MESR
منار الشرق للدراسات والأبحاث
Manar Elsharq for Studies & Research

Middle East Journal of Legal and Jurisprudence Studies

Homepage: http://meijournals.com/ar/index.php/mejljs/index

ISSN 2710-2211 (Print)

ISSN 2788-4694 (Online)

مجلة الشرق الأوسط
للدراسات القانونية والفقهية

حق العمل والتعليم في الانظمة الشمولية

قباء اياد خليل، أ.د. خلف رمضان الجبوري

قسم قانون حقوق الأنسان، كلية الحقوق، جامعة الموصل، العراق.

استلام البحث: 23/05/2023 مراجعة البحث: 17/09/2023 قبول البحث:18/09/2023

ملخص الدراسة :

تعدّ الحقوق الاجتماعية والاقتصادية، مثل حق العمل والتعليم، جزءاً هاماً من حقوق الإنسان الأساسية. يهدف هذا البحث إلى دراسة الحق في العمل والتعليم في الأنظمة الشمولية، وهي الأنظمة التي تعتبر العمل والتعليم حقوقاً أساسية لجميع المواطنين بغض النظر عن جنسيتهم أو أصلهم أو وضعهم الاجتماعي أو اقتصادهم. لقد تمت دراسة الأنظمة الشمولية وتحليل أهميتها في تعزيز حقوق الإنسان وتحقيق التنمية المستدامة. وتوضح الدراسة أن الأنظمة الشمولية تسعى إلى توفير فرص العمل المناسبة والتعليم الجيد لجميع الأفراد دون تمييزبالإضافة إلى ذلك، يستعرض البحث التحديات التي تواجه الأنظمة الشمولية في تحقيق الحق في العمل والتعليم. من بين هذه التحديات، تشمل القضايا المتعلقة بالتمييز والعدالة الاجتماعية والفقر التي تؤثر على قدرة الأفراد على الوصول إلى فرص العمل والتعليم بمنتهى العدالة.توصي الدراسة بضرورة تعزيز الأنظمة الشمولية وتطوير السياسات والبرامج التي تعمل على تعزيز حقوق الإنسان في العمل والتعليم، تشمل هذه التوصيات التركيز على تقديم فرص عادلة ومتساوية للعمل والتعليم، وتعزيز المساواة والتنوع، وتحسين الحماية القانونية وتعزيز الوعي بحقوق الإنسان يعتبر هذا البحث إسهاماً مهماً لفهم الحق في العمل والتعليم في الأنظمة الشمولية، إن تحقيق حقوق الإنسان في العمل والتعليم يساهم في بناء مجتمعات أكثر عدلاً ومستدامة، ويسهم في تعزيز التنمية الشاملة والمستدامة للأفراد والمجتمعات.

الكلمات المفتاحية: الانظمة الشمولية، حقوق انسان، حق العمل، حق التعليم.

Abstract:

Social and economic rights, such as the right to work and education, are essential components of basic human rights. This research aims to study the right to work and education in inclusive systems, which consider work and education as fundamental rights for all citizens regardless of their nationality, origin, social status, or economic situation. The study examines inclusive systems and analyzes their importance in promoting human rights and achieving sustainable development. The study highlights that inclusive systems strive to provide suitable employment opportunities and quality education to all individuals without discrimination. Additionally, the research reviews the challenges faced by inclusive systems in realizing the right to work and education. These challenges include issues related to discrimination, social justice, and poverty, which impact individuals' ability to access employment and education in a just manner. The study recommends the need to enhance inclusive systems and develop policies and programs that work towards promoting human rights in work and education. These recommendations include focusing on providing fair and equal opportunities for employment and education, promoting equality and diversity, improving legal protection, and raising awareness of human rights. This research serves as an important contribution to understanding the right to work and education in inclusive systems. Achieving human rights in work and education contributes to building more just and sustainable societies and promotes comprehensive and sustainable development for individuals and communities

Keywords: Administrative transparency, deviation of authority, constitutional right, self−censorship

مقدمـــــــــــة

ان الحـق فـي العمـل لـم يـأتِ كحـق مـن الحقـوق ابتـداءً، ولكنـه جـاء باعتبـاره واجبـاً مـن واجبـات الانسـان لكنـه اصـبح ضـمن مجـال(الحقوق) لمـا ترتـب علـى العمـل مـن فوائـد وحقـوق يجنيهـا العامـل (الموظـف) لقـاء عملـه، فأصـبح للإنسـان الفـرد الحـق فـي ان ينـال فرصـته فـي العمـل لتعـود اليـه الحقـوق (المنـافع) مـن جـراء ذلـك ، ويحتـل هـذا الحـق مكانـه كبيـرة ومرموقـة فـي الانظمـة القانونيـة والسياسـية لجميـع الشـعوب وان الاسـلام اهـتم بهـذا الحـق واقـره للأفـراد قبـل ان تـنص عليهـا الـنظم القانونيـة[1]. امـا الحـق فـي التعلـيم فهـو حـق أساسـي لجميـع الأفـراد بغـض النظـر عـن جنسـهم، وعـرقهم، وديـنهم، وثقـافتهم، وخلفيـتهم الاجتماعيـة والاقتصادية. ويعني هذا الحق أن جميع الأفراد لهم الحق في الحصول على تعليم عالي الجودة ومتاح للجميع دون تمييز.

يعـد التعلـيم أساسـياً للتنميـة الشخصـية والمجتمعيـة، حيـث يمكـن للتعلـيم أن يسـاعد الأفـراد علـى تطـوير مهـاراتهم وقـدراتهم، وزيـادة فـرص العمـل والنمـو المهنـي، كمـا يمكـن للتعلـيم أن يسـاعد علـى تحسـين الوضـع الاجتمـاعي والاقتصـادي للأفـراد والمجتمعـات ويسـاهم فـي الحـد مـن الفقـر والتمييـز. مـن أجـل ضـمان حـق التعلـيم للجميـع، يجـب علـى الـدول تـوفير بيئـة تعليميـة آمنـة وصـحية ومناسـبة للـتعلم، وتـوفير الإمكانيـات اللازمـة لتحقيـق جـودة التعلـيم، وتعزيـز الـوعي حـول أهميـة التعلـيم والتشـجيع علـى الالتحـاق بالمدارس والجامعات..

اهمية البحث:

ان الحـق فـي العمـل والتعلـيم مـن الحقـوق الاساسـية التـي ينبغـي ان يتمتـع بهـا جميـع الافـراد ولـذلك سـوف نقـوم ببيـان هـذه الحقـوق فـي الانظمـة الشـمولية، وتكمـن اهميـة البحـث مـن خـلال بيـان هـذه الحقـوق فـي تلـك الانظمـة لان العمـل والتعلـيم يعتبـران ركيـزتين اساسـيتين للتنميـة الشـاملة والمسـتدامة فـي الـدول والمجتمعـات، وان اهميـة هـذا البحـث تكمـن فـي ان العمـل والتعلـيم فـي الانظمـة الشـمولية تسـهم فـي بنـاء مجتمـع عـادل ومسـتدام يحقـق توازنـاً بـين الحقـوق الفرديـة والمصـلحة العامـة ويعـزز التقـدم والازدهـار للجميع.

هدف البحث:

يهـدف البحـث الـى بيـان وفهـم التحـديات والمشـاكل التـي تواجهـه حـق العمـل والتعلـيم فـي الانظمـة الشـمولية، مـن خـلال التفرقـة والتمييـز وعـدم المسـاواة وغيرهـا، ويهـدف البحـث ايضـاً الـى تحليـل الاطـار القـانوني والسياسـي لحـق العمـل والتعلـيم واقتـراح تعـديلات معينه منها انشاء قوانين تحمي حقوق العمل والتعليم.

اشكالية البحث:

تكمـن مشـكلة البحـث فـي ان الافـراد يواجهـون فـي الانظمـة الشـمولية للتميـز وعـدم المسـاواة فـي فـرص العمـل والتعلـيم، وايضـاً تواجـه الانظمـة الشـمولية تحـديات كبيـره فـي تـوفير التعلـيم والتـدريب ذو الجـودة العاليـة ، وايضـاً فـأن الافـراد يتعرضـون للعمـل فـي قطاعـات غير رسمية وظروف عمل غير لائقة وان التعليم قد لا يصل الى جميع الافراد.

منهجية البحث:

سنتبع في هذا البحث منهجين رئيسيين نحاول من خلال منهج التحليل القانوني لتحليل البيانات المتاحة حول الحق في العمل والتعليم في الانظمة الشمولية وستشمل هذه البيانات تقارير حكومية ومنظمات غير حكومية وحكومية ومؤشرات دولية متعلقة بحقوق الانسان وحرياته الاساسية، وايضاً سنستخدم التحليل القانوني المقارن الذي سيتم فيه اجراء تحليل مقارن بين الدول التي دخلت في مجال بحثنا من حيث حق العمل والتعليم ومدى احترامه في كل دولة.

(1)– د عبد الباسط جاسم الزبيدي، حق العمل والتعليم في الشريعة والقانون، كلية القانون – جامعة الموصل، مجلة الرافدين للحقوق، مجلد8 ، عدد30، 2006، ص249.

هيكلية البحث:

اقتضى هذا البحث لتقسيمه الى مطلبين وكما يأتي:

المطلب الاول سنخصصه لبيان الحق في العمل من خلال بيان تعريفه وموقف المواثيق الدولية منه وايضاً نبين حق العمل في الانظمة الشمولية اما في المطلب الثاني سنبين فيه الحق في التعليم من خلال تعريفه وموقف المواثيق الدولية منه ونبين ايضاً حق التعليم في الانظمة الشمولية.

المطلب الاول

الحق في العمل

الحق في العمل هو حق أساسي لكل فرد، ويشير إلى حق كل شخص في العمل وتحقيق الدخل من خلاله، والاستفادة من قدراته ومهاراته لتحسين مستوى حياته وتحقيق أهدافه، ويضمن هذا الحق حماية من التمييز في التوظيف وفي أي جانب من جوانب العمل، بما في ذلك الراتب وفرص الترقية والتدريب والعمل الآمن والصحي، وحماية من سوء المعاملة أو الإقالة غير المبررة، ويتم حماية هذا الحق من خلال القوانين والتشريعات المحلية والدولية، والتي تضمن الحقوق المتعلقة بالعمل والتوظيف، وتحدد الحد الأدنى للأجور والمزايا الاجتماعية والحماية الاجتماعية، ويجب على الدول وأصحاب العمل والمجتمع في مجملهم التزام الالتزام بضمان حق الفرد في العمل، وتحقيق المساواة في فرص العمل والمعاملة، وتوفير الحماية اللازمة لحماية العاملين من التمييز والاستغلال والظروف العمل الخطرة.

الفرع الاول

التعريف بالحق في العمل

إن الحديث عن حق العمل للإنسان لا يعني الحصول على دخل من هذا العمل ليلبي متطلبات المعيشة فقط ، وانما حق العمل اوجبه الله سبحانه وتعالى وأكد على قدسيته وجعله بمثابة العبادة وهذا ما خص به الخالق للإنسان عن بقية مخلوقاته، وقال في كتابه العزيز" وقل اعملوا فسيرى الله اعملكم ورسوله والمؤمنون ".

وبهذا عند التطرق الى تعريف قانون العمل نجد بانه لا يوجد هناك تعريف واحد ومحدد له بل له أكثر من تعريف بخلاف فروع القانون الاخرى بوجه عام، والسبب في ذلك يعود الى التطور السريع لقواعد هذا القانون، مما جعل له تعريفات متعددة وسوف نذكر بعض هذه التعريفات، ينطلق حق العمل من كونه حقاً انسانياً يمكن الشخص من الحصول على عمل خاص به وله حريه اختياره مقابل الحصول على الاجر المناسب وضمان الحياة الحرة الكريمة له ولأسرته وتقاضي اجور العمل بشكل متناسب مع العمل بدون تمييز على أي اساس، وينطبق حق العمل بوصفه احد الحقوق الرئيسية من حقوق الانسان ويدخل ضمن النطاق الاقتصادي كونه يتعلق بحق الانسان في الحصول على دخل، وقد استطاعت الدول خلال التاريخ الحديث تشريع القوانين المعنية بالعمال والعمل من اجل العيش الكريم دون ان ينتظر العامل احسانا او مساعدة من احد[2].

وتقرير العمل لا يكفي بل عمدت الدول بتنظيم شروط العمل لمنع استغلال العامل وهدر حقوقه من خلال تنظيم الساعات والاجازات واوقات الراحة وضمان سلامة العامل ومكان العمل وظروفه. يعرف العمل بأنه: "الوظيفة التي يقوم بها الإنسان بقواه الجسمية والخلقية لإنتاج الثروات والخدمات[3]"، فالعمل بصفة عامة هو مجهود يقوم به الإنسان مقابل الحصول على قيمة معينة، تساعده على تلبية حاجياته، فغاية العمل الأصلية هي العيش الكريم ولهذا نصت عليه العديد من المواثيق الدولية والقوانين الوضعية واعتبرته من الحقوق الأساسية للإنسان. يرى علماء الفقه الدستوري أن "أهم الحقوق الاجتماعية هو حق العمل وما يتفرع عنه من حقوق فالحق الاساسي للعامل هو حقه في الأمن المادي أو الاقتصادي الذي يفرض على الدولة واجب توفير العمل المنتج والمجزي له وبوجود العمل يأمن العامل على مستقبله ويطمئن الى حاضره وبتوفير العمل الملائم

(2)– د زياد عبد الوهاب النعيمي، ضمانات حق العمل في القانون الدولي الانساني، متوفرة على الموقع الالكتروني ضمانات حق العمل ..في القانون الدولي لحقوق الانسان –أريد(arid.my) . تاريخ الزيارة 2023/4/6.

(3) – جورج فريدمان، بيارنافيل، رسالة في سوسيولوجيا العمل، ترجمة بولاند إيمانويل، منشورات عويدات، بيروت، ط1، 1985 ج 2 ، ص/ 11.

تحفظ الدولة للعامل كرامته إذ تجعله يشعر أنه يجني ثمار جهده دون أن ينتظر : إحساناً ، وبتوفير العمل المجزي تضمن للعامل عيشاً كريماً ومستوى لائقاً للحياة"[4] . ولا يكتفي بإعطاء الدولة الحق في التصرف لوحدها في شؤون العمل والعمال بل يعطي للعمال أنفسهم الحق في ممارسة بعض الصلاحيات وإيجاد أنواع خاصة من التنظيمات كالنقابات التي تدافع عن حقوقهم وكيانهم كتشكيل النقابات وحق الاضراب [5] .

فالعمل هو المصدر الوحيد لعمران الأرض واستخراج كنوزها والوسيلة الأولى لضمان معيشة الانسان واستقرار حياته فلولا عمله وسعيه في تحصيل معيشته لما أمكن أن يبقى حياً على الكرة الأرضية ومنذ أن وجد الانسان انطلق يعمل كادحاً في تحصيل قوته وسد رمقه [6].و يعرف حق العمل ايضا بأنه "حرية الانسان في اختيار العمل المشروع الذي يلائمه فلا يحال بينه وبين العمل الذي يريد أداءه وحق الانسان في اقتضاء الاجر العادل مقابل عمله الذي يكفل له ولأسرته العيش الكريم"[7]. وتم تعريفه أيضا بانه "تلك المصالح المحمية بموجب الاتفاقيات والإعلانات الدولية والتشريعات الداخلية والممنوحة لكل من يؤدي اعماله لقاء أجر تحت إشراف صالح العمل ويستوي في ذلك أن يكون العمل مؤدى داخل نطاق دولة معينة أو وتشمل حق العامل في الاجر والضمان خارجها وسواء كان العامل وطنيا أم أجنبيا الاجتماعي"[8].

وبهذا فأن العمل هو الاساس في هذه الحياة، وهو السمة البارزة في بني البشر، وتتوقف عليه المعيشة وكل تقدم، أو حضارة ،أو مدنية ، ويسعى الانسان للعمل ذاتيا ولكن قد يعتريه الضعف ،أو المرض ، أو العجز، أو الشيخوخة، فينقطع مورد عمله، مع استمرار حقه في الحياة [9]، ولابد من الإشارة الى أن حرية الإنسان في العمل ليست مطلقة، وإنما مقيدة بقيود حتى لا تؤدي إلى الاعتداء على حقوق الافراد والاسر والامة.

الفرع الثاني

الحق في العمل في المواثيق الدولية

الحق في العمل أخذ مكانه بين حقوق الانسان الاخرى بعد الثورة الفرنسية وبداية النهضة الصناعية في أوربا، بعد أن كانت حقوق العمال تتعرض للاستغلال بشتى الطرق. وفي القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين اعتنت الدول الغربية والشرقية بحقوق العمال، وأصدرت العديد من التشريعات الخاصة بحماية حقوق العمال، وقامت نقابات العمال بدور مهم في هذا الجانب، كما عقدت الكثير من الندوات والمؤتمرات بعد الحرب العالمية الاولى من أجل ضمان حقوق العمال. وفي هذه الاثناء تم الاتفاق على تأسيس منظمة العمل الدولية في عام 1919وذلك من أجل حماية حقوق العمال واتخاذ القرارات المتعلقة بذلك والتحضير للمعاهدات الدولية الخاصة بالطبقة العاملة. وبعد الحرب العالمية الثانية أصبحت هذه المنظمة من أهم الوكالات التابعة للأمم المتحدة، واتخذت المنظمة العديد من القرارات المهمة التي كانت من العلامات المميزة للمجتمع الصناعي مثل تحديد ساعات العمل في ثماني ساعات، والحد الادنى للأجور، والحق بالإجازة المدفوعة الاجر، والمساواة بالأجور، وعدم التمييز في العمل ... الخ[10]، وسوف نبين ذلك عما قليل:

لقد نصت العديد من الاتفاقيات الدولية على الحق في العمل ومنها ما يأتي:-

اولا: الإعلان العالمي لحقوق الانسان 1948: لقد نص الإعلان العالمي على الحق في العمل واكد على هذا الحق حيث نص في المادة فقد نصت المادة(23) على "أن لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية، كما أن

([4])- د ثروت بدوي، النظم السياسية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1972، ص429.

([5])- د لؤي بجري، مبادئ علم السياسة، مطبعة اسعد، بغداد، 1966، ص321.

([6])- امير موسى، حقوق الانسان مدخل الى وعي حقوقي، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، 1994، ص204.

([7])- مصدق عادل طالب، دور منظمتي العمل الدولية والعربية في حماية حقوق العمال، مجلة الحقوق، العدد5، السنة 2، الجامعة المستنصرية، 2009، ص 179.

([8])- مصدق عادل طالب، مصدر السابق، ص 179.

([9])- نجم عبود مهدي، حقوق الانسان الاقتصادية والاجتماعية في الشريعة الاسلامية والمواثيق الدولية (حق العمل والضمان الاجتماعي نموذجا) ، مجلة جامعة تكريت للحقوق، المجلد2، العدد3، الجزء1، 2018، ص80.

([10]) – متاح على الموقع الإلكتروني: https://www.escr-net.org/ar/resources/368857، تاريخ الزيارة 2023/4/6.

لـه حـق الحمايـة مـن البطالـة، كمـا تـم التأكيـد علـى ضـرورة إعطـاء العمـال أجـراً متسـاوياً للعمـل بـدون تمييـز، وأن لكـل فـرد يقـوم بعمـل الحـق فـي أجـر عـادل ومُـرضٍ يكفـل لـه، ولأسـرته ، عيشـة لائقـة بكرامـة الإنسـان". ونصـت المـادة (24)علـى أن "لكـل شخص الحق في الراحة، وفي أوقات الفراغ، ولا سيما في تحديد معقول لساعات العمل ، وفي عطلات دورية بأجر"[11] .

ثانيـا: العهـد الـدولي الخـاص بـالحقوق الاقتصـادية والاجتماعيـة: لقـد أكـد علـى حـق العمـل بشـكل أكثـر تفصـيلا مـن الإعـلان العـالمي لحقـوق الانسـان، فقـد نصـت المـادة (6) مـن العهـد فـي فقرتهـا الاولـى علـى أن تعتـرف الـدول الاطـراف فـي هـذا العهـد بـالحق فـي العمـل، الـذي يشـمل مـا لكـل شـخص مـن حـق فـي أن تتـاح لـه إمكانيـة كسـب رزقـه بعمـل يختـاره أو يقبلـه بحريـة، وتقـوم باتخـاذ تـدابير مناسـبة لصـون هـذا الحـق ونصـت المـادة(7) علـى "تعتـرف الـدول الاطـراف فـي هـذا العهـد بمـا لكـل شـخص مـن حـق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

- مكافـأة متسـاوية لجميـع العمـال كحـد أدنـى : اجـرا منصـفا ،و مكافـأة متسـاوية عـن قيمـة العمـل دون أي تمييـز وعيشـا كريما لهم ولأسرهم طبقا لأحكام هذا العهد.
- ظروف عمل تكفل السلامة والصحة.
- تساوي الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم..
- الاسـتراحة وأوقـات الفـراغ، والتحديـد المعقـول لسـاعات العمـل، والاجـازات الدوريـة المدفوعـة الاجـر، وكـذلك المكافـأة عن أيام العطل الرسمية[12].

ثالثـاً: منظمـة العمـل الدوليـة[13]: لقـد تأسسـت سـنة ١٩١٩ بموجـب معاهـدة فرسـاي والحقـت بعصـبة الأمـم القديمـة ثـم أصـبحت اليـوم تابعـة لمنظمـة الامـم المتحـدة ، وكـان مركزهـا فـي جنيـف فـي سويسـرا منـذ البدايـة الـى اليـوم باسـتثناء الحـرب العالميـة الثانيـة حيـث نقلـت مركزهـا مؤقتـاً الـى مدينـة مونتريـال فـي كنـدا ، وللمنظمـة ثلاثـة أجهـزة هـي : المـؤتمر ومجلـس الادارة والامانـة العامـة المعروفـة باسـم مكتـب العمـل الـدولي ويتـألف تركيـب هـذه الأجهـزة مـن ثـلاث فئـات مـن المنـدوبين يمثلـون الثلاثـة ومـن أهـم مبـادئ المنظمـة عـدم اعتبـار العمـل سـلعة والسـعي لتـأمين حمايـة العمـال فـي النـواحي الانسـانية. أمـا اهـم قـرارات المنظمـة فهـي التوصـيات العديـدة الصـادرة منـذ سـنة ١٩١٩ حتـى اليـوم المتعلقـة بحمايـة العمـال وتثبيـت حقـوقهم وأخصـها مـا يتعلـق بسـاعات العمـل والعطالـة والحـد الأدنـى للأجـور والاجـازات المدفوعـة الاجـر والحـد الادنـى لسـن العامـل والعمـل الليلـي لـلأولاد والنسـاء ومكاتـب الاسـتخدام وحـق المفاوضـة الجماعيـة مـع أربـاب العمـل والمسـاواة فـي الأجـور وعـدم التمييـز فـي العمـل ومنـع السـخرة والحـد الادنـى للضـمان الاجتماعي[14] .

اما أهم الاتفاقيات التي عقدتها منظمة العمل الدولية فهي[15]

- اتفاقية عام 1921 الخاصة بحقوق التنظيم للعمال الفلاحين رقم (11)
- اتفاقية عام 1930 الخاصة بالعمل القسري أو الاجباري رقم (29)
- اتفاقية عام 1948 الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي رقم (87)
- اتفاقية عام 1949 المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم (98)
- اتفاقية عام 1951 المتعلقة بتساوي الأجور عند تساوي العمل رقم (100)
- اتفاقيـة عـام 1975 المتعلقـة بتحـريم العمـل الإجبـاري (السـخرة) رقـم (١٠٥) اتفاقيـة عـام ١٩٥٨ المتعلقـة بـالتمييز فـي الاستخدام والمهنة رقم (111)

(11)- الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام 1948، متوفر على الموقع الالكتروني Universal Declaration of Human Rights | الأمم المتحدة، تاريخ الزيارة 2023/4/6.
(12)- محمد ابراهيم الوكيل، اهم الوثائق والاعلانات والعهود والاتفاقيات الدولية والاقليمية بشأن حقوق الانسان، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، 2015، ص 110.
(13)- د صبحي المحمصاني، اركان حقوق الانسان، دار العلم للملايين، بيروت، د ت ، ص50-54.
(14)- د صبحي المحمصاني، مصدر سابق، ص233.
(15) - امير موسى، المصدر سابق، ص210-211.

- اتفاقية عام 1964 الخاصة بسياسة العمالة رقم (122)
- اتفاقية عام 1975 المتعلقة بمنظمات أعمال الريفيين ودورهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية رقم (141)
- اتفاقية عام 1981 الخاصة بالمساواة في الحظوظ والمعاملة بين العمال في الجنسين الذين لهم مسؤوليات عائلية رقم (156)

رابعاً: منظمة العمل العربية : التي أنشأتها جامعة الدول العربية عام ١٩٦٥ ومقرها مقر الجامعة وهي تتألف من المؤتمر العام وعن الامانة العامة المسماة بمكتب العمل العربي وفي لجنة المتابعة والمراقبة وأهداف هذه المنظمة بتنسيق الجهود العربية في ميدان العمل وتوحيد التشريعات العمالية وتقديم المعونة الفنية وتهيئة خطط التدريب المهني وأعداد القاموس العربي للعمل . وأخيراً فقد ورد التأكيد على حق العمل والعمال في الميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب[16] أما مشروع الميثاق العربي لحقوق الانسان[17] فقد نص أيضاً على حق العمل والعمال" أما الميثاق الاجتماعي فأكد أيضاً على حق العمل والحقوق النقابية والضمان الاجتماعي والحقوق المكملة لها كالأجر العادل وضمانات الحماية للعمال وحقوق التأهيل المهني .[18]

الفرع الثالث

الحق في العمل في الانظمة الشمولية

الحق في العمل، هو حق أساسي للإنسان، يقضي بعدم إقصاء أيّ شخص عن المساهمة في الحياة الاقتصادية، وتمكينه من ممارسة الحق في المشاركة في إنتاج وخدمة أنشطة المجتمع الإنساني بالفوائد العائدة جراء هذه الأنشطة المشتركة ، بما يكفل للإنسان مستوى معيشي لائق[19].

اولاً: الحق في العمل في السودان:

ان الحق في العمل مكفول لجميع المواطنين وفقاً للدستور والقوانين المعمول بها. يتمتع الأفراد بحقوق متساوية فيما يتعلق بالتوظيف وفرص العمل بغض النظر عن جنسيتهم أو أصلهم العرقي أو الدين الذي ينتمون إليه. لقد نص على الحق في العمل في كل الدساتير المتعاقبة ولكن في دستور السودان الانتقالي لسنة ٢٠٠٥ قرن ولأول مرة مبدأين لا ينفصلان عن الحق في العمل وهما: الحقوق الاقتصادية وتساوي الرجال والنساء. كما أن السودان عضواً بمنظمة العمل الدولية ومصادق على العديد من الاتفاقيات ولعل أهمها الاتفاقية المتعلقة بالمساواة في الأجور بهدف عدم التمييز ضد المرأة. كما يكفل الدستور لكل المواطنين المساواة في الأهلية للوظيفة والولاية العامة دون تمييز[20]. حيث نص في المادة (12) الفقرة الاولى على " تضع الدولة استراتيجيات وسياسات تكفُل العدالة الاجتماعية بين أهل السودان كافة، وذلك عن طريق تأمين سُبل كسب العيش وفرص العمل وتشجع التكافل والعون الذاتي والتعاون والعمل الخيري و لا يُحرم أي شخص مؤهل من الالتحاق بأي مهنة أو عمل بسبب الإعاقة، ولجميع الأشخاص ذوي الحاجات الخاصة والمسنين الحق في المشاركة في المناشط الاجتماعية أو المهنية أو الإبداعية أو الترفيهية" [21].

وفقاً للقانون السوداني، يجب على أصحاب العمل توفير فرص عادلة ومتساوية للعمل لجميع الأفراد، ويحظر التمييز في التوظيف بناءً على أسس العرق والجنس والدين واللون والمنشأ القومي والحالة الاجتماعية والإعاقة وغيرها من العوامل المحمية قانوناً. تعمل الحكومة السودانية على تعزيز فرص العمل والحد من التمييز في سوق العمل. يوجد أيضًا قوانين لحماية حقوق العمال وضمان سلامتهم وصحتهم في مكان العمل، وجاء قانون العمل بالإقرار لحق النساء والاحداث في العمل مع وجوب الحماية لهم حيث نص في المادة (19) " لا يجوز تشغيل

([16])- المواد (15- 16 - 18)من الميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب.

([17])- المواد (20- 19- 18-17) من مشروع الميثاق العربي لحقوق الانسان.

([18])- المواد (1- 5- 6- 12- 7- 9- 10- 15)من الميثاق يُنظر حول ذلك د. محمد امين الميداني ، النظام الاوربي لحماية حقوق الانسان ، دار البشير ، عمان ، 1989 ، ص 109 ص 101.

([19])- كلثوم بوخروبة، الحق في العمل المصدر، مجلة جيل حقوق الإنسان ، مركز جيل البحث العلمي، المجلد ع 42، 2022، ص13.

([20])- الجمعية العامة للأمم المتحدة، رقم الوثيقة A/ hrc/wg.6/11/sdn/1. متوفر على الموقع الالكتروني: -https://www.refworld.org.es/cgi-5542dbfe4bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=

([21])- المادة (12) من دستور السودان لعام 2005.

النساء في الأعمال الخطرة أو الأعمال التي تحتاج لمجهود جسماني كبير أو المضرة بالصحة كحمل الأثقال والأعمال التي تؤدى تحت باطن الأرض أو الماء وكذلك الأعمال التي تعرضهن للمواد السامة أو البرودة أو الحرارة التي تجاوز الحدود المعقولة لتحمل النساء"[22]، اما بالنسبة للأحداث فقد نص في المادة (21) في الفقرة الاولى[23] على " لا يجوز تشغيل الأحداث في أي من الأعمال الآتية: حمل الأثقال و أعمال القيزانات البخارية وأواني الضغط ، أعمال أفران الحديد والمسابك ، الأعمال التي تتم تحت باطن الأرض أو الماء وأعمال المناجم والمحاجر ، الخ" اما في الفقرة الثانية " لا يجوز بصفة عامة تشغيل الأحداث في الصناعات والأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة أو التي تحتاج إلي جهد جسماني كبير أو في الأعمال أو المهن التي تضر أخلاقهم ، ويجوز للوزير أو من يفوضه أن يحدد صناعات أو أعمال معينة على وجه الخصوص على أنها من تلك الصناعات أو الأعمال"[24] .

تبنت الدولة سياسات الأجور التي تهدف إلى تحقيق المساواة والعدالة في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، واحدة من هذه السياسات هي تحديد الحد الأدنى للأجور بصورة دورية بناءً على المؤشرات الاقتصادية مثل أسعار السلع الاستهلاكية ومعدلات التضخم. يتم استخدام هذا الحد الأدنى كمرجع لتحديد هياكل الرواتب في القطاعين العام والخاص. تسعى الدولة أيضًا إلى تحقيق المساواة في الأجور بين مناطق السودان المختلفة، وتعمل على تطبيق مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي، تنص المادة (32، بند 1) من الدستور على ضرورة تكفل الدولة للرجال والنساء المساواة في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية، بما في ذلك حق المرأة في الحصول على أجر متساوٍ للعمل المتساوي والمزايا الوظيفية الأخرى.

تهدف الدولة أيضاً إلى توفير العدالة والسرعة في فصل النزاعات العمالية، لذلك تم إنشاء محاكم للعمل لحل النزاعات العمالية بسرعة وفاعلية. ولحماية حقوق العاملين في الخدمة العامة، تنص المادة (139، بند 1) من الدستور على إنشاء ديوان للعاملين في الخدمة المدنية، ويكون مسؤولاً عن نظر وفصل التظلمات المتعلقة بالعاملين في الخدمة المدنية[25]. ويستطيع أي شخص يواجه انتهاكاً لحقوقه في مجال العمل في السودان التوجه إلى السلطات المختصة أو مراجع العدالة للبلاغ عن أي انتهاك وطلب الإجراءات المناسبة.

ثانياً: الحق في العمل في الصين:

لقد نص دستور الصين على العمل في المادة 16 حيث ذهب بالقول "العمل قضية شرف لجميع المواطنين القادرين على العمل في الجمهورية الشعبية الصينية. و تشجع الدولة نشاط المواطنين و إبداعيتهم في العمل". بهذا فقد كفل الدستور حق العمل لجميع المواطنين وجعل الدستور العمل قضية شرف وشجع على العمل ونشاط المواطنين وابداعهم في العمل من خلال هذه المادة. وان قانون العمل الجديد في الصين هو من أهم إصلاح لقانون علاقات العمل منذ اكثر من عقد وقد ظهر في اعقاب نقاشات شديدة حول شروط المسودات السابقة. فأن القانون التأسيسي الصيني الذي ينظم سوق العمل هو قانون العمل لعام 1994[26]، وقد حل هذا القانون محل العديد من الصكوك المؤقتة التي تم وضعها أثناء الإنشاء التدريجي لسوق العمل خلال الثمانينيات.

وقد وضع قانون العمل القواعد الرئيسية التي تهدف للتطبيق على علاقات العمل ، وتغطي مسائل مثل عقود العمل ، والمعايير الدنيا ، وتسوية المنازعات[27]، وفي الوقت الذي تمت فيه صياغة قانون العمل ، كان سوق العمل والمعاملات في الصين غير

(22)- المادة (19) من قانون العمل السوداني لعام 1997.

(23)- المادة 21 الفقرة الاولى من قانون العمل السوداني لعام 1997.

(24)- المادة 21 الفقرة الثانية من قانون العمل السوداني لعام 1997.

(25)- الجمعية العامة للأمم المتحدة، رقم الوثيقة A/ hrc/wg.6/11/sdn/1، مصدر سابق.

(26)- (قانون العمل لجمهورية الصين الشعبية)، الذي أقره المؤتمر الشعبي الوطني في 5 تموز 1994، اعتباراً من 1 كانون الثاني 1995.

(27)- (Ying Zhu, 'Economic Reform and Labour Market Regulation in China', in Sean Cooney et al (eds), Law and Labour Market Regulation in East Asia (2002) 177.

معقدة نسبياً، ولا يزال معظمها يحدث داخل قطاع الاقتصاد[28] المملوك للدولة (أو المملوك جماعياً). وكذلك لم تكن الأحكام البسيطة والمتفرقة في قانون العمل التي تتناول التعاقد قد صدمت المشرعين على الفور باعتبارها غير كافية، على الرغم من أنه حتى في هذه المرحلة المبكرة، بدأ العمل الأولي بشأن قانون عقد العمل. مع ذلك، فانه منذ سن قانون العمل، برز العديد من أوجه القصور الخطيرة في تنظيم عقود العمل في الصين وأصبحت الحاجة إلى قانون عقود العمل الوطنية ملحة بشكل متزايد. وقد تفاقمت أوجه القصور بسبب التعقيد المتزايد في أشكال التوظيف وبهذا فانه يركز على:

أولاً: تركز أحكام قانون العمل التي تتناول العقود بشكل شبه كامل (ولكن ليس بشكل كافٍ) على الإنهاء[29]، وأنها لا تتناول تكوين العقد بأي تفاصيل، على سبيل المثال، ليس لدى قانون العمل الكثير ليقوله عن وقت ظهور عقد العمل[30]، وما هي الشروط الافتراضية، وكيف يمكن تعديل العقد، عندما يكون العقد أو المصطلح التعاقدي غير صالح[31] أو عواقب عدم الصلاحية. وهذا النقص يقوض المعايير المنصوص عليها في قانون العمل منذ استحداث العمالة وان هذا شرط مسبق لتطبيق قانون العمل [32].

ثانياً، لا يمنع قانون العمل مجموعة من ممارسات التعاقد الناشئة التي يمكن أن تؤدي إلى إساءة استخدام أصحاب العمل للعمال. وتشمل هذه الممارسات اشتراط أن يدفع الموظفون سندات لضمان استمرار وجودهم أو أدائهم في العمل[33]، استخدام عقود محددة المدة "متجددة" للتهرب من الالتزامات المستحقة للموظفين لفترات طويلة، وإدخال شروط تقييد التجارة (أو عدم المنافسة) التي تحد من خيارات الموظفين عندما يتركون الشركة و فرض شروط تجعل الموظف مسؤولاً عن رسوم التدريب. يبدو أن قانون العمل لا يفكر في هذه الممارسات ، لأنه يتصور أن يتم إبرام عقود العمل وفقًا لمبادئ "المساواة والطوعية والاتفاق من خلال التشاور"[34].

هذه الصورة تعكس الهيكل الإداري للشركات الصينية في فترة الإصلاح المبكرة، عندما كانت المسافة قليلة نسبيًا بين الإدارة والموظفين، ومع ذلك، فمن غير المرجح أن تشعر الإدارة الآن بأنها ملزمة بالعمل لصالح الموظفين غير الإداريين. أصبحت قواعد التعاقد التي يروج لها قانون العمل طموحًا غير واقعي في بلد توجد فيه تفاوتات كبيرة في المستويات التعليمية والموارد الشخصية ، وبالتالي القدرة على المساومة.

ثالثاً: لا يحدد قانون العمل المبادئ التي تحكم الأشكال المنتشرة من التوظيف غير المعياري مثل توظيف العمالة والعمل العرضي، كما أنه لا يوفر مؤشرات للتمييز بين التوظيف وأشكال المشاركة الأخرى (مثل التعاقد المستقل). عكس الممارسة في العديد من الولايات القضائية الأخرى، لا يمكن معالجة غياب القواعد التعاقدية في قانون العمل الصيني من خلال الاعتماد على قانون العقود العام.

[28] – (Toshiki Kanamori & Zhijun Zhao, Private Sector Development in the People's Republic of China (2004).

[29]– يُنظر قانون العمل لجمهورية الصين المواد من 23–32.

[30]– يُنظر قانون العمل لجمهورية الصين المواد 16–17

[31]–يُنظر قانون العمل لجمهورية الصين المادة 18.

[32]–يُنظر قانون العمل لجمهورية الصين المادة 2 .

[33] (Anita Chan, 'Globalization, China's Free (Read Bonded) Labour Market and the Chinese Trade Unions' (2000) 6(3–4) Asia Pacific Business Review 260, 261–268.

[34]– قانون العمل لجمهورية الصين المادة 17.

ولا ينطبق القانون الأساسي للتعاقد، قانون العقود لعام 1999، على عقود العمل [35]، لكن يغطي فقط قانون العقود علاقات الخدمات فقط، أي التعاقد المستقل[36]، نظرًا لأن قانون العقود غير قابل للتطبيق، فقد تم سد الثغرات الموجودة في قانون العمل، جزئيًا، من خلال وفرة من الأدوات التشريعية التي تم سنها من قبل مختلف مستويات الحكومة. [37]

إن الوضع القانوني للعديد من هذه الصكوك غير واضح، على سبيل المثال ، تحظر المواد المنشورة من قبل وزارة العمل والضمان الاجتماعي ("MOLSS") الدفع مقدمًا للمال، أو تسليم الممتلكات (مثل بطاقة الهوية) كضمان لأداء الموظف، ومع ذلك، يتم تقديم هذه المواد في شكل رأي بدلاً من قاعدة قانونية[38]. سنت بعض الحكومات المحلية قوانين العقود المحلية الخاصة بها[39]، وبينما تتعامل هذه مع العديد من الثغرات في الإطار القانوني الوطني، فإنها بالطبع محدودة في نطاقها الجغرافي. وهذا يعني أن هناك تناقضات كبيرة بين قانون العمل في أجزاء مختلفة من الصين، على الرغم من حقيقة أن الصين، من الناحية الدستورية، دولة موحدة، مع قوانين وطنية موحدة في جميع أنحاء منطقة البر الرئيسي [40]. يمكن أن يكون هذا التناقض مفيدًا إذا أدى إلى ذلك الديناميكية القانونية والابتكار، ولكنها أقل استحسانًا إذا حدثت على مستوى المبادئ الأساسية ، كما هو الحال مع عدم وجود قواعد تعاقدية للعمل.

في التالي، فإن الحاجة إلى إعلان رسمي لمبادئ عقود العمل ذات القوة القانونية الملزمة لا يمكن إنكارها حيث دخل قانون العمل العقد الثاني من العمل، مع ذلك، بينما كان هناك القليل من الخلاف حول الحاجة الملحة إلى قانون عقود العمل، كانت هناك خلافات حادة في الرأي حول ما يجب أن يكون المحتوى الموضوعي لهذا القانون.

وينص قانون العمل لجمهورية الصين الشعبية الذي صدر في عام 1994[41] في المادة الاولى منه على أنه "يصاغ هذا القانون وفق الدستور لحماية الحقوق والمصالح المشروعة للعمال، وتنظيم علاقات العمل، وانشاء وحماية نظام عمل مناسب لاقتصاد السوق الاشتراكي، وتعزيز التنمية الاقتصادية والتقدم الاجتماعي. وبهذا فقد اقرت هذه المادة على حماية مصالح العمال المشروعة ونظمت علاقات العمل بالنسبة للعمال ورؤسائهم، اما في المادة الثانية نص على " يسري هذا القانون على الشركات والمؤسسات الاقتصادية الفردية.... الخ" اشار في هذه المادة على شمول هذا القانون على وحدات التوظيف الخاصة وكذلك اجهزة الدولة ولزمهم بأحكام هذا القانون جميعا.

واقر ايضا على الحق في الاجر والراحة والاجازات واقر على ان للعمال حق متساو في الاستخدام واختيار المهنة وغيرها من حقوق العمال المهمة وذلك في المادة الثالثة منه[42].

المطلب الثاني

الحق في التعليم

الحق في التعليم هو حق كل فرد، أكان طفلاً أم يافعاً أم راشداً، في الحصول على تربية جيدة حيث تحترم كرامته ويتحقق نمو شخصيته على أفضل وجه حتى يتمكن من تحقيق ذاته ويصبح عنصرا فاعلا في المجتمع، لكن تحقيق هذا الحق ليس

([35])–" قانون العقود لجمهورية الصين الشعبية" (" قانون العقود")، الذي أقره المؤتمر الشعبي الوطني في 15 آذار 1999 اعتبارا من 1 تشرين الأول 1999، تنص المادة 123 من قانون العقود على أنه "حيثما تنص قوانين أخرى على خلاف ذلك بشأن العقود، فإن هذه الأحكام تحكم وفق هذا القانون"

([36])–قانون العقود الفصل 15.

([37])– Randall Peerenboom, China's Long March Toward the Rule of Law (2002) 241–279

([38])– "رأي وزارة العمل بشأن بعض المسائل المتعلقة بتنفيذ قانون العمل لجمهورية الصين الشعبية" ("رأي 1995")، الصادر في 4 أغسطس 1995، الفصل 24.

([39])–يُنظر ، على سبيل المثال، لوائح عقود العمل في بلدية شنغهاي، التي أقرها مجلس الشعب لبلدية شنغهاي، 15 تشرين الثاني/نوفمبر 2001، وبدأ نفاذها اعتبارا من 1 أيار 2002، إرشادات بيجين شي لاودونغ هيتونغ [لوائح عقود العمل في بلدية بيجين]، الصادرة عن مكتب العمل في بيجين اعتبارا من 1 شباط 2002.

([40])– هونغ كونغ ، بالطبع ، هي منطقة إدارية خاصة لا تخضع لمعظم قوانين جمهورية الصين الشعبية الوطنية.

([41])–(Labour Law of the People's Republic of China " Labour Law") (passed by the National People's Congress on 5 July 1994 with effect from 1 January 1995.

([42])– المادة الثالثة من قانون العمل لجمهورية الصين الشعبية " للعمال حق متساو في الاستخدام واختيار المهنة، والحق في اجر العمل والراحة والعطلات، وحماية السلامة والصحة المهنية، والتدريب على المهارات المهنية، والتأمين الاجتماعي والرعاية الاجتماعية، وتقديم العمل. ومنازعات التسوية والحقوق الاخرى المتعلقة بالعمل التي ينص عليها القانون، ويجب على العمال اداء مهام عملهم، وتحسين مهارتهم المهنية، واتباع قواعد السلامة والصحة المهنية، ومراقبة انضباط العمل والاخلاق المهنية".

بالسهولة التي نتصورها، بل إنه معقد كثيرا ويفرض التزامات من المعنين باتخاذ جميع التدابير والاجراءات الضرورية لتأمين تكافؤ الفرص لجميع الافراد في ما يخص الالتحاق بالمؤسسات التربوية، وتكافؤ الفرص في المعاملة، والمتابعة، والنجاح، أي توفير بيئة تعليمية سليمة تحترم حقوق المتعلم، وتوفير جميع مستلزمات جودة التربية من مناهج تعليمية تراعي تطلعات الأفراد، ومعلمين مؤهلين، وخدمات تربوية مساندة لتأمين استفادة جميع المتعلمين مهام كانت فروقاتهم الفردية، من الفرص التعليمية المتاحة لهم.

الفرع الاول

التعريف بالحق في التعليم

التعليم هو حق الأفراد في التعليم وتعليم غيرهم بما يعرفون أو يعتقدون ويشكل الحق في تعليم الآخر مظهراً من مظاهر حق الأفراد في نقل آرائهم والتعبير عنهم، بحيث يشمل الحق في التعليم مجالات حرية التعليم والحريات الأكاديمية التي أصبحت تشكل جزءاً مهماً من قانون حقوق الإنسان المعاصر.

وقد تم تعريف التعليم على انه تكوين المقدرة عند الانسان منذ الصغر على الفهم والتفكير والتعبير واستثارة قواه العقلية ونشاطه الذهني، وكذلك تهيئة الظروف الصحية التي من شأنها تسهيل عملية التعليم أيا كان نوعه، لان التعليم هو سبب من أسباب التنمية ونتيجة من نتائجه[43]، حيث أن مصطلح التعليم من المصطلحات المرنة لذا لا يمكن القول بوجود تعريف جامعا وموحدا جامعا للتعليم ، فهو يعد من أهم الحقوق الاجتماعية ، وكذلك احد حقوق الإنسان من الجيل الثاني الذي يسمح للأفراد من خلال التعليم بتلقي العلوم والمعارف والمعتقدات التي تتناسب مع قدراتهم وتتماشى مع رغباتهم. وضرورة توفير الاحتياجات الخاصة والمناسبة لهم سواء من قبل الدولة بإنشاء مؤسسات تعليمية عامة التي تستوعب عدد كافي ليتمكن الفرد من تلقي المعلومة أو من خلال الاباء بإلزام الأبناء أو إرسالهم إلى المدارس والمراكز التعليمية[44]، ويقصد به ايضا حق الفرد في أن يتعلم وحقه في تعليم غيره بان ينشر ثقافته وعلمه على الناس[45].

وبتعريف مشابهه وشامل اكثر فقد عرف بانه "حق كل انسان في أن يتلقى القدر الذي يريد من العلم، على قدم المساواة مع غيره من الافراد دون تمييز لأي سبب من الاسباب"، كما يكون له الحق في تعليم وتلقين غيره من العلم والمعرفة ونقل اراءه للأخرين والتعبير عنها بحرية ودون قيود[46]، ويثبت هذا الحق للإنسان بغض النظر عن العنصر او اللون او الجنس او الاصل الاثني او الاجتماعي او الدين أو اللغة أو الجنسية او الاعاقة او اي سمه اخرى مميزه[47]، إن أهمية حق التعليم تتبلور في كونه الحق الذي يقوي ويدعم بقية حقوق الإنسان الأخرى، فمن دونه لا يمكن للشخص أن يعرف متى انتهكت حقوقه أم لا لكي يدافع عن تلك الحقوق المغتصبة، وبما أن حق التعليم هو حق الأفراد بممارسة القراءة والكتابة؛ فيعد من مظاهر التعبير عن الرأي الذي يدخل في نطاق ممارسة الحريات العامة، ونصت معظم الاتفاقيات الدولية على حق التعليم ولم يلق أي اعتراض أو تحفظ على الإطلاق من قبل الدول التي صادقت على الاتفاقيات والمواثيق الدولية المختلفة، وقد أسس تطور المجتمعات الدولية إلى عدت حق التعليم من الحقوق الملازمة لشخصية الإنسان وأفكاره.

وبهذا فأن حق التعليم كمختلف الحقوق الفردية يجب ان يخضع لتنظيم الدولة فللدولة ان تقيده بقيود ولكن لن تكون الحقوق صحيحة الا اذا كانت لصالح حماية حقوق الافراد الاخرين اي رعاية المصلحة العامة[48] ، فعلى الدولة ان تقوم بتهيئة لكل

([43])– زينب هاشم عبود ، حقوق المرأة في الاسلام وتطبيقها في المجتمع العراقي، اطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية الآداب، جامعة بغداد ، 2008 ، ص 23_24.

([44])– عيد احمد الحسبان ، حق التعليم في نظم دستورية معاصرة ، كلية علوم الشريعة والقانون ، الأردن ، المجلد (39) العدد الاول سنة 2012 ، ص 365.

([45])– رامز عمار ونعمت عبدالله مكي، حقوق الانسان والحريات العامة، بدون اسم ومكان طبع، 2010، ص 109.

([46])– عيسى بيرم، حقوق الانسان والحريات العامة، دار المنهل اللبناني، بيروت، 2011، ص 407.

([47])– مانفريد نوواك ، دليل البرلمانيين الى حقوق الانسان، مفوضية الامم المتحدة لحقوق الانسان، نيويورك، 2005، ص4.

([48])– د مصطفى كامل، شرح القانون الدستوري، ط2، دار الكتاب العربي، مصر، 1952، ص 397.

مواطن تعليم يؤهله لتقديم كل ما يستطيع من خدمات حقيقية لحياة المجتمع حسب مؤهلاته ومواهبه واستعداداته، فالعلم بالنسبة الى الانسان في هذه الحياة ليس حقاً فحسب بل هو ضرورة وواجب على كل انسان فهو قوام الحياة والحضارة ولأهمية العلم وضرورته فهو إلزامي وعلى الدولة في أي بلد أن تقوم بتوفير الفرص والامكانات التربوية والتعليمية للمواطنين كافة لذلك نجد في عصرنا الحاضر أن مبدأ الزامية التعليم ومجانيته في المراحل الأساسية من أولويات ومهمات الدولة في اعطاء أهمية خاصة للتعليم.

الفرع الثاني

الحق في التعليم في المواثيق الدولية

يعتبر التعليم في كل المجتمعات وعبر تاريخ البشرية غاية في حد ذاتها، ووسيلة لتنمية الفرد والمجتمع. وينبع الاعتراف به كحق من حقوق الإنسان من أنه لا غنى عنه للمحافظة على الكرامة الأصيلة للفرد وتعزيزها وتعترف العديد من الصكوك الدولية والإقليمية والوطنية بالحق في التعليم. وقد شكل الحق في التعليم إجماعا كبيرا بين الدول الأعضاء في الأمم المتحدة بحيث أن غالبية النصوص والمواد التي تتعلق في هذا الحق لم تلقى معارضه أو تحفظ من الدول المصادقة على المواثيق والاتفاقات الدولية المختلفة التي تطرقت لهذا الحق. أما النصوص الواردة في المواثيق والمعاهدات الأخرى المتعلقة بحقوق أخرى غير التعليم فقد تم التحفظ عليها أو على بعض نصوصها من قبل بعض الدول بحجج ومبررات مختلفة مثل الخصوصية الثقافية والظروف السياسية أو ضعف الإمكانات البشرية والمادية حيث تناولت المعايير والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان الحق في التعليم و يتضح ذلك من خلال نصوص مواد هذه الاتفاقيات التي نصت على حق التعليم في موادها وذلك كما يلي:

اولا: الاعلان العالمي لحقوق الانسان: نص هذا الإعلان على أن "لكل شخص حقاً في التعليم". وبالإضافة إلى ذلك، ينص على ضرورة أن يكون التعليم مجانياً على الأقل في المراحل الابتدائية والأساسية، وأن يكون التعليم الابتدائي إلزامياً، وأن يكون التعليم العالي متاحا للجميع تبعا لكفاءتهم، وعلى ضرورة توفير التعليم الفني والمهني بصفة عامة، وبهذا فقد اقر في المادة 26 منه على "لكلِّ شخص حقٌّ في التعليم. ويجب أن يُوفَّر التعليمُ مجاناً، على الأقل في مرحلتيه الابتدائية والأساسية. ويكون التعليمُ الابتدائيُّ إلزاميًّا. ويكون التعليمُ الفنِّي والمهني متاحاً للعموم. ويكون التعليمُ العالي مُتاحًا للجميع تبعاً لكفاءتهم. وفي الفقرة الثانية من نفس المادة نص على "يجب أن يستهدف التعليمُ التنميةَ الكاملةَ لشخصية الإنسان وتعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية. كما يجب أن يعزِّز التفاهمَ والتسامحَ والصداقةَ بين جميع الأمم وجميع الفئات العنصرية أو الدينية، وأن يؤيِّد الأنشطةَ التي تضطلع بها الأممُ المتحدةُ لحفظ السلام". اما في الفقرة الثالثة من نفس المادة نصت على " للآباء، على سبيل الأولوية، حقُّ اختيار نوع التعليم الذي يُعطى لأولادهم".[49]

وعند تحليل هذه المادة يتبين بشكل واضح أن الحق في التعليم لا بد أن يتمتع به كل مواطن بصرف النظر عن إمكانيات المواطن المادية ،حيث اجبر الإعلان الدول الأعضاء في الأمم المتحدة وبالتالي على الدول المصادقة على الإعلان بأن توفر التعليم الأساسي على الأقل لمواطنيها مجانا وبالتالي ضمان حصول كافة الأطفال على حقوقهم في التعليم ، ولا يوجد أي مانع أن تكون مجانية التعليم لمراحل متقدمة أخرى ، ويجب أيضا أن يكون التعليم الفني والمهني متاحا للجميع بحيث يشكل هذا الحق في الحصول على التعليم المهني والتقني على أرضيه جيده لتعزيز التنمية في الدولة بالتالي يؤدي ذلك إلى رفع مستوى المعيشة للمواطن بعد اكتسابه مهارات أساسيه توفر له فرص عمل محترمه.

ثانيا: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

([49])- المادة 26 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام 1948.

لقد أكد على الحق في التعليم كما ورد في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان مع إعطاء أهميه لربط عملية التعليم في التنمية. فقد طلب الإعلان من الدول الأطراف فيه تبني الحق في التعليم حيث اشتملت المادتان 13 و14 على صياغات تفصيلية للحق في التعليم، حيث تصرح المادة 13 عموماً بحق الفرد في التعليم، وبضرورة أن يسهم التعليم في التنمية الكاملة للشخصية الإنسانية[50]، كما تنص تحديدا على النقاط التالية:

- جعل التعليم الابتدائي إلزاميا وإتاحته مجانا للجميع .
- تعميم التعليم الثانوي بمختلف أنواعه، بما في ذلك التعليم الثانوي التقني والمهني، وجعله متاحا للجميع بكافة الوسائل المناسبة ولا سيما بالأخذ تدريجيا بمجانية التعليم.
- جعل التعليم العالي متاحاً للجميع على قدم المساواة، تبعاً للكفاءة، بكافة الوسائل المناسبة ولا سيما بالأخذ تدريجيا بمجانية التعليم
- تشجيع التربية الأساسية أو تكثيفها، إلى أبعد مدى ممكن، من أجل الأشخاص الذين لم يتلقوا أو لم يستكملوا الدراسة الابتدائية
- العمل بنشاط على إنماء شبكة مدرسية، ومواصلة تحسين الأوضاع المادية للعاملين في التدريس
- احترام حرية الآباء، أو الأوصياء عند وجودهم، في اختيار مدارس لأولادهم غير المدارس الحكومية، شريطة تقيد المدارس المختارة بمعايير التعليم الدنيا. كما تقر المادة 13 بحرية الآباء أو الأوصياء في تأمين تربية أولادهم دينيا وخلقيا وفقا لقناعاتهم الخاصة.

وأيضا نصت المادة (14) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على ما يلي :تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد، لم تكن بعد وهي تصبح طرفا فيه قد تمكنت من كفالة إلزامية ومجانية التعليم الابتدائي في بلدها ذاته أو في أقاليم أخرى تحت ولاياتها، بالقيام في غضون سنتين بوضع واعتماد خطة عمل مفصلة للتنفيذ الفعلي والتدريجي لمبدأ إلزامية التعليم ومجانيته للجميع خلال عدد معقول من السنين يحدد في الخطة[51].

اما الاتفاقيات الدولية الخاصة بالحق في التعليم

ثالثا: اتفاقية مكافحة التمييز في مجال التعليم1960 : تلتزم الدول الأطراف في هذه الاتفاقية التي اعتمدتها منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو) بوضع وتطبيق وتطوير سياسة وطنية تستهدف، دعم تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في أمور التعليم، وجعل التعليم الابتدائي مجانيا وإلزاميا. وبالإضافة على ذلك، تعترف الاتفاقية بحق الآباء في اختيار المؤسسات التعليمية التي يلحقون بها أبناءهم اختياراً حراً، وبضمان التعليم الديني والخلقي لأطفالهم بما تتفق وقناعاتهم الخاصة فقد نص في المادة الاولى منه في الفقرة الاولى على " عدم حرمان أي شخص أو جماعة من الأشخاص من الالتحاق بأي نوع من أنواع التعليم في أي مرحلة"[52].

رابعا: اتفاقية حقوق الطفل: تتناول المادتان 28 و29 من اتفاقية حقوق الطفل – حق الطفل في التعليم. وتشبه المادة 28 النصوص المناظرة الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وبالإضافة إلى ذلك، تنص على ضرورة إدارة النظام المدرسي بطريقة تتوافق مع الكرامة الإنسانية للطفل. وتنص المادة 29 على ضرورة توجيه تعليم الطفل نحو تنمية شخصيته ومواهبه وقدراته العقلية والبدنية إلى أقصى حد ممكن.

خامسا: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة: تتناول المادة 10 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة أيضا نصوصاً تتناول الحق في التعليم[53]، حيث تنص مثلاً على تكافؤ الفرص في الحصول على التوجيه الوظيفي

([50])– العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية والثقافية لسنة 1966.

([51])– المادة 14 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966.

([52])– المادة 1 من اتفاقية مكافحة التميز في مجال التعليم 1960.

([53])– المادة (10) من اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة.

والمهني، والالتحاق بالدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية على اختلاف فئاتها، التساوي في المناهج الدراسية، وفى الامتحانات، القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة في جميع مراحل التعليم بجميع أشكاله، التساوي في فرص الحصول على المنح والإعانات الدراسية الأخرى.

الفرع الثالث

الحق في التعليم في الانظمة الشمولية

إن الحق في التعليم حق من حقوق الإنسان الأساسية، لا يمكن تجريد الإنسان منه سواء أكان طفال أم مسنا أم يافعا وهو التزام جوهري من التزامات الدولة تجاه أفرادها، وتقع مسؤولية توفيره للجميع على كاهل الحكومات بمساعدة المجتمع الدولي والتعليم سبب رئيس من الأسباب التي ينتج عنها النهوض بالشعوب وتحسين مستواهم الثقافي، فهو العامل الذي يخول الإنسان سد احتياجاته التي يسعى الى تحقيقها، وضمان من الضمانات التي تمكن الدولة من الاستمرار والبقاء وتمنح المعرفة قوة للدولة وان الدول الشمولية تسعى الى الازدهار بالتعليم وتقويته وتحسينه ورفع مستواه في الدولة .

اولاً: الحق في التعليم في السودان:

ان التعليم في السودان هو حق يضمنه القانون والدستور السوداني، ويتمتع جميع الأفراد في السودان بالحق في الحصول على تعليم مجاني وإلزامي في المراحل الأساسية، وفقًا للتشريعات الوطنية. الزم السودان نفسه بجميع الإعلانات الدولية بما في ذلك توفير الحق الأساسي في التعليم لجميع مواطنيه، كما ان السودان من بين الدول الموقعة على أهداف التنمية للألفية وأهداف التعليم للجميع، وقد اتخذت مبادرات متعددة لتحقيق هذه الأهداف الدولية[54].

لتنظيم وتشجيع التعليم الأساسي في السودان، تم اعتماد عدة قوانين وأعمال محددة، من بين هذه القوانين والأعمال، نذكر قانون تنظيم مدرسة التعليم الأساسي لعام 1992 والمركز القومي للمناهج والبحث التربوي الذي تم تشكيله بموجب قانون عام 1996، وقانون تخطيط التعليم العام لعام 2000، ومرسوم اتحادات الآباء والمعلمين لعام 1992. وبموجب قرار مجلس الوزراء رقم 1799 لعام 1990، تم تجعل التعليم ما قبل المدرسة جزءًا لا يتجزأ من النظام التعليمي الرسمي[55]. وقد نص في المادة (13) من دستور السودان لعام 2005 على " 1- ترقي الدولة التعليم على كافة مستوياته في جميع أنحاء السودان، وتكفل مجانية التعليم وإلزاميته في مرحلة الأساس وبرامج محو الأمية 2- يحق لأي فرد أو جماعة إنشاء ورعاية المدارس الخاصة والمؤسسات التعليمية الأُخرى في كل المستويات حسب الشروط والمعايير التي يحددها القانون 3- تُعبئ الدولة الموارد والطاقات العامة والخاصة والشعبية من أجل التعليم وتطوير البحث العلمي وخاصةً البحث من أجل التنمية"[56].

" نص قانون التعليم العام للسودان لعام 2001 على حق كل طفل سوداني في التعليم الأساسي تم تنفيذ الخطط الاستراتيجية الخمسية للفترة 2007-2011 و2012-2016 لدعم هذا القانون وتحقيق الحق في التعليم يعتبر التعليم عاملًا أساسيًا في معالجة أسباب الفقر والصراعات القبلية وتؤكد الوثيقة الاستراتيجية للحد من الفقر على أهمية توفير فرص التعليم وتحسين جودته لتحقيق النمو المستدام وزيادة إنتاجية العمل".[57] وتعزز الحكومة السودانية التعليم كأحد أولوياتها وتسعى جاهدة لتوفير فرص التعليم لجميع المواطنين. ومع ذلك، تواجه البلاد تحديات متعددة في توفير التعليم النوعي والمنصف للجميع، بما في ذلك مشاكل في البنية التحتية ونقص الموارد والمعلمين. ويتكون الهيكل التعليمي في السودان في ثلاثة مراحل رئيسية:

([54])-منظمة اليونيسف، التقرير القطري حول الاطفال خارج الدراسة، السودان، 2014، متوفر على الموقع :
https://www.unicef.org/mena/media/6616/file/Sudan Country20%Report20%on20%OOSC_AR.pdf20%.pdf

([55])- منظمة اليونيسف، التقرير القطري حول الاطفال خارج الدراسة، المصدر السابق.

([56])- المادة (13) من دستور السودان لعام 2005.

([57])- منظمة اليونيسف، التقرير القطري حول الاطفال خارج الدراسة، مصدر سابق.

المرحلة الاولى التي تقسم الى قسمان: القسم الاول مرحلة التعليم قبل المدرسي : (الخلاوي ورياض الاطفال) وتبدأ الدراسة بها في سن الرابعة مدتها سنتان. القسم الثاني مرحلة التعليم الأساسي ومدتها ثماني سنوات متصلة تستهدف الاطفال في سن (6–13) سنة ، وتبدأ الدراسة بها في سن السادسة، يجلس بعدها التلميذ لامتحان شهادة مرحلة التعليم الاساسي تؤهله للالتحاق بالمرحلة الثانوية او التدريب المهني والمعاهد الحرفية ومعاهد الصناعات القومية أو سوق العمل.

المرحلة الثانوية : وتشتمل على نوعين من التعليم : التعليم الثانوي الاكاديمي : (ثلاث سنوات) تؤهل الطالب للجلوس لامتحان الشهادة الثانوية والمنافسة للالتحاق بالجامعات والمعاهد العليا بشقيها الأكاديمي والتقني حيث حدث تطور في المحتوى يتيح فرصاً أوسع للجالسين لامتحان الشهادة الثانوية الأكاديمية وبعد ذلك المرحلة الثالثة التي تشتمل على والتعليم العالي والجامعي[58]. وتعمل الحكومة على تعزيز وتحسين نوعية التعليم، بما في ذلك تدريب وتطوير المعلمين وتحديث المناهج وتحسين البنية التحتية. كما تعمل الحكومة على تعزيز المشاركة المجتمعية والشراكات لتحقيق التعليم الشامل والجودة.

على الرغم من التعزيزات التي تقوم بها الحكومة الا ان هناك العديد من الاطفال خارج الدراسة، مفهوم "الأطفال خارج المدرسة" يشير ببساطة إلى وجود مجموعة من الأطفال الذين يجب أن يكونوا في المدرسة ولكنهم ليسوا كذلك في الواقع. في حالة السودان، يُعاني البلد من أعلى نسبة وأكبر عدد من الأطفال خارج المدرسة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (MENA)، وفقًا لبيانات ال EMIS لعام 2010. حيث شير البيانات إلى وجود أكثر من ثلاثة ملايين طفل في السودان، تتراوح أعمارهم بين خمس سنوات وثلاثة عشر عامًا، خارج المدرسة. تشمل هذه الأعداد 490,673 طفلًا في سن التعليم قبل الابتدائي (5 سنوات)، و 1,965,068 طفلًا في سن المرحلة الابتدائية (6 إلى 11 سنة)، و 641,587 طفلًا في سن المرحلة الإعدادية (12 إلى 13 سنة). يجدر الإشارة إلى أن نسبة الفتيات خارج المدرسة تعد أعلى من نسبة الأولاد في جميع الفئات العمرية المذكورة[59].

أن الأطفال في سن مرحلة التعليم قبل الابتدائي هم الأكثر عرضة للخطر بالنسبة للبقاء خارج المدرسة، تليهم الأطفال في سن المرحلة الإعدادية وأخيرًا الأطفال في سن المرحلة الابتدائية. من المهم أن نلاحظ أن الحصول على تقدير دقيق لعدد الأطفال خارج المدرسة في السودان يشكل تحديًا حقيقيًا، نظرًا للفروقات في التقديرات العمرية والتعاريف المستخدمة. وتعتبر الأرقام المستخدمة في هذا التقرير جاءت من مصادر مختلفة للبيانات وهي تشير إلى مجموعة من الأرقام المسجلة الخاصة بالأطفال خارج المدرسة في السودان. ومع ذلك، فإن التحديات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي يواجهها السودان قد تؤثر على تنفيذ الحق في التعليم بشكل كامل. لذا، تحتاج الجهود المستدامة والدعم من الحكومة والمجتمع المحلي والمجتمع الدولي لتحقيق التعليم الشامل والعادل في السودان.

اما بالنسبة لقانون المجلس القومي لمحو الأمية وتعليم الكبار لسنة 1991:

حيث كان من ضمن اهداف القانون تقليل نسب الامية ورفع مستوي المتعلمين بالتالي فان. المجلس القومي الذي انشأه القانون يهدف الى تعليم السودانيين الأميين رجالاً ونساءً ، ممن تتراوح أعمارهم ما بين الثامنة والخامسة والأربعين ، بغرض تحريرهم من أميتهم الأبجدية والحضارية ، في آن واحد ، وصولا به الى مستوى تعليمي وثقافي يمكنهم من الآتي[60] :

(أ) تملك المهارات الأساسية في القراءة والكتابة والحساب ، الى ما يعادل مستوى الصف الثامن من التعليم الأساسي لتأهليهم لمتابعة الدراسة والتدريب ، الذى يحفز على الاستمرار في التعليم.

(ب) الإسهام في تنمية مجتمعاتهم ، وتحديد بنياتها ، لتوفير المناخ الحضاري والاجتماعي ،

([58])- جمهورية السودان وزارة التعليم العام، الادارة العامة للتخطيط التربوي، التقرير الوطني تقيم متوسط الامد للتعليم للفترة من 2000–2006، ص 17.

([59])-منظمة اليونيسيف، التقرير القطري للأطفال خارج الدراسة، ملخص قطري السودان، متوفر على الموقع :

.pdf20%Summary_AR.pdf20%OOSC20%on20%Report20%Country20%/file/Sudan6611https://www.unicef.org/mena/media/

([60])- المادة (7) من قانون محو الامية والتعليم لعام 1991.

CC BY

وفي هذا السياق فقد قام المجلس القومي لمحو الامية وتعليم الكبار في وزارة التربية والتعليم بتنفيذ برنامج التعليم البديل للأطفال خارج المدرسة الذين لم يسبق لهم الذهاب الي المدرسة والاطفال الذين تسربوا من المدرسة او الذين لا يمكن دمجهم في نظام التعليم الرسمي دون تعويض ما فاتهم من الدروس[61].

ان برنامج التعليم البديل يعطي اهمية كبيرة لمحو الامية وتعليم الحساب ليمكن الاطفال من العودة و الاندماج في مستوي علمي مناسب ضمن النظام الرسمي . اضافة الي توفير المهارات الحياتية والتدريب المهني للأطفال والشباب غير الملتحقين بالمدارس[62].

ثانيا: الحق في التعليم في الصين: لقد حققت الصين تطورات وانجازات كبيره في مجال التعليم وتطويره وذلك كأكبر دولة نامية والتي ساهمت في الحد من الفقر وتعزيز الرخاء في العقود السابقة ومع ذلك في سياق تطوير التعليم ظهرت مشاكل عديدة منها المساواة في التعليم وجودة التعليم. وبهذا فقد نص دستور الصين الشعبية على الحق في التعليم في المادة 94 " لمواطني الجمهورية الشعبية الصينية حق التعلم و تضمن الدولة للمواطنين التمتع بهذا الحق بأن تنشئ مختلف أنواع المدارس و غيرها من المؤسسات الثقافية و التربوية و أن توسعها تدريجيا و تهتم الدولة خاصة بنمو الشباب البدني و العقلي"[63]. وقد نصت في المادة 95 "تضمن الجمهورية الشعبية الصينية للمواطنين حرية البحث العلمي و الإبداع الأدبي و الفني و سائر النشاطات الثقافية. و تشجع الدولة عمل المواطنين الإبداعي في ميادين العلم و التعليم و الأدب و الفن و سائر النشاطات الثقافية، و تسدي إليهم المساعدة". وبهذا فأن حق التعليم مكفول في الدستور وفق مواده القانونية وكذلك تم تطوير هذا الحق لأنه كان يشوبه العديد من المشاكل والصعوبات.

وان نظام التعليم الأساسي المعتمد في الصين حالياً هو نظام التعليم المدرسي بما في ذلك التعليم قبل الابتدائي والتعليم الابتدائي والتعليم الثانوي والتعليم العالي. وفقًا لقانون التعليم الإلزامي لجمهورية الصين الشعبية، يتم تنفيذ التعليم المجاني والإلزامي لمدة تسع سنوات من قبل الدولة لجميع الأطفال والمراهقين في سن الدراسة[64]. وانه عادة ما يكون التعليم قبل الابتدائي للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ثلاث إلى ست سنوات. وان الأطفال في سن السادسة أو السابعة، يجب أن يكونون مسجلين في المدرسة للتعليم الإلزامي، والتي تغطي التعليم الابتدائي لمدة ست سنوات والتعليم الثانوي لمدة ثلاث سنوات. وبعد التعليم الإلزامي يتم التعليم الثانوي لمدة ثلاث سنوات، بما في ذلك المساران العام والمهني. وانه بعد التعليم الثانوي يأتي التعليم العالي، ويشمل التعليم العالي قصير المدى مستوى البكالوريوس، ومستوى الماجستير، والتعليم على مستوى الدكتوراه. وهناك أيضاً تعليم الكبار والتعليم المستمر والتعليم المفتوح والتعليم عن بعد وبرامج محو الأمية وتعليم ذوي الاحتياجات الخاصة. أن البيانات الصادرة عن وزارة التعليم في جمهورية الصين الشعبية للسنوات الاخيره فيما يخص تطور التعليم توكد أن التعليم الأساسي يلعب دورًا أساسياً في التنمية الشخصية وبالتالي توسع وفقاً للتغيرات الديموغرافية في الصين المعاصرة، على الرغم من أن عدد الطلاب في التعليم الأساسي شهد مؤخرا انخفاضا طفيفاً بسبب تأثير سياسة الطفل الواحد منذ عام 1977، ولقد كان هناك توسع سريع في التعليم العالي وحظي المزيد من الصينيين بفرص الحصول على تعليم عالٍ في الكلية أو حتى الدراسة في مؤسسات بالخارج[65]..وبهذا فقد حققت الصين انجازات كبيره في تعميم التعليم الالزامي وادى الى توسع في التعليم على نطاق واسع وجعل التعليم الاساسي والعالي اكثر سهوله وانه وفقا للإحصاءات فأن التعليم الالزامي في الصين لمدة تسع سنوات يكاد يكون عالمياً.

(61)– شهاب سليمان عبدالله عثمان، حق الطفل السوداني في التعليم بين الصكوك الدولية والتشريع السوداني، بحث منشور، ص16 .

(62)– مبادرة للأطفال خارج المدرسة – الشرق الاوسط وشمال أفريقيا – السودان – التقرير القطري حول الاطفال خارج المدرسة – يونيسيف اكتوبر 2014 ص 5 .

(63)– دستور جمهورية الصين الشعبية لعام 1982.

(64)– الكونغرس، قانون التعليم الإلزامي لجمهورية الصين الشعبية، المجلس الوطني لنواب الشعب الصيني
جمهورية الصين الشعبية: بيجين، الصين، 1986.

(65)- الكونغرس، قانون التعليم الإلزامي لجمهورية الصين الشعبية، المصدر سابق.

الخاتمة

يمثل الحق في العمل والتعليم من حقوق الإنسان الأساسية في الأنظمة الشمولية، فأن الأفراد يعانون في هذه الأنظمة من تهديدات وانتهاكات تتعارض مع حقهم في العمل والتعليم من خلال عدم المساواة والعدالة والتفرقة الاجتماعية في فرص العمل والتعليم.

النتائج:

1- ان الحق في العمل، هو حق أساسي للإنسان، يقضي بعدم إقصاء أيّ شخص عن المساهمة في الحياة الاقتصادية.

2- اما الحق في التعليم حق كل فرد، أكان طفلاً أم يافعاً أم راشداً، في الحصول على تربية جيدة حيث تحترم كرامته ويتحقق نمو شخصيته على أفضل وجه حتى يتمكن من تحقيق ذاته ويصبح عنصراً فاعلاً في المجتمع.

3- ان الحق في العمل مكفول لجميع المواطنين وفقاً للدستور والقوانين المعمول بها في الدول التي تكون في ظل الانظمة الشمولية.

التوصيات:

1- يجب على هذه الدول ان تطور وتعزز التشريعات والسياسات التي تحمي حق العمل والتعليم في الانظمة الشمولية من خلال ضمان المساواة في فرص العمل والتعليم ومنع التمييز وغير ذلك.

2- يجب تحسين جودة التعليم في الانظمة الشمولية من خلال تدريب المعلمين وتطوير المناهج التعليمية وتوفير المرافق التعليمية الملائمة، وايضاً يجب توفير التعليم العالي والتدريب المهني للأفراد لتطوير مهاراتهم وتحسين فرصهم في سوق العمل.

3- يجب اتخاذ اجراءات قوية لمكافحة التمييز في فرص العمل والتعليم وايضاً تعزيز المساواة وتوفير بيئة امنه وصحية للعمل.

المصادر:

اولاً: الكتب القانونية:

1- امير موسى، حقوق الانسان مدخل الى وعي حقوقي، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، 1994.

2- جورج فريدمان، بيارنافيل، رسالة في سوسيولوجيا العمل، ترجمة بولاند إيمانويل، منشورات عويدات، بيروت، ط1، ج2 ، 1985.

3- د. ثروت بدوي، النظم السياسية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1972.

4- د. صبحي المحمصاني، اركان حقوق الانسان، دار العلم للملايين، بيروت، د ت.

5- د. لؤي بجري، مبادئ علم السياسة، مطبعة اسعد، بغداد، 1966.

6- د. مصطفى كامل، شرح القانون الدستوري، ط2، دار الكتاب العربي، مصر، 1952.

7- رامز عمار ونعمت عبدالله مكي، حقوق الانسان والحريات العامة، بدون اسم ومكان طبع، 2010.

8- عيسى بيرم، حقوق الانسان والحريات العامة، دار المنهل اللبناني، بيروت، 2011، ص 407.

9- محمد ابراهيم الوكيل، اهم الوثائق والاعلانات والعهود والاتفاقيات الدولية والاقليمية بشأن حقوق الانسان، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، 2015.

10- محمد امين الميداني ، النظام الاوربي لحماية حقوق الانسان ، دار البشير ، عمان ، 1989.

ثانياً: الرسائل و الأطاريح:

1- زينب هاشم عبود ، حقوق المرأة في الاسلام وتطبيقها في المجتمع العراقي، اطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية الآداب، جامعة بغداد ، 2008.

ثالثاً: البحوث:

1- شهاب سليمان عبدالله عثمان، حق الطفل السوداني في التعليم بين الصكوك الدولية والتشريع السوداني، بحث منشور.

رابعاً: المجلات والدوريات:

1- د. عبد الباسط جاسم الزبيدي، حق العمل والتعليم في الشريعة والقانون، كلية القانون – جامعة الموصل، مجلة الرافدين للحقوق، مجلد8 ، عدد30، 2006، ص249.

2- عيد احمد الحسبان ، حق التعليم في نظم دستورية معاصرة ، كلية علوم الشريعة والقانون ، الأردن ، المجلد (39) العدد الاول سنة 2012 .

3- كلثوم بوخروبة، الحق في العمل المصدر، مجلة جيل حقوق الإنسان ، مركز جيل البحث العلمي، المجلد ع 42، 2022.

4- مصدق عادل طالب، دور منظمتي العمل الدولية والعربية في حماية حقوق العمال، مجلة الحقوق، العدد5، السنة 2، الجامعة المستنصرية، 2009.

5- نجم عبود مهدي، حقوق الانسان الاقتصادية والاجتماعية في الشريعة الاسلامية والمواثيق الدولية(حق العمل والضمان الاجتماعي نموذجا) ، مجلة جامعة تكريت للحقوق، المجلد2، العدد3، الجزء1، 2018.

خامساً: المنشورات والتقارير:

1- مانفريد نوواك ، دليل البرلمانيين الى حقوق الانسان، مفوضية الامم المتحدة لحقوق الانسان، نيويورك، 2005.

سادساً: القوانين و الدساتير:

1-القوانين:

1-دستور جمهورية الصين الشعبية لعام 1982.

2-قانون التعليم الإلزامي لجمهورية الصين الشعبية1986.

3-قانون العقود لجمهورية الصين الشعبية1999 .

4-قانون العمل الاشتراكي لكوريا الشمالية 1978.

5-قانون العمل السوداني لعام 1997.

6-قانون العمل لجمهورية الصين الشعبية لعام 1995.

7-قانون محو الامية والتعليم لجمهورية السودان لعام 1991.

8-لوائح عقود العمل في بلدية بيجين الصادرة عن مكتب العمل في بيجين اعتبارا من 1 شباط 2002.

9-لوائح عقود العمل في بلدية شنغهاي2001.

2-الدساتير:

1- دستور جمهورية السودان لعام 2005.

2- دستور جمهورية الصين الشعبية 1982.

سابعاً: المراجع من الشبكة الدولية للمعلومات (الانترنيت):

1- الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام 1948، متوفر على الموقع الالكتروني Universal Declaration of Human Rights | الأمم المتحدة، تاريخ الزيارة 2023/4/6.

2- د زياد عبد الوهاب النعيمي، ضمانات حق العمل في القانون الدولي الانساني، متوفرة على الموقع الالكتروني ضمانات حق العمل ..في القانون الدولي لحقوق الانسان -أريد(arid.my) . تاريخ الزيارة 2023/4/6.

3- مبادرة للأطفال خارج المدرسة – الشرق الاوسط وشمال أفريقيا – السودان – التقرير القطري حول الاطفال خارج المدرسة – يونيسيف اكتوبر 2014 .

4- متاح على الموقع الإلكتروني: https://www.escr-net.org/ar/resources/368857، تاريخ الزيارة 2023/4/6.

5- منظمة اليونيسف، التقرير القطري حول الاطفال خارج الدراسة، السودان، 2014، متوفر على الموقع : https://www.unicef.org/mena/media/Country%20Report%20on%20OOSC_AR.pdf%20.pdf

6- منظمة اليونيسيف، التقرير القطري للأطفال خارج الدراسة، ملخص قطري السودان، متوفر على الموقع :
20%OOSC20%on20%Report20%Country20%/file/Sudan6611https://www.unicef.org/mena/media/
.pdf20%Summary_AR.pdf
7- منظمة اليونيسيف، التقرير القطري للأطفال خارج الدراسة، ملخص قطري السودان، متوفر على الموقع :
20%OOSC20%on20%Report20%Country20%/file/Sudan6611https://www.unicef.org/mena/media/
\.pdf20%Summary_AR.pdf
8- الجمعية العامة للأمم المتحدة، رقم الوثيقة A/ hrc/wg.6/11/sdn/1. متوفر على الموقع الالكتروني:
5542dbfe4https://www.refworld.org.es/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=

ثامناً: المراجع باللغة الانكليزية:

1- Anita Chan, 'Globalization, China's Free (Read Bonded) Labour Market and the Chinese Trade Unions' (2000) 6(3-4) Asia Pacific Business Review 260.
2- Randall Peerenboom, China's Long March Toward the Rule of Law (2002).
3- Toshiki Kanamori & Zhijun Zhao, Private Sector Development in the People's Republic of China (2004).
4- Ying Zhu, 'Economic Reform and Labour Market Regulation in China', in Sean Cooney et al (eds), Law and Labour Market Regulation in East Asia (2002) 177.

تاسعاً: الاعلانات والاتفاقيات الدولية:

1- اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة 1979.
2- اتفاقية مكافحة التميز في مجال التعليم 1960.
3- الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام 1948.
4- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966.
5- مشروع الميثاق العربي لحقوق الانسان2004.
6- الميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب1981.