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة دون تمييز¹⁶⁰. في حين أن قانون العمل المغربي بيّن في مقدمته بأنه: "تطبق مقتضيات هذا القانون في كل أرجاء التراب الوطني وبدون تمييز بين الإجراءات يقوم على أساس السلالة أو اللون أو الجنس أو الإعاقة أو الحالة الزوجية أو

¹⁵⁷. قانون العمل اليمني رقم (5) لعام 1995، المواد (5-42-67).

¹⁵⁸. نظام العمل والعمال السعودي، المادة (48).

¹⁵⁹. قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني رقم (23) لسنة 1976، قانون رقم (33) لسنة 2002 المتعلق بإصدار قانون النقابات العمالية في البحرين، المادة 3. راجع كذلك، قانون العمل العماني رقم (34) لعام 1973، المادة (85). المواد (80-84) تتناول أحكام تشغيل النساء.

¹⁶⁰. قانون العمل الجزائري، المادتين (17-84).

العقيدة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي"، وهذا ما أكدته المادة التاسعة من هذا القانون¹⁶¹.

الخاتمة:

تناول هذا البحث الحماية القانونية لمبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن في مستوياته الثلاثة، الدولية فالأوروبية وصولاً إلى العربية. وقد عرض للسياسة التشريعية القائمة، فضلاً عن البحث في انعكاسات هذه التوجهات التشريعية على فكر المشرع الوطني وفلسفته والنهج الذي يعتمده في حماية هذا المبدأ.

في نهاية هذا البحث، تطرح أسئلة ثلاثة: أولاها يتعلق بالنتائج المستخلصة منه، وهل من توصيات يمكن أن نقترحها وأي أمل يمكن أن نتمنى تحققه.

أولاً- النتائج

§ إن المشرع على اختلاف مستوياته، الدولية والأوروبية والعربية، قد أولى محاربة التمييز أهمية خاصة تجلت في العديد من النصوص والتشريعات الدولية ذات العلاقة. حيث وضعت هذه التشريعات مبدأ حماية الإنسان العامل في صلب اهتماماتها، حتى غدا اليوم أحد العناصر الأساسية المكونة للحقوق والمبادئ الأساسية التي تقوم عليها هذه التشريعات، مما يمهد للقول بوجود مفهوم جديد للمواطنة، ويرتب نتيجتين أساسيتين:

أولاً- أدت هذه القوانين، بشكل غير مباشر، إلى إضفاء صبغة من الشخصية القانونية الدولية على الشخصية الفردية للفرد.

ثانياً- أكدت هذه القوانين، بشكل مباشر، أن مدى احترام الدول لمدى التزاماتها في محاربة التمييز، أصبح معياراً أساسياً في عملية تقييم مدى احترام والتزام هذه الدول لتعهداتها الدولية في دستورها وقوانينها الداخلية.

§ إن السياسة التشريعية المتبعة في تطبيق هذه الحماية وتفعيلها تنطلق من مستويين: الأول تكاملي شمولي، يعمل ضمن المنظومة التشريعية الواحدة، الدولية أو الأوروبية أو العربية، حسب الحال. والثاني: وطني سيادي، يعمل ضمن المنظومة الوطنية وضمن الرؤى الوطنية الخاصة بكل دولة على حدة.

¹⁶¹. قانون العمل المغربي رقم 65/99 تاريخ 2003/9/11، الديباجة-المادة التاسعة.

§ إن الاهتمام العربي، في تفعيل دور الحماية القانونية لهذا المبدأ، ما يزال دون الطموحات المرجوة. فإذا كانت السمة الأساسية لهذه الحماية في التشريع الأوربي، تتمثل في منهجية الفكر التشريعي المشترك والمنظم، فضلاً عن التأثير الفاعل والإيجابي في دور المشرع الوطني، فإن المحاولات التشريعية العربية الجماعية تبقى غير فاعلة ومتواضعة إذا قيست بمثيلاتها في التشريع الأوربي، الأمر الذي يجعل للمبادرات الوطنية الفردية الدور الأكبر.

ثانياً - التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت لها الدراسة، من الضروري اقتراح التوصيات الآتية¹⁶²:

§ ضرورة تفعيل الحماية القانونية لهذا المبدأ في التشريعات العربية عموماً ولدى المشرع السوري خصوصاً.

§ تفعيل دور المؤسسات، ذات الطابع الحكومي والأهلي، الفاعلة في هذا المجال وتعزيزها، وتبني سياسات تشجيعية محفزة لها، وتحديد مؤسسات المجتمع الأهلي.

§ تعميق الوعي المجتمعي القانوني والاجتماعي والاقتصادي لأهمية الحماية القانونية لهذا المبدأ، وتوعية المجتمع العربي عموماً والسوري خصوصاً لهذه الضرورة. وهنا، من المستحسن للمشرع العربي عموماً والسوري خصوصاً أن يلحظ عدداً من الاعتبارات المهمة التي ستساعد على تبني هذه الحماية اجتماعياً وثقافياً واقتصادياً.

§ توضيح المرتكزات التي تقوم عليها هذه الحماية، والفوائد التي يمكن جنيها من خلال التطبيق الفاعل والصحيح لها. وفي هذا الإطار يمكن الاستفادة من الواقع القانوني لهذه الحماية في منظومة دول الاتحاد الأوربي مجتمعة؛ فالقانون الأوربي يطرح وبشكل فاعل نظاماً لتطوير اقتصادي واجتماعي وثقافي حديث لمكافحة التمييز أو منفردة، ولاسيما تجربة المشرع الفرنسي في هذا المجال. كل ذلك مع مراعاة الخصوصية الثقافية والاجتماعية للمجتمع العربي والسوري.

§ إن الانتهاج الصحيح لهذه الحماية سيضع المشرع العربي عموماً والمشرع السوري خصوصاً في مصاف الدول المتقدمة تشريعياً في مجال تشريعات العمل، وسيدعم من موقف المشرع السوري بجعله متناغماً مع منظومة المواثيق والقوانين الدولية. كما أنه سيلبي الحد الضروري

¹⁶². ترتبط هذه التوصيات بالتوصيات التي سبق اقتراحها في البحثين الأول والثاني من هذه الدراسة والمعنونان: "مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن، المفهوم" - "مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن، نطاق التطبيق والإثبات". مما اقتضى التنويه

للاتجاهات الحديثة التي تقوم عليها فلسفة المشرع الاجتماعي. ذلك أن الحماية القانونية لهذا المبدأ لم تعد شأنًا داخلياً، بل أصبحت مسألة دولية تهم المجتمع الدولي، الذي يمكن أن يتدخل لوقف الانتهاكات ومحاسبة المسؤولين عنها.

ختاماً، يجب أن نقر بأن مجرد اعتماد هذه الحماية ضمن المنظومة التشريعية العربية عموماً والسورية خصوصاً لن يكون كفيلاً بحل المشاكل التي تفرزها بيئة العمل كلها، فما زال على المشرع العربي عموماً والسوري خصوصاً كثير من العمل، للوصول إلى مستوى التشريع العمالي الذي نأمله. ذلك أن الأمل الذي ننشده دوماً: أن نرى في منظومتنا التشريعية العمالية العربية قانون عمل عصرية يراعي خصوصية البيئة العربية والمعايير التشريعية الدولية للعمل.

ملحق: تصنيف الضمان الجمهوريّة العربيّة السوريّة لأقسام الاتفاقيات والمعاهدات الدوليّة

العدد		الرقم		تاريخ التصديق/الانضمام	تاريخ المصادق عليه	موضوع الاتفاقية/التصديق	رقم الاتفاقية/التصديق
الاصحاح	التصديق	الاصحاح	التصديق				
507	1960/4:14	85	1921/6:15	قرار جمهوري رقم 498 تاريخ 18/10/1960	1921/6:15	عقد الاتفاقية والتوقيع	1
1025	1960/6:19	136	1921/6:14	قرار جمهوري رقم 944 تاريخ 23/5/1960	1921/6:14	عقد الاتفاقية	2
1025	1960/6:19	136	1923/5:11	قرار جمهوري رقم 944 تاريخ 23/5/1960	1923/5:11	عقد الاتفاقية في التجميع	11
507	1960/4:14	85	1923/6:19	قرار جمهوري رقم 498 تاريخ 18/10/1960	1923/6:19	عقد الاتفاقية	14
507	1960/4:14	85	1927/4:7	قرار جمهوري رقم 498 تاريخ 18/10/1960	1927/4:7	عقد الاتفاقية	17
507	1960/4:14	85	1927/4:1	قرار جمهوري رقم 498 تاريخ 18/10/1960	1927/4:1	عقد الاتفاقية	18
1025	1960/6:19	136	1926/9:8	قرار جمهوري رقم 944 تاريخ 23/5/1960	1926/9:8	عقد الاتفاقية	19
507	1960/4:14	85	1926/6:14	قرار جمهوري رقم 498 تاريخ 18/10/1960	1926/6:14	عقد الاتفاقية	26
1025	1960/6:19	136	1932/5:1	قرار جمهوري رقم 944 تاريخ 23/5/1960	1932/5:1	عقد الاتفاقية	29
507	1960/4:14	85	1933/8:29	قرار جمهوري رقم 498 تاريخ 18/10/1960	1933/8:29	عقد الاتفاقية	30
1025	1960/6:19	136	1937/5:30	قرار جمهوري رقم 944 تاريخ 23/5/1960	1937/5:30	عقد الاتفاقية	45
1025	1960/6:19	136	1939/9:22	قرار جمهوري رقم 944 تاريخ 23/5/1960	1939/9:22	عقد الاتفاقية	82
1025	1960/6:19	136	1940/6:22	قرار جمهوري رقم 944 تاريخ 23/5/1960	1940/6:22	عقد الاتفاقية	63
1025	1960/6:19	136	1950/4:7	قرار جمهوري رقم 944 تاريخ 23/5/1960	1950/4:7	عقد الاتفاقية	81
1025	1960/6:19	136	1950/7:4	قرار جمهوري رقم 944 تاريخ 23/5/1960	1950/7:4	عقد الاتفاقية	87
1025	1960/6:19	136	1950/8:10	قرار جمهوري رقم 944 تاريخ 23/5/1960	1950/8:10	عقد الاتفاقية	88
1729	1949/6:23	23	1951/2:27	مرسوم تشريعي رقم 115 تاريخ 6/8/1949	1951/2:27	عقد الاتفاقية	89
3221	1957/5:23	24	1952/9:20	قانون رقم 985 تاريخ 4/3/1957	1952/9:20	عقد الاتفاقية	95

الجدول 1: التغيرات التشريعية المتعلقة بحقوق العمل في مصر			
رقم القانون	تاريخ إصداره	موضوع القانون	نوع التغيير
1960/121	1960/121	قانون العمل	تغيير جزئي
1960/121	1960/121	قانون العمل	تغيير جزئي
1976/13	1976/13	قانون العمل	تغيير جزئي
1980/121	1980/121	قانون العمل	تغيير جزئي

الجدول 2: التغييرات التشريعية المتعلقة بحقوق العمل في مصر (1960-1980)

1. التغييرات التشريعية المتعلقة بحقوق العمل في مصر (1960-1980) تشمل:

- 1960/121: قانون العمل، الذي يحدد شروط العمل، ساعات العمل، الحد الأدنى للأجور، والإجازات.
- 1960/121: قانون العمل، الذي يحدد شروط العمل، ساعات العمل، الحد الأدنى للأجور، والإجازات.
- 1976/13: قانون العمل، الذي يحدد شروط العمل، ساعات العمل، الحد الأدنى للأجور، والإجازات.
- 1980/121: قانون العمل، الذي يحدد شروط العمل، ساعات العمل، الحد الأدنى للأجور، والإجازات.

المصدر: وزارة العمل، جمهورية مصر العربية، (1960-1980).

المراجع¹⁶³

باللغة العربية

الكتب والمقالات

أحمد سويلم العمري، التفرقة العنصرية، منشورات المؤسسة المصرية للتأليف والترجمة والطباعة والنشر، مصر، 1965.

أحمد صرخل، الأنظمة السياسية والدستورية في لبنان و العالم العربي، بيروت 1991.

حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، القانون رقم 137 لسنة 1981، مصر، 1982.

حسن توما نصر، شرح قانون العمل، الطبعة السادسة، دار الحرية للطباعة، بغداد، 1977.

حسن كيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، طبعة ثالثة، 1983.

حسن كيرة، دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن، 1964/1965.

حسين عبد الطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثانية، 2003.

حسين عمر، المنظمات الدولية، هيئات ووكالات منظمة الأمم المتحدة ومنظمات التنمية والتعاون الاقتصادي، منشورات دار الفكر العربي، مصر، 1993.

رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، السدار الجامعية، بيروت، 1983.

رياض عبد الصمد، مؤسسات الدولة الحديثة، دراسة مقارنة، لبنان، 1997.

عبد العزيز سرحان الأمم المتحدة، دراسة نظرية عملية بمناسبة مرور 40 عام على إنشائها، مصر، 1986.

عبد العزيز سرحان، المنظمات الدولية، منشورات دار النهضة، مصر، 1990.

عزيز شكري، كيفية تحديث جامعة الدول العربية، مجلة السياسة الدولية، العدد 41، تموز 1975.

عزيز شكري، نحو ميثاق جديد لجامعة الدول العربية، مجلة قضايا عربية، عدد شباط، 1980.

¹⁶³. في معرض تحديد المراجع، ونظراً لشمولية البحث، فقد تم الاكتفاء بذكر أهم هذه المراجع، لاسيما الكتب والمقالات. علماً بأن كافة تفاصيل هذه المراجع مدونة في متون البحث.

فتنت حسبيبة بر، حقوق المرأة في الشرع الإسلامي والشرعة الدولية لحقوق الإنسان، منشورات دار المعارف، لبنان، 1992.

لور مغيزل، المرأة في التشريع اللبناني في ضوء الاتفاقيات الدولية مع مقارنة بالتشريعات العربية، منشورات معهد الدراسات النسائية في العالم العربي. كلية بيروت العربية. لبنان، 1985. الحقوق الاقتصادية والاجتماعية ص. 127-179.

نبيل الصايغ، المبادئ الدستورية في العالم العربي، بيروت 1992.
النصوص القانونية

المواثيق والاتفاقيات الدولية الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة.

الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

المواثيق والاتفاقيات الصادرة عن مجلس وبرلمان الاتحاد الأوروبي.

المواثيق والاتفاقيات الصادرة عن جامعة الدول العربية.

دساتير الدول العربية.

قوانين العمل العربية.

باللغة الفرنسية

Ouvrages et Articles

Lester, La législation anglaise contre la discrimination, Droit social, 1987, p. 791.

D. Lochak, Réflexions sur la notion de discrimination, Droit social, 1987, p. 778.

J. Godechot, Les Constitutions de la France depuis 1789, éd. Garnier - Flammarion. 1970.

J-M. LATTES, Le Principe de non-discrimination en droit du travail, Thèse Toulouse 1989.

Tamara K. Hervey. Droit communautaire sur les justifications de la discrimination fondée sur le sexe dans la vie professionnelle. Université de Nottingham, RU. Diffusée sur le site : Tamara.Hervey@nottingham.ac.uk.

Textes codifiées

Textes internationaux : Convention Internationales du Travail.

Textes Communautaires : Traités, Conventions, Charte, Directive, Décision, Programme, Rapport et Livre.

Textes nationaux : Constitution Française. Rapports

باللغة الإنكليزية

Carlo Ruzza, Anti-racism and EU Institutions. Revue d'intégration européenne, Journal of European integration, 2000, pp. 145-171.

Carol Riegelman Lubin, Social Justice for Women: The International Labor Organization and Women (Durham: Duke University Press, 1990), 10-15.

Gerard Quinn, The human rights of people with disabilities under EU law. The EU and human rights, 1999, pp. 281-326.

M. Reid, The prohibition of age discrimination in employment: issues arising in practice, March 2003.

Mark Beyond Bell, European Labour Law, Reflections on the EU Racial Equality Directive. European Law Journal, 2002, p. 384-39.