



العمل اللائق للعمال المنزليين من منظور المعايير الدولية والتشريعات

العمانية

أعدت من قبل

وفاء بنت داود بن علي البلوشي

أشرف عليها

الأستاذ الدكتور أيمن هلسا

قدمت هذه الرسالة

إلى كلية الحقوق كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام

كانون الثاني 2021

التفويض

أفوض أنا الطالبة: وفاء بنت داود بن علي البلوشي، جامعة الإسراء بتزويد نسخ

من رسالتي للمكتبات، أو المؤسسات أو الهيئات، أو الأشخاص عند طلبها

التوقيع: وفاء بنت داود

التاريخ: ١٨/٤/٢٠٢٤

قرار لجنة المناقشة

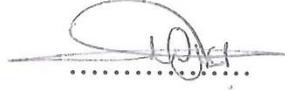
نوقشت رسالة الماجستير للطالبة: وفاء بنت داود بن علي البلوشي،
والموسومة بـ "العمل اللائق للعمال المنزليين من منظور المعايير الدولية
والتشريعات في سلطنة عمان"

وأجيزت بتاريخ:

أعضاء لجنة المناقشة:

التوقيع

اسم العضو



الأستاذ الدكتور: أيمن هلسا / رئيساً ومشرفاً



الدكتور: طارق الصرفندي / عضواً داخلياً



الدكتور: عمران المحافظة / عضواً خارجياً

الإهداء

أهدي ثمرة هذا الجهد إلى روح فقيد الأمة السلطان قابوس بن سعيد بن تيمور آل

سعيد رحمة الله ، زعيم السلاطين رفعة وإيمان.

وإلى روح من أدين لهما بفضل كبير لا يقدر بثمن، إلى من بدعائهما
اهتديت وبعطائهما خطوت في طريق النجاح والإنجاز منذ أن ولدت، إلى
أبي وأمي الذين علماني أن الأعمال الكبيرة لا تتم إلا بالصبر والعزيمة
والإصرار.

وأهدي هذه الرسالة إلى معالي الشيخ وزير العمل في سلطنة عمان الذي هيا
لي كل السبل لإكمال دراستي العلمية والتي اسأل الله تعالى أن يعوضه خيراً
على تشجيعه لي من أجل إتمام هذه الرسالة العلمية، جزاك الله خيراً.

وإلى أصحاب الفضل عليّ بعد الله تعالى أساتذتي الأعزاء الذين غمروني بالنصيحة
والتوجيه في هذه الرسالة العلمية ،،، وإلى عائلتي وأقاربي والأصدقاء الذين دعوا لي

بالتوفيق والنجاح بظهر الغيب

لكم مني جزيل الشكر والتقدير والاحترام .

شكر وتقدير

يسعدني وقد انتهيت بفضل الله ورعايته من إعداد هذه الدراسة المتواضعة أن أتوجه إلى الله بالحمد والشكر، الذي هداني وأنار الطريق أمامي وأمدني بالعزم والتصميم لإتمام هذا العمل العلمي، وهياً لي من الأساتذة الأجلاء والعلماء الأفاضل من أناروا لي سبيل العلم وأرشدوني إلى طريق الصواب وأخص بالذكر الأستاذ الدكتور أيمن هلسا الذي تفضل علي بقبول الإشراف على رسالتي، والذي لم يتوان أبداً بتقديم يد العون والنصح لي خلال هذه المرحلة، كما أنني أتوجه بالشكر إلى كل شخص ساهم بتزويدي بالمعلومات اللازمة لإثراء هذه الرسالة.

كما أتوجه بالشكر إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بالاطلاع ومناقشة الرسالة، مقدرة جهودهم المعبر عنها بالتصويبات السديدة التي أثرت ما جاء بمضمون الرسالة، وإلى كل أساتذتي بجامعة الإسراء الذين بفضلهم وصلت إلى هذه المرحلة، إلى كل هؤلاء الشكر والتقدير، وأسأل الله أن يحقق لهم رضا الخالق وتقدير الخلق.

فهرس المحتويات

التفويض.....	ج
قرار لجنة المناقشة.....	د
الإهداء.....	هـ
شكر وتقدير.....	و
فهرس المحتويات.....	ح
الملخص باللغة العربية.....	1
أولاً : المقدمة.....	2
ثانياً: مشكلة الدراسة.....	3
ثالثاً: أهمية الدراسة.....	4
رابعاً: أهداف الدراسة.....	5
خامساً: صعوبات الدراسة.....	5
سادساً: منهجية الدراسة.....	6
سابعاً: الدراسات السابقة.....	

الفصل الأول

ماهية عقد العمل المنزلي

المبحث الأول: التعريف بعقد العمل المنزلي.....	11
المطلب الأول: تعريف العمل والخدمة المنزلية.....	12
المطلب الثاني: تعريف عقد العمل المنزلي وعناصره وخصائصه.....	16
المبحث الثاني: التنظيم القانوني لعقد العمل المنزلي.....	25
المطلب الأول: التكييف القانوني لعقد العمل المنزلي.....	26
المطلب الثاني: أطراف عقد العمل المنزلي.....	32

الفصل الثاني

الجهود الدولية لتعزيز العمل اللائق للعمال المنزليين

- المبحث الأول: قواعد العمل اللائق للعمال المنزليين في ضوء اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189
والتوصية 101 39
- المطلب الأول: نبذة تعريفية حول اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين
المطلب الثاني: قواعد العمل اللائق للعمال المنزليين في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 والتوصية 101
..... 45
- المبحث الثاني: دور اتفاقيات منظمة العمل الدولية في تعزيز العمل اللائق للعمال المنزليين 55
- المطلب الأول: دور معايير منظمة العمل الدولية في توحيد قواعد العمل اللائق 55
- المطلب الثاني: دور منظمة العمل الدولية في توحيد معايير العمل في الدول العربية 60

الفصل الثالث

المركز القانوني للعمال المنزليين في سلطنة عمان

- المبحث الأول: الحماية القانونية للعمال المنزليين 73
- المطلب الأول: موقف قانون العمل العماني من العمالة المنزلية 74
- المطلب الثاني: التنظيم القانوني للعمال المنزليين في سلطنة عمان 78
- المطلب الثالث: دور قانون مكافحة الاتجار بالبشر العماني في حماية العمال المنزليين 80
- المبحث الثاني: الجهود الوطنية لتعزيز العمل اللائق للعمال المنزليين 90
- المطلب الأول: 90
- المطلب الثاني: آليات التنظيم المقترحة لتوفير العمل اللائق للعمال المنزليين في سلطنة عمان 99
- الخاتمة والنتائج والتوصيات 103
- قائمة المراجع المستخدمة 108
- الملخص باللغة الإنجليزية 116

المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على مفهوم العمل اللائق وفقاً للاتفاقيات الدولية المعنية، وبيان مدى مواءمة التشريعات العمانية للمعايير الدولية بهذا الخصوص وتحديد التعديلات التشريعية المطلوبة، وآلية تنفيذها حتى تفي السلطنة بالتزاماتها أمام المجتمع الدولي وذلك من خلال تحديد الإطار الذي عنيت به الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية ذات العلاقة خصوصاً أن برنامج العمل اللائق لم يلقى الاهتمام الكافي في كنف بعض القوانين الخاصة بقانون العمل العماني، إذ اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

وقد توصلت إلى أن الضمانات التي كفلها المشرع العماني للعامل في قانون العمل يجب أن تنسحب على العمال المنزليين كون قانون العمل هو القانون الوحيد في سلطنة عمان الذي ينظم العمل وحقوق العامل في السلطنة ولا يوجد قانون خاص بتنظيم مهنة عمال المنازل، وتكمن أسباب وضع اتفاقية منظمة العمل رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين في تطوير العمل المنزلي، فالعمل المنزلي لا يزال منتقص القيمة ومحجوباً، ومن يمارسه معرض على وجه الخصوص للتمييز فيما يتعلق بظروف الاستخدام والعمل ولغير ذلك من انتهاكات حقوق الإنسان.

وقد أوصت الدراسة بضرورة إقرار قانون خاص ينظم مهنة عمال المنازل وينظم أحكامها ويضع مالهم من حقوق وما عليهم من واجبات بشكل يؤدي إلى إقرار العمل اللائق لهم على ضوء اتفاقيات منظمة العمل الدولية واتفاقية العمل اللائق رقم 189 بشكل خاص، وضرورة الانضمام إلى لهذه الاتفاقية حيث تعتبر ضمانات لفئة عمال المنازل المتواجدين في سلطنة عمان.

الكلمات المفتاحية: العمل اللائق، العمالة المنزلية.

أولاً: المقدمة

يعد العمل جزءاً أساسياً من حياة الإنسان فأجمالي الوقت الذي يقضيه في عمله وكذلك العلاقات الاجتماعية أغلبها تنشأ في محيط العمل لذلك اقترنت الحياة البشرية بالعمل كقيمه للوجود واحتراما للذات كنتيجة لاعتبار الفرد مؤثراً في تنمية المجتمع من خلال عمله، كما يمثل العمل أهم المصادر لدخل الأفراد وهو العمود الفقري للاقتصاد الذي بدوره يساهم في عملية التنمية في المجتمع. من هنا ولدت فكرة العمل اللائق الذي يعتبر الوجه الإنساني للاقتصاد العالمي والذي يجسد تطلعات الأفراد في حياتهم المهنية وآمالهم على الفرص والدخل والحقوق والاستقرار والتطور والعدالة والمساواة بين الجنسين وكذلك رغبتهم في إيصال صوتهم والاعتراف بدورهم في تطوير عجلة التنمية على أرض الواقع. ويعتبر العمل اللائق أحد أهداف منظمة العمل الدولية التي تدعو لتعزيز الفرص للجميع النساء والرجال للحصول على عمل لائق ومنتج في إطار من الحرية والإنصاف والضمان والكرامة الإنسانية . ويأتي اليوم العالمي للعمل اللائق في السابع من أكتوبر من كل عام والذي ضمنته منظمة العمل الدولية بمجموعة من المعايير كفرص عمل مناسبة، وتوافر أجور عادلة، وضمان اجتماعي للأسر، وإتاحة إمكانية أفضل لتطوير الفرد وتحقيق الإدماج الاجتماعي. وقد تطرق النظام الأساسي لسلطنة عمان الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2021/6) في نص المادة رقم (15) من الباب الثاني في المبادئ الاجتماعية على: " العمل حق وشرف ولكل مواطن ممارسة العمل الذي يختاره لنفسه في حدود القانون ولا يجوز فرض أي عمل إجباري على أحد إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل أجر عادل ".

وفي عام 2010 م وقعت السلطنة ممثلة بوزارة العمل على البرنامج الوطني الثالث للعمل اللائق (2018\2022) في العاصمة مسقط مع منظمة العمل الدولية حيث يسهم البرنامج لتحقيق رؤية سلطنة عمان لعام 2022 بزيادة إنتاجية سوق العمل وكفاءته ورفع مستوى الحوار الجماعي بين الشركاء الاجتماعيين ومن منطلق هذا البرنامج فإن السلطنة قد برهنت على التزامها بالعمل اللائق منذ انضمامها لمنظمة العمل الدولية في 19\11\1994م كما تعد ثاني بلد خليجي يوقع على برنامج وطني للعمل اللائق بعد دولة البحرين تهدف إلى السعي والنهوض بالعمل اللائق باعتباره أحد العناصر الأساسية لاستراتيجيات التنمية الوطنية العمانية.

وعليه تهدف هذه الدراسة للوقوف على مفهوم العمل اللائق وفقاً للاتفاقيات الدولية المعنية، وبيان مدى ملائمة ومواكبة التشريعات العمانية للمعايير الدولية بهذا الخصوص وتحديد التعديلات التشريعية المطلوبة، وآلية تنفيذها حتى تفي السلطنة بالتزاماتها أمام المجتمع الدولي وذلك من خلال تحديد الإطار الذي عنيت به الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية ذات العلاقة خصوصاً أن برنامج العمل اللائق لم يلقى الاهتمام الكافي في كنف بعض القوانين الخاصة بقانون العمل العماني.

ثانياً: مشكلة الدراسة

تتمحور مشكلة الدراسة في بيان مدى التزام التشريعات الوطنية في سلطنة عمان بالمعايير الدولية وكذلك آلية إدماج تلك الاتفاقيات في التشريعات الوطنية بهدف حماية الأفراد العاملين في المنازل

والسعي نحو الوصول بهم لعمل لائق يحفظ كافة حقوقهم ، ويعزز الاستقرار والسلم الاجتماعي والأمن الوظيفي ويحفظ كرامة الإنسان في المجتمع من خلال تحقيق معايير العمل اللائق وآلية القضاء على معوقاته ، كما أن التشريع في سلطنة عمان وإن كفل حقوق هذه الفئة من العاملين إلا أن بعض من نصوصه لا تتناسب مع المعايير الدولية المعترف بها ، إضافة لحدثة الموضوع وعدم وجود دراسات سابقة حوله على الصعيد المحلي في سلطنة عمان مما دفعني للبحث فيه لأجل الوقوف عليه والسعي نحو التوصل لنتائج علمية تفيد نطاق القانون الدولي العام والقوانين العمانية المعنية بشكل خاص .

وبناء عليه فإن مشكلة الدراسة ستبحث إجابات على التساؤلات الآتية: -

١. ما هو تعريف العمال المنزليين؟ وما هي فئاتهم في سلطنة عمان؟.
٢. ما هو مفهوم العمل اللائق وفقاً لما جاء في الاتفاقيات الدولية للعمل اللائق؟
٣. ما هي معايير العمل اللائق من منظور منظمة العمل الدولية؟
٤. ما هي الأهداف التي تسعى منظمة العمل الدولية إلى تحقيقها من خلال برنامج العمل اللائق للعمال المنزليين؟
٥. هل التشريعات الوطنية العمانية كافية لحماية العمال المنزليين في سلطنة عمان؟

ثالثاً: أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة من أن نسبة العمال المنزليين تحديداً النساء ما يتجاوز (154 ألف) عاملة منزلية في سلطنة عمان وفقاً للإحصاءات الرسمية الصادرة في نوفمبر 2017 من وزارة العمل، وتتسم أهمية عمل هذه الفئة لقيامها

بأعمال يعزف عنها العمال الوطنيون مما يشكلون حاجه لا غنى عنها لذلك ارتأيت أن ألقى الضوء من خلال بيان مفهوم العمل اللائق للعمال المنزليين وفقاً لما جاء تعريفه في الاتفاقيات الدولية المعنية والذي يساهم في عملية الحماية القانونية على الصعيد الدولي والمحلي ، والنهوض بذلك من خلال تطبيق معايير العمل الدولية الذي تهدف منظمة العمل الدولية لتحقيقه في المجتمعات العربية والأجنبية على السواء والسعي نحو القضاء على المعوقات التي تقف بطريق تحقيق هذه الأهداف والتركيز على سياسات تعزيز العمل اللائق للعمال المنزليين لضمان اتزان المنظومة الإنتاجية في المجتمع الدولي عامة وسلطنة عمان خاصة سعياً للوصول للعدالة الاجتماعية للعاملين.

رابعاً: أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيسي في الدراسة في البحث بمعايير العمل اللائق للعمال المنزليين في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية في سلطنة عمان والمعوقات التي تواجهه وكذلك سياسات تعزيز العمل اللائق، إضافة إلى بيان مدى التزام سلطنة عمان بالمعايير الدولية لحماية العمال المنزليين مع عرض التشريعات الوطنية المعنية بذلك وكذلك بيان مدى مواءمتها مع المعايير الدولية وانعكاساتها على التشريعات الوطنية والآليات المتاحة.

خامساً: صعوبات الدراسة

لقد واجهت الباحثة صعوبات تتمثل بالجوانب التالية:

١. قلة الدراسات التي تتناول العمل اللائق للعمال المنزليين وخصوصاً تلك المتعلقة بهم من الناحية القانونية.
٢. ندرة الأحكام القضائية المتعلقة بموضوع الدراسة وتحديدًا فيما يتعلق بالانتهاكات التي يتعرض لها العمال المنزليين.
٣. صعوبة إيجاد آليات وطنية لتعزيز العمل اللائق للعمال المنزليين كذلك نظام متكامل ذا جدوى فعلية للقضاء على التحديات التي تواجههم في سلطنة عمان وكذلك في أقطارهم.

سادساً: منهجية الدراسة

اعتمدت الباحثة بهذه الدراسة على المنهج التالي :

المنهج الوصفي التحليلي: والذي يتضمن تحليل العناصر والمكونات خلال ربط الأسباب بالنتائج ، كما سيتم تحليل النصوص القانونية المتعلقة بالتشريعات الوطنية لسلطنة عمان والمعنية بالعمال المنزليين وكذلك نصوص المعاهدات والاتفاقيات الدولية المعنية، تحليلاً منطقياً وإظهار مدى التوافق بينها ، وإظهار جوانب القوة والضعف في كل منها ومدى انعكاس ذلك إيجاباً أو سلباً على جهود تعزيز العمل اللائق ، ويتم ذلك من خلال العمل على تحليل الموضوع إلى عناصر والتوصل إلى نتائج علمية .

كما سوف يتم التطرق لآراء الفقهاء والباحثين في القانون الدولي العام فيما يتعلق بموضوع الرسالة إن وجدت . كذلك استعراض نصوص قانون العمل في سلطنة عمان وغيرها من التشريعات المتعلقة بالعمالة غير العمالية واللوائح والمراسيم السلطانية بهذا الشأن إضافة إلى ذلك استعراض الاتفاقيات الدولية بخصوص العمل اللائق وغيرها من اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات العلاقة بموضوع الدراسة وتحليل هذه النصوص ووصفها وصفاً دقيقاً، موضحاً جميع الجوانب المتعلقة في متغيرات هذه الدراسة ونقدها.

سابعاً: الدراسات السابقة

أطلعت الباحثة على مجموعة من الدراسات العلمية السابقة التي تخدم الدراسة ومنها ما تناولت جزئيات معينة عن العمل اللائق والتي يمكن أن تشكل نقطة انطلاق لهذه الدراسة على الرغم من الاختلاف بين هذه الدراسة من جوانب واتفاقها في جوانب أخرى ومن هذه الدراسات ما يلي :

دراسة: **نسرين خلفاوي (2018) بعنوان " دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال المهاجرين"رسالة ماجستير، الجزائر،** تناولت هذه الدراسة النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وذلك من خلال تسليط الضوء على ماهية منظمة العمل الدولية ونشأتها وأهدافها ، كما بينت أجهزة المنظمة من مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة والمحكمة الإدارية ، وتطرقت كذلك لمساهمات منظمة العمل الدولية في وضع معايير حماية للعمال المهاجرين، وذلك من خلال إدراج مضمون اتفاقية حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم واتفاقيات أخرى متعلقة بالحماية

لهذه الفئة كذلك تطرقت لاتفاقية الدولية المتعلقة بالسخرة أو العمل الجبري رقم (29) لسنة 1930 ، إضافة لرقابة منظمة العمل الدولية على إنفاذ قواعد حماية العمال المهاجرين وأسلوب الرقابة النظامية الدورية القائم على فحص التقارير الحكومية .

دراسة : (محمود أحمد فريحات ، 2018) بعنوان "العمل القسري في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات الأردنية"، رسالة ماجستير، جامعة الإسراء، عمان، الأردن. تناولت الرسالة مفهوم العمل القسري ونصوص الاتفاقيات الدولية ذات الخصوص وكذلك نصوص التشريعات الأردنية المعنية بالعمل القسري وتطرقت إلى مدى التوافق بين المعايير الدولية والتشريعات الأردنية وانعكاسها سواء إيجاباً أو سلباً على جهود الدولة في القضاء على أسوأ الأعمال القسرية.

سلامة أبو زعيتر (2018) بعنوان "معايير العمل اللائق والنوع الاجتماعي" ورقة عمل، الحركة العمالية والنقابية، مؤسسة الحوار المتمدن التطوعية، فلسطين. تناولت ورقة العمل تعريف مفهوم العمل اللائق ومؤشرات العمل اللائق ومعايير العمل اللائق وذلك من خلال التطرق إلى مفهوم العمل اللائق كما ورد في اتفاقيات منظمة العمل الدولية المعنية، كما تبين الأهداف الإستراتيجية للعمل اللائق ومدى مراعاة خصوصية النوع الاجتماعي كما تناولت الورقة المعوقات وسبل التدخل لتعزيز العمل اللائق في البيئة المحلية الفلسطينية وخاصة محافظات غزة.

دراسة : (شهيره عصمت قدي، 2011) بعنوان " الحماية القانونية للعمالة المهاجرة في الأردن على ضوء التشريعات الدولية "رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.

تناولت هذه الدراسة الحماية القانونية للعمالة المهاجرة في الأردن من مبدأ عدم التمييز التي تدعو لها الاتفاقيات الدولية المعنية بحقوق الإنسان وتطرق للإطار القانوني للعمالة المهاجرة على الصعيد الدولي وكذلك الصعيد الوطني وأيضاً حول مدى التزام الأردن بالاتفاقيات المصادق عليها والحماية الوطنية للعمال المهاجرين على أرض الواقع.

دراسة : (مصدق عادل طالب ، 2009) بعنوان " دور منظمي العمل الدولية والعربية في حماية حقوق العمال " ، أطروحة دكتوراه، جامعة تكريت، العراق تناولت هذه الدراسة ماهية حقوق العمال، من خلال التطرق لمفهوم حقوق العمال وأنواعها، وكذلك الاهتمام الدولي والإقليمي بحقوق العمال والطبيعة القانونية لحقوق العمال، وتطرق أيضاً إلى ودور منظمة العمل الدولية والعربية في حماية حقوق العمال.

- ما يميّز هذه الدراسة:

يتميز محتوى الدراسة والبحث أن موضوع العمل اللائق حديث النشأة وبدأت منظمة العمل الدولية بنشرة من خلال برامج وطنية بعد إبرامها لاتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189) مع بعض الدول ولكن لم يتم تناوله بشكل معمق وإنما من خلال برامج تنفذها على أرض الواقع. وسوف تعرض هذه الدراسة بشكل واسع من خلال التطرق لجوانب العمل اللائق للعمال المنزليين بجملة الوصول لنتائج علمية فعالة إضافة إلى تخصيص الحديث عن الحماية القانونية وتسليط الضوء على ظروف وتحديات التي تواجه العمال المنزليين وأساليب وسياسات تعزيز العمل اللائق لحمايتهم قانونياً وفقاً للاتفاقيات الدولية المعنية والتشريعات الوطنية في سلطنة عمان.

الفصل الأول

ماهية عقد العمل المنزلي

لقد شهدت منطقة الخليج العربي منذ أوائل السبعينات من القرن الماضي نمواً شاملاً و متميزاً في مختلف النواحي الثقافية والاجتماعية والاقتصادية، و كنتيجة لذلك شهدت مجتمعات مجلس التعاون الخليجي موجات هجرة من هجرة العمالة الأجنبية منذ منتصف السبعينيات، فقد وفرت عمليات التنمية والتحديث في دول الخليج العربية آلاف فرص العمل في قطاعات عديدة وبمستويات متفاوتة من المهارة والخبرة في ظل شيوع البطالة وانخفاض الدخل للبلدان المصدرة للعمالة⁽¹⁾.

كما أن الطفرة الاقتصادية التي تعيشها المجتمعات الخليجية، أحدثت تغييراً في شكل ومجرى حياة الفرد في المجتمع، ونتيجة لذلك عرف المواطن الخليجي أعلى درجات الرفاهية، وأدى هذا الوضع إلى البحث عن أسباب الراحة، فوجدت ربة الأسرة أنها لا تمتلك متسعاً من الوقت لمزاولة أعمالها المنزلية، ودورها الطبيعي كأم لانشغالها بالتعليم أو العمل أو باتساع حجم المنزل، وترتب على ذلك حاجة الأسرة إلى من يرفع أبناءها إلى جانب إدارة شؤون المنزل، كل هذا أدى إلى تزايد الطلب على العمالة المنزلية حتى أصبحت ظاهرة اجتماعية لافتة للنظر⁽²⁾.

⁽¹⁾ أبو الهيجاء، محمد إبراهيم عرسان(2016)، التنظيم القانوني لعمل عمال المنازل ومن في حكمهم في التشريعين الأردني والإماراتي، دراسات، علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، مجلد 43، عدد 2، ص838.

⁽²⁾ آريغان، مصطفى محمد، عقد الخدمة في المنازل، دراسة تحليلية مقارنة، دار الكتب القانونية، مصر، 2010 ص12.

ورافق اتساع حجم الاعتماد المتزايد على العمالة الوافدة في مختلف القطاعات في قطاع الأعمال أو القطاع المنزلي ظاهرة هروب هذه العمالة، نتيجة عدم توفر أساسيات العمل اللائق وحقوق العمل سواء بالأجر أو بساعات العمل، لذلك نجد أن قوانين العمل في دول الخليج العربية وبالأخص في سلطنة عمان تطورت بشكل يتفق مع القواعد الدولية التي توفر العمل اللائق لعمال المنازل من خلال احترام حقوقهم وتوفيرها، وسيتم من خلال هذا الفصل التطرق إلى ما يلي:

المبحث الأول: التعريف بعقد العمل المنزلي

المبحث الثاني: التعريف بحق العمل اللائق

المبحث الأول

التعريف بعقد العمل المنزلي

سعى الإنسان منذ وجوده على هذه الأرض للعمل والبحث عن أسباب العيش واختلفت أعمال الناس باختلاف البيئة، والظروف المادية والجسدية لهم، إضافة لاختلاف الإمكانيات المتاحة في البلد الذي يعيشون فيه، وساعد على إيجاد فروق في المهن، فمنهم من كان لهم التعليم فرصة في الحصول على مهن عليا، وذات دخول مرتفعة، ومنهم من استغل قواه البدنية وامتهن المهن اليدوية أو الحرفية، ومنهم من أثار العمل لدى الآخرين في منازلهم ليحصلوا على ما يعيلون به أنفسهم وأسرهم⁽¹⁾.

ويعد العمل المنزلي (عمال المنازل) من أقدم الأعمال الممارسة منذ لقدم، فعند النظر إلى التطور التاريخي وأصل هذا العمل يلاحظ أنه ارتبط ارتباطاً وثيقاً بالرق في العهود القديمة سواء العهود الفرعونية، الرومانية، والجزيرة العربية، ولما جاء الإسلام حرر الإنسان من العبودية، فتطورت مهنة عمل المنزل من رق إلى عتق، ثم لمهنة يمارسها صاحبها دون قيد أو غصب، وفي العهد الحديث ارتبطت ارتباطاً كبيراً مع تقدم الإنسان والرفاهية فازدادت وانتشرت انتشاراً واسعاً⁽²⁾.

⁽¹⁾ خليل، عدلي، التعليق على نصوص قانون العمل، دراسة عملية تفصيلية، وشرحاً وافياً لكل نص من نصوص القانون، عالم الكتب، بيروت، 1999، ص58.

⁽²⁾ شرار، بندر ماجد، التنظيم القانوني للعمالة المنزلية، بحث منشور، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، مجلد 42، عدد1، 2018، ص54.

وعقد العمل المنزلي كغيره من عقود العمل يجب أن تتوفر فيه شروط وأطراف، وفي هذا المبحث سوف نستعرض تعريف عقد العمل المنزلي وأطراف، وذلك وفق التقسيم الآتي:

المطلب الأول: تعريف العمل والخدمة المنزلية.

المطلب الثاني: تعريف عقد العمل المنزلي وخصائصه وعناصره.

المطلب الأول

تعريف العمل والخدمة المنزلية

لا يحظى تنظيم العمل المنزلي إلا باهتمام محدود في أغلب دول العالم، وليس غريباً أن نجد عمل هذه الفئة مستثنى في الغالب من الخضوع لأحكام القانون المنظم لعلاقات العمل فيها، لاعتبارات تجتمع في العادة في القول بـ"خصوصية العلاقة التي ينشئها هذا العمل، التي تجعل من الصعب تنظيمها قانوناً من جهة، ومراقبة مدى الالتزام بأحكام هذا التنظيم من جهة أخرى"⁽¹⁾.

وقد اختلفت التعريفات التي تناولت تعريف عامل الخدمة المنزلية أو ما يسمى (الخدم)، وتعرف خدم في اللغة بـ: خدم خدمه يخدمه خدمه، والخدم الخُدم والخدام غلاماً كان أو جارية، فيقال: هي خادمة وخدام، وأخدمه، أي أعطاه خادماً⁽²⁾.

⁽¹⁾ أبو الهيجاء، محمد إبراهيم عرسان، مرجع سابق، ص339.

⁽²⁾ الطبراني، المعجم الكبير، (320/7)، وصححه ابن حبان في صحيحة كتاب الإيمان باب فرض الإيمان، رقم الحديث 189 بلفظ: جارية سوداء.

ويقول ابن فارس: "الخاء والذال والميم أصلٌ واحدٌ منقاس، وهو إطافة الشيء بالشيء، فالخدم الخلاخيل، الواحد خدمه.... والخدماء: الشاة تبيض أوظفتها. والمُخدم: موضوع الخِدام من الشاف، وفرس مخدم، إذا كان تحجيله مستديراً فوق أشاعره، والخدمة سير محكم مثل الحلقة، تشد في رسغ البعير ثم تشد إليه سريحة النعل"⁽¹⁾. ومما سبق يتضح معنى الخادم وهو الذي يطيف بمخدومة لمهنته، فيقوم بما يريده المخدم من شؤون البيت، وأن الخادم لفظ يطلق على الذكر والأنثى فيقال للذكر خادم، ويقال للأنثى خادم وخادمة.

ولا يخرج المعنى الاصطلاحي للخادم عن المعنى اللغوي، فالخادم هو: من يقوم بالحاجات الخاصة لشخص أو أشخاص أو مكان معين، وتشمل الحاجات الغسل والتنظيف والطبخ وغيرها من أعمال البيت⁽²⁾. وعلى ذلك فالمقصود اصطلاحاً بخدم المنازل يشمل السائق الذي يقوم بتوصيل مخدومة وأهله إلى أي مكان يريدون الوصول إليه لقضاء مصالحهم، ويشمل الطباخ الذي يقوم بطبخ الطعام لأهل بيت مخدومة كما يشمل عاملة المنزل، التي تقوم بكنس المنزل وتنظيفه، وغسل ما يحتاج إلى غسل من ثياب ومتاع وأواني المطبخ وغير ذلك من الأعمال اليومية المنزلية.

أما تعريف العامل أو الخادم المنزلي من الناحية القانونية نجد أنه المستقر في التشريع والفقهاء بأنه: "كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لقاء أجر، لصاحب عمل، وتحت إشرافه وتوجيهه ينطبق بعناصره الثلاثة (العمل - الأجر - التبعية) على عامل الخدمة

⁽¹⁾ ابن منظور، لسان العرب(12/166)، والقاموس المحيط للفيروز آبادي (4/144) مادة الخادم

⁽²⁾ حسن، عبد الحميد عاطف، النظام القانوني الأجر العامل في عقد العمل الفردي، القاهرة، دار النهضة العربية، 2007، ص 14.

المنزلية، فهذا العامل يؤدي عملاً لصاحب عمل كغيره من العمال ويتحدد نوع العمل الذي يؤديه بكونه (خدمة منزلية)⁽¹⁾.

وعمال الخدمة المنزلية له تعريفين التعريف الخاص يقصد به: "فئة من العمال تؤدي عملاً تابعاً مأجوراً وهو العمل الذي تنظم قوانين العمل في مختلف دول العالم العلاقات القانونية الواردة عليه" ويشمل المفهوم الخاص لعمال المنازل الأشخاص الذين يؤديون في منازلهم أو في محلات عمل خاصة بهم عملاً لصاحب العمل، يدخل في إطار مهنته ولا يتعلق بشخصه مقابل أجر دون أن يكونوا أثناء أدائهم العمل تحت إشرافه⁽²⁾، أما التعريف الخاص لعمال الخدمة المنزلية فهم: "عمال المنازل الذين يؤديون عملاً تابعاً لصاحب العمل وليس مستقلاً كتنظيف البيت أو ترتيبه أو صنع الطعام وما إلى ذلك من خدمات منزلية تنفذ تحت إشراف صاحب العمل"⁽³⁾.

وقد عرفت اللائحة التنظيمية لمزاولة نشاط استقدام القوى العاملة غير العمانية⁽⁴⁾ العامل غير العماني بأنه: "كل من يتم استقدامه للعمل في السلطنة وفقاً لأحكام قانون العمل واللوائح والقرارات المنفذة له بمن فيهم المستخدمون في المنازل ومن في حكمهم".

وعلى ذلك نجد أن فقه قانون العمل متفق على وجوب أن يتوافر في الخدمة شرطان وهما شخصانية الخدمة ومكان تقديمها، لكي تعتبر خدمة منزلية، وهما:

¹ شرار، بندر ماجد، مرجع سابق، ص55.

² أبو الهيجاء، محمد إبراهيم عرسان، مرجع سابق، ص341.

³ شرار، بندر ماجد، مرجع سابق، ص56.

⁴ وزارة العمل العمانية، قرار وزاري رقم 2011/1 بإصدار اللائحة التنظيمية لمزاولة نشاط استقدام القوى العاملة غير العمانية الصادر استناداً لقانون العمل رقم 2003/35.

الشرط الأول(شخصانية الخدمة): أي أن تتصل الخدمات المباشرة المتصلة بشخص المستفيد منها كطهي الطعام وتربية الأطفال (المربية).

الشرط الثاني(مكان الخدمة): فيجب أن تؤدي الخدمة في حدود المنزل وملحقاته و/أو لمصلحة المقيمين فيه، فإذا أدت أي من الخدمات خارج المنزل أو لغير المقيمين فيه فإن من يؤديها لا يعتبر من عمال الخدمة المنزلية⁽¹⁾.

ومما سبق ترى الباحثة بأنه يمكن تعريف عامل الخدمة المنزلية بأنه : كل شخص طبيعي يؤدي خدمة شخصية مباشرة أو غير مباشرة إلى صاحب العمل و/أو أي من ذويه في منزله و/أو ملحقاته مقابل أجر ويكون أثناء أدائه الخدمة تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل.

¹ شرار، بندر ماجد، مرجع سابق، ص59.

المطلب الثاني

تعريف عقد العمل المنزلي وعناصره وخصائصه

يعد "اصطلاح عقد العمل بشكل عام من المصطلحات القانونية الحديثة نسبياً إذ يرجع ظهور هذه التسمية إلى بداية القرن العشرين، وذلك كما ذكرنا سالفاً ففي بداية الأمر لم يكن هنالك تنظيم ينظم العلاقة العقدية بين العامل وصاحب العمل، لأنه كان يقوم على نظام إجارة مجهود العامل وهو ما كان يعرف بإيجار عمل الإنسان على اعتبار أنه يسير وفق مبدأ إجارة الأشياء وليس إيجار العمل فلم ينفرد بعقد خاص ينظم أحكامه إلا في مرحلة سابقة سبق الحديث عنها"⁽¹⁾

فذهب جانب من الفقه إلى أن اصطلاح عقد العمل بمدلوله الحرفي لا يشير لأكثر من أنه يرد على عمل الإنسان والعقود التي ترد على عمل الإنسان كثيرة متنوعة، بحيث أن هذا الاصطلاح لا يتضمن ما يميز عقد العمل عن غيره من العقود التي تقوم مثله على عمل الإنسان، لاسيما عقد المقاولة.⁽²⁾

وقد عرف قانون المعاملات المدنية العماني عقد العمل بأنه " عقد يلتزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر"⁽³⁾، وهذا ما أكدته قانون العمل في سلطنة عمان والذي عرف عقد العمل بأنه: "كل عقد يتعهد

¹ حسن، عبد الحميد عاطف، النظام القانوني الأجر العامل في عقد العمل الفردي، القاهرة، دار النهضة العربية، 2007، ص 14.

² عبد الباقي، عبد الفتاح، أحكام قانون العمل الكويتي في العلاقة بين العامل ورب العمل، مصر، مطبعة النهضة، 1989، ص 167 وما بعدها.

³ المادة (651) من قانون المعاملات المدنية العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2013/29

بمقتضاه شخص طبيعي بأن يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر⁽¹⁾.

يعرف عقد العمل المنزلي عند بعض الفقهاء بأنه: " عقد يلتزم بمقتضاه شخص بالقيام بأعمال مادية لصالح شخص آخر وتحت توجيه هذا الأخير بمقابل يسمى الأجر، والذي يلتزم بأداء العامل والطرف الآخر هو صاحب العمل⁽²⁾.

ولم تتطرق تعليمات استقدام العاملين غير العمانيين إلى تعريف عقد العمل المنزلي، بل أشارت إلى التزام المنشأة المرخص لها بإبرام عقد عمل مع صاحب العمل المنزلي، وأن يتم إيداع نسخة من العقد لدى المديرية أو الدائرة المختصة، كما ألزمت اللائحة صاحب العمل المنزلي أيضاً بإبرام عقد عمل مع العامل وفق النماذج المعتمدة في هذه اللائحة⁽³⁾.

كما يعد عقد العمل من العقود الذي يتمتع بخصائص مميزة له باعتباره من العقود المنصوص عليها في القانون والتي يتطلب معرفة هذه الخصائص بشكل موجز حتى ننقل بعدها للحديث عن عناصر هذا العقد.

أولاً: عقد العمل من العقود الرضائية: فالرضا ركن مهم في عقد العمل حيث لا بد من توافق الإرادتين، وهي إرادة العامل وإرادة صاحب العمل ولا يتطلب شكلية خاصة لإبرام هذا العقد، كما هو الحال في بعض العقود التي يتطلب شكلية معينة لإبرامها فقد أشار

¹ قانون العمل لسلطنة عمان الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 35/ لسنة 2003م.

² أبو شنب، احمد عبد الكريم، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ط1، الإصدار الرابع، 2010، ص 42.

³ نص المادة (13) من اللائحة التنفيذية لمزاولة نشاط استقدام القوى العمالية غير العمانية.

قانون العمل العماني في المادة الثالثة (مكرر) منه على أنه: "يحظر على صاحب العمل فرض أي شكل من أشكال العمل الجبري أو القسري".

يلاحظ أن عقد العمل ليس من العقود الشكلية ولا يشترط لانعقاده أي شكل خاص، والكتابة ليست شرطاً لازماً لانعقاده، فعقد العمل يمكن أن يكون منتجاً لآثاره بين الطرفين شأنه في ذلك شأن العقد الكتابي حتى لو أبرم شفاهه، وأيضاً لا تلزم للإثبات.⁽¹⁾، بينما اتفاقية العمل الدولية بشأن العمال المنزليين 189 نصت في المادة (8) على أن يكون عقد الخدمة المنزلية والتي جاء فيها: "تتقضي القوانين واللوائح الوطنية أن يتلقى العمال المنزليون المهاجرون المعينون في بلد العمل المنزلي في بلد آخر، عرض عمل أو عقد استخدام مكتوباً يكون سارياً في البلد الذي يتعين أن يؤدي فيه العمل ويتناول شروط وظروف الاستخدام المشار إليها في المادة 7 قبل عبر الحدود الوطنية بغرض الاضطلاع بالعمل المنزلي الذي ينطبق عليه العرض أو العقد".

ثانياً: عقد العمل من العقود المسماة: يعد عقد العمل عقد مسمى، إذ إن المشرع قد خصص له اسماً وتولى تنظيم أحكام هذا العقد سواء في القانون المدني أو في قانون خاص ينظم قواعده، إذ عرف الفقه العقد المسمى هو " ما خصه المشرع باسم وتولى تنظيمه لشيوعه بين الناس في تعاملهم ".⁽²⁾

ثالثاً: عقد العمل من عقود المعاوضة: هو من عقود المعاوضة لأن كلا الطرفين يحصل على مقابل لما يعطي، فالعامل يلتزم بأداء العمل المطلوب تنفيذه والمتفق عليه

⁽¹⁾ داودي، غالب علي، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 23.

⁽²⁾ حسن، عاطف، مرجع سابق، ص 24.

بالعقد، وعلى صاحب العمل بالمقابل دفع الأجر المتفق عليه. لأن يستفيد من إنجاز العامل لعمله المتفق عليه.⁽¹⁾

رابعاً: عقد ملزم للجانبين: ذلك أن كلا من طرفيه يلتزم بأداء ما تم الاتفاق عليه فيما بينهما بعقد العمل، فصاحب العمل يلتزم كما ذكرنا بدفع أجر العامل، وبالمقابل العامل يلتزم بإتقان العمل المطلوب منه والمحافظة على هذا العمل المتفق عليه إلى حين إتمامه، وفي حالة إخلال أحد طرفي العقد بالتزامه يحق للطرف الآخر أن يدفع بعدم تنفيذ العقد أو المطالبة بفسخ العقد⁽²⁾.

خامساً: عقد العمل من العقود الزمنية غالباً: يعد هذا العقد في أغلب الأحوال من العقود الزمنية، بحيث تكون المدة ركناً أساسياً في عقد العمل حتى وإن كان الأجر فيه يتحدد بالقطعة، على اعتبار أن إنجاز العمل في هذه الحالة حتى وإن كان لمرة واحدة، حيث يتطلب أيضاً بقاء العامل في أداء العمل المطلوب منه فترة من الزمن وإن كان قصيرة.

سادساً: عقد العمل يقوم على الاعتبار الشخصي: بما أن هذا العقد يرد على شخصية العامل الذي يقوم بأداء العمل المتفق عليه، فصاحب العمل يختار العامل بناء على كفاءة العامل في إتقان العمل المطلوب منه. لأنه غالباً يتحدد الأجر والمكافأة التي يستحقها العامل في بعض الأحيان على إنتاجية العامل وقدرته في إنجاز العمل المطلوب منه، وأيضاً ينقضي العقد بموت العامل حيث إن العمل لا يعد حقاً وبالتالي لا ينتقل للورثة بموت مورثهم، وما يتصل به هذا العقد من حقوق شخصية مستحقة

¹ حمدان، حسين، مرجع سابق، ص 184.

² داودي، غالب علي، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 25

الأداء بمجرد إنجاز العمل المطلوب واستمرار الحياة الاجتماعية للعامل⁽¹⁾، حيث أشارت المادة (43) من قانون العمل العماني أنه: "ينتهي عقد العمل في أي حالة من الحالات الآتية: 1- انتهاء مدته أو انجاز العمل المتفق عليه. 2- وفاة العامل. 3- عجز العامل عن تأدية عمله".

سابعاً: عقد منظم بقواعد قانونية آمرة: بالرجوع إلى القوانين الناظمة للعمال المنزلية نجدها قد وضعت قواعد قانونية آمرة لا يجوز مخالفتها من أطراف عقد العمل المنزلي إلا بما يحقق وضعاً قانونياً أفضل للخادم.

ثامناً: اقتراب عقد العمل المنزلي من عقود الإذعان: نظراً للتفاوت في المراكز القانونية بين الخادم وصاحب العمل المنزلي لحظة إبرام عقد العمل المنزلي وكذلك احتياج الخادم للعمل، علماً بأن الأغلب من العمالة المنزلية تكون من دول فقيرة كدول شرق آسيا وإفريقيا، فنجد أن الخادم يقبل بالتنازل عن بعض أو جزء من حقوقه والموافقة على شروط صاحب العمل المنزلي التي تتضمن في أغلب الأحيان مصادرة واضحة للضمانات والحقوق المالية والوظيفية التي شرعها القانون لحماية الخادم، وعليه فقد فرض المشرع العماني جزاءات مالية على صاحب العمل في حال مخالفة قانون العمال ومصادرة الحقوق التي كفلها لهم القانون⁽²⁾.

والجدير بالذكر أنه يقوم عقد العمل على عنصرين مهمين الأول هو عنصر التبعية، والثاني هو عنصر الأجر وهو العنصر الجوهرى في عقد العمل، وعلية

¹ أبو شنب أحمد، مرجع سابق، ص 113.

² شرار، بندر ماجد، مرجع سابق، ص 59.

سنعرض للعنصر الأول بشكل موجز والعنصر الثاني سنتناوله بالتفصيل في الفصل الثاني من فصول الدراسة.

أولاً: عنصر التبعية: اتجه الفقه إلى تسمية العمل التابع لفظ (التبعية)، إلا أن عدم دقة هذا التعبير من الناحية القانونية، فتختلف نوع التبعية باختلاف العمل إذ من قال أن التبعية بعقد العمل هي تبعية قانونية، ومنهم من قال بأن التبعية هي تبعية اقتصادية، وتوضح هذه تباعاً:

- **التبعية القانونية:** فالرأي الذي ذهب بأنها تبعية قانونية عرفها بأنها حالة قانونية يكون بها أحد أطراف العقد وهو العامل مركز قانوني معين يرتب عليه التزام وهو إطاعة صاحب العمل، ويكون من حق صاحب العمل توجيه العامل والإشراف عليه ومنحه سلطة إنزال العقاب في حالة إخلال العامل وتنفيذ الأوامر أو القيام بمخالفتها.⁽¹⁾، فنجد أن المشرع العماني قام بإبراز عنصر التبعية القانونية في عقد العمل، فنص عليه المشرع العماني في قانون المعاملات المدنية بأن يقوم العامل بالعمل تحت إشراف وإدارة صاحب العمل وذلك وفق ما ورد في المادة (657) من القانون المذكور بأنه: "يجب على العامل: "2....- أن يأتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بالعمل بما لا يعرضه للخطر ولا يخالف القانون والآداب".

¹ (حسن، علي عوض، الوجيز في شرح قانون العمل، الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، 1998، 278 وما بعدها).

- **التبعية الاقتصادية:** المقصود بالتبعية الاقتصادية هي " استئثار صاحب العمل بجهود العامل مقابل أجر، يعتبر مصدر رزق العامل الوحيد، ويعتمد عليه في معيشته اعتماد كلياً، بحيث يكون العامل تابعاً اقتصادية لصاحب العمل".⁽¹⁾

فمن هذا التعريف يتبين أن عنصر التبعية الاقتصادية تركز على مدى حاجة العامل للأجر، فيستمد منه جميع حاجاته المعيشية، وبالتالي شعوره بالأمن الاجتماعي والاقتصادي الذي يؤمن له سبل الحياة الكريمة، فبالضرورة يكون فيها العامل تابع اقتصادياً لصاحب العمل الذي يدفع له هذا الأجر، فعنصر التبعية الاقتصادية تقوم على مبدأ توافر عنصرين مهمين هما: **أولهما** أن يكون الدخل الذي يحصل عليه العامل ناتج من العمل الذي يعد مصدر رزقه الوحيد، **وثانيهما** قيام العامل بالنشاط اللازم لخدمة صاحب العمل الذي يقع عليه التزام هو توفير العمل المناسب والمنتظم الذي يتناسب مع جهود العامل والوقت الذي ينجز خلاله هذا العمل. حيث تتميز التبعية الاقتصادية بأنها تؤدي إلى التوسيع في تطبيق قانون العمل بشكل كبير ليشمل أشخاصاً لا توجد بينهم وبين صاحب العمل أية رابطة من الناحية القانونية.⁽²⁾

ثانياً: عنصر الأجر: يعد الأجر عنصراً أساسياً بل وجوهرياً في عقد العمل كما سبق وأشرنا بأنه هو الوسيلة التي يستطيع من خلالها العامل من الاستمرار في العيش وحصوله على حاجاته الضرورية له ولأسرته، وكذلك هو سبب التزام أطرافه فسبب التزام العامل أداء العمل المتفق عليه وبحثه عن المصدر المناسب الذي يتوافق به

¹ البرعي حسن أحمد ، شرح عقد العمل الفردي، ط1، 1995، ص 23.

² السعيد، مهدي صادق، تنظيم العلاقة الإنتاجية الفردية بين العمال وأصحاب العمل، بغداد، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، 2004، ص5 وما بعدها .

الأجر مع حجم العمل المطلوب منه أداءه، وسبب التزام صاحب العمل بدفع الأجر للعامل وانتفاعه بالعمل عوضاً عنه، فالأجر يكون مستحقاً حتى لو أغفل الطرفان تحديده⁽¹⁾، وعلية سنتناول هذا العنصر بتفصيل أكثر في الفصل القادم من الرسالة ويعد هذا العنصر محور البحث، وذلك من خلال التطرق إلى أهم مكونات هذا العنصر وأيضاً سبل الحماية القانونية والقضائية التي منحها المشرع العماني لحماية الأجر.

ومما سبق نجد أن عناصر عقد العمل التي استقر عليها الفقهاء وكذلك التشريعات القانونية هي ثلاثة عناصر أساسية وهي (العمل، والأجر، والتبعية)، فلا بد أن يكون العمل ممكناً ومشروعاً وموجوداً أو قابلاً للوجود حتى يكون محلاً صحيحاً للعقد، كذلك يجب أن يتم تحديد الأجر الذي يستحقه العامل والذي بموجبه يكون العامل تابعاً لصاحب العمل⁽²⁾.

وبذلك فإن عقد العمل المنزلي لم يخرج عن هذه العناصر الأساسية الثلاث فهو عقد يلتزم بمقتضاه العامل (الخادم) بالقيام بأعمال منزلية وبصفة دائمة وليست عرضية في منزل صاحب العمل ويسمى المخدم على أن يتقاضى العامل أجراً محدداً عن كل فترة زمنية محددة بين الطرفين.

ونظراً لأن عامل أو خادم المنزل غالباً ما يكون من دول فقيرة وبحاجة ماسة إلى المال لمساعدة أسرته، فقد أولت منظمة العمل الدولية حماية الفئة من العمالة

¹ البرعي حسن أحمد، شرح عقد العمل الفردي، مرجع سابق، ص 24.

² مرقص، سليمان، الوافي في شرح القانون المدني، ج 2، نظرية العقد والإرادة المنفردة، دار الكتب القانونية، مصر، ط 4، 2009، ص 253.

المنزلية بالاهتمام، وتوسعت في الضمانات القانونية والمالية التي تحافظ على حقوقهم، ولا تسمح بالمساس بها من قبل صاحب العمل، أو حتى من قبل الدولة التي يشتغل بها الخادم، وعليه فقد أصدرت منظمة العمل الدولية اتفاقية العمل اللائق بالعمال المنزليين رقم 189، التي حددت في المادة الأولى منها مفهوم العامل المنزلي فنصت على مفهوم العامل المنزلي بأنه: "أي شخص مستخدم في العمل المنزلي في إطار علاقة استخدام"⁽¹⁾.

وقد استنتجت هذه الاتفاقية كل شخص يؤدي عملاً منزلياً من حين إلى آخر أو على نحو متقطع، وليس على أساس مهني، فلا يكفي أن يؤدي العامل عملاً منزلياً حتى يعتبر خادماً، وإنما لابد من مزاولته العمل بشكل دائم وليس بشكل عرضي.

¹ اجتمعت النقابات العمالية وأصحاب العمل والحكومات معاً في 16 حزيران/ 2011 لاعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، وأثناء السنوات الأخيرة اتخذت ما يقارب 70 دولة إجراءات تعزيز العمل اللائق للعمال المنزليين.

المبحث الثاني

التنظيم القانوني لعقد العمل المنزلي

يعني حق العمل حق الفرد في أن توفر الدولة العمل لجميع المواطنين وفي منزلة العمل الذي يريده، وعدم إجباره على مزاولته عمل معين، إذ لا يجوز الحيلولة بين الفرد وبين العمل الذي يريد مزاولته ويرتاح إليه، كما يتضمن هذا الحق تحقيق الأجر العادل للعامل وتوفير الظروف الملائمة والمناسبة للعمل، والاعتراف للعامل ببعض الحقوق المكتملة المتوجه لهذا الحق، كحق تكوين النقابات والاتحادات العمالية، والحق في الأحزاب، والحق في المشاركة الإيجابية في إدارة المشروعات⁽¹⁾.

والعمل في نظر علم الاقتصاد هو أساس الثروة، وأن قيمة الرزق تساوي ما صرف من جهد لإخراجه وصنعه، ومن هنا يكمن تفهم ارتكاز الحضارة الحديثة على العمل، وبالتالي اكتساب الحريات المتعلقة بالعمل أهمية كبرى، ويندرج تحت حريات العمل سلسلة من طبائع وخصائص مختلفة، ولكنها تشترك فيما بينها بخاصية تعلقها بالنشاط الاقتصادي المرتكز على العمل، وهي تتوزع بين حق العمل، وحرية العمل والحرية النقابية، وحق الإضراب، ولم تهتم الليبرالية الاقتصادية بحق العامل أكثر مما سبق، بل ذهبت بعيداً في تكريس حرية العمل وإطلاق المنافسة الحرة بين أرباب العمل والعمال دون ضمان تكافؤ الفرص مما أدى إلى اختلال التوازن بين القوي والضعيف وبرزت أوضاع تفاوتية، وقد تبع ذلك دخول القرن التاسع عشر الذي امتاز بالتطور

⁽¹⁾ أبو الهيجاء، محمد إبراهيم عرسان، مرجع سابق، ص 339.

الصناعي الذي صاحبه انخفاض أجور اليد العاملة، وازدياد الوضع سوءاً حيث إزداد ثراء أرباب العمل وبالمقابل إزدادت الطبقة العاملة بؤساً وشقاءً⁽¹⁾.

ومن خلال هذا المبحث سيتم البحث أولاً في بيان حق العمل في المواثيق الدولية والتشريع العماني، ومن ثم بيان أطراف عقد العمل المنزلي، وذلك وفق التقسيم الآتي:

المطلب الأول: التكييف القانوني لعقد العمل المنزلي

المطلب الثاني: أطراف عقد العمل المنزلي

المطلب الأول

التكييف القانوني لعقد العمل المنزلي

تحاول الكثير من الدراسات في هذا المجال التصدي لمفهوم العمل المنزلي والذي اعتبره المشرع العماني أحد أشكال العمل العادي في محاولة لبيان التكييف القانوني لهذا العقد.

فالعقد العمل المنزلي هو عبارة عن "اتفاق كتابي يتعهد العامل في عقد العمل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته مقابل أجر ويكون العقد محدد المدة أو لعمل معين"، وفي ضوء التعريفات السابقة من الممكن استخلاص ما يلي: أن عقد العمل المنزلي هو عقد رضائي وتشتط فيه الكتابة كشرط لإثبات العقد

⁽¹⁾ شرار، بندر ماجد، مرجع سابق، ص59.

في حين يشكل العمل في هذا العقد واقعة مادية يمكن إثباتها بكافة طرق الإثبات لكون العمل بذاته واقعة مادية⁽¹⁾.

وقد أشارت لذلك المادة (21) من قانون العمل العماني بأنه: "يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة ومحرراً باللغة العربية من نسختين لكل طرف نسخة، وإذا كان العقد محرراً بغير اللغة العربية ترفق به على الأقل نسخة محررة بالعربية يعتمد عليها طرفا العقد، يكون لها ذات القوة في الإثبات".

وقد أحسن المشرع العماني بنصه على أنه يجوز للعامل أن يثبت حقوقه بجميع وسائل الإثبات القانونية في هذا العقد في حال لم يكن العقد مكتوباً وذلك وفق ما ورد في المادة (21) من قانون العمل العماني بأنه: ".....إذا لم يوجد عقد عمل مكتوب جاز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات، ويعطى العامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق وشهادات".

ولكي يكون العقد عقد عمل منزلي لا بد من توافر الأركان العقدية العامة لكونه صورة منبثقة عنه وفي هذا الشأن فقد عرف المشرع العماني عقد العمل العادي بأنه: "كل عقد يتعهد بمقتضاه شخص طبيعي بأن يعمل لمصلحة صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق أكثر من ستة أشهر"، ونصت المادة (3) (مكرر) من ذات القانون على أنه: "يحظر على صاحب العمل فرض أي شكل من أشكال العمل الجبري أو القسري"

¹ المطيرات، عادل مبارك مهدي، حقوق خدم المنازل، دراسة فقهية قانونية نموذجية، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، مجلد 37، عدد2، 2013، ص240.

ولكي يكون هذا العقد عقد عمل منزلي لابد من توافر الأركان العقدية العامة لكونه عقد علاوة على عناصر عقد العمل لكونه صورة منبثقة عنه.

فأي عقد يتألف من ثلاثة أركان أساسية في إطار النظرية العامة للعقد وهو ما أخذ به المشرع العماني ألا وهي التراضي والمحل والسبب، وسوف يتم شرحها على النحو التالي:

أولاً: ركن التراضي: أن عقد العمل المنزلي كسائر العقود لابد فيه من الاتفاق بين طرفي العقد لإجراء التعاقد وذلك بتلاقي الإيجاب مع القبول وفقاً للقواعد العامة ويجب الاتفاق في الأمور الجوهرية في عقد العمل كتحديد نوع العمل بأنه عمل منزلي ومقدار الأجر، ومدة العقد وما إلى ذلك وأيضاً فيما إذا كان العقد يشتمل على مدة للاختبار والتجربة من عدمه، ومن الجدير بالذكر أنه نادراً ما يتم مناقشة كافة المسائل الجوهرية عند إبرام عقد العمل كموعده استحقاق الأجرة والإجازات وأوقات الراحة حيث يترك أمر تحديد هذه المسائل لنظام العمل الداخلي⁽¹⁾. وهذا ما هو معمول به في عقود العمل المنزلي.

ومن أهم ما يمكن التركيز عليه في ذلك كيفية تحديد ساعات العمل والأجور المستحقة في العمل المنزلي، وبحسب شكل عقد العمل المنزلي المتبع ومن أهم ما يمكن الاتفاق عليه في عقد العمل المنزلي ألا وهو المدة والأجر.

(1) المغربي، جعفر محمد، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز، دار الثقافة للتوزيع والنشر، 2016، عمان، ص 113.

ثانياً: ركن المحل في العقد المنزلي: المحل ركن في الالتزام كما هو ركن في العقد وقد اختلف الفقهاء في تحديد ماهية المحل، فمنهم من يعتبره ركن في الالتزام، ومنهم من يعتبره من عناصر الإرادة، وهذا الرأي الأخير رغم صحته إلا أنه لا ينهي الخلاف

لأن المحل أياً كان وضعه يعتبر من عناصر الإرادة، لأن الإرادة التي يعتد بها في القانون هي التي تتجه إلى التعاقد وهي على بينه من المحل⁽¹⁾.

أما محل العقد فهو العملية القانونية التي يراد تحقيقها من وراء العقد، ويخضع محل العقد لأحكام مغايرة لتلك التي يخضع لها محل الالتزام، والدليل على ذلك أن محل الالتزام قد يكون صحيحاً في ذاته ولكن العقد قد يقع باطلاً، لأن العملية القانونية التي يرمي إليها يجرمها القانون كما في تحريم التعامل في التركة المستقبلية لشخص على قيد الحياة⁽²⁾.

ومحل عقد العمل المنزلي يقع على عنصرين من عناصره وهما العمل والأجر ولكون المشرع لم يحدد شرطاً في محل عقد العمل فيرجع في ذلك للقواعد العامة في القانون المدني حيث لا بد في المحل أن يكون معيناً أو قابلاً للتعيين وممكناً ومشروعاً وسنفصل ذلك تباع على النحو الآتي:

1- أن يكون المحل معيناً أو قابلاً للتعيين: فإذا كان محل الالتزام إعطاء شيء فيشترط فيه أن يكون معيناً أو قابلاً للتعيين وفقاً لقصد المتعاقدين لأن المتعاقدين قد يقصدان

⁽¹⁾ الفضل، منذر، النظرية العامة للالتزامات، عمان، دار الثقافة للتوزيع والنشر، 2009، ص187.

⁽²⁾ سلطان، أنور، مصادر الالتزام، ط2، عمان، منشورات الجامعة الأردنية، 2002، ص103.

التعامل في شيء موجود وقت التعاقد وقد يقصدان التعامل في شيء محتمل الوجود وإذا كان محل العقد لم يكن موجوداً أو محتمل الوجود كان مستحيلاً⁽¹⁾.

وفي عقد العمل الذي كلف به العامل لابد بالضرورة من أن يكون معيناً أو قابلاً للتعين بصورة تنتفي معها الجهالة فإذا كان العمل معيناً فيتحدد من خلاله طبيعته وجنسه أما إذا كان قابلاً للتعين فيتحدد من خلال عمل مماثل ففي نهاية المطاف لابد من تحديد نوع العمل في العقد أو توافر أساس يسهم في تحديده ويتحدد مدى مناسبة العمل للعامل بموجب النظام الداخلي وحسب قدراته ومؤهلاته، أما إذا كان العمل غير محدد أو لم يكن بالإمكان تحديده أصبح العقد باطلاً، وذلك لأن محل العقد لابد من أن يكون محددًا بصورة تنتفي معها الجهالة الفاحشة وينسحب ذلك أيضاً على محل التزام صاحب العمل في تحديد الأجر⁽²⁾.

وترى الباحثة أن جميع ما ذكر سابقاً فيما يتعلق بعقد العمل العادي ينسحب على عقد العمل المنزلي، وما تجدر الإشارة إليه أن لطرفي العقد الاتفاق على محل العقد بما يتواءم مع طبيعة ذلك العمل وما يقتضيه إنجازه كاملاً لو تم الاتفاق على العمل في عقود العمل المنزلي فقط على رعاية الأطفال دون القيام بالأعمال المنزلية.

2- أن يكون المحل ممكناً: فلا بد من أن يكون العمل الذي يلقي على عاتق العامل عملاً غير مستحيل تنفيذه وينسب ذلك أيضاً على الأجر الذي لابد من أن يكون ممكناً الوفاء به سواء عينياً أم نقدياً طبقاً للقواعد العامة وفي كلا العقود، ومنها عقود العمل

⁽¹⁾ السرحان، عدنان إبراهيم، شرح القانون المدني: مصادر الحقوق الشخصية دراسة مقارنة، عمان، دار الثقافة للتوزيع والنشر، ط2، 2005، ص145.

⁽²⁾ المغربي، جعفر محمد، مرجع سابق، ص120.

المنزلي فلو استحال تنفيذ أي التزام في مواجهة الطرف الملتزم زال الالتزام عن عاتقه بالبطان⁽¹⁾.

3- أن يكون المحل مشروعاً، وهذا مفترض بداهةً من جانب المشرع ما لم يثبت العكس وحيث أن محل العقد لو انطوى على مخالفة النظام العام والآداب العامة فإنه يقع باطلاً سواء في عقد العمل العادي أم عقد العمل المنزلي في هذا الشأن أسوةً به ويستوي في العمل المطلوب أو الأجر المقرر.

ثالثاً: ركن السبب في العقد المنزلي: سبب العقد هو الباعث الدافع إلى التعاقد، وهو أمر ذاتي خارج عن العقد ويختلف باختلاف شخص المتعاقد، ففي البيع مثلاً قد يكون الباعث للبائع على التعاقد هو رغبته في شيء آخر، أو رغبته في التخلص من متاعب إدارة المبيع، وغير ذلك من البواعث والدوافع، وهذا الباعث هو الذي اهتم به القضاء الفرنسي رغبةً منه في إخضاع المعاملات لقواعد الآداب والنظام العام، فإذا كان الباعث على التعاقد مخالفاً لها بطل العقد، وإن كان غير مخالف لها صح العقد⁽²⁾.

ولا يشترط بالنسبة للعقد إلا شرط واحد وهو المشروعية، كما لا يشترط بالنسبة للالتزام إلا شرط واحد وهو أن يكون موجوداً، أما بالنسبة للمشروعية فيتعين لصحة العقد أن يكون الباعث الدافع مشروعاً أي مباحاً ولا يقصد به غرضاً منافياً للنظام العام أو الآداب العامة، فعقد شراء السلاح كالبندقية مثلاً يعتبر صحيحاً أو باطلاً بحسب الباعث الدافع إلى الشراء، فإذا كان الدافع إلى الشراء السلاح مشروعاً بغرض الصيد

⁽¹⁾ أبو شنب، أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009، ص 171.

⁽²⁾ الجبوري، ياسين، مرجع سابق، ص 138.

كان العقد صحيحاً، أما إذا كان الباعث غير مشروع بأن كان شراء السلاح بغرض ارتكاب جريمة كان العقد باطلاً⁽¹⁾.

المطلب الثاني

أطراف عقد العمل المنزلي

يتمثل أطراف عقد العمل المنزلي من ثلاث أطراف وهما العامل وصاحب العمل والجهة المختصة باستقدام عمال المنازل، ومن خلال هذا المطلب سيتم توضيح أطراف عقد العمل المنزلي على النحو الآتي:

الطرف الأول: العامل أو الخادم المنزلي

كما أشرنا سابقاً أن العامل المنزلي أي شخص مستخدم في العمل المنزلي في إطار علاقة استخدام، والعامل المنزلي هو كل ذكر أو أنثى يكلف بأعمال يدوية داخل المساكن الخاصة وما في حكمها لحساب الأفراد، وذلك بموجب عقد مكتوب وقد أشارت إليه اللائحة التنظيمية لمزاولة نشاط استقدام القوى العاملة غير العمانية وتتولى وزارة العمل في سلطنة عمان وضع نموذج عقد عمل منزلي موحد يلتزم به كل من الخادم وصاحب العمل المنزلي ومكاتب الاستقدام حتى لا يكون هناك تعارض بين عقود العمالة المنزلية.

وتطبيقاً لذلك فقد أشارت اللائحة التنظيمية لمزاولة نشاط استقدام القوى العاملة غير العمانية إلى أن مكتب الاستقدام هو من يتولى إبرام عقد العمل مع صاحب العمل

¹ سلطان، أنور، مرجع سابق، ص 139.

بعد ذلك يكون صاحب العمل هو ملزم بإبرام عقد عمل مع العامل غير العماني وفق النماذج المعتمدة في هذه اللائحة، وهذا ما ورد في المادة (13) من اللائحة التي نصت على أنه: "تلتزم المنشأة المرخص لها بإبرام عقد مع صاحب العمل وفقاً للنموذجين رقمي (2) و(3) المرفقين على أن يتم إيداع نسخة منه لدى المديرية أو الدائرة المختصة، كما يلتزم صاحب العمل بإبرام عقد عمل مع العامل وفقاً للنموذجين رقمي (4) و(5) المرفقين".

وحتى يعتبر العامل طرفاً أول في عقد العمل المنزلي يفترض فيه توافر الشروط الآتية:

1- أن يعمل العامل في خدمة صاحب العمل: وعلى ذلك يقصد بالعمال المنزليين هم الذين يشتغلون عادة في أعمال متواضعة وبسيطة تحتاجها العائلة في البيت، كالبواب والبستاني، والطباخ، والسائق، والمنظفة وحارس البناء أي العمال الذين لا يتطلب منهم القيام بأية أعمال ذهنية، أو عقليه تتصل بصاحب العمل، أو بأشخاص ذويه كما لا تتطلب درجات علمية، أو مؤهلات خاصة وبالتالي يخرج من هذه الفئة الأفراد الذين يقومون بأعمال السكرتارية، وأمين المكتبة المنزلية⁽¹⁾.

2- العمل بصفة مستمرة: فالعامل المنزلي يجب أن يعمل بصفة مستمرة أي أن يكون العمل غير العرضي أو المتقطع من فترة لأخرى، فالخدمة المستمرة هي الخدمة غير المنقطعة لدى صاحب العمل نفسه أو خلفه القانوني من تاريخ ابتداء الخدمة، هو ما يتفق بالنتيجة مع نص المادة (1/ب) من الاتفاقية الدولية رقم (177) والتوصية الدولية رقم (184) والتي تنص على أنه: "لا يصبح الأشخاص الذين لهم وضع العمال

⁽¹⁾ أبو الهيجاء، محمد إبراهيم عرسان، مرجع سابق، ص342.

بالأجر عمالاً في المنزل في مفهوم هذه الاتفاقية، لمجرد أدائهم عرضياً لعملهم في المنزل كعمال بالأجر بدل المعتاد من أماكن عملهم المعتادة"⁽¹⁾.

3- أن يكون العمل من الأعمال المنزلية: والأعمال المنزلية، هي الأعمال التي تتعلق بالأداء الطبيعي للأسرة، التي يؤديها أفراد الأسرة بأنفسهم؛ كأعمال التنظيف، والطبخ وكوي الملابس، والرعاية، وشراء احتياجات المنزل وإيصال الأولاد من وإلى المدارس وإعادتهم وغير ذلك⁽²⁾.

4- أن تؤدي الخدمة في حدود المنزل وملحقاته: فيجب أن يكون العمل الرئيس لعمال المنازل المنزل وملحقاته حيث يقوم العامل المنزلي بتأدية العمل لمصلحة قاطني المنزل وسائر المقيمين فيه دون أن يمتد إلى خارج حدود المنزل كبيوت الأقارب والأصدقاء وغيرهم⁽³⁾.

الطرف الثاني: صاحب العمل المنزلي

يعتبر الطرف الثاني بالنسبة لعقد العمل المنزلي هو صاحب العمل المنزلي وعرف بأنه: " صاحب المنزل الذي يكون بحاجة إلى شخص يعمل في منزله فيستفيد وأسرته من أعمال الخادم المنزلية"، وبذلك يخالف قانون العمل الذي أجاز أن يكون صاحب العمل شخصاً اعتبارياً فلا يتصور أن يكون صاحب العمل في عقد العمل

⁽¹⁾ البرعي، أحمد حسن، الوجيز في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص124.

⁽²⁾ آريغان، مصطفى محمد، مرجع سابق، ص45.

⁽³⁾ شرار، بندر ماجد، مرجع سابق، ص61.

المنزلي إلا شخصاً طبيعياً، وذلك لطبيعة العلاقة التعاقدية بين الخادم وصاحب العمل المنزلي والتي تتصل بالحياة الشخصية للمخدوم وأسرته⁽¹⁾.

وعرفت اللائحة التنظيمية لمزاولة نشاط استقدام القوى العاملة غير العمالية صاحب العمل بأنه: "كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر"، وبأري الباحثة أن لا يمكن تصور أن يكون صاحب العمل المنزلي شخصاً اعتباري لأنه يدخل في ذلك العامل في تصنيفات أخرى، فصاحب العمل المنزلي هو صاحب البيت وهو في كل الأحوال شخص طبيعي.

الطرف الثالث: مكتب الاستقدام أو الاستخدام (الوسيط)

يعتبر الطرف الثالث في عقد العمل المنزلي هو مكتب استقدام العاملات والذي يكون على شكل شركة أو مكتب تقوم بتوفير العمالة المنزلية، فهي الوسيط وحلقة الوصل بين الخادم وصاحب العمل المنزلي. لكن ذلك لا يمنع من انعقاد العقد دونه فقد يتم استقدام الخادم مباشرة من قبل صاحب العمل دون وساطة مكتب الاستقدام وفي هذه الحالة لا يعتبر مكتب الاستقدام طرفاً في عقد العمل المنزلي⁽²⁾.

ففي سلطنة عمان أصدرت وزارة العمل فيها تعليمات خاصة بشأن طلبات استقدام عمال منازل ومن في حكمهم للأعمال الخاصة (عامل منزل، مربية، سائق) العاملات سواء بشكل شخصي أو من قبل مكاتب، حيث سمحت الوزارة لجميع فئات

¹ (المحارب، فادي توفيق عسود، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، 2018، ص45.

² (أريهان، مصطفى محمد، مرجع سابق، ص154.

المجتمع من المواطنين، والمقيمين ممن تنطبق عليهم الشروط باستقدام عاملات منازل ومن في حكمهن.

ونظمت الاتفاقية 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين عمل مكاتب الاستقدام من اجل عدم استغلال العمال المنزليين وذلك وفق ما ورد في المادة (7) من

الاتفاقية إضافة إلى المادة (8) والتي اشترطت وجود عقد استقدام مكتوباً. كما ورد في (15) منها والتي نصت على أنه: "توخياً لضمان حماية فعالة العمال المنزليين بمن فيهم العمال المنزليون المهاجرون المعينين أو الموظفين بواسطة وكالات الاستقدام الخاصة، من الممارسات التعسفية تتخذ كل دولة عضو الإجراءات التالية:

1- تحدد الشروط التي يخضع لها تشغيل وكالات الاستقدام الخاصة التي تعين أو توظيف العمال المنزليين وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية.

2- تضمن وجود آليات وإجراءات مناسبة للتحقيق في الشكاوي وفحص الادعاءات والإساءات والممارسات الاحتيالية المتعلقة وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية".

الفصل الثاني

الجهود الدولية لتعزيز العمل اللائق للعمال المنزليين

للقواعد القانونية التي تقرها المنظمات الدولية لها تأثير كبير سواء كان في المجال الدولي أو المجال الداخلي للدول، ولعل ذلك يبرز أهمية هذه القواعد ومدى الأخذ بها، ففي مجال قانون العمل تقوم منظمة العمل الدولية بنشاط تشريعي مكثف يعرف بـ "القانون الدولي للعمل" يساهم بلا شك في إثراء القانون الدولي الاجتماعي⁽¹⁾ فمن الطبيعي أن نتساءل هنا عن القيمة العملية لهذا النشاط، أو بالأحرى عن إلزامية هذه القواعد في المجال الداخلي للدول، وتأثيرها على المجال الدولي المتمثل في المنظمات الدولية الأخرى.

إن تأثير هذه القواعد كان كبيراً لدى الدول المتقدمة في حين أن تأثيره محدود في الدول النامية، ولعل هذا الأمر قد فطنت له منظمة العمل الدولية، حيث نصت المادة (3/19) من دستور المنظمة على أنه "يراعي المؤتمر وهو يصوغ أي اتفاقية أو توصية عامة التطبيق وضع البلدان التي تكون ظروف الصناعة فيها مختلفة اختلافاً جوهرياً؛ بسبب مناخها أو عدم اكتمال تنظيمها الصناعي أو أي أوضاع أخرى خاصة، ويقترح ما قد يعتبره ضرورياً من تعديلات لجعلها تتفق مع أحوال البلدان"⁽²⁾.

ولا يقتصر تأثير هذه القواعد القانونية لمنظمة العمل الدولية على الدول فقط، فالطابع العالمي الذي تتميز به قواعد العمل الدولية يجعل تأثيرها يشمل منظمات

⁽¹⁾ دراقي، هبة خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي، رسالة ماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر كلية الحقوق، 2000-2001م، ص56.

⁽²⁾ مكتب العمل الدولي جنيف، دستور منظمة العمل الدولية ونصوص مختارة، 2012م، ص19.

أخرى، وقد عملت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها في عام 1919م على الإلمام بجميع الموضوعات التي تهتم قطاع العمل، ومن المنطقي أن تشكل قواعد منظمة العمل الدولية الإطار العام الذي يقتبس منه أشخاص القانون الدولي القواعد الاجتماعية وتطبيقها على المستوى الدولي والإقليمي باعتبار منظمة العمل الدولية الوكالة المتخصصة الوحيدة المعنية بجميع المسائل الاجتماعية⁽¹⁾.

وما يهمننا في قواعد العمل الدولية القواعد القانونية الدولية التي تم إقرارها من أجل العمل اللائق للعمال المنزليين، ومن خلال هذا الفصل سيتم استعراض الاتفاقية الدولية رقم 189 بشأن العمل اللائق وطبية قواعدها، ومن ثم استعراض قواعد العمل الدولية في بقية الاتفاقيات الدولية ودورها في تعزيز العمل اللائق للعمال المنزليين، وذلك على النحو الآتي:

المبحث الأول: قواعد العمل اللائق للعمال المنزليين في ضوء اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 والتوصية 201

المبحث الثاني: دور اتفاقيات منظمة العمل الدولية في تعزيز العمل اللائق للعمال المنزليين

⁽¹⁾ دراعي، هبة خديجة، مرجع سابق، ص 85.

المبحث الأول

قواعد العمل اللائق للعمال المنزليين في ضوء اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم

189 والتوصية 101

يتعلق العمل اللائق بالحريات والحقوق العمالية ومن هنا يجب التعرف على هذه الحقوق على المستوى الدولي فيما يتعلق بالعمل اللائق للعمال المنزليين، والجانب الدولي يتمثل بالاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي تصادق عليها الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية والتي تصبح بمجرد المصادقة عليها بمثابة قانون يجب احترامه وتنفيذه، فالاتفاقيات الدولية تسمو على القوانين المحلية، وسيتم من خلال هذا المبحث تسليط الضوء على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، وذلك من خلال المطالبين التاليين:

المطلب الأول: نبذة تعريفية حول اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين

المطلب الثاني: قواعد العمل اللائق للعمال المنزليين في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 والتوصية 101

المطلب الأول

نبذة تعريفية حول اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 بشأن العمل اللائق

للعمال المنزليين

لكل فرد الحق في العمل، ويعد الحق في العمل من أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية لضمان مستوى معيشي لائق فهو من الحقوق الاقتصادية، لأنه يؤمن الفرد مادياً واقتصادياً ويوفر له متطلبات معيشته، وهو من الحقوق الاجتماعية لارتباطه الوثيق بالمجتمع، والحق في العمل يعني الحق في المشاركة في إنتاج وخدمة أنشطة المجتمع الإنساني، والحق في المشاركة في الفوائد العائدة التي تكفل له مستوى معيشياً لائقاً⁽¹⁾. وبهذا فإن الحق في العمل يكفل عدم استبعاد أي فرد من الحياة الاقتصادية أما نوع العمل الذي يقوم به الإنسان فيعتمد على إمكانية انتفاعه من الموارد والتعليم والتدريب، ويشمل الحق إتاحة الفرصة لكل فرد لكسب رزقه عن طريق أداء عمل يختاره أو يرتضيه بحرية، وأن كون الدولة ملزمة بضمان تقديم الإرشاد والتوجيه في مجال التعليم المهني والفني، فضلاً عن اتخاذ التدابير الملائمة لتهيئة بيئة ملائمة تعزز وتوسع من فرص العمالة المنتجة، ويتعين على الدول أيضاً أن تكفل عدم ممارسة التمييز فيما يتعلق بجوانب العمل كافة⁽²⁾.

⁽¹⁾ الجرف، محمد سعدوا، العولمة ومعايير العمل الدولية، المجلد الثاني، المؤتمر العلمي السنوي السادس بكلية الحقوق، جامعة المنصورة، بعنوان "التأثيرات القانونية والاقتصادية والسياسية للعولمة على مصر والعالم العربي"، 2002، ص154.

⁽²⁾ الداودي، غالب علي، شرح قانون العمل وتعديلاته: دراسة مقارنة مع ملحق بالنصوص وتعديلاته، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص98.

ويعتبر العمل من أهم الأشياء الأساسية في حياة الإنسان، حيث أن معظم وقته يقضيه الإنسان في عمله، وخلال العمل، وفي محيطه، تنشأ العلاقات الاجتماعية المختلفة، ويبرز دوره باعتباره عنصر مؤثر في تنمية وتطوير المجتمع بعمله هذا، لذلك وضع المجلس الاقتصادي والاجتماعي في الأمم المتحدة تعريفاً عاماً، عرّف من خلاله العمل اللائق، وطالب بتنفيذ المادة السابعة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية⁽¹⁾. وبحسب المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة فإن العمل اللائق يعني: "العمل الذي يحترم الحقوق الأساسية للفرد كإنسان، كما يحترم حقوق العاملين في إطار مجموعة من قواعد الأمان ومعايير لتحديد أجور مُجزية تتناسب مع معدل مستوى الوضع المعيشي، وتوفير الحماية الاجتماعية للعمال وأسرتهم مع مراعاة السلامة والصحة المهنية والجسدية والعقلية للعامل خلال تأديته لعمله"⁽²⁾.

وعرفت منظمة العمل الدولية العمل اللائق بأنه: "إيجاد فرص عمل للنساء والرجال في ظروف من الحرية والمساواة والأمان والكرامة الإنسانية، توفر الأمان للعاملين في مكان العمل، وتوفير الحماية الاجتماعية للعاملين وأسرتهم وتوفير فرصاً جديدة للتنمية الشخصية والمهنية وتشجع على الاندماج الاجتماعي، وتعطي البشر

⁽¹⁾ ملكاوي، بشار عدنان، دراسات فقهية في قانون العمل، المكتبة الوطنية، عمان، 2014، ص 24.

⁽²⁾ منظمة الأمم المتحدة، المجلس الاقتصادي والاجتماعي متوفر على موقع الأمم المتحدة : <https://news.un.org/ar/tags>: نقلاً عن: درافي، هبة خديجة، مرجع سابق، ص 62.

الحرية في التعبير عن همومهم ومخاوفهم وتنظيم أنفسهم والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم وضمان تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية للجميع⁽¹⁾.

يعتبر العمل اللائق الصفة الإنسانية للاقتصاد الوطني، ولا بد أن يكون أحد أهم أهداف المنظمة النقابية. ومن محددات العمل اللائق: أن يكون العمل المنتج، فيه حقوق العمال محمية، وأن يؤمن دخلاً كافياً ووافياً لمعيشة العامل وأسرته بعيداً عن العوز والصدقات، وكذلك أيضاً: أن يوفر حماية اجتماعية وأمناً وظيفياً يضمن له استمرارية عمله، ويحميه من البطالة ويحفظ كرامة العامل. العمل اللائق لا بد أن يؤمن للجميع فرص الحصول على عمل منتج ضمن ظروف من الحرية والمساواة والأمن والكرامة. ومن محددات العمل اللائق أيضاً: عدم التمييز بين الذكور والإناث، وإمكانية العمال المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر في حياتهم، ويعطي للعمال الحرية في التعبير عن همومهم ومخاوفهم وتنظيم أنفسهم، ويحدد طبيعة العلاقة ما بين العمال وأصحاب العمل. وغيرها من محددات العمل اللائق. إيصال صوت العمال للحصول على حقوقهم والاعتراف بدورهم الفاعل في عملية الإنتاج وبناء الاقتصاد الوطني⁽²⁾.

ومن الأهداف الإستراتيجية للعمل اللائق: مراعاة خصوصية الواقع الاجتماعي، وتعزيز الاستقرار والسلم الاجتماعي في المجتمعات. ويعكس العمل اللائق بكل أبعاده المختلفة مدى اهتمام الحكومات وأصحاب العمل وممثلي العمال الذين يشكلون التركيبة

⁽¹⁾ المنظمة الدولية للعمالة متوفر على الموقع الإلكتروني: <https://www.grid.ac/institutes/gri>، نقلًا عن: رمضان، جمال كامل، قانون العمل العماني نص وشرح مقارنة أحكام، مركز الغندور، القاهرة، 2010، ص32.

⁽²⁾ ملكاوي، بشار عدنان، مرجع سابق، ص45.

الثلاثية في العملية الإنتاجية في الاقتصاد الوطني، وفي عملية تطوير الاقتصاد والتنمية المستدامة في البلاد ضمن شروط من الحرية والعدالة، وضمان فرص العمل لجميع طالبي العمل وتأمين الكرامة الإنسانية للعامل⁽¹⁾، ومن المعوقات التي تحد من توفير العمل اللائق ما يلي⁽²⁾:

١. غياب الدور الرقابي للجهات المعنية على ظروف وشروط العمل.

٢. ارتفاع نسبة البطالة نتيجة قلة فرص العمل.

٣. ضعف الحد الأدنى للأجور وعدم قدرته على تأمين متطلبات الحياة الضرورية

للعمال

٤. ضعف نقابات العمال وعدم قدرتها على المشاركة الحقيقية في القرارات

الخاصة بالعمال، من قوانين ناظمة للعمل وغيرها التي تخص الشأن العمالي.

وفي سبيل سعي منظمة العمل الدولي لتوفير العمل اللائق بالنسبة للفئات

الخاصة وهم العمال المنزليين فقد وضعت منظمة العمل الدولية مجموعة من معايير

العمل الدولية الاتفاقية رقم 189 والتوصية رقم 201 بشأن العمل اللائق للعمال

المنزليين المعتمدين في 16/حزيران/2011 في مؤتمر العمل الدولي لمنظمة العمل

الدولية، ويستند السكان أي الاتفاقية والتوصية إلى المبدأ الأساسي القائل بأن العمال

المنزليين ليسوا خدماً أو أفراداً من الأسرة أو عمالاً من الفئة الثانية⁽³⁾.

⁽¹⁾ الديريبي، عبد العال، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2012، ص121.

⁽²⁾ ملكاوي، بشار عدنان، مرجع سابق، ص52.

⁽³⁾ دراقي، هبة خديجة، مرجع سابق، ص 66.

ويعتبر هذان الصكان تاريخيان لأنهما صكّان دوليان ينطبقان لأول مرة على شريحة من العمال في القطاع غير المنظم في مختلف أنحاء العالم ويعترفان بالقيمة الاقتصادية والاجتماعية للعمل المنزلي. كما يشكل هذان الصكّان قاعدة لضمان احترام العمال المنزليين وحقوقهم أسوة بالعمال النظاميين الذين ناضلوا لوقت طويل من أجلها واستحقوها بموجب القانون. لكن بانتظار التوقيع والمصادقة عليهما. وهنا تبدأ مهمة المكونات الثلاثية⁽¹⁾ في منظمة العمل الدولية من أجل ضمان تطبيقهما الفعلي على مستوى الدول الأعضاء⁽²⁾.

وترى الباحثة أن الأسباب التي تقف وراء وضع اتفاقية منظمة العمل بشأن العمل اللائق وأهدافها من أجل تطوير العمل المنزلي، فالعمل المنزلي لا يزال منتقص القيمة، ومن يمارسه معرض على وجه الخصوص للتمييز فيما يتعلق بظروف الاستخدام والعمل وغير ذلك من انتهاكات حقوق الإنسان ولم يعتبر العمل المنزلي عملاً حقيقياً بل جزءاً طبيعياً من عمل المرأة غير المأجور في المنزل، وإدراكاً منها للوضع السائد ولمساهمة العمال المنزليين في رفاه العالم والاقتصاد العالمي، دعت

⁽¹⁾ شكلت الانتفاضات الشعبية التي اجتاحت منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا منذ عام 2011 عامل تنكير بأن العدالة الاجتماعية تحتل صميم تطلعات الشعوب إلى حياة أفضل فالحوار الاجتماعي - وهو أي شكل من أشكال التفاوض أو التشاور أو تبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات والعمال وأصحاب العمل - عنصر أساسي في تعزيز التقدم الاجتماعي والاقتصادي وضمان العمل اللائق للجميع، وبناء مؤسسات أكثر إنتاجية وفعالية، وتحقيق أجور أفضل وظروف عمل أفضل، فضلاً عن إرساء السلام والعدالة الاجتماعية. وبوصفها الوكالة الوحيدة ثلاثية الأطراف في الأمم المتحدة، تعمل منظمة العمل الدولية على تشجيع الحوار بين الحكومات وبين "الشركاء الاجتماعيين" لوضع معايير العمل وسياساته وبرامجه بشكل مشترك. والحوار الاجتماعي بين هذه الأطراف الثلاثة يدعم عمل منظمة العمل الدولية، بينما تساعد المنظمة تلك الأطراف في تطوير قدراتها على المشاركة الفعالة في هذه العملية.

⁽²⁾ رمضان، سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي: دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص88.

الهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية إلى وضع أول معيار دولي عن العمل المنزلي.

المطلب الثاني

قواعد العمل اللائق للعمال المنزليين في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189

والتوصية رقم 101

يعتبر اعتماد الصّكين (الاتفاقية والتوصية) في الدورة رقم (100) لمؤتمر العمل الدولي محطة مفصلية في تاريخ المنظمة، وتتضمن الاتفاقية رقم 189 حداً أدنى من الحماية العمالية للعمال المنزليين أسوةً بالفئات الأخرى من العمال، من خلال إفساح مرونة أكبر في تطبيق مبادئ العمل اللائق، أما التوصية المصاحبة رقم 101 فهي تتيح المشورة العملية والمفيدة بشأن إنفاذ الموجبات المنصوص عليها في الاتفاقية، وعلى ذلك يعتبر إدماج العمال المنزليين في صلب معايير العمل الدولية تطوراً مهماً باتجاه تحقيق هدف العمل اللائق للجميع، علماً بأنهم يتمتعون بالحقوق في العمل اللائق أسوةً بجميع العمال الآخرين.

وقد تضمنت الاتفاقية رقم 189 مجموعة من المبادئ والمعايير التي كفلت تحقيق العمل اللائق للعمال المنزليين، وسيتم البحث في هذه المعايير على النحو الآتي:

المعيار الأول: التنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية

هذا المعيار نصت عليه الاتفاقية رقم 189 وذلك وفق ما ورد في المادة (2/3) والتي جاء فيها: "تتخذ كل دولة لصالح العمال المنزليين التدابير المنصوص عليها في هذه الاتفاقية لاحترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومن ضمنها: أ- الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضات الجماعية".

كما جاء في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية أن الحرية النقابية "وسيلة لتحسين ظروف العمل وإقرار السلم"، إضافة إلى إعلان فيلادلفيا الذي أكد على أن "حرية الرأي وحرية الاجتماع أمران لا غني عنهما لا طراد التقدم"⁽¹⁾، كما أشارت المادة الثانية من الاتفاقية رقم (1948/87م) إلى أن العمال وأصحاب العمل دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، ولهم - دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية - الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق" فالحرية النقابية مبدأ ومعيار أساسي في منظمة العمل الدولية".

كما سعت منظمة العمل الدولية لإقرار مبدأ مهم وأساسي وهو مبدأ المفاوضات الجماعية وتنظيمه، وعليه وفي دورتها الثانية والثلاثين لسنة 1949م قررت اعتماد حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، حيث إن حق المفاوضات الجماعية جاء أساساً لضمان حماية العمال وعدم الإضرار بهم إزاء قيامهم بأنشطتهم النقابية بسبب التمييز المناهض للنقابات⁽²⁾.

⁽¹⁾ اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم 87 لسنة 1948م.

⁽²⁾ ملكاوي، بشار عدنان، مرجع سابق، ص59.

كما نصت الاتفاقية رقم 189 في المادة (3/3) على أنه: "عند اتخاذ تدابير تضمن تمتع العمال المنزليين وأصحاب عمل العمال المنزليين بالحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، تحمي الدول الأعضاء حق العمال المنزليين وأصحاب عمل العمال المنزليين في إقامة منظمات أو اتحادات عامة خاصة بهم ورهنأ بالقواعد التي تخضع لها المنظمات المعنية في الانضمام إلى منظمات أو اتحادات عامة من اختيارهم"⁽¹⁾.

المعيار الثاني: القضاء على أشكال العمل الجبري أو الإلزامي

هذا المعيار نصت عليه الاتفاقية رقم 189 وذلك وفق ما ورد في المادة (2/3) والتي جاء فيها: "تتخذ كل دولة لصالح العمال المنزليين التدابير المنصوص عليها في هذه الاتفاقية لاحترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ألا وهي: ب- القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي". وهذا أيضاً منصوص عليه في اتفاقية العمل الجبري رقم (29) لسنة 1930م، واتفاقية إلغاء العمل الجبري رقم (105) لسنة 1957م⁽²⁾.

ومن أجل توفير عمل لائق للعمال المنزليين من خلال القضاء على أشكال العمل الجبري أو الإلزامي أشارت الاتفاقية 189 من خلال تنظيمها عمل مكاتب الاستقدام من أجل عدم استغلال العمال المنزليين وذلك وفق ما ورد في المادة (7) من الاتفاقية إضافة إلى المادة (8) والتي اشترطت وجود عقد استقدام مكتوباً.

⁽¹⁾ البجيري، محمود عبد المحسن، المفاوضة الجماعية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2010، ص42.

⁽²⁾ منظمة العمل الدولية، المساواة بين الجنسين والعمل اللائق، الطبعة العربية، بيروت، 2007م، ص 1.

المعيار الثالث: القضاء على عمالة الأطفال

أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 1989 (اتفاقية حقوق الطفل) التي عرفت الطفل بأنه : كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشرة من عمره وأكدت على ضرورة السعي لحماية الطفل من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطراً أو يمثل إعاقة لتعليمه أو ضرراً بصحته أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي ، وأوجبت على الدول الأطراف فيها اتخاذ التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية التي تكفل هذه الحماية، وبشكل خاص وضع حد أدنى لسن الالتحاق بالعمل ونظام ملائم لساعات العمل وظروفه وفرض عقوبات مناسبة لضمان فعالية تطبيق هذه النصوص⁽¹⁾.

وكانت الجمعية العامة قد أقرت في نفس العام الإعلان العالمي لحقوق الطفل الذي كان قد تم إعداد مسودته في عام 1957، حيث نص الإعلان على وجوب كفالة وقاية الطفل من ضروب الإهمال والقسوة والاستغلال، وان لا يتعرض للاتجار به بأي وسيلة من الوسائل، وان لا يتم استخدامه قبل بلوغ سن مناسب، وان لا يسمح له بتولي حرفه أو عمل يضر بصحته أو يعرقل تعليمه أو يضر بنموه البدني أو العقلي أو الأخلاقي، واستجابةً لذلك أصدرت المنظمة العديد من الاتفاقيات التي تعالج شؤون العمل المختلفة منها الاتفاقيات الثمانية التي تمثل المعايير الأساسية لحقوق الإنسان في العمل، كان آخرها الاتفاقيتين رقم 138 لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام والاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، اللتان

⁽¹⁾ دراعي، هبة خديجة، مرجع سابق، ص 68.

تعتبران من الاتفاقيات الثمانية المشار إليها أعلاه، وأهم الاتفاقيات التي أقرتها مؤتمرات العمل الدولية في مجال عمل الأطفال وأحداثها، حيث تعتبر الأحكام التي وردت فيها معايير أساسية لحقوق الإنسان في العمل تلتزم بها الدول المنضمة إليها وتتم مساءلتها عن الإخلال في الوفاء بالالتزامات المترتبة عليها بموجبها، كما تلتزم الدول الأخرى

أديبا بأحكامها رغم عدم مصادقتها عليها، وذلك بحكم عضويتها في هذه المنظمة والتزامها بدستورها وإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الذي صدر عنها⁽¹⁾.

وهذا المعيار نصت عليه الاتفاقية رقم 189 من أجل إقرار العمل اللائق للعمال المنزليين وذلك وفق ما ورد في المادة (2/3) والتي جاء فيها: " تتخذ كل دولة لصالح العمال المنزليين التدابير المنصوص عليها في هذه الاتفاقية لاحترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ألا وهي: ج- القضاء الفعلي على عمل الأطفال".

كما نصت أيضاً المادة (4) من اتفاقية 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين على تحديد سن الأطفال للعمل، وذلك وفق ما ورد فيها: "1- تضع كل دولة عضو حداً أدنى للسن للعمال المنزليين بما يتماشى مع أحكام اتفاقية الحد الأدنى للسن 1973 رقم 138 واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال 1999 رقم 182 على ألا يقل عن الحد الأدنى الذي تنص عليه القوانين واللوائح الوطنية السارية على العمال عموماً.

⁽¹⁾ كزافييه بودونيه، قانون العمل الدولي والقانون الوطني، مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، ترجمة: مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية، 2010، ص12.

2- تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن ألا يحرم العمل الذي يقوم به العمال المنزليين دون سن 18 عاماً وأعلى من الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام وهؤلاء العمال من التعليم الإلزامي أو يتعارض مع فرص مشاركتهم في التعليم العالي أو التدريب المهني".

المعيار الرابع: تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة

تكافؤ الفرص والمساواة مبدأ يقصد به : أن جميع الأفراد رجالاً ونساءً الذين يعملون أو يبحثون عن عمل يعاملون وفقاً لقدراتهم وميزاتهم، وينشأ التمييز عند الحرمان من تكافؤ الفرص وعندما يعامل بعض الناس بطريقة مجحفة بسبب خصائص معينة مثل الأصل العرقي، والجنس، والدين، والرأي السياسي⁽¹⁾، ولعل أبرز الصكوك الأساسية لمنظمة العمل الدولية في هذا الشأن: اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم 111 لسنة 1958، واتفاقية المساواة في الأجور لسنة 1951م، بناء على ذلك سناقش موقف سلطنة عمان من هاتين الاتفاقيتين، وهل نص قانون العمل العماني عليهما، مع العلم أن سلطنة عمان لم تصادق عليهما حتى الآن.

وبشأن إقرار هذا المبدأ في العمل اللائق للعمال المنزليين نصت عليه الاتفاقية رقم 189 وذلك وفق ما ورد في المادة (4/3) والتي جاء فيها: "تتخذ كل دولة لصالح العمال المنزليين التدابير المنصوص عليها في هذه الاتفاقية لاحترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ألا وهي: د- القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة".

⁽¹⁾ ملكاوي، بشار عدنان، مرجع سابق، ص112.

المعيار الخامس: الحقوق المالية للعمال المنزليين

حقوق العمال هي عبارة عن مجموعة الحقوق القانونية تتصل بالعلاقات التي

تحكم العمال بأصحاب العمل وعلى وجه العموم تتعلق تلك الحقوق بأجور العمال

وظروف عمل آمنة⁽¹⁾، فالعامل يحصل على حقوق مالية وتختلف هذه الحقوق التي يحصل عليها بحسب الظروف، فحقوق العامل المالية التي يحصل عليها أثناء أدائه لعمله تختلف عن تلك التي يحصل عليها في حال الإجازات، خصوصاً الإجازات المرضية، وأيضاً تختلف في حال إصابات العمل والتي تختلف بحسب مقدار الإصابة أو المرض.

وهذا ما أكدته الاتفاقية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، وذلك في المادة (10) والتي جاء فيها: "1- تتخذ كل دولة عضو تدابير ترمي إلى ضمان المساواة في المعاملة بين العمال المنزليين والعمال عموماً فيما يتعلق بساعات العمل العادية وتعويضات الساعات الإضافية وفترات الراحة اليومية والأسبوعية والإجازة مدفوعة الأجر، وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية مع مراعاة السمات الخاصة بالعمل المنزلي".

وكذلك المادة (11) والمادة (12) من الاتفاقية 189 نصت على الحقوق

المالية العمالية للعمال المنزليين، حيث ورد في المادة (11) على أنه: "تتخذ كل دولة

⁽¹⁾ كزافييه بودونيه، مرجع سابق، ص 25.

عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليين بتغطية الحد الأدنى للأجر، حيثما كانت مثل هذه التغطية موجودة، وأن تكون الجور محددة من دون تمييز قائم على الجنس". بينما نصت المادة (12) من ذات المادة على أنه: "1- يتلقى العمال المنزليين أجورهم مباشرة نقداً وفي فترات منتظمة على الأقل مرة في الشهر وما لم يكن

منصوصاً عليه في القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية يجوز أن يكون الدفع بواسطة حوالة مصرفية أو شيك مصرفي أو شيك بريدي أو حوالة بريدية أو أي وسيلة قانونية أخرى للمدفوعات النقدية بموافقة العامل المعني. 2- يمكن للقوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية أو قرارات التحكيم أن تنص على دفع جزء محدود من أجر العامل المنزلي في شكل مدفوعات عينية، لا تكون أقل مؤاتاة من تلك المطبقة عموماً على فئات أخرى من العمال شريطة اتخاذ تدابير تضمن أن يوافق العامل على مثل هذه المدفوعات العينية وأن تكون للاستخدام الشخصي للعامل ولمصلحته وأن تكون القيمة النقدية المنسوبة لها عادلة ومعقولة".

المعيار السادس: معيار العمل اللائق من خلال توفير بيئة صحية للعمل

وقد نصت على هذا المعيار نص المادة (13) من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم 189 حيث نصت المادة (13) على أنه: "1- لكل عامل منزلي الحق في بيئة آمنة وصحية وتتخذ كل دولة عضو وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية تدابير فعالة مع إيلاء المراعاة الواجبة للسمات الخاصة بالعمل المنزلي لضمان السلامة والصحة المهنيين للعمال المنزليين.

2- يمكن تطبيق التدابير المشار إليها في الفقرة السابقة بشكل تدريجي بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال، وحيثما وجدت مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات المتمثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين".

ومن خلال النص السابق نجد أنه أوجبت الاتفاقيات الدولية وعلى رأسها الاتفاقية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين على توفير بيئة صحية وآمنة للعمال المنزليين شبيهة ببيئة العمل التي توفر للعمال العاديين، فيجب أن تكون بيئة البيت التي يعمل فيها ومسكن العامل صحية وآمنة لا تؤثر على صحته ولا نفسيته.

المعيار السابع: عدم استغلال العمالة الوافدة في العمل المنزلي

نصت المادة (25) من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين "يتمتع العمال المهاجرين بمعاملة لا تقل مراعاة عن المعاملة التي تنطبق على رعايا دولة العمل، من حيث الأجر ومن حيث شروط العمل الأخرى، أي أجر العمل الإضافي، ساعات العمل، الراحة الأسبوعية، وأيام العطلة مدفوعة الأجر، والسلامة والصحة، إنهاء علاقة الاستخدام"⁽¹⁾.

وبشأن توفير العمل اللائق للعمال المنزليين فقد نصت الاتفاقية رقم 189 على هذه الحقوق وفق ما ورد في (15) منها والتي نصت على أنه: "توخياً لضمان حماية فعالة العمال المنزليين بمن فيهم العمال المنزليون المهاجرون المعينين أو الموظفين بواسطة وكالات الاستقدام الخاصة، من الممارسات التعسفية تتخذ كل دولة عضو الإجراءات التالية:

⁽¹⁾ الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين.

1- تحدد الشروط التي يخضع لها تشغيل وكالات الاستخدام الخاصة التي تعين أو توظيف العمال المنزليين وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية.

2- تضمن وجود آليات وإجراءات مناسبة للتحقيق في الشكاوي وفحص الادعاءات والإساءات والممارسات الاحتياالية المتعلقة وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية".....

ومن خلال ما سبق نجد أن الاتفاقية الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين رقم 189، عبارة عن مجموعة من المعايير المستخلصة من معايير العمل الدولية وكافة الاتفاقيات الدولية بشأن توحيد العمل الدولي وأن هذه الاتفاقية بما احتوته من نصوص قانونية نجدها أنها تعتبر دستور للعمل اللائق بالنسبة للعمال المنزليين.

المبحث الثاني

دور اتفاقيات منظمة العمل الدولية في تعزيز العمل اللائق للعمال المنزليين

كان لمنظمة العمل الدولية دور كبير في توحيد المعايير الدولية بشأن العمل على شتى أنواعه ومن بينها العمل المنزلي وإيجاد بيئة عمل لائقة للعمال المنزليين، ومن خلال هذا المبحث سيتم تقسيمه للبحث في جوانب مهمة لبيان دور اتفاقيات منظمة العمل الدولية في توحيد معايير العمل بشكل يضمن توفير العمل اللائق في كل دول العالم، وذلك وفق التقسيم الآتي:

المطلب الأول: دور معايير منظمة العمل الدولية في توحيد قواعد العمل اللائق

المطلب الثاني: دور منظمة العمل الدولية في توحيد معايير العمل اللائق في الدول

العربية

المطلب الأول

دور معايير منظمة العمل الدولية في توحيد قواعد العمل اللائق

تلعب منظمة العمل الدولية دور كبير في توحيد معايير العمل في دول العالم ومنها الدول العربية، فمعايير منظمة العمل الدولية عبارة عن قواعد دولية يعتمدها جهاز يملك سلطة التشريع في هيكل منظمة دولية (عالمية أو إقليمية) وهي تتخذ عدة صور:

الصورة الأولى (الاتفاقية): وهي معاهدة دولية يعتمدها المؤتمر في إطار المنظمة

المعنية تصبح ملزمة لأي دولة من الدول الأعضاء في المنظمة التي صادقت عليها

وللدولة كقاعدة حرية التصديق أو عدمه، ومتى صادقت الدولة على الاتفاقية تكون قد التزمت بإرادتها بتكييف تشريعاتها وممارستها الوطنية، لكي تتلاءم مع المعايير التي تتضمنها الاتفاقية، كما تقبل بهذا التصديق ممارسة إشراف دولي عليها للتحقق من مدى إنفاذها المعايير التي تتضمنها الاتفاقية⁽¹⁾.

وطبقا للمادة (5/19، د) من دستور منظمة العمل الدولية تقوم بناء على ذلك "باتخاذ ما يكون ضروريا من الإجراءات لإنفاذ أحكام الاتفاقية"⁽²⁾، فالدولة التي تصادق على اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، فإنها تلزم نفسها أولا بإزاء منظمة العمل الدولية وإزاء الدول الأعضاء في المنظمة⁽³⁾.

الصورة الثانية (التوصية): وهي لا تعد معاهدة دولية بل عبارة عن مبادئ موجهة للدول الأعضاء، والتوصية لا تتخذ شكل الإلزام، فهي لا تخضع لإجراءات المصادقة كما هي الحال في الاتفاقية، قد تأتي هذه التوصية لتعالج موضوعا معينا بذاته أو تقترن باتفاقية⁽⁴⁾. ويستخدم المؤتمر التوصيات إما لمصاحبة اعتماد اتفاقية، وتكملة نصوصها أو لمعالجة مسألة مستقلة لم تتناولها أي اتفاقية عمل دولية⁽⁵⁾، كما أن الطبيعة غير الملزمة لتوصيات العمل الدولية لا تستبعد على كل حال إمكانية تطبيقها قضائيا⁽⁶⁾.

⁽¹⁾ إلياس، يوسف، أطروحات في...، مرجع سابق، ص 16.

⁽²⁾ دستور منظمة العمل الدولية.

⁽³⁾ كزافييه بودونيه، مرجع سابق، ص 55.

⁽⁴⁾ إلياس، يوسف، أطروحات في...، مرجع السابق، ص 16.

⁽⁵⁾ على سبيل المثال توصية الاتصالات داخل المنشأة 1967 (رقم 129)، أو التوصية بشأن قائمة الأمراض المهنية 2002 (رقم 194).

⁽⁶⁾ كزافييه بودونيه، مرجع سابق، ص 57.

الصورة الثالثة: تأخذ شكل أنواع أخرى من الصكوك كالإعلانات، القرارات والمدونات⁽¹⁾.

وتبدأ إجراءات اعتماد المعايير الدولية بصيغة اتفاقية أو توصية أوبهما معا، ويتم إدراجه كبنود على جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي بحيث يقوم مجلس الإدارة بوضع جدول أعمال جميع دورات المؤتمر، ويضع في اعتباره أي مقترح تقدمه حكومة أو أي دولة عضو أو تتقدم به منظمات ذات صلة تمثيلية معترف بها أو أي منظمة دولية عامة بشأن الجدول المذكور⁽²⁾. وقد تخضع هذه البنود للإجراءات مناقشة فردية أو تتخذ شكل مناقشة مزدوجة، وتخضع مسألة ما لإجراء المناقشة المزدوجة وذلك وفقا للآتي:

أولاً: يقوم مكتب العمل الدولي بإعداد تقرير أولي ويتضمن عرضا للقوانين والممارسات في مختلف البلدان ويرفق باستبيان، بعدها يقوم المكتب ببعث التقرير والاستبيان إلى الحكومات قبل 18 شهرا على الأقل من موعد افتتاح المؤتمر الذي سيناقش فيه المسألة على أن تقوم هذه الحكومات باستشارة أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل والعمال قبل وضع الصيغة النهائية لردودها⁽³⁾، وعلى الحكومات أن ترسل ردودها قبل 11 شهرا على الأقل من موعد افتتاح المؤتمر الذي سيناقش فيه المسألة المادة (2/39) من النظام الأساسي.

⁽¹⁾ ملكاوي، بشار عدنان، مرجع سابق، ص125.

⁽²⁾ المادة (14) من دستور منظمة العمل الدولية.

⁽³⁾ المادة (1/39) من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي.

ثانياً: يقوم المكتب بإعداد تقرير وذلك بحسب الردود التي تم استلامها، ويبعث هذا التقرير إلى الحكومات قبل أربعة أشهر من موعد المؤتمر الذي سيناقش المسألة المادة (3/39) من النظام الأساسي.

ثالثاً: يعرض التقريران على المؤتمر لمناقشتهما وذلك إما في جلسة عامة أو في لجنة خاصة، فإذا قرر المؤتمر أن المسألة تصلح لأن تكون موضوع اتفاقيات أو توصيات كان عليه أن يعتمد النتائج المناسبة وأن يقرر الآتي:

١. أن يقرر إدراج المسألة في جدول الأعمال الدورة التالية وفقاً لأحكام الفقرة (٣) من المادة (16) من الدستور⁽¹⁾.

٢. أو أن يطلب من المجلس إدراج المسألة في جدول أعمال دورة لاحقة.

٣. يعد المكتب على أساس الردود التي تلقاها تقرير نهائي يتضمن نصوص الاتفاقيات أو التوصيات مع ما قد يلزم من تعديلات، وبرسلها إلى الحكومات بحيث تصل ردود الحكومات قبل شهرين من موعد المؤتمر المزمع مناقشة المسألة فيه.

٤. يعد المكتب على أساس التعليقات التي وردته من الحكومات على مشروع الاتفاقية أو التوصية تقريراً نهائياً ويتضمن النص المعدل ويبعث للحكومات، بحيث يصلها قبل ثلاث أشهر على الأقل من موعد المؤتمر.

٥. يناقش المؤتمر مشروع الاتفاقية أو التوصية مناقشة أخرى وتتم المناقشة وفقاً للآتي: (يحال المشروع إلى اللجنة المختصة لمناقشته، تقدم اللجنة تقريراً بنتيجة

⁽¹⁾ قرر المؤتمر بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين، أن ينظر في مسألة ما، تدرج هذه المسألة في جدول أعمال الاجتماع التالي.

المناقشة إلى المؤتمر، الذي يناقش في جلسة عامة كل حكم بمفرده استعداداً لاعتماده، يحال المشروع بعد اعتماده من المؤتمر إلى لجنة صياغة لإعداد نصوص الاتفاقية أو التوصية النهائية، يقدم النص النهائي للاتفاقية أو التوصية وذلك لاعتمادها نهائياً من قبل المؤتمر، في جلسة عامة لا يجوز خلالها كقاعدة اقتراح إدخال أي تعديل على النص⁽¹⁾.

ومن أجل اعتماد أي اتفاقية أو توصية يقتضي حصولها على ثلثي أصوات المندوبين، فإذا لم ينجح المشروع في الحصول على هذه الأغلبية، إلا أنه حصل على الأغلبية المطلقة، يحال المشروع إلى لجنة الصياغة لكي تضعها في شكل توصية، فإذا أقر المؤتمر الإحالة إلى لجنة الصياغة تعرض المقترحات الواردة في الاتفاقيات قبل نهاية الدورة على المؤتمر بغرض موافقته عليها وتكون في شكل توصية، وباعتماد الاتفاقية أو التوصية تكون إجراءات المناقشة المزدوجة استكملت.

لكن يمكن الخروج عن هذه الإجراءات واعتماد إجراءات المناقشة المنفردة، وذلك بقرار يتخذه المجلس في حالات الاستعجال الخاصة أو إذا ما وجدت ظروف تستدعي ذلك، بأغلبية ثلاثة أخماس الأصوات المقترع بها الفقرة (7) من المادة (34) من النظام الأساسي، إن إتباع إجراءات المناقشة المنفردة يختزل خطوات والفترات الزمنية التي تعتمد في المناقشة المزدوجة، بحيث تعتمد الاتفاقية أو التوصية بعد مناقشتها في دورة واحدة من الدورات⁽²⁾.

⁽¹⁾ المادة (8/40) من النظام الأساسي للمؤتمر العمل الدولي.

⁽²⁾ إجراءات المناقشة المنفردة المادة 38 من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي.

وتتوزع مجالات معايير العمل الدولية والتي تتضمن قواعد قانونية تعمل على إرساء العمل اللائق للعمال المنزليين على ما يزيد على (370) اتفاقية أو توصية وتشمل: (حقوق الإنسان الأساسية. الاستخدام، السياسة الاجتماعية، إدارة العمل، العلاقات المهنية، شروط وظروف العمل، الضمان الاجتماعي، حماية فئات خاصة من العمال وتتمثل في فئة الأحداث والنساء والمسنين والعمال المهاجرين والسكان الأصليين والعاملين في مهن خاصة كالبحارة وصيادي الأسماك والعاملين في المناجم⁽¹⁾).

ومن خلال هذا الاستعراض السريع لمجالات منظمة العمل يتضح للباحثة أن هذه المعايير تتصف بالشمولية، حيث امتدت لمختلف القضايا ذات العلاقة بالعمل والعمال، بالإضافة إلى مواكبتها للمتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي شهدها وما زال يشهدها العالم والتي بدورها ترسخ مبادئ العمل اللائق للعمال المنزليين.

المطلب الثاني

دور منظمة العمل الدولية في توحيد معايير العمل في الدول العربية

أشارت المادة (1/12) من دستور منظمة العمل الدولية إلى أنه تتعاون منظمة العمل الدولية في إطار هذا الدستور، مع أي منظمة دولية عامة مكلفة بتنسيق أنشطة المنظمات الدولية العامة ذات المسؤوليات المتخصصة ومع المنظمات الدولية العامة ذات المسؤوليات المتخصصة في الميادين التي تتصل بعملها⁽²⁾ كمنظمة الأمم المتحدة

⁽¹⁾ إلياس، يوسف، مرجع سابق، ص 21-22.

⁽²⁾ انظر المادة (12) الفقرة 1 و 2 و 3 من دستور منظمة العمل الدولية.

التي أصدرت الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948 والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية الصادر 1966، وجامعة الدول العربية والتي تأسست منظمة العمل العربية في ظلها لتختص بكل ما يتعلق بالعمل والعمال وذلك على مستوى الوطن العربي، بالإضافة لذلك اللجنة الأوربية لحقوق الإنسان واللجنة الأمريكية لحقوق الإنسان.

وقد تم توقيع اتفاقية التعاون بين جامعة الدول العربية ومنظمة العمل الدولية في 25 مايو 1958م⁽¹⁾، وقد جاء في ديباجة هذه الاتفاقية⁽²⁾ "حيث أن منظمة العمل الدولية، بوصفها منظمة عالمية، تعلق أهمية كبرى في حفظ وتقديم مستويات عالية على المبادئ المنصوص عليها في دستورها وفي تصريح فيلادلفيا، وذلك في الميدانين العمالي والاجتماعي، وحيث أن جامعة الدول العربية تود التعاون مع منظمة العمل الدولية أن تنهض برفاهية شعوب الدول الأعضاء فيها، فإن منظمة العمل الدولية وجامعة الدول العربية رغبة منها في المساهمة داخل النطاق العام لميثاق الأمم المتحدة في تحقيق أهداف منظمة العمل الدولية بطريقة فعالة في الدول العربية، فقد اتفقتا في أن يكون هنالك مجال للتشاور المتبادل بين جامعة الدول العربية ومنظمة العمل الدولية"⁽³⁾.

⁽¹⁾ منظمة العمل العربية، مقال بعنوان "منظمة العمل العربية نشأتها أهدافها، مؤتمراتها وإنجازاتها"، مجلة شؤون عربية، مصر، العدد 32، أكتوبر، 1983م، ص 215.

⁽²⁾ اتفاقية جامعة الدول العربية ومنظمة العمل الدولية، وافق عليها المجلس الإداري لمنظمة العمل الدولية في اجتماعه السنوي في أكتوبر 1957، كما وافق عليها مجلس جامعة الدول العربية في دورته التاسعة والعشرين بتاريخ 27 أبريل 1958.

⁽³⁾ المادة (1/1) تتشاور جامعة الدول العربية ومنظمة العمل الدولية بانتظام في الأمور ذات الأهمية المشتركة بقصد زيادة تحقيق أهداف منظمة العمل الدولية بطريقة فعالة في الدول العربية، 2/1 تخطر منظمة العمل

كما نصت المادة (3 / 1، 2، 3) على تبادل المعلومات والوثائق بين الجامعة العربية ومنظمة العمل الدولية على أكمل وجه وإحاطة منظمة العمل الدولية بكافة التطورات في مجال العمل، في جامعة الدول العربية⁽¹⁾، وقد أدى تكرار عقد هذه الاتفاقيات وما سعت إلى تحقيقه من نتائج في المجال الدولي والعربي إلى تثبيت كيان المجموعة العربية وذلك بإنشاء منظمة العمل العربية، وفي يناير عام 1970م تم الإعلان عن قيام منظمة العمل العربية في المؤتمر الخامس لوزراء العمل العرب الذي عقد بالقاهرة، وقد ارتبط إنشاء هذه المنظمة بعدة أهداف وتتمثل في:

١. تنسيق الجهود العربية في ميدان العمل.
٢. تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية.
٣. توحيد التشريعات العمالية وظروف وشروط العمل في الدول العربية كلما أمكن ذلك.
٤. القيام بالدراسات والبحوث في الموضوعات العمالية المختلفة وعلى الأخص: تخطيط القوى العاملة، ظروف وشروط العمل للمرأة، والأحداث، المشاكل المتعلقة بالعمل في الصناعة والتجارة والخدمات، مشاكل عمال الزراعة، الأمن الصناعي، الصناعات الصغرى والريفية، التصنيف المهني التعاونيات والكفائية الإنتاجية.

الدولية جامعة الدول العربية بأية مشروعات تهدف إلى ازدياد نشاط المنظمة الإقليمي في أراضي الدول الأعضاء في جامعة الدول العربية. وتتنظر بعين الاعتبار إلى أية ملاحظات توفينا بها منظمة العمل الدولية بشأن هذه المشروعات وذلك بقصد تحقيق التعاون الفعال بين هاتين المنظمتين".

⁽¹⁾ إعداد هيئة التحرير (عارض)، اتفاق جامعة الدول العربية ومنظمة العمل الدولية"، المجلة المصرية للقانون الدولي (الجمعية المصرية للقانون الدولي) - مصر، العدد 14، 1958، ص189.

٥. تقديم المعونة الفنية في ميدان العمل للدول العربية التي تطلبها إضافة إلى وضع خطة لنظام التأمينات الاجتماعية لحماية العمال وعائلاتهم ووضع خطة التدريب المهني وتنظيم حلقات العمل التدريبية بهدف وضع وإعداد القاموس العربي للعمل⁽¹⁾.

كما لعبت منظمة العمل الدولية دورا فعالا في توحيد تشريعات العمل في الدول العربية، إذ أبرم اتفاق بين جامعة الدول العربية ومنظمة العمل الدولية يقرر التعاون بين المنظمتين⁽²⁾، وأهم ما أسفر عن هذا الاتفاق هو قيام جامعة الدول العربية بترجمة ونشر الاتفاقات والتوصيات الدولية للعمل باللغة العربية⁽³⁾.

ولقد كان لهذا الاتفاق الأثر الكبير على الدول العربية والتي اتجهت إلى الانضمام إلى اتفاقيات العمل الدولية، ومن جانب آخر إن المصادقة على الاتفاقيات الدولية للعمل من معظم الدول العربية يعد دليلا واضحا على نجاح المهمة التي وجدت من أجلها منظمة العمل الدولية ألا وهي تحقيق العدالة الاجتماعية بين جميع عمال العالم.

إن توحيد تشريعات العمل العربية الذي تقترحه جامعة الدول العربية يعني بالضرورة إصدار تشريع عمل موحد، يتعين على كل دولة عربية أن تطبقه، غير أنه ومن الناحية العملية يصعب تحقيق ذلك، وعليه فيكمن الحل العملي في الرجوع إلى

⁽¹⁾ منظمة العمل العربية، مجلة شؤون عربية، مرجع سابق، ص 217.

⁽²⁾ تمت الموافقة على هذا الاتفاق من قبل المجلس الإداري لمنظمة العمل الدول في اجتماعه السنوي في أكتوبر 1957، كما وافق عليه مجلس جامعة الدول العربية في دورته التاسع والعشرين بتاريخ 27 أبريل 1958م.

⁽³⁾ دراعي، هبة خديجة، مرجع سابق ص 102.

قواعد العمل الدولية التي أقرتها منظمة العمل الدولية نظرا لما تفرضه من التزامات تقع على عاتق الدول، فقد نصت المادة (1/2) من الاتفاق بين جامعة الدول العربية ومنظمة العمل الدولية على أنه: "تشاور جامعة الدول العربية ومنظمة العمل الدولية معا بانتظام بشأن أصلح النظم العربية للاتفاقيات والتوصيات التي أقرها مؤتمر العمل الدولي وغير ذلك من وثائق منظمة العمل الدولية التي تكون ذات أهمية خاصة للدول العربية"⁽¹⁾.

ويتضح للباحثة من نص المادة السابقة الدور الذي تقوم به منظمة العمل الدولية، من أجل توحيد وترسيخ معايير العمل الدولية في الدول العربية، وذلك من خلال التنسيق والمشورة مع جامعة الدول العربية وبما يتناسب مع طبيعة الدول العربية من اتفاقيات وتوصيات.

كما يظهر هذا التأثير من خلال الاتفاقيات والتوصيات التي أبرمتها منظمة العمل العربية وعالجتها منظمة العمل الدولية مسبقا على سبيل المثال لا الحصر، اتفاقية الحرية النقابية وحق التنظيم رقم 1948/87م، تقابلها الاتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977م بشأن الحريات والحقوق النقابية، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم 1949/98م تقابلها الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979م بشأن المفاوضة الجماعية.

تخلص الباحثة أن تأثر منظمة العمل العربية بالموضوعات التي عالجتها منظمة العمل الدولية ساهم وبشكل مباشر في تأثر الدول العربية بمعايير العمل

⁽¹⁾ منظمة العمل العربية، مرجع سابق، ص185.

الدولية، والنص عليها في قوانينها الوطنية، وبالتالي التصديق على هذه الاتفاقات سواء كانت إقليمية أو دولية.

كما تبنت منظمة العمل العربية الكثير من الإجراءات التي تتبع في إطار منظمة العمل الدولية لاعتماد المعايير، وضمنتها نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية⁽¹⁾، وتمثل هذه الإجراءات في الآتي:

أولاً: تبدأ إجراءات اعتماد المعايير العربية بصيغة اتفاقية أو توصية وذلك بإدراج بند خاص، وذلك بناء على اقتراح من مدير عام مكتب العمل العربي إلى مجلس إدارة المنظمة، فإذا أقر المجلس هذا الاقتراح يدرجه على مشروع جدول أعمال المؤتمر المقترح، فإذا اعتمد المؤتمر اقتراح إدراج البند على جدولته، فتكون الإجراءات العملية لاعتماد الاتفاقية قد بدأت⁽²⁾.

ثانياً: بعد إدراج البند على جدول أعمال المؤتمر، تتبع الخطوات التالية، وصولاً إلى اعتماد الاتفاقية أو التوصية، ويتولى المدير العام لمكتب العمل العربي وفقاً للمادة (١٢) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية:

١. موافاة الدول الأعضاء المدير العام لمكتب العمل العربي بناء على طلبه، بالتشريعات السارية لديها حول موضوع الاتفاقية أو التوصية وبتقرير عن التطبيق العملي لهذه التشريعات وذلك خلال أربعة أشهر من تاريخ انتهاء دورة المؤتمر المادة (3) من النظام. ومن الملاحظ على نص هذا النظام أنه حدد تاريخ موافاة

⁽¹⁾ إلياس، يوسف، مرجع سابق، ص ٢٨.

⁽²⁾ ملكاوي، بشار عدنان، مرجع سابق، ص 132.

أعضاء المكتب بما تم الإشارة إليه في النص، دون أن يحدد تاريخ طلب المدير العام إلى الدول القيام بذلك⁽¹⁾.

٢. أشارت الفقرة (1) من المادة الرابعة على أن المكتب يقوم بدراسة التشريعات المشار إليها سابقا فيما يتعلق بتطبيقاتها بموضوع الاتفاقية أو التوصية، وبعد تقريرا بنتيجة دراسته ويرفق به استبيان يرسله إلى الدول الأعضاء لإبداء رأيها. ومن الملاحظ للباحثة أن النص قد أغفل تحديد المدة التي يتوجب على المكتب أن يقوم فيها بهذا العمل.

٣. تقوم الدول الأعضاء بموافاة المكتب برودها على الاستبيان خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إرساله الفقرة الثانية من المادة (4) من النظام، وطبعا هنا لم تحدد المدة التي يتم فيها إرسال الاستبيان للدول الأعضاء.

٤. يترتب على تلقي المكتب لردود الدول الأعضاء، أن يقوم بدراستها ومن ثم على ضوءها يتم إعداد مشروع الاتفاقية أو التوصية على ضوءها، لم يتم النص صراحة على هذه الخطوة إلا أنها تحصيل حاصل.

٥. تتمثل هذه الخطوة في مناقشة مشروع الاتفاقية أو التوصية مناقشة أولى من قبل المؤتمر، حيث تنص المادة (6) من النظام على أن "يعرض المدير العام مشروع الاتفاقية أو التوصية على الدورة التالية للمؤتمر المناقشة الأولى". ويظهر أن المناقشة الأولية في مؤتمر العمل العربي تختلف عن نظيرتها في مؤتمر العمل الدولي، إذ أنه في الأخير يناقش التقريران اللذان يقدمهما إليه مكتب العمل الدولي

⁽¹⁾ كزافييه بودونيه، مرجع سابق، ص 60.

للخروج بقرار بشأن ما إذا كان الموضوع يصلح لأن يكون موضوعا للاتفاقية أو توصية، بينما في مؤتمر العمل العربي فإن المناقشة تنصب على مشروع اتفاقية أو توصية تم إعدادها مسبقا على النحو الذي أشرنا إليه، ويناقش مشروع الاتفاقية أو التوصية من قبل لجنة منبثقة عن المؤتمر ومن ثم تعرض عليه تقريرا بما توصلت إليه بشأن المشروع ليتخذ قرارا بخصوصه.

6. من خلال المناقشة التي تمت في المؤتمر يقوم المكتب على أثر ذلك بإعداد مشروع معدل للاتفاقية أو التوصية، وفي هذا الخصوص أشارت المادة (7) من النظام الأساسي لمنظمة العمل العربية بأن (يوفي مكتب العمل العربي الدول الأعضاء بمشروع الاتفاقية أو التوصية المعدل وفقا لتوجيهات المؤتمر العام، خلال أربعة أشهر من تاريخ انتهاء دورة المؤتمر التي جرت فيها المناقشة الأولى). ويبدو أن تحديد مدة أربعة أشهر تالية لانتهاج دورة المؤتمر التي تمت فيها المناقشة الأولى غير مبرر، إذ أن هذا الأمر يرهق المكتب مما يدفع به للاستعجال في إعداد المشروع المعدل دون وجود حاجة تستدعي هذا.

7. تتمثل هذه الخطوة في اتخاذ القرار النهائي بشأن المشروع في المناقشة الثانية، وفي هذا الأمر نصت المادة الثانية من النظام على أنه (يعرض المدير العام لمكتب العمل العربي مشروع الاتفاقية أو التوصية المعدل على المؤتمر في دورته التالية لمناقشة ثانية). يناقش المؤتمر التقرير ويتخذ قراره بشأن مشروع الاتفاقية أو التوصية ويقرر النظام في هذا أنه يشترط لإقرار أية اتفاقية أو توصية الحصول على موافقة ثلثي الأعضاء المشتركين في دورة المؤتمر).

أما بالنسبة لمجالات معايير العمل الدولية والعربية في إرساء قواعد العمل تمثل المعايير الدولية توافقاً دولياً على مستويات دنيا من الحماية لجميع العمال المنزليين، يقبل بها المجتمع الدولي كله، وهي في مضمونها تعكس ما يمكن تحقيقه في الوقت الحاضر، وترسم في الوقت ذاته طريق التطور الاقتصادي والاجتماعي، بما تتضمنه من غايات وأهداف مستقبلية، وتتوزع هذه المعايير فنياً إلى نوعين:

أولهما: يروج لسياسات يراد للدول الأعضاء التزامها في التعامل مع بعض قضايا العمل والعمال. وثانيها: يضع أحكاماً تنظم بعض مستويات الحقوق والالتزامات الناشئة عن علاقة العمل أو ذات الصلة بها⁽¹⁾، وأياً كان الاختلاف أو التماثل بين المعايير الدولية والعربية فإن كل منهما قد اختار المجال الذي من خلاله يتمكن من بلوغ غاياته⁽²⁾، فوجود منظمة العمل العربية مع وجود منظمة العمل الدولية لا يشكل ازدواجاً فلكل منهما أهدافها وغاياتها وهي لا تتقاطع ولا تتعارض مع بعضها⁽³⁾.

كما أنه يمكن النظر لتأثير معايير منظمة العمل الدولية في إرساء الكثير من الاتفاقيات الدولية التي كانت الدول العربية طرفاً فيها ساهمت في جانب من جوانب ترسيخ العمل اللائق في الدول العربية، وباستعراض هذه الاتفاقيات العربية نجد أن مجالاته تتوزع على الآتي:

⁽¹⁾ إلياس، يوسف، أطروحات في...، مرجع سابق، ص 20.

⁽²⁾ كزافييه بودونيه، مرجع سابق، ص 66.

⁽³⁾ منظمة العمل العربية مكتب العمل العربي، معايير العمل العربية والدولية، ندوة مشتركة بين منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية، دمشق، 7-11 فبراير 1993م، ص 19.

١. صكوك تحدد مستويات متماثلة في تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية،

وصكوك هذه الاتفاقيات صدرت في مرحلة لاحقة لقيام المنظمة مباشرة وهي:

(الاتفاقية العربية بشأن مستويات العمل 1999م، والاتفاقية العربية رقم 3 بشأن

المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية 1971م، والاتفاقية العربية رقم 6 بشأن

مستويات العمل المعدلة 1967م).

٢. صكوك تنظم تنقل الأيدي العاملة العربية تحقيقا لهدف آخر من أهداف المنظمة

وهي: (الاتفاقية العربية رقم 2 بشأن تنقل الأيدي العاملة 1967م، والاتفاقية العربية

رقم 4 بشأن تنقل الأيدي العاملة المعدلة 1975م، والاتفاقية العربية رقم 14 بشأن

حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في إحدى الأقطار

العربية 1981م).

٣. صكوك تنظم موضوعات مختلفة صدرت على مرحلتين: أولاهما من

1975م ولغاية 1983م، وثانيتهما من 1993 ولغاية 1998 تناولت

قضايا تتوزع على الآتي: الحقوق الأساسية: وصدرت بشأنها اتفاقيتان،

رقم ٨ بشأن الحقوق والحريات النقابية 1977، ورقم 11 بشأن المفاوضات

الجماعية 1979م، إدارة العمل: وصدرت بشأنها اتفاقيتان رقم ٩ بشأن

التوجيه والتدريب المهني 1977 و 19 بشأن تفتيش العمل 1998،

ظروف العمل وصدرت بشأنها ثلاث اتفاقيات هي: رقم 7 بشأن السلامة

والصحة المهنية 1977 ورقم 13 بشأن بيئة العمل 1981، ورقم 16

بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية 1983، وشروط العمل وصدرت

بشأنها اتفاقيتان هما رقم 10 بشأن الإجازة الدراسية المدفوعة الأجر ورقم
15 بشأن تحديد وحماية الأجر 1983، حماية فئات خاصة وصدرت
بشأنها أربع اتفاقيات هي رقم 5 بشأن المرأة العاملة 1976، ورقم 12
بشأن العمال الزراعيين 1980، ورقم 17 بشأن المعوقين 1993م ورقم
18 بشأن الأحداث 1996م⁽¹⁾.

⁽¹⁾ إلياس، يوسف، مرجع سابق، ص 23 - 24.

الفصل الثالث

المركز القانوني للعمال المنزليين في سلطنة عمان

اعتمدت منظمة العمل الدولية المئات من الاتفاقيات الدولية بشأن العمل، من ضمنها ثماني اتفاقيات أساسية خاصة بالحقوق والمبادئ الأساسية في منظمة العمل الدولية⁽¹⁾. وقد وقعت سلطنة عمان على أربع اتفاقيات من أصل ثماني اتفاقيات أساسية بشأن حقوق العمال لكنها في موضوع الدراسة وللأسف لم توقع على اتفاقية منظمة العمل رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، كما أن المشرع العماني لم ينظم قانون أو نظام خاص ينظم حقوق العمال المنزليين (الخدم) أسوة ببقية دول مجلس التعاون الخليجي.

ولم يتم إخضاع علاقات العمل المنزلية في سلطنة عمان لأحكام قانون العمل العماني، وهذا الاتجاه يقوم على إيجاد الاختلافات بين العمل في الخدمة المنزلية والعمل في الأعمال الأخرى، ومن ثم يقرر المشرع الذي يأخذ بهذا الاتجاه عدم تطبيق أحكام قانون العمل على العاملين في الخدمة المنزلية ويرجع الأخذ بهذا الاتجاه في القوانين التي تأخذ به ومنها التشريع العماني، لأن العمل في الخدمة المنزلية لا يحظى

⁽¹⁾ منظمة العمل الدولية، المساواة بين الجنسين والعمل اللائق، الطبعة العربية، بيروت، 2007م، ص1، وهذه الاتفاقيات هي: والاتفاقيات الثمانية هي: الاتفاقية رقم (100) بشأن المساواة في الأجور لسنة 1951م، واتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم (111) لسنة 1958م، واتفاقية الحد الأدنى للسنة رقم (138) لسنة 1973م، واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال رقم (182) لسنة 1999م، واتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم (87) لسنة 1948م، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم (98) لسنة 1949م، واتفاقية العمل الجبري رقم (29) لسنة 1930م، واتفاقية إلغاء العمل الجبري رقم (105) لسنة 1957م

بأهمية عملية في الدولة حتى تُسوغ اختصاصه بقواعد خاصة وذلك لضآلة حجم هذا النوع من العمل في المجتمع (1).

وعليه سيتم من خلال هذا الفصل البحث في الجهود الوطنية لسلطنة عمان في توفير العمل اللائق للعمال المنزليين لأن تلك الحقوق المقررة للعمال العاديين في قانون العمل لا تتسحب على عمال الخدمة المنزلية كون سلطنة عمان لا يوجد بها تشريع خاص بهذه الفئة من العمالة وليست عضوا في اتفاقية العمل اللائق رقم 189 الخاصة بالعمال المنزليين، وسيتم ذلك وفق التقسيم الآتي:

المبحث الأول: الحماية القانونية للعمال المنزليين

المبحث الثاني: الجهود الوطنية لتعزيز العمل اللائق للعمال المنزليين.

(1) التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد 85، الطبعة الأولى، 2010، ص21.

المبحث الأول

الحماية القانونية للعمال المنزليين

أن حقوق العمال عبارة عن مجموعة الحقوق القانونية تتصل بالعلاقات التي تحكم العمال بأصحاب العمل وعلى وجه العموم تتعلق تلك الحقوق بأجور العمال وظروف عمل آمنة⁽¹⁾، فالعامل يحصل على حقوق مالية وتختلف هذه الحقوق التي يحصل عليها بحسب الظروف، فحقوق العامل المالية التي يحصل عليها أثناء أدائه لعمله تختلف عن تلك التي يحصل عليها في حال الإجازات، خصوصا الإجازات المرضية، وأيضا تختلف في حال إصابات العمل والتي تختلف بحسب مقدار الإصابة أو المرض.

وقد أكدت اتفاقية منظمة العمل رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين على الحقوق للعمال المنزليين وذلك في المادة (10) و(11) و(12) من الاتفاقية، فهل انسجمت التشريعات في سلطنة عمان مع هذه المبادئ وهل تضمن قواعد قانونية تحمي هذه الحقوق المالية وغير المالية للعمال المنزليين سواء في دفع الأجر أو الحد الأدنى للأجور أو دفع الأجور أو بدل الإجازات وهكذا، ومن خلال هذا المبحث سيتم تسليط الضوء على هذه المحاور وفق الآتي:

⁽¹⁾ درافي، هبة خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي، رسالة ماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر كلية الحقوق، 2000-2001م، ص56.

المطلب الأول

موقف قانون العمل العماني من العمالة المنزلية

على الرغم من أن سلطنة عمان لم توقع على اتفاقية العمل اللائق 189 الصادرة عن منظمة العمل الدولية ولم يصدر المشرع العماني أي قانون أو نظام خاص بالعمال المنزليين، كما أن المشرع العماني استثنى صراحة من شمول العمال المنزليين من إخضاعهم لقانون العمل العماني وذلك وفق ما ورد في المادة الثانية من قانون العمل العماني والتي جاء فيها: "لا تسري أحكام هذا القانون على:

١- أفراد القوات المسلحة وهيئات الأمن العام والعاملين بوحدات الجهاز الإداري للدولة وغيرها من الوحدات الحكومية.

٢- أفراد أسرة صاحب العمل الذي يعولهم.

٣- المستخدمين داخل المنازل أو خارجها كالسائق والمربية والطباخ ومن في حكمهم ويصدر الوزير قراراً بقواعد وشروط العمل الخاصة بهذه الفئات".

وبذلك يستثني قانون العمل العماني الحالي عاملات المنازل بشكل واضح من الحماية الهامة التي يتمتع بها العمال في قطاعات أخرى، مثل تحديد ساعات العمل وأحكام أجور العمل الإضافي. بدل ذلك، لا تحظى عاملات المنازل إلا بحماية أساسية أضيق بكثير، بموجب لوائح 2004 التي تتعلق بعاملات المنازل بالتحديد. ويظهر اتجاه المشرع العماني في استبعاد عمال الخدمة المنزلية من دائرة المشمولين بأحكام

قانون العمل، على الرغم من كونهم يؤدون عملاً تابعاً مأجوراً، وهو العمل الذي ينظم هذا القانون العلاقات القانونية الواردة عليه.

والجدير بالذكر أن قانون العمل العماني استثنى العمال المنزليين من هذا القانون، لكن ما يلاحظ على هذا الاستثناء أن في صياغته بعض الغموض، لأن عبارة (أو خارجها) دون تحديد أو تقييد، يصرف الاستثناء إلى المستخدمين خارج المنزل، دون وصف محدد للعمل الذي يؤدونه، خاصة وأن الأعمال التي ذكرها وردت على سبيل المثال لا الحصر، فالسائق خارج المنزل ينصرف إلى جميع السواق في جميع منشآت العمل، والمربية خارج المنزل تنصرف إلى جميع المربيات في دور الحضانة وتربية الأطفال، والطباخ خارج المنزل ينصرف إلى الطباخين في جميع المطاعم والفنادق وهكذا.

وبهذا الاستثناء تصبح هناك استحالة تطبيقه لقانون العمل على هؤلاء العمال في سلطنة عمان، حيث تبرر سلطنة عمان والدول التي تنتهج نهجها (مصر، العراق) هذا الاتجاه واستثناء تطبيق قانون العمل على عمال المنازل لأن طريقة عمال المنازل وتدريبهم واستخدامهم غير منظمة وغير واضحة المعالم مما لا يسمح بتحديد حقوقهم وواجباتهم، كما أن طبيعة العمل الذي يؤديه هؤلاء العمال تختلف عن طبيعة العمل الذي تؤديه بقية طوائف العمال، كما أن عملهم ذو صلة مباشرة بمخدمتهم، مما يمكنهم من الاطلاع على أسرارهم وشؤونهم الخاصة⁽¹⁾.

⁽¹⁾ درافي، هبة خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي، رسالة ماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر كلية الحقوق، 2000-2001م، ص56.

لكن هذه الأقوال والتبريرات تفتقد للمنطقية، لأنه من غير المقبول الاستناد على هذه التبريرات، للوصول إلى إقرار منهج المشرع في حرمان هؤلاء العمال من الكثير من الحقوق التي لا يمكن ربطها بطبيعة عملهم أو بصلتهم بمخدوميهم كالحق في الإجازة السنوية، وفي مكافأة نهاية خدمة وفي كثير من الحقوق التي يقررها قانون العمل للعمال.

كما أن استثناء هذه الفئة من العمال المنزليين من الخضوع لقانون العمل العماني يصبح من غير الممكن توفير عمل كريم وأجر شهري يكفل لهم حياة كريمة وفي الواقع الذي لا يمكن إنكاره في سلطنة عمان أن فئة كبيرة من العاملات في المنازل تعاني من مشكلات مع أصحاب العمل والتي يبدو أهمها عدم وجود حد أدنى للمعاملة يراعى فيها أبسط مستوى لحقوق الإنسان، وعدم وجود حد أدنى لا بالنسبة لساعات العمل ولا بالنسبة للأجور التي تتفاوت تفاوتاً كبيراً بين كل حالة وأخرى، وهناك نماذج كثيرة للحرمان من هذه الحقوق كالحرمان من الطعام أو الكساء أو النوم أو حرية الدخول أو الخروج، أو زيارة الأهل، كما تأخذ الإساءة أشكالاً متعددة منها ما هو نفسي ومنها ما هو بدني يصل أحياناً إلى احتياج من يقع عليه الاعتداء إلى ضرورة إعادة التأهيل أو إلى العلاج النفسي والعضوي⁽¹⁾.

كما أن هذا الاستثناء من الشمول بقانون العمل العماني والذي رافقه عدم وجود قانون خاص بتنظيم عمل هذه الفئة سينتج عنه مشاكل بين العمال ومن يخدموهم، لعدم وجود قانون واضح يضمن حقوق هؤلاء الفئة من العمال، حيث يصبح هناك تضارباً

⁽¹⁾التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد 85، الطبعة الأولى، 2010، ص21.

بين مصالح أصحاب العمل والعاملات، فعندما يشعر العامل المنزلي بأن حقوقه مهضومة ولا يوجد ضامن لحقوقه سيلجأ إلى المراوغة والكذب، وعدم الامتثال للتعليمات من المخدم وصاحب البيت خاصة إذا ما كانت العلاقة غير سوية بين عامل المنزل وصاحب البيت مما يضطر عامل المنزل إلى السرقة أو الرغبة في إتلاف محتويات المنزل.

وهذا الحال في الاستثناء وعدم التنظيم القانوني للعمال المنزليين سيؤدي إلى عزوف الدول المرسله لتلك العمالة من إرسال مواطنيها للعمل في عمان أو أنها ستفرض شروطها فيما يخص العمل ويؤدي ذلك إلى التدخل في الشؤون الداخلية لسلطنة عمان، والإملاء عليها بشروط قد تكون تعسفية تزيد من النفقات على المواطن العماني في استقدام تلك الفئة من العمال، وهو ما حصل فعلياً لعدم توفير سلطنة عمان حماية كافية لعاملات المنازل الوافدات حيث حاولت بعض الدول المرسله للعمالة مثل الفلبين والهند المساعدة في معالجة هذه الفجوة من خلال تأمين بعض الحماية الأساسية لمواطناتها، على سبيل المثال، وضعت بعض هذه الدول حداً أدنى لأجور رعاياها العاملات في عمان، واتخذت خطوات لوضع وكالات التوظيف وأصحاب العمل المسيئين في قوائم سوداء. مع ذلك، وعلى الرغم من هذه الإجراءات التي تعتبر أعمال تدخلية وإملاءات خارجية فرضها الوضع القانوني غير المنظم للعمال المنزليين لا يمكن لهذه الإجراءات أن تعوّض أي عمل حكومي قوي، لأن بعض حكومات الدول المرسله للعمالة لم تبذل أي جهد لحماية مواطناتها على الإطلاق، تبحث بعض وكالات الاستقدام عن عاملات "أرخص" من دول أقل تنظيماً لهذه العملية وبالتالي سيستمر الوضع على ما هو.

المطلب الثاني

التنظيم القانوني للعمال المنزليين في سلطنة عمان

تعتبر سلطنة عُمان حالياً الدولة الخليجية الوحيدة التي لا تقدم تدابير حماية قانونية لحقوق عاملات المنازل، حيث نجد أنه أخضعت البحرين عاملات المنازل إلى قانون العمل الصادر في 2012، وإن كانت قد استبعدت من تدابير الحماية الأساسية المنصوص عليها في القانون، كما قامت كل من السعودية والكويت وقطر والإمارات بإصدار تشريعات خاصة بعاملات المنازل، لكن عُمان لا تكتفي باستبعاد عاملات المنازل من قانون العمل، إنما لا تنص لوائح العمل المنزلي لعام 2004 على تدابير كافية لحماية الحقوق بفعالية، على عقوبات لمخالفة اللوائح، أو على آليات مناسبة للشكاوى⁽¹⁾.

ولا يعني استثناء العاملين في الخدمة المنزلية في سلطنة عمان من الخضوع لأحكام قانون العمل، إن علاقاتهم بأصحاب عملهم لا تخضع لأحكام القانون على نحو مطلق: ففي هذه الحالة، وبانعدام وجود تنظيم قانوني خاص، تخضع هذه العلاقة لأحكام القانون الذي ينظم العلاقات المدنية عموماً، وتطبق عليها في هذه الحالة الأحكام المنظمة للعقود، وهي عادة متضمنة في القانون المدني، وفي سلطنة عمان

⁽¹⁾روثنا بيغم، احترام حقوق عاملات المنازل المعتمد عليهن في عُمان، بحث منشور على موقع هيومن رايتس ووتش، متوفر على الرابط التالي: <https://www.hrw.org/ar/news/2018/01/18/313936> تاريخ الزيارة 2021/1/1م.

ورد ذلك في قانون المعاملات المدنية⁽¹⁾، حيث يمكن الاستناد إلى هذا القانون في تنظيم عقد العمال المنزليين، والذي أشار في المادة (123) منه على العقد الصحيح هو: "العقد المشروع بأصله ووصفه وذلك بأن يكون صادراً من ذي صفة وأهلية مضافاً إلى محل قابل لحكمه ومستوفياً شرائط صحته المقررة في القانون ول يقترن به شرط مفسد له".

كما يمكن الاستناد إلى نص المادة (134) من قانون المعاملات المدنية العماني في تنظيم عقد العمل والتي أشارت إلى انه: "يجوز للمتعاقدين أو لأيهما في العقود المالية اللازمة التي تحتمل الفسخ أن يشترط خيار الشرط لنفسه أو لغيره في المدة التي يتفقان عليها، فإن لم يتفقا على تحديد المدة جاز للمحكمة تحديدها طبقاً للعرف أو ظروف التعاقد ويجوز أن يرد الشرط في العقد أو في اتفاق لاحق بين المتعاقدين". وغير ذلك من النصوص القانونية التي نظمت العقد في التشريع المدني العماني.

وترى الباحثة أنه في ظل هكذا تنظيم تقترب علاقة عمال الخدمة المنزلية بأصحاب عملهم في الأحكام القانونية التي تخضع لها من الأحكام المنظمة لعقد الإيجار، وعلى نحو مماثل ما كان سائداً من أحكام في القوانين المدنية التي كانت تنظم ما كان يعرف بعقد (إجارة الخدمات) قبل نشأة قانون العمل كفرع مستقل من فروع القانون، وفي هذه الحالة، فإن علاقة عمال الخدمة المنزلية بأصحاب عملهم ستخضع

⁽¹⁾قانون المعاملات المدنية العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 29 لسنة 2013م، والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 1012 الصادر بتاريخ 2013/5/12م.

لأحكام تتعامل معها على أنها علاقة عقدية مدنية، بصيغة عقد معاوضة ملزم لجانبه، دون التفات إلى الاعتبارات الاجتماعية التي تراعيها قواعد قانون العمل.

المطلب الثالث

دور قانون مكافحة الاتجار بالبشر العماني في حماية العمال المنزليين

إن تنظيم علاقات العمل للعمال المنزليين في سلطنة عمان لا يقتصر فقط بالاعتماد على قانون المعاملات المدنية، في ظل استثنائهم من التطبيق لقانون العمل حيث نجد أن قانون مكافحة الاتجار بالبشر العماني⁽¹⁾ يوفر بعض أوجه الحماية الخاصة لهذه الفئة من العمال كمنع استغلال العمال المنزليين وإجبارهم على العمل وتوفير العمل اللائق للعمال المنزليين، وهذا متفق مع ما نصت عليه الاتفاقية رقم 189 على هذه الحقوق وفق ما ورد في المادة (15) منها والتي نصت على أنه: "توخياً لضمان حماية فعالة العمال المنزليين بمن فيهم العمال المنزليون المهاجرون المعينين أو الموظفين بواسطة وكالات الاستقدام الخاصة، من الممارسات التعسفية تتخذ كل دولة عضو الإجراءات التالية:

1- تحدد الشروط التي يخضع لها تشغيل وكالات الاستخدام الخاصة التي تعين أو توظيف العمال المنزليين وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية.

⁽¹⁾ المرسوم سلطاني لسنة 2008 بخصوص قانون منع الاتجار بالبشر والصادر بتاريخ 2008/11/23، والمنشور في الجريدة الرسمية.

2-تضمن وجود آليات وإجراءات مناسبة للتحقيق في الشكاوى وفحص الادعاءات والإساءات والممارسات الاحتياالية المتعلقة وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية".

كما صادقت سلطنة عمان حتى الآن على أربع اتفاقيات أساسية أشرنا لها سابقاً، كما قدمت التزامها الطوعي في 2011م في أحد مؤتمرات حقوق الإنسان بالتصديق على الاتفاقية المتعلقة بالحرية النقابية، والمفاوضة الجماعية كما صادقت السلطنة على اتفاقيتين إقليميتين، الاتفاقية العربية بشأن عمل الأحداث، والاتفاقية العربية بشأن تفتيش العمل. كما أصدرت السلطنة مرسوم سلطاني رقم (2020/46) بالموافقة على انضمام سلطنة عمان في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لأحكام المادة (49) لسنة 1966 وذلك بتاريخ 7 إبريل سنة 2020م

وتقوم منظمة العمل الدولية بمحاربة الاتجار بالبشر منذ إنشائها عام 1919م، ويعتبر حظر العمل الجبري أو الإلزامي بجميع أشكاله قاعدة أساسية راسخة في القانون الدولي، وقد حظيت الاتفاقيتان رقم (29) ورقم (105) بأكثر عدد من التصديقات من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية⁽¹⁾، هذا وقد ذكرت لجنة الخبراء في الدراسة الاستقصائية العامة التي أجرتها في عام 2007م بشأن إنهاء واستئصال العمل الجبري أو الإلزامي، بأن حظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي، قاعدة أمر من قواعد القانون الدولي الحديث لحقوق الإنسان⁽²⁾، ومن أهم اتفاقيات منظمة العمل الدولية

⁽¹⁾ مكتب العمل الدولي، تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث، مؤتمر العمل الدولي، جنيف، 2008م، ص 235.

⁽²⁾ منظمة العمل الدولية، الاتجار بالبشر والعمل الجبري، دليل التشريعات وتطبيق القانون، 2005م، ص 3.

المتعلقة بالعمل الجبري والتي صادقت عليها سلطنة عمان، تأكيد منها على مكافحة الاتجار بالبشر:

أولاً: اتفاقية العمل الجبري رقم (٢٩) لسنة 1930م: ويتمثل الإلزام الأساسي للدولة التي تصادق على الاتفاقية رقم ٢٩ في حظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله المادة (1/1)، وهذا يعني التزام الدولة بالامتناع عن إتيان هذا السلوك والعمل على زجره على حد سواء ولا تسمح للآخرين بفرضه، ويتعين على الدول الأطراف في الاتفاقية أن تضمن "العقاب على تكليف غير مشروع بعمل جبري أو إلزامي بوصفه جريمة جنائية وأن تكون العقوبات التي يفرضها القانون كافية حقا ومنفذة بكل صرامة وفقا للمادة (25) من هذه الاتفاقية"⁽¹⁾.

ثانياً: اتفاقية إلغاء العمل الجبري رقم (105) لسنة 1957م: حيث تهدف هذه الاتفاقية بالتحديد إلى إلغاء ممارسات الدول المتمثلة في الحشد الإلزامي للأيدي العاملة واستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية، فضلا عن إلغاء العمل الجبري كوسيلة للإكراه السياسي أو لعقاب على انتهاكات نظام العمل، وتكمل الاتفاقية رقم (105) الاتفاقية رقم (29) وتدعو للإلغاء الفوري والكامل للعمل الجبري والإلزامي⁽²⁾.

ولقد أدركت سلطنة عمان عن قناعة فكرية واجتماعية وقانونية بأن العمل الجبري والاتجار بالبشر يمثل خرقا لكل من مبادئ الشريعة الإسلامية والنظام الأساسي

⁽¹⁾علي، الزين هايل عطا، مرجع سابق، ص9.

⁽²⁾ المرجع السابق، ص10.

للدولة، فقد نصت المادة (15/الفقرة 7) المتعلقة بالمبادئ الاجتماعية من النظام الأساسي لسلطنة عمان الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2021/6م على أن: "العمل حق وشرف، ولكل مواطن ممارسة العمل الذي يختاره لنفسه في حدود القانون، ولا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبراً إلى بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة ولمدة محدودة وبمقابل عادل وتسن الدولة القوانين التي تحمي العامل، وصاحب العمل وتنظم العلاقة بينهما، وتوفر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية"⁽¹⁾، وقانون الجزاء العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 7 لسنة 2018م الذي نظم بعض الموضوعات التي تدرج تحت بند مكافحة الاتجار بالبشر كمنع الإكراه على ممارسة البغاء والفجور بموجب المواد 253-256⁽²⁾.

وقد صدر قانون مكافحة الاتجار بالبشر العماني وذلك بالمرسوم السلطاني رقم 2008/126م، وقد نصت المادة الأولى على أن المقصود بالاتجار بالبشر "القيام بأي فعل من الأفعال الواردة في المادة (2) من هذا القانون" وبالرجوع للمادة (2) نجد أنها تنص على أنه "يعد مرتكباً جريمة الاتجار بالبشر كل شخص يقوم عمداً وبغرض الاستغلال، استخدام شخص أو نقله أو إيوائه أو استقباله عن طريق الإكراه أو التهديد أو الحيلة أو باستغلال الوظيفة أو النفوذ أو باستغلال حالة استضعاف وباستعمال سلطة ما على ذلك الشخص وبأية وسيلة أخرى غير مشروعة سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة، استخدام حدث أو نقله أو إيوائه أو استقباله ولو لم تستخدم الوسائل

⁽¹⁾ النظام الأساسي لسلطنة عمان رقم 2021/6، الجريدة الرسمية العدد 13741

⁽²⁾ قانون الجزاء العماني رقم 2018/7م، الجريدة الرسمية العدد 1226.

المنصوص عليها في البند السابق⁽¹⁾. ويشمل مصطلح الاستغلال "الاستخدام غير المشروع للشخص ويشمل الدعارة، وأي شكل من أشكال الاستغلال الجنسي أو السخرة أو العمل قسراً أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو الاستعباد أو النزع غير المشروع للأعضاء"⁽²⁾.

وبشكل خاص فيما يخص عدم إجبار العاملين المنزليين في الخدمة أشارت إلى ذلك اللائحة التنظيمية لمزاولة نشاط استقدام القوى العمالية غير العمانيين وذلك وفق ما ورد في المادة (20) من اللائحة والتي جاء فيها: "تلتزم المنشأة المرخص لها بإعادة العامل إلى بلده وعلى نفقتها الخاصة كما تلتزم بإعادة المبالغ التي حصلت عليها مقابل الاستقدام إلى صاحب العمل إذا ثبت خلال (180) مائة وثمانون يوماً من وصول العامل المستقدم بأن مهنته تخالف المهنة المحددة له في ترخيص الاستقدام أو إذا امتنع عن أداء العمل دون 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".

ومما سبق ذكره يتضح أن الأساس الذي تقوم عليه جرائم الاتجار بالبشر هو الاستغلال للعمل بالسخرة والعمل القسري أو الاستغلال الجنسي⁽³⁾، فالسخرة كل عمل إجباري يفرض على العامل وبدون أجر، أما العمل القسري فقد عرفته المادة (2) الفقرة (أ) من اتفاقية العمل الجبري رقم (29) لسنة 1930م على النحو التالي " كل أعمال

⁽¹⁾ قانون مكافحة الاتجار بالبشر العماني رقم 2008/126، الجريدة الرسمية العدد 876.

⁽²⁾ قانون مكافحة الاتجار بالبشر العماني، الجريدة الرسمية العدد (876)، ص12.

⁽³⁾ ملكاوي، بشار عدنان، دراسات فقهية في قانون العمل، ط1، المكتبة الوطنية، عمان، 2015م، ص179.

وخدمات تغتصب من شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره⁽¹⁾.

وعليه تخلص الباحثة إلى إن الاتجار بالبشر والمتمثل في السخرة، والعمل الجبري يشكل مساساً كبيراً بالضمانات الواردة في النظام الأساسي لسلطنة عمان رقم 2021/6، والتي نصت على عدم جواز فرض أي عمل إجباري على أي شخص، كما تشكل مساساً بقانون العمل الذي أشار في نص المادة (3) مكرر من قانون العمل رقم (35/ 2003) وتعديلاته الصادرة بالمرسوم رقم (74 / 2006) إلى حظر فرض أي شكل من أشكال العمل الجبري أو القسري.

كما أن اللائحة التنظيمية لمزاولة نشاط استقدام القوى العاملة غير العمانية لسنة 2011م، تضمن مجموعة من النصوص القانونية التي كفلت معها بعض الحقوق للعمال المنزليين من الانتهاك أو الاستغلال وفرضت المعاملة اللائقة لهم، وذلك وفق ما ورد في المادة (20) والمادة (21) من اللائحة والتي جاء فيها نص المادة (20) جاء فيها: "تلتزم المنشأة المرخص لها بإعادة العامل إلى بلده وعلى نفقتها الخاصة كما تلتزم بإعادة المبالغ التي حصلت عليها مقابل الاستقدام إلى صاحب العمل إذا ثبت خلال 180 يوماً من وصول العامل المستقدم بأن مهنته تخالف المهنة المحددة له في ترخيص الاستقدام أو إذا امتنع عن أداء العمل دون سبب قانوني أو إذا ثبت أن لديه

⁽¹⁾ الزين، هايل عطا الله، جهود منظمة العمل الدولية في مكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر، مجلة كلية التربية (القسم الأدبي) جامعة عين شمس، مصر، مجلد 20 العدد 1، 2014م، ص 2.

إعاقة لا تمكنه من أداء العمل المتفق عليه، أو كان مصاباً بأحد الأمراض المعدية أو بمرض مزمن أو مرض عقلي".

كما جاء في نص المادة (21) من ذات اللائحة أنه: "في حالة إخلال المنشأة المرخص لها بالتزامها بإعادة العامل إلى بلده تقوم المديرية أو الدائرة المختصة بإعادته إلى بلده مع خصم تكاليف عودته وأية مطالب أخرى مستحقة من الضمان المالي للمنشأة، ولا يكون للمنشأة المرخص لها الحق في الاعتراض على ذلك مع التزامها بتكملة الضمان المحدد وفقاً للمادة 3 من هذه اللائحة وذلك خلال 30 يوماً من تاريخ إخطارها وإلا جاز للوزارة إلغاء أو إيقاف الترخيص".

تخلص الباحثة إلى أن سلطنة عمان من الدول التي اهتمت اهتماماً فائقاً بموضوع الاتجار بالبشر بالرغم من محدودية جريمة الاتجار بالبشر إن جاز القول بوجودها كظاهرة أصلاً في السلطنة كونها دولة عبور⁽¹⁾ وفق التقارير وبحسب موقعها الجغرافي، إذ أن الجهات المعنية تبذل جهوداً حثيثة لمحاصرتها ومكافحتها من خلال تطوير النظم والقوانين مراعية في ذلك الاتفاقيات الدولية والتعاون الإقليمي والدولي في إطار عمل المنظمات التابعة للأمم المتحدة والمنظمات الأخرى ذات العلاقة.

كما أولت سلطنة عمان عناية خاصة لبعض فئات العمال ومنهم المرأة والأحداث الأمر الذي دفعها للمصادقة على الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية التي أبدت عناية كبيرة منذ بدايتها في سنة 1919م وأصدرت عدة معايير توفر الحماية اللازمة

⁽¹⁾ بلاسي، مصطفى السيد علي، مرجع سابق، ص 129.

لهم، ومن الموضوعات التي تناولتها هذه المعايير حماية أمومة المرأة العاملة وحماية استغلال الأحداث في العمل.

فقد أدركت الدول ومن بينها سلطنة عمان أهمية حماية هذه الفئة، فمفهوم العامل باعتباره شخص طبيعي يشكل الرجل والمرأة على حد سواء، وبالتالي تدخل المرأة في هذا المفهوم، كما أنها تعمل لقاء أجر تحصل عليه من صاحب العمل، وتحت إشراف وتوجيه هذا الأخير وبالتالي تنطبق عليها كافة المعايير التي توفر لها ظروف عمل لائقة، لذلك فإن سلطنة عمان من الدول التي انضمت لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وذلك وفقا للمرسوم السلطاني رقم (2005/52م)، وتضع هذه الاتفاقية المبادئ والتدابير المقبولة دوليا لتحقيق المساواة في حقوق المرأة في كل مكان، وتدعو الاتفاقية إلى كفالة الحقوق المتساوية للمرأة، كما تدعو لاتفاقية لسن التشريعات الوطنية التي تحرم التمييز، وبينت الاتفاقية حق المرأة في التمتع بنفس فرص التوظيف وفي حرية اختيار المهنة والعمل والمساواة في الأجر على الأعمال المتساوية⁽¹⁾.

كما حظرت الاتفاقيات الدولية المختلفة العمل الليلي للنساء، وذلك لما له من آثار وخيمة على المرأة من الناحية الفسيولوجية الصحية، وأمن الناحية الاجتماعية الأخلاقية، وقد عرفت الاتفاقية الدولية بشأن العمل الليلي، بأن العمل الليلي هو عمل

⁽¹⁾ الغريبي، إبراهيم، مرجع سابق، ص37.

يؤدي خلال فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة، وتشمل المدة من منتصف الليل إلى الساعة الخامسة صباحاً⁽¹⁾.

وقد حظرت اتفاقية العمل الدولية بشأن عمل المرأة ليلاً رقم 171/1991م العمل الليلي للنساء بغض النظر عن أعمارهن⁽²⁾ إلا أن ذات الاتفاقية أوجدت بعض القيود على الحظر كالنساء العاملات في أقسام الصحة والرعاية الاجتماعية⁽³⁾.

كما حرص المشرع العماني على وضع أحكام خاصة في مجال تشغيل الأحداث حماية لهم من مخاطر العمل، ولاعتبارات صحية تكفل رعاية الطفولة، وتجنب مخاطر الاشتغال في سن مبكرة، ولغرض الربط بين الحد الأدنى لسن التشغيل، ومرحلة معينة من التعليم على الأقل، وعند استقراء النصوص المتعلقة بتشغيل الحدث في قانون العمل العماني تجد الباحثة أن المشرع قد أورد بعض القيود على تشغيل الحدث بقواعد أمره ولا يجوز الاتفاق على مخالفتها، وعليه يعد أي اتفاق على مخالفتها باطلاً بطلاناً مطلقاً ويعرض المخالف للعقوبات التي نص عليها القانون.

كما نظم قانون الطفل وقت عمل الحدث تنظيمًا يتناسب مع قدراته البدنية وأهم

الأحكام في هذا الشأن ما يلي:

١. حظر تشغيل الأحداث ليلاً بين الساعة السادسة مساءً والسادسة صباحاً.

⁽¹⁾ المادة 1 من اتفاقية العمل الدولية بشأن العمل الليلي رقم 171 لسنة 1991م.

⁽²⁾ المادة 3 من اتفاقية العمل الدولية بشأن عمل المرأة ليلاً (مراجعة) رقم 89 لسنة 1948م. للمزيد أنظر: الحموري، عصام ماجد، الحماية القانونية لطفل العامل والمرأة العاملة في قانون العمل الأردني، بحث مقدم للمؤتمر العلمي العالمي حول حقوق المرأة والطفل، جامعة اليرموك، 2011.

⁽³⁾ المادة 8 من اتفاقية العمل الدولية بشأن عمل المرأة ليلاً (مراجعة) رقم 89 لسنة 1948م.

٢. حظر تشغيل الأحداث ساعات إضافية أوفي أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية.

٣. تحديد ساعات عمل الأحداث بما لا يزيد عن ست ساعات.

٤. أن يتخلل ساعات العمل فترات راحة بحيث لا تقل في مجموعها عن ساعة وتحدد هذه الفترة بحيث لا يشتغلون أكثر من أربع ساعات متصلة.

لكن في المقابل أغفل المشرع تنظيم مدة الإجازة السنوية للحدث، بحيث كان على المشرع أن يراعي فيها حاجة الحدث للراحة وبالتالي لإجازة أطول في مدتها عن إجازة البالغين، وعليه فإن الباحثة توصي بالنص على إجازة خاصة بالأحداث تكون أطول في مدتها عن إجازة العمال البالغين.

وفي قانون التأمينات الاجتماعية تنص المادة (3) منه على ما يلي: "أ. تسري أحكام هذا القانون على العمال العمانيين الذين يعملون بالقطاع الخاص بموجب عقود عمل دائمة بشرط ألا يقل سن العامل عن 15 عامة وإلا يزيد عن 59 عاما".

المبحث الثاني

الجهود الوطنية لتعزيز العمل اللائق للعمال المنزليين

الحكومة العمانية مُلزَمة بموجب المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان ومعاهدات العمل بتوفير بيئة عمل لائقة للعمال المنزليين ، ومعالجة وتعويض الانتهاكات بحق عاملات المنازل من الاستغلال وسوء المعاملة ، وذلك لحماية حقوق العامل وصاحب العمل على حد سواء ، فقد تضمن قانون العمل العماني حظراً على استقدام عمال غير عمانيين إلا بعد الحصول على ترخيص من وزارة العمل التي حددت اشتراطات لاستقدام هؤلاء العمال ، وعليه من خلال هذا المبحث سيتم التطرق إلى الجهود الوطنية لسلطنة عمان لتعزيز العمل اللائق للعمال المنزليين سواء من خلال القرارات الحكومية أو بإصدار أنظمة وتعليمات لتنظيم استقدام هذه الفئة من العمال، وسوف نقوم بتوضيح هذه الجهود ومن ثم بيان مقترح لمعالجة الوضع الحالي في سلطنة عمان، وذلك وفق التقسيم الآتي:

المطلب الأول

الإجراءات الحكومية المتخذة للحد من معوقات العمل اللائق للعمال المنزليين

الحكومة العمانية مُلزَمة بموجب المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان ومعاهدات العمل بتوفير بيئة عمل لائقة للعمال المنزليين، ومعالجة وتعويض الانتهاكات بحق عاملات المنازل الوافدات وفق المعايير التي رسختها منظمة العمل الدولية لتقرير الحماية الكافية لعاملات المنازل من الاستغلال وسوء المعاملة.

فعلى الرغم من أن قانون العمل بسلطنة عمان الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35) لسنة 2003 استثنى شمول عاملات المنازل من التطبيق إلا أنه نص في المادة (3/2) منه التي نصت جملتها الأخيرة على أن (يصدر الوزير قراراً بقواعد وشروط العمل الخاصة بهذه الفئات). مما يفيد أن هذا القرار سوف يتضمن من بين ما يتضمنه قواعد تنظم العلاقة بين عامل الخدمة المنزلية وصاحب العمل.

وبالفعل صدرت قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل رقم 189 لسنة 2004⁽¹⁾، وأبرز ما تضمنته هذه اللائحة، في أنها حددت الأشخاص الذي يمثلون فئة العمال المنزليين تحديداً دقيقاً من خلال ما ورد في المادة الأولى من هذه القواعد والذي جاء فيه: "في تطبيق أحكام هذا القرار يعد مستخدماً بالمنزل كل شخص يؤدي عملاً داخل المنزل أو خارجه ويمكنه بحسب طبيعة عمله الاطلاع على أسرار من استقدمه ويعد مستخدماً كل شخص يستقدم هذا المستخدم للعمل لديه تحت إدارته وإشرافه".

وبشأن الحقوق الواجبات للعمال المنزليين فقد نظمتها القواعد الصادرة بالقرار الوزاري رقم 2004/189م بهذا الشأن، حيث خصت المادة (5) و(6) من هذه القواعد لبيان حقوق العمال المنزليين، حيث أشارت المادة (5) من القواعد على ما يلي: "يجب أن يتضمن عقد الاستخدام التزامات المستقدم الآتية:

⁽¹⁾ القرار الوزاري رقم (2004/189) بشأن قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل والذي يأتي استناداً إلى قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2003/35).

١- أن يدفع إلى المستخدم أجرا شهريا بالعملة الوطنية وذلك خلال سبعة أيام من انتهاء كل شهر أو من نهاية المدة التي يستحق عنها أجرا ولا تبرأ ذمة المستقدم من الأجر إلا إذا وقع المستخدم بما يفيد استلامه لأجره.

٢- توفير المأكل والمسكن المناسب متى اقتضت طبيعة العمل ذلك وكذلك العلاج الطبي المحلي بدون مقابل للمستخدم طوال مدة العقد.

٣- إخطار الدائرة المختصة بالوزارة في حالة انتهاء خدمة المستخدم أو هروبه ويتعين في حالة الهروب القيام بالإجراءات المقررة في هذا الشأن.

كما أشارت المادة (6) من القرار الوزاري على حقوق العمال المنزليين والتي نصت على أنه: "يستحق المستخدم تذكرة سفر إلى دولته إذ رغب المستقدم في إنهاء علاقة العمل خلال فترة الاختبار ومدتها ثلاثة أشهر أو خلال فترة سريان عقد الاستخدام أو عند انتهاء مدته كما يستحق المستخدم تذكرة سفر ذهابا إلى بلده لقضاء إجازته المتفق عليها في العقد وإيابا إلى مقر عمله".

أما بشأن الواجبات التي يجب على العمال المنزليين الالتزام بها أثناء خدمتهم فقد أقرتها المادة (7) من ذات القرار الوزاري والتي نصت على أنه: "يجب أن يتضمن عقد الاستخدام التزامات المستخدم الآتية:

١- أن يعمل في خدمة المستقدم في العمل المستخدم فيه ملتزما بأوامره وتحت إدارته وإشرافه وان يحافظ على أسرار العمل.

٢- حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله وإعادتها عند انتهاء خدمته.

٣- احترام الدين الإسلامي والالتزام بالقوانين والنظم المعمول بها في السلطنة وعاداتها وتقاليدها الاجتماعية وقيمها الأخلاقية وعدم ممارسة أي أنشطة تضر بأمن البلاد.

٤- عدم الاشتغال لدي أي شخص آخر قبل تنازل المستقدم عن كفالتة واستكمال باقي الإجراءات اللازمة في هذا الشأن وفقاً للنظم المعمول بها."

ومن أهم ما تضمنته القواعد الصادرة بموجب القرار الوزاري أيضاً 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 وامتنع أي من الطرفين عن تنفيذها تعين على الدائرة المختصة إحالة الموضوع خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ انتهاء المدة المذكورة إلى المحكمة المختصة⁽¹⁾.

كما تم إنشاء اللجنة العمانية لحقوق الإنسان بموجب المرسوم السلطاني رقم 2008/124 لتصبح كياناً وطنياً مستقلاً لنشر ثقافة حقوق الإنسان والعمل على حماية

حقوقه وصونها على أرض السلطنة، وقد أصدرت هذه اللجنة دليل حقوق وواجبات القوى العاملة غير العمانية⁽²⁾، ويهدف الدليل إلى تعريف العاملين غير العمانيين في القطاع الخاص بالحقوق والواجبات المتعلقة بالعمل والإقامة والتشريعات

⁽¹⁾ المادة (10) من القرار الوزاري رقم (2004/189) بشأن قواعد وشروط العمل الخاصة بالمستخدمين بالمنازل
⁽²⁾ دليل حقوق وواجبات القوى العاملة غير العمانية الصادر في مسقط بتاريخ 8 يناير صادر عن اللجنة العمانية لحقوق الإنسان

والقوانين المنظمة لذلك والمؤسسات المرتبطة بمتابعة المخالفات والانتهاكات كما تضمن تقديم نبذة عن التسامح الديني والثقافة السائدة في السلطنة.

كما يقدم الدليل تلخيصًا للحقوق الدينية والثقافية والتعليمية والصحية والتسامح وحرية ممارسة الشعائر الدينية وحقوق وواجبات القوى العاملة غير العُمانية وإجراءات الإقامة لغير العُمانيين في السلطنة وكيفية انضمام العامل غير العُماني للنقابات والاتحادات العمالية في السلطنة وخطوات الإبلاغ عن التجاوزات والمخالفات، كما أن صدور دليل اللجنة العمانية لحقوق الإنسان يعتبر من الجهود الحكومية في سلطنة التي تستهدف لتوفير بيئة العمل اللائق للعمال المنزليين، وأهم ما ورد من حقوق يجب أن يتمتع بها فئة العمال المنزليين في السلطنة هي:

١- الحصول على الأجر الشهري المتفق عليه مقابل العمل خلال مدة لا تتجاوز

سبعة أيام بعد انتهاء كل شهر أو وفق ما يتفق عليه الطرفان والتوقيع على

استلامه أو ما يفيد بذلك

٢- توفير المأكل والمسكن المناسبين من قبل صاحب العمل.

٣- توفير العلاج الطبي الضروري من قبل صاحب العمل طول مدة العقد.

٤- الحصول على تذكرة للعودة إلى البلد يتحملها مكتب الاستقدام خلال 180

يوماً من تاريخ وصول العامل إذا ثبت أن مهنته تخالف المهنة المحددة له في

ترخيص الاستقدام، أو إذا كان مصاباً بمرض عقلي أو معدٍ، أو لديه إعاقة لا

تمكنه من أداء عمله.

- ٥- الحصول على تذكرة للعودة إلى البلد يتحملها صاحب العمل بعد انتهاء فترة العقد، أو إذا أخل صاحب العمل ببنود العقد.
- ٦- الحصول على فترات راحة مناسبة خلال اليوم.
- ٧- الحصول على فترة راحة أسبوعية وشهرية أو حسب ما ينص عليه عقد العمل.
- ٨- الحصول على إجازة بعد المدة المتفق عليها في عقد العمل.
- ٩- المعاملة الإنسانية اللائقة التي تحفظ كرامة العامل.

ولضمان حقوق العامل وصاحب العمل على حد سواء تضمن التعديل الأخير لقانون العمل العماني لسنة 2011 حظراً على استقدام عمال غير عمانيين إلا بعد الحصول على ترخيص من وزارة العمل العمانية التي حددت اشتراطات لاستقدام هؤلاء العمال، من بينها إبرام عقد عمل قانوني وتعطي أحكام القانوني الحق للعاملين الأجانب التحرك بحرية وتغيير المهنة⁽¹⁾.

وعلى الصعيد الميداني تبذل الحكومة العمانية الكثير من الجهود لتعزيز حقوق العمال غير العمانيين ومن ضمنهم العمال المنزليين بما يوفر لهم بيئة عمل لائقة

حيث تنفذ وزارة العمل العمانية عمليات تفتيش دورية وعشوائية من أجل رصد امتثال أصحاب الأعمال لمعايير العمل، إضافة إلى أنه تم عقد مجموعة من البرامج والدورات التدريبية من قبل وزارة العمل العامة بالتعاون مع منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وذلك لتنمية وتحسين كفاءة وتنمية مهارات

⁽¹⁾ قانون العمل العماني وفقاً لآخر تعديلاته في تشرين الأول 2011 الصادر بالمرسوم السلطاني 2011/123.

مفتشي العمل، كما تم منح مفتشو العمل سلطة الضبطية القضائية الخاصة فيما يتعلق بالاختصاصات الموكلة لهم⁽¹⁾.

وفي عام 2006 أصدرت وزارة العمل التعميم رقم (2006/2) والذي يحظر على أصحاب الأعمال الحجز على جوازات سفر عمالهم، إلا تنفيذاً لحكم قضائي، ولتسهيل تعامل القوى العاملة الوافدة وكافة المقيمين في حياتهم المعيشية اليومية شرعت السلطات العمانية ممثلة بالإدارة العامة للأحوال المدنية في إصدار بطاقة مقيم يتم استخدامها في كافة المعاملات الرسمية باعتبارها وثيقة إثبات شخصية مما لا يستدعي معه ضرورة حمل جواز السفر، كما أصدرت وزارة العمل في عمان القرار الوزاري رقم 2011/1 بشأن اللائحة التنظيمية لمزاولة نشاط استقدام القوى العاملة غير العمانية في سلطنة عمان بالتنسيق مع وكالات التوظيف في البلدان المرسلة للقوى العاملة والهدف هو حماية حقوق العاملين ومنع السخرة والاتجار بالبشر⁽²⁾.

كما أنه تُعتبر البرامج الوطنية للعمل اللائق الأداة الرئيسية لمنظمة العمل الدولية للعمل مع الحكومات ومنظمات العمال وأصحاب العمل على تعزيز أجندة العمل اللائق من خلال دعم المبادرات الوطنية في مجال تعزيز الاستخدام، والحقوق في العمل، والحوار الاجتماعي، والحماية الاجتماعية، باستخدام نهج قائم على النتائج لذلك وقعت منظمة العمل الدوليّة وممثلون عن الحكومة العُمانية وعن العمال وأصحاب

⁽¹⁾ شيبان، طاقة، الإطار القانوني لحقوق العمال المهاجرين في الدول العربية (الأردن، الإمارات، البحرين، السعودية، عُمان، قطر، الكويت، لبنان، مصر، اليمن)، دراسة تحليلية، الشبكة العربية لحقوق المهاجرين، بيروت، 2015، ص30.

⁽²⁾ وزارة العمل في سلطنة عمان، متوفر على الموقع الإلكتروني للوزارة: <https://www.manpower.gov.om/manpower>: تاريخ الزيارة: 2020/12/15.

العمل اتفاقيةً لتمديد التعاون بشأن تعزيز العمل اللائق في الدولة الخليجية، حيث يركز البرنامج الوطني للعمل اللائق الجديد في عمان على أربع أولويات يأتي في مقدمتها تعمير سياسات الاستخدام. وتهدف هذه العملية إلى صياغة سياسات استخدام فعالة تدعم العمل المنتج في القطاع الخاص وتخفيض اعتماد الاقتصاد على العمالة الأجنبية. وتعزز هذه العملية أيضاً التعليم الفني والتدريب المهني وخدمات الاستخدام بهدف تحسين فرص توظيف العمانيين، لاسيما الشبان والشابات، ومنهم الأشخاص ذوي الإعاقة. كما أنها تعزز ثقافة ريادة الأعمال بخلق بيئة أعمال مؤاتية وتقديم خدمات تدعم أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الشباب.⁽¹⁾

واستجابةً للدعوات المتكررة من قبل منظمة العمل الدولية والعديد من الخبراء وهيئات الأمم المتحدة المعنية بحقوق الإنسان دول الخليج، بما فيها عمان، إلى وضع حد لنظام الكفالة وتمكين عاملات المنازل من الحماية الكاملة المكفولة في قانون العمل بشكل يوفر لهم بيئة عمل لائقة أصدرت الحكومة العمانية تعهدات بإجراء تغييرات مهمة في سياسة العمالة تشمل إلغاء شرط حصول العمال الوافدين على تصريح للانتقال إلى صاحب عمل جديد وهو ما يعرف بنظام " شهادة عدم الممانعة ".

فقد أصدر المفتش العام للشرطة والجمارك القرار رقم 2020/157 بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون إقامة الأجانب الصادرة بالقرار رقم 1996/63 ونصت

⁽¹⁾ أنشلي كوم، منظمة العمل الدولية وعمان تتعهدان بمواصلة تعزيز المشترك للعمل اللائق في السلطنة، خبر منشور على موقع منظمة العمل الدولية، متوفر على الموقع الرسمي للمنظمة: https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_245935/lang--ar/index.htm تاريخ الزيارة، 2020/12/15.

المادة الأولى منه بأن : " يستبدل بنص المادة (24) من اللائحة التنفيذية لقانون إقامة الأجانب المشار إليها ، النص الآتي : " يجوز نقل إقامة الأجنبي من صاحب عمل إلى آخر لديه ترخيص باستقدام عمال ، شريطة تقديم ما يثبت انتهاء عقد العمل أو فسخه أو إنهائه ، وتقديم ما يفيد موافقة الجهة الحكومية المختصة على تعاقد صاحب العمل الثاني مع الأجنبي ووفقاً للضوابط التي تحددها السلطة المختصة "(1). إذ تعد شهادة عدم الممانعة عامل مهم في التعدي على حقوق العمال المنزليين، لأنه بموجب هذا الشرط يحظر على عاملات المنازل خاصة والعمال غير العمانيين عامة تغيير الوظيفة دون موافقة صاحب العمل الحالي مما يعرض هؤلاء العمال لخطر الحبس والترحيل بتهمة "الفرار" إذا غادروا ولو حتى من أجل الهروب من الانتهاكات، حتى أنه من الممكن استغلال هذا الشرط من قبل أصحاب العمل أو المكاتب على إجبار فئة العاملات على التنازل عن الرواتب كشرط لـ "إخلاء السبيل"، أي العمل لصالح صاحب عمل جديد يسدد رسوم الاستقدام لصاحب العمل الأول، أو العمل لشهور دون أجر مقابل تذكرة العودة أو للتعويض عن رسوم الاستقدام(2).

لذلك ترى الباحثة أن مثل هذا القرار بإلغاء شرط عدم الممانعة أو إلغاء نظام الكفيل سيدعم جهود السلطنة في مكافحة التجارة المستترة حيث سيقبل من قدرة بعض أصحاب العمل على الاستفادة من الأوضاع المصاحبة لوجود شرط شهادة عدم الممانعة في ممارسة التجارة المستترة كما أن هذا القرار سيدعم موقف السلطنة

¹ القرار رقم 2020/157 الصادر من المفتش العام للشرطة والجمارك.

² روثنا بيغم، مرجع سابق، متوفر على الرابط الإلكتروني: <https://www.hrw.org/ar/news/2018/01/18/313936>

أمام المنظمات الدولية المعنية كونها تهتم بحقوق العمال وتحارب عملية الاتجار بالبشر وحرية انتقال العمالة.

المطلب الثاني

آليات التنظيم المقترحة لتوفير العمل اللائق للعمال المنزليين في سلطنة عمان

إن تنظيم العلاقة وآليات الحماية لفئة العاملين في المنازل من الأمور التي تصدر أهمية دولية، لذلك نجد أنه قد بادرت منظمة العمل الدولية ولأول مرة في تاريخها إلى صياغة صكوك عمل دولية خاصة بالعمال المنزليين، حيث اعتمدت وخلال مؤتمر العمل الدولي الذي عقد في شهر حزيران عام 2011 الاتفاقية رقم (189) "اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين" والتوصية رقم (201) المكملة له، على أن تكون نافذة بالنسبة لأي دولة بعد اثنا عشر شهراً من تصديق تلك الدولة على

الاتفاقية. وصادقت على الاتفاقية لغاية منتصف عام 2020 ثلاثون دولة ليس من بينها أي دولة عربية. وتنص المادة الخامسة من الاتفاقية على أنه: "تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بحماية فعالة من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف."

ونتيجة لكل ما تقدم، ولجهود الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ومن بينها سلطنة عمان فقد اعتمدت الاتفاقية وتوصيتها للحد من الانتهاكات التي تتعرض لها العاملات المنزليات من النساء والفتيات بشكل خاص كونهن يشكلن الأكثرية الساحقة، فقد عرفت الاتفاقية العمل المنزلي (والذي يختلف كلياً عن العمل من المنزل)

على أنه العمل المؤدى في أسرة أو أسر أو من أجل أسرة أو أسر، وقد يشمل مجموعة من المهام بما فيها الطبخ والغسيل والتنظيف والكي والأعمال المنزلية العامة والاعتناء بالأطفال والمسنين أو ذوي الإعاقة إلى جانب الاعتناء بالحديقة وحراسة المنزل وقيادة سيارة الأسرة.

كما تبنت الاتفاقية المبادئ والمعايير والحقوق الأساسية في العمل أسوة بالعمال والعاملات الآخرين/ الأخريات خاصة القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي، والقضاء الفعلي على عمل الأطفال، والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة. في حين تعتبر التوصية الخاصة بالاتفاقية ذات طابع غير إلزامي ولكنها تتيح التوجيه العملي بشأن تعزيز القوانين والسياسات الوطنية المعنية بالعمل

المنزلي، والبرامج الهادفة إلى تطوير العمال المنزليين وتحقيق التوازن بين مسؤوليات العمل والواجبات الحياتية.

لذلك تدعو الباحثة حكومة سلطنة عمان باعتبارها من الدول المستقبلة للعمال المنزلية لتكون أول دولة عربية تصادق على الاتفاقية رقم (189) "اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين" والتوصية رقم (201) المكمل لها حماية لجميع الأطراف المتمثلة بالجهات الحكومية ومكاتب الاستقدام وأصحاب العمل والعمال المنزليين وبشكل خاص العاملات المنزليات من النساء والفتيات.

وترى الباحثة أنه على الرغم من أهمية الإجراءات السابقة التي انتهجتها الحكومة العمانية سعياً لتعزيز بيئة العمل اللائق للعمال المنزليين إلا أنه لا يمكن لظروف العمال أن تتحسن إلا باتخاذ إجراءات متفق عليها من أجل تحسين الإطار التشريعي، وأهمها تشريع قانون أو نظام خاص في سلطنة عمان لتنظيم مهنة العمال المنزليين يبين حقوقهم وواجباتهم وكل ما يتعلق بتنظيم أمورهم ويتضمن كذلك إيجاد جهاز تنفيذي ملائم يمكن أن يغير الحياة اليومية للعاملين في الخدمة المنزلية، ليحمل في طياته رسالة مفادها أن العمال المنزليين هم حقاً يستحقون الحصول على الحقوق وعلى الاحترام.

وفي المجمل ترى الباحثة أن وضع آليات تنظيمية معدة بشكل جيد، يرافقها جهاز تنفيذي ملائم يمكن أن يوفر بيئة عمل لائقة وملائمة للعمال المنزليين في سلطنة.

عمان، لذلك تقترح الباحثة مجموعة من الآليات لتعزيز بيئة العمل اللائق في سلطنة عمان، وهي على النحو الآتي:

أولاً: إجراءات حماية عامة تتمثل في إلغاء أي استثناءات تجيز العمل قبل السن القانونية لانتهاء مرحلة الدراسة الإلزامية وعدم استقدام عاملات تحت السن القانوني مع إيجاد نص قانوني يعتبر الخدمة في المنازل من مجالات العمل الخطرة بالنسبة للأطفال وتطبيق العقوبات اللازمة لإعمال هذا النص.

ثانياً: النص بوضوح في قانون الاتجار بالبشر لسلطنة عمان على ما يفيد الحالات التي تعد اتجاراً في البشر والتي من بينها فئة العاملات المنزلية.

ثالثاً: تشريع نظام قانوني في السلطنة يضمن تحقيق العمل اللائق للعمال المنزليين من خلال النص في هذا النظام على آليات الحماية والتأمين الاجتماعية والتي تشمل التأمين على الحياة والتأمين الصحي والتأمين من الحوادث ومعاشات التقاعد وتضمينه نصوص تنظم الأجور وساعات العمل والإجازات بأسلوب يسمح بالحصول على هذه الحقوق في إطار من المرونة التي تراعي مصالح جميع الأطراف وطبيعة المهمة التي يكلف العامل بأدائها.

رابعاً: إنشاء تنظيم نقابي خاص بالعمالة المنزلية يمكن أن تكون من بين مسؤولياته تحصيل حصصهم التأمينية ومتابعة الشكاوى والاقتراحات مع وزارة العمل ويكون الانضمام إلى النقابة في هذه الحالة وجوبياً.

ويمكن أن يكون من مهام النقابة أيضاً إعطاء ترخيص بالعمل وتلتزم النقابة برفع تقارير دورية إلى وزارة العمل عن حجم العمالة والمعلومات التي تفيد التعرف على خصائصهم ويمكن أن يقوم بهذه المهمة الأخيرة جهة أخرى معتمدة يتم تسجيل عاملات المنازل فيها، كأن يكون القائم بذلك مكتب العمل التابع لوزارة العمل على سبيل المثال، وفي هذه الحالة يشترط أن لا تعمل أي فتاة أو سيدة دون حصولها على رخصة من هذه الجهة وأن لا يترك الأمر فقط لمكاتب استقدام العاملين في سلطنة عمان.

الخاتمة والنتائج والتوصيات

وفي خاتمة هذه الدراسة الموسومة بـ "العمل اللائق للعمال المنزليين من منظور المعايير الدولية والتشريعات في سلطنة عمان"، والتي تم من خلالها استعراض قواعد العمل اللائق وفق معايير منظمة العمل الدولية ممثلة بالاتفاقيات الدولية في هذا الشأن وبالأخص اتفاقية منظمة العمل رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، إضافة إلى القوانين العمانية التي نظمت العمل وأحكامه بشكل يضمن توفير بيئة عمل لائقة للعمال المنزليين، حيث تم استعراض أولاً طبيعة العمل المنزلي والتنظيم القانوني للعقد المنزلي وأطراف هذا العقد، ومن ثم تم استعراض دور الاتفاقيات الدولية في ترسيخ العمل اللائق للعمال المنزليين، وفي فصل مستقل تم استعراض دور التشريعات العمالية الوطنية في سلطنة عمان في ترسيخ العمل اللائق، وبناءً على ما سبق توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات والتي يمكن إجمالها على النحو الآتي:

أولاً: النتائج

وبناءً على ما سبق وبعد أن قمت بشرح كافة تفاصيل موضوع الرسالة فإنني قد خلصت إلى الاستنتاجات الآتية:

1. يعد العمل المنزلي (عمال المنازل) من أقدم الأعمال الممارسة منذ القدم، وبالنظر إلى التطور التاريخي وأصل هذا العمل يلاحظ أنه ارتبط ارتباطاً وثيقاً بالرق في العهود القديمة سواء العهود الفرعونية، الرومانية، والجزيرة العربية، ولما جاء الإسلام حرر الإنسان من العبودية، فتطورت مهنة عمل المنزل من رق إلى عتق،

ثم لمهنة يمارسها صاحبها دون قيد أو غصب، وفي العهد الحديث ارتبطت ارتباطاً كبيراً مع تقدم الإنسان والرفاهية فازدادت وانتشرت انتشاراً واسعاً.

٢. إن الضمانات التي كفلها المشرع العماني للعامل في قانون العمل تتسحب على العمال المنزليين كون قانون العمل هو القانون الوحيد في سلطنة عمان الذي ينظم العمل وحقوق العامل في السلطنة ولا يوجد قانون خاص بتنظيم مهنة عمال المنازل.

٣. تكمن أسباب وضع اتفاقية منظمة العمل 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين في تطوير العمل المنزلي، فالعمل المنزلي لا يزال منتقص القيمة ومحجوباً، ومن يمارسه معرض على وجه الخصوص للتمييز فيما يتعلق بظروف الاستخدام والعمل ولغير ذلك من انتهاكات حقوق الإنسان.

٤. أن سلطنة عمان لم تصادق على اتفاقية منظمة العمل الدولية 189 الخاصة بالعمل اللائق للعمال المنزليين لأنه بالأصل لا يوجد قانون خاص عماني مستقل ينظم مجال العمال المنزليين.

٥. تأثرت منظمة العمل العربية بالموضوعات التي عالجتها منظمة العمل الدولية، إذ ساهم وبشكل مباشر في تأثر الدول العربية بمعايير العمل الدولية، والنص عليها في قوانينها الوطنية، وبالتالي التصديق على هذه الاتفاقات سواء كانت إقليمية أو دولية.

٦. أن قانون العمل العماني كرس مبدأ حق العامل في الانضمام للنقابات العمالية دون تمييز، وحقه في الاختيار لأي نقابة ينضم ودون أي إكراه وهو نفس المبدأ الذي تم تأكيده في المادة (٢) من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة 1948م، ولكن في المقابل أغفل ضم أهم فئة للنقابات العمالية والتي تحتاج لرعاية وحماية أكبر لحقوقها وهي فئة الأحداث.

٧. خلصت الدراسة إلى إن الاتجار بالبشر والمتمثل في السخرة، والعمل الجبري يشكل مساسا كبيرا بالضمانات الواردة في النظام الأساسي لسلطنة عمان 2021، والتي نصت على عدم جواز فرض أي عمل إجباري على أي شخص، كما تشكل مساسا بقانون العمل الذي أشار إلى حظر فرض أي شكل من أشكال العمل الجبري أو القسري.

٨. أن قانون العمل العماني قدم ضمانتين من خلالهما كافح واحدة من أهم صور الاتجار بالبشر (العمل الجبري)، وهما مبدأ المشروعية، وبطلان التنازل عن الحقوق الممنوحة للعامل بموجب قانون العمل والتي تشكل حدا أدنى من الحقوق، وحدا أعلى من الالتزامات.

٩. أن سلطنة عمان من الدول التي اهتمت اهتماما فائقا بموضوع الاتجار بالبشر بالرغم من محدودية جريمة الاتجار بالبشر - إن جاز القول بوجودها كظاهرة أصلا- في السلطنة، كونها دولة عبور وفق التقارير وبحسب موقعها الجغرافي

إذ أن الجهات المعنية تبذل جهوداً حثيثة لمحاصرتها ومكافحتها من خلال تطوير النظم والقوانين مراعية في ذلك الاتفاقيات الدولية والتعاون الإقليمي والدولي في إطار عمل المنظمات التابعة للأمم المتحدة والمنظمات الأخرى ذات العلاقة.

١٠. أن المشرع قد أورد بعض القيود على تشغيل الحدث بقواعد أمره ولا يجوز الاتفاق على مخالفتها، وعليه يعد أي اتفاق على مخالفتها باطلاً بطلاناً مطلقاً ويعرض المخالف للعقوبات التي نص عليها القانون.

١١. لا يوجد نظام ولا قانون خاص ينظم عمل عمال المنازل فقد تُرك الأمر للوزير المختص بوزارة العمل لإصدار اللوائح التنظيمية والتي استعرضنا نصوصها والتي لم تلم وتدعم حقوق هذه الفئة من العمال.

ثانياً: التوصيات

وبناءً على ما سبق، فإن الباحثة تتمنى على الجهات الرسمية ذات العلاقة النظر في دراسة التوصيات التي خلصت إليها هذه الدراسة وتبني ما هو قابل للتنفيذ منها وهي على النحو الآتي:

١. توصي الباحثة المشرع العماني وأصحاب القرار بالانضمام إلى اتفاقية منظمة العمل رقم 189 الخاصة بالعمل اللائق للعمال المنزليين لأنها تعتبر ضماناً لفئة من العمال المتواجدين في سلطنة عمان.

٢. توصي الباحثة المشرع العماني بضرورة إقرار قانون خاص ينظم مهنة عمال المنازل وينظم أحكامها ويضع ما لهم من حقوق وما عليهم من واجبات بشكل يؤدي إلى إقرار العمل اللائق لهم في ضوء اتفاقيات

منظمة العمل الدولية بشكل عام واتفاقية منظمة العمل رقم 189 بشكل خاص.

٣. ترى الباحثة ضرورة أن يكون هناك نص واضح وصريح في قانون التأمينات العماني يفصل ويبين حقوق العامل غير العماني في هذا الشأن لأن ذلك من شأنه توفير بيئة عمل لائقة تتوافق مع ما نصت عليه معايير منظمة العمل الدولية بهذا الشأن.

٤. ترى الباحثة ضرورة أن يفرد باب خاص بمنازعات العمل الجماعية في قانون العمل العماني، يكون على درجة من الأهمية، بحيث يراعى فيه السرعة في الحسم والاختزال في الوقت والنفقات ويحقق الثبات والاستقرار لجميع أطراف النزاع في حسمه، وبالتالي يجدر بالمشرع تنظيمه في قانون العمل.

٥. لم يحدد قانون العمل العماني الأعمال الضارة والشاقة بصحة المرأة، إذ أنه ووفقاً لنص المادة (٨٢) تحدد هذه الأعمال وفقاً لقرار وزاري ولم تحدد، مما يعد قصوراً، لذلك توصي الباحثة بتنظيم مسألة الأعمال التي تدخل في هذا النطاق والتي تعتبر شاقة ومضرة بصحة المرأة.

وختاماً فإن الباحثة تتمنى بأن تجد هذه التوصيات استجابة لدى المشرع العماني والجهات ذات العلاقة، وذلك لضمان تحقيق حماية حقيقية للعمال المنزليين داخل المجتمع العماني.

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين

قائمة المراجع المستخدمة

أولاً: الكتب

- ابن منظور، لسان العرب(12/166)، والقاموس المحيط للفيروز آبادي (4/144)
مادة الخادم
- أبو شنب، احمد عبد الكريم، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، الإصدار الرابع، 2010
- أبو شنب، أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009
- آريهان، مصطفى محمد، عقد الخدمة في المنازل، دراسة تحليلية مقارنة، دار الكتب القانونية، مصر، 2010، ص12.
- البحيري، محمود عبد المحسن، المفاوضة الجماعية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2010
- البرعي حسن أحمد ، شرح عقد العمل الفردي، ط1، 1995
- البرعي، أحمد حسن، الوجيز في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
- حسن، عبد الحميد عاطف، النظام القانوني الأجر العامل في عقد العمل الفردي، القاهرة، دار النهضة العربية، 2007

- حسن، عبد الحميد عاطف، النظام القانوني الأجر العامل في عقد العمل الفردي، القاهرة، دار النهضة العربية، 2007
- حسن، علي عوض، الوجيز في شرح قانون العمل، الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، 1998
- خليل، عدلي، التعليق على نصوص قانون العمل، دراسة عملية تفصيلية، وشرحاً وافياً لكل نص من نصوص القانون، عالم الكتب، بيروت، 1999.
- الداودي، غالب علي، شرح قانون العمل وتعديلاته: دراسة مقارنة مع ملحق بالنصوص وتعديلاته، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2009
- الديربي، عبد العال، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2012
- رمضان، جمال كامل، قانون العمل العماني نص وشرح مقارنة أحكام، مركز الغندور، القاهرة، 2010
- رمضان، سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي: دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
- السرحان، عدنان إبراهيم، شرح القانون المدني: مصادر الحقوق الشخصية دراسة مقارنة، عمان، دار الثقافة للتوزيع والنشر، ط2، 2005.
- السعيد، مهدي صادق، تنظيم العلاقة الإنتاجية الفردية بين العمال وأصحاب العمل، بغداد، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، 2004.

- سلطان، أنور، مصادر الالتزام، ط2، عمان، منشورات الجامعة الأردنية، 2002،
- الطبراني، المعجم الكبير، (320/7)، وصحه ابن حبان في صحيحة كتاب الإيمان باب فرض الإيمان، رقم الحديث 189.
- عبد الباقي، عبد الفتاح، أحكام قانون العمل الكويتي في العلاقة بين العامل ورب العمل، مصر، مطبعة النهضة، 1989
- علي، بلاسي مصطفى السيد، مقالات في وسطية حقوق الإنسان، اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، سلطنة عمان، ط1، 2013م.
- الفضل، منذر، النظرية العامة للالتزامات، عمان، دار الثقافة للتوزيع والنشر، 2009
- كزافييه بودونيه، قانون العمل الدولي والقانون الوطني، مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، ترجمة: مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية، 2010.
- محمود، محمود مسعد، دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1977م
- مرقس، سليمان، الوافي في شرح القانون المدني، ج2، نظرية العقد والإرادة المنفردة، دار الكتب القانونية، مصر، ط4، 2009
- المطيرات، عادل مبارك مهدي، حقوق خدم المنازل، دراسة فقهية قانونية نموذجية، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، مجلد 37، عدد2، 2013.
- المغربي، جعفر محمد، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز، دار الثقافة للتوزيع والنشر، 2016، عمان .

- ملكاوي، بشار عدنان، دراسات فقهية في قانون العمل، المكتبة الوطنية، عمان،

2014

- ملكاوي، بشار عدنان، دراسات فقهية في قانون العمل، ط1، المكتبة الوطنية،

عمان، 2015م.

ثانياً: الرسائل الجامعية

- دراقي، هبة خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي

الاجتماعي، رسالة ماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر

كلية الحقوق، 200-2001م

- المحارب، فادي توفيق عسود، الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل، رسالة

ماجستير، جامعة مؤتة، 2018

ثالثاً: المجالات والأبحاث والدوريات

- أبو الهيجاء، محمد إبراهيم عرسان(2016)، التنظيم القانوني لعمل عمال المنازل

ومن في حكمهم في التشريعين الأردني والإماراتي، دراسات، علوم الشريعة

والقانون، الجامعة الأردنية، مجلد 43، عدد 2

- إعداد هيئة التحرير (عارض)، اتفاق جامعة الدول العربية ومنظمة العمل الدولية"،

المجلة المصرية للقانون الدولي (الجمعية المصرية للقانون الدولي) - مصر، العدد

14، 1958.

- إلياس، يوسف، الحد الأدنى للأجور دراسة اقتصادية قانونية، منشورات المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، بغداد، 1980م.
- الجابري، سعود بن علي بن عبد الله، ورقة عمل حول واقع الحقوق والحريات النقابية في سلطنة عمان، المنتدى الخليجي الثاني للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، سلطنة عمان - مسقط، 11- 12 مارس 2012م
- الجرف، محمد سعدوا، العولمة ومعايير العمل الدولية، المجلد الثاني، المؤتمر العلمي السنوي السادس بكلية الحقوق، جامعة المنصورة، بعنوان "التأثيرات القانونية والاقتصادية والسياسية للعولمة على مصر والعالم العربي، 2002
- الحموري، عصام ماجد، الحماية القانونية لطفل العامل والمرأة العاملة في قانون العمل الأردني، بحث مقدم للمؤتمر العلمي العالمي حول حقوق المرأة والطفل، جامعة اليرموك، 2011.
- الزين، هائل عطا الله، جهود منظمة العمل الدولية في مكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر، مجلة كلية التربية (القسم الأدبي) جامعة عين شمس، مصر، مجلد 20 العدد 1، 2014م.
- السرحان، محمد عبد العزيز، قواعد القانون الدولي العام في أحكام المحاكم وما جرى عليه العمل في مصر، المجلة المصرية للقانون الدولي، المجلد الثامن والعشرون، القاهرة، 1972.

- شرار، بندر ماجد، التنظيم القانوني للعمال المنزلية، بحث منشور، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، مجلد 42، عدد1، 2018
- منظمة الأمم المتحدة، المجلس الاقتصادي والاجتماعي متوفر على موقع الأمم المتحدة : <https://news.un.org/ar/tags>
- منظمة العمل الدولية، الاتجار بالبشر والعمل الجبري، دليل التشريعات وتطبيق القانون، 2005م.
- منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، حلقة نقاشية حول شروط وظروف العمل في الدول العربية، تونس 26-30 أكتوبر، 1992م، ص19.
- نص المادة (13) من اللائحة التنفيذية لمزاولة نشاط استقدام القوى العمالية غير العمالية.
- وزارة العمل العمالية، قرار وزاري رقم 2011/1 بإصدار اللائحة التنظيمية لمزاولة نشاط استقدام القوى العاملة غير العمالية الصادر استناداً لقانون العمل المرسوم السلطاني رقم 2003/35.

رابعاً: الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية

- الاتفاقية العربية بشأن مستويات العمل 1999م.
- الاتفاقية العربية رقم 14 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في إحدى الأقطار العربية 1981م.

- الاتفاقية العربية رقم 2 بشأن تنقل الأيدي العاملة 1967م.
- الاتفاقية العربية رقم 3 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية 1971م.
- الاتفاقية العربية رقم 4 بشأن تنقل الأيدي العاملة المعدلة 1975م.
- الاتفاقية العربية رقم 6 بشأن مستويات العمل المعدلة 1967م.
- اتفاقية العمل الجبري رقم (29) لسنة 1930م.
- اتفاقية إلغاء العمل الجبري رقم (105) لسنة 1957م
- الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام.
- الاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال.
- الاتفاقية رقم 189 والتوصية رقم 201 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين المعتمدين في 16/حزيران/2011.
- قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2003/35 م ، بتاريخ 2003/4/26 م ، والمنشور في الجريدة الرسمية العدد رقم (742) .
- التعديلات على بعض أحكام قانون العمل رقم 2003/35 الصادرة بالمرسوم السلطاني رقم 2006/74 ، بتاريخ 2006/7/8 م ، والمنشور في الجريدة الرسمية العدد رقم (819) .

- التعديلات على بعض أحكام قانون العمل رقم 2003/35 الصادرة بالمرسوم السلطاني رقم (2011/113) والمنشور في الجريدة الرسمية العدد رقم (949).
- قانون المعاملات المدنية العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 29 لسنة 2013م، بتاريخ 2008/11/23م ، والمنشور في الجريدة الرسمية العدد رقم (1012) الصادرة بتاريخ 2013/5/12م.
- قانون مكافحة الاتجار بالبشر العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2008/126 ، بتاريخ 2008/11/23م ، والمنشور في الجريدة الرسمية العدد رقم (876) والصادرة بتاريخ 2008/12/1م.
- النظام الأساسي للدولة الصادر بالمرسوم السلطاني رقم : 6 / 2021م ، بتاريخ 2021/1/11م ، والمنشور في الجريدة الرسمية في ملحق بالعدد رقم (13741) والصادرة بتاريخ 2021/1/12م.

ABSTRACT

This study aimed to identify the concept of decent work in accordance with the relevant international agreements, to demonstrate the relevance and compliance of Omani legislation with international standards in this regard, to identify the required legislative amendments, and the mechanism for their implementation so that the Sultanate fulfills its obligations before the international community by defining the framework by which international conventions and national legislation are concerned. Relevant, especially since the decent work program did not receive sufficient attention within some special laws, such as the Omani Labor Law, as the study relied on the descriptive and analytical approach, and the comparative approach.

It concluded that the guarantees guaranteed by the Omani legislator to the worker in the labor law apply to domestic workers since the labor law is the only law in the Sultanate of Oman that regulates work and workers' rights in the Sultanate, and there is no special law regulating the profession of domestic workers, and the reasons for establishing Labor Organization Convention 189 regarding work Decent work for domestic workers in the development of domestic work, as domestic work is still devalued and hidden, and those who practice it are particularly vulnerable to discrimination regarding conditions of employment and work, and other human rights violations.

The study recommended that a section on collective labor disputes should be singled out in the Omani Labor Law, which is of a degree of importance, so that it takes into account the speed in the body and the reduction in time and expenses and achieves stability and stability for all parties to the conflict in resolving it, and therefore the legislator should regulate it in the Labor Law.

Key words: decent work, domestic workers.