

كيف تطرح مشكالتك؟!

رسالة إلى : اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان
الدوحة - قطر

التاريخ: / /
رقم الإيصال:

التماس

أولاً : معلومات عن مقدم الرسالة :

الاسم الجنسية
المهنة مكان العمل
رقم البطاقة الشخصية تاريخ ومحل الولادة
العنوان الحالي رقم هاتف الكفيل
رقم الهاتف رقم الجوال
ملاحظات أخرى

مقدم الرسالة باعتبار:

- (أ) ضحية الانتهاك أو الانتهاكات المبينة أدناه
(ب) ممثل معين / وكيل قضائي للضحية (الضحايا)
(ج) أية صفة أخرى

في حالة وضع علامة على الخانة (ج) ينبغي لمقدم الرسالة أن يوضح

“ ١ ” الصفة التي بها يتصرف بها نيابة عن الضحية (الضحايا) (مثلا العلاقة العائلية أو غيرها من العلاقات الشخصية بالضحية
(الضحايا) المزعومة:

“ ٢ ” سبب عدم تمكن الضحية (الضحايا) من تقديم الرسالة بنفسه : . ولا يمكن لطرف ثالث لا صلة له بالضحية (الضحايا) أن يقدم
رسالة نيابة عنه

ثانياً : معلومات عن الضحية أو (الضحايا) المزعومة إذا كانت مختلفة عن مقدم الرسالة :

الاسم الجنسية
المهنة مكان العمل
تاريخ ومحل الولادة العنوان الحالي

بدون تعليق !!





قيمة العمل

يكشف استقراء تاريخ البشرية عن القيمة الحضارية العظمى للعمل في تاريخ الأمم والشعوب، وأنه كان عماد بناء الحضارات الإنسانية بمختلف صورها على مدى العصور والأزمان، وأداة الإنسان وركيزته لتحقيق رسالته في إعمار الأرض التي استخلفه الخالق فيها وسبيله إلى اكتساب العلم والمعرفة لاستكشاف ما حوله من حقائق الكون، ووسيلته في الماضي إلى تحقيق غاياته في بناء ذاته والإسهام في بناء مجتمعه ووطنه.

وإعلاءً لقدرة العمل وارتقاء بقيمته فقد كفلته الشرائع السماوية جميعها كحق لكل إنسان، وزاده الإسلام علواً وقدرًا فارتقى به إلى مصاف العبادات، بل جعله من أفضلها، ويكفي بياناً لذلك أن أنبياء الله ورسله الذين اصطفاهم من خلقه كان لكل منهم مهنته ولم تمنعه أداء الرسالة - على جلالها - عن أداء مهنته.

وتكمن الأهمية الخاصة للعمل في كونه رافداً رئيسياً من روافد تشكيل وبناء الشخصية المتكاملة للإنسان بما يتيح من إطلاق طاقاته وتنمية مواهبه وقدراته فضلاً عن كونه أهم ركائز الدول في مسيرتها على طريق التنمية والنهضة والتطور والانطلاق بها إلى آفاق مترامية من التقدم والازدهار والرخاء.

ولئن كان من المبادئ الأساسية التي أضحت راسخة في القانون الدولي لحقوق الإنسان أن لحقوق الإنسان جميعها ذات القدر من الأهمية باعتبار أنها تشكل في مجموعها وحدة لا تقبل التجزئة، بيد أن أهمية الحق في العمل تبدو واضحة في كونه مدخل الإنسان ووسيلته إلى بلوغ العديد من حقوقه وحرياته ولاسيما الحقوق الاقتصادية والاجتماعية بما يتيح له العمل من توفير سبل العيش الكريم فيمضي مطمئناً إلى يومه وغده بثمار ما أنتجته قريحته أو صنعتها يده.

وقد نال الحق في العمل حظاً وافراً من اهتمام المواثيق الدولية لحقوق الإنسان بالتأكيد عليه كحق لكل إنسان، ووضعت لذلك العديد من المعايير الدولية المتعلقة به، والتي تكفل في مجموعها توفير المناخ الملائم لبيئة العمل ليكون العمل في إطارها منصفاً وحتى يسهم في تطوير أنماط الحياة وتشكيلها في اتجاه التقدم.

وقد أولت دولة قطر اهتماماً كبيراً بالحق في العمل، سواء على المستوى التشريعي أو المؤسسي والتنفيذي، ويتجلى ذلك فيما يكشف عنه استقراء الأحكام المتعلقة بالحق في العمل حسبما وردت بنصوص دستور البلاد الدائم وقانون العمل القطري رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ من أن اهتمام الدولة بالحق في العمل ينطلق من الإيمان بقيمة العمل وأهميته كحق لكل إنسان واعتباره أحد المقومات الأساسية التي يقوم عليها المجتمع لما له من وظيفة اجتماعية كبرى في مسيرة التنمية والنهضة الشاملة التي سعت إليها الدولة وأثمرت عن إنجازات مشهودة ومتلاحقة في مختلف المجالات.

ويتجسد ذلك فيما يؤكد عليه دستور البلاد الدائم من أن العمل هو أحد المقومات الأساسية لكيان الدولة الاجتماعي وهو حق فردي ذو وظيفة اجتماعية ينظمه القانون "المادة ٢٦ من الدستور". كما أكد الدستور على أن العلاقة بين العمال وأرباب العمل أساسها العدالة الاجتماعية وينظمها القانون "المادة ٣٠ من الدستور".

مريم عبد الله العطية
مدير التحرير

كلمة التحرير

في هذا العدد

3

بمناسبة احتفال دولة قطر باليوم
الوطني لحقوق الإنسان ..
اللجنة تقيم ندوات حقوقية وتكرم
الجهات الداعمة لها .



8

حق العمل في القانون القطري
والمواثيق الدولية

10

ضيف العدد..

د. حسن يشو
أستاذ الفقه والأصول بجامعة قطر



الصيفة

AL-Saheefa

رئيس التحرير

أ. د. يوسف عبيدان فخرو

اعضاء التحرير

د. علي بن صميخ المري

أ. نور عبد الله المالكي

د. حمدة حسن السليطي

مدير التحرير

مريم العطية

إعداد المجلة

محمد يسلم المجدود

تصوير

عبد الرحيم اديب

المراسلات

ص.ب: ٢٤١٠٤ الدوحة - قطر

الخط الساخن: +٩٧٤ ٤٦٦٢٦٦٦٣

هاتف : +٩٧٤ ٤٤٤٤٠١٢

فاكس +٩٧٤ ٤٤٤٤٠١٣

البريد الإلكتروني:

nhrc@qatar.net.q

التصميم والاعراج

المركز الفني

عدي حاتم الطائي

طبعت بمطابع دار الشرق



15

١٦٥ مليون طفل يتسربون من
التعليم بسبب العمل.

23

حقوق الانسان والواقع
د. كلثم جبر الكواري



23

The right to work is the
fundamental right of every human
being all over the world

تنويه..

المقالات والأبحاث الواردة في المجلة تعبر عن آراء أصحابها وليس بالضرورة تعكس رؤية اللجنة.

الاحتفال باليوم الوطني لحقوق الإنسان ..



بمناسبة احتفال دولة قطر باليوم الوطني لحقوق الإنسان اللجنة تقيم ندوات حقوقية وتكرم الجهات الداعمة لها .

الإنسان في الوطن العربي. وفي يوم الاثنين ٢٠٠٨/١١/١٠ اشترك كل من الأساتذة: سامي الحاج، و لطفى حجي، و حسن المحمر، من مكتب الحريات وحقوق الإنسان بقناة الجزيرة الفضائية بتقديم ندوة عن دور الإعلام في تعزيز وحماية حقوق الإنسان.

محاضرة يوم السبت ٢٠٠٨/١١/٨ بعنوان: "مستقبل الإصلاح السياسي في الوطن العربي في ظل الرئيس الأمريكي الجديد" بينما ألقى د.سعد الدين إبراهيم عضو مجلس أمناء المؤسسة العربية للديمقراطية يوم الأحد ٢٠٠٨/١١/٩ محاضرة بعنوان: الديمقراطية وحقوق

في إطار الاحتفال باليوم الوطني لحقوق الإنسان والذي يصادف الحادي عشر من نوفمبر من كل عام، قامت اللجنة الوطنية بتنظيم مجموعة من الندوات عقدت بفندق الفور سيزونز بقاعة الديبل حيث ألقى د.عبد الباري عطوان رئيس تحرير جريدة القدس العربي

ثاني مدير عام الأمانة العامة للتخطيط التنموي، وسعادة السيد سعد بن عبد الله الرميحي سكرتير سمو الأمير لشؤون المتابعة، وسعادة الدكتور إبراهيم الإبراهيم مستشار سمو الأمير والأمين العام للأمانة العامة للتخطيط التنموي. وعدد كبير من الجهات المتعاونة مع اللجنة والتي كان لها دور أساسي في نجاح مسيرتها خلال الخمس سنوات الماضية

أقامت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بتاريخ ٢٠٠٨/١١/١١ حفل تكريم أنيق بفندق لاسجال وذلك بمناسبة احتفال دولة قطر باليوم الوطني لحقوق الإنسان، كرمت اللجنة خلاله سعادة الشيخ عبد الله بن ناصر آل ثاني وزير الدولة للشؤون الداخلية، وسعادة الشيخ حمد بن ثامر آل ثاني رئيس مجلس إدارة شبكة الجزيرة، وسعادة الشيخ حمد بن جبر بن جاسم آل

اللجنة تكرم الجهات الداعمة لمسيرتها ..

كلمة الأمين العام للجنة بمناسبة الاحتفال باليوم الوطني لحقوق الإنسان



أكد الدكتور علي بن صميخ المري الأمين العام للجنة الوطنية لحقوق الإنسان في كلمة ترحيبية بمناسبة الاحتفال باليوم الوطني، أن هذا الاحتفال يأتي انطلاقاً من الإيمان بالحقائق الراسخة التي يكشف عنها استقرار صفحات تاريخ الإنسانية من القيمة العظمى لحقوق الإنسان وحرياته في تاريخ الأمم والشعوب علي مدى العصور والأزمان، ودورها الرئيسي في بناء الحضارات الإنسانية بمختلف صورها عبر مختلف العصور، وما تجسده مبادئ حقوق الإنسان من قيم ومثل نبيلة هي أسمى ما تمخضت عنه مسيرة الإنسانية من مبادئ وأرفعها شأنًا، وأبلغها أثرًا في توفير الأجواء الآمنة التي تتطلق معها كل الطاقات والقدرات الإنسانية نحو العطاء والإنتاج والإبداع.

وإدراكاً من المجتمع الدولي لمغزى هذه القيم وغاياتها السامية، فقد حظيت حقوق الإنسان باهتمام عالمي متنامٍ ومتصاعد حتى صارت في الأونة الأخيرة في بؤرة اهتمام المجتمع الدولي وأضحيت إحدى القضايا الرئيسية المطروحة دائماً على الساحة الدولية، ومحوراً رئيسياً وموضعاً للاعتبار في مختلف أوجه العلاقات الدولية، وباتت أهم ركائز الدول في الماضي قدما نحو تحقيق غاياتها المنشودة والانطلاق إلى آفاق مترامية الأبعاد من التقدم والرخاء. مؤكداً أنه واستلهاماً لهذه الحقائق، وإيماناً بهذه القيم والغايات السامية، كان حرص دولة قطر علي إيلاء حقوق الإنسان جل اهتمامها، وبدا ذلك واضحاً كأحد الملامح الرئيسية التي اتسمت بها مسيرة النهج الديمقراطي الذي أرسى دعائمه حضرة صاحب السمو أمير البلاد المفدى وولي عهده الأمين، والتي تمثلت أهم ركائزه في إرساء وتكريس دعائم الديمقراطية وإعلاء مبادئ حقوق الإنسان، بما يعكس رؤى ثاقبة وبصيرة نافذة أثمرت عن انطلاقة حضارية كبرى ارتقت بها البلاد إلى مكانة سامية على المستوى الدولي.

والتي تعد أحد الضمانات الكبرى لحماية حقوق الإنسان وحرياته لدورها المرتقب في أعمال رقابتها للالتزام بمبادئ الدستور وأحكامه. وعلي المستوى التنفيذي والمؤسسي شهدت مسيرة حقوق الإنسان بدولة قطر، إنشاء العديد من المؤسسات والأجهزة المعنية بحقوق الإنسان سواء علي المستوى الرسمي أو الأهلي والتي تؤدي دوراً فاعلاً وإسهاماً مباشراً في تعزيز وحماية حقوق الإنسان.

كما يأتي حرص الدولة علي الانضمام إلي بعض الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان كتجسيد للتفاعل والتعاون الدولي في أهم وأرقى مجالاته وأرفعها شأنًا وأحد الإنجازات المهمة والفاعلة في تعزيز وحماية حقوق الإنسان.

كما كان لدولة قطر دور رائد في إثراء وتعزيز مسيرة حقوق الإنسان علي المستوى الإقليمي، بالدعوة إلي إنشاء المؤسسة العربية للديمقراطية وبدعم كريم منها والتي تهدف إلي دعم وتطوير وتعزيز مبادئ الديمقراطية في المنطقة العربية.

وقد تم تأسيس مركز الدولة لحرية الإعلام بدعم كريم من دولة قطر لنشر ثقافة حرية الصحافة والإعلام والدفاع عن الصحفيين والإعلاميين فيما يتعلق بنشاطهم المهني، ودعم

متميزاً ورؤى حضارية بناءة كان من ثمارها تلك الإنجازات المتلاحقة والمشهود علي طريق التنمية والنهضة الشاملة، وإيلاء مسيرة حقوق الإنسان اهتماماً بالغاً ودعمًا موصولاً. كما جاء إنشاء اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بالمرسوم بقانون ٢٨ لسنة ٢٠٠٢ والقرار الأميري رقم ١٥ لسنة ٢٠٠٢ كإحدى الحلقات المهمة والفاعلة في دعم وإثراء وتعزيز مسيرة حقوق الإنسان بدولة قطر بما أنطت بها

القانون من العمل علي تعزيز وحماية حقوق الإنسان وأسند لها في سبيل ذلك جملة من الاختصاصات اللازمة لتحقيق أهدافها، وبما يجسده ذلك من تفاعل مع المجتمع الدولي ومسايرة ركبائه في مساعيهم الحميدة نحو تعزيز وحماية حقوق الإنسان.

وأضاف أمين عام اللجنة أنه قد تعددت الجهود الوافرة للدولة في تعزيز وحماية حقوق الإنسان واتخذت ملامح عديدة والتي كان من أبرزها وأعمقها اتصالاً بحماية هذه الحقوق والحرريات علي المستوى التشريعي هو الحرص علي استحداث منظومة تشريعية شملت العديد من المبادئ والأحكام التي ترسخ مبادئ حقوق الإنسان وتكفل احترام وحماية هذه الحقوق والحرريات لكل من يخضع للولاية القانونية لدولة قطر، والتي توجت حديثاً بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٨ بإنشاء المحكمة الدستورية العليا

الدولة تحرص على إرساء دعائم الديمقراطية وإعلاء مبادئ حقوق الإنسان وتولي مسيرة حقوق الإنسان اهتماماً بالغاً ودعمًا موصولاً.

الحكمة الدستورية العليا أددى الضمانات الكبرى لحماية حقوق الإنسان وحرياته..



جانبا من الاحتفال بمناسبة اليوم الوطني لحقوق الإنسان

بالشكر والامتنان والتقدير لأصحاب السعادة الوزراء علي تعاونهم الدائم والمثمر ودعمهم الكريم للجنة في أداء مهامها. وجميع الجهات المتعاونة والداعمة لعملها، والشكر الخاص لسعادة الشيخ عبد الله بن ناصر بن خليفة آل ثاني وزير الدولة للشؤون الداخلية لجهود سعادته الواظرة والكريمة ودعمه اللامحدود للجنة في أداء مهامها.

وكان برنامج الحفل قد اشتمل على فيلم تسجيلي عكس الإرادة السياسية الداعمة لعمل اللجنة والداعية لترسيخ وحماية حقوق الإنسان على جميع الأصعدة، وتضمن جملة من الانجازات التي حققتها اللجنة باعتبارها إحدى أهم مؤسسات المجتمع المدني التي تعمل جاهدة لإرساء مبادئ حقوق الإنسان، وتمليك هذه الحقوق لجميع الأفراد.

وحماية حرية التعبير وتأسيس ثقافة الحوار والمشاركة الفعالة في المجتمع، بما يعد دعماً وتعزيزاً للحريات الأساسية، وفي مقدمتها حرية الصحافة.

وأشار هنا إلى الإعلان عن إنشاء مؤسسة صلتك التي تستهدف تحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي للشباب من خلال تهيئة فرص العمل وتشجيع المشاريع ذات الجدوى الاقتصادية المتطورة والمتنامية في العالم العربي بمبادرة كريمة من سمو الشيخة موزة بنت ناصر المسند حرم حضرة صاحب السمو أمير البلاد المفدى، ورصد لها مبلغ مائة مليون دولار تبرعاً كوقفية لدعم هذه المبادرة، بما يعد إسهاماً كبيراً من دولة قطر في دعم وإثراء وتعزيز الحقوق الاقتصادية والاجتماعية بالعالم العربي. وفي ختام كلمته توجه الدكتور علي بن صميخ

بمناسبة اختياره كأفضل شخصية حقوقية لعام 2008 وزير الدولة للتعاون الدولي

د. خالد العطية : الدولة تقدم إمكانات كبيرة لدعم حقوق الإنسان

اختارت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان سعادة الدكتور خالد بن محمد العطية وزير الدولة للتعاون الدولي كأفضل شخصية حقوقية لعام ٢٠٠٨. وقال سعادة الدكتور خالد بن محمد العطية-وزير الدولة للتعاون الدولي- في تصريحات صحفية إنني سعيد بهذه الجائزة ، إلا أن هناك من قدموا الكثير لمجال حقوق الإنسان ويستحقون أولوية الاختيار ، ولا يسعني إلا أن أشكر اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان علي اختياري كأفضل شخصية حقوقية للعام ٢٠٠٨، متمنيا لها المزيد من النجاحات والانجازات في مجال حقوق الإنسان، وأكد سعادته أن كل موظف وعامل باللجنة الوطنية قدم الكثير لتسير في مسيرتها نحو إرساء حقوق الإنسان. وقال إن شهادتي فيهم مجروحة وأشار إلى الإمكانيات التي توفرها الدولة والقيادة الرشيدة لدعم حقوق الإنسان. وترسيخها لتكون واقعا معاشا وسلوكا لجميع فئات المجتمع. وأكد سعادة الوزير أن المنصب الجديد لن يثنيه عن دعم حركة حقوق الإنسان الذي تمثله اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، خاصة وأن طبيعة عمله كوزير للتعاون الدولي تتطلب استمرارية التعاون وتوطيد العلاقة المباشرة مع المنظمات المعنية بحقوق الإنسان.



الدكتور خالد العطية والدكتور علي بن صميخ المري



إضاعات عن حق العمل في المواثيق والمساهمات العالمية لحقوق الإنسان

المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان .

١. لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة. لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساو على العمل المتساوي.
٢. لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية، وتستكمل، عند الاقتضاء، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية.
٣. لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه.

المادة ٣٤ من الميثاق العربي لحقوق الإنسان .

١. العمل حق طبيعي لكل مواطن، وتعمل الدولة على توفير فرص العمل قدر الإمكان لأكبر عدد ممكن من المقبلين عليه مع ضمان الإنتاج وحرية العمل وتكافؤ الفرص ومن دون أي نوع من أنواع التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو اللغة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو أي موضوع آخر.
٢. لكل عامل الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية وتؤمن الحصول على أجر مناسب لتغطية مطالب الحياة الأساسية له ولأسرته وتكفل تحديد ساعات العمل والراحة والإجازات المدفوعة الأجر وقواعد حفظ الصحة والسلامة المهنية وحماية النساء والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقات أثناء العمل.
٣. تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل أو أن يكون مضرًا بصحته أو بتموه البدني أو العقلي

أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي، ولهذا الغرض ومع مراعاة أحكام الصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة. وتقوم الدول الأطراف بوجه خاص بما يأتي:

- (أ) تحديد سن أدنى للالتحاق بالعمل.
- (ب) وضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه.
- (ج) فرض عقوبات أو جزاءات أخرى مناسبة لضمان إنفاذ هذه الأحكام بفعالية.
٤. لا يجوز التمييز بين الرجل والمرأة في حق الاستفادة الفعلية من التدريب والتكوين والتشغيل وحماية العمل والأجور عند تساوي قيمة ونوعية العمل.
٥. على كل دولة طرف أن تضمن الحماية الضرورية للعمال الوافدين إليها طبقاً للتشريعات النافذة.

الدستور القطري .

المادة (٢٦)

الملكية ورأس المال والعمل مقومات أساسية لكيان الدولة الاجتماعي وهي جميعها حقوق فردية ذات وظيفة اجتماعية، ينظمها القانون

المادة (٣٠)

العلاقة بين العمال وأرباب العمل أساسها العدالة الاجتماعية وينظمها القانون.

المادة (٥٤)

الوظائف العامة خدمة وطنية، ويستهدف الموظف العام في أداء واجبات وظيفته المصلحة العامة وحدها.

ملف العدد ..

حق العمل في القانون القطري والمواثيق الدولية ..



د. حسن عبدالرحيم السيد
عميد كلية القانون بجامعة قطر

٩. إذا زاد عدد العمال عن ٥٠٠ يجب أن يزود المكان بطبيب وممرض على الأقل. المادة (١٠٤)
١٠. إجراء فحوص دورية للعمال المعرضين للأمراض المهنية. المادة (١٠٥)

ثانياً تنظيم وقت العمل:

ينص البند (د) من المادة (٧) من العهد الدولي بأن تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بأن تكفل للعمال شروط عمل عادلة ومرضية تكفل (الاستراحة وأوقات الفراغ والتحديد المعقول لساعات العمل والإجازات الدورية المدفوعة الأجر وكذلك المكافآت عن أيام العطل الرسمية)

وفي هذا المجال ذهب قانون العمل القطري إلى كل ما يحقق هذا المبدأ ونص على ما يأتي:

١. تحديد الحد الأعلى لساعات العمل العادية بثمانية وأربعين ساعة أسبوعياً على ألا تتجاوز ثمانية ساعات يومياً. المادة (٧٣).
٢. تقل ساعات العمل الأسبوعية في شهر رمضان إلى ست وثلاثين ساعة بواقع ست ساعات يومياً. المادة (٧٣).
٣. حظر القانون تشغيل المرأة في غير الأوقات التي يصدر بتحديد قرار من وزير شؤون الخدمة المدنية والإسكان. المادة (٩٥).
٤. يتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للصلاة والراحة وتناول الطعام لا تقل عن ساعة ولا تزيد على ثلاث ساعات وفي كل الأحوال يجب ألا يشتغل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون توقف. المادة (٧٣).

أولاً: السلامة والصحة المهنية:

نص البند (ب) من المادة (٧) من العهد الدولي على اعتراف الدول الأطراف في هذا العهد بتمتع العامل بـ(ظروف عمل تكفل السلامة والصحة) وفي هذا المجال ذهب قانون العمل القطري إلى كل ما يحقق هذا المبدأ ونص على ما يأتي:

١. إحاطة كل عامل عند بدء العمل بمخاطر عمله، وكذلك عندما يستجد ما يعد خطراً. المادة (٩٩)
٢. تعريف العامل بوسائل الوقاية من المخاطر. المادة (٩٩)
٣. تعليق تعليمات مفصلة في مكان ظاهر بشأن وسائل الصحة والسلامة. المادة (٩٩)
٤. أخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من أية إصابة أو مرض قد ينشأ بسبب الأعمال أو أية حادثة أو خلل أو عطب في الآلات والمعدات أو من الحريق. المادة (١٠٠)
٥. على العامل أن يستخدم أجهزة الوقاية والملابس المعدة. المادة (١٠١)
٦. على صاحب العمل أن يتخذ التدابير التي تكفل النظافة والتهوية في أماكن العمل وتزويدها بالإضاءة المناسبة والمياه الصالحة للشرب والنظافة ووسائل صرف المياه. المادة (١٠٢)
٧. عند وجود ٢٥ عاملاً يجب أن يجهز المكان بصندوق إسعافات مزودة بالأدوية والأدوات التي تحددها جهة طبية مختصة وان يوضع في مكان بارز. المادة (١٠٤)
٨. إذا زاد العدد عن مائة يجب أن يعين ممرض متخصص بالإضافة إلى صناديق الإسعافات الأولية المادة (١٠٤)

الحق في العمل من الحقوق الهامة التي نص عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان إذ ذهبت المادة (٢٣) منه إلى أن لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله وفي شروط عمل عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة. وبينت المادة المذكورة أن لجميع الأفراد دون أي تمييز الحق في أجر متساو على العمل المتساوي وأن لكل فرد يعمل حقه في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية وتستكمل عند الاقتضاء بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية، وأن لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه.

وفي دولة قطر أكد الدستور على أن العمل حق فردي ذا طبيعة اجتماعية في المادة (٢٦) منه، ونص على السعي لتوفير فرص العمل في المادة (٢٨) منه، وبين في المادة (٣٠) على (أن العلاقة بين العمال وأرباب العمل أساسها العدالة الاجتماعية وينظمها القانون)

في هذا المقال نلقي الضوء على المبادئ المتعلقة بحق العمل التي وردت في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان - كما سبق بيانه - وأكد عليها العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المعتمد بقرار من الجمعية العامة للأمم المتحدة، لنرى مدى توافق نصوص قانون العمل القطري رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤ معها. وذلك من خلال تناول خمسة عناصر هي:-

أولاً: السلامة والصحة المهنية.

ثانياً تنظيم وقت العمل.

ثالثاً: الأجور والمكافآت والعيش الكريم.

رابعاً: أحكام خاصة بتشغيل المرأة والأحداث.

خامساً: التنظيمات العمالية.

على أن تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة (حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع الآخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها...). كما نص البند (ب) من المادة (٨) على (حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات حلافية قومية وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها). ونص البند (د) على (حق الإضراب شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني).

وفي هذا المجال ذهب قانون العمل القطري إلى كل ما يحقق هذا المبدأ فنص على ما يأتي:

١. أجاز القانون للعمال الذين يعملون في المنشأة تكوين لجنة عمالية، وأجاز للجان في المنشآت المختلفة والتي تعمل في مهنة أو صناعة مماثلة أو مترابطة تكوين لجنة عامة لعمال المهنة، وأجاز للجان العامة تكوين ما يسمى (الاتحاد العام لعمال قطر). ومنح القانون لهذه التنظيمات الشخصية الاعتبارية بمجرد تكوينها. المادة (١١٦)، والمادة (١١٧).
٢. تتولى هذه التنظيمات رعاية مصالح أعضائها والدفاع عن حقوقهم. المادة (١١٨).
٣. حظر القانون على رب العمل اجبار العمال بالانضمام أو عدم الانضمام إلى أي تنظيم عمالي. المادة (١٢٢).
٤. أجاز القانون للعمال الإضراب عن العمل إذا تعذر الحل الودي بينهم وبين رب العمل وفق ضوابط معينة. المادة (١٢٠).
٥. أجاز القانون على خلاف ما هو معمول به في قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة للاتحاد العام لعمال قطر بعد موافقة وزارة الخدمة المدنية والإسكان الانضمام إلى أي منظمات عربية أو دولية تعمل في مجال التنظيمات العمالية. المادة (١٢٣).

سادساً: إجراءات تنفيذ هذه القواعد:

١. وضع قانون العمل القطري فصلاً مستقلاً يتعلق بتنشيط العمل ومراقبة تطبيق التشريعات المتعلقة بحقوق وحماية العمال، وأجاز منح مفتشي العمل صفة مأمور الضبط القضائي.
٢. وضع القانون فصلاً خاصاً بالعقوبات الخاصة بمخالفة مواد قانون العمل وما ينص عليه من حقوق وحماية للعمال.
٣. قررت المادة (١٠) من قانون العمل على أن (جميع الدعاوى العمالية التي يرفعها العمال أو ورثتهم للمطالبة بالحقوق الناشئة عن أحكام هذا القانون أو عقد العمل يكون نظرها على وجه السرعة وتعفى من الرسوم القضائية...).

وجدنا فيما سبق حرص المشرع القطري على تفعيل الحق في العمل المؤكد عليه في نصوص الدستور الدائم لدولة قطر، وبأن تسجّم الأحكام الواردة في قانون العمل مع المبادئ الواردة في المواثيق الدولية.

رابعاً: أحكام خاصة بتشغيل المرأة والأحداث:

نصت المادة (٣) من العهد الدولي على أن (تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمن مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد)، ونص الفقرة (١) من البند (أ) من المادة (٧) من العهد الدولي على أن تكفل الدول الأطراف في هذا العهد (أجراً منصفاً ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل).

وفي هذا المجال ذهب قانون العمل القطري إلى كل ما يحقق هذا المبدأ فنص على ما يأتي:

١. أكد القانون على أن تمنح المرأة العاملة أجراً مساوياً لأجر الرجل عند قيامها بذات العمل وتتاح لها ذات فرص التدريب والترقي. المادة (٩٢).
٢. حظر القانون تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بها صحياً وأخلاقياً. المادة (٩٤).
٣. حظر القانون تشغيل المرأة في غير الأوقات التي يصدر بتحديدها قرار من وزير شؤون الخدمة المدنية والإسكان. المادة (٩٥).
٤. منح المرأة إجازة وضع وساعة الرضاعة اليومية. المادة (٩٦)، والمادة (٩٧).
٥. نص على عدم جواز إنهاء عقد العمل بسبب الزواج أو حصولها على إجازة الحمل. المادة (٩٨).
٦. منع القانون تشغيل ممن لم يبلغ ١٦ سنة من العمل ولم يسلم له بدخول أماكن العمل. المادة (٨٦).
٧. عند عمل من يتجاوز هذه السن يجب موافقة ولي الأمر والحصول على إذن خاص من إدارة العمل. المادة (٨٧).
٨. عدم جواز تشغيل الحدث في أعمال تلحق الضرر بصحته أو سلامته أو بأخلاقه. المادة (٨٧).
٩. لا يجوز تشغيل الحدث إلا بعد الكشف الطبي من الجهة الطبية المختصة لمعرفة صلاحيته للعمل المراد تكليفه به. المادة (٨٨).
١٠. لا يجوز تشغيل الحدث في الفترة من بعد غروب الشمس إلى قبل شروقها. المادة (٨٩).
١١. لا يجوز أن تزيد عدد ساعات العمل بالنسبة للحدث عن ست ساعات أسبوعية يتخللها فترات راحة وتناول طعام ولا يعمل بصورة مستمرة لمدة تزيد عن ثلاث ساعات. المادة (٩٠).
١٢. في شهر رمضان تقل ساعات العمل لتصبح أربعة ساعات يومية. المادة (٩٠).

خامساً: التنظيمات العمالية:

نص البند (أ) من المادة (٨) من العهد الدولي

٥. يمنح العامل راحة أسبوعية لا تقل عن أربعة وعشرين ساعة متتالية. المادة (٧٥).
٦. يستحق العامل إجازة بكامل الأجر في المناسبات الرسمية والوطنية والدينية وهي كما يأتي:
٣ أيام عيد الفطر
٣ أيام عيد الأضحى
اليوم الوطني.
٣ أيام يحدد مواعييدها مع رب العمل (للمناسبات الدينية الخاصة مثلاً). المادة (٧٨).
٧. يستحق العامل الذي أمضى سنة في خدمة رب العمل إجازة سنوية بكامل الأجر لا تقل عن ٣ أسابيع. المادة (٧٩).
٨. إجازات أخرى أخرى عاجلها ونظمها القانون كالإجازة المرضية وإجازة العامل المسلم للحد. المادة (٨٢)، والمادة (٨٣).

ثالثاً: الأجور والمكافآت والعيش الكريم:

نص البند (أ) من المادة (٧) من العهد الدولي على أن تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما يكفل للعمال (أجر منصفاً...، وعيشاً كريماً لهم ولأسرهم).

وفي هذا المجال ذهب قانون العمل القطري إلى كل ما يحقق هذا المبدأ فنص على ما يأتي:

١. النص على استحقاق العامل للأجر المحدد في العقد، ووضع آلية احتسابه في حالة عدم تقديره. المادة (٦٥).
٢. يدفع الأجر للعمال نفسه في أحد أيام العمل وأثناء ساعاته وفي محله العادي أو في محل آخر توافق عليه ويمكن تحويله لحساب العامل البنكي. المادة (٦٦).
٣. استحقاق العامل الذي عمل مدة سنة أو أكثر مكافأة نهاية الخدمة بحيث لا تقل عن أجر ٣ أسابيع، كما كفل ضمانات خاصة باستحقاق ورثة العامل المتوفى لهذه المكافأة. المادة (٥٤).
٤. لا يجوز إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع من محال معينة أو من إنتاج صاحب العمل. المادة (٦٩).
٥. لا يجوز الحجز على أي جزء من الأجر المستحق للعمال أو وقف صرفه إلا تنفيذاً لحكم قضائي. وتحديد نسب يحد أعلى عند الحجز بهذه الآلية. المادة (٧٠).
٦. يكون للمبالغ المستحقة للعمال أو لورثته امتياز على أموال صاحب العمل المنقولة والثابتة وتتقدم في المرتبة على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الدولة. المادة (٥).
٧. بطلان أي اتفاق أو شرط يرد في عقد العمل يتضمن تعهداً من قبل العامل بأن يعمل مدى الحياة عند رب العمل أو كيف مدى الحياة عن مزاوله مهنة أو حرفة بعد تركه العمل مع رب العمل. المادة (٤٣).
٨. وضع فصل خاص وملحق بقانون العمل يتعلق بإصابات العمل والتعويض عنه.

ضيف العدد

د. حسن يشه

أستاذ الفقه والأصول بجامعة قطر

أجرى الحوار :

محمد يسلم المجود



آدم (ع) ، فقد كان مزارعا يشتغل في الزراعة، وكان داود(ع) حدادا اعتنى بالحدادة ونوح نجارا بالتجارة وعيسى صباغا بالصباغة.

ما هو المبدأ العام الذي يحكم العلاقة بين العمال وأرباب العمل في الإسلام ؟

لا شك أن المبدأ العام والقاعدة العريضة التي تحكم العلاقة بين العمال وأرباب العمل هي الاحترام المتبادل والرفق في التعامل والتخلي عن العنف والقسوة وتقدير كرامة الإنسان وشرفه ومراعاة إنسانيته وعدم تجافي فطرته التي فطر الله الناس عليها وصيانة حرمة وعدم إكراهه وممارسة التعسف عليه، قال عمر الفاروق(رض): "متى استعبدتم الناس وقد ولدتهم أمهاتهم أحرارا".

والعامل محترم في دار الإسلام ولا يجوز أن تنتهك حرمة بأي وجه كان، قال النبي (ص): "كل المسلم على المسلم حرام: دمه وماله وعرضه" ويندرج فيه حقه في العمل وعرق جبينه وكسبه ومشاركته الإيجابية في المجتمع وانخراطه في نسيج البناء الحضاري الكبير.

إذن، فما هي حقوق العمال في الإسلام ؟

نعم، ثمة حقوق أكدة للعمال في الإسلام، لا يجوز تخطيها أو تجاوزها بسهولة والمرور بها مر السحاب، فهي باتت ضربة لازب في مسمى العمل الذي كثر الحديث عنه في الأونة الأخيرة، ولا بد أن يعرف العالم هذه الحقوق البراقة والعادلة.

حق العمل يعتبر أحد الحقوق الأساسية التي يقوم عليها مبدأ حقوق الإنسان وحرية الإنسان، وهو ضروري لمعيشته الكريمة بل ومصدر رئيس للتملك وسيلة أساسية لضمان حقوقه ومعيشته، وهو ما يفضي أصالة إلى أن يعيش هذا الإنسان فوق الأرض والكوكب الأزرق بأمان وفي أحسن الأحوال والظروف، تكلم هي

بادئ ذي بدء، العمل في الإسلام مقدس ومحترم وقد سئل النبي (ص) عن أفضل الكسب، فقال: "عمل الرجل بيده وكل بيع مبرور" وقد عمل النبي (ص) بيده في رعي الغنم والتجارة في أموال السيدة الطاهرة خديجة بنت خويلد التي صارت زوجة له لاكتشافها جدية النبي (ص) وصدقه وبركة

الإسلام يشجع على العمل والعطاء ويرفض السلبية والبطالة

عمله، كان بعد بعثته يشجع على العمل والعطاء ويرفض السلبية والانبطاح والبطالة، فقال: "لأن يأخذ أحدكم حبله ثم يغدو إلى الجبل فيحتطب، فيبيع فيأكل ويتصدق، خير له من أن يسأل الناس". هذا وقد مضت سنة الله في أنبيائه ورسله العمل وحب العمل، منذ أينا الأول

أضحى الحديث عن واقع العمال وحقوقهم والتزاماتهم المهنية والرسالية، أحد أكثر الأحاديث إثارة في هذه الأيام بعد أن أصبحت للعمال نقابات حقوقية وهيئات عالمية تنافح عن ملفاتهم المطلوبة، بل وأصبحت لهم قوة داخل المجتمعات، فأضحوا يشكلون كتلا للضغط وخلفهم ترسانة من المواثيق الدولية، كلها تدعو لرعاية قانون العمل وحقوق العمال، ومن هذا المنطلق، التقت الصحيفة بالدكتور حسن ميلود يشه أستاذ الفقه والأصول بجامعة قطر وعضو هيئة كبار علماء المغرب سابقا وكان لها معه هذا الحوار لاستطلاع الموقف الشرعي وتلمس الأسس التي تنظم العلاقة بين العمال وأرباب العمل في الفقه الإسلامي. وفيما يلي نص الحوار

ما الأسس العامة للعلاقة بين العمال وأرباب العمل في الإسلام ؟

بسم الله الرحمن الرحيم، الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على الصادق الأمين والمبعوث رحمة للعالمين وآله وصحبه أجمعين وبعد،

فهذه فرصة جميلة ومناسبة مواتية لإثارة مثل هذه الموضوعات الحيوية؛ من جراء ارتباطها بحقوق الإنسان، وهي في قيمتها العلمية وأبعادها التربوية والاجتماعية في غاية الدقة والعمق؛ إذ تقارب حديث الساعة، وتخوض في صلب الميدان، فتعالج أمرا واقعا لا مفر منه، هو واقع العمال وحقوقهم والتزاماتهم المهنية والرسالية ومن هذا المنطلق، تأتي أهمية هذا الحوار لاستطلاع الموقف الشرعي وتلمس الأسس التي تنظم العلاقة بين العمال وأرباب العمل في الفقه الإسلامي..علما أن للإسلام كلمته الصريحة في الموضوع؛ إذ لم يتفم مكتوف الأيدي إزاء هذه القضايا الحقوقية والإنسانية؛ ذلك لأن من خصائص هذه الشريعة الحنيفية أنها شريعة ربانية، وعالمية، وإنسانية، وواقعية، ووسطية..



الحياة الكريمة والعزيزة، وذلك بتوفير حقه في العمل وتيسير ظروفه، وأوجب على الدولة الإسلامية أن تبذل قصارى جهدها بمحو الأمية والبطالة..

كيف يجب على الدولة توفير فرص العمل؟

قال النبي (ص): "الإمام راع ومسؤول عن رعيته" والقاعدة الشرعية والكلية هي: "تصرف الإمام علي (رض) الرعية منوط بالمصلحة" وتتوقف مصالح الرعايا والشعوب على مقدار فرص العمل وتوفير الشغل للناس؛ وحسب قدراتهم ومهاراتهم وكفاءاتهم، لأجل العيش وهو قوام الحياة الدنيا، بل يدخل في أمر مهم لحماية الدولة والمجتمع من البطالة القاتلة والتي تضرخ الإفلاس والتسول والسرقة والإجرام والتطرف، وهذه مسؤولية تقوم على عاتق الدولة في أفق تأمين هذا الحق لمواطنيها.

هل تقبل فضيلة الدكتور بالعمل الإجباري؟

لا، وهذا ما نصت عليه الاتفاقيات الدولية للحقوق السياسية والمدنية؛ ويترتب على ذلك إلغاء العمل الإجباري؛ وذلك، لأنه لا يجوز عقلا ولا شرعا ممارسة العمل على أي فرد بالقوة أو الجبر والتعسف والتهمير. والإسلام أكد غير ما مرة على اختيار العمل ضمن الحريات العامة، وقرر أن قيمة الإنسان لا تقاس إلا بالسعي والعمل قال تعالى: (وقل اعملوا) وقال أيضا: (وأن ليس للإنسان إلا ما سعى)

هل يجوز أن يفقد العامل عمله بدون سبب؟

هذه نقطة في غاية الأهمية، وهي أن العامل يجب أن لا يفقد عمله بدون أسباب واضحة إلا إذا كانت ناتجة عن عدم مقدرة العامل على الوفاء بالتزاماته. وكذا في جملة الفرض المتساوية ولا سيما بالنسبة لترقيته إلى المستوى الأعلى دون الخضوع للتعريفات العشوائية والقبولية أو الرضوخ للمآرب الشخصية والنزاعات الأيديولوجية والحساسيات الضيقة، بل فقط بالنظر للكفاءة والمهارة والعطاء وإتقان العمل وحسن الأداء. هنا بالضبط قال النبي (ص) في ذم العصبية والتميز: "دعوها فإنها منتنة" وقال: "ليس منا من دعا إلى عصبية وليس منا من قاتل على عصبية وليس منا من مات على عصبية".

دكتور، لو رصدنا حقوق العمال كل حق على حدة، فما تراه أول حق لهم؟

١. حق العامل في الأجر: أول حق للعامل هو الأجر، والأجر هو: الجزءاء على العمل، وهو أهم التزام على صاحب العمل حيال عامله وهو منوط بعقده ولا تبرأ ذمته إلا بأدائه. هذا حق أساسي للعامل وعليه مدار العمل، بل هو المشجع على أداء الواجب وإتقان العمل، والوفاء بشروط العقد في الإجارة وغيرها، وهو المقابل لما يبذله له من جهد ووقت لمصلحة صاحب العمل طبعاً؛ حتى صار

٢. حق العامل بحسن معاملته: والنفس البشرية قد جبلها الله تعالى على حب من أحسن إليها فقال الشاعر:
أحسن إلى الناس تستعبد قلوبهم
فطالما استعبد الإنسان إحسان

قال رسول الله (ص): "إن من أحبكم إلي وأقربكم مني مجلساً يوم القيامة أحسنكم أخلاقاً" رواه الترمذي بإسناد حسن. ولا يجوز استعباد الناس وقد ولدتهم أمهاتهم أحراراً.

٣. وإن كان العامل غير مسلم، لا يستغفر في دينه:

فقد الإجارة كان على قيامه بالمنفعة أو الاستفادة من مهارته، ولا يجوز -بأي وجه كان- أن يسب في دينه؛ لقوله تعالى: (ولا تسبوا الذين يدعون من دون الله فيسبوا الله عدوا بغير علم) الأنعام: ١٠٨. والمفروض أن يعامل أمثال هؤلاء بأريحية عالية وتراعي مشاعرهم، ويدعون بالحكمة والموعظة الحسنة والقدوة الطيبة، وقد أسلفنا ثمار الدعوة بالقدوة الحسنة.

٤. الرفق بالعامل وعدم تكليفه ما لا يطيق: وقد جاء النهي عن تكليف الحيوان بما لا يطيق بله الإنسان الذي كرمه الله تعالى، عن عبد الله بن جعفر (رض) قال: دخل النبي (ص) حائطاً لرجل من الأنصار فإذا فيه جمل فلما رأى النبي (ص) ذرفت عيناه، فأتاه رسول الله (ص) ذفره فسكت، فقال: من رب هذا الجمل؟ لمن هذا الجمل؟ فجاء فتى من الأنصار فقال: لي يا رسول الله، فقال: "أفلا تتقي الله في هذه البهيمة التي ملك الله إياها، فإنه شكا لي أنك تجيعه وتدببه" أي تتعبه من شدة العمل وتحمله ما لا يطيق، وهذا فيه من الإنكار على تكليف البهيمة ما لا تطيق ما ترى!! فما بالك بالإنسان!!

وقال في حق الخادم العبد: "ولا يكلفه من العمل ما يغلبه فإن كلفه ما يغلبه فليعنه عليه متفق عليه. وفي رواية: "لا تكلفوهم ما لا يطيقون"، فإذا كان هذا في حق العبد، فما

من المعلوم من حقوق العمال بالضرورة، فلولا الحصول على الأجر، لما عمل ولا نشط لأداء مهمته، وليس شرطاً أساسياً لازماً قيام العامل

لا يجوز أن يفقد العامل عمله بدون أسباب واضحة

بالعمل فعلاً في جميع الحالات، ولكن متى حضر لمزاولة عمله.

متى يؤدي الأجر للعامل وهل يجوز تأخيره؟

أعط الأجير أجره قبل أن يجف عرقه: إن عقد الإجارة مدارها على الوفاء بالأجرة وفقاً للحديث المشتهر على ألسن الناس وهو من رواية البيهقي وابن ماجه في قول النبي (ص): "اعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه" وكذا روى أبو هريرة قوله (ص): "مطل الغني ظلم" متفق عليه، كتعمد الماطلة والتسويق في إعطاء صاحب الحق حقه كل ذلك ظلم، والمطل في الحديث: هو تأخير ما استحق الأداء مع التمكن منه، وتسمية المطل ظلماً يشعر بكونه كبيرة من الكبائر. ومن فوائد الحديث: تحريم تأجيل الغني دفع ما استحق عليه من دين ونحوه من غير عذر. وحديث النبي (ص): "ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ومن كنت خصمه خصمته: رجل أعطى بي ثم غدر ورجل باع حراً ثم أكل ثمنه ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره" ومن خصمه النبي (ص) أي كان ضده تعس وخسر وعرض نفسه للهلكة.

قد استفضنا في حق الأجرة، فما هي الحقوق الأخرى بنوع من التركيز؟

العائلات التي تضم عمالا وخداما أيضا، كل بحسب مقدرته على توفير الوسائل المتاحة للوقاية من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل. وكذا الأشغال التي تتطلب على نوع من المخاطرة والمغامرة، فلزم توفير الآلات والإمكانات للبنائين والعمال في المناجم وتأمين مخاطرتهم .

٩. حق العامل في التظلم والتقاضي:
وخاصة عندما تصل شكاواه إلى حد لا يطيقه، والشيء إذا زاد عن حده انقلب إلى ضده. فالإسلام أتاح الفرصة لكل العمال أن يدروا عنهم الضيم والإجحاف الذي يمارس ضدهم. فمرة سرق خادم من مال صاحب العمل، فجاء يسوقه إلى أمير المؤمنين عمر الفاروق، فقال يا عمر: أقطع يده؛ فإنه سرق من مالي! لكن عمر الفاروق لم يستجب لرغبته ابتداء، ولا استطاع أن يعزه المشتكي في الخطاب، فسأل عمر العامل لماذا سرقته من ماله؟ فأجاب نعم؛ لأنه لم يعطني أجرتي فاضطرت لأخذ حقي بنفسي! وهنا بالضبط تدخل عمر فاشربأب إلى رب العمل فقال له: لو سرق هذا مرة أخرى

تحمل العذرة. (إنك لن تخرق الأرض ولن تبلغ الجبال طولاً) (وعباد الرحمان الذين يمشون على الأرض هونا) وقال (ص): "من تواضع لله رفعه" والتعامل مع العمال ينبغي أن يكون في تمام التواضع، وذلك بمشاركتهم في الطعام والشراب واللباس،

٧. حق العامل في الراحة والتمتع بالإجازات:

فالنفس تكل وتمل، ولا بد لها من استجمام وراحة وفسحة، ولا بد من تحديد معقول لساعات العمل؛ عن عبد الله بن عمرو بن العاص أن النبي له قال (ص): "يا عبد الله ألم أخبر أنك تصوم النهار وتقوم الليل؟ قال: بلى يا رسول الله، قال: فلا تفعل صم وأفطر وقم ونم، فإن لجسدك عليك حقا، وإن لعينك عليك حقا، وإن لزوجك عليك حقا.

٨. حق العامل في الرعاية الصحية والعلاج الطبي والوقاية من كل الأخطار:
ولاسيما مع الدولة والشركات والمؤسسات والصناعات؛ والأمر نفسه لا ينفك عن

الظن بالأحرار!!
عن أنس بن مالك (رض) قال: خدمت رسول الله عشر سنين فما قال لي: أف قط، وما قال لي لشيء صنعته لم صنعته ولا لشيء تركته لم تركته رواه مسلم.

هذا ومن باب أولى لا يجوز ضرب الخدم أو إهانتهم أو سبهم في أعراضهم وأنسابهم حتى قال المصطفى: "من لطم مملوكه أو ضربه فكفارته أن يعتقه" رواه مسلم.

وعن ابن مسعود قال: كنت أضرب غلاما لي فسمعت صوتا خلفي: أعلم أبا مسعود مرتين: "الله أقدر عليك منك عليه" قال: فالتفت فإذا هو النبي (ص) فقلت: هو حر لوجه الله. قال: "أما إنك لو لم تفعل للفحتك النار أو لمستك النار" رواه مسلم.

وقد قال سيدنا شعيب لسيدنا موسى حين استأجره: (وما أريد أن أشق عليك) القصص: ٢٧. ولو أن صاحب العمل كلف عامله بما لا طاقة له، كان للعامل الحق في فسخ العقد ورفع الأمر إلى من له مسؤولية التظلم ليرفعوا عنه حيف صاحب العمل وغطرسته.

٥. حق العامل في رعاية كرامته ومعاملته باحترام:

قال تعالى: (ولقد كرمنا بني آدم) الإسراء: ٧٠. فوجبت المحافظة على كرامته، ومعاملته باحترام لائق، وتحاشي كل قول أو فعل يمس بكرامته ودينه، وهو تماما ما نصت عليه بعض المواثيق الدولية، فلا يجوز أن يضع رب العمل خادمه موضع الذليل والعبد المهان أو ينظر إليه شزرا على أنه الحقير الذي لا يقام له وزن مطلقا. وقد قال الفاروق: «متى استعبدتم الناس وقد ولدتهم أمهاتهم أحرارا!» وهذا قدر الله وسنته الماضية في الخلق أن جعل الخادم والمخدوم؛ لأن الحياة لا تستقيم أن تكون بالخادم وحده أو بالمخدوم وكفى! لتتوزع الأدوار وجدلية توزيعها بين الناس أو العبياد. قال تعالى: (نحن قسمنا بينهم معيشتهم في الحياة الدنيا ورفعنا بعضهم فوق بعض درجات ليتخذ بعضهم بعضا سخريا ورحمة ربك خير مما يجمعون) الزخرف: ٢٢. وليست السخرية المنهي عنها في قوله تعالى: (لا يسخر قوم من قوم) وإنما من التسخير والناس بعضهم مسخر لبعض في العمل والخدمة وهي سنة ماضية.

٦. حق التواضع معهم وعدم التعجرف عليهم:

في الناس من لسان حاله يقول: يا أرض انهدي ما عليك قدي. وكيف يستكبر الناس وقد خرجوا من مجرى البول مرتين: مرة من أصلاب آبائهم ومرة من أرحام أمهاتهم، كيف يتكبر من تقتله الشرقة وتؤله البيمة وتنته العرقة، وقديما قال أحد السلف لبعض القادة المتعجرفين حين سأله ألا تعرفني؟ قال بل أعرف أولك وأخرك: أولك نطفة مذرة وأخرك جيفة قذرة وأنت بين هذا



نسمع بين الحين والآخر عن خلافات حاددة بين العمال وأرباب العمل بسبب تأخير الأجور والعمل الزائد عن الطاقة فما موقف الإسلام من ذلك؟

أقول إن المسألة قد وردت في تعاريف كلامنا
أنفا، وكن على يقين أن أي إخلال بتلك الحقوق
فهو نذير سوء في العلاقة، ومؤذن بالصراع،
وأن المعركة يمكن أن تكون حامية الوطيس،
والقاعدة الماضية هي المبادرة إلى أداء أجر
العمال مهما كانت الظروف والملاسات، فهذه
حقوقهم التي لا تقبل التماطل مطلقا كيف
والنبي (ص) قال: " أعطوا الأجير أجره قبل
أن يجف عرقه . وكذا بالنسبة للشق الثاني
من السؤال حيث عرجنا عليه حين رصدنا هذه
الحقوق أيضا وذلك بحسن معاملتهم والرفق
بهم ، وأن المسألة غير مقبولة بالمرّة في عالم
الحيوان فمن باب أولى في عالم الإنسان الذي
كرمه الله تعالى.

هل يحق للعمال أن يطالب صاحب العمل بحقه في الضمان وهل له أن يلجأ إلى القضاء للمطالبة بتعويض ما أصابه من ضرر؟

الأولى حل المشاكل بالطريق الودي والرجوع إلى
أهل الفضل لتسوية القضايا العالقة وتطبيع
الأجواء بين العمال وأرباب العمل، وإلا فمن حق
العمال أن يطالب بحقه من غير وكس ولا شطط،
والقضاء لا شك أنه آخر العلاج حين تقتل
سائر الحلول، للنظر في القضية المرفوعة وكم
من الحقوق التي استردت بفضل القضاء حين
يكون مستقلا منصفًا عادلا، ولا يخشى في الله
لومة لائم ولا تأخذ العزة بالإثم، وما ضاع حق
وراءه مطالب.

ما هو موقف الإسلام من الإضرابات العمالية وما يشابهها من أساليب الاحتجاج؟

إن للعمال حقوقا كثيرة وقد عدها أصحاب
الحقوق وذكرها من ذلك الحق النقابي
بما يخضع لقواعد التنظيم المهني لحماية
مصالحهم في العمل والمهنة..دون الرضوخ
والإذعان لإملاءات سياسية، ومن ذلك الحق
في الإضراب طبقا لقوانين البلد بما لا يضر
بالمصالح العامة..وأذكر إضراب بعض الأطباء
في بعض البلاد العربية فأفرغت المستشفيات
والمراكز الطبية من أصحابها وكل ذلك كان
على حساب المرضى، وأضرب بعض التجار ولم
يجد الأطفال الحليب ولا يأكلون بل يشربون
الحليب وحده ولما طال الإضراب كان على
حسابهم. لكن الإضراب الذي لا تسمح به الدول
الأمّنة ربما يؤدي إلى الفوضى والقتال فيمتنع
لما يفرض إليه، خاصة بتدخل المضربين الذين
يحرقون ويكسرون كل شيء من المصالح العامة
ويعيثون في البلاد فسادا. فالإضراب لذاته
سياسة قد تتعين لتحقيق بعض الحقوق في
بعض البلاد لكنه بضوابطه المشروعة من ذلك
لا يجوز الإضراب عن الطعام والشراب حتى
الموت فهو ضرب من الانتحار المنهي عنه.



والصناعية.

- تنظيم العمل وسيره على مراده ومقاصده
وخطته وبرنامجه.
- الأمانة والمحافظة على وسائل العمل والآلات
والأدوات؛ لقوله تعالى: (إن خير من استأجرت
القوي الأمين).
- بل واستخدامها في نظام العمل وعدم
استعمالها لأغراض شخصية تنأى بها عن
المهمة التي اقتتبت لأجلها،
وهنا لي كلمة في انتقاد تصرفات بعض
الموظفين باستغلال أموال الدولة لأغراضهم

حق العمل يعتبر أحد الحقوق الأساسية التي يقوم عليها مبدأ حقوق الإنسان وحرياته في الإسلام ..

- كالمواصلات ووسائل النقل وأدوات العمل ..
- ضمان الإلتاف الذي يحصل بالتفريط
والإهمال. ومنه ضمان الطبيب؛ لقوله
(ص) : " من تطلب من غير أن يعلم منه طب
فهو ضامن .
- حق فسخ عقد العمل للأسباب الآتية:
- سرقة العامل.
- مرضه المقعد عن العمل.
- تعيبه ونقص مهارته وضعفه في الأداء .
- غيابه المذهل والمتكرر بغير عذر.
- تحوله لصناعة أخرى .
- الإفلاس في دينه.
- ارتكابه عملا مخلًا بالشرف.
- موت أحد المتعاقدين..إلخ.

لقطعت يدك أنت! لأنه يعلم أنه ما يلجئه للسرقة
إلا الحاجة والضرورة وهي نتيجة التفريط في
حق العامل، فأندره بعدم التصير في حقوق
العمال.

١٠. حق كل عامل في التمتع بشروط عمل
متساوية عادلة ومريحة:
وهي خلاصة ما أشرنا عليه لحد الآن، ونزيد
عليه أن للعمال حق المكافآت التي يجب أن توفر
للعامل الحد الأدنى، وأجورا عادلة ، ومعيشة
شريفة وظروف عمل مأمونة وصحية، وفرص
متساوية، وإجازات وأوقات للراحة والفرغ
وتحديد معقول للساعات..وهلم جرا.

١١. حق العامل في التأمين التعاوني
والضمان الاجتماعي :
بما في ذلك التأمين الاجتماعي التعاوني
التبادلي الذي أقرته المجامع الفقهية في
الاجتهاد الجماعي المعاصر، دون التجاري طبعا؛
للحد من جميع المخاطر في حماية الشخص
العامل المؤمن لتوفير حياة سعيدة وجيدة وشمل
عائلته في العلاج الطبي والتعويض عن المرض
والبطالة والشيخوخة وحوادث العمل ورعاية
الأطفال وتكاليف الولادة والأمومة والتكافل
الاجتماعي ..ونظام التقاعد ..لقوله تعالى:
(وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على
الإثم والعدوان) والحديث: «ما آمن بي من بات
شبعان وجاره جائع وهو يعلم».

١٢. حق العامل في فسخ عقد العمل:
وذلك للأسباب التالية:

- رغبة العامل في ترك العمل.
 - اعتداء صاحب العمل على العامل.
 - النقص في الأجرة...إلخ.
- ما الحقوق المشتركة بين العمال وأرباب
العمل؟

تكلّمنا عن حقوق العمال فما هي حقوق أرباب العمل؟

- إتقان العمل لقوله (ص): "إن الله كتب
الإحسان على كل شيء" رواه مسلم.
- عدم إفساء أسرار العمل الفنية والتجارية



أخبار حقوق الإنسان على الإنترنت

قطر تؤكد أن حقوق الإنسان في الأراضي العربية المحتلة أسوأ من أي وقت مضى

نيويورك - قنا: أكدت دولة قطر أن حالة حقوق الإنسان في الأراضي العربية المحتلة في الوقت الراهن أسوأ منها في أي وقت مضى للسكان الفلسطينيين والسوريين نتيجة الاحتلال الإسرائيلي القمعي والطويل .. منوهة بهذا الصدد إلى أن حالة حقوق الإنسان في الأراضي الفلسطينية المحتلة شهدت تردبا كبيرا في عدة أجزاء منها ولاسيما قطاع غزة وأن تصعيد العنف وعدم حماية المدنيين قد شكلا عاملين أساسيين في هذا التردب . جاء ذلك في الكلمة التي ألقاها السيد سالم مبارك آل شافي المستشار بالوفد الدائم لدولة قطر لدى الأمم المتحدة بنيويورك يوم ٢٠٠٨/١١/٥ أمام اللجنة الرابعة للدورة الثالثة والستين للجمعية العامة للأمم المتحدة حول البند ٣٠ المعنون "تقرير اللجنة الخاصة المعنية بالتحقيق في الممارسات الإسرائيلية التي تمس حقوق الإنسان للشعب الفلسطيني وغيره من السكان العرب في الأراضي المحتلة".



<http://www.nhrc-qa.org>

nhrc@qatar.net.qa

اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان

العدد السادس دسمبر ٢٠٠٨



**١٦٥ مليون طفل يتسربون
من التعليم بسبب العمل**

جنيف: (يونيه ٢٠٠٨): قالت منظمة العمل الدولية إن ما يصل إلى ١٦٥ مليون طفلا تتراوح أعمارهم بين خمسة أعوام و١٤ عاما يعملون ساعات طويلة ولا يذهبون إلى المدرسة. وكشفت إحصاءات أعدتها المنظمة ونشرت في منتصف العام الحالي بمناسبة اليوم العالمي لمواجهة عمل الأطفال أن هؤلاء الأطفال يفقدون فرصة التعليم، ومن ثم فلا توجد فرص لمستقبل أفضل لهم أو لشغلهم وظائف مرموقة. ودعت منظمة العمل التي تمثل أصحاب أعمال وعاملين من ١٨١ دولة، إلى «التعليم للجميع» أثناء مؤتمرها السنوي في جنيف.

وأوضحت الدراسة أن المشاركة في التعليم الأساسي بمثابة «حجر الأساس» الذي يبني عليه الفرد «نجاحه في المستقبل». ورغم أن الأمم المتحدة تبنت أهداف الألفية الجديدة للتنمية عام ٢٠٠٠، فإن ما يزيد على ٧٠ مليون طفلا لا يزالون غير مدرجين في التعليم الأساسي. كما أن معدل المشاركة في التعليم الثانوي يقل عن النصف بين الفتيان والفتيات. ويزداد الوضع سوءا في جنوب الصحراء الأفريقية حيث لا يذهب إلى المدارس سوى خمس عدد الأطفال. وأوضح التقرير أن هناك ٩٦ مليون فتاة و٥٧ مليون شاب يعملون من الأميين. وقالت المنظمة الدولية إنها تسعى إلى الحصول على دعم أعضائها في جعل الحاجة إلى تعزيز التعليم الأساسي أحد حقوق الإنسان، وأساسا لا غنى عنه للتوظيف.



**شبكة الجزيرة تنشيء قسما
لحقوق الإنسان والحريات العامة
د. علي بن صميخ المري والأمين
العام للجنة يصرح: مبادرة قناة
الجزيرة إضافة حقيقية لحركة
حقوق الإنسان في دولة قطر..**

الدوحة: (شيراتون: ٢٠٠٨/١١/١): شارك الدكتور علي بن صميخ المري أمين عام اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان يوم السبت الموافق ٢٠٠٨/١١/١م في فندق شيراتون الدوحة قاعة (المها) في الجلسة الافتتاحية لندوة ((دور الإعلام في تعزيز وحماية حقوق الإنسان)) بمناسبة افتتاح قناة الجزيرة قسم (حريات حقوق الإنسان والحريات العامة) حيث أكد الدكتور علي بأن مبادرة قناة الجزيرة إضافة حقيقية لحركة حقوق الإنسان في دولة قطر.

وكانت شبكة الجزيرة الفضائية قد نظمت الندوة في ذكرى انطلاقها الثانية عشرة حيث أعلنت الشبكة في الندوة عن إنشاء قسم للحريات العامة وحقوق الإنسان وبوابة خاصة على موقعها الإلكتروني الجزيرة نت. وفي إعلانه عن القسم الجديد، أشار المدير العام للشبكة وضاح خنفر إلى أن إطلاقه جاء تلبية لحاجة إنسانية ماسة فرضها تدهور حقوق الإنسان في العالم برمته وكذلك التضيق على الإعلام الحر خاصة بعد المضايقات العديدة التي تعرضت لها الجزيرة وكادرها الإعلامي. وقال إن الجزيرة أرادت عبر قسم الحريات العامة وحقوق الإنسان ترسيخ مبدأ أنه كلما ألقى القبض على صحفي أو ظلم تسعى لمبادرة تجعله يواصل مسيرته للدفاع عن حقوقه وحقوق زملائه.

وأعرب عن أمله بأن يفتح القسم برئاسة سامي الحاج نافذة على الكثير من النقاط المعتمة التي لا تشرف العالم، ويشر ثقافة حقوق الإنسان، ويركز على قضية الإعلام ويساند الصحافة الحرة في كل مكان، فيعلم الصحفي أنه ليس وحيدا وأن هناك من يقف إلى جانبه.

أنشطة اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان من أغسطس إلى نوفمبر لعام ٢٠٠٨ م.

الطلاب باللجنة وأهم أهدافها وأنشطتها .

• زار اللجنة الوطنية وفد من مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان في جنيف، تكون الوفد من آدم المولى منسق وحدة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا والسيد ريتو ديتاليه، وقد استقبل الوفد من طرف د. يوسف عبيدان عضو اللجنة والمستشار محمد فؤاد والسيد حمد الحسن مدير إدارة العلاقات العامة للإعلام وذلك يوم الثلاثاء الموافق ٢٠٠٨/١١/٤م في تمام الساعة السابعة مساءً في مقر اللجنة.

• في إطار الاحتفال باليوم الوطني لحقوق الإنسان في دولة قطر والذي يصادف الحادي عشر من نوفمبر من كل عام قامت اللجنة بتنظيم مجموعة ندوات في الفترة (٨-١٠)/١١/٢٠٠٨ في فندق الفور سيزونز قاعة الديبل .

• احتفالاً باليوم الوطني لحقوق الإنسان تم وضع استناد بجمع فيلجيو التجاري في الفترة ما بين (٦-١٥)/١١/٢٠٠٨م تم من خلاله تعريف الزوار باللجنة ونشاطاتها .

• أقامت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان حفلاً تكريماً للجهات المتعاونة معها بمناسبة الاحتفال باليوم الوطني لحقوق الإنسان في دولة قطر والذي يصادف ١١/١١/٢٠٠٨م من كل عام أقيم الحفل في تمام الساعة السابعة والنص مساءً في فندق لاسيغال قاعة لوكريون وقد ألقى كلمة الافتتاح الدكتور علي بن صميخ المري أمين عام اللجنة .

• زار قسم العلاقات العامة والإعلام بمشاركة الأستاذة نجوى عرابي -خبير قانوني باللجنة مدرسة سعود بن عبد الرحمن المستقلة للبنين يوم الخميس الموافق ٢٠٠٨/١١/١٣م لإحياء مهرجان حقوق الإنسان بالمدرسة، تم خلال ذلك زيارة صفوف الطلاب وتعريفهم باللجنة وعرض المسرحية الخاصة باللجنة ثم ألقى الأستاذة نجوى محاضرة حول حقوق الطفل وفي نهاية الزيارة تم توزيع الجوائز على الطلاب الفائزين بمسابقة الرسم وتوزيع الهدايا الخاصة باللجنة .

• نظم المكتب الفني باللجنة الدورة التدريبية الثالثة (المؤسسات واللجان الوطنية لحقوق الإنسان) في مقر اللجنة وذلك في الفترة ما بين ١٦-٢٠/٢٠٠٨م .

• اجتمع الدكتور علي بن صميخ المري أمين عام اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان مع السيد /جين بول ديلفويه وسيط الجمهورية الفرنسية رئيس منظمة الأمبودزمن في مقر اللجنة يوم الأحد الموافق ١٩-١٠-٢٠٠٨م وتم خلال اللقاء مناقشة سبل دعم التعاون المشترك بين الجانبين .

• نظمت اللجنة دورة تدريبية حول أساسيات القانون الدولي لحقوق الإنسان في مقر اللجنة يوم الأحد الموافق ١٩-١٠-٢٠٠٨م.

• عقد في مقر اللجنة يوم الاثنين الموافق ٢٠-١٠-٢٠٠٨م مؤتمر صحفي مع السيد /جين بول ديلفويه وسيط الجمهورية الفرنسية .

• استقبل الدكتور/ علي بن صميخ المري أمين عام اللجنة السيد/سوات (حنفي) شيرا بانث سفير مملكة تايلاند ومرافقه السيد/ ساكيسون ساربول السكرتير الأول بالسفارة يوم الاثنين الموافق ٢٧-١٠-٢٠٠٨م في مقر اللجنة. تم خلال اللقاء مناقشة سبل التعاون المشترك خاصة في المواضيع ذات الصلة.

• شارك وفد من اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان يضم كلاً من السيدة/مشاعل الدوسري والأستاذة نجلاء المالكي في المنتدى الإقليمي حول الارتقاء بحقوق الإنسان من خلال مكافحة الإرهاب في الفترة ما بين ٢٧-٢٩/٢٠٠٨م في مدينة عمان بالمملكة الأردنية.

• شارك الدكتور علي بن صميخ المري أمين عام اللجنة يوم السبت الموافق ١/١١/٢٠٠٨م في فندق شيراتون الدوحة قاعة (المها) في الجلسة الافتتاحية لندوة (دور الإعلام في تعزيز وحماية حقوق الإنسان) بمناسبة افتتاح قناة الجزيرة قسم (حريات حقوق الإنسان والحريات العامة) حيث أكد الدكتور علي بأن مبادرة قناة الجزيرة إضافة حقيقية لحركة حقوق الإنسان في دولة قطر.

• نظمت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في مقر اللجنة برنامج التطوير والتدريب الدورة التدريبية الثانية حول البناء القانوني وحقوق الإنسان، في الفترة ما بين ٢-٦ نوفمبر-٢٠٠٨.

• زار طلاب مدرسة اليرموك الإعدادية المستقلة للجنة الوطنية لحقوق الإنسان يوم ٤/١١/٢٠٠٨م تم خلال الزيارة تعريف

• شاركت السيدة /غادة درويش بالاجتماع السنوي الثالث عشر لمنتدى آسيا باسفنيك لمنظمات حقوق الإنسان بكوالمبور في الفترة ٢٨-٣١-يوليو-٢٠٠٨.

• استمرراً لأنشطتها ومحاضراتها التوعوية وترسيخاً لعلاقتها مع مؤسسات المجتمع المدني، استقبلت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان يوم الخميس الساعة التاسعة والنصف الموافق :٢١-يوليو-٢٠٠٨م وفداً من طلاب النادي العربي ضم ١٦ طالباً . وقامت المستشارة نجوى عرابي بإلقاء محاضرة تعريفية حول اللجنة وأهدافها والأنشطة التي تقوم بها .

• شاركت السيدة /خلود السهلاوي (باحث قانوني) في الدورة التدريبية بعنوان (المنهج الأوروبي في حقوق الإنسان) المقامة في باريس في الفترة ما بين (١٧-٢١)-٨-٢٠٠٨م.

• شاركت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في فعاليات الدورة الإقليمية الثانية لبناء قدرات نشطاء حقوق الإنسان والإعلام بدول مجلس التعاون الخليجي واليمن في الفترة (١٠-١٤)/٨/٢٠٠٨م في العاصمة البحرينية المنامة والجدير بالذكر بأن اللجنة مثلت عن طريق كل من السيدة/ أمته الكواري والسيدة/ حمدة المري والسيد/ عبدا لله الشرقي.

• شارك الدكتور /علي بن صميخ المري أمين عام اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان يوم الأربعاء الموافق ١٠-٩-٢٠٠٨م في الجلسة النقاشية بالخيمة الخضراء التي ينظمها مركز أصدقاء البيئة، وبحضور مسئولين من اللجنة الوطنية وخبراء واختصاصيين، تم خلال الجلسة مناقشة حقوق الإنسان بين المواطن والعمالة الوافدة ومشكلة الجنسية والإسكان والإبعاد.

• شارك السيد /سالم العذبة في اجتماع مجلس حقوق الإنسان المقام في جنيف في الفترة من (٢٢-٢٧)-٩-٢٠٠٨م.

• شاركت الأستاذة نوره عبد الله المري في مؤتمر (المنتدى الخامس الموازي لمنتدى المستقبل المقام في دولة الإمارات العربية المتحدة إمارة دبي والذي عقد بتاريخ ١٥-١٠-٢٠٠٨م للمجتمع المدني وتم استكمالها باجتماع وزاري من تاريخ ١٨-١٠-٢٠٠٨م. وتم خلال المؤتمر مناقشة قضايا المجتمع المدني مثل (البطالة - الشباب - التعليم) .

وش عاد معدك نازل.. اطعمم ناجح..

1



معدك نازل

1



وش عاد تخصصك غير مطلوب.. اطعمم شهادة..

2



تخصصك غير
مطلوب

2



وش عاد ما عندك خبرة.. اتسب الخبرة عندنا..

3



ما عندك
خبرة

3



وبعدين انسى اطعمم والتخصص والخبرة.. اسمك
يلقي يا بيا!!

4



وبصراحة اسمك
ما يشجع!!

4





حقوق السجين

وفقا لمبادئ حقوق الإنسان والقوانين الدولية

كرامته بعدم استخدام أدوات تقيد الحرية ، كالأغلال والسلاسل والأصفاد وثياب التنكيل كوسائل للعقاب أو كأدوات لتقييد الحرية إلا في حالات خاصة وظروف استثنائية كمنع السجين من إلحاق الأذى بنفسه ، والاحتراز من هروبه أثناء نقله شريطة أن تزال هذه القيود بمجرد مثوله أمام القضاء

من حق السجين أيضا أن يحصل على المعلومات التي تتناول قواعد الانضباط والأنظمة المطبقة بشكل مكتوب أو شفهي أو أن يتقدم بشكوى إلى الإدارة المركزية للسجن دون خضوع هذه الشكوى للرقابة ، وان يجاب عليها بالوقت المناسب.

أما ما يتعلق بعلاقة السجين مع أسرته وأصدقائه ، فقد سمح للسجين التواصل مع أسرته والجديدين من أصدقائه بشكل منتظم ، سواء بالمراسلة أو الزيارات ، بل على إدارة السجن أن تعيد تأهيله الاجتماعي ، وتقوم بتحسين علاقاته بأهله وتساعد في إقامة علاقات مع هيئات أو أشخاص خارج السجن ، خدمة لمصالح أسرته وتسمح المجال لهذه الهيئات ان تقيم الأنشطة التي تعود بالنفع على جميع السجناء وتمنحه فرص الاطلاع على مطالعة الصحف والاستماع إلى الراديو واقتناء الكتب ، وتشجعه على المطالعة والإفادة من الكتب التي تحتويها مكتبة السجن ، وتتيح له ممارسة عبادته وأداء صلواته المقامة في السجن

كما على إدارة السجن أن تقوم بتعليم جميع السجناء ، سيما الأميين والأحداث منهم ، وفق التعليم المتبع في البلد ، بحيث يتمكن هؤلاء أن يواصلوا دراستهم بعد خروجهم من السجن .

وبالنسبة لحفظ حاجاته الشخصية ، فقد سمح للسجين بالاحتفاظ بما يحمل من نقود أو أشياء ثمينة أو ثياب أو أمتعة ، وإيداعها كأمانه لدى دخوله السجن والإبقاء عليها بحالة جيدة ، على أن تعاد إليه عند إطلاق سراحه والإفراج عنه .

في الأوقات المعتادة ، معدة ومقدمة بشكل جيد ذات قيمة غذائية كافية تحافظ على صحة السجين وقواه ، مع مياه صالحة للشرب كلما احتاج إليها

وبخصوص ممارسة الرياضة ، فان لكل سجين الحق بمزاولة التمارين الرياضية في الهواء الطلق بمقدار ساعة على الأقل ، لاسيما للسجناء الأحداث والشباب الذين توفر لهم تربية رياضية وترفيهية خلال الفترة المخصصة على منشآت ملائمة

كما يجب توفير الرعاية الطبية والخدمات الصحية من قبل طبيب مؤهل على الأقل لديه إلمام بالطب النفسي بهدف معالجة الحالات التي تتطلب ذلك ، أما السجناء الذين يتطلبون عناية متخصصة فيجب نقلهم إلى مستشفيات مدنية أو سجون متخصصة لتلقي العلاج اللازم.

ففي سجون النساء ، يجب توفير الرعاية والعلاج للمرأة الحامل طيلة مرحلة ما قبل الولادة وبعدها ، مع توفير دار حضانه مجهزة بموظفين مؤهلين ، يوضع فيها الرضع خلال الفترة التي تتطلب ذلك . ونص القانون الدولي على اتخاذ كافة الترتيبات لجعل الأطفال يولدون في مستشفى مدني ، بل حذر من ذكر مكان ولادة الطفل في شهادة الميلاد ، إذا ما تمت هذه الولادة في السجن ،

أما في مجال الانضباط والعقاب ، فقد حرمت القواعد الدولية لحقوق السجناء كافة أنواع التعذيب ووضعت نقاطا صارمة في هذا الإطار ، فأى عقوبة جسدية ، قاسية أو لا إنسانية أو من خلال وضع السجناء في زنزانات مظلمة محظورة كليا ، والسجين لا يعاقب إلا وفقا لإحكام القانون كما أنها سمحت للسجين ألا يعاقب إلا بعد إعلامه بالمخافاة ومنحه فرصة لعرض دفاعه ، بنفسه ، أو من خلال مترجم ، بل ألزمت إدارة السجن ألا تلجأ إلى فرض أية عقوبة إلا بعد التحقق من خلال طبيب انه قادر على تحملها وطالبت هذه القواعد من خلال رعايتها لظهور السجين بالشكل اللائق والمحافظة على

يعرف السجين بأنه كل شخص ارتكب جريمة مخالفة للقانون وحوكم محاكمة عادلة واستحق أن يسجن ، وهو كل شخص محروم من الحرية الشخصية لإدانته في جريمة ، و حدد القانون الدولي قواعد أساسية ونموذجية لمعاملة السجين ، وهذه القواعد تحقق - في مجملها- الشروط الدنيا المعترف بها من قبل المنظمة الدولية . في المقابل ، فتح المجال لاجتهاد وسمح بالخروج الاستثنائي على هذه القواعد التي هي في الأساس تتناول ميدانا يستوعب جميع الآراء المتطورة والمتجددة باستمرار ، وحقلا تتجسد فيه إمكانية التجربة والممارسة طالما كانت هذه الاستثناءات تتفق مع المبادئ التي تستشف منها هذه القواعد وتحافظ على روحها وأهدافها ومقاصدها .

وشدد القانون على تطبيق هذه القواعد بصورة حيادية وعدم التمييز في المعاملة بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي ، أو المنشأ القومي أو الاجتماعي أو الثروة أو المولد أو أي وضع آخر ، وأشارت إلى ضرورة احترام المعتقدات الدينية والمبادئ الأخلاقية للفئة التي ينسب إليها السجين ، وان يعامل السجين باحترام وإنسانية وأوضحت هذه القواعد أولا أهمية الفصل بين مختلف فئات السجناء ، بالإضافة إلى شروط أماكن احتجازهم التي أكدت على أن تتحقق فيها جميع المتطلبات الصحية مع مراعاة الظروف المناخية من حيث حجم الهواء والمساحة الدنيا لكل سجين وتوفير التهوية والتدفئة ، والإضاءة الطبيعية والصناعية لتمكين السجناء من القراءة والعمل دون ارهاق ، وان تتوفر لديهم حمامات للظافة والاستحمام ولوازمها ، تلبى احتياجاتهم الطبيعية بصورة لائقة ونظيفة وتزويد السجناء بملابس جيدة ومناسبة ، تحافظ على صحته ولا تسيء لكرامته ، وتبديل ثيابه الداخلية وغسلها بانتظام ، حفاظا على الصحة .

كما سمحت هذه المبادئ بتزويد السجين بسرير فردي وكل ما يحتاجه من لوازم على أن تكون لائقة ونظيفة وتستبدل في مواعيد محددة ، أما بالنسبة للطعام فيجب توفير وجبة طعام

تساؤلات:

هل يستحق العامل الذي قضى في الخدمة مدة أقل من سنة مكافأة نهاية خدمة؟

أشار قانون العمل ١٤ لسنة ٢٠٠٤ في المادة (٥٤) منه إلى أن على صاحب العمل أن يؤدي مكافأة نهاية الخدمة للعامل الذي قضى في العمل مدة سنة كاملة فأكثر وهو ما يفهم منه إنه إذا قضى العامل في العمل مدة أقل من سنة لا يستحق عنها مكافأة نهاية الخدمة أما إذا قضى سنة كاملة أو أكثر فإنه يستحق مكافأة نهاية خدمة عن كامل المدة التي قضاهما، وتحدد مكافأة نهاية الخدمة بالاتفاق بين الطرفين بشرط ألا تقل عن أجر ثلاثة أسابيع عن كل سنة من سنوات الخدمة، كما يستحق العامل المكافأة عن كسور السنة بنسبة المدة التي قضاهما في الخدمة طالما زادت مدة خدمته عن سنة، ويتخذ الأجر الأساسي الأخير للعامل أساسا لحساب مكافأة نهاية الخدمة أي الراتب فقط دون العلاوات والبدلات المصاحبة له.

من الذي يتحمل المسؤولية في حالة قيام العامل بإتلاف أو تدمير آلات أو معدات أو منتجات المنشأة هل هو العامل أم رب العمل؟

فرق قانون العمل المشار إليه سلفاً في المادة (٧١) منه بين أمرين وذلك على النحو التالي: الأول: متى كان الضرر الذي لحق برب العمل ناشئاً عن خطأ من قبل العامل ألزم العامل بتعويض رب العمل عن الضرر الذي ألحقه بمعدات أو آلات أو منتجات المنشأة، إلا أنه اشترط ضرورة إجراء تحقيق في الأمر قبل أداء التعويض، كما منح العامل إمكانية التظلم من قيمة التعويض أمام إدارة العمل بوزارة العمل وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ إخطاره بقيمة التعويض المطلوب، وفي كل الأحوال لا يجوز لرب العمل أن يقتطع قيمة التعويض من

أجر العامل بما يزيد عن سبعة أيام من كل شهر.

والثاني: متى كان الضرر الذي لحق برب العمل قد وقع دون خطأ من قبل العامل فلا يتحمل مسؤوليته ولا يلزم بالتعويض عنه

هل يستحق العامل تعويضاً عن إصابات العمل؟

حقيقة الأمر أن قانون العمل قد وضع تنظيمًا كاملاً لإصابات العمل والتعويض عنها ونسب العجز وذلك في الفصل الحادي عشر من القانون والجدولين رقمي (١ ، ٢) المرفقين بالقانون فتجد أن المادة (١٠٨) من القانون ألزمت صاحب العمل في حالة وفاة العامل أثناء العمل أو بسببه أو إصابته بإصابة عمل أن يقوم بالإبلاغ عن الحادث فوراً إلى الشرطة وإلى إدارة العمل وأن يشمل البلاغ اسم العامل وكامل بياناته وظروف الحادث والإسعافات التي تلقاها، وهو أمر غاية في الأهمية إذ أنه أمر لازم لثبوت الواقعة لأن في بعض الحالات قد يتقاعس أرباب العمل عن الإبلاغ عن وقوع مثل هذه الحوادث رغبة في التهرب من إثبات الواقعة وبالتالي مطالبتهم بدفع التعويضات اللازمة ولذا فعلى العامل متى تعرض لمثل هذه الحوادث أثناء أو بسبب العمل أن يتأكد من إبلاغ الجهات المسؤولة سواء الشرطة أو إدارة العمل إذ أنه لا يمكن اتخاذ أي من الإجراءات اللاحقة إلا بواسطة محضر الشرطة كتكملة العلاج على حساب رب العمل، أو تحديد نسبة العجز، أو صرف التعويض المناسب، كما يجب الإشارة إلى ضرورة أن يحتاط العامل ويبلغ عن أي حادث وقع له أثناء العمل إذا أن كثيراً من الإصابات لا تظهر تأثيراتها الضارة إلا عقب مرور فترة زمنية قد تطول أو تقصر ويمرور هذا الوقت لا يمكن للعامل أن يثبت العلاقة أو الرابط بين ما وقع له من إصابات أثناء العمل وما يعانيه من إصابة حالية، أما إذا تم الإبلاغ

عن الحادث فور وقوعه فإن ذلك كفيل بأن يحفظ على العامل حقوقه، حيث تقوم الشرطة بالتحقيق في الواقعة، واثبات أقوال صاحب العمل، وشهود الواقعة، وعلاقة العمل بالحادث، وإرسال صورة إلى إدارة العمل وإلى صاحب العمل وهذه هي الخطوات الإجرائية التي على العامل التأكد من حدوثها لضمان حصوله على حقه في التعويض.

وقد جاءت المادة (١٠٩) من ذات القانون لتمنح العامل الحق في أن يتلقى علاجاً يتناسب مع حالته على نفقة صاحب العمل، وأن يتقاضى أجره كاملاً طوال مدة العلاج أو لمدة ستة أشهر أيهما أقرب، فإذا استمر العلاج مدة تزيد عن ستة أشهر تقاضى نصف أجره الكامل حتى يتم شفاؤه أو يثبت عجزه الدائم وهذا هو ما يجمله كثير من أرباب العمل والعمال إذ يفاجئ العامل في كثير من الأحيان بإنهاء خدماته أو إلغاء إقامته ومطالبته بمغادرة البلاد عقب تعرضه للإصابة أو امتناع رب العمل عن دفع نفقات علاجه أو أداء راتبه الكامل كما سبق الإشارة. وفيما يتعلق بالتعويض عن إصابات العمل فقد جاءت المادة (١١٠) من القانون سالف الذكر لتنظيم هذا الأمر حيث أشارت إلى حق ورتبة العامل الذي توفي أثناء العمل أو بسببه أو العامل الذي يصاب بإصابة عمل نتج عنها عجز كلي دائم أو جزئي الحق في الحصول على التعويض أو بحسب مقدار التعويض في حالة الوفاة بسبب العمل طبقاً لأحكام الشريعة الإسلامية، ويعتبر في حكم الوفاة إصابة العامل التي ينتج عنها عجز كلي دائم وتحدد نسبة العجز وفقاً للجدول رقم (٢) المرفق بهذا القانون. ونود الإشارة إلى أنه قد صدر القانون رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٨ بتحديد دية المتوفى عن القتل ويحدد القانون دية المتوفى عن القتل الخاطئ بمبلغ ٢٠٠,٠٠٠ ريال وهو ما يعني بالقياس رفع التعويض المستحق عن حالة الوفاة أو العجز الكلي أو العجز الجزئي لإصابات العمل وفقاً لذلك.



حقوق الانسان والواقع

بقلم: د. كلثم جبر الكواري

الأستاذ المساعد بقسم العلوم الاجتماعية - جامعة قطر

المجتمع، وللأسف الشديد فإن الذين التمس لديهم معنى هذا المصطلح أكثر من أن يمكن إحصائهم، بعضهم عن جهل وبعضهم عن تجاهل، هذا الجهل أو التجاهل يقودان حتماً إلى حالة من التشردم والانغلاق فيما يشبه السجن الانفرادي الذي تتعدم فيه الرؤية الصحيحة لحقائق الأمور، وفي حالة الجهل يمكن باكتشاف الحقيقة تجنب مواطن الزلل، أما في حالة التجاهل فإن الحقيقة تختفي مع سبق الإصرار، وهذا التغيب للحقيقة مرده التشوه النفسي الذي يقع في قبضته المعاقون نفسياً والباحثون عن الشهرة، ومن في قلوبهم مرض.

وبتكرار الحديث عن حقوق الإنسان، خاصة وقد ازداد عدد الأيام والأسابيع العالمية التي تحتفي بجانب من حقوق الإنسان وهي كثيرة تشمل في الشهر الواحد أكثر من مناسبة وعلى مدار العام.

وهذه ظاهرة صحية تشير إلى أن البشرية تسعى لتصحيح مسارها في اتجاهات كثيرة تتعلق بالعديد من الأمور الحياتية ذات الصلة بحقوق الإنسان، ولنا بحاجة لتعداد تلك الأيام والأسابيع العالمية، وما تزرع عنها من أيام وأسابيع إقليمية في مناطق كثيرة من العالم.

وكل هذه السبلات عالجتها الاتفاقيات الدولية سواء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، أو فيما تبعه من اتفاقيات تدعم ذلك الإعلان، وتسعى لإنقاذ البشرية من وبلائها، وما تعرض له من انتهاكات ترتك من الدول الكبرى التي يفترض أن تكون أكثر حرصاً من غيرها على تطبيق مبادئ حقوق الإنسان، وكيف يتسنى لها ذلك ما دامت تقدم الدليل تلو الدليل على انتهاك حقوق الإنسان في أكثر من موقع، وتذيق الإنسان نار جهنم في دنياه قبل أن يذوقها في آخرته، وتتمادي في اعتداءاتها حتى على الطبيعة لتضيف أخطاراً جديدة تهدد الحياة، وتحيط بالإنسان إحاطة السوار بالمعصم، وهي دول مطمئنة إلى أن يد العدالة لن تطلها، بعد أن نتفت ريش العدالة ورفعت شعاراتها دون أن تطبقها، وما بين الطرح لحقوق الإنسان والواقع الذي يعيشه هذا الإنسان تظل الهوة سحيقة، ما لم تلتزم كل الدول بالاتفاقيات الدولية، وتطبق بنودها دون ملاحظة أو تجاهل، وبذلك تحقق البشرية أحلامها في الحياة الحرة الكريمة لكل الأمم والشعوب دون استثناء، وهو حلم جميل يمكن أن يتحقق إذا تخلت الدول الكبرى عن جبروتها وغطرستها ووقوفها إلى جانب الظالم، بدل المظلوم.

نحن مع حقوق الإنسان، لا كما يريدنا الآخرون، ولكن كما وضعت من أجله، هذا ما يجب أن نحاول التنويه عنه دوماً وبالأخص في اليوم الوطني لحقوق الإنسان والذي يصادف الحادي عشر من نوفمبر من كل عام.

معتقداته أو قيمه، حفاظاً على حقوق أولئك المواطنين ومصالحهم وموروثهم الحضاري، وهذا حق معترف به لكل الدول.

المنظمات الحقوقية العالمية أحياناً تستهدف الدول الصغيرة بمراقبتها المستمرة وتزييف التقارير عن أوضاع حقوق الإنسان فيها، لكن هذه المنظمات تتعامى عما يجري في الدول الكبيرة من تجاوزات لحقوق الإنسان، ولأننا شعب مسلم، وقد علمنا ديننا الحنيف احترام الغير، فلسنا بحاجة للخضوع لذلك النوع من الابتزاز الذي تمارسه تلك المنظمات الحقوقية، ونحن مهمما علمنا، ومهما حققنا في مجال التطبيق لحقوق الإنسان، لا يمكننا أن نحوز على الرضى من قبل تلك المنظمات التي تحاول فرض وصايتها على بعض الدول دون وجه حق. عندما أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة (اليوم العالمي لحقوق الإنسان) في العاشر من ديسمبر عام ١٩٤٨م لم يدر بخلد القائمين عليها أن الإسلام قد أقر هذه الحقوق قبل ما يزيد على أربعة عشر قرناً من ذلك التاريخ، ليضمن للإنسان حريته وأمنه، ويصون حقوقه بعد أن فرض عليه من الواجبات ما يجعل الحياة مفعمة بالسعادة والرخاء، والطمأنينة والازدهار، ابتداءً من احترام الإنسان لذاته، وانتهاءً باحترامه لغيره، وما بين هذا وذاك من أمور دينية ودينية تتناسق مع فطرة الإنسان، وما جبل عليه من الخير.

وعبر التاريخ خضع مبدأ حقوق الإنسان لتفسيرات بعضها ينسجم مع التعاليم الدينية عبر العصور، وبعضها ينسجم ما تريده القوى العظمى لتحقيق أهدافها في السيطرة على مقدرات الأمم والشعوب، وتهميش كل ما يتعارض مع مصالحها، بل والقضاء على كل ما يعترض سبيلها لتحقيق أهدافها المشبوهة، غير عابئة بالقيم أو الأعراف أو التقاليد أو المبادئ التي تضمن حرية الإنسان وحقوقه المشروعة، حتى أصبحت (حقوق الإنسان) وسيلة يتستر وراءها من يسعون لتحقيق أغراض مشبوهة، متسلحين بما يملكون من السلطة أو القدرة أو الاستكبار، في مواجهة أي احتجاج أو رفض لأغراضهم تلك فما أكثر التجاوزات والاختراقات والانتهاكات التي ترتكب باسم حقوق الإنسان. تجاوزات للمبادئ الدينية، واختراقات للاتفاقيات الدولية، وانتهاكات للقيم الأخلاقية، ويتشدقون بعبارات حقوق الإنسان التي أفرغت من معانيها الحقيقية، لتلبس ثوباً جديداً هو أشبه بأثواب المهرجين في كرنفالات السياسة ومهرجاناتها المقبوتة، ذات الطابع الاستحواذي على كل ما يخدم أهداف لا علاقة لها بحقوق الإنسان، بما له من حقوق وما عليه من واجبات.

لا أحد ضد حقوق الإنسان، ولكن الجميع حتماً ضد الانحياز على حساب الفرد في

من المؤسف أن توقيع بعض الدول على اتفاقيات حقوق الإنسان، لا يعني دائماً التقيد بها، حتى وإن تحفظت بعض الدول على بعض بنود تلك الاتفاقيات، فإن موقفتها من بقية تلك البنود لا يعني بالضرورة الالتزام بها، وهذا لا يعني الجهل بتلك البنود، فهي وما يتبعها من ملاحق أو مذكرات تفسيرية لا يمكن أن تقود إلى الجهل بها لوضوحها التام وشفافيتها في معالجة الأمور ذات العلاقة بها، لكن المشكلة تكمن في التجاهل لكل ما تعنيه تلك البنود وهو تجاهل يقود إلى سوء التطبيق من قبل الجهات التنفيذية في الأمور ذات العلاقة بحقوق الإنسان.

لقد أصبحت (حقوق الإنسان) مجرد شعار يرفع في المناسبات، أو إذا اقتضت الحاجة للمزيد من قهر الشعوب ومصادرة حرياتهما في ممارسة حياتها الطبيعية، وحقها في الرفض والاحتجاج حيال كل ما يتناقض مع مصالحها، ويتعارض مع مساعيها للنهوض والسير في طريق التنمية الشاملة، فالقوى العظمى لا تريد لهذه الشعوب أن تهض من كبواتها، ولا تتجاوز العقبات التي تعترض مسيرتها التنموية، ولسائل أن يسأل ما دخل حقوق الإنسان بكل هذه الأمور؟

إنه سؤال مشروع دون شك، لكن الإجابة عليه تتمثل في مصادرة التعاليم الشرعية ذات العلاقة بمكافحة الجريمة على سبيل المثال، والتدخل في شؤون الدول التي تتمسك بحقها في حماية نفسها من كل الظواهر التي تقض مضاجع مواطنيها، بما في ذلك ظواهر التفاهة والمجون والاستهتار بالأخلاق والقيم، بل وصل الأمر إلى التدخل في أساليب التربية والتعليم، وحماية الاعتداء على الأفراد، وقهر الشعوب واغتصاب الأراضي واحتلال الدول ومنع أبنائها من الدفاع عنها.. كل ذلك باسم حقوق الإنسان.

بالإضافة إلى أن هناك دولاً تبدو في ظاهرها أشد حرصاً على تناول حقوق الإنسان بينما هي في الواقع أشد في تعاملاتها مع شعوبها. إذن حقوق الإنسان مجرد عناوين بارزة لتزيين بعض المواقف وتلميع أصحابها، وهي إحالة واعية إلى استشعار العواقب الوخيمة المترتبة على تجاهل حقوق الإنسان، لأنها قبل ذلك وبعده سلوك يمارس على نطاق واسع من جميع أفراد المجتمع من قاعدته إلى هرمه وبالعكس، وفي السنوات الأخيرة كثر الحديث عن حقوق الإنسان، وهو مبدأ أقره الإسلام قبل قرون من إقراره دولياً من قبل الأمم المتحدة. ومن منطلق الإيمان بحقوق الإنسان، عمدت معظم الدول إلى تطبيق الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وليس مجرد الحديث عنه، لكن هذه الدول تطبقه أولاً على مواطنيها قبل غيرهم، حتى إن لجأت تلك الدول إلى التحفظ على بعض بنود أي اتفاقية حقوقية دولية تعارض مع مصالح شعبها أو

الدور الإعلامي في حماية حقوق الإنسان

«الحلقة الثانية»

بقلم : الدكتور / ريبة بن صباح الكواري

أستاذ الإعلام المساعد / جامعة قطر
r.s.alkuwari@ hotmail.com

وهذه القضايا لا تزال تثير بعض الجدل في المجتمعات العربية بشكل خاص والعالمية بشكل عام ، بسبب ضياع حقوق الغير والتشويش الذي حدث نتيجة السرعة في نقل الأخبار ، وأصبحت الحاجة ضرورية لتنظيم هذه الوسائل الحديثة بما يلبي رغبات الأفراد والمجتمعات ، ويسهم في تسخير خدمة وسائل الإعلام بالشكل الصحيح وقد تكون من الأمور التي لا تدور في مخيلتنا الآن هو ما قد يحدث في المستقبل من تطور وتغير في وسائل الإعلام وهو عامل في غاية الأهمية وهو ما قد يرتبط بالتغير الدائم لسلوك البشر ، ومن هنا فلا بد لنا دائما من استشراف المستقبل .

وبيئة القرن الحادي والعشرين ستواجه الكثير من التحديات من خلال التطور الذي سيطرأ على تكنولوجيا الاتصال ، وستكون لها بعض الآثار الاجتماعية والسياسية ومنها تكريس الهيمنة والاندماج لوسائل الاتصال بأنواعها المختلفة من خلال ظهور المخترعات الجديدة والابتكارات العلمية التي تسابق الزمن وتسهم في إتاحة المعرفة في تلبية حاجات الأفراد والمجتمعات وبخاصة داخل منازلهم .

.. فأصبحنا نعيش في قرية صغيرة ، وتكنولوجيا حديثة ومتطورة .
وإذا كان الاتصال هو محور الخبرة الإنسانية فنحن هنا بحاجة الى الاقتراب أكثر من المعلومات وتدقق هذه المعلومات ... ومع التطور الهائل في وسائل الإعلام الالكترونية وظهور الثقافة الرقمية التي أصبحت من ظواهر الاتصال أصبحت هذه الوسائل تؤثر تأثيرا قويا على المجتمعات التي تستقبل هذه المعلومات .
وقد أدى ظهور التكنولوجيا الحديثة إلى إثارة عدة قضايا هامة تتعلق بالحقوق والاستساخ والتعدي على حقوق الغير وعدم وجود رادع لمن يسعى للقرصنة عبر الانترنت بشكل خاص ولعل أبرز هذه القضايا :

القضايا التي تتعلق بحقوق الغير وأساليب النسخ غير الشرعية من خلال البرامج والكتب والأعمال الفنية والسينمائية والمسرحية والقصص والأشعار ، وهنا يأتي دور الدول في توفير الحماية للمؤلفين والناشرين .. وقضية حماية الخصوصية .. وقضية تنظيم وسائل التكنولوجيا الحديثة .. وقضية المعلومات كملكية خاصة .. وقضية ممارسة الضغط على الدول بسبب الخلط الناتج عن سرعة الأخبار .

نعيش اليوم في مجتمع المعلومات .. وعن طريق هذه المعلومات يتعرف المجتمع على الحقائق التي تصل عن طريق وسائل الاتصال المعروفة من خلال التكنولوجيا الحديثة .. ذلك أن المعلومات من العناصر الأساسية التي لا غنى عنها اليوم في أي نشاط نمارسه في حياتنا اليومية سواء الاقتصادية أو السياسية أو العسكرية أو الثقافية أو الاجتماعية أو الترفيهية أو العلمية .. والمعلومات تشكل دورا أساسيا في حياة الناس والمجتمعات لكونها المادة الخام للمادة العلمية دائما .. فمن يملك المعلومات الصحيحة كما يقال يملك عناصر القوة والسيطرة في هذا العالم المتغير والذي يقوم على العلم في كل شيء .. ومجتمع المعلومات الذي نعيش فيه اليوم هو الاسم البديل للمجتمع الصناعي الذي كان سائدا في السابق .. حيث أصبح لصناعة المعلومات وزنا اقتصاديا بين الدول حيث استطاعت أن تحل مكان الصناعات الثقيلة والتحويلية ، فأصبحت تشغل المكانة الأولى نظرا لأهميتها .. فظهر مصطلح « تفجر المعلومات » الذي ساهم مساهمة كبيرة في النمو الكبير في حجم الإنتاج الفكري وتشتت هذا الإنتاج بل وزاد من تنوع وتعدد أشكال ومصادر المعلومات

بانتظار إقرار قانون لمكافحة الاتجار بالبشر

التشريعات القطرية تصدت للظاهرة وواجهت المخالفين بعقوبات رادعة ..

الدوحة - الصحيفة

اعتمدت دولة قطر سلسلة من الإجراءات الرادعة لتحقيق الحماية والوقاية المطلوبة تجاه ظاهرة الاتجار بالبشر مما يعد تمهيدا لصدور قانون خاص بمكافحة الاتجار بالبشر وقد تضمنت التشريعات القطرية العديد من المواد التي أكدت على أهمية الإنسان ورعايته وضمان حقوقه وصون كرامته والتصدي بحزم لمحاربة جرائم الاتجار بالبشر من خلال العديد من التشريعات النافذة والتي تترجم في مجملها المبادئ والقيم الإنسانية والأخلاقية الرفيعة المستمدة من الشريعة الإسلامية السمحاء والقيم الأصيلة للمجتمع القطري ومن أهم هذه التشريعات:

١ - قانون العقوبات القطري رقم (١١) لسنة ٢٠٠٤م: نص هذا القانون في العديد من مواد على حماية النساء والأطفال ومعاوية الجناة الذين يرتكبون جرائم بحق المرأة واستغلالها أو تجاوز على حقوقها أو إجبارها على القيام بعمل يحط من كرامتها ويخدش حياءها أو قتلها عمدا، كما تضمنت العديد من نصوصه على مكافحة الاتجار بالبشر وحالاته المختلفة وتجريمها إذ تضمنت النصوص المواد: (٢٩٦، ٢٩٨، ٣١٨، ٣٢١، ٣٢٢) إنزال عقوبات صارمة بحق مرتكبي هذه الجرائم بأنواعها المختلفة سواء أكان ذلك بالحبس أو الغرامة أو كليهما وبشكل مشدد.

٢ - قانون العمل القطري رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤م: عالج هذا القانون أمورا عديدة تتعلق بتنظيم العمل وضمان حقوق العمال وواجباتهم وتحديد ساعات عملهم وأجورهم ومكافأتهم كما تضمن أمورا تتعلق بحظر تشغيل الأحداث والنساء في أعمال خطيرة لها تأثيرات سلبية على حالتهم الصحية والبدنية والنفسية. كما عالج قانون العمل في المواد (٩٢-٩٨) مسألة تشغيل المرأة وحقوقها وأجورها والتأكيد على تساوي المرأة مع الرجل في الأجر، وحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بهن صحيا وأخلاقيا، وضمان حقوق المرأة وتمتعها بإجازات الوضع والأمومة وبأجر كامل ومنحها يوميا ساعة للرضاعة ولمدة سنة، واحتسابها جزءا من عملها وعدم جواز إنهاء صاحب العمل لعمل المرأة بسبب زواجها أو حصولها على الإجازة، فضلا عن توفير أمور أخرى تتعلق بتوفير بيئة العمل المناسبة لها صحيا ونفسيا.

٣ - قانون رقم (١٧) لسنة ٢٠٠٢ بشأن حماية المجتمع: وتتضمن أحكامه الإجراءات الجنائية بشأن الجرائم المتعلقة بأمن الدولة أو عرض أو خدش الحياء أو الآداب العامة، مما

يوفر حماية لأفراد المجتمع من أي تجاوز قد يقع عليهم ويؤثر سلبا على سمعتهم وحريتهم الشخصية.

٤ - قانون الأسرة رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٦م: يعالج هذا القانون الدعاوى والمنازعات المختلفة التي تتعلق بمسائل الأسرة عامة والمرأة خاصة بشأن (التركات والحضانة وأهلية الزوجين والمحرمات بسبب النسب والمصاهرة والرضاع والولاية في الزواج والكفاءة في الزواج والشهادة في الزواج وأحكام المهر ومنازعات المهر والجهاز والمتاع وأنواع الزواج ونفقة الأقارب والطلاق والتفريق والأهلية والولاية والإرث وحالاته وغيرها.

٥ - قانون الضمان الاجتماعي رقم (٣٨) لسنة ١٩٩٥م. وهذا القانون يوفر شبكة أمان اجتماعي ولذوي الاحتياجات الخاصة عن طريق صرف إعانة بشكل بدل نقدي للأشخاص المحتاجين وإعانة النساء والأرامل والمطلقات والأطفال المعاقين وأسرههم وغيره من المساعدات الأخرى.

٦ - قرار بإنشاء المكتب الوطني لمكافحة الاتجار بالبشر رقم (٨) لسنة ٢٠٠٥م الصادر عن المجلس الأعلى لشؤون الأسرة الذي ينظم اختصاصات المكتب وأهدافه ومجالات عمله وهيكله التنظيمي وتنسيق تعاونه مع الجهات المعنية الحكومية وغير الحكومية في الدولة من أجل مكافحة الاتجار بالبشر بجميع حالاته وأشكاله، وإشرافه على الدار القطرية للإيواء والرعاية الإنسانية التابعة له والتي تختص بإيواء ورعاية ضحايا الاتجار بالبشر من الأطفال والنساء وخدم المنازل ومن في حكمهم وتقديم المساعدة لهم طبقا للمعايير الدولية ومعاونتهم من أجل الحصول على حقوقهم وإعادة تأهيلهم وتعاينهم صحيا ونفسيا لإدماجهم في المجتمع.

ظاهرة الاتجار بالبشر

يذكر أن ظاهرة الاتجار بالبشر أصبحت من التحديات الكبرى التي تواجه المجتمعات الإنسانية المعاصرة والتي أخذت جرائمها في النمو والازدياد بشكل مطرد على مستوى العالم حيث أضحت تجارتها تحتل المركز الثالث بعد تجارة السلاح والمخدرات نتيجة للأرباح الفاحشة التي تجنيها العصابات والشبكات الإجرامية التي تتف وراها.

وتشير تقارير المنظمات المعنية بالأمم المتحدة إلى أن معدل الأرباح الناجمة عن الاتجار بالبشر يقدر بسبعة بلايين دولار أمريكي سنويا تجنيها عصابات الجريمة المنظمة والتي يقع في

برائتها ٤ ملايين ضحية. كما تشير تقارير منظمة العمل الدولية إلى أن أكثر من ١٢ مليون شخص يقعون كضحايا للعبالة القسرية أو السخرة سواء أكانت بأجر أو بدون أجر. وفقا للتعريفات الدولية الصادرة عن الأمم المتحدة فإن الاتجار بالبشر هو تجنيد أشخاص أو نقلهم أو إيواؤهم أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة أو استعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو استغلال حالة الضعف أو إعطاء أو تلقي مزايا لنيل موافقة شخص له السيطرة على شخص آخر، بغرض الاستغلال لأعمال كدعارة الغير أو الاستغلال الجنسي أو السخرة أو الخدمة قسرا أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو الاستعباد أو نزع الأعضاء وتشير تقارير منظمة اليونيسيف إلى أن هناك حوالي مليون ومائتي ألف طفل وطفلة يجبرون على البغاء سنويا بالإضافة إلى ذلك فإن هناك أعدادا متزايدة من النساء بالآلاف يتم إغوائهن يوميا للدخول في عالم تجارة الجنس السياحية وبخاصة النساء اللاتي يعانين من البطالة في بلدان فقيرة وأخري انتقلت من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق مثل عدد من دول جنوب آسيا، وبعض دول أمريكا اللاتينية إذ يتم نقل هؤلاء النساء إلى أوروبا وآسيا وأمريكا الشمالية وبلدان الشرق الأوسط. ومن بين المخاطر المرتبطة بتلك التجارة غير المشروعة أن هناك بعض المشاريع الإجرامية التي تعد أكثر ربحا وتتصل بشكل وثيق بها وهي عمليات غسل الأموال وتهريب المخدرات وتزوير الوثائق وتهريب البشر، فضلا عن روابطها الوثيقة بعمليات الإرهاب وقد ازدادت مشكلة الاتجار بالبشر تقائما لأسباب متعددة منها الظروف الاجتماعية والاقتصادية أو البيئية أو السياسية التي تتعلق بالحروب والنزاعات والكوارث الطبيعية أو الفقر، وتعد جرائم الاتجار بالبشر من الجرائم الدولية المنظمة العابرة أو يمكن أن نطلق عليها غير الوطنية.

ونتيجة لما يترتب على هذه الظاهرة الخطيرة من آثار جسيمة تقع على ضحايا الاتجار بالبشر من النساء والأطفال والعمالة المهاجرة وخدم المنازل ومن في حكمهم فقد اعتمدت دول العالم العديد من الإجراءات الوقائية والعلاجية لمكافحة هذه الظاهرة والتصدي لها بحسم من خلال اعتماد كل السبل والأساليب المتاحة، فضلا عما تبذره المنظمات الإنسانية الدولية والإقليمية المختصة من جهود طبية ومتواصلة لمعاونة الدول في هذا المجال.

تسالي !!

ه	ل	ل	م	ع	ل	أ
أ	ل	ل	أ	ل	ح	ح
ل	أ	و	ق	ح	ر	أ
ن	ل	و	د	ي	م	ل
ق	أ	ت	ه	ل	ع	ج
أ	ن	أ	أ	ع	أ	م
ب	س	ن	و	ي	م	ي
أ	أ	ة	ي	ق	ر	ع
ت	ن	د	ح	أ	ق	ح

اشطب الكلمات الآتية والموجودة داخل الشبكة السوداء سواء كانت أفقية أو رأسية أو عكسية أو مائلة في جميع الاتجاهات ، وفي النهاية سوف تبقى عدة حروف مرتبة تتكون منها كلمة السر : حرية- الجميع - النقابات- للإنسان- خلال- معه- حريات- عرقية- حق-الدول- له- و- مع - أن - أحد- العمل .

تتكون كلمة السر من ٧ حرف وهي مرادف لحقوق الإنسان الأساسية ...

