

الإطار
لحقوق
العمال
المهاجرين
في
دول
الغربية
والشمال
الوسطى



دراسة تحليلية



ANMR

Arab Network for Migrants Rights
الشبكة العربية لحقوق المهاجرين

إعداد الأستاذ \ شيبان طاقة



تم إعداد هذا الإطار القانوني بدعم مالي من منظمة المستقبل، وتعتبر الشبكة العربية لحقوق المهاجرين مسؤولة عن محتوياته، ولا يمكن بأي ظرف من الظروف اعتبار محتويات الإطار القانوني انعكاساً لموقف منظمة المستقبل.

الإطار القانوني لحقوق العمال المهاجرين في الدول العربية

الأردن، الإمارات، البحرين،
السعودية، عُمان، قطر، الكويت،
لبنان، مصر، اليمن



دراسة تحليلية
الشبكة العربية لحقوق المهاجرين

القانون الدولي

١٤

- ٥١ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
- ٧١ الاتفاقية الدولية للقضاء على التمييز العنصري بكافة أشكاله
- ١٨ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
- ٩١ اتفاقية حقوق الطفل
- ٩١ الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم
- ٢٠ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية - بروتوكول منع وقمع الإتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية
- ٢٢ اتفاقيات منظمة العمل الدولية
- ٣٢ اتفاقية رقم ٢٩ المتعلقة بالعمل الجبري والإلزامي
- ٢٣ اتفاقية رقم ٩٧ بشأن العمال المهاجرين
- ٢٣ اتفاقية رقم ٩٨ بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية
- ٢٤ اتفاقية رقم ١١١ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة
- ٢٤ اتفاقية رقم ١٤٣ بشأن الهجرة في أوضاع تعسفية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين
- ٢٤ اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم ١٨٩
- ٢٥ جدول بالاتفاقيات الدولية الأساسية لحماية حقوق الإنسان والعمال المهاجرين بشكل خاص والدول العربية المصادقة عليها
- ٢٧ تشريعات العمل الوطنية
- ٣٠

المملكة الأردنية الهاشمية

٣١

- ٣١ خلفية
- ٣١ قانون العمل
- ٣٢ عقد العمل
- ٣٣ نظام حماية الاجور
- ٣٣ السلامة والصحة المهنية
- ٣٤ التأمينات الاجتماعية
- ٣٥ التنظيمات النقابية وحق الإضراب
- ٣٦ المنازعات العمالية
- ٣٦ المنازعات العمالية الجماعية
- ٣٦ المنازعات الفردية
- ٣٦ نظام العاملين في المنازل وطهارتها وبستانيتها ومن في حكمهم رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٩
- ٣٧ مكافحة الإتجار بالأشخاص
- ٣٧ الثغرات القانونية
- ٣٩ مؤسسات المجتمع المدني
- ٣٩ اتحاد المرأة الأردنية
- ٣٩ مركز تمكين للدعم والمساندة

الإمارات العربية المتحدة

٤٠

- ٤٠ خلفية
- ٤١ قانون علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠

٤٢	المنازعات العمالية
٤٢	عقد العمل والتصديق الإلكتروني
٤٢	حماية الأجور
٤٣	الحقوق الصحية والاجتماعية
٤٣	عقد العمل الموحد
٤٤	تعديل قانون مكافحة الإتجار بالأشخاص
٤٤	قسم مكافحة الإتجار بالأشخاص
٤٤	ثغرات قانونية

٤٥

مملكة البحرين

٤٥	خلفية
٤٦	قانون العمل
٤٧	عقد العمل
٤٧	قانون الطفل
٤٨	منازعات العمل الفردية
٤٨	الثغرات القانونية
٤٩	هيئة تنظيم سوق العمل
٤٩	الانتماء لل نقابات العمالية
٥٠	مكافحة الإتجار بالأشخاص
٥٠	جمعية حماية العمال المهاجرين

٥١

المملكة العربية السعودية

٥١	خلفية
٥٢	قانون العمل (نظام العمل)
٥٣	الخدمات الصحية والاجتماعية
٥٤	هيئات تسوية الخلافات العمالية
٥٤	عقد العمل
٥٤	الثغرات القانونية
٥٥	النظام/القانون الصحي التعاوني رقم ٧١ لسنة ١٩٩٩
٥٥	نظام التأمينات الاجتماعية
٥٦	برنامج حماية الأجور
٥٦	المحاكم العمالية
٥٦	لائحة (خدم المنازل)
٥٧	لائحة شركات الاستقدام
٥٨	مكافحة الإتجار بالأشخاص

٥٩

سلطنة عُمان

٥٩	خلفية
٥٩	قانون العمل
٦٠	عقد العمل
٦١	حماية الأجور
٦١	السلامة والصحة المهنية
٦٢	المنازعات العمالية
٦٢	التنظيمات النقابية
٦٣	تنظيم عمل غير العُمانيين - اللائحة التنظيمية لاستقدام القوى العاملة غير العُمانية
٦٣	قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل رقم ١٨٩ لسنة ٢٠٠٤
٦٤	مكافحة الإتجار بالأشخاص

دولة قطر

٦٥

٦٥

٦٦

٦٦

٦٧

٦٧

٦٧

٦٨

٦٩

٦٩

خلفية

قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤

عقد العمل

إنهاء العلاقة التعاقدية

حماية الأجور

السلامة والصحة المهنية

التنظيمات العمالية

مؤسسة قطر

اللجنة الوطنية لحقوق الانسان

الثغرات القانونية

مكافحة الإتجار بالأشخاص وحماية ضحايا الإتجار

دولة الكويت

٧١

٧٢

٧٢

٧٣

٧٤

٧٤

٧٤

٧٥

خلفية

قانون العمل رقم ٦ لسنة ٢٠١٠

عقد العمل

المنازعات العمالية

حماية الأجور

التأمين الصحي والسلامة الصحية والمهنية

الاتحاد العام لنقابات العمال

الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان

الجمهورية اللبنانية

٧٦

٧٦

٧٧

٧٨

٧٨

٧٨

٧٨

٧٩

٧٩

٧٩

٨٠

٨٠

٨١

٨١

٨١

خلفية

قانون العمل

النقابات العمالية

فض المنازعات العمالية

السلامة والصحة المهنية

الضمان الاجتماعي

مدونة السلوك الخاصة بمكاتب استقدام عاملات بالمنازل

لجنة التسيير الوطنية بشأن وضع عاملات المنازل المهاجرات في لبنان

قانون مكافحة الإتجار بالأشخاص

الثغرات القانونية

الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان:

حركة مناهضة العنصرية في لبنان

منظمة كفى عنف واستغلال

مؤسسة إنسان

رابطة كاريتاس لبنان

جمهورية مصر العربية

٨٢

٨٢

٨٣

٨٣

خلفية

قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

نزاعات العمل

٨٤	إنهاء العلاقة التعاقدية
٨٤	الحق في الإضراب
٨٥	النقابات العمالية
٨٥	العمالة المصرية في الخارج
٨٦	مذكرة تفاهم بشأن انتقال العمال المصريين للعمل في المملكة الأردنية الهاشمية
٨٦	قانون الإتجار بالأشخاص رقم ٦٤ لسنة ٢٠١٠
٨٧	قانون الطفل

٨٨

الجمهورية اليمنية

٨٨	خلفية
٨٨	قانون العمل اليمني
٨٩	عقد العمل
٩٠	السلامة والصحة المهنية وتأمينات الخدمة
٩١	منازعات العمل
٩١	حق الإضراب والتنظيمات النقابية
٩١	التأمينات الاجتماعية
٩٢	مكافحة الإتجار بالأشخاص

٩٤

الخلاصة

مقدمة

الهجرة هي عملية الانتقال من مكان إلى آخر سواء كان هذا الانتقال عبر حدود إدارية أو سياسية، ولأغراض مختلفة، وقد تكون عملية الانتقال بقصد الاستقرار طويل الأمد وهي الهجرة الدائمة أو لوقت محدد من الزمن وهي الهجرة المؤقتة، وقد عرف الإنسان الهجرة من قديم الأزل، حيث اعتاد الانتقال والتنقل من مكان إلى آخر بحثاً عن مصادر العيش، وقد بدأت هجرة الأيدي العاملة من أزمان بعيدة، وقد أدى هذا إلى ازدهار البلدان حيث لعبت الهجرة دوراً كبيراً في التنمية في كل من دول الأصل ودول الإقامة.

معظم العمال المهاجرين في الدول العربية - وإن لم يكن جميعهم - يسعون للعمل في هذه الدول لوقت محدد، قد يطول أو يقصر وهذا يعتمد على ظروف وطبيعة العمل، ولكن ليس لديهم نية الاستقرار الدائم، وهذا ناتج أيضاً عن سياسات الهجرة المتبعة في الدول العربية والتي تمنع في غالبيتها التوطين.

يكفل القانون الدولي حقوق العمال المهاجرين، وذلك من خلال اتفاقيات حقوق الإنسان الصادرة عن الجمعية العمومية للأمم المتحدة، ابتداءً من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والذي يعد حجر الأساس لحماية حقوق الإنسان الأساسية، مروراً بالعهدين الدوليين وما تبعهما من اتفاقيات، إضافة إلى الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وأخيراً الاتفاقية الدولية لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية والبروتوكولات الملحق بها.

وتسهم اتفاقيات منظمة العمل الدولية في توفير الإطار القانوني لحماية الحقوق العمالية بشكل عام والعمال المهاجرين بشكل خاص، وذلك من خلال النص بشكل مباشر ومفصل على هذه الحقوق، ابتداءً من الاتفاقية رقم ٢٩ الخاصة بالعمل الجبري أو الإلزامي وإنهاء الاتفاقية رقم ١٨٩ والخاصة بالعمل اللائق للعمال المنزليين.

وترتب هذه الاتفاقيات التزامات دولية على الدول بما يجب عليها توفيره لدعم وحماية الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقيات، وضمن تمتع كافة الأفراد الخاضعين لولايتها بهذه الحقوق.

على الرغم من أن القانون الدولي، ومن خلال اتفاقية القضاء على التمييز العنصري بكافة أشكاله، لم يعتبر تمييز الدول بين المواطنين وغير المواطنين من قبيل التمييز العنصري، إلا أن هذا «الاستثناء»، والذي تضمن الكثير من التأويل والتفسير، لا يشمل الحقوق الأساسية المكفولة بموجب القوانين الدولية، إضافة إلى أن «الاستثناء» يعطي للدول الحق في تنظيم بعض الحقوق، ولا يحجب هذه الحقوق عن غير المواطنين باستثناء الحقوق السياسية.

من هنا كان هذا التباين والاختلاف في التشريعات والممارسات الوطنية، والذي اعتمد بالأساس على تفسير المشرع الوطني لهذه الالتزامات الدولية، وكيفية كفاءة تمتع غير المواطنين بها، وبالتالي كانت هذه الحقوق مثار جدل ونقاش سواء على الصعيد الوطني أو الدولي، ولعب القانون الدولي دوراً أيضاً في خلق هذا الجدل لما تضمنه من غموض أحياناً وعمومية أحياناً أخرى في بعض نصوصه.

إن هذه الدراسة لإطار القانوني لحقوق العمال المهاجرين في الدول العربية، تتضمن تحليلاً قانونياً لتشريعات العمل في عشر دول عربية هي الأردن، والإمارات، والبحرين، والسعودية، وعمان، وقطر، والكويت، ولبنان، ومصر، واليمن، إضافة إلى ممارسات منظمات المجتمع المدني لحماية حقوق العمال المهاجرين في هذه الدول.

من خلال هذا التحليل سيتم تسليط الضوء على أبرز ما تكفله تشريعات العمل في هذه الدول من حقوق للعمال المهاجرين، إضافة إلى الثغرات القانونية التي تضمنتها هذه التشريعات، والتي تفتح الأبواب لانتهاك حقوق العمال المهاجرين في دول المنطقة.

كما سيتم عرض أدوار مؤسسات المجتمع المدني في بعض هذه الدول، حيث تمثل هذه المؤسسات خط الدفاع الأول عن حقوق العمال المهاجرين، لما تقدمه من خدمات الحماية والوقاية.

ولا يخفى على كل من يهتم بحقوق الإنسان بشكل عام وحقوق العمال المهاجرين بشكل خاص في دول المنطقة، حجم الانتهاكات بحق العمال المهاجرين في هذه البلدان، وهذا ما رصدته التقارير الصادرة من قبل منظمات المجتمع المدني في هذه البلدان، وأكدته التقارير الدولية. وبدورنا نؤكد عدم وجود دولة تكاد تخلو من هذه الانتهاكات، ولكن المقياس ليس في حجم الانتهاكات وإنما حجم الآليات المتاحة لحماية حقوق العمال المهاجرين، إضافة إلى مدى فعالية الإطار القانوني لكفالة هذه الحقوق بما يضمن تمتع كافة الأفراد بها.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل الواقع القانوني لحقوق العمال المهاجرين في الدول العربية بما ينسجم مع المعايير الدولية من ناحية، وبما ينسجم مع ما تشترك به دول المنطقة من مميزات وتحديات من ناحية ثانية، لذا فإن هذه الدراسة لا تحاول بأي شكل من الأشكال أن تكون أداة للفت الأنظار إلى انتهاكات حقوق الإنسان في دول المنطقة أو لتحسين صورة هذه الدول في هذا المجال، وإنما هي نظرة تحليلية واقعية للتدابير التشريعية التي اتخذتها تلك الدول والتي إذا ما تم تطبيقها بشكل صحيح، قد تلعب دورا جادا وأيجابيا في حماية حقوق العمال المهاجرين والحد من الانتهاكات التي ترتكب في حق هذه الفئة، كما سيتم من خلال هذه النظرة التحليلية تسليط الضوء على ما تضمنته هذه التشريعات من ثغرات قانونية تنعكس سلبا على حقوق العمال المهاجرين.

وإننا في هذا السياق نؤكد كما أكد العديد من قبلنا على أن نظام الكفالة أو ممارساته يؤدي إلى العديد من الانتهاكات ضد العمال المهاجرين، بما يعكس العديد من أشكال العبودية الحديثة لما يمنحه من صلاحيات لصاحب العمل، الأمر الذي يضع العمال تحت سيطرتهم وبالتالي ضعفهم ومن ثم استغلالهم.

اعتمدت هذه الدراسة على أسلوب التحليل القانوني، والذي تضمن نظرة تحليلية للقوانين الدولية، وذلك من أجل تسليط الضوء على أبرز ما تضمنته هذه القوانين من حقوق للعمال المهاجرين ومن آليات لحماية هذه الحقوق، ومدى استجابة دول المنطقة لهذه الآليات وأبرز الممارسات التي تتعارض معها.

كما تضمنت تحليلا قانونيا لتشريعات العمل الوطنية والتي تشمل قوانين العمل وقوانين الضمان الاجتماعي والقوانين النقابية (إن وجدت)، إضافة إلى الأنظمة والتعليمات التي تعني بتنظيم حقوق العمال المهاجرين. ويسلط هذا التحليل الضوء على أبرز النصوص القانونية التي تكفل حماية حقوق العمال المهاجرين، والتي تشمل عقود العمل والمنازعات العمالية والانتماء للنقابات العمالية وحق الإضراب، إضافة إلى آليات حماية ضحايا الإتجار بالأشخاص وذلك لارتباطها الوثيق بالعمال المهاجرين.

كما تم تسليط الضوء على أبرز ما تضمنته هذه التشريعات من ثغرات قانونية والتي تشكل انتهاكا لحقوق الإنسان، وحقوق العمال المهاجرين بشكل خاص.

نود الإشارة إلى أن هذا التحليل القانوني لم يتضمن تحليلا لآليات تنفيذ هذه التشريعات الوطنية، وذلك لعدم إمكانية التحقق من ذلك في كافة الدول.

إضافة إلى ما تقدم فإن هذه الدراسة تحمل رسالة إلى جميع الدول التي لم تصادق على اتفاقيات حقوق الإنسان واتفاقيات منظمة العمل التي تهدف إلى حماية حقوق العمال المهاجرين، بإعادة النظر والعمل على المصادقة على هذه الاتفاقيات، وخلق آليات وطنية تنسجم مع هذه القوانين الدولية والتي تصب في مصلحة حماية حقوق العمال المهاجرين.

مع فائق الشكر والعرفان إلى الأستاذ شيبان طاقفة الذي قام بإجراء هذه الدراسة، وكذلك إلى أعضاء الشبكة لما قدموه من دعم ومساعدة للباحث لإتمام هذه الدراسة، كما نتقدم بخالص التقدير إلى الأنسة نور القواسمي على ترجمة وتدقيق هذه الدراسة.

الشبكة العربية لحقوق المهاجرين ٢٠١٣

القانون الدولي

يتمثل الإطار القانوني الدولي بمجموعة الاتفاقيات الدولية الصادرة من الجمعية العمومية للأمم المتحدة والتي تتناول حقوق الإنسان بغض النظر عن جنسهم أو عرقهم أو أصلهم القومي أو الاجتماعي أو دينهم أو لونهم أو إنتمائهم السياسي، ابتداءً من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة ١٩٤٨ وما تبعه من اتفاقيات وعهود دولية وانتهاءً باتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لسنة ٢٠٠٠.

إضافة إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتحديداً اتفاقية رقم ٢٩ المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي لسنة ١٩٣٠، و اتفاقية رقم ٩٧ بشأن العمال المهاجرين لسنة ١٩٤٩ واتفاقية رقم ١١١ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة لسنة ١٩٥٨، واتفاقية ١٤٣ بخصوص الهجرة في أوضاع تعسفية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين لسنة ١٩٧٥، وأخيراً الاتفاقية ١٨٩ الخاصة بالعمل اللائق للعمال المنزليين لسنة ٢٠١١. حيث تشكل هذه الاتفاقيات مجملها إطاراً متكاملاً يساهم بشكل فعال في رسم سياسة العمل الوطنية للدول بما يضمن احترام حقوق الإنسان بشكل عام والعمال المهاجرين بشكل خاص.

ومن الجدير بالذكر أن اتفاقية الأمم المتحدة لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم والتي تميز بين العمال المهاجرين الموثقين وغير الموثقين، أي بمعنى آخر النظاميين وغير النظاميين، تساوي كل العمالة سواء كانت وطنية أم وافدة ونظامية أم غير نظامية في الحقوق الأساسية وفي ذات الوقت تعطي حقوق إضافية للعمالة المهاجرة النظامية لدرجة أنها تساوي بينها وبين العمالة الوطنية، إضافة إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية المشار إليها أعلاه والتي تعطي أيضاً حقوقاً إضافية للعمال المهاجرين النظاميين حتى أنها في كثير من الفقرات تدعو إلى مساواتهم بالحقوق مع المواطنين، حيث أن هؤلاء العمال المهاجرين النظاميين تركوا أوطانهم وعائلاتهم بحثاً عن الكسب، وهم في ذات الوقت الذي يحصلون فيه على مكاسب مادية من بلدان العمل، إلا أنهم أيضاً يسهمون بشكل مباشر أو غير مباشر في دفع عجلة الإنتاج إلى الأمام، بالتالي فإنهم يسهمون في دعم وتطوير هذه البلدان، وهم في الوقت ذاته الحلقة الأضعف في أي علاقة تعاقدية في بلدان العمل، لذا كان هذا التأكيد من قبل المجتمع الدولي لحماية حقوق العمالة المهاجرة.

من خلال قراءتنا للتشريعات الوطنية لدول المنطقة والالتزامات الدولية لهذه الدول نرى أن هناك قواسم مشتركة عديدة فيما بينها، وهذا ليس بالشيء الغريب حيث لا يخفى ما تشترك فيه دول المنطقة من عادات وأعراف وثقافات تجعل من التشريعيين والقائمين على التنفيذ يشتركون في أسلوب التفكير والذي يعكس بشكل واضح في التشريعات والأنظمة والتعليمات مع الأخذ بالاعتبار خصوصية كل دولة.

ولكن من الملاحظ أن هذه القواسم تظهر بشكل أكثر وضوحاً في التصديق على الاتفاقيات الدولية حيث يلاحظ أن كل دول المنطقة لم تصادق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم ٩٧ و ١٤٣ و ١٨٩، كما أن غالبية دول المنطقة لم تصادق على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة ١٩٩٠.

سوف نتناول هذه الاتفاقيات الدولية بالتحليل السريع، وتبسيط الضوء على أبرز ما جاء فيها بخصوص حقوق العمال المهاجرين إضافة إلى وضع دول المنطقة من هذه الاتفاقيات ومدى التزامها بها.

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

«دستور حقوق الإنسان في العصر الحديث» هذا ما يمكن أن نطلقه على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والذي تعهدت فيه الدول الأعضاء على التعاون مع الأمم المتحدة لضمان مراعاة حقوق

الإنسان والحريات الأساسية واحترامها^١.

بدأ الإعلان بمبدأ أساسي قد يكون لمأثورنا العربي أساسا فيه حيث نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن «يولد جميع الناس أحرارا متساوين في الكرامة والحقوق وقد وهبوا عقلا وضميرا، وعليهم أن يعامل بعضهم بعضا بروح الإخاء»^٢، وهذا ينسجم مع ما نادى به عمر بن الخطاب «متى استعبدتم الناس وقد ولدتهم أمهاتهم أحرارا».

يورد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الحقوق الأساسية والتي تنطبق على كافة البشر دون تمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو أي وضع آخر دون أية تفرقة بين الرجال والنساء. بالتالي فإن الحقوق الأساسية التي جاءت في الإعلان العالمي تنطبق على كل البشر سواء كانوا مواطنين أو مهاجرين.

نورد أدناه بعض هذه الحقوق الأساسية التي لا يجوز المساس بها تحت أي ظرف من الظروف:

- الحق في الحياة والحرية والسلامة الشخصية
- عدم جواز الاسترقاق أو الاستعباد حيث يحظر الاسترقاق وتجارة الرقيق بكافة أوضاعها
- عدم تعريض الإنسان للتعذيب ولا للعقوبات أو المعاملات القاسية أو الوحشية أو الحاطة من الكرامة، وهنا نود الإشارة إلى أن غالبية تشريعات العمل في المنطقة تعطي الحق للعامل الوافد في فسخ العقد إذا ما وقع عليه اعتداء من قبل صاحب العمل
- الحق في أن يعترف بشخصية الإنسان القانونية
- كل الناس سواسية أمام القانون ولهم الحق في التمتع بحماية متكافئة منه دون أية تفرقة كما أن لهم جميعا الحق في الحماية ضد أي تمييز وضد أي تحريض على التمييز
- الحق في اللجوء للمحاكم الوطنية، وتجدر الإشارة هنا إلى حق العمال المهاجرين في اللجوء إلى القضاء إذا ما انتهكت حقوقهم وهذا قد لا يكون مكفول في كافة تشريعات المنطقة حيث أن بعض تشريعات العمل الوطنية في المنطقة تنشئ لجان برئاسة ممثل عن وزير العمل للنظر في المنازعات العمالية ولا تعطيهن الحق في اللجوء إلى القضاء حيث يعتبر قرار هذه اللجان نهائيا غير قابل للطعن
- عدم جواز القبض على أي إنسان أو حجزه أو نفيه تعسفا
- حق كل إنسان في أن تنظر قضيته أمام محكمة مستقلة نزيهة نظرا عادلا علنيا للفصل في حقوقه وإلتزاماته وأية تهمة جنائية توجه إليه
- كل شخص متهم يعتبر بريئا إلى أن تثبت إدانته قانونا بمحاكمة علنية يؤمن له فيها الضمانات الضرورية للدفاع عنه
- حرية التنقل واختيار محل إقامته داخل حدود كل دولة
- لكل شخص الحق في حرية الاشتراك في الجمعيات والجماعات السلمية
- لكل شخص بصفته عضوا في المجتمع الحق في الضمان الاجتماعي
- لكل شخص الحق في العمل وله حرية إختياره بشروط عادلة وأجر متساو للعمل يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه عند اللزم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية، وهذا ما لم تكفله غالبية تشريعات العمل في المنطقة حيث تكفل

١ الاعلان العالمي لحقوق الانسان - الديباجة

٢ الاعلان العالمي لحقوق الانسان - المادة ١

التشريعات الأردنية واليمنية فقط التأمينات الاجتماعية للعمالة المهاجرة

- لكل شخص الحق في ان ينشئ وينضم إلى نقابات لحماية مصلحته، ولا تجيز كل من السعودية وقطر والإمارات للعمالة المهاجرة الانتماء للنقابات العمالية، في حين تسمح تشريعات كل من الكويت والبحرين ومصر ولبنان واليمن وعمان والأردن لهم في الانتماء للنقابات العمالية

وتجدر الإشارة إلى أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أجاز أن تكون ممارسة هذه الحقوق والحريات خاضعة للقيود التي يفرضها القانون، أي أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يعطي مساحة واسعة للتشريعات الوطنية في أن تنظم التمتع بهذه الحقوق بما ينسجم مع النظام العام والمصلحة العامة والأخلاق، ولا يجيز بأي شكل من الأشكال حرمان الأفراد سواء مواطنين أو مهاجرين من هذه الحقوق.

العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

يعتبر العهذان مكملان للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ومن إدراك المجتمع الدولي بأن سبيل جعل البشر أحرارا ومتحررين من الخوف والفاقة هو تهيئة الظروف الضرورية لتمكين كل الناس من التمتع بالحقوق التي جاء بها العهذان الدوليان.

ومن هذا المنطلق أكد العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية تعهد الدول باحترام الحقوق المعترف بها في هذا العهد وبكفالة هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها والداخلين في ولايتها دون أي تمييز، وبالتالي فإن هذا العهد ينص صراحة وبما لا يقبل الشك والتأويل على أن كل الحقوق الواردة فيه تنطبق على المواطنين وغير المواطنين.

وفي هذا السياق وامتدادا لما جاء به الإعلان العالمي لحقوق الإنسان فقد كفل العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لكل الأفراد حرية تكوين الجمعيات مع الآخرين بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحهم، وتأكيدا لما ذكرناه سلفا فإن هذا العهد لم يجز وضع قيود على ممارسة هذا الحق إلا ما ينص عليه التشريع الوطني وتشكل تدابير ضرورية لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

من ناحية ثانية فقد أكد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تعهد كل دولة طرف فيه بأن يتخذ بشكل منفرد وعن طريق المساعدة والتعاون الدولي وبما تسمح به موارده المتاحة، ما يلزم من خطوات لضمان التمتع الفعلي التدريجي بالحقوق المعترف بها في هذا العهد، إضافة إلى تعهد الدول الأطراف بأن تضمن ممارسة هذه الحقوق خالية من أي تمييز أيا كان شكله أو نوعه.

وقد أكد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الحق في العمل والذي يشمل الحق في أن تتاح للفرد، مواطنا كان أم غير مواطن، إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، والالتزام الدول الأطراف باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق. ويلاحظ أن هذا النص جاء مطلقا دونما أي قيد أو شرط، بل وعلى العكس فرض على الدول الأطراف التزاما بضمان تمتع الأفراد بهذا الحق، وبالتالي فإن ما تجيزه بعض التشريعات الوطنية في المنطقة من إعطاء الحق في أن تتضمن عقود العمل النص على حرمان العامل بصورة مؤقتة من مزاوله عمل قد ينافس فيه صاحب العمل بعد انتهاء العقد إذا ما كانت طبيعة العمل تتيح للعامل التعرف على أسرار المهنة والزبائن، فإننا نرى أن مثل هذا النص يتنافى كليا مع ما جاء به العهد الدولي الخاص

بالحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية، كما أن السماح بالنص على مثل هذا الشرط في عقود العمل يتنافى أيضا مع التزام الدول الأطراف في العهد باتخاذ التدابير المناسبة لصون هذا الحق.

كما أن هذا العهد يكفل حق الأشخاص في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على وجه الخصوص وليس «الحصر» مكافأة توفر لجميع العمال كحد أدنى أجرا منصفا ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز وتوفر أيضا عيشا كريما لهم وأسرهم .

إضافة إلى أن هذا العهد يكفل أيضا تمتع كافة العمال بظروف عمل تكفل السلامة والصحة وتساوي الجميع في فرص الترقية داخل عملهم والاستراحة وأوقات الفراغ والتحديد المعقول لساعات العمل والإجازات الدورية مدفوعة الأجر، وبالتالي فإن ما تنص عليه بعض تشريعات المنطقة بالسماح للمواطن حصرا إذا ما انتهى عقده وخلال فترة الإشعار بالتغيب لعدد معين من الساعات أسبوعيا من أجل إتاحة الفرصة له للبحث عن فرصة عمل أخرى وحرمان غير المواطن من هذا الحق لغير يتنافى كليا مع ما نص عليه العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

من ناحية ثانية فقد أكد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حق كل شخص في تكوين النقابات وبالاشتراك مع آخرين في الانضمام إلى النقابة التي يختارها من أجل تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمائتها، وأكد هذا العهد مرة أخرى على عدم جواز إخضاع هذا الحق لأي قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحررياتهم.

ومن خلال تكرار النص على هذا الحق في أكثر من وثيقة دولية يتضح لنا مدى أهميته في تحقيق الحماية لحقوق الأفراد سواء كانوا مواطنين أو غير مواطنين، وعلى الرغم من مصادقة أغلبية دول المنطقة على هذين العهدين إلا أنه ليست كل تلك الدول تلتزم بكفالة هذا الحق للعمال المهاجرين، كما أن عدم المصادقة على هذين العهدين لا يعفي مسؤولية الدول من كفالة هذا الحق حيث أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وكما أشرنا سلفا قد كفل هذا الحق أيضا.

وتجدر الإشارة أيضا إلى أن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية قد كفل أيضا حق الإضراب شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني، وفي هذا أيضا ضمانه كبيرة للدول في تنظيم التمتع بهذا الحق وليس إلغائه، وبهذا الخصوص نود الإشارة إلى أن قانون العمل اليمني من ضمن قوانين المنطقة التي كفلت هذا الحق ونظمت التمتع به بشكل دقيق، كما يكفل قانون العمل البحريني وقانون العمل اللبناني إضافة إلى قانون العمل الأردني للعمال المواطنين أو غير المواطنين حق الإضراب دفاعا عن مصالحهم.

كما يؤكد هذا العهد على إقرار الدول الأطراف بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي بما في ذلك التأمينات الاجتماعية، ونود الإشارة هنا إلى أن قوانين العمل في الأردن واليمن تشمل العمال المهاجرين بالضمان الاجتماعي في حين لا تكفل باقي قوانين العمل في المنطقة للعمالة المهاجرة مثل هذا الحق.

الاتفاقية الدولية للقضاء على التمييز العنصري بكافة أشكاله

والتي تعد أيضا مكملا للإعلان العالمي لحقوق الإنسان بما يتضمنه من حقوق.

حيث عرفت الاتفاقية التمييز العنصري بأنه «كل تمييز أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الأثني ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة في الميدان السياسي أو الميدان الاقتصادي أو الميدان الاجتماعي أو الميدان الثقافي أو في أي ميدان

آخر من ميادين الحياة العامة».

من ناحية ثانية فقد أجازت الاتفاقية تمييز أو تقييد أو استثناء أو تفضيل تجريبه أية دولة من الدول الأطراف على أساس الفصل في المعاملة بين المواطنين وغير المواطنين. ولكن هذا الاستثناء لا يشمل بأي شكل من الأشكال الحقوق والحريات الأساسية التي نص عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

وفي ذات السياق فقد أكدت الاتفاقية على التزام الدول الأطراف بالاتفاقية بحظر التمييز العنصري والقضاء عليه بكافة أشكاله وبضمان حق كل إنسان دون تمييز بسبب العرق أو اللون أو الأصل القومي أو الأثني في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لاسيما الحق في العمل وفي حرية اختيار نوع العمل وفي العمل بشروط عادلة ومرضية وفي حق تكوين النقابات والانتماء إليها وحق التمتع بخدمات الصحة العامة والرعاية الطبية والضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية.

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

والتي تعرف التمييز ضد المرأة على أنه «أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه النيل من الاعتراف للمرأة على أساس تساوي الرجل والمرأة، بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر أو بإبطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها بها وممارستها لها بغض النظر عن حالتها الزوجية».

كما تؤكد الاتفاقية على اتخاذ الدول الأطراف في الاتفاقية جميع ما يفترض اتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها على أساس تساوي الرجل والمرأة ذات الحقوق لاسيما حق العمل وحق التمتع بنفس فرص التوظيف والحق في حرية اختيار المهنة والحق في المساواة في الأجر والحق في الضمان الاجتماعي والحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل.

ونود الإشارة إلى أن كل تشريعات العمل الوطنية في المنطقة تفرد فصل خاص بتشغيل النساء وتنص على الحقوق الأساسية للمرأة والتي تضمنتها هذه الاتفاقية، ولكن غالبية دول المنطقة تستثني العمالة المنزلية من أحكامها كما أن غالبيتها لم تصدر أي قوانين أو أنظمة أو تعليمات خاصة بهذه الفئة من العمالة وبالتالي فهي لا تكفل الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل التي نصت عليها الاتفاقية.

اتفاقية حقوق الطفل

تنص هذه الاتفاقية على مبدأ مهم جدا تم إغفاله من غالبية التشريعات في المنطقة، حيث نصت الاتفاقية على أن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل للطفل للحماية من جميع أشكال التمييز أو العقاب القائم على أساس مركز والدي الطفل أو الأوصياء القانونيين عليه أو أعضاء الأسرة أو أنشطتهم أو آرائهم المعبر عنها أو معتقداتهم.

ونود الإشارة هنا إلى أن مملكة البحرين هي الدولة الوحيدة التي تفرد قانون خاص بالطفل والذي ينص على الحقوق الأساسية التي جاءت بها الاتفاقية.

كما تجدر الإشارة إلى أن كل ما تنص عليه الاتفاقية من حقوق للطفل، يتمتع بها كل الأطفال الخاضعين لولاية الدولة، أي كل من يوجد ضمن أراضيها دون أي نوع من أنواع التمييز وبالتالي

فهي تنطبق على الأطفال المواطنين كما تنطبق على الأطفال المهاجرين.

الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

جاءت هذه الاتفاقية لكي تؤكد المبادئ والمعايير الدولية المتعلقة بالحماية الدولية لحقوق الإنسان التي نص عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليين والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقية حقوق الطفل إضافة إلى المعايير الموضوعية في إطار منظمة العمل الدولية، وتصب في مصلحة العمال المهاجرين باعتبارها الحلقة الأضعف في تعاقدات العمل، مع الأخذ بعين الاعتبار العمال غير الحائزين على الوثائق أو الذين هم في وضع غير نظامي والذين يتم استخدامهم في كثير من الأحيان بشروط أقل مواتاة من شروط عمل العمال الآخرين^٣.

وعلى الرغم من أهمية هذه الاتفاقية لحماية حقوق العمال المهاجرين إلا أن عدد الدول المصادقة على الاتفاقية لا يتجاوز ٤٧ دولة فقط حول العالم.

ومن ضمن الدول العربية المصادقة على الاتفاقية الجزائر، والمغرب، وليبيا، ومصر، إضافة إلى سوريا، علما بأن مصر صادقت على الاتفاقية سنة ١٩٩٣.

وسوف نسلط الضوء على أبرز الحقوق التي جاءت بها هذه الاتفاقية إضافة إلى الالتزامات التي تفرضها على الدول الموقعة.

وتعرف الاتفاقية العامل المهاجر بأنه «كل شخص سيزاول أو يزاول أو مابرح يزاول نشاطا مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها»، وبالتالي فإن هذه الاتفاقية تنطبق على كامل عملية هجرة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم وتشمل هذه العملية التحضير للهجرة والمغادرة والعبور وفترة الإقامة بكاملها ومزلة نشاط مقابل أجر في دولة العمل وكذلك العودة إلى بلده أو دولة الإقامة العادية.

ومن الملاحظ أن هذه الاتفاقية تفرق بين العمال المهاجرين الحائزين على الوثائق اللازمة أو في وضع نظامي وآخرين غير حائزين على الوثائق اللازمة أو في وضع غير نظامي، ونود الإشارة هنا أن هذا التفريق أو التمييز لا ينطوي على أي شكل من أشكال التمييز العنصري الذي نصت عليه اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز العنصري، وإنما جاء هذا التمييز فقط لكي يشجع على الهجرة النظامية وإعطاء حقوق إضافية للعمال المهاجرين النظاميين دون أي مساس بالحقوق الأساسية المعترف بها في الاتفاقيات الدولية السابقة لهذه الاتفاقية.

قبل الخوض في الحقوق التي جاءت بها هذه الاتفاقية، يجب الإشارة أيضا إلى أن هذه الاتفاقية نصت على عدم إغفاء العمال المهاجرين وأفراد أسرهم من الالتزام بالتقيد بقوانين وأنظمة كل دولة من دول العبور ودولة العمل أو الالتزام باحترام الهوية الثقافية لسكان تلك الدولة على حد سواء، كما أن هذه الاتفاقية تنص صراحة على أنها لا تتضمن ما يفسر بأنه ينطوي على تسوية وضع العمال المهاجرين أو أفراد أسرهم غير الحائزين على الوثائق اللازمة أو في وضع غير نظامي أو أي حق في مثل هذه التسوية لوضعهم، وليس فيها ما يمس التدابير الرامية إلى ضمان تهيئة أوضاع سليمة ومنصفة للهجرة الدولية على النحو المنصوص عليه في هذه الاتفاقية.

وبالتالي فإن هذه الاتفاقية تعد أول وثيقة دولية تنص صراحة على ضرورة التزام العمال المهاجرين بالقوانين في بلد العمل وإحترام عادات وتقاليد البلد المضيف. وتعتبر هذه المبادئ خير ضمانة للأطراف الموقعة لإحترام تشريعاتها الوطنية إضافة إلى العادات والتقاليد فيها.

كما في الاتفاقيات الدولية سالفة الذكر، فإن هذه الاتفاقية نصت على حق العمال المهاجرين

بالحياة وعدم التعرض للتعذيب أو الاسترقاق أو أعمال السخرة، إضافة إلى الحق في حرية الفكر والضمير وحق إعتناق الآراء والحق في الحرية والسلامة الشخصية والمساواة أمام القانون وغيرها من الحقوق الأساسية التي نص عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وما تبعه من إتفاقيات تؤكد الحقوق الأساسية.

كما نصت الاتفاقية على عدم جواز تعرض العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لإجراءات الطرد الجماعي، وعلى أن ينظر ويبت في كل قضية طرد على حدة، كما لم تجز سجن العامل المهاجر لعدم وفائه بالتزاماته التعاقدية، ولم تجز حرمان العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته من إذن الإقامة أو تصريح العمل أو طرده لمجرد عدم وفائه بالتزام ناشئ عن عقد عمل إلا إذا كان الوفاء بذلك الالتزام يشكل شرطا لذلك الإذن أو التصريح. وهذا أيضا يعد ضمانا للدول وخصوصا دول المنطقة والتي دائما ما تربط بين تصريح العمل والإقامة والعمل وبالتالي فلا يوجد أي التزام على الدول في منح أو تجديد إذن الإقامة للعمال بعد إنتهاء العلاقة التعاقدية في حال لم يحصلوا على عمل جديد.

من ناحية ثانية فإن هذه الاتفاقية تكفل حق العمال المهاجرين في المشاركة في اجتماعات وأنشطة نقابات العمال وأي جمعيات أخرى منشأة وفق القانون بقصد حماية مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إضافة إلى الانضمام بحرية إلى أي نقابة عمال وإلى أي جمعية ولم تجز وضع أي قيود على ممارسة هذه الحقوق عدا القيود التي ينص عليها القانون والتي تكون ضرورية لصالح الأمن الوطني والنظام العام وحماية حقوق الغير وحررياتهم.

فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي فإن هذه الاتفاقية تنص على تمتع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في دولة العمل بنفس المعاملة التي يعامل بها رعايا تلك الدولة بقدر استيفائهم للشروط التي ينص عليها التشريع المطبق في تلك الدولة والمعاهدات الثنائية متعددة الأطراف المطبقة فيها كما وتستطيع السلطات المختصة في دولة المنشأ ودولة العمل القيام في أي وقت بوضع الترتيبات اللازمة لتحديد وسائل تطبيق هذه القاعدة.

تكفل الاتفاقية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم حق تلقي أية عناية طبية تكون مطلوبة بصورة عاجلة لحفظ حياتهم أو لتلافي ضرر لا يمكن علاجه يلحق بصحتهم وذلك على أساس المساواة في المعاملة مع رعايا الدولة المعنية ولا يحرم هؤلاء من هذه العناية الطبية الطارئة بسبب أية مخالفة فيما يتعلق بالإقامة أو الاستخدام. وبمعنى آخر فإن هذه الاتفاقية تكفل حق العامل أي كان وضعه القانوني في العناية الطبية الطارئة والتي تعتبر من الحقوق الأساسية والتي لا يجوز تقييدها أو قصرها على فئة معينة دون الأخرى. وتؤكد الاتفاقية على الحقوق التي نصت عليها اتفاقية حقوق الطفل وتحديدًا حماية الطفل من التمييز أو العقاب بسبب المركز القانوني لوالدي الطفل حيث تعطي الاتفاقية الحق للطفل في الحصول على التعليم على أساس المساواة في المعاملة مع رعايا الدولة المعنية ولا يجوز فرض أو تقييد إمكانية الالتحاق بالمؤسسات الحكومية للتعليم قبل المدرسي أو بالمدارس بسبب الوضع غير النظامي من حيث الإقامة أو الاستخدام لأي من الأبوين أو بسبب الوضع غير النظامي لإقامة الطفل في دولة العمل. ومن الملاحظ هنا أن غالبية دول المنطقة لا تكفل هذا الحق بشكل عام لأبناء العمال المهاجرين، وهذا يعد إنتهاكا ليس فقط لهذه الاتفاقية، بل إنتهاكا أيضا للالتزامات دول المنطقة المتعلقة باتفاقية حقوق الطفل والتي تكفل حق التعليم لكل الأطفال دون أي استثناء.

من ناحية أخرى فإن الاتفاقية تكفل للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحق في أن تبلغهم دولهم أو دولة العبور أو دولة العمل بحقوقهم والتزاماتهم بمقتضى القانون والممارسة في الدولة المعنية والمسائل الأخرى التي تمكنهم من الالتزام بالإجراءات الإدارية أو غيرها من الرسميات في تلك الدولة بلغة يفهمونها .

ويعتبر هذا الحق أيضا ضمانا كبيرة لدول العمل/المقصد في أن العمال المهاجرين إليها على

علم تام بكافة الإجراءات الإدارية والقانونية اللازمة وبالتالي فإن مثل هذا الإجراء يسد الطرق في وجه من يحاول استغلال العمال الجاهلين بالإجراءات القانونية والإدارية.

كما أسلفنا فإن اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم تميز بين العمال النظاميين والعمال غير النظاميين، وهي تمنح حقوقاً إضافية للعمال النظاميين، منها ما يتعلق بالغياب المؤقت دون أن يكون لذلك تأثير على الإذن لهم بالإقامة، والحق في الانتقال في إقليم الدولة، والحق في تكوين الجمعيات والنقابات العمالية وفق القيود التي ينص عليها القانون، إضافة إلى المساواة في المعاملة مع رعايا دولة العمل فيما يتعلق بإمكانية الوصول إلى المؤسسات والخدمات التعليمية، وخدمات التوجيه والتوظيف المهني، والتدريب وإعادة تدريب المهنيين، وغيرها من الخدمات الاجتماعية والصحية، كما تجيز الاتفاقية للدول في أن تفرض مثل هذه الخدمات الاجتماعية والثقافية على صاحب العمل.

إضافة إلى كل ما تقدم فإن الاتفاقية تنص على حقوق إضافية لفئات معينة من العمالة مثل عمال الحدود والعمال الموسمييين.

بناء على كل ما تقدم فإن اتفاقية حماية حقوق كل العمال المهاجرين وأفراد أسرهم تكفل حقوق واسعة للعمال المهاجرين مستندة في ذلك على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد والاتفاقيات اللاحقة له مع إعطاء تفصيل واضح لممارسة هذا الحق، وفي ذات الوقت فإن هذه الاتفاقية تعطي ضمانات كثيرة للدول الموقعة تتمثل في النص على حق الدول في تنظيم آلية تمتع العمال المهاجرين بهذه الحقوق بما لا يتعارض مع النظام العام والآداب إضافة إلى حث العمال المهاجرين على الالتزام بالقوانين والعادات والتقاليد في بلد العمل وهذا ما لم تورد أي اتفاقية أخرى صادرة عن الأمم المتحدة، فهي تكفل حقوق العمال المهاجرين وفي ذات الوقت تكفل سلطات الدول في تنظيم هذه الحقوق.

اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية – بروتوكول منع وقمع الإتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية

لن نتطرق إلى الجرائم التي نصت عليها هذه الاتفاقية والبروتوكول الخاص بمنع وقمع الإتجار بالأشخاص المرفق بها، وما يعيننا هنا هو الحقوق التي نصت عليها الاتفاقية والبروتوكول والتي تكفل الحماية لضحايا هذه الجرائم.

حيث تلزم الاتفاقية الدول الأطراف على اتخاذ تدابير ملائمة وفي حدود إمكانياتها لتوفير المساعدة والحماية لضحايا الجرائم المشمولة بالاتفاقية وخصوصاً في حالات تعرضهم للتهديد بالانتقام أو للترهيب.

كما تلزم الاتفاقية الدول الأطراف في وضع قواعد إجرائية ملائمة توفر لضحايا الجرائم المشمولة بهذه الاتفاقية سبل الحصول على التعويض وجبر الأضرار.

ويكفل البروتوكول مساعدة ضحايا الإتجار بالأشخاص وحمايتهم، حيث نص على قيام الدول وبقدر ما يتيح قانونها الداخلي في صون الحرمة الشخصية لضحايا الإتجار بالأشخاص وهو يتهم بوسائل منها جعل الإجراءات القانونية المتعلقة بذلك الإتجار سرية، إضافة إلى أن البروتوكول يلزم كل دولة طرف على إحتواء نظامها القانوني أو الإداري الداخلي على تدابير توفر لضحايا الإتجار بالأشخاص على معلومات عن الإجراءات القضائية والإدارية ذات الصلة، ومساعدات لتمكينهم من عرض آرائهم وشواغلهم وأخذها بعين الاعتبار في المراحل المناسبة من الإجراءات الجنائية ضد الجناة، إضافة إلى تنفيذ تدابير تتيح التعافي الجسدي والنفسي والاجتماعي لضحايا الإتجار بالأشخاص، وأجاز البروتوكول أن يتم ذلك بالتعاون مع منظمات المجتمع المدني وخصوصاً عندما

يتعلق الأمر بتوفير السكن اللائق، والمشورة والمعلومات المرتبطة بحقوقهم القانونية بلغة يمكن لضحايا الإتجار بالأشخاص فهمها، إضافة إلى المساعدة الطبية والنفسية والمادية، وفرص العمل والتعليم والتدريب .

من ناحية ثانية فقد نص البروتوكول على أن تنظر كل دولة طرف في اعتماد تدابير تشريعية أو تدابير أخرى مناسبة تسمح لضحايا الإتجار بالأشخاص في الحالات التي تقتضي ذلك بالبقاء داخل إقليمها بصفة مؤقتة أو دائمة. كما نص البروتوكول على مراعاة وضع الضحية عند القيام بإجراءات الإعادة إلى بلدتهم الأم.

ونود الإشارة إلى أن قوانين الإتجار بالأشخاص البحرينية والمصرية والقطرية والعمانية قد نصت بشكل صريح على الحقوق التي يتمتع بها ضحايا الإتجار بالأشخاص كما أنها أجازت لهم البقاء بصورة مؤقتة داخل أراضيها.

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم ٢٩ المتعلقة بالعمل الجبري والإلزامي

وما سوف نسلط عليه الضوء ضمن هذه الاتفاقية هو فقط تعريف العمل الجبري أو الإلزامي، حيث تعرف الاتفاقية العمل الجبري أو الإلزامي بأنه «كل أعمال أو خدمات تختص من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره».

وبالتالي فإن أي شكل من أشكال التهديد الذي قد يمارس من قبل صاحب العمل على العامل كالتهديد بعدم تجديد تصريح العمل أو التهديد بالتسفير أو أي شكل من أشكال التهديد من أجل إرغامه على القيام بعمل معين غير المتفق عليه في العقد أو دون رغبته يعد عملاً جبرياً أو إلزامياً ينطبق عليه تعريف الاتفاقية.

اتفاقية رقم ٩٧ بشأن العمال المهاجرين

تناول هذه الاتفاقية تنظيم العمال المهاجرين في بلدان العمل، حيث تنص على تعهد الدول الأطراف بأن تقيم أو تتحقق من وجود إدارة مناسبة تقدم خدمات مجانية لمساعدة العمال المهاجرين من أجل تزويدهم بالمعلومات الصحيحة.

كما تلزم الدول الأطراف باتخاذ الإجراءات المناسبة لمكافحة الدعايات المضللة فيما يتعلق بالهجرة إلى الخارج والهجرة الوافدة. كما أن هذه الاتفاقية تلزم الدول الأطراف بالتحقق عند الضرورة من الحالة الصحية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم سواء عند المغادرة أو وقت وصولهم لدولة العمل.

إضافة إلى ضمان تمتع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم برعاية طبية كافية وظروف صحية جيدة عند مغادرتهم بلدتهم وأثناء سفرهم وعند وصولهم إلى الجهة التي يقصدونها.

من ناحية ثانية فإن الاتفاقية رقم ٩٧ تلزم الدول الأطراف بأن تتيح دون تمييز للوافدين النظاميين معاملة لا تقل عن المعاملة التي تتيحها لمواطنيها فيما يتعلق بالأجور، وعضوية المنظمات النقابية، والضمان الاجتماعي، إضافة إلى الضرائب والرسوم والاشتراكات المستحقة على العامل.

كما تشجع هذه الاتفاقية الدول الأطراف على عقد اتفاقيات ثنائية أو متعددة لتنظيم هجرة العمالة فيما بينها متى ما كان عدد المهاجرين من أرض دولة عضو إلى أرض دولة عضو أخرى كبيراً إلى حد ما.

وبالتالي فلا يوجد في الاتفاقية ما يتنافى مع التشريعات الوطنية والنظام العام والآداب، بل

على العكس فإن غالبية تشريعات العمل في المنطقة تكفل معظم الحقوق التي نصت عليها هذه الاتفاقية.

اتفاقية رقم ٩٨ بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية

تتناول هذه الاتفاقية حق التنظيم النقابي والانتماء للنقابات، حيث تكفل حق تمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي، كما تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها.

ومن ناحية ثانية فإن هذه الاتفاقية تجيز أن تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض الإداري بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال، بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقات جماعية.

وتجدر الإشارة إلى أن قانون العمل القطري ينظم التفاوض الجماعي والاتفاقات ضمن اللجان المشتركة، كما ينظم قانون العمل العماني وقانون العمل الأردني وقانون العمل الكويتي بشكل مفصل إنشاء النقابات العمالية واتحاد العمال والانتماء للنقابات، حيث تجيز هذه القوانين للعمالة المهاجرة في الانتماء للنقابات العمالية.

اتفاقية رقم ١١١ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة

من الملاحظ أن هذه الاتفاقية تعرف التمييز بأنه «أي تفریق أو إستبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة».

إضافة إلى ما تقدم فإن الاتفاقية تضيف إلى هذا التعريف أيضا أي تمييز أو إستبعاد أو تفضيل آخر يكون من أثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة تحدده الدولة العضو المعنية بعد التشاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمل إن وجدت ومع هيئات مختصة أخرى.

بالتالي فإن أي تمييز ممكن أن تتضمنه تشريعات العمل الوطنية لا يكون مستندا على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفه معينة، يعد تمييزا محظورا استنادا إلى التعريف الوارد في هذه الاتفاقية، وبمعنى آخر فإن أي نص يعطي أفضلية لفئة معينة على حساب فئة أخرى من العمال والذي من شأنه أن يخلق عدم توازن في التمتع بشروط عمل عادلة لكل العمال، يعد انتهاكا لهذه الاتفاقية.

اتفاقية رقم ١٤٣ بشأن الهجرة في أوضاع تعسفية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين

جاءت هذه الاتفاقية لكي تتناول القضايا ذات العلاقة بالاستخدام غير القانوني للعمالة المهاجرة والهجرة غير الشرعية إضافة إلى قضايا لم الشمل وغيرها من القضايا ذات العلاقة في المساواة في الفرص والمعاملة.

حيث تؤكد هذه الاتفاقية ما نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية اللاحقة له، لتلزم الدول الأطراف باحترام حقوق الإنسان الأساسية للعمال المهاجرين كافة، كما أنها تلزم الدول الأطراف باتخاذ جميع التدابير الضرورية والمناسبة للقضاء على حركات الهجرة الخفية من أجل العمل وعلى استخدام المهاجرين بصورة غير قانونية ومكافحة منظمي حركات الهجرة غير القانونية أو الخفية من أجل العمل وذلك من أجل منع وقوع انتهاكات لحقوق العمال المهاجرين.

كما أن اتفاقية ١٤٣ تكفل تمتع العامل المهاجر في الحالات التي لا يراعى فيها القوانين واللوائح الوطنية ولا يمكن تسوية وضعه بالمساواة في المعاملة له ولأسرته فيما يتعلق بالحقوق الناشئة

عن أي استخدام سابق لهذا الانتهاك من حيث الأجر والتأمين الاجتماعي والمزايا الأخرى، كما يتاح له إمكانية إثبات حقوقه أمام هيئة مختصة في حالة المنازعة في الحقوق، ولا يتحمل التكلفة المترتبة على طرده هو أو أسرته.

من ناحية ثانية فإن هذه الاتفاقية تلزم الدول الأطراف بصياغة وتطبيق سياسة وطنية تستهدف تعزيز ضمان المساواة في الفرص والمعاملة في مجال الاستخدام والمهنة والضمان الاجتماعي والحقوق النقابية والثقافية بطريقة تتفق مع الظروف والممارسات الوطنية للأشخاص الذين يوجدون بشكل قانوني في أراضيها.

في سبيل ذلك على الدول الأطراف القيام بكافة الطرق المناسبة من الممارسات الوطنية للحصول على تعاون منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمل وغيرها من الهيئات المختصة لتعزيز قبول وتطبيق هذه السياسات وسن القوانين وتشجيع البرامج التي تكفل هذا القبول والتطبيق، إضافة إلى إلغاء أي أحكام قانونية وتغيير أي تعليمات أو ممارسات إدارية تتعارض مع هذه السياسات.

من الملاحظ أن اتفاقية ١٤٣ تجيز أن يخضع مبدأ حرية اختيار العمل لشروط إقامة العامل المهاجر بشكل قانوني في البلد من أجل العمل لمدة مقرر لا تتجاوز سنتين أو لشروط انقضاء أجل أول عقد لاستخدامه.

بناءً عليه فإن هذه الاتفاقية تشجع الدول على إتخاذ كافة التدابير لمكافحة الاستخدام غير القانوني للعمال المهاجرين ومكافحة الهجرة غير الشرعية، إضافة إلى تشجيع الهجرة الشرعية للعمال وهو ما ينسجم حرفياً مع سياسات غالبية دول المنطقة.

اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم ١٨٩

وهي أول اتفاقية تعنى بهذه الفئة من العمالة، والتي جاءت نتيجة لطبيعة العمل الذي يقومون به كونه ضمن إطار الأسرة ورعاية المسنين والأطفال والمعوقين.

يقدم عمال المنازل مساهمة مهمة في الاقتصاد العالمي تشمل زيادة فرص العمل بأجر للعمال، نساء ورجال، ذوي المسؤوليات العائلية، وتوسيع نطاق خدمات رعاية المسنين والأطفال والمعوقين وزيادة تحويلات الدخل داخل البلدان وفيما بينها^٤.

تلزم هذه الاتفاقية الدول الأعضاء باتخاذ تدابير تضمن على نحو فعال تعزيز حماية حقوق الإنسان لجميع العمال المنزليين، إضافة إلى اتخاذ التدابير اللازمة لاحترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل فيما يتعلق بالحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي، والقضاء الفعلي على عمل الأطفال إضافة إلى القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

كما تلزم الاتفاقية الدول الأعضاء باتخاذ تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بحماية فعالة من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف، وأن يتمتع العمال المنزليون شأنهم شأن العمال عموماً بشروط استخدام عادلة فضلاً عن ظروف عمل لائقة.

فيما يتعلق بعقد العمل فقد ألزمت الاتفاقية اتخاذ التدابير التي تضمن أن يكون العمال المنزليون على علم بشروط وظروف استخدامهم على نحو مناسب ويمكن التحقق منها وبسهولة فهمها بواسطة عقود مكتوبة تتماشى مع القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية، وتحدد الاتفاقية المعلومات الواجب توافرها في عقد العمل للعمال المنزليين كبيانات العامل وصاحب العمل وتاريخ العقد ونوع العمل والأجر وساعات العمل والإجازة السنوية وفترة الاختبار وشروط الإعادة إلى الوطن إضافة إلى الشروط والظروف المتعلقة بإنهاء الاستخدام.

تجدر الإشارة هنا إلى أن قانون العمل البحريني وعلى الرغم من أنه استثنى العمالة المنزلية من أحكامه إلا أنه أخضع هذه الفئة من العمال لشروط عقد العمل أسوة بغيرهم من العمالة، كما أن تشريعات العمل العمالية تنص بشكل مفصل على شروط عقد العمل للعمالة المنزلية والتي تنسجم مع ما جاءت به اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، إضافة إلى أن قانون العمل الأردني يعتبر القانون الوحيد في المنطقة الذي لا يستثنى العمالة المنزلية ويخضعها لكافة أحكامه.

كما تلزم الاتفاقية الدول الأعضاء باتخاذ التدابير لضمان أن يكون العمال المنزليون أحرارا في الاتفاق مع أصحاب العمل الفعليين أو المحتملين بشأن الإقامة أم لا مع الأسرة، وغير ملزمين بالنسبة لمن يقيمون معهم مع الأسرة بالبقاء في المنزل أو مع أفراد الأسرة خلال فترات راحتهم اليومية والأسبوعية أو إجازتهم السنوية.

تنص الاتفاقية على مجموعة من الحقوق للعمال المنزليين حيث نصت على المساواة في المعاملة بين العمال المنزليين والعمال عموما فيما يتعلق بساعات العمل العادية وتعويضات الساعات الإضافية، وأن تتخذ الدول الأعضاء التدابير التي تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بالحد الأدنى للأجر، كما تكفل الاتفاقية الحق للعمال المنزليين في بيئة عمل آمنة وصحية وإلزام الدول الأعضاء باتخاذ تدابير فعالة لضمان السلامة والصحة المهنية للعمال المنزليين.

إضافة إلى ما تقدم تنص الاتفاقية أيضا على الإجراءات الواجب اتخاذها من قبل الدول لتنظيم عمل وكالات الاستخدام الخاصة بالعمال المنزليين من أجل ضمان حماية هذه الفئة من العمالة ومنع الممارسات التعسفية.

كما تلزم الدول الأعضاء باتخاذ التدابير التي تضمن لجميع العمال المنزليين سبل الوصول الفعلية إلى المحاكم أو هيئات القضاء أو أي آليات لتسوية المنازعات.

بالتالي فإن هذه الاتفاقية توفر إطار قانوني متكامل لأي تشريع ينظم عمل العمالة المنزلية، لما تتضمنه من حقوق وحماية لهذه الفئة من العمالة بما ينسجم مع الصكوك والاتفاقيات الدولية.

جدول بالاتفاقيات الدولية الأساسية لحماية حقوق الإنسان والعمال المهاجرين بشكل خاص والدول العربية المصادقة عليها

الملاحظات	الدول المصادقة عليها	الاتفاقية الدولية
لم تصادق على هذه الاتفاقية كل من الإمارات و السعودية وعمان إضافة إلى قطر	<ul style="list-style-type: none"> - المملكة الأردنية الهاشمية - مملكة البحرين - دولة الكويت - الجمهورية اللبنانية - جمهورية مصر العربية - الجمهورية اليمنية 	العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية
لم تصادق على هذه الاتفاقية كل من الإمارات و السعودية وعمان إضافة إلى قطر	<ul style="list-style-type: none"> - المملكة الأردنية الهاشمية - مملكة البحرين - دولة الكويت - الجمهورية اللبنانية - جمهورية مصر العربية - الجمهورية اليمنية 	العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
	<ul style="list-style-type: none"> - المملكة الأردنية الهاشمية - الإمارات العربية المتحدة - مملكة البحرين - المملكة العربية السعودية - سلطنة عمان - دولة قطر - دولة الكويت - الجمهورية اللبنانية - جمهورية مصر العربية - الجمهورية اليمنية 	الاتفاقية الدولية للقضاء على التمييز العنصري بكافة أشكاله
	<ul style="list-style-type: none"> - المملكة الأردنية الهاشمية - الإمارات العربية المتحدة - مملكة البحرين - المملكة العربية السعودية - سلطنة عمان - دولة قطر - دولة الكويت - الجمهورية اللبنانية - جمهورية مصر العربية - الجمهورية اليمنية 	اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة

تشريعات العمل الوطنية

	<ul style="list-style-type: none"> - المملكة الأردنية الهاشمية - الإمارات العربية المتحدة - مملكة البحرين - المملكة العربية السعودية - سلطنة عمان - دولة قطر - دولة الكويت - الجمهورية اللبنانية - جمهورية مصر العربية - الجمهورية اليمنية 	اتفاقية حقوق الطفل
	<ul style="list-style-type: none"> - جمهورية مصر العربية 	الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم
	<ul style="list-style-type: none"> - المملكة الأردنية الهاشمية - الإمارات العربية المتحدة - مملكة البحرين - المملكة العربية السعودية - سلطنة عمان - دولة قطر - دولة الكويت - الجمهورية اللبنانية - جمهورية مصر العربية - الجمهورية اليمنية 	اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية - بروتوكول منع وقمع الإتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية
	<ul style="list-style-type: none"> - المملكة الأردنية الهاشمية - الإمارات العربية المتحدة - مملكة البحرين - المملكة العربية السعودية - سلطنة عمان - دولة قطر - دولة الكويت - الجمهورية اللبنانية - جمهورية مصر العربية - الجمهورية اليمنية 	اتفاقية منظمة العمل رقم ٢٩
لم تصادق عليها أي دولة عربية من دول المنطقة		اتفاقية منظمة العمل رقم ٩٧
لم تصادق كل دول مجلس التعاون الخليجي على هذه الاتفاقية	<ul style="list-style-type: none"> - المملكة الأردنية الهاشمية - دولة الكويت - الجمهورية اللبنانية - جمهورية مصر العربية - الجمهورية اليمنية 	اتفاقية منظمة العمل رقم ٩٨

لم تصادق سلطنة عمان على هذه الاتفاقية	<ul style="list-style-type: none"> - المملكة الأردنية الهاشمية - الإمارات العربية المتحدة - مملكة البحرين - المملكة العربية السعودية - دولة قطر - دولة الكويت - الجمهورية اللبنانية - جمهورية مصر العربية - الجمهورية اليمنية 	اتفاقية منظمة العمل رقم ١١١
لم تصادق عليها أي دولة عربية من دول المنطقة		اتفاقية منظمة العمل رقم ١٤٣
لم تصادق عليها أي دولة عربية من دول المنطقة		اتفاقية منظمة العمل رقم ١٨٩

سوف نسلط الضوء من خلال هذا الفصل على أبرز ما تضمنته تشريعات العمل في الدول التي شملها الدليل، والتي تكفل حماية حقوق العمال المهاجرين، كما سوف يتناول هذا الفصل أيضاً أبرز الملاحظات القانونية أو الثغرات التي تشكل انتهاكا لحقوق العمال المهاجرين، وبالتالي فإنها تشكل انتهاكا للالتزامات الدولية لهذه الدول.

المملكة الأردنية الهاشمية

خلفية

تعتبر المملكة الأردنية الهاشمية من الدول المستقبلية للعمالة وفي ذات الوقت مرسلة للعمالة، حيث تشير الإحصائيات الرسمية الصادرة من دائرة الإحصاءات العامة إلى أن عدد العمال غير الأردنيين الذين حصلوا على تصاريح عمل خلال عام ٢٠١٢ يقدر بـ ٢٧٩,٧٩٨ عامل وافد، غالبية هذه العمالة من الجنسيات العربية والتي تشكل ٦٨٪ مقابل ٣٢٪ عمالة غير عربية، حيث تشكل العمالة المصرية النسبة الأكبر والتي تقدر بـ ١٨٤,٠٠٠ تليها العمالة السيرلانكية ١٤,٨٢٢ ثم الاندونيسية ١٤,٥٠٠.

في حين تشير الإحصائيات غير الرسمية إلى أن أعداد العمال المهاجرين الحاصلين على ترخيص عمل وغير الحاصلين على ترخيص عمل أي الرسمية وغير الرسمية بـ ٤٠,٠٠٠ - ٥٠٠,٠٠٠ عامل وافد^١.

ينظم قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ علاقات العمل، ومنازعات العمل الجماعية والفردية، إضافة إلى التنظيمات النقابية، ومن الملاحظ أن قانون العمل الأردني يجيز انتماء العمال المهاجرين للنقابات العمالية في حين لا يسمح لها بتأسيس النقابات العمالية.

من ناحية ثانية فإن القانون الأردني يُخضع العمال المهاجرين للتأمينات الاجتماعية وذلك استناداً إلى قانون الضمان الاجتماعي رقم ٧ لسنة ٢٠١٠. كما أن هنالك مجموعة من الأنظمة التي تتناول فئات محددة من العمالة مثل نظام العاملين في المنازل، وأخرى تعنى بالسلامة والصحة المهنية مثل نظام العناية الطبية الوقائية والتعليمات الخاصة بحماية العاملين والمؤسسات من مخاطر بيئة العمل، إضافة إلى نظام شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق.

قانون العمل

بخلاف قوانين العمل في المنطقة فإن قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ حسب المادة ٣ يُخضع لأحكامه جميع العمال وأصحاب العمل ولا يستثنى من أحكامه سوى الموظفين العمامين وموظفي البلديات، وبالتالي فإن العمالة المنزلية تخضع لأحكام قانون العمل إضافة إلى عمال الزراعة.

٥ الكتاب الإحصائي السنوي الاردني لعام ٢٠١٢ - دائرة الإحصاءات العامة

٦ http://www.alrai.com/article_m/download/arabic/org-jo-tamkeen.www//:http-html-٥٠٥٨٤- http://www.alrai.com/article_m/download/arabic_labour

كما أشار القانون إلى إصدار نظام خاص بالأحكام التي يُخضع لها هذه الفئة من العمال كما ينظم عقود عملهم وأوقات العمل والراحة والتفتيش وأي أمور أخرى تتعلق باستخدامهم .

بناءً عليه تم إصدار نظام العاملين في المنازل، كما أن قانون العمل الأردني يجيز في المادة ١٠ إنشاء مكاتب خاصة لتنظيم استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين في قطاع العاملين في المنازل وأي قطاعات أخرى يوافق عليها مجلس الوزراء ولا تتعارض مع أهداف الوزارة وسياساتها.

كما أن المادة ٤ تكفل للعامل أي حقوق يمنحها قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كانت أفضل من الحقوق المقررة بموجب قانون العمل، إضافة إلى أن ذات المادة تبطل كل شرط أو عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل صدور قانون العمل أو بعده والذي يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها آياه قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦.

من ناحية ثانية فإن قانون العمل الأردني لا يجيز في المادة ١٢ استخدام أي عامل غير أردني إلا بموافقة الوزير أو من يفوضه، وعلى العامل أن يحصل أيضاً على تصريح عمل من الوزير أو من يفوضه قبل استقدامه أو استخدامه، على أن تستوفي رسوم التصريح من صاحب العمل، وتجدر الإشارة إلى أن ذات المادة تفرض عقوبات على من يستخدم عامل غير أردني لم يحصل على تصريح عمل أو تم استخدامه لدى صاحب عمل آخر غير المصرح له بالعمل لديه، أو استخدمه في مهنة غير المهنة المصرح له بالعمل بها، ونلاحظ أن المادة ١٢ تعطي الحق للوزير بـ (تسفير) العامل المخالف وتمنع استقدامه أو استخدامه قبل مضي ثلاث سنوات على الأقل من تاريخ تنفيذ قرار (التسفير)، وبالتالي فإن قانون العمل يعاقب العامل وليس صاحب العمل بتسفيره ومنعه من العودة لفترة زمنية ليست بالقصيرة، كما لم يستثنى القانون الحالات التي يكون فيها العامل مُستغل أو متاجر به.

عقد العمل

يلزم قانون العمل أن يكون عقد العمل مكتوباً باللغة العربية على نسختين، ولكن يلاحظ أن القانون يراعي تنظيم العقد بلغة أجنبية إذا ما كان العامل غير عربي، كما يكفل القانون للعامل أن يثبت العقد بكافة طرق الإثبات إذا لم يحرر العقد كتابةً^٧.

من ناحية ثانية فإن القانون لم يجز لصاحب العمل فصل العامل أو اتخاذ أي إجراء تأديبي بحقه لأسباب تتصل بالشكاوي والمطالبات التي تقدم بها العامل إلى الجهات المختصة والمتعلقة بتطبيق أحكام القانون^٨.

كما أن القانون يعطي الحق للعامل بترك العمل دون إشعار صاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك إذا ما تم استخدامه في عمل مختلف في نوعه اختلافاً بينا عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه، أو تم استخدامه بصورة تدعو إلى تغيير محل إقامته إلا إذا نص على ذلك في عقد العمل، أو إذا تم نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل، أو تخفيض أجره أو إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي وفي هذه الحالة يكون للوزير الحق في إغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة^٩، ولكن مع ذلك فإن إمكانية تمسك العامل المهاجر بأحكام هذه المادة ضعيف نسبياً، حيث أن القانون في مكان آخر يعطي الحق للوزير بـ«تسفير» العامل المهاجر إذا ما تم استخدامه لدى غير صاحب عمل أو في مهنة غير المتفق عليها.

ويلاحظ أن القانون في العقد الجماعي يلزم أن يكون عقد العمل الجماعي على ثلاث نسخ على

٧	المادة ١٥
٨	المادة ٢٤
٩	المادة ٢٩

الأقل على أن تودع النسخة الثالثة لدى الوزارة لتسجيلها في سجل خاص^١. كما يشترط القانون أن يحدد عقد العمل الجماعي أصحاب العمل وفئات العمال المستفيدة من العقد، وشروط العمل وظروفه وتنظيم علاقات العمل، وتاريخ بدء العمل وانتهائه، وإجراءات التعديل، إضافة إلى ضمان متابعة تطبيقه وذلك من خلال تشكيل لجنة من ممثلي أطراف العقد والتي يكون من صلاحيتها تسوية الخلافات الناشئة عن تنفيذ العقد^٢.

كما ينص القانون على تشكيل «اللجنة الثلاثية لشؤون العمل» والتي تكون برئاسة الوزير وعضوية ممثلين عن الوزارة وأصحاب العمل والعمال، حيث تتولى اللجنة مهام إبداء الرأي في الشؤون الخاصة بشروط العمل وظروفه، ودراسة وتقييم المسائل المتعلقة بمعايير العمل العربية والدولية، وإجراء الدراسة حول مدى إنسجام سياسات وتشريعات العمل مع احتياجات التنمية الاجتماعية والاقتصادية ومعايير العمل الدولية، إضافة إلى مناقشة النزاعات العمالية^٣.

نظام حماية الأجور

يلزم القانون بدفع أجر العامل خلال سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز حسم أي جزء منه إلا في الحالات التي يجيزها القانون وبخلافه يفرض القانون غرامة على صاحب العمل^٤. كما لا يجيز القانون لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير مع مراعاة عدم فرض غرامة على العامل تزيد عن أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد أو إيقافه عن العمل دون أجر لمدة تزيد عن ثلاثة أيام في الشهر الواحد^٥.

إضافة إلى أن القانون لا يجيز أن يتخذ بحق العامل أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة عليه عن أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة بعد انقضاء خمسة عشر يوما على ارتكابها.

كما أن القانون يعتبر الأجور والمبالغ المتسحقة بموجب أحكام قانون العمل للعامل أو ورثته أو أي من مستحقيها بعد وفاته ديونا ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى بالمعنى القانوني لهذه الكلمة^٦.

السلامة والصحة المهنية

يلزم القانون صاحب العمل بأن يوفر الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض التي قد تنجم عن العمل والآلات المستعملة، كما على صاحب العمل أن يوفر وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة، كما أن قانون العمل يلزم صاحب العمل بإحاطة العامل بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها قبل بدئه بالعمل، كما عليه توفير وسائل وأجهزة الإسعاف الطبي للعمال في المؤسسة، ولا يجوز تحميل العامل أية نفقات تترتب على تنفيذ أو توفير ما ورد في القانون^٧. ويعطي القانون الحق للوزير بإغلاق المؤسسة أو مكان العمل كلياً أو جزئياً أو إيقاف أي آلة فيه وذلك إذا ما خالف صاحب العمل شروط السلامة والصحة المهنية المنصوص عليها في قانون العمل^٨.

١٠	المادة ٣٩
١١	المادة ٤٢
١٢	المادة ٤٣
١٣	المادة ٤٦
١٤	المادة ٤٨
١٥	المادة ٥١
١٦	المادة ٧٨
١٧	المادة ٨٤

من الملاحظ أن نظام العناية الطبية الوقائية والعلاجية للعمال في المؤسسات رقم ٤٢ لسنة ١٩٩٨، يلزم صاحب العمل في المؤسسة أو المدير المسؤول بالتأكد من اللياقة الصحية للعامل قبل مباشرته العمل في المؤسسة، كما يلزم القانون صاحب العمل بوضع الترتيبات اللازمة لإجراء الفحص الطبي الدوري للمحافظة على لياقة العاملين الصحية بصفة مستمرة لاكتشاف ما قد يظهر من أمراض.

يلزم النظام رقم ٤٢ صاحب العمل إرشاد العامل عند بداية استخدامه لمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها، إضافة إلى أنه يلزم كل مؤسسة بتعيين طبيب وممرض أو إنشاء وحدة طبية بما يتناسب مع عدد العمال فيها، على أن تتحمل المؤسسة الكلفة المالية المترتبة على توفير العناية الطبية الوقائية والعلاجية لجميع العمال فيها.

ومما تجدر الإشارة إليه فإن التعليمات الخاصة بحماية العاملين والمؤسسات من مخاطر بيئة العمل لسنة ١٩٩٦ تحدد بشكل مفصل الإجراءات الواجب اتباعها، مثل المستلزمات الواجب توفرها من أجل توفير بيئة عمل سليمة للعامل، حيث تلزم التعليمات أن تكون معدات الوقاية الشخصية للعاملين قادرة على إزالة أو تقليل الخطر أو الضرر وحماية العامل من المخاطر أو الضرر إلى الحد المأمون المسموح به.

إضافة إلى ذلك فإن هذه التعليمات تنص على ما يستلزم توفيره للعامل من أدوات وقاية تتوافق وطبيعة العمل الذي يقوم به سواء كان العمل الذي يقوم به يعرضه للضجيج المستمر أو الإشعاع أو الحرارة المرتفعة أو العمل في أماكن مرتفعة، كما تلزم التعليمات كل مؤسسة إنتاجية بتوفير غرفة استراحة للعاملين فيها وتناول الطعام وغرفة لتغيير الملابس، كما وتتضمن التعليمات شروط هذه الغرف.

التأمينات الاجتماعية

يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي رقم ٧ لسنة ٢٠١٠ العمال سواء كانوا مواطنين أو وافدين، باستثناء العاملين في المنازل والذين يربط القانون إخضاعهم لأحكام هذا القانون بقرار من مجلس الوزراء^{١٨}.

تشمل خدمات التأمين على إصابات العمل حسب المادة ٢٥ على:

- العناية الطبية التي تستلزمها الحالة المرضية للمصاب
 - البدلات اليومية للعجز المؤقت عن العمل
 - الرواتب الشهرية وتعويضات الدفعة الواحدة المستحقة للمصاب
 - الرواتب الشهرية للمستحقين
 - نفقات الجنازة التي يستحق دفعها في حالة وفاة المؤمن عليه نتيجة إصابة العمل.
- كما وتشمل العناية الطبية حسب المادة ٢٦ على ما يلي:
- تكاليف المعالجة الطبية والإقامة في المستشفى
 - نفقات انتقال المصاب من مكان العمل أو من سكنه إلى المكان الذي يعالج فيه والعودة منه
 - توفير الخدمات والتجهيزات التأهيلية

إضافة إلى ما تقدم فإن القانون يكفل حق الورثة المستحقين من ذوي العامل براتب تقاعدي

في حال وفاته جراء إصابة العمل وبنسبة ٧٥٪ من أجره الذي اتخذ أساساً لتسديد اشتراكاته بتاريخ وقوع الإصابة^{١٩}. كما يلزم القانون المنشأة بتوفير شروط ومعايير السلامة والصحة المهنية وأدواتها في مواقع العمل، وإذا ثبت للمؤسسة أن إصابة العامل وقعت بسبب مخالفة المنشأة لشروط ومعايير السلامة والصحة المهنية فتتحمل المنشأة جميع تكاليف العناية الطبية الواردة في هذا القانون^{٢٠}.

كما ويشمل التأمين الاجتماعي تأمين الأمومة والذي يطبق على كل الفئات الخاضعة لأحكام هذا النظام وللمؤمن عليها حق الانتفاع من تأمين الأمومة عن أربع ولادات بحد أعلى^{٢١}، ويصرف للمؤمن عليها خلال إجازة الأمومة بدلا يعادل أجرها وفقا لأجر خاضع للاقتطاع عند بدء إجازة الأمومة^{٢٢}.

كما ويشمل هذا القانون تأمين التعطل عن العمل إضافة إلى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة^{٢٣}.

التنظيمات النقابية وحق الإضراب

لا يجيز قانون العمل لغير الأردنيين تأسيس النقابات العمالية في حين يعطي الحق للعامل الوافد في الانضمام للنقابات العمالية، حيث أن القانون لا يشترط في العامل المنتسب لأي نقابة سوى أن لا يقل عمره عن ١٨ سنة^{٢٤}.

يحدد قانون العمل أهداف النقابة في رعاية مصالح العاملين في المهنة والدفاع عن حقوقهم في العمل، والعمل على تحسين علاقات وظروف العمل وشروطه بما في ذلك إجراء المفاوضات الجماعية وإبرام الاتفاقيات الجماعية، والمساهمة في تفادي النزاعات الجماعية والفردية والسعي لحلها، وتمثيل العمال في المؤسسات ذات العلاقة بالشؤون العمالية والاقتصادية والاجتماعية، إضافة إلى العمل على رفع مستوى الوعي الاقتصادي والاجتماعي والمهني والثقافي للعمال وتقديم الخدمات الصحية والاجتماعية لمنتسبيها وأي تسهيلات لتلبية الاحتياجات الاستهلاكية^{٢٥}.

وتجدر الإشارة إلى أن قانون العمل لا يجيز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء ضد أي ممثل للنقابات بسبب قيامه بممارسة النشاط النقابي بما في ذلك الفصل من العمل، وبخلافه يحق للعامل المطالبة بكل عطل أو ضرر لحقه نتيجة أي إجراء تم اتخاذه بحق العامل وفي حال فصل العامل من العمل للمحكمة إصدار القرار بإعادته إلى العمل مع الحكم له بكامل أجوره عن مدة انقطاعه عن العمل ولغاية تاريخ صدور القرار بإعادته إليه وإذا لم يتمكن العامل من العودة إلى عمله لأسباب تتعلق بصاحب العمل فله حق المطالبة بتعويض إضافي لا يقل عن أجور ستة أشهر ولا يزيد عن اثني عشرة شهرا بالإضافة إلى تعويض الفصل التعسفي وأي حقوق أخرى مترتبة له وفق أحكام قانون العمل^{٢٦}.

كما أن قانون العمل الأردني يكفل للعمال (مواطنين أو مهاجرين) الحق في الإضراب، ولا يشترط القانون سوى إشعار صاحب العمل قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوما من التاريخ المحدد للإضراب وتضعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقا بإحدى خدمات المصالح العامة^{٢٧}.

١٩	المادة ٣٠ قانون الضمان الاجتماعي
٢٠	المادة ٣٢ قانون الضمان الاجتماعي
٢١	المادة ٤٤ قانون الضمان الاجتماعي
٢٢	المادة ٤٥ قانون الضمان الاجتماعي
٢٣	المادة ٤٨ قانون الضمان الاجتماعي
٢٤	المادة ٩٨ قانون العمل
٢٥	المادة ٩٩
٢٦	المادة ١٠٨
٢٧	المادة ١٣٥

من ناحية ثانية فإن نظام شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق لسنة ١٩٩٨ يلزم أن يكون الإضراب بالإضراب كتابيا لصاحب العمل أو من ينوب عنه ومتضمنا لموضوع النزاع وتاريخ الإضراب المزمع القيام به، كما يجب أن يكون هذا الإضراب موقعا من قبل العمال أو النقابة الممثلة لهم، كما أن النظام يلزم إرسال نسخة من الإضراب بالإضراب إلى مديرية العمل المختصة.

المنازعات العمالية

المنازعات العمالية الجماعية

تعد إجراءات التفاوض في قانون العمل الأردني طويلة نسبيا، حيث يلزم القانون أطراف النزاع اللجوء أولا إلى مندوب التوفيق والذي عليه القيام بمهام الوساطة خلال ٢١ يوما، وفي حال فشله في فض النزاع وديا يترتب عليه إحالة النزاع إلى الوزير الذي يحيله بدوره إلى مجلس التوفيق والذي يُشكل من ممثلين عن أصحاب العمل والعمال إضافة إلى ممثل عن الوزير، وعلى المجلس القيام بمهام الوساطة خلال ٢١ يوما أيضا، وفي حالة عدم تمكنه من فض النزاع إحالته إلى الوزير مرة أخرى الذي له في هذه الحالة إحالته إلى المحكمة العمالية المختصة والتي عليها النظر في الدعوى خلال سبعة أيام من تاريخ الإحالة كما عليها أن تصدر قرارها وتبلغه للوزير خلال ثلاثين يوما، علما بأن قرارها يعتبر نهائيا وغير قابلا للطعن^{٢٨}، ومن الملاحظ أن القانون لا يجيز لأي صاحب عمل خلال النظر في النزاع العمالي لدى مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة تغيير شروط الاستخدام سارية المفعول أو فصل أي عامل دون الحصول على إذن كتابي من مندوب التوفيق أو المجلس أو المحكمة العمالية^{٢٩}.

المنازعات الفردية

أما في المنازعات العمالية فإن الوضع مختلف، حيث يعطي قانون العمل الأردني الحق لمحاكم الصلح بالنظر في منازعات العمل الفردية وذلك في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور والتي تختص سلطة الأجور بالنظر فيها، ويلزم القانون محكمة الصلح بالفصل في الدعوى خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة، وتجدر الإشارة إلى أن قرار محكمة الصلح قابل للطعن أمام محكمة الاستئناف، علما أن القانون يعفي الدعاوى التي ترفع أمام محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها^{٣٠}.

نظام العاملين في المنازل وطهارتها وبستانها ومن في حكمهم رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٩

يتناول نظام العاملين بالمنازل تنظيم العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل/صاحب المنزل والعامل/العاملة المنزلية، حيث ينص على أن تقوم وزارة العمل باعتماد نموذج لعقد موحد بأربعة نسخ مكتوبة بلغتين العربية ولغة يفهما العامل.

كما يلزم النظام صاحب العمل بدفع تكاليف استصدار إذن الإقامة وتصريح العمل للعامل غير الأردني ودفع الأجر الشهري للعامل بالوسائل والطرق التي يحددها الوزير، إضافة إلى إلزام صاحب العمل باستخدام العامل في مكان إقامته المعتاد أو المؤقت مع أسرته، ومعاملة العامل باحترام وتوفير جميع متطلبات العمل اللائق وشروطه وتأمين جميع احتياجاته مع احتفاظ العامل بحقه في الخصوصية فيما يتعلق بأوقات النوم في غرفة حسنة الإضاءة والتهوية، كما يلزم النظام صاحب العمل بتمكين العامل من الاتصال بأهله في الخارج هاتفيا وعلى نفقة صاحب المنزل مرة واحدة في الشهر، ولا يجوز اصطحاب العامل عند انتقال صاحب المنزل وأسرته إلى دولة أخرى للإقامة إلا بموافقة العامل وبعد إعلام سفارة دولة العامل، كما يلزم صاحب العمل/صاحب المنزل بتوفير الرعاية الصحية للعامل والسماح للعامل بممارسة شعائره الدينية بما لا يتعارض مع النظام العام والآداب.

٢٨ المواد ١٢٠، ١٢١، ١٢٤

٢٩ المادة ١٣٢

٣٠ المادة ١٣٧

من ناحية ثانية فإن النظام يحدد مجموع ساعات العمل التي يؤدي فيها العامل العمل المنزلي بثمان ساعات، كما يكفل للعامل الحق في عطلة اسبوعية يتم الاتفاق عليها بينه وبين صاحب المنزل، كما يكفل للعامل أيضا الحق بإجازة سنوية مدتها ١٤ يوما مدفوعة الأجر، إضافة إلى إجازة مرضية مدفوعة الأجر مدتها ١٤ يوما خلال السنة.

إضافة إلى ما تقدم فإن النظام ينص على أن يشكل الوزير «لجنة شؤون العاملين في المنازل من غير الأردنيين» تضم في عضويتها ممثلين عن الوزارة ونقابة أصحاب مكاتب استقدام واستخدام العاملين في المنازل من غير الأردنيين، إضافة إلى ممثل عن إدارة الإقامة والحدود وشؤون الأجانب». كما يؤكد النظام على أن تتولى وزارة العمل تقديم النصح والإرشاد والتوعية لضمان علاقة عمل سليمة بين صاحب المنزل والعامل وذلك من خلال اللقاءات التي تعقدتها الوزارة مع أصحاب المنازل والعمال داخل الوزارة أو في منازلهم أو في المكاتب.

وفي حالة انتهاك حقوق العامل أو إخلال صاحب المنزل بالتزاماته تجاه العامل، فإن نظام العاملين في المنازل يلزم الوزارة باستدعاء كل من صاحب المنزل والعامل إلى الوزارة لحل الإشكال بطريقة ودية، فإن كانت الشكوى تتعلق بمكان سكن العامل يتم التفتيش على مكان السكن من خلال مفتش عمل ومفتشة عمل مجتمعين للتأكد من تطبيق أحكام نظام العاملين في المنازل، وإذا ما تبين وجود مخالفة يتم إنذار صاحب المنزل لتسوية النزاع خلال أسبوع من تاريخ إعلامه بها وبخلافه يتم تحرير ضبط بحقه واتخاذ الإجراءات اللازمة المنصوص عليها في قانون العمل.

مكافحة الإتجار بالأشخاص

يعتبر قانون مكافحة الإتجار بالأشخاص الأردني رقم ٩ لسنة ٢٠٠٩ من أوائل قوانين الإتجار بالأشخاص في المنطقة، ولكن ما يلاحظ على هذا القانون أنه لم ينص على الحقوق الأساسية الواجب توفيرها لحماية ضحايا الإتجار بالأشخاص، حيث أن القانون تناول تشكيل اللجنة الوطنية لمنع الإتجار بالأشخاص وتحديد مهامها إضافة إلى عقوبة جريمة الإتجار بالأشخاص والظروف المشددة للعقوبة.

وتجدر الإشارة إلى أنه تم إنشاء وحدة مكافحة الإتجار بالأشخاص، وقد شكّلت بناء على مذكرة تفاهم تم توقيعها بين وزارة العمل والأمن العام الأردني، حيث تكون تبعية هذه الوحدة لإدارة البحث الجنائي على أن تضم قسم لتفتيش العمل وقسم الدراسات والإحصاء وقسم التحقيق وقسم الإدارة والقوى البشرية، ومن الملاحظ أن هذه الوحدة لم تتضمن أيضا أي قسم يختص بتقديم المساعدة أو ضمان حقوق ضحايا الإتجار بالأشخاص.

الثغرات القانونية

على الرغم من أن قانون العمل الأردني يكفل قدرا لأبسط به من الحقوق للعامل المهاجرين، إلا أن هنالك ثغرات قانونية نرغب بتسليط الضوء عليها والتي قد تجعل العامل المهاجر في وضع ضعيف أو قد تعرضه للاستغلال من قبل صاحب العمل.

حيث يلاحظ أن المادة ١٢ تعطي الحق للوزير ب (تسفير) العامل الذي تم استخدامه دون تصريح عمل، أو استخدم لدى صاحب عمل غير المصرح له بالعمل لديه، أو تم استخدامه في مهنة غير المهنة المصرح له العمل بها، وتجدر الإشارة هنا أن القانون لم يراع وضع العامل الذي يكون في حالة استغلال من قبل صاحب العمل أو متاجر به.

ولا تجيز التعليمات للعامل المهاجر استخراج تصريح العمل لنفسه، فقد ألزمت التعليمات صاحب العمل أو من يفوضه باستخراج تصريح العمل للعامل المهاجر.

كما أن قانون العمل الأردني لم يحدد الأمور الواجب توفرها في عقد العمل الفردي، وبالتالي فإن العامل الجاهل بقانون العمل وبحقوقه يصعب عليه معرفة الحقوق التي يكفلها القانون، وفي ذات السياق فإن قانون العمل الأردني لم يلزم اشتراط فترة التجربة في عقد العمل.

من ناحية ثانية فإن قانون العمل الأردني ينص على تشكيل «سلطة الأجور» والتي تتألف من شخص أو أكثر من «ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل»، والملاحظ أن هذه السلطة وحسب المادة ٥٤ لها صلاحيات قضائية، حيث أنها ملزمة بتطبيق الإجراءات والأصول المتبعة في المحاكم وتكون لها نفس الصلاحيات الممنوحة للمحاكم النظامية، ويكون قرارها قابلاً للطعن إذا كان المبلغ المحكوم به للعامل يزيد عن مائة دينار. ويلاحظ هنا أن القانون لم يشترط أن يكون أحد أعضاء هذه السلطة من القضاة وبالتالي فإن إعطاء صلاحيات قضائية لأشخاص من خارج النظام القضائي أمر من المفترض إعادة النظر فيه.

فيما يتعلق بالمنازعات العمالية الجماعية فإن القانون يلزم العمال المتنازعين مع صاحب العمل بالمرور بثلاثة مراحل قبل الوصول إلى المحكمة العمالية «مندوب التوفيق، والوزير، ومجلس التوفيق» حيث أن مجموع المدد التي يستغرقها مندوب التوفيق ومجلس التوفيق هو ٤٢ يوماً، ولم يحدد القانون حداً أقصى للوزير لإحالة النزاع إلى أي من هذه الجهات لحل النزاع كما فعل مع مندوب التوفيق ومجلس التوفيق والمحكمة العمالية التي عليها البت بالنزاع، من ناحية ثانية فإن القانون الأردني لم يعط الحق في الطعن بقرارات المحكمة العمالية واعتبر قراراتها نهائية بخلاف ما نص عليه في المنازعات الفردية حيث أن قرارات محكمة الصلح قابلة للطعن أمام محكمة الاستئناف، ولا نستطيع تفسير عدم السماح بالطعن بقرارات المحكمة العمالية، كما لم نر أي تفسير لعدم تحديد مدة زمنية للوزير لإحالة النزاع إلى الأطراف التي حددها القانون لتسوية النزاع.

كما أن تشريعات العمل تميز بين العمال في المناطق الصناعية المؤهلة وغيرهم من العمال، حيث أنها تحرم العمال المهاجرين في المناطق الصناعية المؤهلة من «حق الاستقالة» أو تغيير صاحب العمل وتلزم صاحب العمل بإعادة العامل إلى وطنه.

كما أن قانون العمل لا يسمح للعامل الوافد بترك العمل دون الحاجة لإشعار صاحب العمل إذا ما استخدمه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بينا عن العمل المتفق عليه في عقد العمل، حيث أعطى القانون الحق للوزير بتسفير العامل إضافة إلى معاقبته بعدم السماح له بالعودة قبل مضي ثلاث سنوات من تاريخ تنفيذ قرار التسفير.

وهذا ما تؤكده تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين والتي تنص في المادة ١٠/١ز بعدم منح أو تجديد تصريح عمل أي عامل غير أردني صدر بحقه قرار تسفير ما لم يتم إلغاء هذا القرار والذي في الأغلب يكون قد صدر عملاً بأحكام قانون العمل، وبالتالي فإن ما ورد من حق في ترك العمل بهذا القانون لا يمكن أن يتمتع به سوى العامل الأردني الذي يحق له ترك عمله إذا ما استخدم بخلاف العقد المبرم مع صاحب العمل كما يتمتع بكافة الحقوق المترتبة على العقد، وهذا يتناقض مع اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز العنصري في حق العمل والتمتع بشروط عمل عادلة ومرضية.

ومن الثغرات القانونية التي ينبغي تسليط الضوء عليها في التشريعات الأردنية، هو ما يختص بتحديد الحد الأدنى للأجور، حيث تميز القرارات التي صدرت عن لجنة تحديد الحد الأدنى للأجور بين العمال الأردنيين وغير الأردنيين، كما أنها تستثني العمال في قطاع صناعة الملابس وعمال المنازل، وبالتالي فإن هذه القرارات تنتهك بشكل صريح العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والاتفاقية الدولية للقضاء على التمييز العنصري بكافة أشكاله.

كما أن تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين، تميز أيضاً بين فئات العمال في حق الانتقال من صاحب عمل إلى آخر أو من قطاع عمل إلى قطاع آخر، حيث لا تسمح التعليمات للعاملين في المنازل والمناطق الصناعية المؤهلة بالانتقال إلى أي قطاع آخر، في حين أنها تجيز للعمال الزراعيين الانتقال من صاحب عمل إلى آخر في نفس قطاع الزراعة، بشرط اتفاق العامل وصاحبي العمل الأصلي والجديد وموافقة وزارة العمل.

وتجيز التعليمات لغير هذه الفئات من العمال بالانتقال من صاحب عمل إلى آخر في نفس القطاع أو في قطاع آخر، بشرط مضي ستة أشهر من تصريح العمل لدى نفس صاحب العمل

وموافقة وزارة العمل، مع شرط الحصول على إخلاء طرف من صاحب العمل الأصلي، وبهذا الشرط فإن صاحب العمل يكون قادراً على التحكم بالعمال من خلال رفض منحه إخلاء الطرف، وهذا ما يجعل العامل المهاجر في وضع مستضعف وعرضة للاستغلال.

إضافة لما تقدم، فإن الإجراءات التنظيمية للعمال المصريين، تنص على حصول العامل المصري الراغب في مغادرة الأردن على إخلاء طرف من قبل صاحب العمل يتعهد فيه العامل بعدم مطالبة صاحب العمل بأي حقوق سواءاً حالياً أو مستقبلاً، مما يتيح لصاحب العمل التحكم والسيطرة على العامل، حيث لا يتم عادة منح العامل إخلاء الطرف بدون دفع مبلغ من المال لصاحب العمل، أو قيام صاحب العمل باستغلال العامل وإجباره على العمل لديه، مقابل الحصول على إخلاء الطرف، وبالتالي فإن هذه الصلاحية تعزز من سيطرة صاحب العمل التي تقود إلى العمل الجبري أو القسري المحرم دولياً، والذي يعد واحداً من التزامات الأردن الدولية باعتبارها إحدى الدول المصادقة على اتفاقية منظمة العمل رقم ٢٩.

مؤسسات المجتمع المدني

اتحاد المرأة الأردنية

وهو من أقدم مؤسسات المجتمع المدني في الأردن، والذي يعرف كمنظمة نسوية عربية رائدة، تأسست بمبادرة سيدات رائدات منذ أربعينيات القرن الماضي لتكون مؤسسة ثقافية واجتماعية، وتحولت إلى مؤسسة نسوية تعنى بقضايا المرأة.

ومن أهم برامج اتحاد المرأة الأردنية هو ماوى النساء المعنفات الذي تأسس عام ١٩٩٠ بناءً على حاجة بعض النساء المعنفات المراجعات لخط الإرشاد إلى مكان آمن تقييم فيه، ويعد حالياً ماوى الوحيد في الأردن الذي يستقبل العاملات المهاجرات اللواتي تعرضن للعنف، ويستقبل ماوى السيدات المعنفات بتحويل من العديد من المؤسسات التي تعنى بالعنف ضد المرأة مثل وحدة حماية الأسرة والسفارات العربية والأجنبية ومؤسسات حقوق الإنسان والجهات الأمنية المختلفة وكثير من منظمات المجتمع المدني وهيئات وأفراد، حيث يقدم لهن الإرشاد الاجتماعي والقانوني والنفسي إضافة للخدمات الصحية وإلحاقهن ببرامج التمكين والتأهيل.

مركز تمكين للدعم والمساندة

يسعى مركز تمكين لتعزيز مفهوم الحماية الاجتماعية للفئات المستضعفة وضحايا انتهاكات حقوق الإنسان. دون وضع أية اعتبارات للأصل الاجتماعي أو العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو أي وضع آخر.

ويهدف المركز بشكل رئيسي لمكافحة جميع أشكال التمييز، ومكافحة جرائم الإتجار بالبشر والتعذيب وسوء المعاملة، والعمل على تعزيز وحماية حقوق الضحايا من خلال تقديم الدعم والمساعدة القانونية وتنفيذ برامج تدريبية متخصصة وحلقات عمل ونقاش وبحث، ومن خلال استعراض وتحليل التشريعات الحالية وتطوير تحالفات استراتيجية على المستويات المحلية والإقليمية والدولية تسهم في تحقيق أهداف المركز ومهامه.

ومن أبرز البرامج والأنشطة التي يقوم بها المركز في الأردن هو برنامج حماية العمالة المهاجرة، والذي يهدف إلى:

- تعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين في الأردن وتمكين الأفراد القياديين
- دعم العمالة المهاجرة وزيادة مشاركتهم في جهود حشد التأييد لقضاياهم
- إدراج قضايا العمال المهاجرين على الأجندات الرسمية
- رصد أوضاع العمال المهاجرين في الأردن

- توفير المساعدة القانونية وخدمات المشورة والتمثيل القضائي
 - بناء قدرات ومهارات العاملين في المجال القانوني
 - رفع مستوى الوعي بين أرباب العمل ووكالات التوظيف ومختلف فئات المجتمع
- كما يسعى مركز تمكين من خلال وحدة المساعدة القانونية إلى التعرف على ضحايا العمل القسري والاستغلال الجنسي وإلى ضمان توفير خدمات الحماية للضحايا وحل قضاياهم سواءاً من خلال جهود التقاضي أو المصالحة مع الأطراف المعنية.

الإمارات العربية المتحدة

خلفية

حسب إحصائية قام بها البنك الدولي لسنة ٢٠١٠ فإن أعداد المهاجرين (بشكل عام) في دولة الإمارات العربية المتحدة يقدر بنحو ٣,٢٩٣,٢٦٤ مهاجر^{٣١}، وهذا ما يعادل تقريباً ٧٠٪ من عدد سكان دولة الإمارات.

وتشير دراسة منشورة للجامعة الأمريكية في القاهرة – مركز دراسات الهجرة واللجوء، والتي تستند في تحليلها إلى التقرير الصادر عن الأمم المتحدة سنة ٢٠١٠ حول الهجرة العالمية، أن هذه النسبة بقيت متوازنة خلال هذين العقدين رغم الزيادة التي شهدتها الإمارات في عدد العمال المهاجرين، إلا أن هذه الزيادة كانت تقابلها على الدوام زيادة مطردة لعدد المواطنين في الدولة، ويوضح الجدول أدناه نسبة المهاجرين إلى المواطنين خلال العشرين سنة السابقة^{٣٢}.

السنة	عدد المهاجرين (مليون)	٪ إجمالي عدد السكان
١٩٩٠	١.٣٣٠	٧١.٣
١٩٩٥	١.٧١٦	٧٠.٦
٢٠٠٠	٢.٢٨٦	٧٠.٦
٢٠٠٥	٢.٨٦٣	٧٠.٠
٢٠١٠	٣.٢٩٣	٧٠.٠

وتشير إحصائية أخرى لمنظمة العمل العربية حول حجم العمال المهاجرين في دول الخليج العربي إلى أن نسبة العمال المهاجرين إلى العمالة الوطنية في دولة الإمارات العربية المتحدة لعام ٢٠٠٧ كان حوالي ٩١,٦٢ حيث تبين أن حجم العمال المهاجرين كان نحو ٣,١١٣,٠٢٢ عامل وأقد من مجموع القوى العاملة الذي كان يبلغ ٣,٣٩٧,٠٠٠.

وبناء على تقديرات البنك الدولي فإن العمالة الهندية تمثل النسبة الأكبر من حجم العمال المهاجرين في دولة الإمارات، حيث تقدر نسبتها بنحو ٦٦,٤٪ وتليها الباكستانية ١٣,٨٪ والسيرلانكية ٤,٩٪، وتشكل العمالة المصرية ما يعادل ٤,٣٪ من حجم العمالة المهاجرة.

^{٣١} World Bank, Bilateral estimates of Migrant Stock in 2012 - http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/3349341110315015165/T1.Estimates_of_Migrant_Stocks_2010.xls

^{٣٢} The American University in Cairo – School of Global Affairs and Public Policy Center for Migration and Refugee Studies – ٢٠١٠

وفي دراسة أخرى أجرتها الأمانة العامة لاتحاد غرف دول مجلس التعاون الخليجي عام ٢٠٠٨ تشير إلى أن حجم العمال المهاجرين في دولة الإمارات العربية المتحدة عام ٢٠٠٦ كانت تشكل ما يعادل ٩٠٪ من إجمالي القوى العاملة في الدولة. وفي إحصائية أخرى قام بها موقع الجزيرة نت عام ٢٠٠٨ نلاحظ أن نسبة العمال المهاجرين إلى عدد السكان في دولة الإمارات هو ٨٠٪، وتشكل العمالة الأسيوية فيها ما يعادل ٩٠٪ من حجم العمال المهاجرين، وهذا يشير إلى أن نسبة العمالة الأسيوية في دولة الإمارات العربية المتحدة تشكل أعلى نسبة قياسا لغيرها من الدول الخليجية^{٣٣}.

من ناحية ثانية فإن قانون العمل الإماراتي لعام ١٩٨٠ وما صدر بناء عليه من تعاميم إدارية في باب عقد العمل وباب حماية الأجور توفر قدرا من الحماية للعمالة المهاجرة، إضافة إلى ما تتبعه دولة الإمارات العربية المتحدة من تقنيات في مجال حماية الأجور وتصديق العقود الإلكتروني، والذي يعتبر آلية متطورة في مجال حماية حقوق العمالة المهاجرة.

من ناحية أخرى تعد التعديلات التي أدخلها المشرع الإماراتي على قانون مكافحة الإتجار بالأشخاص وما تضمنه من توفير حماية لضحايا الإتجار بالأشخاص تطورا جيدا لما له من أهمية في مواثمة التشريعات الوطنية للالتزامات الدولية بهذا الخصوص.

قانون علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠

يستثني قانون العمل الإماراتي من أحكامه موظفي القطاع العام، و(خدم) المنازل الخاصة ومن في حكمهم إضافة إلى العمال الذين يعملون في الزراعة أو المراعي^{٣٤}.

وقد أعطى القانون للمبالغ المستحقة للعمال حق الإمتياز على جميع أموال صاحب العمل من منقول وعقار وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة، كما يعفي القانون الدعاوى التي يرفعها العامل أو المستحقين عنهم من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي^{٣٥}.

ولا يجيز القانون استخدام العمال غير المواطنين دون موافقة دائرة العمل والحصول على رخصة العمل وفقا للإجراءات والقواعد التي تقرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وقد حدد القانون الشروط اللازمة لإصدار رخصة العمل مثل أن يكون العامل من ذوي الكفاءة المهنية أو المؤهلات الدراسية التي تحتاج إليها الدولة، وأن يكون قد دخل إلى الدولة بطريقة مشروعة^{٣٦}.

وقد نص القانون على مبدأ المساواة في الأجور بين الرجال والنساء في ذات الأعمال التي يقومون بها^{٣٧}.

وقد شهدت دولة الإمارات العربية المتحدة تطورا ملحوظا في التعامل مع نظام الكفالة، حيث أصدرت وزارة العمل مؤخرا قرارا بإلغاء نظام نقل الكفالة وإجرائته المقررة والمعمول به منذ أكثر من ٣٠ عاما والتي كانت تحظر إمكانية انتقال العامل في القطاع الخاص من شركة إلى أخرى دون الحصول على موافقة صاحب العمل الأصلي، ووفقا للنظام الجديد فإن سلطة صاحب العمل على انتقال العامل تنتهي بانتهاء العلاقة التعاقدية سواء بعد انتهاء مدة العقد أو قبله، كما وقلص القرار الجديد مدة التزام العامل بالبقاء على كفالة صاحب العمل من ثلاث سنوات إلى سنتين ويسمح لجميع العمال بالانتقال إلى أي منشأة أخرى بعد انتهاء السنتين في حالة عدم تجديد العلاقة التعاقدية وفق الضوابط الجديدة.

ومن حق العامل الانتقال إلى عمل آخر دون الالتزام بشرط السنتين وموافقة صاحب العمل.

http://www.aljazeera.net/mritems/images/2008/2/21/1_768515_1_34.jpg

٣٣

المادة ٣ قانون العمل الإماراتي

٣٤

المواد ٤ و ٥

٣٥

المادة ١٣

٣٦

المادة ٣٢

٣٧

وذلك في حالة إخلال صاحب العمل بالتزاماته المقررة قانوناً تجاه العامل أو في الحالة التي لا يكون فيها صاحب العمل سبباً في إنهاء علاقة العمل.

المنازعات العمالية

نص القانون على الإجراءات الواجب اتباعها في حالة حدوث منازعات بين العامل وصاحب العمل، حيث أعطى القانون الحق للمدعي بتقديم طلب إلى دائرة العمل المختصة والتي سوف تلعب دور المحكم بين الطرفين، وفي حالة فشلها في تسوية النزاع خلال أسبوعين، وجب على دائرة العمل إحالة جميع مستندات النزاع إلى المحكمة العمالية^{٣٨}، والتي تختص في الدعاوى التي يرفعها العمال على أصحاب العمل الاعتباريين والطبيعيين في القطاع الخاص، بخصوص حقوقهم الناتجة عن الرابطة العمالية الفردية التي ترعاها الوزارة المختصة.

وتجدر الإشارة إلى أنه بمجرد تسجيل القضية لدى المحكمة العمالية، يتم إصدار شهادة عمل من المحكمة للعامل، يخول بموجبها بالعمل في أي جهة خلال فترة إجراءات التقاضي.

عقد العمل والتصديق الإلكتروني

حدد قانون العمل الإماراتي شروط وأحكام عقد العمل الفردي، حيث حدد الأمور الواجب توفرها في عقد العمل كتاريخ العقد وتاريخ البدء بالعمل ونوعه ومحلّه، كما نص على الحد الأقصى لهذه العقود وهو أربع سنوات مع جواز تجديدها لمدة أخرى ماثلة إضافة إلى غيرها من الأمور التنظيمية^{٣٩}.

ومما تجدر الإشارة إليه فإن دولة الإمارات العربية المتحدة قد اعتمدت مؤخرًا إسلامياً حديثاً ومتطوراً في العقود وهو «التصديق الإلكتروني» على عقود العمل، حيث يمكن هذا النظام العامل من التعرف على حقوقه، والتأكد من أن العامل يقدم كافة المعلومات الضرورية واللازمة وأنه وقع على عقد صحيح مع صاحب العمل لكي تحفظ حقوقه كافة لحظة وصوله إلى الإمارات وحتى العودة إلى وطنه، كما أنه يتيح للعامل الدخول إلى النظام عبر موقع وزارة العمل والتأكد من أخذ حقوقه كاملة.

وبإمكان وزارة الداخلية التأكد إلكترونياً من توقيع العقد بين صاحب العمل والعامل كما تتأكد لاحقاً من التزام الطرفين بالعقد ومتطلباته قبل إصدار تأشيرة العمل وذلك لضمان حقوق العامل، كما ويلزم هذا النظام صاحب العمل بدفع الضمان البنكي للعامل.

حماية الأجور

بدأت دولة الإمارات العربية المتحدة سنة ٢٠٠٩ بتطبيق نظام حماية الأجور WPS، وهو آلية إلكترونية تقوم المنشآت بموجبها بدفع أجور عمالها عبر المصارف وشركات الصرافة والمؤسسات المالية المزودة للخدمة، وتجدر الإشارة إلى أن هذا النظام إلزامي على كافة المنشآت المسجلة في وزارة العمل وعدم الاشتراك فيه يرتب عقوبات تصل إلى إحالة جميع المسؤولين في المنشأة إلى الجهات القضائية.

واستناداً إلى هذا النظام الإلكتروني تقوم المنشأة بفتح حساب مصرفي لدى أحد المصارف العاملة، وتتعاقد مع أحد وكلاء نظام حماية الأجور من المصارف أو شركات الصرافة أو المؤسسات المالية المزودة للخدمة والمعتمدة من قبل المصرف المركزي، ويصدر صاحب العمل أمراً للمصرف بتحويل الأجور مرفقاً بكشف الأجور التفصيلي كما يقوم بإرسال نسخة من الكشف لوكيل الخدمة المتعاقد معه.

ويقوم النظام بإرسال بيانات العمال وأجورهم والتعليمات المالية إلكترونياً للمصرف المركزي

٣٨ المادة ٦

٣٩ المواد ٣٥ - ٤١

الذي يقوم بدوره بإرسالها إلى قاعدة بيانات وزارة العمل للتأكد من مطابقتها مع البيانات المسجلة لدى الوزارة ومن ثم يرسل النظام المعلومات المعتمدة إلى الوكيل المعين لتوزيع الأجور على مستحقيها.

الحقوق الصحية والاجتماعية

يعتبر قانون الضمان الصحي في إمارة أبو ظبي نموذجا تم تعميمه على باقي الإمارات العربية المتحدة، حيث يلزم الجهات المفوضة بتقديم الرعاية الصحية لأي شخص مصاب سواء كان الضمان يغطي العلاج في حالات الطوارئ أم لا.

من ناحية ثانية فإن هذا القانون يلزم صاحب العمل بتوفير الضمان الصحي للعامل وعائلته، وأن يكون صاحب العمل ملزما أيضا بتكاليف خدمات الرعاية الصحية التي يتم تقديمها للأفراد في كفالته إذا لم يكن هذا الفرد مشمولاً في أية بوليصة تأمين صحي صالحة، كما ولا يسمح بالحصول على الكفالة أو تجديدها لأي فرد إنتهت صلاحية كفالته دون إرسال دليل على وجود بوليصة تأمين صحي للعامل إلى الهيئات الحكومية ذات الصلة.

ووفقا للقرار الذي أصدرته وزارة العمل بالرقم ٢/٣٧ في عام ١٩٨٢ فإن صاحب العمل ملزم بعلاج العمال طبقا لمستويات العناية الطبية المقررة في هذا القرار، كما ويلزم هذا القرار صاحب العمل الذي يستخدم ما بين ٥٠-٢٠٠ عامل بأن يستخدم أيضا ممرضا معتمدا من وزارة الصحة يخصص للقيام بالإسعافات الأولية وأن يعهد إلى طبيب لعيادة العمال وعلاجهم في المكان الذي يعده صاحب العمل لهذا الغرض، وأن يقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج.

إضافة إلى أن هذا القرار يلزم صاحب العمل بأن يعد لكل عامل ملفا طبيا يوضح به نتيجة الفحص الطبي للعامل عند التحاقه بالعمل، ونتيجة الفحص الطبي والعلاج المقرر كلما تقدم العامل للفحص الطبي وتاريخ الفحص .

وقد راعى هذا القرار سرية وخصوصية هذه المعلومات بأن نص على عدم جواز الاطلاع عليها إلا من قبل الطبيب المعالج أو صاحب العمل أو من يقوم مقامه.

من ناحية أخرى صدر مؤخرا عن مجلس الوزراء قرارا باعتماد دليل المعايير العامة للسكن العمالي الجماعي والخدمات الملحقة به، حيث شدد القرار على مسؤولية أصحاب العمل بوجود توفير سكن عمالي يتناسب مع المعايير المعتمدة عالميا.

وتم البدء بإنشاء المدن العمالية النموذجية وفق تلك المعايير، والتي بلغ عددها حاليا في إمارة أبو ظبي وحدها ٢٣ مدينة، وتتوفر في هذه المدن العديد من المزايا والتسهيلات منها الأنشطة الرياضية والاجتماعية والحدائق العامة وغيرها من وسائل الترفيه.

عقد العمل الموحد

ينص عقد العمل الموحد على عدم جواز قيام «الكفيل» بتشغيل العامل في الأعمال الخطرة أو التي تتنافى مع النظام العام أو إلزامه بالعمل لدى الغير إلا وفقا للشروط المحددة في القانون، كما ويلزم العقد بمساعدة العامل في تحويل راتبه ومساعدة وتمكين العامل من تسهيل الاتصال بذوية وإرسال الرسائل وتسليمها ومراعاة سريتها، وفي حالة وفاة العامل أثناء سريان العقد على صاحب العمل أن يتحمل كافة مصاريف نقل الجثمان وأمتعة العامل الشخصية إلى موطنه بالسرعة الممكنة.

إضافة إلى أن العقد الموحد ينص على اللجوء إلى فرع تسوية المنازعات بإدارة الجنسية والإقامة، وذلك عند حدوث أي نزاع بين الجانبين، وفي حالة عدم الوصول إلى تسوية خلال أسبوعين يحال النزاع إلى المحاكم المختصة للنظر فيه، كما أن العقد يضمن منح (خدم المنازل) فترات كافية للراحة إلى جانب توفير العلاج والرعاية الصحية لهم وفقا للنظام الصحي المعمول به في الدولة.

تعديل قانون مكافحة الإتجار بالأشخاص

يتضمن التعديل الجديد على قانون الإتجار بالأشخاص ضمانات جديدة لتوفير الدعم والحماية لضحايا الإتجار بالأشخاص، حيث ينص على منح ضحايا الإتجار والشهود الحق في البقاء في الدولة إلى حين اكتمال الإجراءات القانونية، إضافة إلى توفير العلاج النفسي للضحايا. كما ويتضمن التعديل الجديد تشديد العقوبة على المتاجرين، وتجريم نشر أسماء وصور ضحايا الإتجار بالأشخاص بشكل علني في وسائل الإعلام المختلفة، وهذا يوفر حماية أكثر للضحايا ويحافظ على خصوصيتهم وعدم انتهاكها.

وتجدر الإشارة إلى أن قانون مكافحة الإتجار بالأشخاص الإماراتي يعتبر أول قانون لمكافحة الإتجار بالأشخاص بين دول المنطقة، وقد تناول هذا القانون تجريم الإتجار بالأشخاص إضافة إلى العقوبات وتشكيل اللجنة الوطنية لمكافحة الإتجار بالأشخاص، ولم يتضمن القانون الحقوق الواجب توفرها لضحايا الإتجار بالأشخاص أو الآليات الواجب إتباعها لحماية الضحايا.

قسم مكافحة الإتجار بالأشخاص

وهو قسم يتبع إدارة تفتيش العمل في وزارة العمل ويختص بالمهام التالية:

- رصد المؤشرات الدالة على وجود أو احتمال وجود أعمال تنطوي على جريمة إتجار بالبشر ضد الذين تنطبق عليهم أحكام قانون تنظيم علاقات العمل والقرارات الصادرة تنفيذا له.
- تأمين المشورة القانونية للضحايا الفعليين أو المحتملين للإتجار بالبشر.
- إعداد تقارير بشأن جوانب النقص في التشريع أو الإجراءات المتعلقة برصد ومتابعة قضايا الإتجار بالأشخاص التي لا تغطيها الأحكام القانونية النافذة بشكل واضح ومحدد ورفعها للجهات المهنية بالوزارة .
- التنسيق مع الجهات المعنية وأجهزة الشرطة ومع السلطات القضائية المعنية للعمل على إيجاد الآليات المناسبة لرصد وكشف ومباشرة التحقيق في القضايا التي قد تصنف كإتجار في الأشخاص
- أية اختصاصات أخرى تكلف بها من قبل مدير إدارة تفتيش العمل.

ثغرات قانونية

يشترط قانون العمل في المادة الثانية أن تكون اللغة العربية هي اللغة الواجب استعمالها بالنسبة لجميع السجلات والعقود والملفات والبيانات، وبالتالي فإن القانون لا يراعي لغة العامل المهاجر وعدم معرفته باللغة العربية، وبمعنى آخر فإن القانون لا يضمن معرفة العامل الأجنبي غير الناطق باللغة العربية بنصوص العقد ولا بحقوقه التي يكفلها القانون.

كما لا يحمي النظام القانوني الإماراتي العمالة المنزلية، حيث أن قانون العمل يستثنيهم من أحكامه، ولا توجد أي آلية قانونية تكفل الحماية لهذه الفئة من العمال.

ويجيز قانون العمل في المادة ٣٧ لصاحب العمل تعيين العامل تحت التجربة لفترة قد تصل إلى ستة أشهر، كما أعطى القانون الحق لصاحب العمل بإنهاء خدمات العامل خلال هذه الفترة دون الحاجة لتوجيه إنذار، وبالتالي فإن مدة الستة أشهر تعد طويلة نسبياً لفترة تجربة، إضافة إلى أن الصلاحيات التي منحها القانون لصاحب العمل، تجعل العامل في وضع ضعيف وعرضه للإستغلال.

وفي المادة ١٢٧ أعطى القانون لصاحب العمل الحق بأن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته أو بالاشتراك في أي مشروع منافس له إذا كان العمل المنوط به العامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو بالأطلاع على أسرار عمله، وأن يكون الاتفاق المبرم محدد من حيث

المكان والزمان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح العمل المشروعة. ويتناقض هذا الشرط مع حق الفرد في اختيار العمل والذي نص عليه العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.

كما أن قانون العمل الإماراتي لا يحظر بنص قانوني صريح العمل الجبري أو الإلزامي.

مملكة البحرين

خلفية

تشكل نسبة العمال المهاجرين في مملكة البحرين نحو ثلث عدد السكان وذلك استنادا إلى إحصائية البنك الدولي سنة ٢٠١٠، وهي بالتالي تعد الأقل بين دول الخليج، وحسب هذه الإحصائية فإن أعداد المهاجرين (عمال وغيرهم) في البحرين تقدر بـ ٣١٥,٤٠٣، غالبيتها من الجنسيات الآسيوية حيث تأتي الهند في مقدمتها والتي تقدر بنحو ٣١٧,٠٠٠، تليها الجنسيات الباكستانية ٥٧,٠٠٠، تليها الإيرانية ٣٤,٠٠٠، ومن ثم الفلبينية ٢٨,٠٠٠، في حين تقدر أعداد الجنسيات المصرية في البحرين بنحو ٣٤,٠٠٠ عاملاً^٤.

وتوضح إحصائية أخرى منشورة في موقع هيئة تنظيم سوق العمل الارتفاع الكبير الذي حدث في حجم العمال المهاجرين خلال عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣، حيث تشير إحصائيات ٢٠١٢ إلى أن حجم القوى العاملة في البحرين يقدر بنحو ٦٣٥,٧١٧ عاملاً (وطنيًا ووافداً)، ويبلغ حجم العمال المهاجرين نحو ٤٨٨,٩٧٨ عاملاً وافداً أي ما يعادل ٧٥٪ تقريباً من إجمالي القوى العاملة، ولم تختلف النسبة كثيراً عام ٢٠١٣، حيث بلغ عدد القوى العاملة في مملكة البحرين حوالي ٦٦١,٨٦٧، يقدر عدد العمال المهاجرين منها بحوالي ٥٠٩,٦٢٢ عاملاً مهاجراً، وحسب ذات المصدر فإن معظم هذه العمالة تعمل في القطاع الخاص حيث تقدر بنحو ٤٠٠,٠٠٠ عاملاً إضافة إلى ١٠٠,٠٠٠ عاملاً/عاملة منزلية^٥.

وتلعب هيئة تنظيم سوق العمل الدور الرئيسي في استخدام واستخدام العمال المهاجرين وتنظيم سوق العمل البحريني، باستثناء العمالة المنزلية والتي يتم استخدامها من خلال مكاتب الاستخدام.

من ناحية ثانية، فإن مملكة البحرين من أوائل دول المنطقة التي شرعت قانون مكافحة الإتجار بالأشخاص بعد دولة الإمارات العربية المتحدة والذي يعد من القوانين المتقدمة التي توفر آليات لحماية ضحايا الإتجار بالأشخاص.

كما أن قانون العمل البحريني الجديد لعام ٢٠١٢، على الرغم من أنه استثنى العمالة المنزلية من

٤. World Bank, Bilateral estimates of Migrant Stock in 2012 - http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/3349341110315015165/T1.Estimates_of_Migrant_Stocks_2010.xls

٥. http://blmi.lmra.bh/2013/06/mi_dashboard.xml

أحكامه أسوة بباقي دول المنطقة، إلا أنه أخضع هذه الفئة من العمال لبعض أحكام قانون العمل. إضافة إلى ما تقدم فإن التشريعات البحرينية تتضمن أيضا قوانين أخرى تصب بشكل مباشر أو غير مباشر لمصلحة العمالة المهاجرة، ومنها قانون النقابات العمالية إضافة إلى قانون الطفل. كما أن اتحاد نقابات عمال البحرين وجمعية حماية العمال المهاجرين لهما دوران كبيران في حماية حقوق العمالة المهاجرة.

قانون العمل

على الرغم من أن قانون العمل البحريني الجديد رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢ يستثني العمالة المنزلية من أحكامه، إلا أنه شمل هذه الفئة من العمال ببعض أحكامه وذلك من أجل توفير بعض الحماية لحقوق العمالة المنزلية، فقد نص القانون على إخضاع العمالة المنزلية لمجموعة من الأحكام التي نص عليها هذا القانون منها الإعفاء من الرسوم القضائية، وتحرير العقد بنسختين، وأهم البيانات التي يجب أن يتضمنها العقد، وعلى فترة التجربة التي نص عليها القانون والتي لا تزيد عن ثلاثة أشهر^{٤٢}.

إضافة إلى أن العمالة المنزلية تخضع لأحكام انقضاء عقد العمل والذي أعطى الحق لأي من طرفي العقد بإنهاء العقد على أن يتم إخطار الطرف الآخر خلال ثلاثين يوما، كما وأجاز للعامل بالتغيب عن العمل ليوم واحد في الأسبوع لإعطاءه الفرصة للبحث عن عمل آخر، وذلك في حالة كان إنهاء العقد من قبل صاحب العمل^{٤٣}.

وبهذا الصدد اشترط القانون أن يكون الإخطار كتابيا وإذا رفض أحد الأطراف تسلم الإخطار جاز للطرف الآخر إثبات الإخطار بكافة طرق الإثبات^{٤٤}.

ومن الملاحظ هنا أن القانون يكفل حق العاملة المنزلية في ترك العمل، وإعطائها فرصة للبحث عن عمل آخر، إلا أن شرط الإخطار الكتابي المفترض من قبل العاملة المنزلية لصاحب العمل يعتبر في كثير من الأحيان أمرا ليس باليسير، خصوصا إذا كانت العاملة المنزلية في ظروف عمل صعبة، حيث لا تستطيع توجيه مثل هذا الإخطار، كما أن عامل اللغة يعد عائقا كبيرا أمام الطرفين.

وفي ذات السياق أعطى القانون الحق للعاملة المنزلية بإنهاء عقد العمل دون الحاجة للإخطار إذا ما تعرضت لاعتداء من قبل صاحب العمل أو لفعل مذل بالأداب، وهنا يلاحظ أن المشرع راعي ظروف وخصوصية بعض الأعمال التي يتعذر معها توجيه الإخطار خصوصا في حالة العمالة المنزلية^{٤٥}.

كما أن القانون اعتبر إنهاء العقد من قبل صاحب العمل فضلا تعسفيا إذا كان سبب هذا الإنهاء هو الجنس أو اللون أو الدين أو العقيدة أو الحالة الاجتماعية، كما كفل القانون الحق للعامل في التعويض إذا تم إنهاء عقده بسبب انتماءه إلى العمل النقابي أو سبق له ممارسة العمل النقابي^{٤٦}.

وقد كفل قانون العمل البحريني إخضاع العمالة المنزلية للأحكام الخاصة بالمنازعات العمالية، حيث للعاملة المنزلية الحق في التقاضي ورفع الدعوى العمالية أمام إدارة مكتب الدعوى العمالية في وزارة العمل.

كما نص قانون العمل البحريني على سلسلة من الحقوق الأساسية للعمال المهاجرين منها:

٤٢ المادة ٢، كما إن القانون في المادة ٢١ نص «يجوز تعيين العامل تحت شرط التجربة إذا نص على ذلك صراحة في عقد العمل، على ألا تزيد فترة التجربة على ثلاثة أشهر.

٤٣ المادة ٩٩

٤٤ المادة ١٠٠

٤٥ المادة ١٠٥

٤٦ المواد ١٠٤ و ١١١

- بطلان أي شرط ينتقص من حقوق ومزايا العامل مع الأخذ بالاعتبار أي مزايا وحقوق إضافية سبق وتم النص عليها في عقود العمل الفردية
- إعفاء الدعاوى العمالية التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم من رسوم الدعاوى القضائية
- أعطى القانون الحق للعمال في الإضراب دفاعاً عن مصالحهم
- ألزم القانون صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً في أماكن عمل بعيدة عن العمران أن يوفر لهم الغذاء والسكن الملائم
- ألزام القانون صاحب العمل بإعطاء العامل أثناء سريان عقد العمل أو بعد انتهاء العقد شهادة خبرة تتضمن مدة العقد والأجر وخبرة العامل وسبب انقضاء عقد العمل.
- كما ونص القانون على مبدأ مساواة النساء مع غيرهم من العمال في أحكام هذا القانون متى ما تماثلت طبيعة عملهم.
- إضافة إلى أن القانون ألزم صاحب العمل أن يحيط العامل بمخاطر العمل ووسائل الوقاية، إضافة إلى تدريب العامل على استخدام وسائل الوقاية.
- وإلزام صاحب العمل بإجراء الفحص الطبي للعامل قبل البدء بالعمل إضافة إلى الفحص الدوري للعامل.

عقد العمل

يلزم القانون في المادة ١٩ أن يكون عقد العمل محرراً بنسختين، ولم يشترط أن تكون كلاتهما بالعربية حيث من الممكن أن تكون إحداهما بلغة غير العربية، كما ألزم القانون أن يرفق مع العقد اللوائح الداخلية إذا ما أشار إليها العقد^{٤٧}.

ويشترط القانون أن يتضمن عقد العمل، إضافة إلى بيانات العامل وصاحب العمل، طبيعة ونوع العمل إضافة إلى الأجر والمزايا المادية الأخرى التي يتفق عليها^{٤٨}.

كما وأجاز القانون أن يتضمن العقد على فترة تجربة على أن لا تتجاوز ثلاثة أشهر، ويجوز لأي من الطرفين إنهاء العقد خلال هذه الفترة على أن يخطر الطرف الآخر قبل يوم واحد من انتهاء العلاقة التعاقدية^{٤٩}.

و نود الإشارة أيضاً إلى أن قانون العمل البحريني الجديد أعطى الحق للعامل بالحصول على التدريب والتأهيل المهني من أجل أن يواكب التطور التكنولوجي وذلك إذا ما رغب صاحب العمل باستخدام العامل بعمل مختلف عن العمل المتفق عليه، ومن أجل تحقق هذا الشرط على صاحب العمل إخطار الوزارة المختصة والتنظيم النقابي المعني.

قانون الطفل

إن قانون الطفل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٢ ألزم الدولة بأن تكفل للطفل التمتع بالحقوق المنصوص عليها في القانون دون تمييز بسبب الجنس أو الأصل أو اللون أو الإعاقة أو اللغة أو الدين أو العقيدة^{٥٠}.

٤٧	المادة ١٩
٤٨	المادة ٢٠
٤٩	المادة ٢١
٥٠	المادة ٢ قانون الطفل

وقد عرف القانون الطفل بأنه «كل من لم يبلغ ثمانية عشر سنة ميلادية»، وبما أن النص كان عاما أي دون تخصيص، فإن كل من لم يتجاوز الثامنة عشر سواءا كان بحريني أو غير بحريني يتمتع بالحقوق الواردة في هذا القانون.

ومن ضمن الحقوق التي نص عليها هذا القانون هي الأولوية للطفل في الإغاثة عند الكوارث الطبيعية أو تلك التي هي من صنع الإنسان، وهذا يعني أن أية أضرار تلحق بالطفل نتيجة استغلال شخص آخر يكون له الحق والأولوية بالإغاثة، أي إبعاده عن مصدر الخطر، كما أن القانون يكفل للطفل الحق في الحماية من التعرض لسوء المعاملة أو الإهمال، حيث يعرف القانون سوء المعاملة بالإساءة الجسدية أو النفسية أو الجنسية.

منازعات العمل الفردية

ينص قانون العمل البحريني على إنشاء «جهاز فض نزاعات العمل الفردية» حيث يتولى مسؤولية فض النزاعات بصورة ودية بين صاحب العمل والعمال وقبل اللجوء إلى القضاء، كما ينص القانون على إنشاء «مكتب إدارة الدعوى العمالية» في وزارة العدل والذي يكون مسؤولا عن تحضير الدعوى العمالية وتهيئتها للمرافعة، على أن يكون المكتب برئاسة قاض بالمحكمة الكبرى المدنية وعدد من الأعضاء من قضاة المحكمة الصغرى المدنية.

ويلاحظ أن القانون قد حدد الحد الأقصى للنظر في الدعوى العمالية، وهو شهرين من تاريخ تقديم لائحة الدعوى، ويجوز تمديدها إلى شهرين إضافيين فقط، وذلك بقرار من رئيس مكتب إدارة الدعوى العمالية، وإذا ما تعذر حسم الدعوى خلالها فإن القانون يلزم إحالة الدعوى إلى المحكمة الكبرى المدنية، وعلى المحكمة أن تصدر حكمها خلال ثلاثين يوما من تاريخ أول جلسة، علما أن أحكامها قابلة للطعن أمام محكمة التمييز^٥.

بالرغم من أن القانون نص بشكل مفصل على إجراءات التقاضي، وهذه نقطة إيجابية تحسب لصالح هذا القانون، إلا أن ما يؤخذ على هذه الإجراءات أنها طويلة نسبيا حيث تصل إلى خمسة أشهر تقريبا إن لم تزد عليها.

الثغرات القانونية

على الرغم من أن قانون العمل البحريني رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢ يعتبر من القوانين الفتية في المنطقة إلا أنه لا يخلو من بعض الثغرات القانونية التي نود تسليط الضوء عليها.

حيث يلاحظ أن قانون العمل البحرينين، على الرغم من أنه يخضع العمالة المنزلية لبعض أحكامه كما أشرنا سلفا، إلا أنه أيضا استثنى هذه الفئة من بقية أحكامه القانونية كما واستثنى أيضا من هيئة تنظيم سوق العمل، ونظرا للطبيعة الخاصة لعمل هذه الفئة من العمال، فإن شمولها بقانون العمل وقانون هيئة تنظيم سوق العمل يصب في مصلحة العمالة المنزلية من أجل حماية حقوقها بشكل أكبر، إضافة إلى أن عدم إخضاعها لأحكام قانون العمل يتعارض مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتحديدا اتفاقية رقم ١١١ واتفاقية رقم ١٨٩.

وقد أعطى القانون الحق لصاحب العمل بتشغيل العمال ساعات عمل إضافية إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، وتعد هذه صلاحية واسعة ممنوحة لصاحب العمل، حيث لم يشترط القانون موافقة العامل، كما أن القانون لم يحدد على الأقل الظروف التي تسمح لصاحب العمل بتشغيل العامل لساعات إضافية والذي قد يكون إلزاميا.

من ناحية ثانية فإن القانون يجيز في المادة ٧٣ أن يتضمن عقد العمل شرطا بعدم جواز أن ينافس العامل صاحب العمل، أو أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته، وذلك متى ما كان العمل الذي يقوم به العامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو الاطلاع على أسرار العمل، على أن يكون هذا الشرط محددًا من حيث المكان والزمان وأن لا تتجاوز المدة اثني عشرة شهرا.

بالرغم من أن هذه المادة أعطت الحق للعامل بعدم الالتزام بهذا الشرط متى ما كان سبب الغاء العقد يعود لسبب غير مبرر، أو كان فسخ العقد لسبب وقع من صاحب العمل، فإن مثل هذا الشرط قد يحد من حق العامل في اختيار العمل، وهذا يتعارض مع العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والذي يكفل حق اختيار العمل، كما يجعل العامل في وضع ضعيف، وبالتالي فمن الممكن أن يكون أداة ضغط على العامل من قبل صاحب العمل.

هيئة تنظيم سوق العمل

استحدثت هيئة تنظيم سوق العمل والتي تأسست عام ٢٠٠٦ بالقانون رقم ١٩ والذي يحدد مهام وصلاحيات الهيئة بتنظيم سوق العمل وتنظيم تصاريح العمل وتراخيص مكاتب التوريد وتصاريح مزاولة أصحاب العمل، وتستثنى العمالة المنزلية من الخضوع لولاية الهيئة.

إضافة إلى توعية وتوجيه وإرشاد العمال وأصحاب العمل كافة بشأن حقوق وواجبات وقيم وأخلاقيات العمل والسلامة المهنية والبيئية في مكان العمل.

وقد نص القانون على عدم جواز استخدام أي عامل أجنبي دون إصدار تصريح عمل، كما حظر على أي شخص الحصول على مبالغ من العامل مقابل إصدار تصريح العمل^{٥٢}.

ويلاحظ أن القانون أعطى الحق للعامل الأجنبي بالانتقال من صاحب عمل إلى صاحب عمل آخر، دون الحاجة إلى موافقة صاحب العمل الأول، على أن تراعى نصوص عقد العمل المبرم، وبمعنى آخر فإن عقد العمل هو الذي يحدد شكل العلاقة بين العامل وصاحب العمل، ولا يحق لصاحب العمل التحكم في انتقال العامل إلى صاحب عمل آخر متى ما كان هذا لا يتعارض مع أحكام الاتفاق المبرم بينه وبين العامل^{٥٣}.

وقد صدر عن الهيئة العديد من القرارات التي كان لها دورا إيجابيا فيما يتعلق بحماية حقوق العمال المهاجرين، منها القرار رقم ٤ لسنة ٢٠٠٦ الذي ألزم صاحب العمل بدفع رواتب عماله بصورة منتظمة عن طريق البنوك التي يتم الإتفاق عليها.

كما صدر عن الهيئة القرار رقم ٧٩ لسنة ٢٠٠٩ والذي نظم إجراءات انتقال العامل من صاحب عمل إلى صاحب عمل آخر دون الحاجة إلى موافقة صاحب العمل الأول.

إضافة إلى القرار رقم ١ لسنة ٢٠١٣ الذي ألزم صاحب العمل بفتح سجلات خاصة بالعمال المهاجرين يدون فيها بيانات العامل، ومدة العقد، والعمل المتفق عليه، والأجر المستحق وموعد أدائه. إضافة إلى التفاصيل البنكية التي يتم من خلالها تحويل هذه الأجر، وأن يُمكن مفتشي الهيئة وموظفيها المختصين بالاطلاع على هذه السجلات وتسهيل حصولهم على المعلومات المطلوبة.

الانتماء للنقابات العمالية

نظم القانون رقم ٣٣ لسنة ٢٠٠٢ مهام النقابات العمالية وإجراءات الانتساب لهذه النقابات، حيث حدد الفئات الخاضعة لهذا القانون ومنها «العاملين المخاطبين بأحكام قانون العمل في القطاع الأهلي»، كما كفل القانون حرية الانتساب للمنظمات النقابية العمالية وكذلك حرية الانتساب منها ولم يجز أن يتخذ من العمل النقابي ذريعة للتمييز في الاستخدام أو التأثير على العمال^{٥٤}.

كما حدد القانون أهداف اتحاد نقابات عمال البحرين في حماية الحقوق المشروعة لأعضائها، والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف شروط العمل، كما حدد القانون بشكل واضح الأغراض

٥٢ المادة ٢٣ قانون هيئة تنظيم سوق العمل

٥٣ المادة ٢٥ قانون تنظيم سوق العمل

٥٤ المادة ٣، ٢ من قانون رقم ٣٣ لسنة ٢٠٠٢

التي تهدف المنظمات النقابية تحقيقها وهي^{٥٥}:

- نشر الوعي النقابي بين العمال
- رفع المستوى الثقافي للعمال
- رفع المستوى المهني والفني للعمال
- رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء وعائلاتهم

كما نود الإشارة إلى أن القانون رقم ٣٣ لسنة ٢٠٠٢ يكفل حق الإضراب كوسيلة سلمية مشروعة للدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية للعمال، وبالتالي فإن لمملكة البحرين في مجال التنظيم النقابي وحرية الانتماء للنقابات العمالية تجربة مميزة، لما لها من دور كبير في حماية حقوق العمال المهاجرين.

مكافحة الإتجار بالأشخاص

صدر القانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٨ لمكافحة الإتجار بالأشخاص، والذي يعتبر ثاني قانون لمكافحة الإتجار بالأشخاص يصدر في المنطقة بعد دولة الإمارات العربية المتحدة، ويعد من القوانين المميزة لمكافحة الإتجار بالأشخاص، لما يتضمنه من حقوق لضحايا الإتجار بالأشخاص، ومنها:

- إفهام المجني عليه حقوقه القانونية بلغة يفهمها
- تمكين المجني عليه من بيان وضعه باعتباره ضحية لجريمة إتجار بالأشخاص بما في ذلك وضعه القانوني والجسدي والنفسي والاجتماعي
- عرض المجني عليه على طبيب مختص إذا طلب هو ذلك أو إذا تبين أنه بحاجة إلى رعاية طبية أو نفسية
- إيداع المجني عليه في أحد مراكز التأهيل الطبية أو النفسية أو دور الرعاية إذا تبين أن حالته الطبية أو النفسية أو العمرية تستدعي ذلك
- إيداع المجني عليه في أحد المراكز المختصة للإيواء أو التأهيل أو لدى جهة معتمدة تتعهد بتوفير سكن له إذا تبين أنه بحاجة إلى ذلك
- إضافة إلى ترتيب الحماية الأمنية له وإزالة المعوقات إذا ما كان المجني عليه بحاجة إلى العمل^{٥٦}.

من ناحية ثانية فإن القانون نص على إمكانية إبقاء المجني عليه بالمملكة، على أن يكون تقدير هذا من اختصاص النيابة العامة أو المحكمة المنظور أمامها الدعوى الجنائية، وذلك بناءً على توصية من «لجنة تقييم وضعية الضحايا الأجانب للإتجار بالأشخاص»^{٥٧}.

جمعية حماية العمال المهاجرين

تأسست الجمعية عام ٢٠٠٥ لمساعدة العمال المهاجرين وضمان حقوقهم الإنسانية الأساسية وفقاً للمعايير المعترف بها دولياً، وينتسب للجمعية أكثر من ٤٠ عضواً من البحرين ومختلف دول العالم مثل بريطانيا وكندا وأثيوبيا وألمانيا والهند وكينيا ونيوزيلندا وباكستان وسريلانكا والولايات المتحدة الأمريكية الذين يعملون كمتطوعين مع الجمعية.

الأهداف الرئيسية للجمعية هي:

- المساعدة في تثقيف وتوجيه العمال المغتربين على فهم حقوقهم ومسؤولياتهم

٥٥ المادة ٧ من قانون رقم ٣٣ لسنة ٢٠٠٢

٥٦ المادة ٥ قانون مكافحة الإتجار بالبشر

٥٧ المادة ٦ والمادة ٧ قانون مكافحة الإتجار بالبشر

- خلق وعي حول الإساءة والاستغلال للعمال المهاجرين وشرح دور المجتمع في مكافحة ذلك
 - الدفاع عن حقوق مجتمع العمال المهاجرين
- من ناحية ثانية فإن الجمعية تقدم الإقامة المؤقتة في المأوى الخاص بالنساء، حيث يتم تقديم العلاج الطبي والخدمات القانونية، وتمويل رسوم التأشيرة وتذاكر الطيران للعودة إلى الوطن، وتم منذ افتتاح المأوى عام ٢٠٠٥ تقديم خدمة الإيواء لأكثر من ١٢٠٠ امرأة منذ افتتاح المأوى عام ٢٠٠٥.

المملكة العربية السعودية

خلفية

تعد المملكة العربية السعودية من أكثر الدول استقداما للعمال المهاجرين في الشرق الأوسط، حيث قدرت دراسة حديثة قام بها مركز الدراسات في أكاديمية الجزيرة العالمية نسبة العمال المهاجرين في المملكة بما يقارب ٩,٢ مليون عاملا وافدا، أي ما يعادل ٤٢٪ من العاملين في سوق العمل في كلا القطاعين العام والخاص، وتشكل العمالة الآسيوية نحو ٥٩٪ من حجم العمال المهاجرين في المملكة^{٥٨}.

وقد زادت أعداد العمال المهاجرين في المملكة عما كانت عليه في عام ٢٠٠٩ حيث كانت تقدر أعداد العمال المهاجرين بنحو ٨ ملايين عاملا وافدا^{٥٩}.

رغم ضخامة هذه النسبة من العمال المهاجرين، فإنها لاتضع المملكة العربية السعودية في مقدمة الدول، من حيث نسبة أعداد العمال المهاجرين إلى عدد السكان، فهي تشكل ما نسبته ٣١٪ من عدد السكان، في حين تشكل نسبة أعداد العمال المهاجرين أكثر من ذلك في بعض دول الخليج الأخرى، التي تصل فيها نسبة أعداد العمال المهاجرين إلى ٨٠٪ من عدد السكان كالإمارات العربية المتحدة^{٦٠}.

تشغل العمالة المهاجرة نحو ٨٠٪ من وظائف القطاع الخاص ومعظمها من العمالة الآسيوية، وتتركز في قطاعات الخدمات والبناء والتشييد والزراعة وأعمال النظافة وتجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق والنقل والصيد والأمن والحراسة، وقد يعود هذا إلى معدل الأجور المنخفض لهذه العمالة، مما يجعلها مطلوبة لدى القطاع الخاص، إضافة إلى أن الأعمال التي تمارسها غير مرغوبة من قبل العمالة الخليجية، وهذا ما يفسر أن ٨٦٪ من العمال المهاجرين في المملكة تتقاضى راتباً أقل من ٢٠٠٠ ريالاً سعودياً شهرياً أي ما يعادل ٥٠٠ دولار أمريكي.

٥٨ دراسة منشورة لمعهد دراسات الهجرة ٢٠١٢ - REGULATING PRIVATE RECRUITMENT IN THE ASIA-MIDDLE EAST LABOUR MIGRATION CORRIDOR

٥٩ تقرير وزارة العمل السعودية عام ٢٠٠٩

٦٠ الجزيرة نت - العمالة الآسيوية إحصاءات وأرقام

لقد وضعت حكومة المملكة العربية السعودية عددا من السياسات والتشريعات التي تنظم سوق العمل منها قانون العمل، و قانون الإقامة، وقانون التأمينات الاجتماعية وقانون الاستقدام، إضافة إلى قانون مكافحة جرائم الإتجار بالأشخاص.

كما قامت المملكة بإنشاء هيئات متخصصة بالعمال المهاجرين والتي تلعب الدور الرئيسي في عملية الاستقدام، وحل النزاعات وحماية حقوق العمال المهاجرين، ومنها الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية والهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية إضافة إلى إنشاء المحاكم العمالية التي تحل محل اللجان العمالية وذلك للفصل في القضايا العمالية.

كما تم مؤخرا استحداث نظام حماية الأجور والذي بدأ العمل بمراحلته الأولى في شهر حزيران/ يونيو ٢٠١٣، كما وصدر مؤخرا لائحة شركات الاستقدام وتنظيم استقدام العمالة للغير وتقديم الخدمات العمالية. إضافة إلى شروط ومعايير إسكان العمالة المهاجرة.

قانون العمل (نظام العمل)

حدد قانون العمل السعودي لسنة ٢٠٠٥ الفئات التي تخضع لأحكامه، والتي من ضمنها^{١١}:

- العاملون في القطاع الخاص بموجب عقد ملزم
 - العاملون في القطاع العام
 - العاملون في المنشآت الزراعية والرعوية التي تشغل عشرة عمال فأكثر و يلاحظ أن أبرز من يستثنىهم القانون من أحكامه^{١٢}:
 - «خدم» المنازل ومن في حكمهم
 - عمال الزراعة من غير الفئات المنصوص عليها في المادة الخامسة من هذا القانون
 - العمال غير السعوديين القادمين لأداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد عن شهرين
- وقد نص القانون على عدم جواز الاستقدام دون موافقة مسبقة من الوزارة، كما يشير إلى عدم جواز عمل غير السعودي بدون ترخيص من الوزارة وبناء على جملة من الشروط التي حددها القانون.

ومما تجدر الإشارة إليه أن القانون عرف العمل بأنه «كل عمل سواء كان صناعي، أو تجاري، أو زراعي أو غيره بما في ذلك الخدمة المنزلية».

وقد ألزم القانون بأن يكون عقد العمل مكتوبا ومحدد المدة، وإذا خلا العقد من المدة تعد مدة رخصة العمل هي مدة العقد^{١٣}.

كما منع القانون صاحب العمل من تشغيل العامل بمهنة غير المدونة في رخصة العمل، ومنع العامل أيضا من العمل بمهنة غير مهنته قبل اتباع الإجراءات النظامية لتغيير المهنة، ويحمل القانون صاحب العمل مسؤولية كافة التكاليف المالية المترتبة على استقدام العمال وإصدار الإقامة، وترخيص العمل، والتجديد ودفع تذكرة العودة بعد انتهاء العلاقة التعاقدية^{١٤}.

إضافة إلى ما تقدم فقد نص القانون على واجبات صاحب العمل والمتضمنة^{١٥}:

٦١	المادة ٥ قانون العمل
٦٢	المادة ٧
٦٣	المواد ٣٢، ٣٣، ٣٧
٦٤	المواد ٣٨ و ٤٠
٦٥	المادة ٦١

- عدم تشغيل العامل بأعمال السخرة^{٦٦}، ولا يحتجز دون سند قضائي أجر العامل أو جزءا منه
- أن يعامل العامل بالاحترام اللائق وأن يمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامته ودينه
- إضافة إلى أن يعطي العامل الوقت اللازم لممارسة حقوقه المنصوص عليها في هذا القانون دون تنزيل من الأجور لقاء هذا الوقت
- وإلزام صاحب العمل بتسهيل مهمة موظفي الجهات المختصة لأداء المهام المتعلقة بتطبيق هذا القانون
- من ناحية أخرى فإن القانون العملي السعودي ينص على واجبات العامل والمتمثلة في^{٦٧}:
 - إنجاز العمل وفقا لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل مالم تخالف هذه التعليمات العقد أو النظام العام أو الآداب
 - إلزام العامل بالعناية بالألات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة لصاحب العمل
 - إلزامه بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل
- وتجدر الإشارة هنا إلى أن قانون العمل السعودي أشار أيضا إلى أن يقدم العامل العون والمساعدة المطلوبة دون اشتراط أجر إضافي في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين.
- وبالتالي فإن قانون العمل يجيز للعامل عدم تنفيذ تعليمات صاحب العمل متى ما كانت تتعارض مع عقد العمل أو كان فيها ما يمس الأخلاق العامة أو الآداب.

الخدمات الصحية والاجتماعية

- يلزم القانون صاحب العمل بأن يوفر طبيب أو أكثر لفحص العمال المعرضين لاحتمال الإصابة بأحد الأمراض المهنية فحصا شاملا مرة كل سنة على الأقل، وأن يثبت نتيجة ذلك الفحص في السجلات، كما وألزم القانون صاحب العمل بأن يوفر لعماله العناية الصحية الوقائية والعلاجية طبقا للمستويات التي يقرها الوزير^{٦٨}.
- من ناحية ثانية فإن القانون يلزم صاحب العمل بأن يوفر لعماله اللذين يعملون في أماكن بعيدة وسائل ترفيهه وتثقيف مناسبة وملاعب رياضية ملحقة بأماكن العمل، وإجراء ما يلزم من الترتيبات الطبية للمحافظة على صحة العمال، وعلاج أسرهم علاجا شاملا، إضافة إلى توفير مدارس لتعليم أولاد العمال إذا لم يتوافر في المنطقة مدارس كافية^{٦٩}.
- بمعنى آخر فإن قانون العمل السعودي من القوانين القلائل في المنطقة التي تنص على إلزام صاحب العمل بتوفير الرعاية الصحية لأفراد أسرة العامل، إضافة إلى أن القانون يكفل انخراط أولاد العامل في المدارس، وهذا ما ينسجم مع ما جاءت به اتفاقية حقوق الطفل.
- كما أن القانون يلزم صاحب العمل بتوفير وسائل الانتقال للعمال من محل إقامتهم أو من مركز تجمع معين إلى أماكن العمل وإعادتهم يوميا إذا كانت هذه الأماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات المنتظمة في مواعيد تتفق مع مواعيد العمل^{٧٠}.
- ومن الملاحظ أيضا أن قانون العمل السعودي راعى وضع النساء اللاتي لهن أولاد صغار في سن

٦٦ تعرف اتفاقية منظمة العمل رقم ٢٩ العمل الجبري أو الإلزامي / السخرة «كل أعمال أو خدمات تختص من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بإدائها بمحض إختياره.

٦٧ المادة ٦٥

٦٨ المواد ١٤٣ و ١٤٤

٦٩ المادة ١٤٦

٧٠ المادة ١٤٨

الرعاية، حيث أُلزم صاحب العمل الذي يشغل خمسين عاملة فأكثر أن يهيئ مكانا مناسباً يتوافر فيه العدد الكافي من المربيات لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، كما وأجاز للوزير أن يلزم صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مدينة واحدة أن ينشيء داراً للحضانة بنفسه أو بالمشاركة مع أصحاب عمل آخرين في المدينة نفسها أو أن يتعاقد مع دار للحضانة قائمة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات وذلك أثناء فترات العمل.^{٧١}

هيئات تسوية الخلافات العمالية

يتناول قانون العمل السعودي لسنة ٢٠٠٥ تنظيم هيئات تسوية الخلافات العمالية، والتي تنقسم إلى الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات والهيئات العليا لتسوية الخلافات، ويكون اختصاص الهيئات الابتدائية في حالتين^{٧٢}:

- الفصل النهائي والذي يكون في حالات الخلافات العمالية أياً كان نوعها، والتي لا تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال، والاعتراض على الجزاء الذي يوقعه صاحب العمل على العامل، إضافة إلى فرض العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون على المخالفة التي لا تتجاوز عقوبتها المقررة خمسة آلاف ريال سعودي.
- الفصل الابتدائي ويكون في حالات المخالفات العمالية التي تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال، وخلافات التعويض عن إصابات العمل مهما بلغت قيمة التعويض، إضافة إلى خلافات الفصل عن العمل وفرض العقوبات المنصوص عليها في قانون العمل والتي تتجاوز عقوبتها الخمسة آلاف ريال سعودي.

أما الهيئات العليا لتسوية الخلافات فتختص بالفصل النهائي والقطعي في جميع قرارات دوائر الهيئات الابتدائية، وتكون قراراتها غير قابلة للطعن.

عقد العمل

لا يوجد في قانون العمل السعودي ما يشير إلى وجود عقد عمل موحد يتم توقيعه والتقيده به من قبل كل أصحاب العمل والعمال، وإنما يشير القانون إلى أن يكون عقد العمل مكتوباً بنسختين، وأن يحتوي بشكل أساسي على اسم صاحب العمل ومكانه، واسم العامل وجنسيته، وما يلزم لإثبات شخصية العامل والأجر المتفق عليه ونوع العمل ومكانه وتاريخ الالتحاق به ومدته إن كان محدد المدة، كما ويجب أن ينص فيه على فترة التجربة إذا تم الاتفاق عليها مسبقاً بين صاحب العمل والعامل والتي لا تتجاوز التسعين يوماً.

الثغرات القانونية

من خلال قراءة قانون العمل السعودي تم تشخيص بعض الثغرات القانونية التي تحتاج إلى إعادة مراجعة من قبل المشرع السعودي.

حيث يلاحظ أن القانون قد نص على اعتماد اللغة العربية كلغة أساسية في البيانات والسجلات والملفات وعقود العمل، وإذا ما استعمل صاحب العمل لغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية في أي من الحالات المذكورة فإن النص العربي هو المعتمد دون غيره، ولم يشر النص إلى إمكانية أن يكون عقد العمل بلغة يفهمها العامل الأجنبي وذلك من أجل ضمان أن يكون العامل على بينة بشروط العقد^{٧٣}.

وألزم القانون صاحب العمل والعامل بمعرفة أحكام قانون العمل بجميع محتوياته، من أجل أن

٧١	المادة ١٥٩
٧٢	المواد ١١٠ و ١١٤
٧٣	المادة ٩

يكون الطرفين على بينة من أمره وعالما بما له وما عليه^{٧٤}، ولم ينشر القانون إلى الألية التي يتم من خلالها إعلام العامل المهاجر بنود وفقرات هذا القانون، خصوصا أن القانون باللغة العربية ولا نعتقد أن هنالك ترجمة بلغات أخرى، ناهيك عن إمكانية عدم قدرة العامل على القراءة وفي هذه الحالة قد يتطلب إيجاد طرق وآليات أخرى تساعد على إيصال مثل هذه المعلومات للعامل الوافد.

يشترط قانون العمل على كل عامل مهاجر أن يكون متعاقداً مع صاحب عمل و«تحت مسؤوليته»، وهذا التعبير القانوني يعطي صلاحيات واسعة جداً لصاحب العمل، حيث أن مصطلح «تحت مسؤوليته» الوارد في القانون، جاء بشكل عام ولم يتم تحديده معناه، وبالتالي فإن هذه الصلاحيات الواسعة الممنوحة لصاحب العمل تجعل العامل في وضع ضعيف جداً وتحت السيطرة الكاملة لصاحب العمل.

في الفصل الثالث من الباب الخامس والخاص بانتهاء عقد العمل، يلاحظ أن القانون أجاز لصاحب العمل فسخ العقد دون حاجة إلى إشعار العامل أو تعويضه في حالات حددها بشكل مفصل ومنها إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار^{٧٥}، ومن الملاحظ أن هذا النص بحاجة إلى تنظيم أكثر حتى لا يتم استغلاله من قبل صاحب العمل، حيث من المفترض أن ينص القانون على فترة إشعار للعامل بعدم الرغبة في تجديد عقده، إضافة إلى النص بشكل واضح على إلزام صاحب العمل بدفع تذكرة العودة للعامل ودفع كافة مستحقاته.

يجوز القانون لصاحب العمل أن يشترط على العامل الذي سمحت له طبيعة عمله معرفة عملاء صاحب العمل أو الاطلاع على أسرار العمل بأن يشترط على العامل أن لا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته أو إنشاء أسرار له لمدة أقصاها سنتين^{٧٦}، ويعتبر شرط عدم المنافسة تقييداً لحرية العامل في اختيار العمل وبالتالي فإنه يتعارض مع العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.

النظام/القانون الصحي التعاوني رقم ٧١ لسنة ١٩٩٩

وهو عبارة عن آلية تأمين صحي إلزامية للعمال المهاجرين في المملكة العربية السعودية، ويعد ضمانة قانونية لحماية الحقوق الصحية للعامل.

حيث أن الهدف الأساسي هو توفير الرعاية الصحية وتنظيمها لجميع المقيمين غير السعوديين في المملكة^{٧٧}، كما أنه يطبق أيضاً على أفراد أسر العاملين.

ويلزم هذا القانون صاحب العمل بالاشتراك في هذا القانون لصالح العامل كما يقيد منح رخصة الإقامة وتجديدها بالحصول على وثيقة الضمان الصحي التعاوني^{٧٨}.

نظام التأمينات الاجتماعية

يعد هذا النظام من التشريعات التي تحمي حقوق العمال المهاجرين في المملكة العربية السعودية، مع أنه يخضع العمال المهاجرين لفرع الأخطار المهنية فقط^{٧٩}، إلا أنه يعتبر ضمانة جيدة لحماية حقوق العمال المهاجرين، حيث يلزم أصحاب العمل بدفع ما قيمته ٢٪ من أجر العامل كاشتراك في التأمينات الاجتماعية، ويفرض غرامة مالية على صاحب العمل الذي يرفض دفع هذه الاشتراكات^{٨٠}.

٧٤	المادة ١٢ من قانون العمل
٧٥	المادة ٨٠
٧٦	المادة ٨٣
٧٧	المادة ١ النظام الصحي التعاوني
٧٨	المادة ٣ النظام الصحي التعاوني
٧٩	المادة ٤ نظام التأمينات الاجتماعية
٨٠	المادة ١٨ نظام التأمينات الاجتماعية

وبموجب نظام التأمينات الاجتماعية يتم دفع تعويضات للعامل الذي يتعرض لحادث أثناء العمل أو يقع بسبب العمل، إضافة إلى الحادث الذي يقع للعامل أثناء طريقه من مسكنه إلى محل عمله وبالعكس، كما يشمل إصابة العامل بالأمراض الناجمة عن العمل إذا ثبت أن سببها العمل^{٨١}.

وقد حدد القانون التعويضات التي يحق للعامل المصاب بإصابة عمل أو أفراد عائلته المطالبة بها، كالعناية الطبية التي تستلزمها حالة المصاب المرضية، والبدلات اليومية للعجز عن العمل، والعائدات الشهرية والتعويضات المقطوعة للعجز المستديم، والعائدات الشهرية لأفراد العائلة إضافة إلى منحة لعائلة المصاب أو عائلة صاحب العائد في حالة الوفاة^{٨٢}.

برنامج حماية الأجور

لقد بدأ العمل مؤخرا ببرنامج حماية الأجور الذي يقوم برصد عمليات صرف الأجور لجميع العاملين والعمالات في منشآت القطاع الخاص سواء كانوا عمال مهاجرين أم وطنيين، وذلك بهدف إنشاء قاعدة بيانات تحوي معلومات محدثة عن عمليات دفع أجور العاملين في القطاع الخاص، وتحديد مدى إلتزام المنشآت بدفع الأجور في الوقت وبالقيمة المتفق عليهما، وسيشمل هذا البرنامج، الذي بدأت مرحلته الأولى الآن، كافة المنشآت في القطاع الخاص مهما كان حجمها، وابتداء من ٢٠١٣/٩/١ أصبح لزاما على المنشآت العملاقة الإلتزام بهذا البرنامج، وخلال مراحل التنفيذ التي سوف تكتمل في عام ٢٠١٥ سيكون إلزاما على كافة منشآت القطاع الخاص الاشتراك في هذا البرنامج.

يضمن هذا البرنامج للعامل صرف أجره في الوقت وبالقدر المتفق عليهما دون تأخير أو تلاعب، وتفاذي اختلاف البيانات المسجلة من صاحب العمل عن ما هو متفق عليه، إضافة إلى إثبات حقوق العامل من خلال شفافية معلومات الأجور ومرجع لبيانات أجور معتمد في حال وجود خلافات حيال الأجور.

بناء على هذا البرنامج فسوف تترتب مخالفات على المنشآت التي لا تلتزم بهذا البرنامج والتي تصل إلى إيقاف جميع الخدمات عن المنشأة، مع السماح للعمال بنقل خدماتهم إلى صاحب عمل آخر دون موافقة المنشأة، حتى ولو لم تنته رخصة العمل، إضافة إلى إحالة المنشأة إلى الجهات القضائية.

المحاكم العمالية

تمت المباشرة في المملكة العربية السعودية بإنشاء محاكم عمالية سوف تحل محل اللجان العمالية شبه القضائية والمختصة بالفصل في المنازعات العمالية، وسوف يكتمل العمل بهذه المحاكم خلال السنتين القادمتين، ومن جملة الأمور التي سوف تختص المحاكم العمالية الفصل فيها هي:

- المنازعات المتعلقة بعقود العمل والأجور والحقوق وإصابات العمل والتعويض عنها
- المنازعات المتعلقة بإيقاع صاحب العمل الجزاءات التأديبية على العامل
- الدعاوى المرفوعة لإيقاع العقوبات المنصوص عليها في قانون العمل
- المنازعات المترتبة على الفصل من العمل
- شكاوى أصحاب العمل والعمال الذين لم تقبل اعتراضاتهم ضد أي قرار صادر من أي جهاز مختص في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية

لائحة (خدم المنازل)

٨١ المادة ٢٧ نظام التأمينات الاجتماعية

٨٢ المادة ٢٨ نظام التأمينات الاجتماعية

مع التحفظ على مسمى (خدم المنازل) حيث ما يتم استخدامه بهذا الخصوص هو العمالة المنزلية أو العاملين في المنازل، فإن إصدار لائحة لتنظيم عمل هذه الفئة من العمال والتي تم استثنائها من قانون العمل، يعتبر سابقة جيدة في المملكة العربية السعودية بعد طول انتظار دام تقريبا سبع سنوات.

تنظم هذه اللائحة العلاقة بين صاحب العمل وعامل الخدمة المنزلية، وتوضح واجبات وحقوق كل منهما في علاقتهما التعاقدية، وقد روعي في إعدادها خصوصية العمل الذي يؤديه العامل من جهة، وخصوصية العلاقة التي تربطه بصاحب العمل وأسرته من جهة أخرى، كما أن اللائحة أجازت لصاحب العمل وضع العامل أو العاملة المنزلية تحت التجربة لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر من أجل التحقق من الكفاءة المهنية وسلامة السلوك الشخصي، كما تم إلزام صاحب العمل، بعدم تكليف عامل الخدمة المنزلية بعمل غير المتفق عليه في العقد أو بعمل فيه خطر يهدد صحته أو يمس كرامته أو بالعمل لدى الغير، وأن يدفع الأجر المتفق عليه نهاية كل شهر دون تأخير مع توثيق استلامه له بشكل كتابي.

كما وشددت اللائحة على صاحب العمل بتوفير سكن مناسب للعامل أو العاملة المنزلية، مع إتاحتها لمن يعمل لديه بان يتمتع بالراحة اليومية لمدة لا تقل عن تسع ساعات يوميا، ويوم إسبوعي كإجازة حسب ما يتفق عليه الطرفان، إضافة إلى أحقية العامل بإجازة مرضية مدفوعة الأجر وإجازة شهر مدفوعة الراتب بعد انقضاء سنتين عمل، كما ونصت اللائحة على مكافأة نهاية خدمة بعد انتهاء العقد في حال إكمال أربع سنوات عمل.

وقد تم تحديد مكاتب العمل كجهة مختصة لتلقي الشكاوى وضبط المخالفات إلى أن تمارس المحاكم العمالية إختصاصها.

من ناحية أخرى فإن هنالك فكرة مشروع مطروحة أمام مجلس الوزراء للتأمين ضد هروب عاملات المنازل وامتناعهن عن العمل، وتتمحور الفكرة حول شركة وسيطة بين مكاتب الاستقدام وشركات التأمين، بحيث يدفع المواطن مبلغ ٧٥٠ ريال أي ما يعادل ٢٠٠ دولار أمريكي مقابل حصوله على بوليصة تأمين ضد الهروب أو الامتناع عن العمل، تحملها معها العاملة حين تأتي من بلدها، كما وتضمن هذه الوثيقة مستحقات العاملة في حالة عدم الحصول عليها.

ويعد هذا المشروع سابقة إذا ما تمت المصادقة عليه يضمن فيها صاحب العمل والعامل حقوقهم بشكل متساوي.

لائحة شركات الاستقدام

أجازت هذه اللائحة تشكيل شركات خاصة باستقدام العمال المهاجرين، ونظمت آلية العمل والعلاقة بين هذه الشركات وأصحاب العمل، كما وأجازت لشركات استقدام العمالة المتخصصة، تقديم خدماتها للغير مقابل أجور معينة وبناء على شروط محددة منها شروط ومعايير إسكان العمال المهاجرين.

وقد أشارت اللائحة على عدم جواز قيام الشركات أو مكاتب الاستقدام بأي من الممارسات التي تشكل إجتارا بالبشر أو مساعدة للغير في هذا الإجتار، والامتناع عن القيام بأي من الممارسات التي تشكل تعديا على العمالة أو مساعدة الغير في هذا التعدي، إضافة إلى الإمتناع عن التوسط لإستقدام الأطفال للعمل، بما في ذلك الأحوال التي تعلم بها الشركة أو مكتب الاستقدام بأن عمر الطفل المذكور في المستندات المقدمة لإثبات أهليته للعمل مخالفا لحقيقة عمره^{٨٣}.

إشتراطات ومعايير إسكان العمال المهاجرين لشركات الاستقدام

إن هذه الوثيقة تحدد متطلبات سكن العمال المهاجرين في المملكة العربية السعودية، والتي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار كجزء من شروط ومتطلبات الحصول على تصريح استقدام

عمالة وافدة بغرض تأجير العمالة لأصحاب الأعمال المعنيين.

حيث نصت هذه الوثيقة على جملة من الشروط الواجب توفرها في المجمعات السكنية للعمالة المهاجرة، ومنها أن يكون هنالك مشرفين على المبنى، وتوفر فيها الشروط الأساسية للدفاع المدني، وفصل مبني الذكور عن الإناث إضافة إلى توفير مبني مستقل للعائلات.

ومن الملاحظ أن هذه الوثيقة أيضا تضمن تصميم غرف النوم للعمالة المهاجرة، حتى يتم ضمان السكن الأدمي للملائم للعامل المهاجر، كما وتضمنت الوثيقة توفير وسائل نقل آمنة وموثوق بها لنقل العمال المهاجرين من وإلى المرافق السكنية البعيدة عن مواقع العمل.

مكافحة الإتجار بالأشخاص

صدر قانون مكافحة جرائم الإتجار بالأشخاص رقم ٤٠ سنة ٢٠٠٩، وعلى الرغم من أن القانون السعودي تبني تعريف الإتجار بالأشخاص الوارد في بروتوكول مكافحة الإتجار بالأشخاص، إلا أن قانون مكافحة جرائم الإتجار بالأشخاص لم يتمسك بحرفية التعريف، وإنما جاء بتعريف مختصر ومتكامل في ذات الوقت للإتجار، حيث عرف الإتجار بأنه «استخدام شخص، أو إلحاقه، أو نقله، أو إيواؤه، أو استقباله، من أجل إساءة الاستغلال».

إضافة إلى ما نص عليه القانون من تجريم وعقوبات على الإتجار بالأشخاص والظروف المشددة التي أوردتها، فإن القانون السعودي كفل مجموعة من الحقوق لضحية الإتجار بالأشخاص أثناء مرحلة التحقيق أو المحاكمة^{٨٤}؛

- إعلام المجني عليه بحقوقه النظامية بلغة يفهمها
- إتاحة الفرص له لبيان وضعه بما يتضمن كونه ضحية إتجار بالأشخاص، وكذلك وضعه النظامي والجسدي والنفسي والاجتماعي
- عرضه على الطبيب المختص إذا تبين أنه بحاجة إلى رعاية طبية أو نفسية أو إذا طلب ذلك
- إيداعه في أحد المراكز المتخصصة إذا كان في حاجة إلى مأوى
- توفير الحماية الأمنية له إذا استلزم الأمر ذلك
- إذا كان المجني عليه أجنبيا وكانت هنالك ضرورة لبقائه في المملكة، أو العمل أثناء السير في إجراءات التحقيق أو المحاكمة، فللادعاء العام أو المحكمة المختصة تقدير ذلك

تشير أحدث الإحصائيات لعام ٢٠١٢ إلى أن حجم العمال المهاجرين في سلطنة عُمان يقدر بنحو ١,٢٥٤,٠٠٠ عامل مهاجر، مقارنة مع ١,١١٤,٠٠٠ عامل مهاجر عام ٢٠١١.

وتجدر الإشارة إلى أن أعداد العمال المهاجرين في قطاع الخدمات والذي يتضمن في أغلبه الأيدي العاملة المنزلية، يقدر بنحو ربع مليون عامل، والعمالة في قطاع المقاولات والإنشاءات تقدر بنحو ٦٤٣,٠٠٠.

من ناحية ثانية تشير ذات الإحصائيات إلى أن الأيدي العاملة التي «لا تقرأ وتكتب» تقدر بـ ٤٠٠٠ عامل مهاجر، مقابل ٤٠٩,٠٠٠ يستطيعون القراءة والكتابة، ونحو ٨٦,٠٠٠ حاصلون على الشهادة الابتدائية و ٤٣٨,٠٠٠ لديهم شهادة الإعدادية، و ١٧٥,٠٠٠ حاصلين على الشهادة الثانوية مقابل ٤٤١٥ من الذين يحملون تحصيل جامعي (بكالوريوس، ماجستير ودكتوراه).^{٨٥}

كما تشير الإحصائيات إلى أن نسبة العمالة من الجنسيات الآسيوية تشكل النسبة الأكبر بين الجنسيات العاملة في سلطنة عُمان، حيث تشكل ما يقارب ٦٠٪ من نسبة العمال المهاجرين في السلطنة.^{٨٦}

ينظم قانون العمل رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٣ علاقات وحقوق العمل، والذي يستثنى من أحكامه العاملين في المنازل، والتي تم تنظيمها بموجب قواعد وشروط العمل الخاصة بالعاملين بالمنازل، والتي صدرت بموجب قرار وزير القوى العاملة رقم ١٨٩ لسنة ٢٠٠٤.

إضافة إلى أن اللائحة التنظيمية الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم ٢٨٦ لسنة ٢٠٠٨ تنظم تدابير السلامة والصحة المهنية في المنشآت الخاضعة لقانون العمل، والتي تهدف إلى ضمان توفر تدابير السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل، والمرافق، والمسكن إضافة إلى ما نصت عليه اللائحة بخصوص عمل النساء، وتحديد معايير السلامة والصحة المهنية في أعمال محددة تناولتها اللائحة.

كما نود الإشارة إلى أن للنيابات العمالية دور كبير في حماية حقوق العمال في سلطنة عُمان بما فيها العمال المهاجرين، حيث يجيز القانون للعمال باختلاف جنسياتهم الانتماء للنيابات العمالية.

وصدر في سلطنة عمان قانون مكافحة الإتجار بالأشخاص رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨، والذي سمح للمجني عليه/الضحية بالبقاء في السلطنة إذا اقتضى التحقيق أو المحاكمة بناء على أمر من الادعاء العام أو المحكمة.

قانون العمل

كما أشرنا سلفاً فإن قانون العمل العُماني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٣ يستثنى من أحكامه المستخدمين داخل المنازل أو خارجها كالسائق والمربية والطباخ ومن في حكمهم^{٨٧}، وقد صدر عن وزير العمل القواعد والشروط الخاصة بعمل المستخدمين في المنازل والتي سوف نتناولها بالتفصيل لاحقاً.

يبطل القانون كل شرط يخالف أحكامه إلا إذا كان أكثر فائدة للعامل، كما ويقع باطلاً كل إبراء أو مصالحة أو تنازل عن الحقوق الناشئة عن هذا القانون، ويستمر العمل بأية شروط أفضل تكون مقررة للعامل بموجب القوانين واللوائح والقرارات المعمول بها.^{٨٨}

http://www.manpower.gov.om/ar/news_detail.asp?id=1372 ٨٥

<http://www.aljazeera.net/specialfiles/pages/a03eaca6-d2e5-4e4d-bdef-32a7d2b5fe7b> ٨٦

المادة ٢ قانون العمل العماني ٨٧

المادة ٣ ٨٨

ومما تجدر الإشارة إليه أن قانون العمل العماني من القوانين القلائل في المنطقة الذي ينص صراحة على حظر فرض أي شكل من أشكال العمل الجبري أو القسري^{٨٩}.

لما لهذا الحظر من أهمية فيجب الإشارة إلى أن قانون الجزاء العُماني، يعاقب بالسجن من خمس سنوات إلى خمس عشرة سنة كل من استعبد شخصا أو وضعه في حالة تشبه العبودية، كما يعاقب قانون الجزاء بالسجن من ثلاث سنوات إلى خمس سنوات كل من أدخل إلى الأراضي العُمانية أو أخرج منها إنسانا بحالة العبودية أو الرق أو تصرف به على أي وجه كان أو استلمه أو حازه أو اكتسبه أو أبقاه على حالته^{٩٠}.

ومن ضمن الحقوق التي كفلها قانون العمل العُماني، إعفاء العمال أو المستحقين عنهم من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي^{٩١}.

كما ونود الإشارة هنا أيضا إلى أن القانون العُماني ألزم صاحب العمل بأن يساوي بين جميع العمال في حالة اتفاق طبيعة العمل وشروطه، وعلى الرغم من أن هذه المادة جاءت ضمن فصل تشغيل المواطنين، إلا أن القانون هنا لم يغفل المساواة في الحقوق بين جميع العمال (مواطنين وغير مواطنين)، وهو ما ينسجم مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ الخاصة بعدم التمييز في الاستخدام والمهنة^{٩٢}.

عقد العمل

تناول القانون في الباب الثالث تنظيم عقد العمل، حيث ألزم القانون أن يكون عقد العمل ثابتا بالكتابة ومحررا باللغة العربية من نسختين، وإذا كان محررا بغير اللغة العربية ترفق به على الأقل نسخة محررة بالعربية يعتمدها طرفي العقد، كما أن القانون أجاز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات إذا لم يوجد عقد عمل مكتوب، كما ينص القانون على تصديق العقد لدى الجهة المختصة قانونا، في حالة كان أحد طرفي العقد لا يعرف القراءة والكتابة أو غير ملم بلغة العقد^{٩٣}، وبالتالي فإن قانون العمل يضمن معرفة العامل بكافة حقوقه التي نص عليها عقد العمل والمستندة على قانون العمل العماني.

ويحدد قانون العمل البيانات الواجب توفرها في عقد العمل والتي تشمل^{٩٤}:

- اسم وبيانات صاحب العمل والعامل
 - طبيعة ونوع العمل
 - الأجر الأساسي وأية علاوات أو مزايا أو مكافآت يستحقها العامل
 - المدة المناسبة للإخطار الذي يتعين القيام به على من يرغب من طرفي العقد في فسخه شريطة أن لا تقل عن المدة المحددة قانونا
 - أية بيانات أخرى يحددها القانون
- كما أن القانون لا يجيز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد عن ثلاثة أشهر، لمن يتقاضى أجره شهريا، ولمدة لا تزيد عن شهر واحد لمن يتقاضى أجره على خلاف ذلك، على أن يتم تعيين فترة الاختيار في العقد.

المادة ٣ مكرر	٨٩
المادة ٢٦١ قانون الجزاء العماني	٩٠
المادة ١٠ قانون العمل العماني	٩١
المادة ١١ قانون العمل العماني	٩٢
المادة ٢١	٩٣
المادة ٢٣	٩٤

من الملاحظ أن قانون العمل العماني قد كفل حق العامل في الإخطار خلال فترة التجربة، حيث أجاز لأي من طرفي العقد أنهاؤه خلال فترة التجربة وذلك بعد إخطار الطرف الآخر قبل سبعة أيام على الأقل.

من ضمن الحقوق التي كفلها القانون للعامل هو إلزام صاحب العمل أن يوفر لعماله وسائل الإسعاف الطبية في المنشأة، كذلك على صاحب العمل في حالة ما إذا زاد عدد عماله في مكان واحد على مائة عامل، أن يستخدم ممرضاً مؤهلاً للقيام بالإسعافات الأولية، وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يعده صاحب العمل لهذا الغرض، كما يلزم القانون صاحب العمل أن يتحمل نفقات العلاج والدواء والإقامة بالمستشفى، وذلك إذا ما عولج العامل في مستشفى حكومي أو خاص^{٩٥}.

كما يلزم القانون صاحب العمل الذي يزاول عملاً في المناطق التي يحددها الوزير، أن يوفر لعماله وسائل الانتقال المناسبة، وأن يوفر لهم المساكن الملائمة والوجبات الغذائية ومياه الشرب، في أماكن يعدها لهذا الغرض قريبة من متناول العمال^{٩٦}.

وفي المادة ٤١ أجاز القانون للعامل ترك العمل قبل نهاية مدة العقد، مع الاحتفاظ بكامل حقوقه، بشرط إخطار صاحب العمل بذلك، في أي من الحالات التالية:

- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل الغش وقت التعاقد
- إذا لم يقيم صاحب العمل بالتزاماته الجوهرية تجاه العمال طبقاً لأحكام قانون العمل وعقد العمل
- إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخالفاً بالأداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته
- إذا وقع على العامل إعتداء من صاحب العمل أو من يمثله
- إذا كان هنالك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود هذا الخطر، ولم يقيم بتنفيذ التدابير المقررة التي تفرضها الجهات المختصة في الموعد المحدد لها

حماية الأجور

لا يوجد في سلطنة عمان نظام خاص لحماية الأجور كما في المملكة العربية السعودية ودولة الإمارات ودولة الكويت، إلا أن القانون نص على عدم براءة ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا قام صاحب العمل بتحويل أجر العامل إلى حسابه بإحدى المصارف المحلية المعتمدة^{٩٧}.

كما أعطى القانون للأجور والحقوق والفوائد الأخرى وجميع المبالغ المستحقة للعامل أو لمن يستحقون عنه بمقتضى أحكام قانون العمل، الأولوية على سائر الديون الواجبة على صاحب العمل، وقد فرض القانون غرامة على صاحب العمل في حالة مخالفة أحكام الفصل الخاص بالأجور وتتعدد الغرامة وفقاً لعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة^{٩٨}.

السلامة والصحة المهنية

ألزم القانون صاحب العمل أن يحيط العامل قبل استخدامه، بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها، وأن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات.

٣٣ المادة	٩٥
٣٤ المادة	٩٦
٥٣ المادة	٩٧
٥٤ المادة	٩٨

كما أُلزم القانون، صاحب العمل بأن يوفر للعامل ما يضمن له الصحة والسلامة المهنية ومنها^{٩٩}:

- يعمل على توفير ما يلزم من شروط السلامة والصحة في أماكن العمل
- يثبت من أن تكون أماكن العمل نظيفة دائما ومستوفية لشروط الراحة والسلامة والصحة المهنية

كما ولم يجز القانون لصاحب العمل أن يتحمل العمال أو يقطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية.

ومما تجدر الإشارة إليه أن اللائحة التنظيمية لتدابير السلامة والصحة المهنية في المنشآت الخاضعة لقانون العمل، تناولت تنظيم كافة الشروط الواجب توافرها في أماكن العمل والسكن، إضافة إلى التفتيش بما يضمن التطبيق السليم لتدابير السلامة والصحة المهنية، كما نصت اللائحة على صلاحيات المفتشين والتزاماتهم، وقد أُلزمت اللائحة صاحب العمل أو من يمثله بتقديم كافة التسهيلات للمفتشين من أجل القيام بأداء واجباتهم، وكل ما يطلبونه من بيانات أو معلومات فيما يتعلق بتطبيق أحكام هذه اللائحة.

كما أكدت اللائحة على صاحب العمل أو من يمثله بأن يحيط العامل قبل استلامه العمل بمختلف "الأخطار" المحتملة التي يمكن أن يتعرض لها في العمل وطرق الحماية منها وتدريبهم على ذلك إضافة إلى اتخاذ جميع الوسائل والإجراءات اللازمة للتأكد من أن المواد أو العوامل أو الظروف التي يمكن أن تتضمنها بيئة العمل، لا تشكل أي خطر على صحة العاملين.

المنازعات العمالية

تناول القانون بشكل مفصل آلية فض المنازعات العمالية، حيث يلزم القانون العامل أن يطلب من الدائرة المختصة إلغاء قرار الفصل وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إخطاره بالقرار، وعلى الدائرة إتخاذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع خلال أسبوعين، فإن لم يتمكن أو امتنع أي من الطرفين عن تنفيذها، تعين على الدائرة إحالة الموضوع خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين إلى المحكمة العمالية، والتي عليها أن تفصل في طلب وقف التنفيذ إن وجد، في مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ أول جلسة ويكون حكمها نهائيا.

أما فيما يخص تعزيز حماية العامل من الفصل التعسفي، فقد أُلزم قانون العمل المحكمة إذا تبين أن فصل العامل أو إنهاء خدمته كان تعسفيا أو مخالفا للقانون، أن تحكم على صاحب العمل إعادة العامل إلى عمله، أو إلزام صاحب العمل بأن يدفع للعامل تعويض لا يقل عن ثلاثة أشهر، إضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة المستحقة قانونا، والأجر الأساسي مع العلاوات الأخرى عن مدة الإخطار^{١٠٠}.

التنظيمات النقابية

كما أشرنا سابقا، فإن القانون العُماني يجيز تشكيل النقابات العمالية، وهذه الإجازة تشمل العمالة الوطنية والعمال المهاجرين، حيث أن نص القانون جاء بشكل عام «للعمال أن يشكلوا فيما بينهم نقابات عمالية تهدف إلى رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتحسين حالتهم المادية والاجتماعية وتمثيلهم في جميع الأمور المتعلقة بشؤونهم»^{١٠١}.

هذا ما يؤكده القرار الوزاري الخاص بنظام تشكيل وعمل وتسجيل النقابات العمالية، حيث أعطى الحق للعمال فيما بينهم بتشكيل نقابات عمالية تهدف إلى رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتحسين حالتهم المادية والاجتماعية، وتمثيلهم في جميع الأمور المتعلقة بشؤونهم.

٩٩ المادة ٨٧

١٠٠ المادة ١٠٦ قانون العمل العماني

١٠١ المادة ١٠٨

كما وأعطى الحق للعامل في الانضمام إلى النقابة العمالية أو الانسحاب منها، ولا يجوز حرمانه من ممارسة النشاط النقابي أو إكراهه على الانضمام إلى النقابة العمالية أو الانسحاب منها^{٢١}.

تنظيم عمل غير العُمانيين - اللائحة التنظيمية لاستخدام القوى العاملة غير العُمانية

يحظر قانون العمل على صاحب العمل استخدام عمال غير عُمانيين ما لم يكن حاصلًا على ترخيص من الوزارة ويحدد القانون شروط منح الترخيص .

كما يحظر على صاحب العمل أن يترك العامل غير العُماني المرخص له بتشغيله لدى الغير، كما يحظر على صاحب العمل أن يشغل عامل غير مرخص للعمل لديه أو مرخص للعمل لدى الغير، وقد فرض القانون عقوبة السجن مدة لا تزيد على شهر وغرامة أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من حرض أو ساعد أو اتفق على ارتكاب أي فعل مخالف لشروط استخدام واستخدام العمال غير العُمانيين^{٢٢}.

بالتالي فإن القانون العُماني يعاقب صاحب العمل على مخالفته لأحكامه، ولا يفرض أي عقوبة على العامل الذي استخدم خلافاً لقانون العمل كما فعل قانون العمل الأردني.

تورد هذه اللائحة «عقد استخدام قوى عاملة غير عُمانية» والواجب استخدامه من قبل شركة الاستخدام مع صاحب العمل، إضافة إلى عقد استخدام المستخدمين في المنازل ومن في حكمهم، بين شركة الاستخدام و صاحب العمل.

ما تجدر الإشارة إليه أن هذه اللائحة تورد أيضا عقد عمل موحد للمستخدمين في المنازل ومن في حكمهم (بين صاحب العمل والعامل/العاملة)، والذي يتضمن بيانات العامل وصاحب العمل إضافة إلى مدة العقد، كما أن العقد يكفل للعامل/العاملة المنزلية الحق في العودة إلى بلده وعلى نفقة المنشأة المرخص لها بمزاولة المهنة إذا ثبت خلال ١٨٠ يوما من وصوله بأن:

- مهنته تخالف المهنة المحددة له في ترخيص الاستخدام
- أو رفض العمل بدون سبب قانوني
- أو إذا ثبت أن لديه إعاقة لا تمكنه من أداء العمل المتفق عليه
- أو كان مصاباً بأحد الأمراض المعدية أو بمرض مزمن أو مرض عقلي

يحدد العقد أيضا لالتزامات صاحب العمل في دفع الأجر المتفق عليه خلال مدة لا تتجاوز ٧ أيام، وتوفير المأكل والمسكن المناسب متى اقتضت طبيعة العمل ذلك، إضافة إلى العلاج الطبي دون مقابل طوال مدة العقد، وراحة أسبوعية مدفوعة الأجر لمدة يوم أو تعويضه عنها، ومنحه/منحتها إجازة بأجر شامل لمدة ٣٠ يوما عن كل سنتين خدمة.

كما ينص العقد على حق العامل بإنهاء العقد إذا ثبت وقوع اعتداء عليه من صاحب العمل، أو إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته الجوهرية المقررة قانونا أو بموجب العقد، كما وتورد اللائحة أيضا عقد العمل الموحد للعمالة الفردية.

قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل رقم ١٨٩ لسنة ٢٠٠٤

تجدر الإشارة إلى أن هذه اللائحة صدرت قبل اللائحة التنظيمية الخاصة باستخدام القوى العاملة غير العُمانية، لذا سوف نورد هنا أبرز ما تضمنته هذه اللائحة، دون الحاجة إلى ذكر ما تضمنته اللائحة بخصوص عقد العمل، حيث أن اللائحة التنظيمية الخاصة باستخدام القوى العاملة غير العُمانية، تورد عقد العمل الموحد للعمالة المنزلية والذي أشرنا إليه سلفا.

١٢. القرار الوزاري رقم ٧٠ لسنة ٢٠١٢.

١٣. المواد ١٨ و ١٨ مكرر و ١١٣

فيما يخص المنازعات التي تنشئ عن تطبيق عقد الاستخدام، فقد نصت القواعد على أن تكون (دائرة العمل أو مكتب العمل) هي المختصة بتسوية المنازعات، ويتعين على هذه الجهات المختصة تسوية النزاع ودياً خلال أسبوعين، فإذا لم تتم التسوية خلال هذه المدة أو تمت وأمتنع أي من الطرفين عن تنفيذها تعين على الدائرة المختصة إحالة الموضوع خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ انتهاء المدة المذكورة إلى المحكمة المختصة.

مكافحة الإتجار بالأشخاص

صدر القانون العُماني لمكافحة الإتجار بالأشخاص رقم ١٢٦ سنة ٢٠٠٨، والذي تناول في فقراته تجريم الإتجار بالأشخاص وعقوبة المتاجرين والظروف المشددة للعقوبة، كما تضمن الإجراءات الواجب اتخاذها عند التحقيق أو المحاكمة في جريمة الإتجار بالأشخاص:

- تعريف المجني عليه بحقوقه القانونية بلغة يفهمها وإتاحة الفرصة له لبيان وضعه القانوني والجسدي والاجتماعي
 - عرض المجني عليه إذا كان بحاجة إلى رعاية معينة أو سكن على الجهة المختصة، ويودع بحسب الحال لدى أحد مراكز التأهيل الطبية أو النفسية أو دور الرعاية أو أحد المراكز المختصة للسكن
 - توفير الحماية اللازمة للمجني عليه أو الشاهد متى كان بحاجة إليها
 - السماح للمجني عليه أو الشاهد بالبقاء في السلطنة إذا اقتضى ذلك التحقيق أو المحاكمة، وذلك بناء على أمر من الادعاء العام أو المحكمة
- ومن الأمور الإيجابية التي تم رصدها في قانون مكافحة الإتجار بالأشخاص، إعفاء المجني عليه في جريمة الإتجار بالأشخاص من رسوم الدعوى المدنية التي يرفعها للمطالبة بالتعويض عن الضرر الناجم عن إستغلاله في جريمة الإتجار بالأشخاص.

الثغرات القانونية:

على الرغم من أن قانون العمل العُماني يحظر على صاحب العمل الخروج عن نصوص العقد أو يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إلا إذا دعت الضرورة ذلك وبصفة مؤقتة، وأعطى في ذات الوقت الحق لصاحب العمل بتكليف العامل بعمل غير المتفق عليه، إذا كان ذلك العمل لا يختلف عن العمل الأصلي إختلافاً جوهرياً، يلاحظ أن القانون لم يحدد حالات الضرورة التي تجيز تكليف العامل بغير العمل المتفق عليه، كما أن القانون لم يحدد متى يكون العمل المكلف به العامل مختلفاً «إختلافاً جوهرياً» عن العمل المتفق عليه، وبالتالي فإن نص المادة عام وواسع جداً مما يفسح المجال لصاحب العمل لاستغلال العامل، وذلك لأن إعطاء مثل هذا الحق يجب أن يكون بصورة محددة ومفصلة بشكل واضح لا يقبل التأويل.

كما أن نظام الكفالة والذي يعطى صلاحيات واسعة لصاحب العمل، يعد من أكبر الثغرات القانونية في التشريعات العُمانية، والتي تعطي سيطرة مطلقة لصاحب العمل على العامل المهاجر.

خلفية

حسب آخر الإحصائيات الرسمية الصادرة من جهاز الإحصاء المركزي في دولة قطر فإن القوى العاملة الوافدة في قطر تقدر بنحو ١,٢٥٣,٩٤٢ عامل مهاجر، مقارنة بنحو ٨٠,٠٠٨ عامل قطري. كما تشير هذه الإحصائيات إلى أن غالبية هذه العمالة هم من الذكور، حيث تقدر نسبة الإناث بنحو ١٤,٤٠٤.

ويوضح الجدول أدناه اختصاصات وأعداد العمال المهاجرين في دولة قطر، حيث يشير إلى أن أغلبية هذه العمالة هم من أصحاب الحرف، ويشكل العمال من ذوي الشهادات العليا/الكفاءات النسبة الأقل بين هذه المهن، وأعداد العمال المهاجرين من حملة الشهادات (بكالوريوس فأعلى) تقدر بحدود ٢١٢,٧٢٦^٤.

عدد العمالة من غير القطريين	المهنة
٢٧,٠٥٤	المشروعون وموظفوا الإدارة العليا والمدراء
١٤,٢٩٨	الاختصاصيون
٦٤,٦٨٢	الفنيون والاختصاصيون المساعدون
٤٧,٩٥٨	الكتبة
٨٧,٨٧٣	العاملون في الخدمات والباعة في المحلات التجارية والأسواق
٩,٨٥٧	العمال المهرة في الزراعة وصيد الأسماك
٤٦٧,١٤٦	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
١٤٧,٣٧٦	مشغلو الآلات والمعدات ومجموعها
٣,٢,١٣٦	المهن العادية

ينظم قانون العمل القطري رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤، علاقات العمل وحقوق وواجبات العامل وصاحب العمل، كما صدر قانون مكافحة الإتجار بالأشخاص القطري سنة ٢٠١١، والذي يعد من القوانين المميزة لمكافحة الإتجار بالأشخاص في المنطقة، حيث يوفر قدر كبير من الحماية لضحايا الإتجار بالأشخاص إضافة إلى ما نص عليه بخصوص التعاون الدولي والذي يصب في مصلحة ضحايا الإتجار بالأشخاص.

قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤

يسري هذا القانون على أصحاب العمل والعمال، والذي يحدد حقوقهم وواجباتهم وينظم علاقات العمل فيما بينهم، في حين أنه يستثنى من أحكامه المستخدمين في المنازل، إضافة إلى عمال الزراعة والرعي، فيما عدا الأشخاص الذين يعملون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع أو تسويق منتجاتها^٥.

يجيز القانون لمجلس الوزراء، بناء على إقتراح الوزير، إخضاع الفئات المستثناة لأحكام هذا القانون، وبناء عليه فقد صدر قرار مجلس الوزراء بالرقم ١٧ لسنة ٢٠١٢ بتطبيق بعض أحكام قانون العمل على عمال الزراعة والرعي، ولاتزال العمالة المنزلية مستثناة من تطبيق أحكام هذا القانون، ولا توجد أي آلية أخرى تنظم العلاقة بين صاحب العمل والعامل المنزلي.

يكفل القانون مجموعة من الحقوق للعمال، حيث يُبطل كل إبراء أو مصلحة أو تنازل عن

الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا القانون. كما ويعطي الامتياز للمبالغ المستحقة للعامل أو لورثته على أموال صاحب العمل المنقولة وغير المنقولة. إضافة إلى أن القانون يعفي الدعاوى التي يرفعها العمال أو ورثتهم للمطالبة بالحقوق الناشئة عن أحكام القانون أو عن عقد العمل من الرسوم القضائية، إضافة إلى أنها تنظر على وجه السرعة^{١٦}.

عقد العمل

يجيز القانون لصاحب العمل أن يرفق بالعقود وغيرها من الوثائق والمحررات ترجمة بلغة أخرى، كما يلزم القانون أن يكون العقد مكتوباً ومصادقاً عليه من الإدارة، ومحرراً من ثلاث نسخ تسلّم لكل من الطرفين نسخة وتودع الثالثة لدى الإدارة، كما ونص القانون على البيانات التي يجب أن يتضمنها العقد:

- بيانات العامل وصاحب العمل
- تاريخ العقد وطبيعة ونوع العمل ومحل التعاقد وتاريخ العقد ومدة العقد إذا كان محدد المدة
- الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه

كما كفل القانون الحق للعامل في إثبات علاقة العمل غير المكتوبة والحقوق التي تنشأ عنه بكافة طرق الإثبات^{١٧}.

إنهاء العلاقة التعاقدية

من الملاحظ أن القانون قد أعطى للعامل الحق في إنهاء العلاقة التعاقدية قبل انتهاء العقد مع احتفاظه بحقوقه كاملة في مكافأة نهاية الخدمة في أي من الحالات التالية:

- إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته المقررة بموجب عقد العمل أو بموجب أحكام قانون العمل
- إذا وقع من صاحب العمل أو المدير المسؤول إعتداء جسماني أو فعل مذل بالأداب على العامل أو أحد أفراد أسرته
- إذا أدخل صاحب العمل أو من يمثله غش على العامل وقت التعاقد
- إذا وجد خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل على علم بوجود الخطر ولم يعمل على إزالته

ومن الجدير بالذكر أيضاً أن القانون يجيز لصاحب العمل الذي لديه نظام للتعاقد أو أي نظام مشابه يكفل للعامل فائدة أكبر من مكافأة نهاية الخدمة التي يستحقها بموجب قانون العمل وأن يدفع للعامل هذه الميزة. إضافة إلى أن القانون وفي ذات المادة يلزم صاحب العمل أن يدفع للعامل مكافأة نهاية الخدمة، وأن يعيد إليه أي مبلغ يكون قد ساهم به في النظام المشار إليه أعلاه متى ما كان صافي الميزة التي تعود على العامل يقل عن مكافأة نهاية الخدمة^{١٨}.

كما ويلزم القانون صاحب العمل بإنهاء إجراءات إعادة العامل المهاجر إلى موطنه أو إلى المكان الآخر المتفق عليه في عقد العمل خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ انتهاء العقد، فإذا كان العامل قد التحق بعمل آخر قبل مغادرته البلاد انتقل هذا الالتزام إلى صاحب العمل الأخير^{١٩}.

حماية الأجور

١٠٦	المواد ٤ و ٥
١٠٧	المواد ٩ و ٣٨
١٠٨	المادة ٥٦
١٠٩	المادة ٥٧

لا يوجد في قطر نظام أو آلية واضحة لحماية الأجور، غير أن القانون القطري نص على عدم براءة ذمة صاحب العمل إلا إذا قام فعلا بتحويل الأجر إلى البنك أو وقع العامل أو من ينوب عنه بما يفيد إستلام الأجر في السجل المعد لذلك أو على الإيصال المعد لهذا الغرض، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر^{١١}.

كما يلاحظ أن قانون العمل يلزم صاحب العمل عند انتهاء العلاقة التعاقدية أن يؤدي إلى العامل الأجر وجميع المبالغ المستحقة له قبل نهاية يوم العمل التالي لليوم الذي ينتهي فيه العقد^{١٢}.

السلامة والصحة المهنية

يلزم القانون القطري صاحب العمل بأن يحيط العامل عند بدء الخدمة بمخاطر عمله وعلى ما يستجد منها بعد ذلك، وتدريبه بوسائل الوقاية منها، كما ويلزمه بأن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العامل أثناء العمل من أية إصابة أو مرض قد ينشأ عن الأعمال، كما لم يجز القانون أن يتم اقتطاع أي مبالغ من العامل مقابل توفير هذه الاحتياطات^{١٣}.

كما يلزم القانون صاحب العمل الذي يستخدم أكثر من مائة عامل أن يعين ممرضاً متفرغاً في المنشأة، إضافة إلى توفير صناديق الإسعافات الأولية، وإذا زاد عدد العمال على خمسمائة وجب على صاحب العمل أن يخصص لهم عيادة يعمل بها طبيب وممرض على الأقل.

إضافة إلى ما تقدم فإن القانون يلزم صاحب العمل بتكفل مصاريف علاج العامل في حالة إصابته بإحدى إصابات العمل، إضافة إلى أجره كاملاً طوال مدة العلاج ولمدة ستة أشهر كحد أقصى^{١٤}.

في ذات السياق فقد أطلق المجلس الأعلى للصحة والهلال الأحمر القطري، الحملة الوطنية لمكافحة الأمراض الانتقالية، والتي أطلق عليها شعار «وقاية»، وتهدف هذه الحملة إلى تحسين صحة الفرد والمجتمع، من خلال أسلوب الحياة الصحي المرتكز على المعرفة بمسببات المرض وطرق الوقاية والعلاج والحد من عوامل الخطورة في أوساط تجمعات العمالة المهاجرة.

كما تتضمن الحملة توزيع الوسائل التثقيفية وبعده لغات، إضافة إلى تدريب الكوادر الطبية على كيفية المعالجة والسيطرة على الأمراض المعدية، وتدريب الأفراد والجهات ذات العلاقة كالمراقبين الصحيين والإعلاميين، إلى جانب ندوات ومحاضرات وورش عمل تدريبية ومعارض توعية حول الأمراض المعدية وطرق تفاديها، وتوزيع أدوات الوقاية والعناية الشخصية «حقيبة النظافة الشخصية» على العمال.

التنظيمات العمالية

يجيز القانون للمنشأة التي يعمل فيها ثلاثون عاملاً فأكثر تشكيل لجنة مشتركة تضم ممثلين عن صاحب العمل والعمال، وحدد القانون مهام اللجنة المتمثلة بتنظيم العمل، وبرامج تدريب العمل، ووسائل الوقاية والمخاطر وتحسين مستوى الالتزام بقواعد السلامة والصحة المهنية، وتنمية ثقافة العمال العامة، وتطوير مستوى الخدمات الاجتماعية في المنشأة، إضافة إلى النظر في المنازعات الفردية والجماعية ومحاولة تسويتها^{١٥}.

مؤسسة قطر

وهي مؤسسة خاصة تم تأسيسها بمبادرة من صاحب السمو الشيخ حمد بن خليفة آل ثاني

١١٠	المادة ٩٩
١١١	المادة ٦٧
١١٢	المواد ٩٩ و ١٠٠
١١٣	المادة ١٠٩
١١٤	المواد ١٢٤ و ١٢٦

وصاحبة السمو الشيخة موزا بنت ناصر، والتي تهدف إلى دعم وتفعيل برامج ترمي إلى تحقيق رسالتها المتمثلة في ثلاثة مجالات رئيسية تتضمن، التعليم، والعلوم والبحوث، إضافة إلى تنمية المجتمع.

أطلقت مؤسسة قطر عام ٢٠١٣ «معايير رعاية العمالة المهاجرة» للعاملين في المشاريع التابعة للمؤسسة، والتي ترمي إلى ضمان تمتع جميع العمال المهاجرين بمزايا تطبيق مبدأ العمل العادل بما يعكس إيجابياً على تحسين وضع العمال المهاجرين العاملين في المشاريع التابعة للمؤسسة، وتهدف المبادرة إلى ضمان التنفيذ الفعال لكامل المعايير التي تضمن حقوق العمال خلال جميع مراحل عملهم خارج بلدانهم، أي منذ لحظة توظيفهم وحتى موعد عودتهم إلى موطنهم، وتستند المبادرة على مبادئ ولوائح منهجية تجمع بين أحكام قانون العمل القطري وأفضل الممارسات والمواثيق الدولية لحماية حقوق العمالة المهاجرة.

من خلال هذه المبادرة فإن مؤسسة قطر تحدد الشروط الإلزامية لرعاية العمال المهاجرين فيها، والتي تساعد على توفير الحد الأدنى من المتطلبات الواجب تأمينها سواء في ما يتعلق بظروف المعيشة أو طبيعة العمل نفسه، فضلاً عن أسلوب التعامل العام مع العمال المهاجرين في المشاريع الإنسانية وغيرها من المجالات، إضافة إلى ضم جميع المعايير الإلزامية إلى نصوص العقود الموقعة بين مؤسسة قطر وجميع الشركات والمؤسسات المتعاقدة معها لضمان خضوع جميع الشركات لأحكام هذه المعايير وتطبيق أحكامها على عمالها الوافدة.

تتضمن المبادرة أيضاً إنشاء قسم رعاية جميع الشؤون الوظيفية للعمالة المهاجرة، والتي تعد هيئة تنظيمية داخل المؤسسة تعمل على تحديد معايير العمل العادل والتأكد من تطبيق جميع القواعد والاتفاقيات من قبل الأطراف المعنية والقيام بالمراجعة الدورية لشركات المقاولات المتعاونة للتأكد من تطبيق الشروط المطلوبة، كما تعمل في ذات الوقت على تحسين وتطوير هذه المعايير بشكل دوري بالتعاون مع الجهات الرسمية المسؤولة.

على الرغم من أنها مبادرة فردية منبثقة من مؤسسة خاصة، إلا أنها تشكل إطار عمل متكامل لقطاع الاستقدام والاستخدام، والذي من المهم جداً تعميمه ليس فقط على صعيد وطني وإنما على صعيد إقليمي.

اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان

وهي لجنة وطنية رسمية تأسست بموجب القانون رقم ٣٨ لسنة ٢٠٠٢ والتي تهدف إلى حماية وتعزيز حقوق الإنسان لكل من يخضع للولاية القانونية بدولة قطر من مواطنين ومقيمين. وتعمل اللجنة على التوعية والتثقيف بحقوق الإنسان وتوفير الحماية والمساندة اللازمة للأفراد وتنمية قدراتهم وتمكينهم، من خلال توفير الفرص لاكتساب المعرفة والمهارات المتنوعة وبخاصة معرفة حقوقهم وتحديد احتياجاتهم والمطالبة بها والدفاع عنها.

و تصدر عن اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان تقارير سنوية عن واقع حقوق الإنسان في دولة قطر، كما أنها تتضمن أيضاً توصيات للارتقاء بواقع حقوق الإنسان في الدولة سواء للمواطنين أو المقيمين.

وقد شكلت اللجنة لجان الرصد التي تعمل على تحديد الانتهاكات التي يتعرض لها العمال المهاجرين، إضافة إلى أبرز الملاحظات التي ترد في التقارير الدولية بخصوص حقوق العمال المهاجرين في قطر.

ومن أبرز ما قامت به اللجنة في مجال سكن العمال هو التوصية بوضع نموذج لسكن العمال تلتزم به الشركات طالبة الحصول على ترخيص استقدام العمال المهاجرين، على أن تتوفر به الاشتراطات الصحية والبيئية والثقافية المطلوبه، إضافة إلى ذلك فإن اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان أوصت في تقريرها السنوي لعام ٢٠١٢ بالزام طالب استقدام العمالة بتقديم عرض عمل موثق لدى دولة العامل وسفارة قطر فيها، ويكون التصديق على العقد بعد مراجعة هذا العرض

والتأكد من مطابقة شروط العقد لما عرض على العامل في بلده، وكذلك يتعين على إدارة علاقات العمل عدم تسليم نسخة العامل من العقد المصدق عليه إلى صاحب العمل أو مندوبه وإنما تسليمها إلى العامل شخصياً.

الثغرات القانونية

كما أسلفنا سابقاً فإن قانون العمل القطري يستثني العمالة المنزلية من أحكامه، كما أن القانون لم ينص على أي آلية لحماية هذه الفئة من العمال، وبالتالي فإن العمالة المنزلية لا تزال دون أي إطار تنظيمي يساهم في حماية حقوقها.

في ذات الشأن فإن القانون يجيز كذلك لـ «أرباب المنازل» استخدام العمالة المنزلية دون الحاجة إلى الحصول على موافقة مسبقة من الإدارة المعنية في وزارة العمل، وهذا يجعل العمالة المنزلية دون أدنى حماية وتحت سيطرة «رب المنزل» بشكل كامل^{١٥}.

من ناحية ثانية فإن القانون القطري يجيز أن يتضمن عقد العمل فترة الاختبار والتي قد تصل إلى ستة أشهر كحد أعلى، وأجاز فقط لصاحب العمل فسخ العقد خلال هذه المدة إذا تبين عدم صلاحية العامل للعمل ولم يعطي ذات الحق للعامل خلال فترة الاختبار، وبالتالي فإن هذا الشرط يعد شرطاً تعسفياً يحصره فقط بصاحب العمل ودون تحديد أي آليات دقيقة لبيان عدم صلاحية العامل^{١٦}.

و كإغلبية قوانين العمل في المنطقة فقد أعطى القانون الحق لصاحب العمل أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته أو بالاشتراك في أي مشروع منافس له، وذلك في حالة إذا كانت طبيعة العمل تسمح للعامل بمعرفة عملاء صاحب العمل أو الاطلاع على أسرار عمل المنشأة، وكما أشرنا سابقاً فإن هذا النص يتعارض مع القوانين الدولية، حيث أن مثل هذا الشرط يقيد حق الفرد في اختيار العمل، والذي يعتبر من الحقوق الأساسية المكفولة للجميع.

أعطى القانون الحق حصراً للعامل القطري خلال مدة الإخطار بالتغيب عن عمله لفترات معقولة تمكنه من قيد اسمه في سجلات الإدارة للحصول على عمل جديد^{١٧}، ولم يعطي القانون الحق للعامل الوافد بالتغيب من أجل إعطائه الفرصة للبحث عن فرصة عمل كما فعلت بعض قوانين المنطقة، وبالتالي فإن هذا يعد تمييزاً في الاستخدام والمهنة حسب ما ورد في اتفاقية منظمة العمل رقم ١١١، إضافة إلى أنه يتنافى أيضاً مع تمتع كافة العمال بشروط عمل عادلة ومنتساوية.

على الرغم من أن قانون العمل القطري يكفل مجموعة من الحقوق للعمال والمتمثلة على سبيل المثال في عدم جواز أن يزيد مبلغ الاقتطاع من أجر العامل على خمس أيام في الشهر، وعدم جواز حجز الأجر المستحق للعامل أو وقف صرفه إلا تنفيذاً لحكم قضائي، إضافة إلى إلزام صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل، فإن القانون لم ينص على أي جزاءات في حالة حرمان أو انتهاك أي حق من الحقوق الواردة^{١٨}.

مكافحة الإتجار بالأشخاص وحماية ضحايا الإتجار

يعد القانون القطري رقم ١٥ لسنة ٢٠١١ الخاص بمكافحة الإتجار بالأشخاص من القوانين الحديثة والمميزة في المنطقة والتي غطت بشكل واضح وصريح الحقوق الأساسية لضحايا الإتجار التي نص عليها البروتوكول، حيث يلزم قانون مكافحة الإتجار بالأشخاص القطري الجهات المختصة بتوفير الحماية والسلامة الجسدية والنفسية للمجني عليهم، إضافة إلى توفير الرعاية الصحية والتعليمية والاجتماعية، وأن تعمل على تهيئة الظروف المناسبة لإعادة تأهيل الضحايا ودمجهم

١٥ المادة ٢٨ قانون العمل

١٦ المادة ٣٩

١٧ المادة ٥٠

١٨ المواد ٦٠ و ٧٠ و ١٠٠

في المجتمع بطريقة تراعي إحتياجاتهم وكرامتهم الإنسانية وسنهم وجنسهم، كما تقوم بالتعاون والتنسيق مع دول المجني عليهم أو الدول التي يقيمون فيها إقامة دائمة على تأمين إعادتهم على نحو آمن، كما كفل القانون مجموعة من الحقوق للمجني عليهم/ضحايا الإرتجار بالأشخاص وهي:

- صون حرمتهم الشخصية وهويتهم
- إتاحة الفرصة لهم لبيان وضعهم والتعرف عليهم
- الحصول على المشورة فيما يتعلق بحقوقهم وتبصيرهم بالإجراءات القانونية والإدارية المتبعة
- البقاء في الدولة لحين الانتهاء من إجراءات التحقيق والمحاكمة
- الحصول على المساعدة القانونية بما في ذلك الاستعانة بمحام
- الحصول على التعويض المناسب لجبر الأضرار التي قد تكون لحقت بهم
- الحصول على الحماية الأمنية اللازمة

المؤسسة القطرية لمكافحة الإرتجار بالأشخاص

هي مؤسسة خاصة ذات نفع عام، تم إنشائها بموجب القرار رقم ٢٠٠٨ والذي تحول بموجبه المكتب الوطني لمكافحة الإرتجار بالأشخاص إلى المؤسسة القطرية لمكافحة الإرتجار بالأشخاص، وترتكز رسالتها على تحقيق وقاية المجتمع وحمايته من الإرتجار بالأشخاص وتوفير الرعاية الشاملة لضحاياهم.

وتختص المؤسسة بوضع الخطط والبرامج والأنشطة واتخاذ الوسائل اللازمة التي تضمن تنفيذها ومتابعتها وتقييمها، إضافة إلى اتخاذ الوسائل اللازمة لتوفير خدمات الرعاية المتكاملة للفئات المستهدفة واتخاذ الوسائل اللازمة لتوفير الخدمات الاستشارية، ورصد وتحليل المعلومات المتعلقة بالفئات المتسهدفة في مجال عمل المؤسسة، كما تختص بإعداد الدراسات والبحوث ذات الصلة بمجال عمل المؤسسة.

من ناحية ثانية فإن المؤسسة تقدم أيضا مجموعة من الخدمات لضحايا الإرتجار بالأشخاص بشكل مباشر والمتمثلة في:

- تقديم كافة الخدمات الإيوائية
- تقديم الرعاية الصحية للنزلاء
- تقديم الرعاية النفسية
- تقديم الخدمات التأهيلية وإعادة الاندماج
- متابعة المسائل القانونية مع الجهات المعنية
- التنسيق مع المحامين لتبني قضايا ضحايا الإرتجار بالأشخاص
- تيسير سبل تعليم الاطفال الذين يتم إيوائهم لإستكمال تعليمهم
- متابعة الإجراءات المتعلقة بالحصول على مستحققاتهم مع الجهات المعنية
- التنسيق مع الجهات المعنية لإصدار تصريح عمل مؤقت وطلب نقل كفالتهم إلى أصحاب عمل آخرين
- تأمين فرص عمل

- تأمين عودة الضحايا لبلدانهم بالتنسيق مع الجهات المعنية بناء على رغبة الضحايا بعد استيفائهم لحقوقهم
 - المتابعة اللاحقة للضحايا بعد إعادة تأهيلهم
- تعد المؤسسة القطرية من المؤسسات النموذجية في المنطقة في مجال الوقاية من الإتجار بالأشخاص وحماية ضحايا الإتجار بالأشخاص، وذلك من خلال حجم الأنشطة التي تقوم بها المؤسسة، إضافة إلى الخدمات التي تقدمها والتي تكفل حماية حقوق الضحايا والمستندة فيها على القانون القطري لمكافحة الإتجار بالأشخاص.

دولة الكويت

خلفية

إستنادا إلى أحدث الإحصائيات الصادرة من الإدارة المركزية للإحصاء في دولة الكويت لسنة ٢٠١٢، فإن إجمالي العمال المهاجرين إلى الدولة يقدر بـ ١,١٥٩,٩٨٧، وهذا يشمل العاملين بالقطاع الخاص باستثناء العاملين في المنازل، كما تشير هذه الإحصائيات إلى أن غالبية هذه العمالة هي من الجنسيات غير العربية ٦٢,٩١٪، حيث تشكل العمالة الآسيوية النسبة الأعلى ويبلغ حجمها نحو ٦٨٨,٢٦٢ عاملا مقابل ٤٣٠,٢٦٩ عامل من الجنسيات العربية، وتعمل غالبية العمالة الآسيوية في مجال البيع، ومهن الخدمات، والزراعة والصيد، والإنتاج وتشغيل وسائل النقل إضافة إلى العمال العاديين^{١٩}.

نرى بالمقابل أن إجمالي عدد سكان دولة الكويت حسب تقرير الأمم المتحدة - مجلس حقوق الانسان لعام ٢٠١٠- يقدر بنحو ٣,٤ مليون نسمة، ومنها تقريبا ٢,٣ مليون أجنبي (وهذا الرقم يشمل العمال وغير العمال أيضا) أي ما يفوق الـ ٦٠٪ من إجمالي عدد السكان.

تؤكد دراسة أخرى منشورة على الجزيرة نت أن نسبة العمالة الآسيوية تشكل النسبة الأعلى، حيث تشكل ما يعادل ٧٠- ٨٠٪ من إجمالي القوى العاملة المهاجرة في الدولة^{٢٠}، ويشير تقرير آخر لإتحاد الغرف الخليجية لعام ٢٠٠٨ أن دولة الكويت تأتي بالمرتبة الرابعة بين دول الخليج من حيث الاعتماد على العمالة الآسيوية^{٢١}.

الدولة	نسبة العمالة الآسيوية
سلطنة عمان	٩٢,٤
الإمارات العربية المتحدة	٨٧,١
مملكة البحرين	٨٠,١

١٩ http://www.csb.gov.kw/Socan_Statistic.aspx?ID=14

٢٠ http://www.aljazeera.net/mritems/images/2008/2/21/1_768515_1_34.jpg

٢١ تقرير اتحاد الغرف الخليجية - ٢٠٠٨

دولة الكويت	٦٥,٤
المملكة العربية السعودية	٥٩,٣
قطر	٤٥,٦

واستناداً إلى ذات المصدر فإن العمالة الهندية تأتي في المرتبة الأولى من حيث العدد وتليها العمالة المصرية ومن ثم سيرلانكا وبنغلاديش:

البلد المرسل للعمالة	العدد بالآلاف
الهند	٣٩٣,٢١
مصر	٣١٩,٤٨٣
سيرلانكا	٢٠٨,٨٩٣
بنغلاديش	٢٠٨,٨٩٣
باكستان	١٢٢,٨٧٨
سوريا	١٢٢,٨٧٨
إيران	٩٨,٣٠٢
الفلبين	٨٦,١٥
أندونيسيا	١١,٠٥٩

من الناحية القانونية فإن قانون العمل الكويتي الجديد رقم ٦ لسنة ٢٠١٠، يعتبر من قوانين العمل الجيدة في المنطقة، حيث يُوفر ضمانات كبيرة لحماية حقوق العمال المهاجرين إذا ما تمت مقارنته بقوانين العمل لدول المنطقة، كما أن في الكويت أيضاً دور كبير للاتحاد العام لنقابات العمال، من خلال مكتبه للعمالة المهاجرة ودوره أيضاً في عقد الاتفاقيات الثنائية مع النقابات في البلدان المرسلة للعمالة، وذلك من أجل دعم حقوق العمال المهاجرين في دولة الكويت.

قانون العمل رقم ٦ لسنة ٢٠١٠

تسري أحكام هذا القانون على العاملين في القطاع الأهلي، ويستثنى من أحكامه العاملين اللذين تسري عليهم قوانين أخرى والعاملين في المنازل، ويكفل القانون الحد الأدنى للحقوق، ويضمن الحقوق والامتيازات الأفضل للعامل إذا ما نصت عليها عقود العمل، أو اللوائح المعمول بها لدى صاحب العمل أو عرف المهنة والعرف العام^{١٢٢}.

عقد العمل

يلزم القانون أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة، كما ويحدد المعلومات الواجب توفرها في العقد، كطبيعة العمل الذي سوف يقوم به العامل، إضافة إلى أنه يلزم أن يكون العقد مكتوباً بثلاث نسخ على أن تودع النسخة الثالثة لدى الجهة المختصة بوزارة العمل^{١٢٣}.

كما يجيز القانون إضافة ترجمة إلى العقد بإحدى اللغات على أن تسري أحكام هذه المادة على كافة اللوائح والتعليمات التي يصدرها صاحب العمل^{١٢٤}.

يمنع القانون، صاحب العمل أن يستقدم عامل أو أن يستخدم عامل من الداخل ثم يعمد على عدم تسليمه العمل لديه، أو يثبت عدم حاجته الفعلية إليه، ويتكفل صاحب العمل في هذه

١٢٢ المواد ٢ و ٥ و ٥ - قانون العمل الكويتي

١٢٣ المادة ٢٨

١٢٤ المادة ٩

الحالة بتكاليف عودة العامل إلى بلده^{١٢٥}، وذلك من أجل ضمان استخدام العامل من قبل صاحب العمل الأصلي، ومن ناحية ثانية من أجل سد الطرق على المتاجرين بالإقامات.

ينص القانون على أن تحدد فترة التجربة في عقد العمل، حيث يشترط أن لا تزيد على مائة يوم عمل، ويلاحظ أن القانون راعى حقوق العامل خلال هذه الفترة، لذا نص على حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة إذا ما كان إنهاء العلاقة التعاقدية من قبل صاحب العمل^{١٢٦}.

وفيما يخص الجزاءات التأديبية، فقد اعتمد قانون العمل الكويتي على آلية فريدة من نوعها، لما لها من مردود في تعزيز حماية حقوق العمال، حيث يلزم القانون صاحب العمل بإنشاء صندوق يخصص لإيداع حصيلة خصومات أجور العمال، يخصص جزء منه للصرف على النواحي الاجتماعية، والثقافية والاقتصادية التي تعود بالفائدة على العمال كافة^{١٢٧}.

كما يكفل القانون، حق العامل المفصول بالطعن بهذا القرار أمام الدائرة العمالية المختصة، وإذا ما ثبت تعسف صاحب العمل في قراره، يستحق العامل بهذه الحالة مكافأة نهاية الخدمة إضافة إلى تعويضه عن الأضرار المادية والأدبية^{١٢٨}.

ولم يجز القانون إنهاء خدمة العامل بسبب نشاطه النقابي أو بسبب مطالبته بحقوقه المشروعة التي يكفلها القانون أو بسبب الجنس أو الأصل أو الدين^{١٢٩}.

كما يكفل القانون حق العامل في إنهاء العلاقة التعاقدية دون الحاجة إلى إخطار صاحب العمل مع إستحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة في أي من الحالات التالية^{١٣٠}:

- إذا لم يلتزم صاحب العمل بنصوص العقد أو أحكام القانون
- إذا وقع على العامل اعتداء من صاحب العمل أو من ينوب عنه أو بتحريض من أي منهما
- إذا كان إستمراره في العمل يهدد سلامته أو صحته بمقتضى قرار من لجنة التحكيم الطبي بوزارة الصحة
- إذا أدخل صاحب العمل أو من ينوب عنه غشا أو تدليسا وقت التعاقد في ما يتعلق بشروط العمل
- إذا اتهمه صاحب العمل بارتكاب فعل معاقب عليه جزائيا وحكم نهائيا ببراءته
- إذا ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمرا مخرجا بالأداب نحو العامل

المنازعات العمالية

يعفي قانون العمل الكويتي، العمال والمستحقون عنهم من رسوم الدعاوى القضائية، كما أن القانون يعطي لحقوق العامل الامتياز على أموال صاحب العمل المنقولة وغير المنقولة.

وقد حدد القانون إجراءات التقاضي الواجب اتباعها، حيث على العامل تقديم طلب إلى الجهة المختصة في وزارة العمل للنظر في النزاع أو الشكوى، وإن لم تتمكن هذه الجهة من فض النزاع خلال شهر، وجب إحالته إلى المحكمة الكلية للفصل فيه^{١٣١}.

المادة ١٠	١٢٥
المادة ٣٢	١٢٦
المواد ٣٨ و ٤٠	١٢٧
المادة ٤١	١٢٨
المادة ٤٦	١٢٩
المادة ٤٨	١٣٠
المواد ١٤٤ و ١٤٥ و ١٤٦	١٣١

الثغرات القانونية

يلاحظ أن قانون العمل الكويتي الجديد، وكسائر قوانين العمل العربية الأخرى، استثنى العمالة المنزلية من أحكامه وأخضع هذه الفئة من العمال إلى قواعد تنظم العلاقة بين صاحب العمل والعمال، تصدر من قبل وزير العمل، والتي لم تصدر حتى الآن، وبالتالي فإن العمالة المنزلية لاتزال دون أي غطاء قانوني يوفر الحماية اللازمة لحقوقها.

فيما يخص المنازعات العمالية يلاحظ أن نظام القضاء الكويتي، يخلو من المحاكم العمالية المختصة بالنظر في المنازعات الناتجة عن العلاقات التعاقدية بين صاحب العمل والعمال، وعلى الرغم من أن قانون العمل الكويتي حدد آلية فض المنازعات بشكل واضح لكن لاتزال هناك حاجة إلى إقامة مثل هذه المحاكم المتخصصة.

ومن حيث الممارسة تشير الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان إلى أن المنازعات العمالية قد تستغرق وقتاً أطول مما نص عليه قانون العمل الكويتي.

حماية الأجور

لا يوجد في الكويت نظام خاص بحماية الأجور كما في الإمارات والسعودية، ولكن يلاحظ أن قانون العمل الكويتي يلزم صاحب العمل أن يدفع مستحقات العاملين لديه في حساباتهم لدى المؤسسات المالية المحلية، وأن ترسل صورة من الكشوفات المرسلة إلى تلك المؤسسة بهذا الشأن إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، من ناحية ثانية فإن وزارة العمل أصدرت نظام تحويل الأجور الشهرية إلكترونياً (الكشوفات الآلية)، ويعتبر هذا النظام ملزماً حيث لا يتم إجراء أي معاملة لصاحب العمل دون وجود شهادة الرواتب^{١٣٢}.

التأمين الصحي والسلامة الصحية والمهنية

يكفل القانون الكويتي توفير السلامة الصحية والمهنية، إضافة إلى التأمين الصحي للعمال، حيث ينص قانون العمل على ضرورة أن يتخذ صاحب العمل كافة احتياطات السلامة اللازمة لحماية العمال، كما أن القانون يلزم صاحب العمل بأن يبين للعامل المخاطر التي قد يتعرض لها ووسائل الوقاية قبل مزاوله العمل، وأن يوفر للعامل وسائل الإسعافات الأولية والخدمات الطبية، إضافة إلى ما تقدم فإن القانون يلزم صاحب العمل بالتأمين على عماله لدى شركات التأمين^{١٣٣}.

ويلزم القانون صاحب العمل بتحمل نفقات علاج العامل المصاب بإصابات عمل أو أمراض مهنة، كما أن القانون يكفل حق العامل المصاب أو المستحقين عنه بالتعويض عن إصابات العمل أو أمراض المهنة^{١٣٤}.

من ناحية ثانية فإن قانون التأمين الصحي على الأجانب رقم ١ لسنة ١٩٩٩ لا يجيز منح الإقامة للأجنبي دون الحصول على وثيقة التأمين الصحي أو عقد التأمين الصحي.

الاتحاد العام لنقابات العمال

لا يعطي قانون العمل الكويتي الحق للعامل الأجنبي بتكوين نقابات عمالية، ولكن يسمح للعمال المهاجرين بالانتماء للنقابات العمالية المشكّلة وفق شروط محددة جداً حيث لا يعطي للعامل المهاجر الحق في الترشح أو الترشيح.

يعد الاتحاد العام لنقابات العمال واحداً من المؤسسات التي تلعب دوراً رئيسياً في حماية حقوق العمالة بشكل عام والعمال المهاجرين بشكل خاص، والذي يحتوي على معهد الثقافة العمالية وهو أحد أقسام الاتحاد، حيث يعنى بشكل رئيسي بالعمالة الوطنية ولكن هذا لا يمنع

١٣٢ المادة ٥٧ قانون العمل الكويتي

١٣٣ المواد ٨٣ و ٨٤ و ٨٦ و ٨٨

١٣٤ المواد ٩١ و ٩٤

أن هذا المعهد أيضا يعنى بإعداد الكوادر التي تتولى مسؤولية الثقافة العمالية، إضافة إلى جمع المعلومات وإعداد دراسات وأبحاث في شؤون العمل والعمال والقوى العاملة الأجنبية.

كما أن الاتحاد العام لنقابات العمال يضم أيضا مكتب العمال المهاجرين والذي تم انشائه عام ١٩٩٣ بهدف الدفاع عن الحقوق الوظيفية والمعيشية للعمال المهاجرين ومساعدة هذه الفئة من العمال على تجاوز المشاكل التي قد يتعرضون لها.

ويلاحظ أيضا أن الاتحاد العام لنقابات العمال في الكويت قد عقد العديد من الاتفاقيات ومذكرات التفاهم مع اتحادات ونقابات في الدول المرسلة للعمالة في سبيل حماية حقوق العمال المهاجرين من هذه البلدان.

فعلى سبيل المثال وقعت مذكرة تفاهم مع النقابة الهندية لعمال البناء، كما تم توقيع اتفاق نقابي مع سيرلانكا حول حقوق العمالة السيرلانكية في الكويت، واتفاقية أخرى مع الاتحاد العام للنقابات النيبالية من أجل تطوير حقوق العمالة النيبالية.

الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان

تأسست الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان عام ١٩٨٨م كفرع من المنظمة العربية لحقوق الإنسان وهي هيئة غير حكومية تهدف إلى حماية حقوق الإنسان وتعزيزها في الكويت والوطن العربي طبقاً للمعايير الدولية التي استقر عليها إجماع الأمم المتحدة والمواثيق والعهد الدولية التي صادقت عليها البلدان العربية.

تهدف الجمعية إلى:

- نشر الوعي بين الناس بالمواثيق الدولية لحقوق الإنسان وخاصة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و العهدين الدوليين الخاصين بحقوق الإنسان السياسية والمدنية وحقوقه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بالإضافة لمواثيق أخرى طبقاً لحقوق الإنسان المقررة في الدستور الكويتي، والدفاع عن كافة الأفراد والجماعات الذين تتعرض حقوقهم الإنسانية للانتهاك خلافاً لما هو منصوص عليه في تلك المواثيق وفي الدستور والقوانين وتتخذ الجمعية لتحقيق أهدافها جميع الوسائل والأساليب المنسجمة مع تلك الأهداف.
- العمل بالوسائل المشروعة من خلال القنوات القانونية على احترام وتعزيز حقوق الإنسان والحريات الأساسية لجميع الكويتيين ولغيرهم من الأشخاص الموجودين على أرض الكويت، ووقف ما قد يحدث من انتهاكات لحقوق الإنسان في الكويت أياً كان مصدرها، والتعاون مع السلطات الحكومية المسؤولة في سبيل عدم حدوث هذه الانتهاكات بوسائل من ضمنها:
 - « إصدار النشرات والمطبوعات التي تنشر الوعي بمبادئ حقوق الإنسان و الالتزام بالقوانين
 - « تنظيم اللقاءات والمؤتمرات والمحاضرات والمشاركة فيها على المستوى المحلي والدولي في المسائل المتعلقة بأهدافها
 - « التعاون مع جمعيات ومنظمات حقوق الإنسان المماثلة في الأهداف في الداخل والخارج في سبيل تنفيذ غايات وأهداف الجمعية
 - « مخاطبة السلطات المسؤولة لإعلامها بما قد يحدث من انتهاكات لحقوق الإنسان أو الاستفسار عما يتعلق بهذه الانتهاكات

الجمهورية اللبنانية

خلفية

لا توجد إحصائيات محددة عن حجم العمال المهاجرين في لبنان، لذا فقد اعتمدنا الإحصائيات الخاصة بتصاريح العمل الممنوحة والمنشورة في موقع وزارة العمل اللبنانية، إضافة إلى التصاريح التي تم تجديدها خلال عام ٢٠١٢، حيث تشير هذه الإحصائيات إلى نحو ١٣٥,٩٥٠ تصريح عمل تم تجديده خلال العام ٢٠١٢ إضافة إلى ٥٣,٤٢٣ تصريح جديد منح لأول مرة خلال ذات العام.

وتجدر الإشارة إلى أن غالبية هذه العمالة هي من الجنسية الإثيوبية تليها العمالة البنغلاديشية ومن ثم الفلبينية والمصرية والسيرلانكية، كما تشير هذه الإحصائيات إلى أن غالبية هذه العمالة هي عمالة منزلية^{٣٥}.

من ناحية ثانية فإن قانون العمل اللبناني يعد من أقدم قوانين العمل في المنطقة، حيث صدر عام ١٩٤٦ وقد أدخل عليه العديد من التعديلات خلال هذه الفترة آخرها كان بموجب القانون رقم ٢٠٧ لسنة ٢٠٠٣، وبالرغم من أن هذا القانون يمنح الحق للعمالة المهاجرة في الانتماء للنقابات العمالية وفق شروط محددة سوف نتناولها لاحقاً، إلا أنه يستثني العمالة المنزلية من أحكامه أسوة بأغلبية قوانين العمل في المنطقة.

على الرغم من أن قانون العمل لم ينص صراحة على ضرورة وجود كفيل للعامل الوافد، إلا أن القرار رقم ١/٧٠ لسنة ٢٠٠٣ بخصوص تنظيم عمل مكاتب استقدام «الخدمات» الأجانب نص على مصطلح الكفيل «صاحب العمل» فيما يخص معاملات المنازل.

من ناحية ثانية فإن القانون اللبناني يكفل حق العامل في السلامة والصحة المهنية، ولكنه لا يخضع كل العمال المهاجرين للضمان الاجتماعي حيث أن القانون يشترط مبدأ المعاملة بالمثل لتمتع العامل المهاجر بالضمان الاجتماعي، كما أنه يستثني عمال المنازل من الضمان الاجتماعي، وذلك استناداً إلى قانون الضمان الاجتماعي لسنة ١٩٦٣.

خلال لقائنا بمجموعة من العمال المهاجرين في لبنان، أوضحوا لنا أنهم لا يستفيدون من خدمات الضمان الاجتماعي، حيث غالباً ما يغادر العامل المهاجر دون أن يحصل على أي مبلغ من الضمان الاجتماعي على الرغم من تسديدهم الشهري والذي يتم من خلال الاقتطاع من أجورهم الشهرية.

سوف نستعرض أيضاً الدور الكبير الذي تلعبه مؤسسات المجتمع المدني والنقابات العمالية في لبنان لحماية حقوق العمال المهاجرين والتي تعد من الممارسات التي من الواجب تسليط الضوء عليها.

قانون العمل

يقسم قانون العمل اللبناني الصادر عام ١٩٤٦ «الأجراء» إلى مستخدمين وعمال حيث يعرف المستخدم «كل من يقوم بعمل مكتبي أو غير يدوي» بينما العامل «كل أجير لا يدخل في فئة

http://www.labor.gov.lb/_layouts/MOL_Application/StatList.aspx ١٣٥

http://www.labor.gov.lb/_layouts/MOL_Application/AllLegalText.aspx?lang=ar&type=1 ١٣٦

المستخدمين»، ولا نعلم فعليا الغرض من هذا التمييز بين هاتين الفئتين من العمال. من ناحية ثانية فإن القانون يستثني من أحكامه «الخدم» في بيوت الأفراد مع التحفظ على المصطلح المستخدم لهذه الفئة من العمال إضافة إلى أنه يستثني عمال الزراعة.

وفي الفصل الخاص بعقد الاستخدام يحظر القانون استخدام إنسان مدى الحياة أو أن يتعهد مدى الحياة بالامتناع عن الاشتغال في مهنة ما ويعتبر باطلا كل عقد يؤول إلى هذه النتيجة^{١٣٧}.

كما أن القانون يجيز ترجمة العقد المكتوب إلى لغة أجنبية إذا كان أحد أطراف العقد أجنبيا. ويلزم صاحب العمل بتعليم وتدريب المتدرب على أصول المهنة أو الحرفة وأن يمنحه شهادة خبرة بعد انتهاء فترة التدريب^{١٣٨}.

من ناحية ثانية فإن القانون يحظر التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة فيما يخص نوع العمل، ومقدار الأجر، والتوظيف، والترقية، والترقيع، والتأهيل المهني والملبس^{١٣٩}.

كما ويعتبر القانون استخدام صاحب العمل لحقه في فسخ العقد من قبيل الإساءة أو التجاوز في استخدام الحق إذا ما تم وفقا لأي من الحالات التالية^{١٤٠}:

- لانتساب العامل أو عدم انتسابه لنقابة مهنية معينة أو لقيامه بنشاط نقابي مشروع في حدود القانون
 - لتقدمه بحسن نية بشكوى إلى الجهات المعنية بخصوص تطبيق أحكام هذا القانون
 - لممارسته حرياته الشخصية أو العامة وفقا للقوانين المعمول بها
- كما ويكفل القانون حق العامل «الأجير» خلال فترة الإنذار وذلك بالتغيب ساعة من ساعات العمل في اليوم من أجل البحث عن عمل آخر^{١٤١}.
- ويكفل القانون أيضا حق العامل في ترك العمل دون الحاجة إلى إنذار صاحب العمل مع احتفاظ العامل بحقه في التعويض في الحالات التالية^{١٤٢}:
- إذا أقدم صاحب العمل أو ممثله على خداعه في شروط العمل عند إجراء عقد العمل
 - إذا لم يقيم صاحب العمل بواجباته تجاه «الأجير» وفقا لأحكام القانون
 - إذا ما ارتكب جرما مخلا بالأداب في شخص «الأجير» أو عضو من أعضاء عائلته
 - إذا ما ارتكب أعمال عنف في شخص العامل

ومما تجدر الإشارة إليه فإن قرار محكمة التمييز لسنة ٢٠٠٢ أجاز للعامل ترك العمل دون إنذار مسبق إذا قام صاحب العمل بحجز أجره دون وجه حق.

النقابات العمالية

إن قانون العمل اللبناني يجيز لأصحاب العمل والعمال تشكيل النقابات العمالية والانتماء إليها. وقد نص القانون على الغرض من هذه النقابات في حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها.

١٣٧	المادة ١١ قانون العمل اللبناني
١٣٨	المواد ١٢ و ١٨
١٣٩	المادة ٢٧
١٤٠	المادة ٥٠
١٤١	المادة ٥٥
١٤٢	المادة ٧٥

والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية^{١٤٣}.

كما يجيز القانون للعمال المهاجرين الانتساب لهذه النقابات بشرط أن يكون المتقدم للانتساب مصرح له العمل في لبنان وأن يكون ممارسا للعمل خلال تقديم الطلب وقد أتم الثامنة عشرة وأن لا يكون محكوما عليه بجناية أو جريمة «شائنة»، وعلى الرغم من أنه لا يجيز لهم الانتخاب أو الترشح للانتخابات النقابية إلا أن القانون في ذات المادة أعطاهم الحق في أن يتدبوا أحدهم لكي يمثلهم ويدافع عنهم لدى مجلس النقابة^{١٤٤}.

فص المنازعات العمالية

يُنشأ قانون العمل اللبناني في كل محافظة مجلس عمل تحكيمي يتكون من قاضي وممثل عن أصحاب العمل وممثل عن الأجراء، كما يحدد اختصاصات هذا المجلس^{١٤٥}:

- الخلافات الناشئة عن تحديد الحد الأدنى للأجور
- الخلافات الناشئة عن الطوارئ في العمل
- الخلافات الناشئة بين صاحب العمل والعامل حول تطبيق أحكام القانون

كما أن المرسوم رقم ٣٥٧٢ لسنة ١٩٨٠ أشار إلى اختصاص مجالس العمل التحكيمية في النظر في نزاعات العمل الفردية، كما وحدد المهلة التي يجب أن تبت فيها محكمة التمييز بالطعن المقدم على قرارات مجلس العمل التحكيمي.

السلامة والصحة المهنية

يلزم قانون العمل أن تكون المؤسسات الخاضعة لأحكام قانون العمل اللبناني نظيفة دائما ومستوفية لشروط الصحة والراحة الضرورييتين للعمال، كما ويلزم أن تكون المؤسسة مهينة على وجه يضمن سلامة الأجراء^{١٤٦}.

إضافة إلى ذلك يلزم مرسوم طوارئ العمل رقم ١٣٦ لسنة ١٩٨٣ صاحب العمل بأن يجري عقود تأمين مع شركة تأمين لضمان التعويضات والمعالجة الطبية المنصوص عليها في هذا النظام، كما وأعطى المرسوم لديون «الأجير» المصاب بطارئ عمل أو أصحاب الحق من بعده حق الامتياز على مجموع الأموال المنقولة وغير المنقولة لصاحب العمل.

من ناحية ثانية فإن مرسوم طوارئ العمل يلزم صاحب العمل بتحمل جميع النفقات الطبية والجراحية والصيدلانية للعامل والتي كانت نتيجة حادث بسبب العمل.

الضمان الاجتماعي

يُخضع قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٣٩٥٥ لسنة ١٩٦٣ «الأجراء» الأجانب العاملون على الأراضي اللبنانية والمربطون بصاحب عمل أو أكثر لجميع «الموجبات» المنصوص عليها في القانون، والتي تشمل ضمان المرض والأمومة ونظام التقديرات العائلية والتعليمية وضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية، ولكن بشرط أن يكونوا حائزين على إجازة عمل وأن تكون الدولة التي ينتمون إليها تقر للبنانيين مبدأ المساواة في المعاملة مع رعاياها فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي.

مدونة السلوك الخاصة بمكاتب استقدام عاملات بالمنازل

صدرت مدونة قواعد السلوك الخاصة بمكاتب استقدام العمالة المنزلية بناء على التعاون الذي

١٤٣	المادة ٨٤
١٤٤	المادة ٩٢
١٤٥	المواد ٧٧ و ٧٩
١٤٦	المادة ٦١

تم بين نقابة أصحاب ومكاتب توظيف العاملات في الخدمة المنزلية ومؤسسة كاريئاس ومنظمة العمل الدولية، وتمثل هذه المدونة المبادئ الأساسية التي ينبغي على مكاتب استقدام العاملات الالتزام بها وهي تعد ملزمة لكل المكاتب المنتسبة إلى النقابة.

حيث تنص المادة الأولى على الابتعاد عن أي سلوك أو فعل من شأنه أن يتعرض لكرامة العاملات الإنسانية، كما أن المادة الثانية من المدونة تنص على تأمين المعلومات الأساسية المتعلقة بمكان العمل وشروطه وظروفه للعاملة قبل سفرها إلى لبنان مع الحصول على موافقتها عليها عبر إمضائها، إضافة إلى اتخاذ كافة التدابير التي من شأنها توعية وإرشاد العاملة وصاحب العمل على حقوقهم وواجباتهم لتأمين التواصل بين العاملة ومكتب الاستقدام بلغة تتقنها العاملة.

تحظر المادة ٦ استقطاع أي مبلغ من راتب العاملة كعمولة أو لتغطية نفقات لحساب المكتب المتقدم أو لحساب وكالات التوظيف في البلد الأم، وتلزم المدونة صاحب المكتب في حال توقف عمل العاملة خلال الفترة التجريبية بتأمين مكان إقامة مؤقت على نفقته، كما تلزمه بحق العاملة بالحركة والامتناع عن احتجاز حريتها.

بالرغم من أن هذه المدونة تعد خطوة جيدة نحو حماية حقوق العمالة المنزلية، إلا أنها لاتزال بحاجة إلى قوة قانونية ملزمة، تعرض المكاتب المخالفة إلى عقوبات رادعة أكثر من إلغاء عضوية المكاتب المخالفة، خاصة أنه لا يزال الانضمام إلى النقابة اختياري وليس إلزامياً.

لجنة التسيير الوطنية بشأن وضع عاملات المنازل المهاجرات في لبنان

تم إنشاء هذه اللجنة سنة ٢٠٠٧ والتي تضم في عضويتها ممثلين عن وزارات العمل، والعدل، والخارجية والمختبريين، والشؤون الاجتماعية، ومديرية قوى الأمن الداخلي، ونقابة المحامين، ونقابة مكاتب الاستقدام، ومنظمة كاريئاس لبنان، واللجنة الرعية للمهاجرين الأفارقة والآسيويين، ومنظمة العمل الدولية وممثل عن مكتب الأمم المتحدة للمفوضية السامية لحقوق الإنسان.

بالرغم من أن هذه اللجنة ليست حديثة التكوين ومن الممكن أنها قد عانت من بعض الصعوبات، إلا أن مثل هذه اللجان بتنوع عضويتها بين مؤسسات حكومية ومنظمات مجتمع مدني ومؤسسات دولية تعد سابقة من المفترض تسليط الضوء عليها، حيث تسهم مثل هذه الشراكات في تبادل الآراء والمقترحات إضافة إلى وجهات النظر والتحديات، في سبيل الوصول إلى حلول ولو كانت مؤقتة لحماية حقوق العاملات المنزليات، خصوصاً إذا ما علمنا أن هذه اللجنة تهدف إلى تقديم كافة الاقتراحات الكفيلة بتنظيم عمل عاملات المنازل في لبنان.

قانون مكافحة الإتجار بالأشخاص

لا يوجد في لبنان قانون خاص بمكافحة الإتجار بالأشخاص ولكن من خلال التعديلات التي أدخلت على قانون العقوبات اللبناني فقد تم تجريم الإتجار بالأشخاص، حيث نصت المادة ٥٨٦-١ على تعريف الإتجار بالأشخاص وتناولت المادة ٥٨٦-٢، ٣، ٤ و ٥ العقوبات، وتجدر الإشارة إلى أن المادة ٥٨٦-٨ قد أجازت، بقرار من قاضي التحقيق أو القاضي الذي ينظر الدعوى، أن تقييم الضحية في لبنان للفترة التي تقتضيها إجراءات التحقيق، ومن الملاحظ أن القانون لم ينص على أي حقوق للضحية سواءاً خلال فترة التحقيق أو بعدها.

الثغرات القانونية

من خلال مراجعة قانون العمل اللبناني تم تشخيص بعض الملاحظات القانونية التي قد تجعل حقوق العمال عرضة للانتهاك أو قد تتعارض مع القوانين الدولية.

حيث يلاحظ أن قانون العمل اللبناني يستثنى في المادة ٧ «خدم» المنازل من أحكام القانون ولم يشر القانون إلى أي آلية قانونية تنظم عمل هذه الفئة من العمال.

من ناحية ثانية فإن القانون يميز في المادة ٣ بين المستخدمين والعمال ولا يعرف ما هو سبب

هذا التمييز.

بخلاف قوانين العمل في المنطقة فإن قانون العمل اللبناني يجيز أن يكون عقد العمل خطياً أو شفويًا، إضافة إلى أن القانون لم يعط كغيره من قوانين العمل في المنطقة الحق للعامل بإثبات حقوقه في العقد بكافة طرق الإثبات، وهذا أيضا يجعل حقوق العامل في وضع ضعيف وعرضة للانتهاك.

كما أن القانون اللبناني يجيز في المادة ٢٢ استخدام الحدث الذي أكمل سن الثالثة عشرة سنة، وهذا يتنافى مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية، إضافة إلى أن كافة قوانين المنطقة قد حددت سن العمل للأحداث بستة عشرة سنة.

الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان:

كما أسلفنا سابقا فإن للمؤسسات النقابية دور كبير في مجال حماية حقوق العمال المهاجرين في لبنان ومن خلال بحثنا هذا سوف نسلط الضوء على «الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان» الذي يعد واحدا من المؤسسات التي تعمل على حماية حقوق العمالة بشكل عام ومنها العمال المهاجرين، إضافة إلى مراقبة تنفيذ القوانين والأنظمة الخاصة بالعمل.

وحسب المادة الثانية من نظامه الداخلي فإن حق الانتساب للاتحاد ينحصر في الاتحادات النقابية العمالية المرخص لها رسميا في لبنان، ويضطلع الاتحاد حسب المادة الثالثة بالمهام التالية:

- الدفاع عن العمال في لبنان والسعي لرفع مستواهم مهنيا، واجتماعيا، واقتصاديا ومعنويا
- توثيق عري التعاون بين الاتحادات العمالية المنتسبة إليه وتأمين التنسيق بينها تحقيقا لغاياتها وأهدافها
- السعي لتنفيذ القوانين والأنظمة التي ترعى علاقات العمل والسعي لإصدار تشريعات عمالية واقتصادية واجتماعية تؤمن مصالح العمل ضمن إطار العدالة الاجتماعية
- المشاركة في رسم السياسة الاجتماعية والاقتصادية والوطنية

ومن الملاحظ أن الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان، وفي سابقة تهدف إلى حماية حقوق العمال المنزليين في لبنان، أقدم على إنشاء لجان نقابية وذلك بالتعاون مع منظمة العمل الدولية وبعض منظمات المجتمع المدني، وفتح باب الانتماء للعاملات المنزليات إلى هذه اللجان في سبيل دعم حقوق هذه الفئة من العمالة وتوفير حماية أكبر لهن.

حركة مناهضة العنصرية في لبنان

وهي حركة ذات قاعدة شعبية واسعة من الناشطين الشباب تقوم على العمل مع الأفراد الأجانب في لبنان بهدف ممارسة الممارسات والمواقف العنصرية السائدة في المجتمع وذلك من خلال العديد من المبادرات والحملات المدنية.

ومن المبادرات الجديرة بالاهتمام «مركز مجتمع المهاجرين» الذي يعد المكان الذي يلتقي فيه العمال المهاجرين بحرية لتنظيم فعالياتهم الاجتماعية، ومناقشة قضاياهم بمنتهى الحرية، ومن هذه القضايا التي تمت مناقشتها الاعتداءات الجنسية، وعدم دفع الأجور، وما يتعرضون له من احتجاز من قبل أجهزة الدولة.

يعتبر مركز مجتمع المهاجرين محور تعاون وخلق شبكات من التواصل بين جاليات العمال المهاجرين في لبنان، إضافة إلى غيرها من دول العالم.

إضافة إلى ما تقدم فإن هذا المركز أيضا يستضيف أنشطة مختلفة، مثل دروس اللغة الإنكليزية، والكوميوتر، والدفاع عن النفس، وغيرها من الأنشطة التي تعود بالنفع على العمالة المهاجرة^{٤٧}.

منظمة كفي عنف واستغلال

وهي منظمة مدنية لبنانية لا تبغى الربح، تعتمد مبدأ حقوق الإنسان كمرجعية لها، وتسعى إلى إحقاق المساواة بين الجنسين والقضاء على التمييز، والنهوض بالحقوق الإنسانية للمرأة والطفل.

تعمل كفي على مكافحة كافة أشكال العنف والاستغلال الموجهة ضد النساء والأطفال من خلال الدفاع عن حقوقهم واستحداث القوانين وتغيير السياسات والممارسات وتمكين النساء والأطفال، وترتكز منظمة كفي في عملها على المجالات التالية :

- العنف ضد المرأة
- التحرش الجنسي بالأطفال
- إستغلال النساء والإتجار بهن
- التمكين والدعم الاجتماعي والقانوني

ومن ضمن الأنشطة التي تقوم بها منظمة كفي هي مبادرة «ناري»، والتي تتكون من مجموعة من عاملات المنازل النيباليات في لبنان اللاتي قمن بإنشاء تنظيم خاص بهن، وذلك نابع من إيمانهن بأن في تحالفهن سوف يكن قدرات على التغيير وتحسين وضع العاملات المهاجرات النيباليات في لبنان، من خلال تقديم النصح والمعلومات إضافة إلى الدعم لهؤلاء الذين يعانون من المشاكل، ومساعدتهم للاستفادة من تجارب الغير.

حيث تقوم هؤلاء العاملات بنشر معلومات عن حقوق العامل، وطرق الاتصال لتقديم المساعدة، وذلك من خلال مساعدة العاملات المنزليات النيباليات في التعرف على طرق الوصول للمنظمات التي قد تساعدهم في لبنان^{٤٨}.

مؤسسة إنسان

تأسست مؤسسة إنسان عام ٢٠٠٠ من قبل مجموعة من الناشطين في مجال حقوق الإنسان، وتعمل مؤسسة إنسان على حماية وتعزيز حقوق الأفراد والأسر والأطفال المهمشين الذين يعيشون في لبنان، مثل اللاجئين والعمال المهاجرين وطالبي اللجوء وعديمي الهوية.

وقد أنشأت مؤسسة إنسان مدرسة خاصة لتعليم الأطفال الذين حرّموا من التعليم لأسباب مختلفة، منها عدم وجود أوراق قانونية، أو عدم كفاية المعرفة باللغة الرسمية في المدارس اللبنانية، إضافة إلى مجموعة من الاحتياجات النفسية والاجتماعية التي لم يتم تناولها من قبل المدارس اللبنانية، وذلك بهدف إعداد الطلاب للاندماج في المدارس اللبنانية.

من الجدير بالذكر أن هذه المدرسة تستقبل أبناء العمال المهاجرين غير القادرين على الالتحاق بالمدارس اللبنانية للأسباب التي تم ذكرها سلفاً، وتقدم هذه المدرسة المنهج التدريسي الأساسي لرياض الأطفال والمرحلة الابتدائية، إضافة إلى فئة الأطفال الأكبر سناً والمراهقين الذين تساعدهم المدرسة على الاندماج في المدارس الرسمية أو التدريب المهني أو إيجاد فرص أخرى لهم.

بالإضافة إلى ذلك تعمل المؤسسة على تقديم الدعم النفسي -الاجتماعي والقانوني للفئات المهمشة في لبنان، لا سيما العمال المهاجرين كما تسعى إلى توعية المجتمع بحقوق هؤلاء وحث الحكومة على تعديل وتحديث القوانين من خلال حملات التوعية والضغط والمناصرة.

رابطة كارياتاس لبنان

تأسست كاريتاس لبنان عام ١٩٧٦، حيث تعد واحدة من أقدم منظمات المجتمع المدني في لبنان، وقد ساهمت طوال هذه الفترة في تقديم المساعدات للمواطنين اللبنانيين، وابتداءً من عام ١٩٩٤ خصصت مركز الأجانب واللاجئين لمساعدة اللاجئين والعمال الوافدين إلى لبنان من عدة دول مثل العراق، والسودان، وإثيوبيا، والفلبين، وسريلانكا إضافة إلى فلسطين.

وتتنوع أشكال المساعدة المتوفرة وتشمل الإرشاد الاجتماعي، والمراجعات والمتابعات القانونية، والخدمات الصحية، والتعليم، إضافة إلى العودة الطوعية وتأمين ملجأ مؤقت، وغيرها من الخدمات التي يستفيد منها اللاجئون والعمال الوافدين بشكل عام^{١٤٩}.

كما تم إنشاء رابطة كاريتاس لبنان «بيت الأمان» لإبواء ضحايا الإتجار بالبشر بشكل مؤقت، والذي يعتبر المأوى الوحيد في لبنان لضحايا الإتجار بالبشر، والذي يساهم بدوره في تقديم الاحتياجات الأساسية للمستفيدين من المأوى وتقديم الحلول الدائمة لهم بما فيها تأمين العودة الطوعية إلى بلادهم.

جمهورية مصر العربية

خلفية

تعد جمهورية مصر العربية من أكثر الدول العربية إرسالاً للعمالة إلى دول الشرق الأوسط الأخرى، حيث تشير الإحصائيات الرسمية لعام ٢٠١٠ إلى أن أعداد المصريين في الخارج تقدر بنحو ٢,٧ مليون مصري تتركز غالبيتهم في البلدان العربية، حيث يقيم بحدود ٧٠٪ في الدول العربية، ويقيم معظمهم في المملكة العربية السعودية حيث يقيم فيها ما يقدر بـ ٩٢٣,٦٠٠ مصري وتليها ليبيا بحدود ٣٣٢,٦٠٠ مصري ومن ثم المملكة الأردنية الهاشمية ٢٢٦,٨٥٠ مصري^{١٥٠}.

كما يشير تقرير آخر لمركز سياسة الهجرة لسنة ٢٠١٣، أن أعداد المصريين المقيمين في الدول العربية يقدر بنحو ٤,٧٨٣,٨٠٠ مصري، مقابل ١,٦٨١,٦٦٣ مصري يقيم بصورة دائمة في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا، وإستناداً إلى هذا التقرير فإن مصر تأتي في المرتبة الرابعة عشر للدول المستقبلية للحوالات، حيث يشير التقرير إلى أن نسبة الحوالات المالية لمصر بين العامين ٢٠٠٩ و ٢٠١٠ وصل إلى نحو ٩,٧ مليار دولار^{١٥١}، في حين يشير موقع المنظمة الدولية للهجرة أن حجم الحوالات إلى مصر للعام ٢٠١٣ يقدر بنحو ٢٠ مليار دولار أمريكي.

من ناحية ثانية فإن أعداد العمال المهاجرين في مصر تعد قليلة نسبياً قياساً بدول المنطقة، حيث تشير بعض التقارير المستندة على الإحصائيات الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء إلى أن أعداد العمال المهاجرين في مصر تقدر بحوالي ١٦,٧١٣ عامل مهاجر، وتشير هذه الإحصائيات إلى أن غالبية هذه العمالة هي من الجنسية الآسيوية التي تقدر بحدود ٥٤٣٨ عامل أي

١٤٩ <http://www.syndicateofhospitals.org.lb/magazine/apr2012/arabic/50-51ar.pdf>

١٥٠ <http://www.egypt.iom.int/publications.htm> – الهجرة والبحوث في المنطقة العربية –

المنظمة الدولية للهجرة، مكتب القاهرة ٢٠١٠

١٥١ http://www.migrationpolicycentre.eu/docs/migration_profiles/Egypt.pdf

ما يعادل ٣٢٪ من إجمالي العمال المهاجرين في مصر^{١٥٢}.

مما تجدر الإشارة إليه أن مصر من ضمن الدول القلائل التي صادقت على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، مع تحفظها على المواد ٤ والمادة ٨ فقرة ٣^{١٥٣}.

سوف نسلط الضوء من خلال هذا الفصل على أبرز حقوق العمال وإجراءات التقاضي الناتجة عن علاقات العمل التي تناولها قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وآليات حماية حقوق العمالة المصرية في الخارج، إضافة إلى قانون النقابات العمالية رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥، كما وسنتطرق أيضاً إلى قانون مكافحة الإتجار بالأشخاص الذي يعد من القوانين المميزة في المنطقة لما يتضمنه من نصوص قانونية صريحة تكفل حماية حقوق ضحايا الإتجار بالأشخاص.

قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

يعتبر هذا القانون «قانون عاماً» يحكم علاقات العمل مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية. وقد نص القانون على بطلان كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة، ونلاحظ أيضاً أن القانون المصري كما غيره من قوانين العمل في المنطقة قد استثنى العمالة المنزلية من أحكامه^{١٥٤}.

من ضمن الحقوق التي نص عليها القانون للعمال بشكل عام سواء كانوا مواطنين أو مهاجرين، هو إعفاءهم من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي للدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العمال^{١٥٥}.

وقد تناول القانون تنظيم «عمل الأجانب»، حيث لا يجيز القانون للعامل المهاجر بالعمل دون ترخيص عمل من الوزارة المختصة إضافة إلى أن يكون مصرحاً لهم بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل^{١٥٦}.

نص القانون على البيانات التي يجب تضمينها في عقد العمل، والمتمثلة ببيانات العامل وصاحب العمل، وطبيعة ونوع العمل، إضافة إلى الأجر وطريقة الدفع، مع ملاحظة أن القانون قد أعطى الحق للعامل في حالة عدم وجود عقد مكتوب أن يثبت العقد بكافة طرق الإثبات^{١٥٧}.

من المبادئ التي تجدر الإشارة إليها والتي نص عليها القانون هو عدم جواز التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة^{١٥٨}.

نزاعات العمل

في حالة حدوث نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل فإن القانون يجيز لأي من طرفي النزاع اللجوء إلى لجنة يتم تشكيلها من ممثل للجهة الإدارية المختصة وممثل للمنظمة النقابية وممثل لمنظمة أصحاب العمل، فإن لم تتمكن هذه اللجنة من تسوية النزاع خلال ٢١ يوماً، جاز لأي من الطرفين أن يطالب بإحالة النزاع إلى المحكمة العمالية والتي تكون بعضوية قاضيين إثنين تكون الرئاسة لأقدمهم، إضافة إلى عضوية مدير مديرية الهجرة والقوى العاملة وعضو عن اتحاد نقابات العمال وعضو من منظمة أصحاب المهن المعنية، وتختص دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام قانون العمل، على أن تفصل في النزاع خلال ستين

١٥٢ <http://www.almasryalyoum.com/node/2079266>

١٥٣ http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?mtmsg_no=IV-13&chapter=4&lang=en#EndDec

١٥٤ المواد ٥هـ قانون العمل المصري

١٥٥ المادة ٦

١٥٦ المادة ٢٨

١٥٧ المادة ٣٢

١٥٨ المادة ٣٥

يوما من تاريخ عرضه عليها ويكون حكمها قابلا للطعن^{١٠٩}.

في حالة النظر في طلب فصل العامل، فعلى المحكمة أن تفصل في الطلب خلال خمسة عشر يوما من تاريخ أول جلسة، ويكون قرارها في هذه الحالة نهائيا، فإذا رفضت الطلب يكون صاحب العمل بهذه الحالة ملزما بإعادة العامل إلى عمله، وأن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات، وإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي فعلى اللجنة أن تقضي بإعادته إذا طالب العامل بذلك.

ينص القانون على تشكيل هيئة التحكيم التي تختص بالنظر في نزاعات العمل الجماعية، وتتألف هذه الهيئة من إحدى دوائر محاكم الاستئناف، ومحكم عن صاحب العمل، ومحكم عن التنظيم النقابي، إضافة إلى محكم عن الوزارة المختصة، على أن تفصل الهيئة في النزاع المعروض خلال شهر من بدء النظر بالنزاع^{١١٠}.

إنهاء العلاقة التعاقدية

لا يجيز القانون الاتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته وأجاز في ذات الوقت الاتفاق على زيادة هذه المدة، كما أجاز القانون لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة مدة الإخطار كلها أو بعضها في حالة إنهاء العقد من جانب العامل^{١١١}.

كما أعطى القانون الحق للعامل بالتغيب عن العمل يوما كاملا في الأسبوع وذلك للبحث عن عمل في حالة كان الإخطار بإنهاء العلاقة التعاقدية من جانب صاحب العمل، ويلزم القانون أن تكون استقالة العامل مكتوبة، وأعطى الحق للعامل أن يعدل عن الاستقالة كتابيا خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل وتعتبر الاستقالة في هذه الحالة كأنها لم تكن^{١١٢}.

ومن الملاحظ أن القانون قد نص على الحالات التي لا تعد مبررات مشروعة وكافية لإنهاء العقد منها^{١١٣}:

- اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسئوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي
- الانتساب إلى منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين
- ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلى تمثيل العمال
- تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلما من خلال القوانين أو اللوائح أو عقود العمل

كما تجدر الإشارة إلى أن القانون قد أعطى الحق للعامل بإنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع على العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع، وبالتالي فيكون للعامل الحق بالتعويض عن الضرر الذي لحق به^{١١٤}.

الحق في الإضراب

١٥٩	المواد ٧٠ و ٧١
١٦٠	المادة ١٨٢
١٦١	المادة ١١٥
١٦٢	المواد ١١٦ و ١١٩
١٦٣	المادة ١٢٠
١٦٤	المواد ١٢١ و ١٢٢

نود الإشارة إلى أن قانون العمل المصري كفل للعامل حق الإضراب حسب المادة ١٩٢ التي أعطت للعامل حق الإضراب السلمي على أن يكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في حدود وطبقا للضوابط والإجراءات المقررة في القانون.

هذا الحق معطل حاليا بل مجرم بموجب مرسوم قانون رقم ٣٤ لسنة ٢٠١١ الذي يجرم كل عمل أو دعوى للإضراب، حيث ينص قانون ٣٤ على أن يعاقب بالحبس وغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تتجاوز الخمسين ألف جنيه كل من «قام بعمل وقفة أو أي نشاط ترتب عليه منع أو تعطيل أو إعاقة إحدى مؤسسات الدولة أو إحدى السلطات العامة أو جهات العمل الخاصة أو العامة عن أداء عمله». على أن يطبق هذا القانون تحت حالات الطوارئ، وهو القانون القائم حاليا في مصر.

النقابات العمالية

لا يوجد في قانون النقابات العمالية رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ ما يمنع انتماء العمال المهاجرين إلى النقابات العمالية، حيث اشترط القانون للانتماء إلى المنظمات النقابية أن لا يقل عمر العامل عن خمسة عشر سنة، وأن لا يكون محجورا عليه، وأن لا يكون صاحب عمل في أي نشاط تجاري أو صناعي أو زراعي، وأن لا يكون عاملا مشغلا بإحدى المهن أو الأعمال الداخلة في التصنيف النقابي الذي تضمه النقابة العامة، وأخيرا أن لا يكون منضمًا إلى نقابة عامة أخرى ولو كان يمارس أكثر من مهنة، وبهذا فلا يوجد أي شرط يقيد العمال المهاجرين في الانتماء إلى النقابات العمالية^{١٦٥}.

كما تجدر الإشارة إلى أن القانون قد حدد مهام النقابة العامة ومنها^{١٦٦}:

- الدفاع عن حقوق العمال ورعاية مصالحهم
 - العمل على تحسين شروط وظروف العمل
 - العمل على رفع مستوى العمال الثقافي والاجتماعي
- كما يحدد القانون مهام الاتحاد العام لنقابات العمال ومنها^{١٦٧}:
- الدفاع عن حقوق عمال مصر ورعاية مصالحهم المشتركة والعمل على رفع مستواهم اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا
 - وضع ميثاق الشرف الأخلاقي للعمل النقابي
 - المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية العامة

العمالة المصرية في الخارج

يتناول قانون العمل المصري حقوق العمالة المصرية في الخارج، حيث ينص القانون على آليات لحماية حقوق العمالة المصرية سواء كانت داخل مصر أو في الخارج، حيث نص القانون في المادة ١١ على تشكيل لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج برئاسة الوزير المختص وتضم أيضا ممثلين عن الوزارات المعنية وممثلين عن الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال، والتي تختص برسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية في داخل وخارج مصر ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام^{١٦٨}.

كما اشترط القانون أن تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل والخارج من

١٦٥ المادة ١٩ - القانون رقم ١٢

١٦٦ المادة ١٤ - القانون رقم ١٢

١٦٧ المادة ١٧ - القانون رقم ١٢

١٦٨ المادة ١١ قانون العمل المصري

اختصاص الوزارة، والاتحاد العام لنقابات عمال مصر، وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص فيما تعقده من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها إضافة إلى النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط^{١٩}.

كما أشار القانون إلى أن تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدية المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات^{٢٠}.

مذكرة تفاهم بشأن انتقال العمال المصريين للعمل في المملكة الأردنية الهاشمية

بالرغم من التأكيد على مثل هذه الاتفاقيات الثنائية بين الدول المرسله والمستقبله للعمالة، والتي تهدف إلى تنظيم سوق العمل بين الطرفين والحد من العمال المهاجرين غير النظاميين، إلا أن مثل هذه الاتفاقيات الثنائية يجب أن تكون منسجمة مع القوانين والمعايير الدولية.

حيث يلاحظ أن مذكرة التفاهم بين مصر والأردن تنص في المادة الثامنة على منع خروج أي شخص لغايات العمل في الأردن إلا وفقا للإجراءات المتفق عليها بين البلدين، ومن الملاحظ أن مثل هذا النص المطلق يقيد بشكل واضح ما ضمنته القوانين الدولية في حرية الانتقال، وهذا ما يتم في التطبيق حيث أن القيود التي توضع على «المسافرين» المصريين الراغبين في القدوم إلى الأردن تؤثر بشكل مباشر على حقهم في حرية التنقل الذي كفله العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.

قانون الإتجار بالأشخاص رقم ٦٤ لسنة ٢٠١٠

كما أشرنا سلفا فإن قانون مكافحة الإتجار بالأشخاص المصري يعد واحدا من القوانين المميزة في المنطقة لما يتضمنه من حماية واسعة لضحايا الإتجار بالأشخاص ناهيك عن النص على الاختصاص المكاني للقانون إضافة إلى التعاون القضائي الدولي والتي تصب جميعا في مصلحة الضحية.

ينص القانون على أن أحكامه تسري على كل من ارتكب خارج مصر من غير المصريين جريمة إتجار بالبشر وذلك في أي من الأحوال الآتية^{٢١}:

- إذا ارتكبت الجريمة على متن وسيلة من وسائل النقل الجوي أو البري أو المائي وكانت مسجلة لدى جمهورية مصر العربية أو تحمل علمها
- إذا كان المجني عليهم أو أحدهم مصريا
- إذا تم الإعداد للجريمة أو التخطيط أو التوجيه أو الإشراف عليها أو تمويلها في جمهورية مصر العربية
- إذا ارتكبت الجريمة بواسطة جماعة إجرامية منظمة تمارس أنشطة إجرامية في أكثر من دولة من بينها جمهورية مصر العربية
- إذا كان من شأن الجريمة إلحاق ضرر بأى من مواطني جمهورية مصر العربية أو المقيمين فيها أو بأمنها أو بأى من مصالحها في الداخل والخارج
- إذا وجد مرتكب الجريمة في جمهورية مصر العربية بعد ارتكابها ولم يتم تسليمه

وفيما يخص التعاون القضائي الدولي فقد نص القانون على تعاون الجهات القضائية والشريطية المصرية مع الجهات الأجنبية المماثلة لها فيما يتعلق بمكافحة وملاحقة جرائم الإتجار

١٦٩ المادة ١٧ قانون العمل المصري

١٧٠ المادة ١٩ قانون العمل المصري

١٧١ المادة ١٦ قانون مكافحة الإتجار بالبشر

بالأشخاص بما في ذلك تبادل المعلومات وإجراء التحريات والمساعدات والإنابات القضائية وتسليم المجرمين والأشياء واسترداد الأموال ونقل المحكوم عليهم وغير ذلك من صور التعاون القضائي والشرطي.^{١٧٢}

أخيرا فقد تناول القانون حماية المجني عليهم/الضحايا حيث نص على عدم مسؤولية المجني عليه من أي جريمة من جرائم الإتجار بالأشخاص متى ما نشأت أو ارتبطت مباشرة بكونه مجنيا عليه.^{١٧٣}

يكفل القانون حماية المجني عليه ويعمل على تهيئة الظروف المناسبة لمساعدته ورعايته صحيا ونفسيا وتعليميا واجتماعيا وإعادة تأهيله ودمجه في المجتمع في إطار من الحرية والكرامة الإنسانية وكذلك عودته إلى وطنه على نحو سريع وآمن إذا كان أجنبيا أو من غير المقيمين إقامة دائمة في الدولة.^{١٧٤}

ونص القانون في المادة ٢٣ على مراعاة التعرف على المجني عليه وتصنيفه خلال جميع مراحل الاستدلال أو التحقيق أو المحاكمة، كما كفل القانون حقوق الضحية^{١٧٥}؛

- الحق في سلامته الجسدية والنفسية والمعنوية
- الحق في صون حرمة الشخصية وهويته
- الحق في تبصيره بالإجراءات الإدارية والقانونية والقضائية ذات الصلة وحصوله على المعلومات المتعلقة بها
- الحق في الاستماع إليه وأخذ آرائه ومصالحه بعين الاعتبار
- الحق في المساعدة القانونية
- إضافة إلى الإجراءات الواجبة اتخاذ من قبل المحكمة لضمان حماية المجني عليه والشهود وعدم التأثير عليهم

قانون الطفل

يكفل قانون الطفل المصري الحقوق الواردة باتفاقية حقوق الطفل وغيرها من المواثيق الدولية ذات الصلة والنافذة في مصر.

يكفل القانون حماية الطفل من أي نوع من أنواع التمييز بين الأطفال، بسبب محل الميلاد أو الوالدين، أو الجنس أو الدين أو العنصر، أو الإعاقة، أو أي وضع آخر، وتأمين المساواة الفعلية بينهم في الانتفاع بكافة الحقوق.

كما أن القانون يحظر تشغيل الطفل في أي نوع من أنواع الأعمال التي يمكن، بحكم طبيعتها أو ظروف القيام بها، أن تعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الطفل للخطر، كما ويحظر القانون تشغيل أي طفل في أسوأ أشكال عمل الأطفال.

من ناحية ثانية فإن قانون الطفل المصري يعاقب كل بالغ يحرص طفل على ارتكاب جنحة أو أعده لذلك أو ساعده عليها أو سهلها له بأي وجه، كما يعاقب القانون كل من يستورد أو يصدر أو ينتج أو يعد أو يعرض أو يطبع أو يروج أو يحوز أو يبت أي أعمال إباحية يشارك فيها أطفال أو تتعلق بالاستغلال الجنسي للطفل.

١٧٢ المادة ١٨ قانون مكافحة الإتجار بالبشر

١٧٣ المادة ٢١ قانون مكافحة الإتجار بالبشر

١٧٤ المادة ٢٢ قانون مكافحة الإتجار بالبشر

١٧٥ المادة ٢٣ قانون مكافحة الإتجار بالبشر

خلفية

تشير أحدث الاحصائيات الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء أن أعداد العمال المهاجرين المرخصة لهم بالعمل داخل اليمن لعام ٢٠١٢ تقدر بنحو ١٢,٠٠٠ عامل وافد مقابل ١٦,٩٢٢ عامل عام ٢٠١٠^{١٧٦}، في حين تشير إحصائيات البنك الدولي إلى أن أعداد المهاجرين (بمختلف التصنيفات) في اليمن عام ٢٠١٠ تقدر بنحو ٥١٧,٠٠٠ وافد تأتي في مقدمتها الجنسيات السودانية والصومالية تليها العراقية والمصرية والسورية والفلسطينية^{١٧٧}.

ينظم قانون العمل اليمني رقم ٥ لسنة ١٩٩٥ علاقات العمل والسلامة والصحة المهنية، إضافة إلى التنظيمات النقابية، حيث يلاحظ أن قانون العمل اليمني من ضمن القوانين التي تكفل حق الإضراب و تجيز تشكيل النقابات العمالية للعمال والانتماء إليها سواء كانوا يمينيين أو وافدين.

كما أن قانون التأمينات الاجتماعية اليمني رقم ٢٦ لسنة ١٩٩١ يُخضع لأحكامه كافة العمال المشمولين بقانون العمل ومن ضمنهم العمالة المهاجرة.

من ناحية ثانية فلا يوجد في اليمن قانون لمكافحة الإتجار بالأشخاص، وما سوف نتناوله هو مشروع قانون مكافحة الإتجار بالأشخاص الذي يكفل حقوق ضحايا الإتجار، علما أن مشروع القانون قد تمت الموافقة عليه من قبل مجلس الوزراء ولكن لم يبصر النور إلى تاريخ كتابة هذه الدراسة^{١٧٨}.

قانون العمل اليمني

يستثني قانون العمل رقم ٥ لسنة ١٩٩٥، كما غيره من قوانين العمل في المنطقة، العمالة المنزلية إضافة إلى الأشخاص الذين يعملون في المراعي أو الزراعة^{١٧٩}.

ولا يجيز قانون العمل اليمني التنازل أو إبراء أية حقوق مترتبة للعامل عن عقد العمل إذا كان ذلك مخالفا لأحكام قانون العمل، كما يعطي القانون للمبالغ المتسحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى قانون العمل حق الامتياز على جميع أموال صاحب العمل المنقولة وغير المنقولة^{١٨٠}.

ومن الجدير بالملاحظة أن قانون العمل اليمني ينص على تشكيل مجلس عمل، الذي لم نلاحظ مثيله في دول المنطقة، حيث يتكون من ممثلين عن الوزارة والعمال إضافة إلى أصحاب العمل بهدف وضع الخطوط العريضة وتقديم التوصيات في المجالات التالية^{١٨١}!

▪ مشروعات قوانين العمل

▪ السياسة العامة للأجور والحوافز وأي مستحقات أخرى

▪ التدريب والتأهيل المهني للعمال

كما وتجدر الإشارة أيضا إلى أن القانون اليمني يحظر على كل شخص طبيعى أو إعتباري ممارسة مهنة تشغيل أو توريد العمال لأي صاحب عمل، وبالتالي فإن القانون اليمني يسد الطرق أمام

١٧٦ <http://www.cso-yemen.org/content.php?lng=arabic&id=623>

١٧٧ World Bank, Bilateral estimates of Migrant Stock in 2012 - <http://siteresources.worldbank.org/>

INTPROSPECTS/Resources/3349341110315015165/T1.Estimates_of_Migrant_Stocks_2010.xls

١٧٨ <http://www.yocht.org/?fid=40>

١٧٩ المادة ٣ قانون العمل اليمني

١٨٠ المواد ٧ و ٨

١٨١ المادة ١١ قانون العمل اليمني

إنشاء مكاتب أو شركات الاستقدام والاستخدام^{١٨٢}.

نود الإشارة إلى أن القانون اليمني يساوي بين المرأة والرجل في كافة شروط العمل وحقوقه وواجباته وعلاقاته دون أي تمييز، كما يفرض القانون تحقيق التكافؤ بين المرأة والرجل في الاستخدام والترقي والأجور والتدريب والتأهيل والتأمينات الاجتماعية^{١٨٣}.

كما أن القانون اليمني يفرض التزامات على صاحب العمل منها^{١٨٤}:

- توفير ظروف وشروط وضمانات واحتياطات العمل المقررة في تشريعات العمل ونظمه وعقوده
- توجيه وتوزيع العمال بما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية والعملية وكفاءتهم
- وضع برامج التدريب وإعداد الكوادر التي تتطلبها خطة العمل وتوفير التسهيلات الضرورية أمام العامل بما يمكنه من تطوير مستواه المهني والفني والثقافي
- الامتناع عن الإساءة إلى شخص العامل وكرامته
- وضع وحفظ سجلات خاصة وعامة تبين شروط وشؤون خدمة العمال وفق الأوضاع والشروط التي تحددها الوزارة
- إعلام العمال بكافة شروط العمل وشؤونه وإبرازها في مكان ظاهر عند صدورها
- إشراك العمال في مناقشة المسائل التي تؤدي إلى تطوير العمل وزيادة الإنتاج وتعالج شؤونهم

عقد العمل

يشترط القانون أن يكون عقد العمل مكتوبا من ثلاث نسخ على أن تودع النسخة الثالثة لدى مكتب الوزارة المختص، كما ينص على أن يتضمن عقد العمل مقدار الأجر ونوع العمل ومكانه وتاريخ الالتحاق بالعمل ومدته^{١٨٥}.

من ناحية أخرى فإن القانون يشترط في عقد العمل الجماعي أن تقوم اللجنة النقابية أو ممثلي العمل بمناقشة جماعية لمشروع عقد العمل الجماعي والموافقة عليه وتوقيعه في اجتماع عام للعمال نيابة عنهم، ويكون تعاقدها ملزما لجميع العمال ويكون باطلا أي عقد عمل جماعي لا تتم مناقشته جماعيا مع العمال^{١٨٦}.

وتعزيزا لدور المنظمات النقابية فإن القانون يجيز لها متى ما كانت طرفا في عقد عمل جماعي أن ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بهذه العقود وذلك لمصلحة أي عضو من أعضائها دون حاجة إلى توكيل منه، ويجوز لهذا العضو التدخل في الدعوى المرفوعة لصالحه كما يجوز له رفع هذه الدعوى مستقلا عن منظمته النقابية.

من ناحية ثانية فإن القانون يجيز للعمال إنهاء العقد من جانبه دون سابق إشعار لصاحب العمل في إحدى الحالات التالية^{١٨٧}:

- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل الغش على العامل عند إبرام العقد فيما يتعلق

١٨٢ المادة ١٩

١٨٣ المادة ٤٢

١٨٤ المادة ٨٩

١٨٥ المادة ٣٠

١٨٦ المادة ٣٢

١٨٧ المادة ٣٥

بشروط العمل

- إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمرا مخلا بالأداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته
 - إذا وقع من صاحب العمل أو من يمثله اعتداء على العامل
 - إذا كان هنالك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود هذا الخطر ولم يقوم بتنفيذ التدابير المقررة أو التي تفرضها الجهة المختصة في الموعد المحدد لها
- وفي هذه الحالة يستحق العامل تعويضا خاصا عما لحقه من ضرر بسبب إنهاء العقد إضافة إلى ما يستحقه من أجر مقرر عن فترة الإشعار وسائر المستحقات الأخرى المنصوص عليها في قانون العمل^{١٨٨}.

السلامة والصحة المهنية وتأمينات الخدمة

- يلزم القانون صاحب العمل أن يوفر شروط السلامة والصحة المهنية، حيث يؤكد على مراعاة صاحب العمل للشروط التالية^{١٨٩}:
- حفظ موقع العمل في حالة صحية ومأمونة تقتضيها شروط السلامة والصحة المهنية
 - اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من الأضرار
 - اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من مخاطر الأجهزة والآلات ومخاطر وسائل الانتقال أو التداول بما في ذلك مخاطر الانهيار
 - اتخاذ الاحتياطات اللازمة ضد المخاطر والأضرار الطبيعية كالحرارة والرطوبة والبرودة
- إضافة إلى غيرها من الشروط الأخرى ذات العلاقة بدورات المياه، ومياه الشرب واتخاذ الاحتياطات من الحرائق. كما أن القانون يلزم صاحب العمل أن يتخذ الإحتياطات اللازمة لحماية العمال وسلامتهم من الأخطاء الناجمة عن العمل ووسائله ولا يجوز أن يخصم صاحب العمل من أجور العمال أية مبالغ لقاء ما يلي:
- توفير الأجهزة والمعدات والملابس الواقية لحماية العمال من التعرض للإصابة والأمراض المهنية
 - ما يصرف للعمال مقابل ظروف عمل مضرّة بالصحة ووجبات غذائية حسبما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية
 - ما يصرف لقاء إجراء الكشف الطبي دوريا وفي أي وقت كان للعامل كما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية
 - توفير وسائل الإسعافات الأولية في موقع العمل
- من ناحية ثانية فإن القانون يلزم صاحب العمل أن يوفر الرعاية الصحية للعاملين لديه وتشمل هذه الرعاية^{١٩٠}:
- إجراء الكشف الطبي للعامل قبل التشغيل
 - نقل العامل إلى عمل يتناسب مع حالته الصحية بناء على تقرير من الجهات الطبية المختصة

المادة ٣٩	١٨٨
المواد ١١٣ و ١١٤	١٨٩
المادة ١١٩	١٩٠

- تحمل العلاج ومستلزماته للعمال مهما كان عددهم وفقا للائحة الطبية لصاحب العمل التي توافق عليها الوزارة

منازعات العمل

يلزم القانون طرفي النزاع أو ممثلهما عقد جلسة مشتركة لتسوية النزاع وديا، فإذا تعذر ذلك يحال النزاع إلى الوزارة المختصة والتي عليها حل النزاع خلال أسبوعين، فإن لم تسفر الوساطة إلى حلول نهائية لموضوع النزاع فإن القانون يجيز لأي من الطرفين رفعه إلى لجنة التحكيم المختصة التي تتكون من ممثل عن الوزارة، وممثل عن أصحاب العمل يرشحه الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية، وممثل عن العمال يرشحه الاتحاد العام للنقابات^{١٩١}.

وتختص هذه اللجنة بالنظر في المنازعات والخلافات الناشئة بين أصحاب العمل والعمال والمخالفات المحالة عليها والمتعلقة بالتفتيش إضافة إلى المسائل الأخرى التي تنص القوانين ذات الصلة باختصاص اللجان التحكيمية بها، وبهذا فإن اللجان التحكيمية تقوم مقام المحاكم العمالية والتي تختص بالنظر في الدعاوى العمالية حصرا.

حق الإضراب والتنظيمات النقابية

يجيز قانون العمل اليمني الإضراب وفق شروط قد تكون صارمة نوعا ما، حيث اشترط القانون على عرض مقترح ممارسة الإضراب على العمال في اجتماع عام شريطة حضور عدد لا يقل عن ٦٠٪ من إجمالي العمال لدى صاحب العمل وموافقة ٢٥٪ منهم، كما لا يتم الإعلان عن الإضراب أو ممارسته إلا بعد عرض المقترح على النقابة العامة المعنية وتوقيع ثلثي أعضائها عليه وحصول اللجنة النقابية أو ممثلي العمل على الموافقة الكتابية من المكتب التنفيذي للاتحاد العام للنقابات في الجمهورية اليمنية، إضافة إلى أن يكون موضوع النزاع يمس أكثر من ثلث عدد العاملين لدى صاحب العمل، وعلى اللجنة النقابية أو ممثلي العمل القيام بإشعار صاحب العمل والوزارة أو فرعها المختص قبل الشروع في الإضراب بفترة لا تقل عن ثلاثة أسابيع^{١٩٢}.

ونود التأكيد هنا على أنه وبالرغم من أن هذه الشروط تعد صارمة نوعا ما ولكن بنظرة إيجابية فإن القانون حدد هذه الشروط بشكل واضح لا يقبل اللبس وأجاز هذا الحق للعمال بشكل عام دون تمييز بينهم، وهذا ما ينسجم مع القوانين الدولية التي تجيز أن يكون ممارسة هذا الحق وفق الإجراءات التنظيمية للدولة.

كما أن القانون لا يجيز فرض عقوبات على العمال أو حتى على بعضهم بما في ذلك الفصل من العمل بسبب ممارستهم للإضراب أو الدعوة إليه إذا كان قد تم وفق أحكام قانون العمل^{١٩٣}.

من ناحية ثانية فإن القانون يعطي الحق للعمال وأصحاب العمل في تكوين منظماتهم والانضمام إليها طواعية بغية مراعاة مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتمثيلهم في الهيئات والمجالس والمؤتمرات وفي كافة المسائل المتعلقة بهم^{١٩٤}.

لم يحجب القانون هذا الحق عن العمال المهاجرين حيث أن نص المادة جاء بشكل عام دون تحديد العمالة اليمنية دون العمال المهاجرين، كما أن ذات المادة تنص على حق النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل في ممارسة نشاطهم بحرية كاملة وبدون تدخل في شؤونها والتأثير عليها.

التأمينات الاجتماعية

١٩١	المواد ١٢٩ و ١٣٠ و ١٣١
١٩٢	المادة ١٤٥
١٩٣	المادة ١٤٨
١٩٤	المادة ١٥١

الخلاصة

يشمل قانون التأمينات الاجتماعية اليمني رقم ٢٦ لسنة ١٩٩١ تأمين إصابات العمل وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، كما أنه يُخضع لأحكامه كل أصحاب العمل في القطاع الخاص والعاملين لديهم الذين بلغوا سن الخامسة عشر، في حين يستثنى من أحكامه مجموعة من الفئات منها (خدم) المنازل ومن في حكمهم^{١٩٥}، وبالتالي فإن قانون التأمينات اليمني يخضع لأحكامه جميع العمال سواء كانوا مواطنين أو وافدين، ويعتبر التأمين استناداً لهذا القانون إلزامياً.

ينظم القانون الآليات الواجب إتباعها من أجل ضمان تطبيق القانون بشكل سليم، ومما تجدر الإشارة إليه أن القانون يلزم أصحاب العمل من المرتبطين بعقود تأمين إصابات العمل مع إحدى شركات التأمين إنهاء ارتباطاتهم بتلك العقود والالتزام بأحكام هذا القانون^{١٩٦}.

من ناحية أخرى فإن قانون التأمينات اليمني نص على حقوق المصاب في التأمين وهي^{١٩٧}:

- الرعاية الطبية للمصاب
- تعويض العجز المؤقت
- التعويض أو المعاش في حالة العجز الدائم
- المعاش في حالة وفاة المؤمن عليه

كما أن للعامل الحق في الرعاية الطبية وعلى نفقة المؤسسة حتى يتم شفاؤه أو يثبت عجزه أو يتوفى^{١٩٨}.

مكافحة الإتيار بالأشخاص

كما أشرنا سلفاً فإن قانون الإتيار بالأشخاص اليمني لم يبصر النور إلى تاريخ كتابة هذه الدراسة على الرغم من المصادقة عليه من قبل مجلس الوزراء.

حيث تهدف مسودة القانون إلى حماية ضحايا الإتيار بالأشخاص ومساعدتهم وتقديم الرعاية اللازمة لهم واحترام حقوقهم وكرامتهم الإنسانية.

من الملاحظ أن مسودة القانون تنص على الاختصاص المكاني للقانون، حيث تسري أحكامه إذا ارتكبت الجريمة على متن وسيلة من وسائل النقل الجوي أو البري أو المائي وكانت مسجلة لدى الجمهورية اليمنية، أو إذا تم الإعداد للجريمة أو التخطيط أو التوجيه أو الإشراف عليها أو تمويلها داخل اليمن، أو إذا ارتكبت بواسطة جماعة إجرامية منظمة تمارس أنشطة إجرامية في أكثر من دولة ومن بينها اليمن، أو إذا وجد مرتكب الجريمة الأجنبي داخل اليمن.

وتتناول مسودة القانون حقوق ضحايا الإتيار بالأشخاص، حيث ينص على عدم الاعتداد برضا وموافقة الضحية على الاستغلال في أي جريمة من جرائم الإتيار، كما يكفل حقوق الضحية في:

- الحق في سلامتها الجسدية والنفسية والمعنوية
- الحق في صون حرمتها الشخصية وهويتها
- الحق في الحفاظ على سرية المعلومات والبيانات الشخصية
- الحق في تصيرها موضعاً القانوني وبالإجراءات الإدارية والقانونية والقضائية ذات الصلة ووصولها على المعلومات المتعلقة بها باللغة التي تفهمها

١٩٥ المواد ١ و ٣ و ٤ من قانون التأمينات الاجتماعية

١٩٦ المادة ٢٩ قانون التأمينات الاجتماعية

١٩٧ المادة ٣٠ قانون التأمينات الاجتماعية

١٩٨ المادة ٣١ قانون التأمينات الاجتماعية

- الحق في الاستماع إليها وأخذ آرائها ومصالحتها بعين الاعتبار في كافة مراحل الإجراءات الجزائية
- الحق في الحصول على المساعدة القانونية
- الحق في توفير العنصر النسائي المتخصص عند إجراء التحقيقات الخاصة بضحايا الإتجار من النساء

كما تعطي مسودة القانون الحق للضحية في الإقامة المؤقتة لحين التعافي والانتهاء من إجراءات التحقيق والمحاكمة. وتلزم المادة ٣٦ الدولة عبر وزارة الخارجية التنسيق مع السلطات المعنية في الدول الأخرى لتسهيل عودة الضحايا الأجانب إلى بلدانهم الأصلية مع إيلاء الاعتبارات الواجبة لسلامتهم وأمنهم وفقا للتشريعات النافذة والإجراءات المعمول بها.

على الرغم من القواسم المشتركة التي تجمع دول المنطقة، إلا أن هنالك اختلاف في كفاءة حقوق العمال المهاجرين من خلال تشريعات العمل في دول المنطقة، وقد تناولنا بالتحليل هذه التشريعات من خلال هذه الدراسة التي سلطت الضوء بشكل مفصل نوعاً ما على أبرز ما تضمنته هذه التشريعات من نصوص تكفل حقوق العمال المهاجرين، إضافة إلى ما تم تسليط الضوء عليه من ملاحظات قانونية أو ثغرات التي تمثل انتهاكاً لحقوق العمالة المهاجرة.

تم من خلال هذا الدليل تناول الحقوق أدناه ومدى كفاءتها في تشريعات العمل الوطنية وما يتناقض منها مع القوانين الدولية، وسوف نقسم هذه الحقوق إلى ثلاث مجموعات كما هو موضح في الجدول أدناه:

1. عقد العمل وإنهاء العقد وحماية الأجور

عقد العمل	إنهاء العقد	حماية الأجور	
يراعي القانون أن يكون العقد بلغة أحد أطراف العقد، لا يتضمن القانون على البيانات الواجب توفرها في العقد، ولا يشترط أن يتضمن فترة التجربة إن وجدت.	يعطي القانون الحق للعامل بترك العمل دون إشعار صاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وفق الحالات التي حددها القانون، ويستثنى القانون العمالة الوافدة من هذا الحق.	آلية حماية الأجور تعد ضعيفة قياساً بغيرها من الأليات في دول المنطقة.	الأردن
التصديق الإلكتروني للعقود لضمان اطلاع العامل على شروط العقد الصحيح، مع إمكانية متابعة تنفيذ شروط العقد من قبل الدوائر المختصة، إضافة إلى وجود عقد عمل موحد يشترط أن يتضمن فترة التجربة إن وجدت، ولكن في ذات الوقت يجيز أن تكون لمدة ستة أشهر.	من حق العامل الانتقال إلى عمل آخر دون الالتزام بشرط السنتين وموافقة صاحب العمل، وذلك في حالة إخلال صاحب العمل بالتزاماته المقررة قانوناً إتجاه العامل أو في الحالة التي لا يكون فيها صاحب العمل سبباً في إنهاء علاقة العمل.	نظام إلكتروني خاص لحماية الأجور.	الإمارات
اشترط القانون أن يلحق مع العقد اللوائح الداخلية للمؤسسة، كما يشترط القانون توافر البيانات الأساسية في عقد العمل، ويشترط أن تكون في العقد إن وجدت وأن لا تزيد عن ثلاثة أشهر.	يجوز للعامل فسخ العقد قبل انتهائه وفق الحالات التي حددها القانون.	لا يوجد	البحرين
يشترط توفر البيانات الأساسية في عقد العمل أن يتضمن فترة التجربة إن وجدت ولا تزيد عن تسعين يوماً.	يجوز للعامل ترك العمل وفق الحالات التي حددها القانون.	برنامج حماية الأجور والذي يقوم برصد عمليات صرف الأجور لجميع العاملين والعاملات في منشآت القطاع الخاص سواء كانوا عمالة وافدة أم وطنية وذلك بهدف إنشاء قاعدة بيانات تحوي معلومات محدثة عن عمليات دفع أجور العاملين في القطاع الخاص وتحديد مدى التزام المنشآت بدفع الأجور في الوقت وبالقيمة المتفق عليهما.	السعودية

<p>لا يوجد نظام خاص لحماية الأجور إلا أن القانون نص على عدم براءة ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا قام صاحب العمل بتحويل أجر العامل إلى حسابه بإحدى المصارف المحلية المعتمدة.</p>	<p>يجوز فسخ العقد من قبل العامل وفق الحالات التي حددها القانون بشرط إخطار صاحب العمل.</p>	<p>يشترط توفر البيانات الأساسية، كما يشترط أن يتضمن فترة التجربة إن وجدت مع اشتراطه الإخطار إذا ما رغب أحد الطرفين إنهاء العقد خلال فترة التجربة.</p>	<p>عمان</p>
<p>لا يوجد نظام أو آلية واضحة لحماية الأجور، غير أن القانون القطري نص على عدم براءة ذمة صاحب العمل إلا إذا قام فعلاً بتحويل الأجر إلى البنك أو وقع العامل أو من ينوب عنه بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو على الإيصال المعد لهذا الغرض، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر.</p>	<p>يجوز للعامل فسخ العقد قبل انتهاء العقد في حالات حددها القانون.</p>	<p>يجوز أن يرفق ترجمة بلغة أحد طرفي العقد، ويشترط أن يتضمن البيانات الأساسية.</p>	<p>قطر</p>
<p>لا يوجد نظام خاص بحماية الأجور ولكن القانون يلزم صاحب العمل أن يدفع مستحقات العاملين لديه في حساباتهم لدى المؤسسات المالية المحلية وأن ترسل صورة من الكشوفات المرسلة إلى تلك المؤسسة بهذا الشأن إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، كما أن وزارة العمل أصدرت نظام تحويل الأجور الشهرية إلكترونياً (الكشوفات الآلية) ويعتبر هذا النظام ملزماً حيث لا يتم إجراء أي معاملة لصاحب العمل دون وجود شهادة الرواتب.</p>	<p>يكفل القانون حق العامل في فسخ العلاقة التعاقدية دون الحاجة إلى إخطار صاحب العمل مع استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة في أي من الحالات التي حددها القانون.</p>	<p>يشترط توفر البيانات الأساسية، ويجوز القانون إضافة ترجمة إلى العقد بإحدى اللغات على أن تسري أحكام هذه المادة على كافة اللوائح والتعليمات التي يصدرها صاحب العمل.</p>	<p>الكويت</p>
<p>لا يوجد</p>	<p>يجوز للعامل فسخ العقد قبل انتهاء العقد وفق حالات حددها القانون.</p>	<p>لا يشترط أن يكون العقد مكتوباً.</p>	<p>لبنان</p>
<p>لا يوجد</p>	<p>الحق للعامل بإنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنتسبة، أو غيرها من الحالات التي حددها القانون.</p>	<p>يشترط توفر البيانات الأساسية، كما لا يجوز التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة</p>	<p>مصر</p>

لا يوجد	يجب العمل على إنهاء العقد من جانبه دون سابق إشعار لصاحب العمل في إحدى الحالات التي حددها القانون.	يشترط توفر البيانات الأساسية، ويشترط في عقد العمل الجماعي أن تقوم اللجنة النقابية أو ممثلي العمل بمناقشة جماعية لمشروع عقد العمل الجماعي والموافقة عليه وتوقيعه في اجتماع عام للعمال نيابة عنهم ويكون تعاقدها ملزما لجميع العمال ويكون باطلا أي عقد عمل جماعي لا تتم مناقشته جماعيا مع العمال.	اليمن
---------	---	--	-------

٢. التأمين الاجتماعي والتأمين الصحي و السلامة والصحة المهنية

التأمين الاجتماعي	التأمين الصحي	السلامة والصحة المهنية	
الأردن	غير ملزم	نظام خاص بالسلامة الصحية الوقائية والعلاجية.	
الإمارات	إلزامي فقط في إمارة أبو ظبي	صاحب العمل ملزم بعلاج العمال طبقا لمستويات العناية الطبية المقررة، كما ويلزم هذا القرار صاحب العمل الذي يستخدم ما بين ٥٠-٢٠٠ عامل بأن يستخدم أيضا ممرضاً معتمداً من وزارة الصحة يخصص للقيام بالإسعافات الأولية وأن يعهد إلى طبيب لعيادة العمال وعلاجهم في المكان الذي يعده صاحب العمل لهذا الغرض، وأن يقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج.	
البحرين	غير ملزم	يلتزم صاحب العمل بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، كما يلتزم بتوفير الرعاية الصحية لعماله.	
السعودية	إلزامي للعمال وأفراد عائلته	يلزم القانون صاحب العمل بأن يوفر طبيب أو أكثر لفحص العمال المعرضين لاحتمال الإصابة بأحد الأمراض المهنية فحصاً شاملاً مرة كل سنة على الأقل وأن يثبت نتيجة ذلك الفحص في السجلات، كما وألزم القانون صاحب العمل بأن يوفر لعماله العناية الصحية الوقائية والعلاجية طبقاً للمستويات التي يقرها الوزير.	

عمان	للمواطنين فقط	غير ملزم	ألزم القانون صاحب العمل أن يحيط العامل قبل استخدامه بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وأن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات.
قطر	للمواطنين فقط	غير ملزم	القانون القطري يلزم صاحب العمل بأن يحيط العامل عند بدء الخدمة بمخاطر عمله وعلى ما يستجد منها بعد ذلك ويعرفه بوسائل الوقاية منها، كما ويلزمه بأن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العامل أثناء العمل من أية إصابة أو مرض قد ينشأ عن الأعمال، كما لم يجز القانون أن يتم اقتطاع أي مبالغ من العامل مقابل توقيير هذه الاحتياطات.
الكويت	للمواطنين فقط	إلزامي ولا يجوز منح الإقامة بدون الحصول على التأمين الصحي	ينص قانون العمل على ضرورة أن يتخذ صاحب العمل كافة احتياطات السلامة اللازمة لحماية العمال. كما أن القانون يلزم صاحب العمل بأن يبين للعامل المخاطر التي قد يتعرض لها ووسائل الوقاية قبل مزاوله العمل، وأن يوفر للعامل وسائل الإسعافات الأولية والخدمات الطبية.
لبنان	يجوز القانون أن يكون للأجانب بشرط المعاملة بالمثل	مرسوم طوارئ العمل يلزم صاحب العمل بأن يجري عقود تأمين مع شركة تأمين لضمان التعويضات والمعالجة الطبية المنصوص عليها في المرسوم	يلزم قانون العمل أن تكون المؤسسات الخاضعة لأحكام قانون العمل اللبناني نظيفة دائماً ومستوفية لشروط الصحة والراحة الضروريتين للعمال، كما ويلزم أن تكون المؤسسة مهينة على وجه يضمن سلامة الأجراء.
مصر	للمواطنين فقط	للمواطنين فقط	ينص القانون العمل على ضرورة أن يتخذ صاحب العمل كافة احتياطات السلامة اللازمة لحماية العمال، كما أن القانون يلزم صاحب العمل بأن يبين للعامل المخاطر التي قد يتعرض لها ووسائل الوقاية قبل مزاوله العمل، وأن يوفر للعامل وسائل الإسعافات الأولية والخدمات الطبية.
اليمن	قانون التأمينات اليمني يخضع لأحكامه جميع العمال سواء كانوا مواطنيين أو وافدين، ويعتبر التأمين استناداً على هذا القانون إلزامياً	غير ملزم	يلزم القانون صاحب العمل أن يوفر شروط السلامة والصحة المهنية

٣. المحاكم العمالية والانتساب للنقابات وحقوق ضحايا الإتجار بالأشخاص

المحاكم العمالية	الانتساب للنقابات	حقوق ضحايا الإتجار بالأشخاص
الأردن	تشكل بتكليف من الوزير للمنازعات العمالية الجماعية فقط	لا يتضمن قانون مكافحة الإتجار بالأشخاص على حقوق ضحايا الإتجار بالأشخاص ولا على الآليات التي تحمي حقوق ضحايا الإتجار بالأشخاص.
الإمارات	لا يوجد	يكفل تعديل قانون مكافحة الإتجار بالأشخاص حقوق ضحايا الإتجار بالأشخاص، وبجيز للضحية البقاء في الإمارات خلال فترة التحقيق والتفاوض.
البحرين	مكتب إدارة الدعوى العمالية والذي يكون برئاسة قاضي والتي تقوم بمهام المحكمة العمالية	يجيز القانون انتساب العمال المهاجرين للنقابات العمالية، كما يكفل القانون حق الإضراب.
السعودية	يتناول قانون العمل السعودي لسنة ٢٠٠٥ تنظيم هيئات تسوية الخلافات العمالية والتي تنقسم إلى الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات والهيئات العليا لتسوية الخلافات، كما تم المباشرة بإنشاء محاكم عمالية سوف تحل محل اللجان العمالية شبة القضائية والمختصة بالفصل في المنازعات العمالية وسوف يكتمل العمل بهذه المحاكم خلال السنتين القادمتين.	لا يوجد
عمان	المحاكم العمالية تنظر في النزاعات إذا تعذر فض النزاع وديا من قبل الجهة المختصة في وزارة العمل.	القانون يجيز للعمالة المهاجرة تشكيل النقابات العمالية كما يجيز الانتماء للنقابات.
		نص القانون على الحقوق الأساسية لضحايا الإتجار بالأشخاص.

<p>يكفل القانون القطري حقوق ضحايا الإتجار بالأشخاص.</p>	<p>لا يوجد، ولكن يجيز القانون للمنشأة التي يعمل فيها ثلاثون عاملاً فأكثر تشكيل لجنة مشتركة تضم ممثلين عن صاحب العمل والعمال وحدد القانون مهام اللجنة المتمثلة بتنظيم العمل، وبرامج تدريب العمل، ووسائل الوقاية من المخاطر وتحسين مستوى الالتزام بقواعد السلامة والصحة المهنية، وتنمية ثقافة العمال العامة، وتطوير مستوى الخدمات الاجتماعية في المنشأة، إضافة إلى النظر في المنازعات الفردية والجماعية ومحاولة تسويتها.</p>	<p>لا يوجد</p>	<p>قطر</p>
---	--	----------------	------------

نود الإشارة إلى إن غالبية تشريعات العمل في دول المنطقة تستثني العمالة المنزلية من أحكامها بإستثناء قانون العمل الأردني الذي يخضع هذه الفئة من العمال لأحكامه، إضافة إلى صدور نظام خاص للعاملين في المنازل، و قانون العمل البحريني الذي يخضع العمالة المنزلية لبعض أحكامه ويوفر الحد الأدنى من الحماية لحقوق هذه الفئة من العمالة، إضافة إلى وجود نظام خاص في سلطنة عمان لتنظيم عمل العاملين في المنازل.

وما عدا ذلك، فلا يوجد أي إطار قانوني في باقي دول المنطقة يحمي حقوق العاملين في المنازل، وهذا يجعلهم عرضة للاستغلال وانتهاك الحقوق من قبل أصحاب العمل، وحتى يصل بهم الحال في كثير من الأحيان إلى أن يكونوا فريسة للإتجار بالأشخاص.

على الرغم من أن غالبية قوانين العمل في المنطقة تكفل حق العامل في الاستقالة أو تغيير العمل، إلا أنه في التطبيق العملي يلاحظ أن العامل لا يتمتع فعليا بهذا الحق، حيث غالبا ما يمارس صاحب العمل صلاحياته الواسعة، والممنوحة له بموجب قوانين وانظمة العمل لاستغلال العامل وحرمانه من حقه في الاستقالة وتغيير العمل، وذلك من خلال عدم منحه "المخالصة" أو "إخلاء الطرف"، أو من خلال حجز جواز سفره، أو حجز أجور العامل، أو أية وسيلة أخرى يتم استخدامها من قبل صاحب العمل من أجل الضغط على العامل ومنعه من الاستقالة أو تغيير عمله.

