

مذكرة ماستر

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

فرع: الحقوق

تخصص: قانون دولي عام

رقم:

إعداد الطالب:

لبكاره عبد الحق

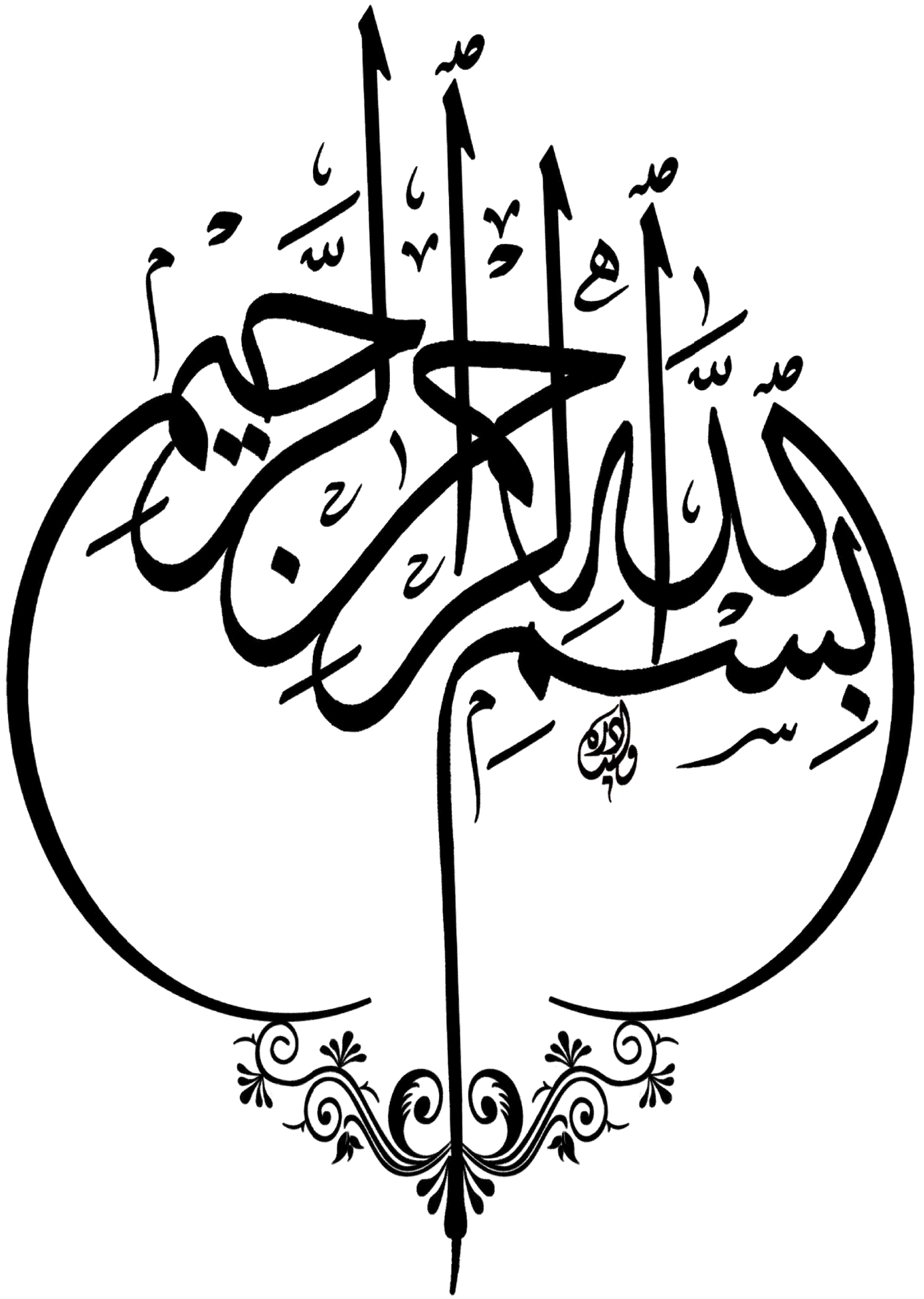
يوم:

الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين

لجنة المناقشة

رئيسا	أ. مح أ	جامعة محمد خيضر بسكرة	دحامية علي
مقررا	أ. مح ب	جامعة محمد خيضر بسكرة	أمينة سلام
مناقشا	أ. مح ب	جامعة محمد خيضر بسكرة	مكي حمشة

السنة الجامعية: 2019 - 2020



شكر وعرهان

أول مشكور هو الله عز وجل، ثم والدي اللذان لم يدخرا جهدا في تربيتي و تعليمي منذ ولادتي إلى غاية هذه اللحظات .

كما يسرني أن أتقدم بأسمى عبارات الشكر و التقدير للأستاذة المشرفة على هذا العمل

سلام أمينة التي أضاءت بعلمها عقولنا و أهدت بالجواب الصحيح حيرة سائلها

فأظهرت بسماحتها تواضع العلماء و برحابتها سماحة العارفين، حيث لم تبخل علينا

بمساعدهاتها و إرشاداتها ، بالنصح والتصحيح وإختيار العنوان و الموضوع وإمدادنا بما

إحتجنا إليه من مراجع و مصادر كان لها الأثر الكبير في إنجاز هذه الدراسة ، فكانت نعم المرشد و الموجه.

كما يسرني أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل أساتذة قسم الحقوق بجامعة محمد خيضر

بسكرة، و كذا عمال المكتبة المركزية ، و أخص بالذكر المرحوم بن عباس عبد العزيز

رحمه الله، وإلى كل عمال مكتبة كلية الحقوق و العلوم السياسية ، و إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد في إنجاز و إتمام هذا العمل.

"ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي و على والدي و أن أعمل صالحا ترضاه

و أدخلني برحمتك في عبادك الصالحين "

الطالب : لبقارة عبد الحق

الإهداء

أهدي مشروع تخرجي :

إلى صاحب السيرة العطرة و الفكر المستنير و القرار الحكيم **والذي الموقر** الذي كان له الفضل الأول في بلوغي هذه الدرجة من التعليم العالي ، أطال الله في عمره .
وإلى من وضع المولى سبحانه و تعالى الجنة تحت قدميها ووقرها في كتابه العزيز **أمي**

الغالية حفظها الله .

إلى زوجتي التي شجعتني على مواصلة مسيرتي العلمية.

إلى **إبني آدم** الذي تصادفت سنة ميلاده مع السنة الجامعية التي تخرجت فيها .
إلى إخوتي و أخواتي الأعتزاء الذين وقفوا إلى جانبي سواء بتشجيعاتهم أو بدعواتهم من أجل نجاح هذا العمل .

إلى كل عائلتي الكبيرة و إلى كل أصدقائي و زملائي .

إلى كل من ساعدني على إتمام هذا العمل من أساتذتنا الكرام الذين صاغوا لنا علمهم حروفا و من فكرهم منارة تنير لنا طريق العلم و النجاح .
إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل .

الطالب : لبقارة عبد الحق

مقدمة

تعود مسألة حماية حقوق الانسان إلى أوائل القرن العشرين ،حيث إنشغل المجتمع الدولي بعد نهاية الحرب العالمية الأولى بوضع إطار قانوني يكفل الحماية الدولية لحقوق الإنسان وهذا ما بادرت به عصبة الأمم في ميثاقها،وأكدته هيئة الأمم المتحدة بعد ما خلفته الحرب العالمية الثانية من تجاوزات في حق البشرية مما أدى إلى ضرورة إنشاء نظام دولي يفرض إلزامية الحماية الدولية لحقوق الإنسان،وبما أن القانون الدولي العام هو المجال الخاص بحماية حقوق الإنسان.

فقد مر بعدة تطورات فيما يخص القواعد القانونية التي تنظمه، وقد كانت ملامح هذه التطورات تخص مجالات وموضوعات كانت في وقت قريب خاضعة للقانون الوطني،فأدى هذا الامتداد إلى ظهور مواضيع أخرى ضمن القانون الدولي العام تتميز بنوع من الخصوصية والذاتية.

وقد كان لموضع حقوق الإنسان أثر كبير على تغير نظرة المجتمع الدولي للفرد،حيث كان من الضروري وضع آليات لحماية هذه الحقوق ولعلّ موضوع حماية حقوق العمال المهاجرين يعد من أبرز المواضيع التي حظيت باهتمام كبير حيث تعود بوادره إلى إعلان فيلادلفيا سنة 1994 وإعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وقد كان لمنظمة العمل الدولية دور كبير في إرساء المعايير التي تكفل الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين، وقد برز دور هذه المنظمة في توفير الحماية الدولية للعمال المهاجرين المتواجدين في موقف ضعف تجاه التعسفات الممارسة ضدهم، وتتبع هذه الهشاشة من كونهم أجنب متواجدون في بلد أجنبي ولا يتمتعون بأغلبية حقوقهم كما أن هؤلاء العمال المهاجرين المتواجدون في وضع غير قانوني معرضون للاستغلال والسخرة في أعمال غير لائقة على عكس العمال المهاجرين النظاميين، هذا ما أكدته التقارير الدولية بناء على الشكاوى المقدمة للجان المختصة بمراقبة مدى تطبيق آليات الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين التابعة لمنظمة العمل الدولية أو هيئة الأمم المتحدة.

وقد ساهمت الاتفاقيات المنبثقة عن منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة في توفير الإطار القانوني لحماية الحقوق العمالية بشكل عام والعمال المهاجرين بشكل خاص ويظهر ذلك في جملة النصوص التي تطرقت لهذا الموضوع بداية بالاتفاقية رقم (29)

الخاصة بالعمل الجبري إلى غاية آخر اتفاقية رقم (189) الخاصة بالعمل اللائق للعمال المنزليين.

وتعد الهجرة من أجل العمل من أبرز أشكال الهجرة، حيث يسعى العامل المهاجر إلى تحقيق مستوى معيشي مناسب، كما أنه يساعد في بناء دول المقصد وتطورها، وقد حضي العامل المهاجر باهتمام كبير على الصعيد الدولي، حيث عرفته الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم التي اعتمدت من طرف الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة في 10 كانون الأول سنة 1990 بأنه: "الشخص الذي سيزاول أو يزاول أو ما برح يزاول نشاطا مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها"¹.

ورغم أن هذه الاتفاقية ركزت على حماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، إلا أن جميع الاتفاقيات والمواثيق الأخرى تنطبق على هذه الفئة بصفتهم عمالا أو مهاجرين، أو بشر، إذ تنطبق عليهم جميع الاتفاقيات والمواثيق المتعلقة بحماية حقوق الإنسان، مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية حقوق الطفل، واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة والبروتوكولات الملحقة بها، كذلك المواثيق المتعلقة بحماية حقوق العمال الصادرة عن منظمة العمل الدولية، منها على سبيل المثال، الاتفاقية المتعلقة بالهجرة من أجل العمل (رقم 97)، والاتفاقية المتعلقة بالهجرة في ظروف تعسفية وتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في معاملة العمال المهاجرين (رقم 143)، والتوصية بشأن الهجرة من أجل العمل (رقم 86)، والتوصية بشأن العمال المهاجرين (رقم 151)، والاتفاقية المتعلقة بالسخرة أو العمل القسري (رقم 39)، والاتفاقية المتعلقة بإلغاء السخرة (رقم 105)، وهو ما أشارت إليه اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم 1990.

¹ - المادة 1/2 من اتفاقية حماية حقوق جميع العمال وأفراد أسرهم 1990، أعتمدت بقرار الجمعية العامة 185/45 المؤرخ في 18 كانون الأول /ديسمبر 1990، الوثيقة رقم A/RES/45/158

² -لندا مصطفى حسين الكلش، الحريات والحقوق الأساسية الدولية و الوطنية للعمال المهاجرين، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق جامعة الشرق الأوسط، 2018/01/16 ص 1-2.

وسوف نحاول من خلال هذه الدراسة التطرق الى مجموعة من الاتفاقيات التي إنبقت عن منظمة العمل الدولية، وكذا هيئة الأمم المتحدة.

ولعل حداثة هذا الموضوع الحماية هو السبب الأساسي الذي جعلنا نهتم بدراسته رغم قدم موضوع الهجرة.

أما عن الصعوبات التي تلقيناها فتتمثل في قلة المراجع وكذا قلة الدراسات السابقة. وتتجلى أهمية هذه الدراسة في جانبها العلمي في مدى فعالية الآليات التي وضعت لحماية حقوق العمال المهاجرين، من خلال أساليب الرقابة الدولية للحرص على تنفيذ هذه الآليات.

أما في الجانب العملي يظهر ذلك من خلال الجانب الإنساني الذي أصبح يتزايد يوماً بعد يوم وهو استغلال فئة العمال المهاجرين في بعض الممارسات غير اللائقة التي تحرمهم من حقوقهم.

ولدراسة هذا الموضوع يجدر بنا طرح الإشكالية التالية:

ما مدى فعالية الآليات التي وضعت لحماية حقوق العمال المهاجرين؟

وللإجابة على هذا الإشكالية اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج التحليلي من خلال إستعراض الآليات المعتمدة في حماية حقوق العمال المهاجرين من خلال جملة الاتفاقيات والتوصيات والإعلانات ذات الصلة بالموضوع، من خلال شرح وتقييم هذه الاتفاقيات، كما حاولنا التعريف بالعامل المهاجر وتحديد شروط وصفه عاملاً ومهاجراً كما قمنا بإبراز أجهزة الرقابة الخاصة بمنظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة.

وقد حاولنا إتباع الخطة التي تحتوي على مبحث تمهيدي وفصلين، حيث نركز في المبحث التمهيدي على الإطار المفاهيمي لهجرة العمال وذلك من خلال إبراز مفهوم الهجرة بحيث نعرف الهجرة وأنواعها وبعدها نحاول التمييز بين الهجرة والحالات التي تشابهها.

ثم نتطرق إلي مفهوم العامل المهاجر من خلال التعريف به وتحديد شروط وصفه عاملاً ومهاجراً واعتبار هجرته الانتقال من أجل العمل، وبعدها نحدد المركز القانوني للعمال المهاجرين.

أما الفصل الأول فنحاول فيه تسلط الضوء على آليات الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين وذلك بالتطرق لمساهمات منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة، حيث نتطرق

في المبحث الأول، إلى مساهمات منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال المهاجرين ومن خلاله نتطرق إلى مجموعة من الاتفاقيات، حيث تطرق لاتفاقية الرق 1926، لاتفاقية الخاصة بعمالة السخرة رقم (29) 1930، واتفاقية حماية العمال المهاجرين رقم 97-143 (1949-1975)، ثم نتطرق إلى الإتفاقية الخاصة بإلغاء عمالة السخرة (105) 1957، وبعدها نتطرق للنصوص الدولية ذات الصلة المتعلقة بمنظمة العمل الدولية.

أما المبحث الثاني فنحاول أن نتطرق فيه لمساهمات الأمم المتحدة في حماية حقوق العمال المهاجرين، حيث نتطرق إلى إتفاقية حماية العمال الأجبيين 1951، وبعدها نسلط الضوء على الإتفاقية الخاصة بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم 1990م، وثم نتطرق إلى النصوص الدولية ذات الصلة المتعلقة بهيئة الأمم المتحدة.

أما الفصل الثاني فسناحاول التطرق فيه إلى أساليب الرقابة الدولية على تنفيذ الآليات الإتفاقية للحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين، من خلال المبحث الأول الذي نخصه لرقابة منظمة العمل الدولية على تنفيذ آليات الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين، حيث نحاول أن نسلط الضوء على لجان منظمة العمل الدولية الخاصة بالرقابة، ودور مكتب العمل الدولي في الرقابة، ثم نظام الرقابة على أساس التقارير والشكاوى كآلية لحماية حقوق العمال المهاجرين، أما المبحث الثاني فنتطرق فيه لرقابة الأمم المتحدة على تنفيذ آليات حماية حقوق العمال المهاجرين، حيث نبرز دور مفوضية الامم المتحدة لحماية حقوق العمال الجبيين، ثم نتطرق للجنة الأمم المتحدة لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم إضافة إلى اللجنة المعنية بحقوق الإنسان الخاصة بالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، ثم اللجنة المعنية بشأن الحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية.

وفي الأخير نحاول أن نلخص ما تم التطرق إليه في الفصلين وبعدها نقوم بوضع خاتمة للموضوع نحدد فيها أبرز النتائج المتوصل إليها خلال هذه الدراسة.

المبحث التمهيدي:

الإطار المفاهيمي لهجرة

العمال

تعد دراسة الهجرة، أحد مكونات النمو السكاني، أكثر صعوبة مقارنة بدراسة الوقائع الحيوية الأخرى كالولادات والوفيات. فالسكان يولدون ويموتون مرة واحدة في العمر، أما إنتقالهم من منطقة إلى أخرى فقد يتكرر عدة مرات. إضافة إلى الصعوبات التي ترتبط بتعريف الهجرة من حيث المسافة التي يقطعها المهاجر والمدة التي يقضيها خارج مكان إقامته الدائمة والهدف من الإنتقال، فالمسافة التي يقطعها المهاجر قد تختلف من بضعة كيلو مترات إلى آلاف الكيلومترات، والمدة التي يقضيها المهاجر قد تمتد من أيام قليلة إلى سنوات طويلة.

كما قد يختلف الهدف من الهجرة من مجرد زيارة للعلاج أو رحلة للدراسة إلى هجرة دائمة بحثاً عن عمل أو إستقرار عن طريق طلب حق اللجوء السياسي.¹ ولما كان العمل هو الدافع الأبرز للهجرة فلا بد أن نتطرق في هذا المبحث التمهيدي لتحديد مفهوم الهجرة وكذا تحديد مفهوم العامل المهاجر.

المطلب الأول: مفهوم الهجرة

عرفت الهجرة منذ القديم فهي تعنى بتنقل الأشخاص وتحركاتهم، لتكون اضطرارية فيما مضى - تستدعي ضرورة البقاء على قيد الحياة للبشر - أفراداً وجماعات، لتكون لها دواعي ودوافع أخرى فيما بعد. ويتناول تعريف الهجرة، التعريف اللغوي والاصطلاحي والشرعي وكذا التعريف القانوني.

الفرع الأول: تعريف الهجرة

لقد عرفت الهجرة بعدت تعاريف نذكر منها:

أولاً: التعريف اللغوي: "هي الخروج من أرض إلى أخرى، وانتقال الأفراد من مكان إلى آخر سعياً إلى الرزق".

ثانياً: التعريف الاصطلاحي: يعني " كل تبديل أو تغيير دائم لمكان الإقامة، لعدد كبير من الأشخاص الذين يهجرون بلداً بصورة دائمة ليستقروا ببلدان أخرى وربما بقارة أخرى.²

¹ - عثمان الحسن محمد نور وياسر عوض الكريم لمبارك، الهجرة غير المشروعة والجريمة، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، بدون طبعة، الرياض 1429 هـ - 2008م ص 15.

² - محمد بوسلطان، نصر الدين بوسماحة، الهجرة الغير شرعية، مخبر القانون، المجتمع والسلطة، جامعة وهران رقم الإبداع القانوني 2014-2675 . ص (49،50).

ويقصد بالهجرة أيضا " عبور الحدود الوطنية، وهي الحالات التي تتم فيها الهجرة بموافقة السلطات المختصة في كل من الدولتين " وتعرف أيضا على أنها " المرور عبر نقاط المراقبة الحدودية الرسمية بعد القيام بالإجراءات الإدارية المفروضة على الحدود " .

تعريف الهجرة في الشريعة الإسلامية: فقد دعا القرآن الكريم إلى ذلك في قوله تعالى: ﴿وَمَنْ يُهَاجِرْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يَجِدْ فِي الْأَرْضِ مُرَاعًا كَثِيرًا وَسَعَةً وَمَنْ يَخْرُجْ مِنْ بَيْتِهِ مُهَاجِرًا إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ ثُمَّ يُدْرِكُهُ الْمَوْتُ فَقَدْ وَقَعَ أَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا﴾¹.

وقد أمر الله عباده بأن يمشوا في الأرض ويسلكوا سبلها، كي يأخذوا من خيرها الذي جعله الله فيها، قال تعالى: ﴿هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ﴾².

ويقول سيدنا عمر بن الخطاب رضي الله عنه في ذلك (لأن أموت بين شعبتي رحل - وهو قنب الجمل - أسعى في الأرض أبتغي من فضل الله كفاف وجهي أحب إلي من أن أموت غازيا)³.

وحسب تعريف الأمم المتحدة: " هي انتقال السكان من منطقة جغرافية إلى أخرى، وتكون عادة مصاحبة لتغيير محل الإقامة ولفترة محدودة، فالهجرة بمعنى آخر هي نوع من أنواع التحرك السكاني الذي يتم بمقتضاه تغيير مكان الإنسان من موطنه الأصلي إلى مكان آخر، يجد فيه نفسه قادرا على ممارسة بعض الأعمال والوظائف التي قد لا يستطيع القيام بها في مكانه الأصلي.

وذلك نتيجة لوجود بعض الأسباب مثل قلة الأجور التي يسعى الإنسان إلى تحسينها بغية التغلب على قسوة المعيشة وصعوبة الواقع المر الذي يدفعه للهجرة إلى مكان آخر.⁴

الفرع الثاني: تصنيفات الهجرة

يمكن تصنيف الهجرة إلى عدة تصنيفات بعضها يكون بحسب عامل إرادة الفرد وبعضها بحسب استمرارها كما قد يكون بحسب مكان الانتقال أو بحسب شرعيتها، كما

¹ - سورة النساء، الآية 100.

² - سورة الملك، الآية 15.

³ - حمدي أبو النور السيد عويس، الحماية التشريعية والقضائية لحق الهجرة، دار الفكر الجامعي، كلية الحقوق، الإسكندرية، الطبعة الأولى، ص 17.

⁴ - محمد أبو النور السيد عويس، المرجع السابق، ص 50-51.

تتباين أيضا الهجرة غير الشرعية (الهجرة السرية)، بحسب صنوف المهاجرين، وسنتعرض إلى شرح ذلك بالتفصيل كما يلي:

أولاً- الهجرة بحسب إرادة الفرد: قد تكون هجرة اختيارية، وهي عادة ما تتم بمبادرة فردية ذاتية، أي رغبة الفرد في الانتقال من موطنه الأم إلى مجتمع آخر بحثا عن فرص أفضل من تلك التي كان يعيشها في وطنه الأصلي، كما أن الهجرة بحسب إرادة الفرد قد تكون أيضا هجرة قسرية أو إجبارية، وإذا توخينا الدقة (التهجير)، وغالبا ما يتم هذا النوع بواسطة عوامل خارجية لم تكن في الحسبان تفرض إرادة الانتقال على الأفراد أو الجماعات وتدفعهم إليها، وغالبا ما يصاحب التهجير استخداما شتى وسائل القمع والعنف والترويع وإرهاب الأفراد حتى يفرون من أوطانهم وهو ما حدث في ثورة التحرير بالجزائر، حيث مارس الاستعمار الفرنسي أثناء الاحتلال إرهاب وترويع ونفي وترحيل البعض بالقوة إلى جزيرة (كاليدونيا)، هناك في المحيط الهادي. وما حدث ولا يزال يحدث للاجئين الفلسطينيين عندما قمعت القوات الصهيونية التي احتلت الأراضي الفلسطينية وقمعت أهلها لتركها وبرزوا عنها، كما يمكن تصنيف الهجرة حسب استمرارها وديمومتها إلى هجرة دائمة: كأن يهاجر الأفراد أو الجماعات إلى الدول الجديدة دون التفكير في العودة إلى أوطانهم الأصلية. وهذا النوع هو الأكثر خطورة لأنه يقطع الجذور بأصوله، وبالتالي يقطع خط الرجعة.¹

وهناك الهجرة المؤقتة، وهي عكس الأولى، حيث نجد في هذه الحالة أن الأفراد والجماعات إلى الدول الجديدة يهاجرون بصورة مؤقتة، حيث تكون إقامتهم في البلد المهاجر إليه بهدف التحصيل العلمي أو تحسين الأوضاع المعيشية أو ربما لأسباب سياسية، لكن هذا النوع من المهاجرين يعود في نهاية المطاف إلى وطنه. كما يمكن تصنيف الهجرة بحسب مكان الانتقال إلى نوعين من الهجرة: هجرة داخلية، وهي هجرة السكان من منطقة معينة إلى منطقة أخرى في نفس الدولة، مثل الهجرة من الريف إلى المدينة.

¹ - عبد القادر رزيق المخادمي، المرجع السابق، ص 37.

أما تصنيف الهجرة بحسب شرعيتها من عدمه فهي نوعان: الأولى هجرة شرعية، وهي تلك المنظمة التي تتم وفقا للقانون والقواعد القانونية التي تقرها الدولة المهاجر منها أو إليها وانطلاقا من الأعراف والقوانين الدولية .

والنوع الثاني هو الهجرة غير الشرعية، والتي عادة ما تتم بصورة فوضوية، غير نظامية أو منظمة وسرية، لأنها تتم سرا ودون علم السلطات المعنية أو الجهات الرسمية وأيضا، لأن هذا النوع من الهجرة خارج عن القانون والأعراف الدولية.¹

كما تتباين صنوف المهاجرين على أشكال ثلاثة، فهناك المهاجرون الذين يدخلون دون استقبال بطريقة قانونية، وبمكثون في تلك الدولة المهاجر إليها بعد انقضاء مدة الإقامة مما يعرضهم للمتابعة وحتى السجن وهناك الفئة الثانية من المهاجرين، وهي تلك التي تشتغل بطريقة غير قانونية خلال الإقامة القانونية المسموح بها.

أما الفئة الثالثة من المهاجرين، فهي تلك التي تدخل بطريقة غير قانونية ولا تعمل على تسوية وضعها القانوني.²

ثانيا- الهجرة المقيدة: هذا النوع برز في القرن (20) حيث أدى وفود الأعداد الكبيرة من المهاجرين من مختلف أنحاء العالم بصفة عامة ومن جنوب شرق أوربا بصفة خاصة إلى الولايات المتحدة، جعل هذه الأخيرة تضع قيودا على الهجرة إليها، وبداية من عام 1921م، لم تعد الهجرة إلى الولايات المتحدة حرة، حيث أقيمت حواجز للحد من أعداد ونوع المهاجرين، لقد اتبعت هذه القاعدة، وتم وضع قيود للهجرة من قبل دول أخرى خاصة في العقود الأخيرة مثل كندا وأستراليا.

ثالثا- الهجرة الدولية: وهي أن يهاجر الفرد خارج حدود الدولة إلى دول أخرى، فهو انتقال عابر للحدود السياسية، تعتبر الهجرة الدولية أحد العوامل الرئيسية في التطورات التي يعرفها العالم في هذا العصر.³

بل إنها تلعب دورا أساسيا في صيرورة التحولات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الملتزم بها على المستوى الدولي.

¹ - عبد القادر رزيق المخادمي، المرجع السابق، ص 38-39.

² - المرجع نفسه، ص 39.

³ - فايزة بركان، آليات التصدي للهجرة غير الشرعية، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، 2016، ص 35.

تصنف الهجرة من حيث الكم إلى هجرة فردية، أسرية وجماعية، ومن حيث الكيف إلى هجرة شاقولية (تغيير الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية) وأخرى أفقية (تغيير مكان الإقامة مع الاحتفاظ بالعمل).¹

الفرع الثالث: التمييز بين حالات الهجرة

انطلاقاً من اعتبار الهجرة ظاهرة اجتماعية ذات بعد إنساني ولها علاقة بوضع المهاجرين واحترام حقوق الإنسان تم الاعتراف عالمياً بالحق في التنقلات منذ أكثر من نصف قرن، من خلال الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في سنة (1948م) وبالتالي، تثير قضية الهجرة الوافدة بما فيها مشكلة اللاجئين عدة موضوعات قانونية وشكلية.

أولاً: التمييز بين الهجرة و اللجوء

من خلال التعاريف الخاصة بالهجرة يلاحظ أن هناك تداخل بين مصطلحي اللاجئين والمهاجرين، فاللاجئون يغادرون بلدانهم الأصلية بفعل ما يكابدونه من تهديد أو اضطهاد، أما المهاجر فإنه يغادر بلده بمحض إرادته وطواعية، من أجل التطلع لحياة أفضل كرامة، ويتمتع بحماية دولته، وإذا اختار أن يرجع إلى وطنه فإنه يستمر في حماية حكومته. بمعنى أن المهاجر تظل علاقته طبيعية لدولته، بخلاف حالة اللاجئ فإنه لا يستطيع العودة إلى بلده الأصلي متى شاء، إلا عندما تسمح له الأحوال السائدة في بلده بالعودة المأمونة.

ورغم وجود عنصر الترحال كقاسم مشترك بين اللاجئ والمهاجر إلا أن هناك تباين في حالتين: ففي الهجرة يكون عنصر الاختيار لدى الشخص هو الغالب، كما أن عنصر الرضا من المهاجر ومن دولته يكون متوفراً بخلاف الملجأ أو اللجوء، فحالة الضرورة هي التي تدعو إليه، كما أن الاختصاص بين اللاجئ السياسي ونظام الحكم القائم هو العلاقة التي تدعو إلى اللجوء.²

كما أن المهاجر يظل متمتعاً بالحماية الدبلوماسية لدولته عكس اللاجئ الذي غالباً ما تنقصه تلك الحماية من دولته.

إضافة إلى ما تقدم، فإن اللاجئ يتمتع بحقوق ضمنها له القانون الدولي، ولا تستطيع الدولة التي وافقت على منح اللجوء أن تغير الحق أو ترفضه، باعتبارها موقعة على اتفاقية

¹ - فايضة بركان، المرجع السابق، ص 35-36.

² - المرجع نفسه، ص 65-67.

سنة (1951م)، والبروتوكول المكمل لها الصادر في سنة (1967م) الخاصين بمركز اللاجئين، حيث قضت كل دساتير دول العالم و منها دستور الجزائر التي تؤكد على العمل بمبادئ الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان.¹

لذلك فإن اللاجئين في القانون الدولي هو إنسان محمل بالمشاكل والمصاعب وهذه الحالة الإنسانية تفرض على الدول احترام شخصه، والتخفيف من معاناته، مع مساعدته للخروج من محنته، وأن اللاجئين يجب أن يتمتع بالحقوق التي كفلتها له الإعلانات والمواثيق الدولية عبر مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.²

ثانيا: التمييز بين الهجرة الشرعية وغير الشرعية

تصنف الهجرة الخارجية حسب مشروعيتها أو قانونيتها إلى الهجرة المشروعة وغير المشروعة. وتعرف الهجرة المشروعة بأنها: (الهجرة التي تتم بموافقة دولتين على انتقال المهاجر من موطنه الأصلي إلى الدولة المستقبلة).

وتحدث الهجرة المشروعة بين البلدان التي لا تضع قيودا وقوانين تمنع الهجرة ولا يتطلب الدخول إليها الحصول على تأشيرات الدخول، كما تحدث الهجرة المشروعة في الدول التي تسمح قوانينها للمهاجرين بالقدوم إليها وفقا لأنظمتها وإجراءاتها وحاجاتها من المهاجرين، فتمنح تلك الدول تأشيرات دخول نظامية لمن ترغب في استقبالهم من المهاجرين (عمر 2003-2004) وتعد سوريا الدولة العربية الوحيدة التي لا تتطلب تأشيرة دخول لمعظم مواطني الدول العربية

أما الهجرة غير المشروعة فهي التي تعني أن المهاجرين يدخلون البلاد بدون تأشيرات أو أذونات دخول مسبقة أو لاحقة. وتعاني غالبية دول العالم من مشكلة الهجرة غير المشروعة، وخاصة الدول الصناعية التي تتوفر فيها فرص العمل.

وتعد دول الإتحاد الأوروبي والولايات المتحدة الأمريكية من أكثر البلدان تأثرا بالهجرة غير المشروعة. ويلجأ المهاجرون غير الشرعيين إلى أساليب عديدة للوصول إلى تلك البلدان، مثل التعاقد مع شركات التهريب، والتسلل من خلال الحدود والزواج المؤقت أو

¹ -فايزة بركان، المرجع السابق، ص ص، 67، 68.

² - غادة بشير خيرى، الاتفاقيات الخاصة بحقوق الأجبيين و آليات حمايتهم، منشورات الحلبي للحقوق، الطبعة الأولى

2017، ص 40.

الزواج الشكلي الذي يهدف للحصول على إقامة حسب قوانين الهجرة المتبعة في بعض البلدان، والبعض الآخر يستخدم الوثائق والجوازات المزورة.¹ أو تلك التي يتم الحصول عليها بطرق غير مشروعة كرخص القيادة وبطاقات الضمان الاجتماعي وبطاقات عبور الحدود. وهناك بعض السائحين والطلاب الذين لا يعودون إلى أوطانهم بعد انقضاء فترة إقامتهم المحددة.

وفي هذه الحالة تصبح إقامتهم غير مشروعة، ما قد يعرضهم لكثير من الأخطار كما هو حال المهاجرين غير الشرعيين إلى دول الإتحاد الأوروبي والولايات المتحدة الأمريكية. وتشير الدراسات إلى أنه في ظل ظروف الأزمات الاقتصادية المتلاحقة تنشط حركة تهريب الأشخاص الذين يبحثون عن فرص عمل لتحسين أوضاعهم الاقتصادية. وتقوم بالتهريب البشري عصابات تبحث عن الأرباح الطائلة، مستغلة الأزمات الاقتصادية والحروب والكوارث التي تصيب المجتمعات الفقيرة وبعض الدول النامية.

وعربيا تعاني المملكة العربية السعودية سنويا من متخلفي الحج والعمرة، الذين لا يعودون إلى أوطانهم بعد الانتهاء من أداء مناسك الحج والعمرة، ويختفي بعضهم في القرى والأرياف والمناطق النائية، حيث يعملون لفترات قد تمتد لعدة سنوات قبل أن يتم ترحيلهم إلى أوطانهم، نتيجة للحملات المتواصلة التي تقوم بها السلطات الأمنية وإدارات الجوازات والهجرة لمكافحة الهجرة غير الشرعية.²

المطلب الثاني: مفهوم العامل المهاجر

تأتي دراسة تدفقات المهاجرين بشكل رئيسي عن الديموغرافية لكنها تشكل كذلك موضوع للتحليل الاقتصادي (تدفقات اليد العاملة) والاجتماعي (شروط اندماج الشعوب المهاجرة في قلب البلدان المضيفة وطرق المشاركة الحقيقية وفرضية حد التسامح وتحولات بنية مجتمعات الانطلاق) والسياسي (قدرة البلدان في السيطرة على تدفقات المهاجرين، وتشكيل شبكات سياسية متعددة القوميات من خلال هذه التدفقات، وتطور نوع السكان)، وتضفي طبيعة خيار الهجرة التي هي عادة ما تكون فردية أو على صعيد المجتمعات الصغيرة، على تدفقات المهاجرين خصائص تدفق متعدد القوميات يصعب إدراكه

¹ - عثمان الحسن محمد نور، ياسر عوض الكريم لمبارك، المرجع السابق، ص 17.

² - عثمان الحسن محمد نور، المرجع السابق، ص 17-18.

سواء كان على مستوى التحليل أو على مستوى العمل، ما يساهم في الوقت نفسه في شرح دقة وصعوبة إدراك العلوم السياسية لهذا التدفق.

والمهاجر (هوشخص يترك موطنه الأصلي لأسباب اقتصادية أو غيرها من الأسباب التي لا يشملها التعريف المحدد لللاجئ في الاتفاقية الخاصة بوضع اللاجئين لسنة 1951م).¹

الفرع الأول: تعريف العامل المهاجر

رغم أن منظمة العمل الدولية هي أولى الهيئات الدولية التي أولت اهتماما بالعمال المهاجرين، وذلك بإصدار اتفاقية خاصة رقم 66 التي صدرت في 8 حزيران 1939 بشأن جلب وتوظيف وظروف عمل المهاجرين بقصد العمل، وتلتها الاتفاقية رقم 97 لسنة 1949 بشأن بشأن العمال المهاجرين، إلا أن تعريف العامل المهاجر الأشمل جاء في اتفاقية الأمم المتحدة بشأن العمال المهاجرين وأفراد أسرهم عام 1990.

اشتمل الجزء الأول من اتفاقية العمال المهاجرين على النطاق والتعاريف، وحددت انطباق هذه الاتفاقية على العمال المهاجرين وأفراد أسرهم خلال كامل رحلة الهجرة، كذلك مرحلة العودة وفي المادة 2-1 عرفت العامل المهاجر على أنه: "الشخص الذي سيزاول أو ما برح يزاول نشاطا مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها" وتعرف المادة 4 من الاتفاقية أفراد أسر العمال المهاجرين بأنهم: "أشخاص متزوجين من العمال المهاجرين أو تربطهم بهم علاقة تكافئ الزواج، كذلك أطفالهم وغيرهم من الأشخاص المعالين طبقا للتشريعات المعمول بها في أن التشريعات الوطنية والدولية هي الفيصل في تحديد من هم أفراد الأسرة، إلا الأزواج والأطفال".²

وفي مجال التعريف أيضا، عرفت الاتفاقية بعض الفئات الخاصة من العمال المهاجرين مثل عامل الحدود والعامل الموسمي الذي لا يتطلب عمله البقاء في دولة العمل إلا طبقا لمواسم العمل، والملاح الذي يعمل على سفينة مسجلة في دولة ليس من رعاياها والعامل على منشأة بحرية تتبع لدولة ليس من رعاياها، والعامل المتجول الذي يكون محل

¹ عقبة خضراوي - منير بسكري، الوثائق الدولية والإقليمية المعنية بحقوق الإنسان و حقوق اللاجئين، مكتبة الوفاء القانونية، بدون طبعة، ص 336-337.

² لندا مصطفى حسين الكلش، الحريات والحقوق الأساسية الدولية والوطنية للعمال المهاجرين، دراسة حالة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2018، ص 20-21.

إقامته المعتاد في دولة ويضطر للسفر إلى دول أخرى لفترات صغيرة والعمال المرتبط بمشروع. في دولة العمل لفترة محددة، وعامل الاستخدام المحدد الذي قد يرسله صاحب العمل لفترة محدودة لمتابعة عمل في دولة أخرى أو من أصحاب التخصصات أو المهارات المعينة ويعمل لفترات محددة في دولة أخرى والعمال المتجول والعمال المرتبط بمشروع وكل منهم لا تستدعي ظروف عملهم الإقامة الدائمة في دولة العمل، العمال المهاجرين من حيث طبيعة العمل، فقد عرفت عامل الحدود بأنه العامل المهاجر الذي يقيم في دولة ما وينتقل للعمل بينها وبين دولة حدودية، ويعود إلى مقر إقامته يوميا أو على الأقل مرة واحدة في الأسبوع و كل هذه الفئات تحميها الاتفاقية.

وقد تناولت المادة 3 من الاتفاقية استثناء لبعض الفئات من الأشخاص من نطاق تطبيق الاتفاقية، وهم الأشخاص الذين ترسلهم وكالات أو منظمات دولية أو دولة ما خارج إقليمها لأداء مهمة رسمية والأشخاص الذين ينظم قبولهم القانون الدولي العام أو اتفاقات أو اتفاقيات دولية محددة، والأشخاص الذين يرسلون أو يعملون من قبل الدول التي تشارك في برامج التنمية وينظم قبولهم الاتفاق مع دولة العمل.¹

الفرع الثاني: شروط العامل المهاجر

أولا: الشروط الخاصة بوصفه عاملا

يكمن حصرها في أربعة شروط أساسية:

- أن يكون قد أذن للعمال المهاجر بالدخول من طرف دولة العمل.
- أن يكون قد أذن للعامل المهاجر بالإقامة من طرف دولة العمل.
- أن يكون قد أذن لعامل المهاجر بمزاولة نشاط مقابل أجر في دولة العمل.
- الإذن المخول من طرف دولة العمل بالدخول إلى إقليمها والإقامة فيها ومزاولة نشاط مقابل أن يكون أجر بموجب قانون تلك الدولة وبموجب اتفاقيات دولية تكون تلك الدولة طرفاً فيها.

وعليه إذا لم تتوفر في العامل المهاجر الشروط المذكورة أعلاه يعتبر في وضع غير نظامياً وغير حائز للوثائق اللازمة.

¹ - لندا حسين مصطفى الكش، المرجع السابق، ص 21 .

تجدر الإشارة هنا إلى أن الاتفاقية الدولية المتعلقة بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم اشترطت في العامل المهاجر في وضع نظامي، أن يكون الإذن الممنوح له للدخول والإقامة ومزاولة نشاط في بلد العمل، حسب قانون هذه الأخيرة وحسب الاتفاقيات الدولية التي تكون دولة العمل طرفاً فيها، ومزاولة نشاط في بلد العمل، فهل يفهم من ذلك أنه إذا سمح للعامل المهاجر بالدخول والإقامة ومزاولة نشاط مقابل أجر، حسب قانون دولة العمل ولم تكن هذه الأخيرة طرفاً في اتفاقيات دولية متعلقة بالهجرة من أجل العمل يكون ذلك العامل المهاجر على هذا أساس في وضع غير نظامي؟

المشكلة أن هذه الحالة متواجدة بكثرة على أساس أن معظم الدول الأوروبية ودول الخليج العربي التي تعد من أكثر الدول المستوردة للعمال المهاجرين، لم تصادق على الاتفاقيات المنظمة للهجرة من أجل العمل.¹

ثانياً: الشروط الخاصة لكونه مهاجراً

إن كل الجهود المبذولة للتعريف بالمهاجر وإن لم تصل بعد لإيجاد تعريف جامع مانع للمهاجر، إلا أنها كشفت عن خصائص عامة وشروط معينة تتوفر في الأشخاص حتى يكونوا في حالة هجرة توجب الحماية الدولية، ويمكن تلخيصها في النقاط التالية:

1- أن يكون المهاجر شخصاً طبيعياً

إن الشخص الطبيعي أي الفرد هو الشخص الوحيد الذي يوصف بالمهاجر أما الشخص المعنوي سواء كان شخصاً معنوياً خاصاً أو عاماً لا يمكن إلحاق هذا الوصف به حتى ولو قام هذا الشخص بترك دولة المنشأ واستقر في دولة أخرى بمحض إرادته مثل شركات الاستثمار التي تنتقل من بلد المنشأ إلى بلد الاستثمار أو الجمعيات التي تنتقل من بلد المنشأ إلى بلد آخر يسمح لها بممارسة نشاطها بكل حرية، ويرجع السبب في ذلك أن الشخص الحقيقي هو طبيعة مادية ويستمد وجوده من القانون الطبيعي وبذلك فإن كل النظم القانونية الحديثة تعترف بوجوده دون الحاجة إلى إثبات، بينما الشخص المعنوي يستمد وجوده من قانون دولة المنشأ وبذلك لا وجود له من الناحية القانونية خارج النطاق الإقليمي لدولة

¹ - ليلي بيده، الحماية الدولية للعمال المهاجرين في إطار الاتفاقية الدولية المتعلقة بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة 1990 أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، 2017 - 2018 ص 261.

المنشأ، المستقبلية وتجدر الإشارة إلى أين كان لا يمكن وصفه بالمهاجر فإن الشخص المعنوي والأشخاص الطبيعية القائمة بشؤون هذا الشخص يمكن أن توصف بالمهاجر إذا توفرت بهم باقي الشروط.¹

2- مغادرة البلد الأصلي (بلد الإقامة):

حتى يوصف الفرد بالمهاجر يجب عليه ترك دولة الإقامة المعتاد فعليا، ويعتبر هذا الشرط بمثابة الركن المادي لعملية الهجرة والذي لا يمكن أن تتم دونه، ويقصد بها المغادرة المادية والخروج من إقليم دولة الإقامة المعتاد التي يعيش فيها الشخص ويتخذها مقر إقامة دائم، وإلا يشترط أن يكون الترك والخروج قد تم من دولة جنسية المهاجر بل يجوز أن يكون من دولة الإقامة العادية مثل هجرة فلسطيني من الجزائر إلى فرنسا.

كما لا يتم الترك المادي لدولة الإقامة المعتادة بالنسبة للمهاجر إذ انتقل إلى مقر البعثات الدبلوماسية الموجودة في دولة الإقامة المعتادة .

3- الاستقرار في دولة غير دولة الإقامة

ويشترط فيها أن يكون المهاجر قدم إلى دولة بنية الاستقرار ليس لمجرد الاستقرار لغاية معينة ولمدة مثل السياحة أو العلاج أو أي شيء من هذا القبيل.

4- المهاجر من هاجر بمحض إرادته

تعتبر عملية الهجرة تصرف طوعي نابع من إرادة المهاجر، ومناط الإرادة في نية ترك دولة الإقامة المعتادة وعدم العودة إليها على الأقل خلال مدة قريبة وأيضا نية الاستقرار في دولة المهجر، ولا يؤثر في ذلك أن يكون قرار الهجرة قد تم اتخاذه نتيجة الضغوطات الاقتصادية أو السياسية أو الثقافية أو الدينية.²

المطلب الثالث: الوضع القانوني للعامل المهاجر

حسب الاتفاقية الخاصة بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم 1990، فإنه يتمتع العمال المهاجرون وأفراد أسرهم الحائزين للوثائق اللازمة، بالإضافة إلى ذلك، بنفس الفرص ونفس المعاملة التي توفر لرعاية دولة العمل فيما يتعلق بمختلف الخدمات

¹ - هيثم وليد إبراهيم، الحماية الدولية للمهاجرين، جزء من متطلبات البكالوريوس في القانون، جامعة ديالي، كلية القانون والعلوم السياسية قسم القانون، العراق، 2018 ص 6.

² - هيثم وليد إبراهيم، المرجع السابق، ص 6-7.

الاقتصادية والاجتماعية (المادتان 43 و45) وفي ممارسة نشاط مقابل أجر (المادة 55) وفي اختيار هذا النشاط (رهناً ببعض القيود والشروط) (المادة 52)، وفيما يتعلق أيضاً بالحماية من الفصل والانتفاع من استحقاقات البطالة (المادة 54) وترد في (المادة 49) ضمانات هامة متاحة للعمال المهاجرين الذين هم في وضع نظامي أو الحائزين للوثائق اللازمة. وتتص تلك المادة على أنه حيثما يتطلب التشريع الوطني إثنين منفصلين للإقامة ولمزاولة العمل، تصدر دولة العمل للعمال المهاجرين إذنًا بالإقامة لا تقل مدته عن مدة الإذن بمزاولة النشاط مقابل أجر. وتبين (المادة 51)، بالإضافة إلى ذلك، أن العمال المهاجرين الذين لا تتاح لهم حرية اختيار النشاط الذي سيزاولونه مقابل أجر لا يعتبرون في وضع غير نظامي ولا يفقدون إذن الإقامة بمجرد أن النشاط الذي كانوا يزاولونه مقابل أجر انتهى قبل انتهاء مدة تصريح عملهم، إلا إذا كان إذن الإقامة يتوقف صراحة على النشاط المحدد المزاولة مقابل أجر والذي سمح لهم بالدخول لأجله، وكذلك يتمتع العمال المهاجرون وأفراد أسرهم الذين هم في وضع نظامي بالإعفاء من رسوم الاستيراد والتصدير فيما يتعلق بامتعتهم الشخصية والمنزلية (المادة 46) ولا يلزمون بدفع ضرائب أكبر مما يدفعه رعايا البلد في ظروف مماثلة (المادة 48). وتتص (المادة 47) على أنه يحق للعمال المهاجرين أن يحولوا دخولهم ومدخر اهتم، وخصوصاً الأموال اللازمة لإعالة أسرهم، من دولة العمل إلى دولة منشئهم أو أي دولة أخرى. ولا تتحدث الاتفاقية صراحة عن الحق في لم شمل الأسر، إلا أنها تشجع الدول الأطراف على تيسيره وعلى حماية وحدة الأسرة (المادة 44) وتتص (المادة 50) على أنه في حال وفاة العامل المهاجر أو انفصام رابطة الزوجية، يجب على دولة العمل أن تنظر بعين العطف في منح أفراد أسرة ذلك العامل المهاجر المقيم بين فيها على أساس لم شمل الأسرة، إذنًا بالبقاء، وأن تراعي طول الفترة التي أقاموا خلالها في تلك الدولة.¹

وأخيراً يتمتع العمال المهاجرون وأفراد أسرهم بضمانات إضافية تحميهم من الطرد (المادة 56).²

¹ - مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، الاتفاقية الدولية لحقوق جميع العمال المهاجرين واللجنة المعنية صحيفة وقائع رقم (24)، الطبعة الأولى منقحة ص 11.

² - المرجع نفسه، ص 11 .

الفصل الأول:

الآليات الاتفاقية لحماية حقوق

العمال المهاجرين

تتدرج الحماية الدولية لحقوق الإنسان ضمن مواضيع القانون الدولي لحقوق الإنسان ذلك لأن هذا القانون يتضمن شقين، الأول خاص بتشريع الحقوق وبيانها والثاني يعنى بنظام الحماية الدولية لهذه الحقوق وبتطبيقها.¹

ويعتبر الشق الثاني هو موضوع دراستنا فيما يخص إبراز آليات الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين.

وبعد صدور قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة تحت رقم 1503 لسنة 1970 المتضمن قواعد معالجة شكاوى الأفراد والجماعات عن انتهاكات حقوق الإنسان ودخول عهدي الحقوق حيز التنفيذ في عام 1976 وخاصة البروتوكول الملحق بالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الذي أجاز للأفراد الذين يعتقدون بانتهاك حقوقهم تقديم شكاوى، ونظم إجراءات وكيفية معالجتها، وكذلك تسمية فرق عمل أو مقررين خاصين لدراسة قضايا محددة أو لدراسة أوضاع حقوق الإنسان في دول معينة وتلقي معلومات ورسائل عن انتهاكات حقوق الإنسان مثل فريق العمل الخاص بالاختفاء القسري، والمقرر الخاص عن الإعدامات التعسفية، والمقرر الخاص عن التعذيب، والتعصب الديني وغيرها كثير.²

وتتحمل الوكالات الدولية المتخصصة في مجال احترام وحماية حقوق الإنسان وحيياته الأساسية، كونها تلعب دورا هاما في تحقيق الرفاهية للإنسان في المجالات المختلفة وتراقب مدى احترام كل دولة طرف في اتفاقيات حقوق الإنسان وحيياته الأساسية لهذه الاتفاقيات من خلال تقييم تصرفات تلك الدول تجاه مواطنيها.

وتعد منظمة العمل الدولية أول وكالة دولية متخصصة بمقتضى الاتفاق الذي اعترفت بمقتضاه الهيئة بمنظمة العمل الدولية كوكالة متخصصة وذلك في أكتوبر سنة 1946، حيث أبرم الاتفاق بين المجلس الاقتصادي والاجتماعي والمنظمة وفقا للمادة 63 من ميثاق الأمم المتحدة.³

¹ يحي ياسين سعود، حقوق الإنسان بين سيادة الدولة والحماية الدولية، المركز القومي للإصدارات القانونية، الطبعة الأولى 2016، ص 66.

² محمد مدحت غسان، الحماية الدولية لحقوق الإنسان، دار الراجحة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2013 ص 84-85.

³ - عمر الحفصي فرحاتي، آدم بلقاسم قبي، بدر الدين محمد شبل، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان وحيياته الأساسية، دراسة في أجهزة الحماية العالمية و الإقليمية وإجراءاتها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 1433هـ- 2012م، ص 153-157 .

المبحث الأول: مساهمات منظمة العمل الدولية في وضع آليات حماية العمال المهاجرين
 لقد أنشئت منظمة العمل الدولية في 11 نيسان /أفريل 1919، في عهد عصبة الأمم وجاء تكوينها الأساسي تنفيذاً لبنود معاهدة فرساي وفي عام 1946، أصبحت منظمة العمل الدولية أول منظمة متخصصة مرتبطة بهيئة الأمم المتحدة وقد تبنت المنظمة في الإعلان الصادر في عام 1944 المعروف باسم "إعلان فيلادلفيا"، الذي تم إدماجه في النص الأصلي لدستور المنظمة عدداً من المبادئ السامية التي تعد منهاجاً ودستوراً للعمل، فمن هذه المبادئ، أن العمل ليس سلعة، ولا يمكن أن يكون كذلك، وأن حرية العمال في تكوين روابط، والتعبير عن آرائهم، مكفولة للجميع، وأن الفقر في أي مكان هو تبيد للثروات.¹
 ويتكون نظام المنظمة من ثلاثة هيكل تنظيمية هامة هي:

- **مؤتمر العمل الدولي (International Labour Conference)**: ويعد السلطة العليا في المنظمة وينعقد كل سنة، ويتألف من وفود كل دول الأعضاء ويتكون كل وفد من اثنين يمثلان الحكومة، وواحد يمثل أصحاب الأعمال، وواحد يمثل العمال.
الهيئة: وتتكون من 40 عضواً، منهم عشرون يمثلون الحكومات، وعشرة يمثلون أصحاب العمل، وعشرة يمثلون العمال. وتجتمع هذه الهيئة كل عامين، لتقرير سياسات المنظمة
مكتب العمل الدولي: هو عبارة عن أمانة سير المنظمة، ويرأسه مدير عام، ووظيفته تزويد المؤتمر ومجلس الإدارة بجميع أعمال الحكومات، إذا رغبت.

المطلب الأول: الاتفاقية الخاصة بالرق 1926

تعتبر هذه الاتفاقية من أقدم الاتفاقيات التي تعنى بحقوق الإنسان حيث عرفت الإنسانية العبودية منذ القدم، حيث كان العبيد في مطلع القرن التاسع عشر ينحصر في جنوبي الولايات المتحدة الأمريكية. لكن بعد إعلان الاستقلال الأمريكي اعتبرت العبودية شراً تناقض ما نص عليه مبادئ الإعلان.

وفي عام 1906 عقدت عصبة الأمم المتحدة مؤتمر العبودية الدولي Convention International Salaverry حيث قرر إلغاء تجارة العبيد وإلغاء العبودية بشتى

¹ - خليل حسين، التنظيم الدولي، النظرية العامة والمنظمات العلمية، البرامج والوكالات المتخصصة، دار المنهل اللبناني، المجلد الأول، الطبعة الأولى 2010، 1431هـ، ص 445، ص 446 ص 447.

أشكالها. وتؤكد هذا القرار بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948 إلا أنه يمكن تعريف هذه الآفة اليوم تحت اسم تجارة الرقيق والعبودية المعاصرة .

وعديدة هي المبادرات التي اتخذتها المؤسسات المتخصصة كاليونسكو ومنظمة العمل الدولية، ويمكن تحديد هذه الوثائق في الاتفاقية الخاصة بالرق التي تم توقيعها في 25 أيلول 1926 وقد عدلت في البروتوكول الذي تم توقيعها في نيويورك 7 كانون الأول 1956. وبدأ نفاذ الاتفاقية المعدلة يوم 7 تموز 1955 وهو اليوم الذي بدأ فيه نفاذ التعديلات الواردة في مرفق بروتوكول 7 كانون الأول /ديسمبر 1953، طبقاً للمادة الثالثة من البروتوكول.¹ حيث استخدمت المادة (1) من الاتفاقية تعريفاً للرق:

"1" "الرق" هو حالة أو وضع أي شخص تمارس عليه السلطات الناجمة عن حق الملكية، كلها أو بعضها"² "تجارة الرقيق" تشمل جميع الأفعال التي ينطوي عليها أسر شخص ما أو احتيازه أو التخلي عنه للغير على قصد تحويله إلى رقيق، وجميع الأفعال التي ينطوي عليها احتياز رقيق ما بغية بيعه أو مبادلته وجميع أفعال التخلي، بيعاً أو مبادلة عن رقيق تم احتيازه على قصد بيعه أو مبادلته، وكذلك، عموماً، أي اتجار بالأرقاء أو نقل لهم."، أما المادة (5) من نفس الاتفاقية فقد نصت على "يعترف الأطراف السامون المتعاقدون بأن اللجوء إلى العمل القسري أو عمل السخرة يمكن أن يفضي إلى نتائج خطيرة، ويتعهدون، كل منهم في ما يخص الأقاليم الموضوعة تحت سيادته أو ولايته أو حمايته أو سلطانه أو وصايته، باتخاذ جميع التدابير الضرورية لعدم تحول العمل القسري أو عمل السخرة إلى ظروف تماثل ظروف الرق وقد تم الاتفاق على مايلي:

1. رهنا بالأحكام الانتقالية المنصوص عليها في الفقرة (2) أدناه، لا يجوز فرض العمل القسري أو عمل السخرة إلا من أجل أغراض عامة.
2. في الأقاليم التي لا يزال العمل القسري أو عمل السخرة باقياً فيها لغير الأغراض العامة، يعمل الأطراف السامون المتعاقدون على وضع حد لهذه الممارسة تدريجياً وبالسرية الممكنة، وبعدم اللجوء إلى نظام السخرة أو العمل القسري، ما ظل قائماً، إلا على أساس

¹ - لينا الطبال، الاتفاقيات الدولية و الإقليمية لحقوق الإنسان، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس - لبنان 2010، ص ص 548-551.

استثنائي في جميع الأحوال، ودائماً لقاء أجر مناسب ودون إجبار العمال علي الرحيل عن مكان إقامتهم المعتاد.

3. تظل سلطات الإقليم المعني المركزية المختصة، في جميع الأحوال، هي المسؤولة عن اللجوء إلي العمل القسري أو عمل السخرة.¹

ولما كان موقع في الصك العام لمؤتمر بروكسل المعقود في 1889-1890 قد أعلنوا أنهم جميعاً موطدو العزم على وضع خاتمة للاتجار بالأرقاء الإفريقيين، ولما كان موقعوا اتفاقية" سان جرمان-إن-لاي" عام 1919، التي وضعوها تنقيحاً للصك العام الموقع في برلين عام 1885 والصك العام والإعلان الصادرين في بروكسل عام 1890، قد أكدوا عزمهم على ضمان القضاء الكامل على الرق بجميع صورته وعلى الاتجار بالرق في البر وفي البحر، وعلى ضوء تقرير لجنة الرق المؤقتة التي عينها مجلس عصبة الأمم في 12 حزيران/يونيه 1924 ورغبة في استكمال وتوسيع الصنيع الذي تم تحقيقه بفضل صك بروكسل وفي العثور على وسيلة للتنفيذ العملي في مختلف أنحاء العالم للطلبات التي أعلن عنها موقعوا اتفاقية "سان جرمان -إن-لاي" بصدد تجارة الرقيق والاسترقاق واعترافاً بأن من الضروري أن يتفق طلباً لهذه الغاية على ترتيبات أكثر تفصيلاً من تلك التي اشتملت عليها تلك الاتفاقية، وبالإضافة إلى ذلك ونظراً إلى ضرورة منع تحويل عمل السخرة إلى ظروف تماثل ظرف الرق قررت "الدول الموقعة أدناه" عقد اتفاقية وعينت ممثلين مطلقي الصلاحية لها لهذا الغرض.² ويلاحظ أن القانون الدولي أوجب على الدول الأعضاء بالاتفاقية الخاصة بمنع الرق أن تتخذ الإجراءات لمنع الرق، ولتلتزم الدول غير الأعضاء بذلك فكان من الضروري أن تضع مبدأ عام يقضي بمنع الرق وعلى جميع الدول أن تمنعه، كذلك لم توجب الاتفاقية الخاصة بمنع الرق على الدول القضاء على الرقيق على نحو فوري بل أنها طلبت القضاء على الرقيق بشكل تدريجي. وهذا ما كان يمنح الدول فرص السماح بتجارة الرق بحجة القضاء عليه تدريجياً.³

¹ المادة 01 و 05 من اتفاقية الرق 1926 .

² - لينا طوبال، المرجع السابق، ص551

³ سهيل حسين الفتلاوي، موسوعة القانون الدولي، حقوق الإنسان، كلية الحقوق، جامعة جرش، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1428 هـ-2007 م ص، 291 .

المطلب الثاني: الاتفاقية الخاصة بعمالة السخرة (29) 1930

وهي كل الأعمال والخدمات المفروضة عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع لأدائها بمحض إرادته أي تكون أعمالاً إلزامية، كما أن لجنة الخبراء لمنظمة العمل الدولية أقرت على الحضر والمنع الفوريين لها، وعليه فإن مزايا العمل الجبري تتمثل في عنصران (ممارسة الإكراه / إنكار الحرية).

وأصبحت السخرة مشكلة مقلقة عالمياً، ويحتاج العالم بسرعة لفحص ضميره والدعوى لخطوات لإلغاء العمل الجبري.¹ وفي عام 1930 عقد مؤتمر دولي بإشراف منظمة العمل الدولية تمخض عنه عقد اتفاقية السخرة رقم 29 لمنع السخرة، وأوجبت الاتفاقية منع أعمال السخرة أو العمل القسري. ويقصد بعمل السخرة أو العمل القسري جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب. لا يجوز للسلطة المختصة أن تفرض أو تسمح بفرض عمل السخرة أو العمل القسري لمنفعة أفراد أو شركات أو جمعيات خاصة ولا يجوز للرؤساء الذين لا يمارسون وظائف إدارية أن يلجئوا إلى عمل السخرة أو العمل القسري. وحملت اتفاقية السلطة المدنية العليا في الإقليم صاحب الشأن مسؤولية اتخاذ أي قرار باللجوء إلى عمل السخرة أو العمل القسري ويجب القيام تدريجياً بإلغاء عمل السخرة أو العمل القسري الذي يفرض بوصفه ضريبة أو الذي يلجأ إليه رؤساء يمارسون وظائف إدارية من أجل تنفيذ أشغال عامة .

ويجب أن تكون هذه السخرة أو العمل القسري على الذكور فقط، ولا يشمل النساء في جميع الأحوال.²

المطلب الثالث: الاتفاقيات المتعلقة بالهجرة من أجل العمالة

تعد منظمة العمل الدولية أول منظمة أعلنت للجماعة الدولية عن الوضعية الصعبة التي يعيشها العمال المهاجرون، بحيث تطبق اتفاقيات هذه المنظمة على المواطنين والأجانب، وفي هذا الشأن قسم الأستاذ بروش Perruchoud النصوص القانونية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والمتعلقة بالعمال المهاجرين إلى مجموعتين: المجموعة الأولى تركز

¹ - حسن عمروش، الوكالات الدولية المتخصصة ذات الطابع الاجتماعي ودورها في حماية حقوق الإنسان، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص 89.

² - سهيل حسين الفتلاوي، المرجع السابق، ص ص 274-275.

على تكريس حق المساواة في المعاملة بين العمال المواطنين والأجانب، فكل النصوص القانونية لمنظمة العمل الدولية تطبق على المواطنين وغير المواطنين، باستثناء الصكوك المتعلقة بفئات خاصة من العمال كالبحارة، أما المجموعة الثانية للقواعد القانونية لمنظمة العمل الدولية، فإنها تركز على البحث عن حلول شاملة للمشاكل التي يواجهها العمال المهاجرون، فيما يتعلق بالمعلومات، الحماية، التمييز، ظروف العيش والعمل... وغيرها، ومن بين هذه النصوص القانونية، الاتفاقيتان رقم 97 و143 لسنتي 1949 و1975 على التوالي.¹

الفرع الأول: الاتفاقية المتعلقة بالهجرة من جل العمالة (رقم 97) 1949

أقر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية هذه الاتفاقية في دورته الثانية والثلاثين بتاريخ: 08 جوان 1949، ودخلت حيز التنفيذ في 22/ جانفي 1952. وتعد هذه الاتفاقية أولى الاتفاقيات التي تناولت أوضاع العمال المهاجرين على نحو شامل، وقد تضمنت هذه الاتفاقية بالإضافة إلى أحكامها، ثلاث ملاحق، وأجازت الاتفاقية لدول الأعضاء عند التصديق، استبعاد هذه الملاحق أو أحدهما. وقد بلغ عدد الدول المصادقة على هذه الاتفاقية إلى غاية شهر افريل من سنة 2018، تسعة وأربعون (49) دولة، لم يكن من بينها سوى دولة عربية واحدة هي الجزائر، والتي صادقة على الاتفاقية في 19/10/1962 مع استبعاد الملحق الثاني من ملاحق الاتفاقية، والمتعلق بجلب وتوظيف وظروف استخدام العمال المهاجرين الذين يطلبون بموجب ترتيبات الهجرة الجماعية التي تنفذ تحت إشراف الحكومات.²

جاءت الاتفاقية رقم (97) لسنة 1949 بشأن الهجرة لتوسع في توفير الضمانات الوقائية للعمال الأجانب، عن طريق النص على ضرورة إيجاد حد أدنى في المعلومات عن سوق العمل، وسياسات التشغيل في الدول المختلفة، وذلك حتى يكون كل فرد في وضع يسمح له باتخاذ القرار الصحيح الذي يتلاءم وأحواله قبل مغادرته إقليم دولته .

¹ - ليلي بيده، المرجع السابق، ص224.

² - بشير بني، تشغيل الأجانب على ضوء قواعد القانون الدولي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد إين باديس، مستغانم، 2017-2018 ص 172.

فقد ألزمت هذه الاتفاقية في المادة (1) منها أنه: "كل عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية تسري عليه هذه الاتفاقية، بأن يضع تحت تصرف مكتب العمل الدولي، وأي عضو من أعضائها بناء على طلبها، الآتي:

1- معلومات عن السياسة القومية وكذا القوانين واللوائح الخاصة بالوافدين والمهاجرين.

2- معلومات عن الأحكام الخاصة بشأن هجرة العمل وظروف العمل ومعيشة المهاجرين للعمل.

3- معلومات عن الاتفاقيات العامة والخاصة التي عقدها هذا العضو بخصوص هذه الموضوعات".¹

نستنتج من المادة الأولى، أن الاتفاقية لم تتضمن إلزام الدول بقبول الأجانب للعمل بإقليمها، أي أنها لم تقرر حق العامل المهاجر في العمل، وإنما تركت هذه المسألة لكل دولة طرف في الاتفاقية، والتي لها الحق وحدها تقرير ذلك ولم تلزم الاتفاقية العضو الذي تسري عليه أن يزود مكتب العمل الدولي، وكذا الأعضاء الآخرين في الاتفاقية بالمعلومات عن القوانين واللوائح التي يقررها في هذا الصدد.

تجدر الملاحظة أن هذه الاتفاقية تسري على كل العمال المهاجرين المتواجدين بدولة العمل بمن فيهم رعايا الدول التي لم تصادق على هذه الاتفاقية.

ولقد تم تنميط الاتفاقية رقم 97 بالتوصية رقم 86 بشأن العمال المهاجرين لسنة 1949.²

الفرع الثاني: الاتفاقية الدولية رقم 143 لسنة 1975

تطرقت الاتفاقية رقم 143 في الجزء الثاني منها المعنيون بـ: "المساواة في الفرص والمعاملة" إلى التزام الدول الأعضاء باتخاذ سياسة وطنية تستهدف ضمان المساواة في الفرص والمعاملة في أربع مجالات محددة وهي: الاستخدام والمهنة، الضمان الاجتماعي، الحقوق النقابية والثقافية، الحريات الفردية والجماعية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم" (المادة 10 من الاتفاقية رقم 143).³ وتعزيزاً وضمناً لتطبيق هذه السياسة تعمل الدول الأعضاء

¹ -المادة 01 من اتفاقية العمال المهاجرين رقم (97) سنة 1949.

² - بشير بني، المرجع السابق، ص 173-175.

³ - المادة 10 و 12 من اتفاقية العمال المهاجرين رقم (143) سنة 1975 .

على التعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وغيرها من الهيئات من أجل ذلك كما تقوم بسن القوانين واتخاذ التدابير وتشجيع البرامج بما فيها البرامج التعليمية لدعم وقبول السياسة المذكورة أعلاه، وتذهب أيضا الدول الأعضاء من أجل ذلك إلى إلغاء أي قوانين وتغيير أي تعليمات أو ممارسات إدارية تتعارض مع هذه السياسة (المادة 12 من الاتفاقية رقم 143).¹

نلاحظ من خلال ما سبق أن الاتفاقية رقم 143، تلزم الدول الأعضاء باتخاذ سياسة وطنية من أجل تطبيق المساواة في الفرص والمعاملة في أربع مجالات ذكرناها سابقا، وإلى اتخاذ تدابير من أجل تعزيز ذلك، لكنها لم تحدد مضمون الحقوق المتضمنة في كل مجال، إلا أن هذه الاتفاقية نصت فيما بعد على حقين يمكن إدراجهما ضمن المجالات التي تتم فيها المساواة في الفرص والمعاملة، ويتمثل الحق الأول في ضمان المساواة في ظروف العمل بين جميع العمال المهاجرين الذين يمارسون نفس النشاط (المادة 12/ز من الاتفاقية رقم 143).

لقد ساوت الاتفاقية رقم 143 بين العمال المهاجرين ومواطني الدول الأعضاء في المزايا الممنوحة لهذا الأخير، إلا أنها لم تكن صريحة فيما يتعلق بالمساواة بين هاتين الفئتين من الأشخاص في الفرص والمعاملة في المجالات المذكورة أعلاه، وهذا ما تداركته التوصية رقم 151 المكملة لهذه الاتفاقية التي نصت صراحة على المساواة في الفرص والمساواة في المجالات التي سبق وأن ذكرتها الاتفاقية رقم 143 بين العمال المهاجرين بشكل قانوني وأفراد أسرهم ومواطني الدول الأعضاء (الجزء الأول فقرة 2 من التوصية رقم 151). إلا أن هذه المساواة ليست مطلقة، لأن هذه الاتفاقية المذكورة أعلاه أجازت للدول الأعضاء تقييد حرية اختيار العمل بشرط إقامة العامل المهاجر بشكل قانوني في البلد المستخدم لمدة لا تتجاوز سنتين أو شرط انقضاء أجل أول عقد لاستخدامه، إذا كانت مدة هذا الأخير أقل من سنتين.²

¹ - ليلي بيده، المرجع السابق، ص 249.

² - المرجع نفسه، ص 249-250.

كما أجازت هذه الاتفاقية للدول الأعضاء وضع قيود من أجل الوصول إلى فئات معينة من العمل أو الوظائف، إذا كان ذلك ضروريا لمصلحة الدولة (المادة 14/أ، ج من الاتفاقية رقم 143)

أما الحق الثاني، فيتمثل في اتخاذ الدول الأعضاء تدابير لتشجيع العمال وأسرتهم للحفاظ على هويتهم الوطنية والآتينية وعلى روابطهم الثقافية ببلدهم الأصلي وإمكانية تعلم الأطفال اللغة الأم، بحيث يمكن إدراج هذا الحق في مجال المساواة في الحقوق الثقافية (المادة 12/و من الاتفاقية رقم 143).¹

تطرت الاتفاقية رقم 143 في الجزء الثاني منها المطبق على العمال المهاجرين بشكل قانوني حماية أفراد أسرهم، أحسن من أفراد أسر العمال المهاجرين غير القانونيين، لكن ليس بالشكل الكافي بحيث عالجتهم بشكل سطحي فقط كما اننا نجدها أجازت للأبي دولة عضو اتخاذ التدابير الضرورية اللازمة بالتعاون مع الدول الأعضاء الأخرى، لتسهيل لم شمل أسر العمال المهاجرين المقيمين على أراضيها بشكل قانوني وحددت أعضاء الأسرة المعنيين بهذه التدابير في الزوج أو الزوجة والأطفال والأب والأم (المادة 13 من الاتفاقية رقم 143).

وسمحت لهم بالحفاظ على هويتهم الوطنية الآتينية، وعلى روابطهم الثقافية ببلدهم الأصلي أسوة بالعامل المهاجر الذي يعد رب الأسرة، وعلى تعلم الأطفال لغة الأم (المادة 12 ومن الاتفاقية رقم 143).

ومن بين الامتيازات التي منحتها الاتفاقية الخاصة بالعمال المهاجرين رقم 143 لأفراد أسرة العامل المهاجر أسوة لهم بهذا الأخير، الحق في التمتع بالمساواة في المزايا التي يتمتع بها المواطنون في إطار السياسة الاجتماعية المتبعة والمطبقة من طرف الدول الأعضاء دون تحديد مضمون وطبيعة هذه المزايا حسب ما ورد في (المادة 12/هـ من الاتفاقية رقم 143).²

¹ - المادة 12-14 من الاتفاقية رقم 143 الخاصة بالعمال المهاجرين 1975 .

² - ليلي بيده، المرجع السابق، ص 250.

المطلب الرابع: الاتفاقية الخاصة بإلغاء عمالة السخرة (105) 1957

حيث منعت هذه الاتفاقية استعمال السخرة كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي، وحشد اليد العاملة لأغراض التنمية الاقتصادية ولفرض الانضباط على العمال وكعقاب على المشاركة في الإضرابات، وكوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو العنصري أو القومي أو الديني.¹

انعقد المؤتمر العام لهيئة العمل الدولية بجنيف في دورته الأربعين في الخامس من يونيو/حزيران عام 1997 بدعوة من مجلس الإدارة، ونظر في موضوع عمل السخرة وقد أحيط بأحكام الاتفاقية الخاصة بعمل السخرة 1930 وقد قرر أن تتخذ مقترحات أخرى بغية إلغاء أنواع معينة من السخرة أو العمل الجبري التي قد تكون انتهاكا لحقوق الإنسان المشار إليها في ميثاق الأمم المتحدة والمعلنة بالإعلان الدولي لحقوق الإنسان، وقرر أن تتخذ هذه المقترحات صورة اتفاقية دولية وأصدر المؤتمر في الخامس والعشرون من يونيو عام 1957 هذه الاتفاقية الدولية التي أطلق عليها الاتفاقية الخاصة بتحريم عمل السخرة لعام 1997 واعتبرت هذه الاتفاقية سارية المفعول في 17 كانون الثاني/يناير 1959 وتعتبر هذه الاتفاقية مكملة للاتفاقية رقم 29 لسنة 1930، وعلى خلاف الاتفاقية السابقة لا تتضمن الاتفاقية الجديدة تعريفا للعمل الجبري، ولكنها في المقابل توجب على الدول الأطراف حظر أي شكل من أشكال السخرة أو العمل القسري.²

وقد نصت المادة 1 على ذلك حيث " يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية يصدق على هذه الاتفاقية بحظر أي شكل من أشكال عمل السخرة أو العمل القسري، أو بعدم اللجوء إليه:

أ- كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبيا مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم، أو على التصريح بهذه الآراء، أو

ب- كأسلوب لحشد اليد العاملة واستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية، أو

¹ - حسن عمروش، المرجع السابق، ص 89 .

² - نسرين خلفاوي، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال المهاجرين، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، 2017/2018 ص30.

ج -كوسيلة لفرض الانضباط على العمال،أو

د-كعقاب على المشاركة في اضرابات،أو

هـ-كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو القومي أو الديني.¹

المطلب الخامس: النصوص الدولية ذات الصلة الخاصة بمنظمة العمل الدولية

تعمل منظمة العمل الدولية على صعيد واحد بين العمال والحكومات والإدارة على تحقيق أهدافها وذلك بوضع توصيات بشأن الحد الأدنى للمعايير الدولية وإعداد اتفاقيات دولية بشأن عدة أمور. وتقدم المنظمة مساعدات فنية واسعة النطاق بالتعاون مع الحكومات. ويصدر عن منظمة العمل الدولية العديد من الأعمال القانونية الخاصة بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية، خاصة حقوق العمال، وتتخذ هذه الأعمال ثلاثة أشكال أساسية هي: الإعلانات والتوصيات والاتفاقيات الدولية .

الفرع الأول: الإعلانات ذات الصلة الخاصة بمنظمة العمل الدولية

-الإعلان الخاص بالمبادئ والحقوق الجوهرية للعمل والذي تبناه مؤتمر العمل الدولي في الدورة رقم (86) في حزيران 1998، والذي جاء فيه أن الدول الأعضاء، بانضمامها إلى منظمة العمل الدولية، التزمت بالمبادئ والحقوق المنصوص عليها في دستورها وفي إعلان (فيلادلفيا) كما أنها تعهدت بتحقيق أهداف المنظمة.

كذلك قرر المؤتمران كل الأعضاء، حتى أولئك الذين لم يصدقوا على الاتفاقات المعنية، عليهم التزام نابع من مجرد العضوية في المنظمة باحترام وتعزيز وتحقيق المبادئ الخاصة بالحقوق الأساسية موضوع تلك الاتفاقيات وهي:

- حرية التجمع والاعتراف الفعلي بحق المساومة الجماعية.
- القضاء على كل أشكال السخرة والعمل الجبري.
- الإلغاء الفعلي لعمل الأطفال .
- القضاء على التمييز بخصوص التشغيل والتوظيف.²

¹ - المادة 1 من اتفاقية إلغاء عمالة السخرة رقم 105 سنة 1957 .

² - نسرين خلفاوي، المرجع السابق، ص 27 .

الفرع الثاني: التوصيات ذات الصلة الخاصة بمنظمة العمل الدولية

تتضمن التوصية غير الملزمة رقم 203 التي أصدرتها منظمة العمل الدولية التي تقدم التوجيه العملي بشأن البروتوكول دون أن تشير تحديداً إلى سلاسل التوريد، حكماً بشأن التدابير الوقائية يدعو الدول إلى تقديم التوجيه والدعم إلى أصحاب العمل والشركات لاتخاذ تدابير فعالة للتحديد والمنع والتخفيف والإبلاغ عن كيفية تصديها لمخاطر العمل القسري أو الإلزامي في عملياتها أو في منتجاتها وخدماتها أو العمليات التي قد تكون ذات صلة بها مباشرة¹ (المادة 4).

- التوصية رقم (86) الخاصة بالهجرة من أجل العمل، والملحق الإضافي الخاص باتفاقية نموذجية بشأن الهجرة المؤقتة أو الدائمة من أجل العمل، بما في ذلك هجرة اللاجئين والأشخاص المهاجرين.

- التوصية رقم (151) التي نصت صراحة على المساواة في الفرص والمساواة في المجالات التي سبق وأن ذكرتها الاتفاقية رقم 143 بين العمال المهاجرين.

- التوصية (104) بخصوص حماية وتكامل السكان الأصليين والقبليين.²

الفرع الثالث: الاتفاقيات ذات الصلة الخاصة بمنظمة العمل الدولية

توصّلت مُنظمة العمل الدوليّة منذ بداية تأسيسها إلى اعتماد مجموعة من الاتّفاقيات التي تخصّ قضايا العمل، والعُمال، وأهمّ هذه الاتّفاقيات:

اتّفاقية الحرّية النقابية، وحماية حقّ التنظيم، والتي تمّ اعتمادها في عام 1948 اتّفاقية حقّ التنظيم، والمفاوضة الجماعيّة، والتي تمّ اعتمادها في عام 1949م. اتّفاقية المساواة في الأجر، والتي تمّ اعتمادها في عام 1951م.

اتّفاقية التمييز (في الاستخدام، والمهنة)، والتي تمّ اعتمادها في عام 1958م.

اتّفاقية تحديد الحدّ الأدنى للسّن، والتي تمّ اعتمادها في عام 1973م

اتّفاقية وكالات الاستخدام الخاصّة، والتي تمّ اعتمادها في عام 1997م.

اتّفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، والتي تمّ اعتمادها في عام 1999م

اتّفاقية العُمال المنزليّين، والتي تمّ اعتمادها في عام 2011م.³

¹ - <https://ar.glosbe.com/ar/en/> 28/03/2020 21 :05

² - التوصية رقم (86) و(151) و(104) الخاصة بالهجرة من أجل العمل.

³ - <https://mawdoo3.com> 03/2020 11:57

وأهم هذه الاتفاقيات الاتفاقية رقم (138) لسنة 1973 بخصوص الحد الأدنى لسن العمل، وقد تضمنت المنظمة هذه الاتفاقية من أجل منع استغلال الأطفال. وقررت أن هذا السن يجب ألا يقل عن سن التعليم الإلزامي، وفي جميع الأحوال ألا يقل عن 15 سنة (14 سنة في الدول النامية). كذلك قررت الاتفاقية أنه بالنسبة لأي عمل من شأنه الإضرار بالصحة أو الأمن أو الأخلاق يجب أن لا يقل السن عن 18 سنة. تجدر الإشارة أنه من المتوقع أن تتبنى المنظمة اتفاقية. بخصوص القضاء على عمل الأطفال واستغلالهم .

وكذلك الاتفاقية رقم (169) لسنة 1989 بخصوص الشعوب الأصلية والقبلية والبلدان المستقلة، إذ اهتمت المنظمة بالمشاكل الخاصة بالشعوب الأصلية، وذلك بتبنيها عام 1957 الاتفاقية رقم (107) والتوصية (104) بخصوص حماية و تكامل السكان الأصليين والقبليين. وفي عام 1989 تبنت المنظمة صيغة معدلة للاتفاقية رقم (107)، هي الاتفاقية (169).¹

وهناك اتفاقيات معقودة بين بلدان المنشأ وبلدان المهجر تتضمن صيغا تربط إنهاء الاستخدام في حالة إصابة العامل المهاجر بفيروس الإيدز أو مرض الإيدز أو أي مرض آخر، والواقع أن عددا من البلدان يتطلب من العمال المهاجرين الذين يتقدمون إلى وظائف أن يمروا بفحص إجباري للكشف عن الإصابة بفيروس الإيدز أو مرض الإيدز، أو يربط بين تجديد إذن العمل والمرور بهذا الفحص، ومن الواضح أن هذا ينتهك حقوق الإنسان ويخالف مدونة السلوك التي وضعتها منظمة العمل الدولية بشأن فيروس الإيدز ومرض الإيدز وعالم العمل، كما أن هذا الشرط يعتبر مخالفا للاتفاقية الخاصة بالعمال المهاجرين رقم 97 لسنة 1949 م.²

¹ - لمى عبد الباقي محمود العزاوي، المرجع السابق، ص 142-143 .

² - مكتب العمل الدولي، مطبوعات مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، البحث عن العمل اللائق حقوق العمال المهاجرين دليل النقابيين، الطبعة الأولى، جنيف، 2009، ص 68.

المبحث الثاني: مساهمات الأمم المتحدة في وضع آليات حماية حقوق العمال المهاجرين
تعتبر الأمم المتحدة الهيئة الدولية التي تسهر على حماية حقوق الإنسان حيث كان من الضروري أن تقوم أجهزتها ووكالاتها المتخصصة بمراقبة تطبيق ومتابعة حماية واحترام الحقوق والحريات التي تضمنتها العهود والمواثيق والإعلانات الدولية. وتجدر الإشارة إلى أن الحماية التي تؤمنها أجهزة الأمم المتحدة هي حماية عامة تشمل جميع حقوق الإنسان المقررة في الاتفاقيات والعهود الدولية، ولا تقتصر على فئة معينة منها.¹

ومن بين أهم الاتفاقيات التي حرصت عليها هيئة الأمم المتحدة، اتفاقية العمال

الآجئيين 1951، والاتفاقية الخاصة بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم 1990

المطلب الأول: اتفاقية العمال اللاجئيين 1951 والبروتوكول المكمل لها لسنة 1967

في السنوات الأولى من القرن العشرين، وعلى وجه التحديد في ظل عصبة الأمم بدأت عملية إنشاء مؤسسات وأجهزة خاصة تعنى بحماية لاجئي الحرب العالمية الأولى، وفي عام 1920، عين مجلس عصبة الأمم مفوضاً سامياً نيابة عن العصبة فيما يتعلق بمشكلة اللاجئيين الروس في أوروبا، وفي عام 1931 أنشأت العصبة مكتب (نانسن) الدولي للاجئين ثم في عام 1933، المفوضية السامية للاجئين القادمين من ألمانيا، كما أنشأت إدارة الأمم المتحدة للإغاثة وإعادة التأهيل في عام 1943 م، وفي ظل غياب حلول ناجعة قامت الأمم المتحدة بإنشاء المنظمة الدولية للاجئين IRO وذلك في عام 1945 م وفي الوقت ذاته بدأ المعنيون بالأمر سلسلة من الخطوات من أجل إعداد الاتفاقية الدولية للاجئين.²

لذلك قامت بإنشاء المنظمة الدولية للاجئين عام 1946م والتي تولت حماية مجموعات اللاجئيين الذين كانت قد اعترفت بهم عصبة الأمم، وكان هدفها الأساسي إعادتهم إلى أوطانهم، ونتيجة فشل هذه المنظمة في القيام بمهامها ونيل رضا المجتمع الدولي في نهاية الأربعينيات تم استبدالها بالمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين عام

¹ - لمى عبد الباقي محمود العزاوي، القيمة القانونية لقرارات مجلس الأمن الدولي في مجال حماية حقوق الإنسان، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، لبنان، 2009، ص 125 .

² - غادة بشير خيرى، المرجع السابق، ص 45-46.

1951 م بموجب قرار الجمعية العامة، رقم (428/د-5) الصادر في 14 ديسمبر 1950م التي بدأت أعمالها في الأول من جانفي 1951م بمقرها بجنيف.¹

غير أن أهم تاريخ خاص بنشأة اللاجئين هو 25/تموز/ يوليو 1951 م، أي تاريخ تبني الاتفاقية الخاصة بوضع اللاجئين بحيث تعد هذه الاتفاقية بالإضافة إلى البروتوكول الخاص بها الصادر عام 1967 م هما الأساس الشرعي، الذي يحدد حتى يومنا هذا معايير التعامل مع اللاجئين، والتي حددت الأسس القانونية والإدارية والإنسانية لعمل المفوضية في العالم وبالإضافة إلى ذلك وضعت الاتفاقية تعريفا مجددا للاجئ كما وحددت حقوقه وواجباته كما أن اتفاقية العام 1951م شملت كذلك موضوع إصدار جوازات سفر اللاجئين وأشارت صراحة إلى حق اللاجئين في العمل و التعليم في بلدان اللجوء. كما يمثلان الآلية الشاملة على الإطلاق دوليا لحماية الحقوق الأساسية للاجئين، وتنظيم أوضاعهم داخل الدول التي يستوطنون فيها وتتميز هذه الاتفاقية الخاصة باللاجئين بالخصائص الأساسية التالية:

- إن الاتفاقية تصبو إلى أن تكون المرجع الأساسي على الصعيد العالمي وهذا ما تم الإعلان عنه صراحة في الوثيقة النهائية حيث ورد في التوصية (ه): (إن المؤتمر يعبر عن أمله أن تعتبر الاتفاقية الخاصة بوضع اللاجئين كنموذج يتعدى نطاقه التقاعدي ليصبح قدوة لكافة الأمم في منح المعاملة التي تنص عليها الاتفاقية وبقدر الإمكان إلى اللاجئين المقيمين على أراضيها والذين لا تشملهم أحكامها)

- تنبني الاتفاقية على تصور شامل للقضايا القانونية التي ترتبط بمسألة اللجوء. فهي تضمنت أحكاما دقيقة تتعلق بتعريف مفهوم "اللاجئ" وشروط منحه صفة اللجوء أو سحبها، كما أنها تضمنت أحكاما تتعلق بالوضع القانوني للاجئين وحقوقهم وواجباتهم كما تنص الاتفاقية في العديد من موادها بمحدودية الالتزامات التي تقع على عاتق الدول للانضمام إليها.²

- وأكثر من هذا فهي تقبل بإمكانية التحفظ على العديد من موادها، مما يسمح للدول أن تشترط انضمامها إليها حسب حاجياتها ومصالحها.

¹ خضراوي عقبة، منير بسكري، المنظمات الدولية الخاصة بحماية اللاجئين، مكتبة الوفاء القانونية، الطبعة الأولى، 2015م، ص 110-111.

² - غادة بشير خيرى، المرجع السابق، ص 48-49.

المطلب الثاني: الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم 1990

تضمنت الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم حماية واحترام الحقوق الأساسية للمهاجرين سواء كانوا في وضعية قانونية أم لا . كما تحاول إقرار معايير دولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم هذه المعايير دولية لملائمة تشريعاتها مع المعايير المتعارف عليها دولياً.

منذ أكثر من ثلاثون عاماً قام المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة بالتوصية في القرار رقم (LIII) 1706 الصادر في 28 تموز 1972 بخصوص استغلال العمال الأجانب في ظروف مشابهة للعبودية والرق، وقد دامت ورشات العمل التحضيرية من أجل الوصول إلى إبرام هذه الاتفاقية نحو عشرة سنوات منذ عام 1980 حتى 1990 وفي الأول من تموز 2003 دخلت الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم حيز التنفيذ. يوجد أكثر من 175 مليون شخص يعيشون خارج بلدتهم أي ما يدل نسبة 2.9 بالمائة من سكان الكرة الأرضية.¹

وحسب إحصائيات الأمم المتحدة فإن ذلك يشكل نسبة شخص من كل 30 شخص وتعرف المادة 2 في فقرتها الأولى من الاتفاقية مصطلح "العامل المهاجر" على أنه " الشخص الذي سيزاول أو ما برح يزاول نشاطاً مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها". تأخذ الدول الأطراف في هذه الاتفاقية في اعتبارها أيضاً المبادئ والمعايير الواردة في الصكوك ذات الصلة الموضوعية في إطار منظمة العمل الدولية وخاصة الاتفاقية المتعلقة بالهجرة من أجل العمل والهجرة في ظروف تعسفية والاتفاقية المتعلقة بالسخرة والعمل القسري، كما تؤكد أهمية المبادئ الواردة في اتفاقية مناهضة التمييز في ميدان التعليم الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، كما تشير إلى مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو الإنسانية أو المهينة.²

¹ - لينا طوبال، المرجع السابق، ص 500-501.

² - المرجع نفسه، ص 501-502.

الفرع الأول: مضمون الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم 1990

تبدأ ديباجة اتفاقية حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بان دول الأطراف تأخذ بعين الاعتبار المبادئ المنصوص عليها في ميثاق الأمم المتحدة الأساسية لحقوق الإنسان واتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات العلاقة بالمهاجرين والسخرة، كما تذكر الديباجة على الحرص على الملائمة بين مواقف الدول تجاه العمال المهاجرين وأفراد أسرهم من خلال إلزام الدول بقبول مجموعة مشتركة من المبادئ الأساسية المتعلقة بمعاملة هذه الفئة، وتذكر الديباجة كذلك الوضع الضعيف للعمال المهاجرين وأسرهم وعدم الاعتراف الكافي بحقوق هذه الفئة، فضلا عن الصعوبات الخاصة التي يواجهها المهاجرون غير النظاميين. كما أن الاتفاقية تتألف من تسعة أجزاء سوف نتطرق إلى مضمونها كمايلي:

الجزء الأول:

يتطرق إلى النطاق والتعاريف: حيث تنطبق هذه الاتفاقية على جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم دون تمييز لأي سبب من الأسباب، وتنطبق أثناء عملية الهجرة برمتها: أثناء التحضير للهجرة، والمغادرة، والعبور، خلال فترة الإقامة بكاملها في بلد العمل، والعودة إلى بلد المنشأ ومحل الإقامة المعتاد. وفي هذا الجزء أيضا عرفت الاتفاقية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وفئات معينة من العمال المهاجرين كعامل الحدود والعامل المتجول والعامل لحسابه الخاص وغيرهم، فضلا عن مفاهيم المهاجرين النظاميين وغير النظاميين، كذلك دولة الأصل ودولة العمل ودولة العبور، كما تناول هذا الجزء من الاتفاقية الاستثناءات بالأشخاص الذين لا تنطبق عليهم الاتفاقية. وهم الأشخاص الذين ترسلهم وكالات أو منظمات دولية أو دولة ما خارج إقليمها لأداء مهمة رسمية، وينظم قبولهم القانون الدولي العام أو اتفاقات أو اتفاقيات دولية محددة ولا الأشخاص الذين يرسلون أو يعلمون من قبل الدول التي تشارك في برامج التنمية وينظم قبولهم بالاتفاق مع دولة العمل، والأشخاص المقيمون في دولة غير دولة منشأهم بصفتهم مستثمرين.¹

¹- لينا طوبال، المرجع السابق، ص502.

واستثنت الاتفاقية أيضا اللّاجئين وعديمي الجنسية، مالم ينص على ذلك تشريع وطني ذو صلة، كذلك استثنت الاتفاقية الطلاب والمتدربين والملاحين الذين لم يسمح لهم بالإقامة ومزاولة نشاط مقابل أجر في دولة العمل.¹

أما الجزء الثاني:

فتطرق لعدم التمييز بين الحقوق، ونصت عليه المادة السابعة من الاتفاقية بعد أن نصت المادة الأولى في الفقرة الأولى منها على انطباقها على جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

الجزء الثالث:

تطرق لحقوق الإنسان لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، يمنح هذا الجزء من الاتفاقية الحقوق لجميع العمال المهاجرين بغض النظر عن وضعهم من حيث الهجرة، ويستند إلى مبدأ المساواة في المعاملة مع المواطنين، وينص على الحقوق التي جاءت في العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، كما يتضمن هذا الجزء أحكاما أكثر تحديدا تتعلق بوضع العمال المهاجرين في المجتمع وفي العمل، مثل الحق في المساواة في الأجر مع المواطنين، و الحق في تحويل العائدات إلى بلدان أخرى، ومن الجدير بالذكر أن المادة (35) من هذا الجزء تضمنت أنه ليس في هذا الجزء من الاتفاقية ما يفسر بأنه ينطوي على تسوية وضع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الذين يكونون غير حائزين على الوثائق الآزمة أو في وضع غير نظامي أو أي حق في مثل هذه التسوية لوضعهم، وليس فيه ما يمس التدابير الرامية إلى ضمان تهيئة أوضاع سلمية و منصفة للهجرة الدولية على النحو المنصوص عليه في الجزء السادس من هذه الاتفاقية.²

الجزء الرابع:

تضمن حقوق أخرى للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحائزين للوثائق الآزمة أو الذين هم في وضع نظامي حيث يمنح هذا الجزء للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الذين يتم توثيقهم

¹ - لندا مصطفى حسين الكلش، المرجع السابق، ص 39-40

² - نفس المرجع، ص 41-42.

أو في وضعهم النظامي حماية إضافية في شكل حقوق تتعلق بهجرة المهاجرين ومكان إقامتهم وعملهم والحق في تلقي المعلومات حول دولة العمل.

ومن خلال هذا الجزء من الاتفاقية يتمتع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بالإعفاء من الرسوم الجمركية فيما يتعلق بأممتعتهم الشخصية .

الجزء الخامس:

يتضمن الأحكام الخاصة المنطبقة على فئات خاصة من العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، في هذا الجزء تناولت الاتفاقية مدى انطباق أحكامها على فئات محددة من العمال، كعمال الحدود و العمال الموسمييين و المتجولين، و غيرهم من فئات محددة.

الجزء السادس:

تطرق إلى تعزيز الظروف السلمية والعادلة والإنسانية والمشروعة فيما يتعلق بالهجرة الدولية، ويتناول تعهدات الدول الأطراف فيما يتعلق بظروف الهجرة الدولية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم تلك التعهدات التي تتألف أساسا من التعاون الدولي في عدد من المجالات، من بينها الالتزام بمكافحة الاتجار بالعمال ومنعه.

الجزء السابع:

تضمن تطبيق الاتفاقية.

الجزء الثامن:

تضمن أحكاما عامة.

الجزء التاسع: تضمن أحكاما ختامية.

الفرع الثاني: أهمية الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم 1990

تكمن أهمية اتفاقية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في مجموعة من النقاط سوف نتطرق لها على التوالي:

1- تسعى الاتفاقية إلى إنشاء معايير لحماية الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وتشجيع الدول على جعل قوانينها في اتساق وثيق مع المعايير العالمية المنصوص عليها في الاتفاقية¹، وعلى نحو

¹ - نسرين خلفاوي، المرجع السابق، ص25.

ما نص عليه في المادة في المادة 79 من الاتفاقية، تحتفظ الدول بصلاحياتها في تحديد هوية المسموح لهم بدخول بلدانها ومدة إقامتهم .

2- تنظر الاتفاقية إلى العمال المهاجرين على أنهم أكثر من عمال أو سلع اقتصادية فهم بشر ولهم حقوقهم.

3- تجسد الاتفاقية الدور المهم الذي تقوم به هجرة العمال في الاقتصاد العلمي، وتعرف أن ما يقدمه المهاجرون من إسهامات في اقتصاديات ومجتمعات البلدان المضيفة وكذا في تنمية بلدانهم الأصلية متوقف على الاعتراف القانوني بحقوقهم الإنسانية وب حمايتهم، لذا تقدم الاتفاقية المعايير التي تجعل هذه الحقوق قابلة للتقاضي بشأنها ولإنفاذها بموجب القانون الوطني.¹

4- إذا كان بعض العمال المهاجرين وأفراد أسرهم قد نجحوا في محاولتهم إيجاد عمل كريم وظروف معيشية ملائمة في الخارج، فإن آخرين يواجهون الاستغلال والتمييز ويعانون من انتهاك حقوقهم وفي معظم البلدان عادة ما يواجه غير الرعايا مشاكل في الحصول على اعتراف بحقوقهم وعلى حمايتهم أكثر مما يواجهه رعايا البلد المعني. وتعترف الاتفاقية بالوضع الهش الذي يعيشها العمال المهاجرون وأفراد أسرهم وبما يترتب عن ذلك من حاجة إلى حماية ملائمة.

5- تعد الاتفاقية أشمل صك دولي حتى الآن فيما يخص العمال المهاجرين وتتص على مجموعة من المعايير الدولية التي تناول معاملة العمال المهاجرين وافراد أسرهم وضمان رفاهيتهم وحقوقهم والتزامات الدول المعنية ومسؤولياتها، وتشمل هذه الدول كلا من الدول الأصلية، دول العبور، دول العمل التي تستفيد جميعها من الهجرة الدولية للعمال وتعد الصكوك الثنائية والإقليمية مهمة لأنها تمكن الدول الأطراف من وضع وتقديم ترتيبات خاصة للهجرة على الصعيدين الثنائي أو الإقليمي إلا أن هذه الاتفاقيات لا تكون ذات قيمة إلا إذا كانت غير متعارضة مع المعايير العالمية المتفق عليها أو قدمت معايير أعلى من مجال حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم .

6- تشدد الاتفاقية على ضرورة الاعتراف بحقوق جميع العمال المهاجرين ووضعيتهم القانونية كانت أم لم تكن، فالاتفاقية شاملة لجميع العمال المهاجرين بصرف النظر عن

¹ - المادة 79 من اتفاقية حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم 1990.

وضعهم القانوني، لكنها تسعى إلى تشجيع على وضع العمال المهاجرين في حالة موثقة أو قانونية.¹

وتشجع جميع العمال وأرباب العمل على احترام القوانين والإجراءات المعمول بها في الدول المعنية وعلى أمثالها .

7- تقوم فلسفة الاتفاقية على مبدأ عدم التمييز، فجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، بصرف النظر عن وضعهم القانوني، يتمتعون بحقوق الإنسان الأساسية ذاتها التي يتمتع بها رعايا البلد، ويحظى العمال المهاجرون الموثقون و أفراد أسرهم بالمعاملة ذاتها التي يعامل بها الرعايا في عدد كبير من الحالات الخاصة .

8-تقدم الاتفاقية تعريفا متفقا عليه دوليا للعامل المهاجر، وهو تعريف واسع النطاق ويشمل جميع المهاجرين، رجالا ونساء ممن سيوظفون أو في طور التوظيف أو ممن وظفوا في للعمل في نشاط مأجور في بلد غير بلدهم الأصلي، وتقدم الاتفاقية أيضا تعريفات لبعض الفئات من العمال المهاجرين تنطبق على كل منطقة في العالم.

9- تسعى الاتفاقية إلى منع استغلال جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم والقضاء عليه عبر عملية الهجرة بكاملها، فهي تسعى صراحة إلى وضع حد للتوظيف غير القانوني أو السري والاتجار غير المشروع بالعمال المهاجرين وإلى النهي عن الاستخدام غير اللائق للعمال المهاجرين الموجودين في حالة غير قانونية أو غير موثقة .

10-أخيرا، تنشئ الاتفاقية اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وتستعرض اللجنة تطبيق الدول الأطراف لأحكام الاتفاقية من خلال النظر في التقارير المتعلقة بالتدابير التي تتخذها الدول الأطراف لتنفيذ الاتفاقية .²

المطلب الثالث: النصوص الدولية ذات الصلة الخاصة بهيئة الأمم المتحدة

تعتبر الجمعية العامة من أكثر أجهزة الأمم المتحدة اهتماما بموضوع حماية العمال المهاجرين، ويرجع الفضل في ذلك للقرارات التي اعتمدها في المواثيق الخاصة بحقوق الإنسان وحقوق المهاجرين. وما يلي بعض قرارات وتوصيات الجمعية العامة:

¹ - نسرين خلفاوي المرجع السابق، ص 25-26.

² - نفس المرجع، ص 26-27 .

الفرع الأول: الإعلانات ذات الصلة الخاصة بهيئة الأمم المتحدة

أولاً: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948 .

أعلن ميثاق الأمم المتحدة الصادر في عام 1945 أن أحد مقاصد الأمم المتحدة يتمثل في تعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للجميع وتشجيعها، وقد اعتمدت الجمعية العامة هذا الإعلان في 10 ديسمبر 1948، وقد ورد في المادة 1 منه الوصف الشهير لفكرة حقوق الإنسان الأساسية، الذي ينص على ما يلي: "يولد الناس أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق".

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

2- الإعلان المتعلق بحقوق الإنسان للأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب القرار رقم 144 المؤرخ في 13 ديسمبر 1985.

وقد جاء في هذا الإعلان ما يلي:- الحق في الحرية وفي الأمن الشخصي.¹

- عدم جواز الاسترقاق أو الاستعباد حيث يحظر الاسترقاق وتجارة الرقيق بكافة أوضاعهما.
- عدم تعريض الإنسان للتعذيب ولا للعقوبات أو المعاملات القاسية أو الوحشية أو الحاطة من الكرامة

- حماية الحياة الخاصة، الأسرة المسكن والمراسلات.

- حق المساواة أمام المحاكم

- الحق في الزواج و تأسيس الأسرة .

- الحق في حرية التفكير والرأي والاعتقاد والدين.

¹- عبد الوهاب محنش، حماية العمال المهاجرين و أفراد أسرهم في القانون الدولي لحقوق الإنسان، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق تخصص القانون الدولي لحقوق الإنسان، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة باتنة 1 السنة 2015-2016 ص 42-43 .

- الحق في تحويل الأموال إلى الخارج مع مراعاة النظم الوطنية .
 - الحق في المغادرة
 - الحق في الانتقال داخل الإقليم مع مراعاة الأنظمة المرعية .
 - الحق في ظروف صحية وأمنة .
 - لكل شخص بصفته عضوا في المجتمع الحق في الضمان الاجتماعي.
 - لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة وأجر متساوي للعمل يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية
 - لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات لحماية مصلحته.¹
- 2- أما الإعلان الثاني فهو الذي انبثق عن المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان الذي عقد في فيينا في الفترة ما بين 14-25/حزيران / 1993. وقد شارك في أعمال المؤتمر ممثلوا 171 دولة و7000 شخص بما في ذلك ممثلو ما يزيد على 800 من المنظمات غير الحكومية. وكان على المؤتمر أن يجيب على عدة تساؤلات: التقدم المحرز في ميدان حقوق الإنسان منذ صدور الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948، العقبات القائمة وكيفية التغلب عنها، سبل تعزيز تنفيذ صكوك حقوق الإنسان، مدى فعالية الأساليب و الآليات التي أنشأتها الأمم المتحدة وحجم الموارد المالية التي ينبغي تحقيقها لما تبذله الأمم المتحدة من جهود لتعزيز حقوق الإنسان. وقد اعتمد المؤتمر بتوافق الآراء إعلان برنامج عمل فيينا، الذي أقرته الجمعية العامة في دورتها الثامنة والأربعين بموجب القرار 121/48 في 1993/12/20.
- وأولى إعلان وبرنامج العمل اهتماما خاصا بحماية حقوق المرأة والطفل والشعوب الأصليين والجماعات الأقل حظا والعمال المهاجرين.²

¹ - عبد الوهاب محنش، المرجع السابق، ص 43-44.

² - محمد يوسف علوان ومحمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، المصادر ووسائل الرقابة، الجزء الأول، الطبعة الأولى دار الثقافة للنشر و التوزيع، 2005 ص 63 .

الفرع الثاني: التوصيات ذات الصلة الخاصة بهيئة الأمم المتحدة

- توصيات الجمعية العامة حول حماية المهاجرين والتي تصدر بشكل دوري حيث تضمنت تلك التوصيات الجوانب التي يجب مراعاتها في الاتفاقيات الدولية حول حماية المهاجرين رقم 52 عام 1999.

- توصيات الجمعية العامة حول تدابير تحسين حال المهاجرين وتأمين حقوق الإنسان تحت رقم 51، والتي تصدر بشكل دوري منذ عام 1982 حتى عام 1990.

- توصيات الجمعية العامة حول العنف ضد العاملات المهاجرات والتي تصدر بشكل دوري رقم 53 منذ عام 1993، حيث تضمنت الاجراءات الواجبة على الدول لحماية المهاجرين والعمال والمهجرين في الفقرة 54 عام 1993. ونظرا للارتباط الوثيق بين ظاهرة الهجرة الدولية من أجل العمل بحقوق الإنسان وإدراكا منها بتدفق موجات العمال المهاجرين على الدول والشعوب المعنية، ورغبة منها في إرساء قواعد يمكن أن تساهم في التوفيق بين مواقف الدول عن طريق قبول مبادئ أساسية تتعلق بمعاملة العمال وأفراد أسرهم، ونظرا لأنها غالبا ما تتسبب في نشوء مشاكل خطيرة لهم، وتتسبب في تشتت أسرهم، ونظرا لأنها أخذت في حساباتها حالة الضعف الذي كثيرا ما يجد العمال المهاجرين وأفراد أسرهم أنفسهم فيه، بسبب أمور منها بعدهم عن دولة المنشئ والصعوبات التي يمكن أن تصادفهم نتيجة وجودهم في دولة العمل. ولذا أصدرت منظمة الأمم المتحدة جملة من الإعلانات والاتفاقيات والقرارات التي أسهمت بشكل بارز في توفير قدر لا بأس به من الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين وكذا لأفراد أسرهم لاعتبارها من حقوق الإنسان التي نشأت الهيئة الأممية لتكريسها وحمايتها. ومن بينها: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

الفرع الثالث: الاتفاقيات الدولية ذات الصلة الخاصة بهيئة الأمم المتحدة

- اتفاقية حقوق الطفل، اتفاقية منع جميع أشكال التمييز العنصري.
- اتفاقية مكافحة التعذيب و جميع الأشكال الأخرى من المعاملة المهينة.
- اتفاقية منع جميع أشكال التمييز على أساس الجنس.¹

¹ - بشير بني، المرجع السابق، ص 127.

إذا كانت بعض الاتفاقيات قد صاحبها توصيات، وهو التقليد المتبع منذ نشأة منظمة العمل الدولية، فإن توصيات مستقلة قد صدرت في عدد من المجالات خلال التسعينيات والسنوات الأولى من القرن الحادي والعشرين، وهو ما يعكس مجددا التراجع عند صانعي الإلزام في التنظيم الدولي لعلاقات العمل وشروطه والنزعة إلى وضع أدوات صياغة السياسات المناسبة أمام صانعي السياسات في الدول الأعضاء، ومن بين هذه التوصيات نذكر التوصية رقم 189 سنة 1998 بشأن خلق فرص العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتوصية رقم 193 لسنة 2000 بشأن تشجيع التعاونيات، والتوصية رقم 195 لسنة 2004 بشأن تنمية الموارد البشرية.¹

¹ - صلاح علي علي حسين، القانون الدولي للعمل، دراسة في منظمة العمل الدولية، قسم التشريعات الجامعية، كلية الحقوق، جامعة حلوان دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ص 98.

الفصل الثاني:

أساليب الرقابة على تنفيذ الآليات

الاتفاقية للحماية الدولية لحقوق

العمال المهاجرين

إن الاتفاقيات والمواثيق والصكوك الدولية المختلفة المتعلقة بحقوق الإنسان ليس لها معنى إذا لم تتوفر لها آليات وإجراءات دولية مناسبة لضمان تنفيذها. ويقف مبدأ السيادة في الواقع كعقبة أمام قيام سلطة دولية أعلى من الدول تختص في النظر في تجاوزاتها وخرقاتها لحقوق الإنسان وتتخذ التدابير الكفيلة بوقف هذه الخروقات.¹

وسنحاول تسليط الضوء في هذا الفصل على أساليب الرقابة التي فرضتها كل من منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة على تنفيذ آليات الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين.

¹ - محمد يوسف علوان و محمد خليل الموسى، المرجع السابق، ص 247 .

المبحث الأول: رقابة منظمة العمل الدولية على تنفيذ الآليات الاتفاقية لحماية حقوق العمال المهاجرين

لعل الدور البارز الذي تقوم به منظمة العمل الدولية، فيما يتعلق بحماية حقوق العمال في تطبيق المعايير الدولية المقررة بشأنها لهو خير مثال يمكن أن يشار إليه في مجال الحديث عن حماية حقوق الإنسان عموماً من خلال المنظمات الدولية المتخصصة الموصولة بالأمم المتحدة، وكما هو معلوم، فإنه لضمان جدية امتثال الدول ووفائها بالتزاماتها الدولية طبقاً لاتفاقية العمل الدولية، حرص واضعوا دستور منظمة العمل الدولية منذ إنشائها في عام 1919 وكذا بعض التعديلات التي أدخلت على هذا الدستور عام 1946 على إقامة نظام فعال للإشراف الدولي International control تتاط به مهمة الرقابة على مواقف وسياسات الدول في هذا الخصوص.¹

المطلب الأول: لجان منظمة العمل الدولية الخاصة بالرقابة

ومن بين صور الرقابة التي كرستها منظمة العمل الدولية، إنشائها للجان الرقابة المتمثلة في لجنتي الخبراء والمؤتمر المعنيتين بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات واللجنة المعنية بالحرية النقابية، إضافة إلى دور مكتب العمل الدولي في عملية الرقابة.

الفرع الأول: لجنتي الخبراء والمؤتمر المعنيتين بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات

ومن خلال ماسبق سنتطرق إلى دور كل من لجنتي الخبراء والمؤتمر المعنيتين بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، وكذا اللجنة المعنية بالحرية النقابية في ضمان تنفيذ آليات حماية العمال المهاجرين.

أولاً: لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات

أنشئت هذه اللجنة سنة 1927،² وتتألف من 20 خبيراً يعملون بصفتهم الشخصية باعتبارهم شخصيات مستقلة من ذوي الصفات والسمعة الطيبة ممن تتوافر فيهم أعلى المؤهلات العلمية في المجال القانوني والاجتماعي وفي شؤون العمل وإدارته، ويعينهم مجلس إدارة المنظمة لمدة 3 سنوات بناء على اقتراح المدير العام لمكتب العمل الدولي وتبحث اللجنة في التقارير المقدمة وفي مدى تطابق التشريعات والممارسات الوطنية مع

¹ - صلاح علي علي حسين، المرجع السابق، ص 95.

² - نسرین خلفاوي، المرجع السابق، ص 42.

دستور المنظمة ومع اتفاقيات العمال الدولية، وتحال ملاحظات اللجنة إلى المؤتمر الخاص بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات والتي يعين المؤتمر الدولي سنويا أعضاءها من ممثلي الحكومات وأرباب العمل والعمال وتعد اللجنة تقريرا يعرض على المؤتمر في جلسة عامة لمناقشته، ويبين الحال في مختلف الأعضاء سواءا كانت قد صدقت على الاتفاقيات أم لا.¹

ثانيا: لجنة المؤتمر

في كل دورة ومنذ عام 1927، يشكل المؤتمر العام لجنة مكونة من ممثلين عن الحكومات والعمال وأرباب الأعمال، هذه اللجنة تسمى لجنة المؤتمر تختص بدراسة التقارير المرفوعة إليها من لجنة الخبراء، كما أنها تدعو حكومات الدول الأعضاء للاشتراك في أعمالها، بقصد الحصول على معلومات إضافية، لما يمكن للجنة الخبراء أن تلاحظه من متناقضات في تقرير هذه الدول، أي أن وظيفة لجنة المؤتمر تتمثل في بحث مسألة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات آخذة بعين الاعتبار تقرير لجنة الخبراء، حيث تستمع لشرح هذه الدول من خلال التدابير التي اتخذتها هذه الدول بهدف إزالة المتناقضات الواردة في تقرير لجنة الخبراء، ويجوز لممثلي العمال وممثلي أرباب العمل عرض آرائهم بخصوص تطبيق دولهم لاتفاقيات العمل، والجدير بالذكر أن الآليتين اللتين تعملان في إطار أسلوب الرقابة النظامية الدورية القائمة على فحص التقارير الحكومية (لجنة الخبراء ولجنة المؤتمر)، تواجهان مجموعة من الصعوبات منها ما يتعلق بالأوضاع الوطنية كمسائل القانون و الواقع والممارسة والتطبيق العملي، ومنها ما يتعلق بالعقبات التي قد تواجه الدول المصدقة على الاتفاقيات والمعايير الدولية للعمل عند التطبيق، ومن بين هذه المصاعب ما يتعلق بالظروف الاقتصادية والاجتماعية ومنها ما يتعلق بالجوانب الإدارية البحتة وأخيرا ما يتعلق بالجوانب السياسية.²

الفرع الثاني: اللجنة المعنية بالحرية النقابية ولجنة تقصي الحقائق

لقد أنشأت منظمة العمل الدولية عن طريق مجلس إدارة مكتب العمل الدولي لجنة الحرية النقابية وذلك من خلال تعيين هذا الأخير لممثليها وعددهم 09 يعينون بالتساوي بين الحكومات ومنظمات أرباب العمل والعمال، ومهمة اللجنة تتمثل في القيام بالدراسة التمهيدية

¹ - عمر الحفصي فرحاتي وآدم بلقاسم وبدر الدين محمد شبل، المرجع السابق، ص 161.

² - نسرین خلفاوي، المرجع السابق، ص 43-44.

للكوى وتقديم تقارير واقتراحات لمجلس الإدارة وتوصيات للحكومات المعنية، ويعتمد مجلس الإدارة غالبا هذه التوصيات دون مناقشة وكثيرا ما أخذت الحكومات المعنية بهذه التوصيات من خلال إلغاء أو تعديل القوانين أو الإمساك عن إتيان الممارسات غير المتفقة والحرية النقابية أو الإفراج عن قادة نقابيين أو تخفيف الأحكام عنهم، أما لجنة تقصي الحقائق فتتكون من تسعة أعضاء يعينهم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بناء على اقتراح المدير العام للمكتب ومهمة اللجنة هي فحص الشكوى المحالة إليها من مجلس الإدارة وإجراء الاتصالات والتحقيقات الأزمة بالاتفاق مع الحكومات المشكو منها، وإعداد تقارير بنتائج عملها يرفع إلى مجلس الإدارة، وتعد لجنة شبه قضائية يتركز دورها على بحث الأمر مع الحكومة المشكو منها بهدف التوصل إلى تسوية ودية للخلاف.¹

المطلب الثاني: دور مكتب العمل الدولي في الرقابة

يعتبر مكتب العمل الدولي سكرتارية المؤتمر ومجلس الإدارة، ويختص بجمع المعلومات وتوزيعها، ويعاون الحكومات الأعضاء، بناء على طلبها، في وضع مشروعات القوانين التي تتسجم مع قرارات المؤتمر، ويقوم ببحوث خاصة، ويقدم المساعدات لتنفيذ الاتفاقيات المبرمة تنفيذا فعالا.² ويتأسسه مدير يعينه مجلس الإدارة ويوجد مقره في جنيف بسويسرا.³

الفرع الأول: تشكيل مكتب العمل الدولي

بناء على ما ورد في دستور منظمة العمل الدولية تم تشكيل مكتب العمل الدولي الذي يعد الجهاز الثالث للمنظمة وطبقا للمادة 2 للدستور والتي نصت " تتألف المنظمة الدائمة من الأجهزة التالية: مؤتمر عام لممثلي الدول الأعضاء، مجلس الإدارة يشكل طبقا للمادة 7، مكتب عمل دولي يخضع لإشراف مجلس الإدارة".⁴

يقع مقر المكتب بمدينة جنيف بسويسرا كما سبق الذكر مع أنه يمكن تغييره في أي وقت بشرط أن يقرر ذلك المؤتمر بأغلبية ثلثي المندوبين الحاضرين المقترعين طبقا لنص

¹ - عمر الحفصي فرحاتي وآدم بلقاسم قبي وبدر الدين محمد شبل، المرجع السابق، ص 164 .

² - عبد الكريم عوض خليفة، قانون المنظمات الدولية، كلية القانون، جامعة قار يونس، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة، 2009. ص 156.

³ - صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 28.

⁴ - المواد 02، 06، من دستور منظمة العمل الدولية .

المادة 6 من دستور المنظمة التي جاء فيها "يقرر المؤتمر بأغلبية أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين أي تغيير لمقر مكتب العمل الدولي "

ويرأسه مدير عام يتم تعيينه بواسطة مجلس الإدارة وهو مسؤول عن أعماله أمام مجلس الإدارة، ويضم أكثر من 1700 موظف من مختلف الجنسيات، كما أنه يتكون من مجموعة الموظفين الذين تم تعيينهم بجانب المدير العام ويعتبرون جميعاً من قبل الموظفين الدوليين، وبحسب المادة 8 من دستور المنظمة، فإن المدير العام لمكتب العمل الدولي مسؤول عن حسن سير عمل المكتب، وعن مهام أخرى توكل إليه، ويقوم باختيار أشخاص متنوعي الجنسية بقدر الإمكان مع مراعاة الكفاءات المناسبة لعمل المكتب على أن يكون عدد من بين هؤلاء الأشخاص نساء، بشرط أن يتم وفق ما يقرره مجلس الإدارة من لوائح.¹ وهذا ما نصت عليه المادة 9 بقولها "يعين المدير العام موظفي مكتب العمل الدولي طبقاً لما يقره مجلس الإدارة من لوائح، يختار المدير العام أشخاصاً متنوعي الجنسية بقدر الإمكان مع المراعاة الواجبة لكفاءة عمل المكتب يكون عدد معين من هؤلاء من النساء".²

الفرع الثاني: مهام مكتب العمل الدولي

طبقاً لما ورد في المادة 9 الفقرة 4 و5 من دستور المنظمة تحت عنوان الطابع الدولي لمهام المكتب: "تكون مهام المدير العام وموظفي المكتب ذات طابع دولي بحت وعلى المدير العام وموظفي المكتب ذات طابع دولي بحت وعلى المدير العام وموظفي المكتب في أداء واجباتهم، ألا يلتمسوا أو يقبلوا تعليمات من أي حكومة الإجراءات الإدارية أو الاتفاقات الجماعية، ومن أي سلطة أخرى خارجية عن المنظمة وأن يمتنعوا عن أي تصرف قد يتنافى مع وضعهم كموظفين دوليين ليسوا مسئولين سوى أمام المنظمة...".

يقوم مكتب العمل الدولي بإعداد تقرير سنوي عن أعمال المنظمة ويعرضه على المؤتمر العام وتقوم فروع جمع المعلومات التي لها علاقة بالعمل والنشاط الصناعي، وتساعد الدول الأعضاء في صياغة قوانين العمل بها، وفقاً لقرارات المؤتمر العام، كما أن لمكتب العمل الدولي العديد من الملاحظات حول ما تقوم به الدول التي تبني قواعدها على معايير العمل الدولية والتي تعتمد على منظمة العمل الدولية، ومن وظائفه أيضاً بحث

¹ - نسرين خلفاوي، المرجع السابق، 46 .

² - المادة 5/4/09 من دستور منظمة العمل الدولية .

المواضيع التي يعتمزم عرضها على المؤتمر بغية عقد اتفاقيات دولية والقيام بأي استقصاءات خاصة يطلبها المؤتمر أو مجلس الإدارة، كما له دور في التخفيف من ظاهرة البطالة في بعض الدول، من خلال قيامه بجمع المعلومات عن سوق العمل، ومساعدة الدول التي يفقد فيها الأفراد وظائفهم، وذلك من خلال دفع المرافق التي تهتم بالتوظيف في تلك الدول.

كما أن لمكتب العمل الدولي مهام أخرى تتمثل في:

- إعداد الوثائق التي تتناول مختلف بنود جدول الأعمال المعروض على دورات المؤتمر
- تحسين الممارسات الإدارية ونظم التفتيش في حدود تقديم كل مباحة مناسبة للحكومات بناء على طلبها وفي حدود سلطتها فيما يختص بصياغة القوانين واللوائح على أساس مقررات المؤتمر .

- متابعة تنفيذ الاتفاقيات بالنسبة للدول التي صادقة عليها، ومتابعة عرض أسباب عدم المصادقة عليها من طرف الدول التي لم تصادق عليها.

- يقوم مكتب العمل الدولي بجميع المهام المنوطة إليه في المادة 10 من دستور المنظمة والمتمثلة في:

* جمع و توزيع المعلومات عن جميع المواضيع المتصلة بالتنظيم الدولي لظروف العمال ونظام العمل، بتوجه خاص بحث المواضيع التي يعتمزم عرضها على المؤتمر بغية عقد اتفاقيات دولية، والقيام بالإستقصاءات التي يطلبها المؤتمر أو مجلس الإدارة.¹

* تحرير وإصدار المطبوعات التي تعالج مشاكل الصناعة والعمل ذات الأهمية الدولية باللغات التي يعتبرها مجلس الإدارة مناسبة، و على وجه العموم، تكون للمكتب اي سلطات و مهام أخرى قد يعهد إليه بها المؤتمر أو مجلس الإدارة .

* متابعة الإجراءات التي تتخذها الدول من خلال التقارير التي تقدمها لتشجيع العمل .

* دفع جميع نفقات منظمة العمل الدولية من الميزانية العامة للمنظمة، وهو مسؤول أمام مجلس الإدارة على إنفاق أموال المنظمة، طبقاً لنص المادة 13 الفقرة 2 بقولها: "يدفع المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع نفقات المكتب الأخرى، ونفقات دورات المؤتمر أو مجلس الإدارة، من الميزانية العامة لمنظمة العمل الدولية".¹

¹ - نسرين خلفاوي، المرجع السابق، ص 48 .

¹ - المادة 13 / 2 من دستور اتفاقية العمل الدولية .

المطلب الثالث: نظام الرقابة على أساس التقارير والشكاوى كآلية لحماية حقوق العمال المهاجرين

إن قيام الحكومات الوطنية، بتطبيق أحكام القانون الدولي بنفسها، قد يؤدي إلى نتائج غير مقبولة، ذلك لأن هذه الحكومات قد تهتم بمصالحها الوطنية، على حساب التطبيق السليم لأحكام القانون الدولي، ويخفف من الاحتمالات السيئة لقيام الحكومات الوطنية ذاتها بتطبيق أحكام القانون الدولي لأن النظام القانوني الدولي يعرف نوعان من الرقابة الدولية على تطبيق أحكام القانون الدولي.¹ وتقوم الرقابة الدولية على تطبيق قواعد العمل الدولية على نظام التقارير، وكذا نظام الرقابة على أساس الشكاوى، ومن ثم نتناولها في مطلبين، المطلب الأول نتطرق فيه لنظام الرقابة على أساس التقارير، أما المطلب الثاني فنخصصه لنظام الرقابة على أساس الشكاوى.

الفرع الأول: الرقابة على أساس التقارير

تلتزم الدولة العضو في منظمة العمل الدولية بتقديم تقارير المتابعة الدورية وغير الدورية، للأجهزة الرقابية في المنظمة، طبقاً للقواعد التي يعتمدها مجلس إدارة المنظمة. وتتقسم التقارير الدورية إلى تقارير مفصلة، وتقدم بإتباع الاستمارة الخاصة بكل اتفاقية التي يوافق عليها مجلس إدارة المنظمة، والغرض من الإجابة وفقاً لهذه الاستمارة، هو تسهيل عملية استخلاص المعلومات، التي تسمح للهيئات الإشرافية بتقويم طريقة تنفيذ الاتفاقية من قبل الدولة، وتقارير مبسطة وهي تختلف عن التقارير الأولى في (كم) المعلومات التي تتضمنها.²

أولاً: أنواع التقارير الخاصة بنظام الرقابة

وسوف نتطرق لأنواع التقارير التي تستعمل كوسيلة للرقابة على تنفيذ الاتفاقيات والتوصيات:

¹ - صلاح على على حسن، المرجع السابق، ص 68.

² - يوسف الياس، أطروحات في القانون الدولي و الوطني للعمل، رؤى تحليلية بمنظور مستقبلي، الطبعة الأولى دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن 2008، ص 39-40-41.

1 - التقارير حول الاتفاقيات المصادق عليها

نصت المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية على ما يلي: (تتعهد كل دولة عضو، بتقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي، عن التدابير التي اتخذتها من أجل إنفاذ أحكام الاتفاقيات التي تكون طرفاً فيها، ويتم إعداد هذه التقارير، بالشكل الذي يحدده مجلس الإدارة متضمنة ما يطلبه من بيانات).¹ من خلال هذه المادة يوجب دستور المنظمة على الدول الأعضاء تقديم تقارير على فترات دورية إلى مكتب العمل الدولي بشأن الإجراءات والتدابير المتخذة من جانبها لتنفيذ اتفاقيات العمل الدولية التي أصبحت طرفاً فيها، وتعد التقارير الحكومية وفقاً للشكل الذي يحدده مجلس إدارة المنظمة بالنسبة لكل اتفاقية، وهي تتضمن ما يكفي من البيانات المفصلة عن القوانين والأنظمة الوطنية ذات الصلة وعن الإجراءات المتخذة لضمان التطبيق الفعلي للاتفاقية، وكذا توصيات المنظمة ومنذ سنة 1967 تلتزم الدول بتقديم نسخ من تقاريرها إلى منظمات أرباب العمل والعمال في بلادها، ولهذه المنظمات أن تبدي ملاحظاتها بشأن تطبيق الاتفاقية، ويعرض المدير العام للمكتب ملخصاً عن هذه التقارير على المؤتمر العام للمنظمة، وبعد ذلك يحيله على لجنة الخبراء المختصة بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، وتحال ملاحظات اللجنة إلى لجنة المؤتمر الخاصة بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التي يعين مؤتمر العمل الدولي سنوياً أعضائها، ونظراً لكثرة عدد التقارير السنوية المقدمة إلى المنظمة بسبب زيادة عدد الدول الأعضاء، وظهور مشاكل عملية كبيرة على مستوى الأجهزة المكلفة بدراسة هذه التقارير، فقد قصرت المنظمة بتقديم هذه التقارير كل سنتين إلا إذا رأت أجهزة الرقابة ضرورة في أن تقدم الدولة تقريراً مفصلاً في سنة بين السنتين، وتهدف هذه التقارير إلى الحصول على نص كل تشريع أو لائحة وطنية في المسائل التي تعالجها الاتفاقيات وكذلك البيانات والمعلومات المطلوبة حول مختلف النواحي القانونية والعملية لتطبيق الاتفاقيات موضوع المتابعة، وتطبيقاً لكل هذا تنص المادة 19 من دستور المنظمة على وجوب تقديم الدول الأطراف لتقارير عن حالة التشريع الوطني، وعما هو مطبق عملياً داخل إقليم الدولة فيما يتعلق بأحكام القرارات المختلفة للمنظمة وذلك إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي كما تنص المادة 30 من دستور المنظمة على أنه وفي حالة عدم اتخاذ الدولة للإجراءات الأزمة المقررة في المادة

¹ - المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية.

19 فإنه يحق لأي دولة عضو عرض المسألة على مجلس الإدارة فإذا تبين لهذا الأخير صحة الشكوى أو الملاحظة قدم تقريراً خاصاً للمؤتمر العام للمنظمة، كما تلتزم الحكومات بإرسال صورة من تقريرها السنوي إلى منظمات أصحاب الأعمال والعمال التي تشمل بلادها.¹

2- التقارير الخاصة بالنصوص ناقصة التصديق والتوصيات

طبقاً لما نصت عليه المادة 5/19 من دستور منظمة العمل الدولية، فإن النصوص التي يقرها مؤتمر العمل الدولي والتي تأخذ شكل اتفاقيات دولية لم يتم التصديق عليها، تلتزم الدول الأعضاء في المنظمة بإخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي في الفترات المناسبة التي يحددها مجلس الإدارة بالوضع القائم قانوناً وعملاً، فيما يختص بالموضوعات التي تناولتها النصوص، كما تلتزم ببيان ما أعطى وما هو جاري إعطائه من قوة نفاذ لما تضمنته من أحكام، سواء كان ذلك عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية أو اتفاقيات العمل الجماعية، أو بأي طريقة أخرى مع بيان الصعوبات التي تمنع أو تؤخر التصديق على هذه النصوص، بالإضافة إلى ذلك فقد نصت المادة 6/9 من دستور المنظمة على أنه بالنسبة للنصوص التي تأخذ شكل توصيات دولية فإن الدول الأعضاء تلتزم بإخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي في الفترات المناسبة التي يحددها مجلس الإدارة بالوضع القائم قانوناً وعملاً داخل الدولة، وذلك فيما يختص بالموضوعات التي تناولتها النصوص، مع بيان ما أعطى وما هو جاري إعطائه من قوة نفاذ لأي من الأحكام التي تضمنتها النصوص.² وطبقاً للمادة 1/23 من الدستور، يعرض ملخص عن التقارير حول الاتفاقيات غير المصادق عليها والتوصيات، على مؤتمر العمل الدولي عن انعقاد دورته التالية.³

3- التقارير بشأن الالتزام بالعرض على السلطات المختصة

تلتزم الدول الأعضاء في المنظمة، بأن تقدم للمدير العام لمكتب العمل الدولي تقارير تتضمن المعلومات Information اللازمة بشأن التزامها بعرض النصوص التي على شكل

¹ - عمر الحفصي فرحاتي و آدم بلقاسم قبي وبدر الدين محمد شبل، المرجع السابق، ص 160-161-162

² - صلاح على على حسن، المرجع السابق، ص 70-71.

³ - يوسف الياس، المرجع السابق، ص 44.

اتفاقيات أو توصيات على السلطات المختصة، وذلك طبقا لما تنص عليه المادة 5/19 من دستور المنظمة بشأن الالتزام بالعرض.

ومما هو جدير بالذكر، أن هذا الالتزام لم يرد به نص صريح في الدستور ولكنه يستفاد طبقا لقواعد التفسير المستقر عليها، وقد جرى العرف في مكتب العمل فعلا على أن طلب من الدول معلومات في هذا الشأن وذلك في صورة أسئلة تجيب عنها الدول، وإزاء ما نصت عليه المادة 2/23 من دستور المنظمة، فإن الدول الأعضاء تلتزم بأن تبعث إلى منظمات أصحاب العمل والعمال بنسخ من تلك المعلومات التي أخطرت بها مجلس إدارة المنظمة بشأن الالتزام بعرض النصوص التي يقرها مؤتمر العمل الدولي على السلطات المختصة.¹

ثانيا : فحص التقارير

تجتمع لجنة الخبراء كل سنة في تشرين الثاني /نوفمبر/كانون الاول /ديسمبر، وفقا للولاية التي عهد إليها مجلس الإدارة، فإن اللجنة مدعوة لفحص مايلي:

- التقارير السنوية التي تنص عليها المادة 22 من الدستور والمتصلة بالتدابير التي إتخذتها الدول الأعضاء من أجل إنقاذ أحكام الاتفاقيات التي تكون طرفا فيها.

- المعلومات والتقارير المتعلقة بالاتفاقيات والتوصيات التي ترسلها الدول الاعضاء وفقا للمادة 19 من الدستور.

- المعلومات والتقارير بشأن التدابير التي اتخذتها الدول الاعضاء وفقا للمادة 35 من الدستور.

وتتخذ تعليقات لجنة الخبراء على الطريقة التي تقي بها الدول الاعضاء بالتزاماتها المتعلقة بالمعايير، شكل ملاحظات أو طلبات مباشرة، وتتضمن الملاحظات تعليقات على المسائل الأساسية المثارة بفعل تطبيق اتفاقية معينة من جانب دولة عضو، وتنتشر هذه الملاحظات في التقرير السنوي الصادر عن لجنة الخبراء و الذي يقدم لاحقا إلى لجنة تطبيق المعايير، التابعة للمؤتمر كل سنة في حزيران/يونيه، حيث تجتمع لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير بموجب أحكام المادة 7 من النظام الأساسي للمؤتمر فتتظر اللجنة في مايلي:

- التدابير المتخذ بغية إنفاذ الاتفاقيات المصدقة حسب المادة 22 من الدستور.

¹ - صلاح على على حسن، المرجع السابق، ص 71.

- التقارير المرسلة عملاً بالمادة 19 من الدستور (الدراسات الاستقصائية العامة)
- التدابير المتخذة عملاً بالمادة 35 من الدستور (الأقاليم التابعة)

وعلى اللجنة تقديم تقرير للمؤتمر، وفي التقرير الذي تقدمه اللجنة المعنية بتطبيق المعايير إلى المؤتمر في جلسة عامة بغرض إتمامه ، يمكن أن تدعو الدولة العضو التي جرت مناقشة حالتها إلى إستقبال البعثة مساعدة تقنية من مكتب العمل الدولي بحيث تزيد من قدرتها على الوفاء بالتزاماتها أو إقتراح أي نوع آخر من البعثات ، كما يمكن للجنة المؤتمر أنتطلب من الحكومة موافاتها بمعلومات تكميلية أو مراعاة بعض شواغلها عند إعداد تقرير مقبل لتقديمه للجنة الخبراء.¹

إن تقديم التقارير لمدير عام مكتب العمل الدولي من طرف الدول، بشأن ما اتخذته أو ما ستتخذها لتطبيق قواعد العمل الدولية هو أمر لا يكفي للقول، بوجود رقابة دولية على تطبيق هذه القواعد فتقديم هذه التقارير ليس سوى الخطوة الأولى لوجود الرقابة والتي تكمن حقيقة في فحص هذه التقارير، وفي هذا الصدد نصت المادة 1/23 من دستور المنظمة على مايلي "على المدير العام أن يعرض على المؤتمر في دور انعقاده التالي ملخصاً للبيانات والتقارير التي تبلغ إليه من الدول الأعضاء وذلك بالتطبيق لأحكام المادتين 19، 22".²

ومن هذا النص يتبين أن جهة الرقابة، هي مؤتمر العمل الدولي إلا أنه نتيجة لتزايد عدد النصوص التي يقرها المؤتمر سواء كانت على شكل اتفاقيات أو توصيات دولية للعمل، فقد أصبح من الصعب بل من المستحيل أن يتولى مؤتمر العمل الدولي بذاته فحص ما اتخذته الدول بشأن تطبيق ما تضمنته هذه النصوص من قواعد.

الفرع الثاني: نظام الشكاوى كآلية للرقابة

من خلال هذا المطلب نحاول أن نسلط الضوء على نوعين من الشكاوى والمتمثل في شكاوى النقابات وشكاوى الدول، وقبل التطرق إلى ذلك لآبد أن نتوقف عند تحديد المفهوم القانوني للشكاوى، إذ أن كلمة شكاوى كثيراً ما تستعمل في القوانين الجنائية في

¹ - مكتب العمل الدولي، تطبيق معايير العمل الدولية 2014 (1)، تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث الجزء 1 ألف، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة 2014، 103 ، ص2-3.

² - المادة 1/23 من دستور منظمة العمل الدولية .

التشريعات الداخلية للدول، وتعني الإجراء الذي يشير إلى صدور تصرف من شخص ضد آخر، يعتبره الصادر ضده ماسا بمصالحه، ولا نكاد ننتبين استعمالا لهذه الكلمة في مجال القانون الدولي سوى ما نصت عليه المادة 26 من دستور منظمة العمل الدولية.¹

أولاً: تصنيفات الشكاوى

ويعتبر دستور منظمة العمل الدولية الوحيد من بين موثيق الوكالات المتخصصة الذي ينص على إجراءات خاصة بالشكاوى المقدمة إلى المنظمة، وتتخذ هذه الشكاوى ثلاثة صور، اعتمدها المواد من 26 إلى 34 من دستور المنظمة وهي إجراءات يتم تطبيقها بالنسبة لجميع اتفاقيات منظمة العمل الدولية المصادق عليها ونستعرض هذه الصور كالتالي:

1- شكاوى النقابات

لقد أجاز دستور منظمة العمل الدولية في المادة 24 منه لكل من منظمات أصحاب العمل والعمال التقدم بشكاوى إلى مكتب العمل الدولي ضد أي دولة طرف لم تنفذ التزاماتها المترتبة عنها بموجب إحدى اتفاقيات العمل الدولية أو أكثر، وتنتظر لجنة من ممثلي الحكومات وأرباب العمل والعمال في هذه الشكاوى، ولمجلس إدارة مكتب العمل الدولي في حالة عدم تبليغه ردا من الدولة خلال مدة معقولة، أو في حالة ما إذا رأى أن الرد لم يكن مقنعا، أن ينشر التظلم ومعه رد الحكومة المعنية عليه في حالة وجوده .

ويتولى مجلس إدارة المنظمة إحالة الشكاوى إلى حكومة الدولة المشكو منها قصد تقديم ملاحظات خلال مدة معقولة وفي حالة التقاعس من قبل الدولة المعنية على الرد أو أن يكون الرد غير كاف فلمجلس الإدارة أن يناقش الشكاوى علانية، ويشار إلى أنه لا يشترط في مقدم الشكاوى أن يكون قد استنفذ طرق التظلم الداخلية قبل اللجوء إلى منظمة العمل الدولية وذلك على عكس ما هو معمول به أمام اللجان الدولية الأخرى.²

2- شكاوى الدول

يجوز لأية دولة عضو أن تودع شكاوى لدى مكتب العمل الدولي ضد دولة عضو أخرى لا تنفذ في رأيها بطريقة مرضية إحدى الاتفاقيات التي تكون كلتاهما قد صادقتا عليها

¹ - صلاح على على حسن، المرجع السابق، ص 76.

² - عمر الحفص فرحاتي وأدم بلقاسم قبي وبدر الدين محمد شبل، المرجع السابق، ص 162-163.

كما ورد في المادة 26، ويجوز لمجلس إدارة المنظمة أن يتقدم بالشكوى من تلقاء ذاته أو بناء على شكوى من أحد الوفود الممثلة في مؤتمر العمل الدولي، وإذا لم يتلق المجلس إجابة مرضية من حكومة الدولة المشتكى عليها خلال مدة مقبولة، يجوز له أن يشكل لجنة تحقيق تقوم، بعد دراسة شاملة للشكوى، بإعداد تقرير تضع فيه ما انتهت إليه حول المسائل الموضوعية وكذلك التوصيات التي تراها والخاصة بالتدابير التي يتعين اتخاذها لإرضاء الحكومة التي تقدمت بالشكوى، وبالمواعيد التي يجب اتخاذ هذه التدابير خلالها بناء على المادة 28، ويتعين على المشتكى عليها أن تخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي بما إذا كانت تقبل أو لا تقبل بالتوصيات التي تضمنها تقرير لجنة التحقيق، وفي حالة عدم قبولها لها عليها أن تخطره في رغبتها بإحالة النزاع إلى محكمة العدل الدولية إذا كانت ترغب بذلك حسب المادة 29، وإذا لم تتقيد خلال المدة المذكورة بتوصيات لجنة التحقيق، أو برأي محكمة العدل الدولية وفق الحالة، فللمجلس الإدارة أن يوصي مؤتمر العمل الدولي بالإجراء الذي يراه كفيلاً بضمان الامتثال بتلك التوصيات وذلك وفق ما جاء في المادة 33 من دستور منظمة العمل الدولية.¹

3- نظام الشكاوى الخاص بحماية الحرية النقابية

وهو نظام يخص الشكاوى التي يتم تقديمها من إحدى النقابات المهنية أو من إحدى المنظمات الخاصة بأرباب العمل أو من حكومة ما، يدعي فيها قيام حكومة إحدى الدول بالإخلال بمبادئ المنظمة الخاصة بالحرية النقابية، وهذا النظام أنشأته المنظمة سنة 1950 ويتميز بكونه يمكن أن يوجه ضد دولة ليست مصادقة على الاتفاقيات الخاصة بالحرية النقابية، وقد جرى إنشاء هئتين بمقتضى هذا النظام هما:

أ- لجنة الحرية النقابية

يقوم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بتعيين هذه اللجنة التي اكتسبت سمعة عالمية والتي تتكون من 9 ممثلين بالتساوي بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال. وتتمثل مهمة اللجنة في القيام بالدراسات التمهيدية للشكوى وتقديم تقارير واقتراحات لمجلس الإدارة وتوصيات للحكومات المعنية، ويعتمد مجلس الإدارة غالباً هذه التوصيات دون مناقشة وكثيراً ما أخذت الحكومات المعنية بهذه التوصيات من خلال إلغاء أو تعديل

¹ - محمد يوسف علوان ومحمد خليل موسى، المرجع السابق، ص 278 .

القوانين أو الإمساك عن إتيان الممارسات غير المتفقة والحرية النقابية أو الإفراج عن قادة نقابيين أو تخفيف الأحكام عنهم.

ب - لجنة تقصي الحقائق والتوفيق

تتكون لجنة تقصي الحقائق والتوفيق من تسعة أعضاء يعينهم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بناء على اقتراح المدير العام للمكتب.¹

وتتمثل مهمة اللجنة في فحص الشكوى المحالة إليها من مجلس الإدارة وإجراء الاتصالات والتحقيقات الأزمة بالاتفاق مع الحكومات المشكو منها، وإعداد تقارير بنتائج عملها يرفع إلى مجلس الإدارة، وتعد لجنة شبه قضائية يتركز دورها على بحث الأمر مع الحكومة المشكو منها بهدف التوصل إلى تسوية ودية للخلاف.²

ثانياً: المصلحة في الشكوى

من المتفق عليه أنه أمر طبيعي اشتراط أن يكون هناك ضرر ما، حتى يمكن أن تكون هنالك شكوى، فلا يتصور أن تكون هناك شكوى من لاشيء، أما بالنسبة لأن يكون الضرر قد وقع على الدولة الشاكية أو أحد رعاياها، فإنه ليجد نص صريح في هذا الأمر، فقد جاءت المادة 26 من دستور منظمة العمل الدولية وغيرها من المواد تنظم موضوع الشكوى، خلوا من أي تحديد صريح بهذا الشأن.

ويرى الأستاذ Jessup أن الدولة يمكن أن يكون لها مصلحة قانونية، في أن تفرض على أقاليم الدول الأخرى، الالتزامات الدولية للاتفاقيات المتعلقة بالصالح العام، وللدولة أن تتمسك بهذه المصلحة، بغض النظر عما إذا كان الأمر يتعلق بصالحها المباشر أو بصالح رعاياها أو حتى بصالح رعايا دولة أخرى .

وفي الواقع أن المواد المنظمة لإجراءات التحقيق، قد وردت مطلقة دون تخصيص، ولا يوجد في النصوص ما يمنع من القول بأن المصلحة العامة أياً كانت، تعطى لأي دولة حق الشكوى فليس هناك ما يستلزم في المصلحة، أن تكون مصلحة الدولة ذاتها أو مصلحة رعاياها.³

¹ - عمر الحفصي فرحاتي و آدم بلقاسم قبي و بدر الدين محمد شلبي، المرجع السابق، ص 164.

² - المرجع نفسه، ص 164-165

³ - صلاح على على حسين، المرجع السابق، ص 79-80.

وهذا التفسير يتفق مع روح دستور المنظمة ومع كتابات الفقهاء، ومن ثم فإنه يمكن القول بأن العبرة في حق الشكوى هو بالمصلحة العامة، وليس بالمصلحة الخاصة. وإلى هذا يذهب الأستاذ Vignes حيث يرى انه لا يشترط أن يصيب الضرر رعايا الدولة نفسها، ويستند في ذلك أن قواعد العمل الدولية هي من قواعد النظام العام في النظام القانوني الدولي.¹

لكن من الملاحظ أن الشكوى هي في واقع الأمر موقف قد ينتهي إلى نزاع، وإنه لما كانت المادة 35 من ميثاق الأمم المتحدة قد نصت في الفقرة الأولى منها على أن: "لكل عضو من منظمة الأمم المتحدة أن ينبه مجلس الأمن أو الجمعية العامة إلى أي نزاع أو موقف/مما أشير إليه في المادة الرابعة والثلاثون" وقد نصت المادة 34 من ميثاق الأمم المتحدة على أن: "لمجلس الأمن أن يفحص أي نزاع أو أي موقف قد يؤدي احتكاك دولي أو قد يثير نزاع لكي يقرر ما إذا كان استمرار هذا النزاع أو الموقف من شأنه أن يعرض للخطر حفظ السلم والأمن الدولي".²

ومن خلال ذلك يمكننا القول بأنه يجوز لأي دولة أن تتقدم بشكوى ضد أي دولة أخرى لا تحترم قواعد العمل الدولية.

¹ - صلاح على على حسين، المرجع السابق، ص 80 .

² - المادة 34 و 1/35 من ميثاق الأمم المتحدة .

المبحث الثاني: رقابة الأمم المتحدة على تنفيذ الآليات الاتفاقية لحماية حقوق العمال المهاجرين

إن الاهتمام المتواصل بحقوق الإنسان وحمايتها، والتأكيد عليها في الأدبيات لن يكون ذا جدوى ما لم يجد ترجمة عملية مؤسسية مستقرة تجعل معطيات حقوق الإنسان ومفرداتها جزءا من الحياة اليومية للفرد والمجتمع والسلطة على حد سواء، وجزءا من النسيج الذهني والنفسي للفرد والمجتمع، هذا وإن وجود آليات دولية ووطنية فاعلة، إنما هو مسألة ضرورية للغاية في سبيل تعزيز حقوق الإنسان وكفالة التمتع بها لأن الحقوق بغير آليات تحميها تكاد تصير هي والعدم سواء وإن الأمم المتحدة تساهم بدور فعال في إعداد واعتماد الصكوك الدولية وفي رعاية آليات الرقابة والتظلم على الصعيد الدولي.¹

ومن بين آلية الرقابة التي اعتمدها هيئة الأمم المتحدة، مفوضية الأمم المتحدة لحماية حقوق العمال الأجبيين ومفوضية الأمم المتحدة لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، واللجنة المعنية بحقوق الإنسان الخاصة بالعهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية إضافة إلى اللجنة المعنية بشأن الحقوق الاقتصادية و الإجتماعية.

المطلب الأول : مفوضية الأمم المتحدة لحماية حقوق العمال الأجبيين

ضمن الإعلان الدولي لكل فرد حق اللجوء إلى دولة أخرى أو يحال اللجوء إليها هربا من الاضطهاد. وينتفع بهذا الحق الأشخاص المتهمون بجرائم سياسية، ولا يتمتع به الأشخاص المتهمون بجرائم عادية أو الأعمال التي تتناقض و أغراض الأمم المتحدة.²

لقد كرست الاتفاقية الدولية الخاصة بوضع الأجبيين لعام 1951 في جزئها الثاني (المواد من 35 إلى 46) لآلية تنفيذ الحماية الدولية وتطبيق المواد التي نصت عليها هذه الاتفاقية في جزئها الأول من الحقوق والحريات التي يتمتع بها الأجبيين لعام 1951 والتعديلات التي تمت إضافتها في بروتوكولها الخاص بوضع الأجبيين لعام 1967 الأمر الذي منح الاتفاقية طابعا أكثر شمولية، من جراء الحدود الزمنية والجغرافية المنصوص عليها في اتفاقية 1951، ولعله من المهم الإطلاع على مواد الاتفاقية الدولية الخاصة بوضع الأجبيين لعام 1951 المتعلقة بآلية الحماية الدولية للأجبيين التي تقوم بالسهر على تطبيقها

¹ - لمى عبد الباقي محمود العزاوي، المرجع السابق، ص 153-154.

² - سهيل حسين الفتلاوي، المرجع السابق، ص 298 .

مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين والأمين العام للأمم المتحدة فيما يتعلق بالدول الأطراف المتعاقدة في هذه الاتفاقية.

ويقوم المفوض السامي للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين بمقتضى سلطة الجمعية العامة بتوفير الحماية الدولية ومساعدة اللاجئين الذين يشملهم نطاق النظام الأساسي، كما نصت الفقرة الأولى من النظام الأساسي للمفوضية السامية، على تولي المفوض السامي السعي لإيجاد حلول دائمة لمشكلة اللاجئين عن طريق تقديم المساعدات إلى الدول بشرط موافقة حكومتها، وكذا المنظمات المساهمة في عمليات المساعدة لتسهيل الإدماج أو إعادة الاستقرار أو عمليات الرجوع الاختياري للاجئين، والهدف من هذه الحماية الدولية هو مساعدة اللاجئين على تخطي الصعوبات قصد الحفاظ على حقوقهم الشرعية، نظرا لعدم تمتعهم بأي حماية وطنية، كذلك التي تقدمها الدولة لمواطنيها في الداخل أو لرعاياها في الخارج عن طريق الممثلات الدبلوماسية.¹

وكل ذلك وفقا لتعاون السلطات الوطنية مع الأمم المتحدة كما ورد في نص المادة 35 من هذه الاتفاقية بأن " تتعهد الدول المتعاقدة بالتعاون مع مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، أو أية مؤسسة أخرى تابعة للأمم المتحدة قد تخلفها، في ممارسة وظائفها، وتتعهد على وجه الخصوص بتسهيل مهمتها في الإشراف على تطبيق أحكام هذه الاتفاقية ".²

ويمكن تلخيص الحماية الدولية المباشرة من طرف المفوض السامي بصفة أساسية في التدخل لدى الحكومات عن طريق الدبلوماسية من أجل حماية اللاجئين في حالات الإبعاد أو إعادة لدولة الاضطهاد، أو في حالة الاعتقال التعسفي ولتسهيل عمليات التجنس مع كل ما تصاحبها من مباشرة المساعي الحميدة لدى الدول الاستقبال قصد منح الملجأ على إقليمها أو على الأقل السماح بقبولهم لمدة محددة حتى يجد لهم دول لجوء أخرى هذا من جهة، ومن جهة أخرى يتدخل المفوض لدى الحكومات لتسوية النزاعات المتعلقة بإصدار وثائق تحقيق الشخصية.³

¹ - غادة بشير خيرى، المرجع السابق، ص 78-89.

² - المادة 35 من الاتفاقية الدولية الخاصة بوضع اللاجئين لعام 1951 .

³ - غادة بشير خيرى، المرجع السابق، ص 79-80.

وقد نصت المادة 35 من الاتفاقية الدولية الخاصة بشؤون الأجئين في فقرتها الثانية على أنه "من أجل جعل المفوضية، أو أي مؤسسة أخرى تابعة للأمم المتحدة قد تخلفها، قادرة على تقديم تقارير إلى الهيئات المختصة في الأمم المتحدة، تتعهد الدول المتعاقدة بتزويدها على الشكل المناسب بالمعلومات والبيانات الإحصائية المطلوبة بشأن: وضع الأجئين، وضع هذه الاتفاقية موضع التنفيذ، القوانين والأنظمة والمراسيم النافذة أو التي قد تصبح بعد الآن نافذة بشأن الأجئين".¹

وفي الحقيقة اقتضت الاتفاقية الخاصة بوضع الأجئين 1951 على توفير الحماية بصفة أساسية للاجئيين الأوروبيين في أعقاب الحرب العالمية الثانية، غير أن بروتوكول عام 1967 أزال الحدود الجغرافية والزمنية ووسع بدرجة كبيرة من نطاق الولاية المنوطة للمفوضية بعد أن انتشرت مشكلة النزوح في مختلف أنحاء العالم، وأصبحت هذه الاتفاقية ملهمة لعدد من الصكوك الإقليمية.²

المطلب الثاني: اللجنة الخاصة بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

ترصد اللجنة تنفيذ الاتفاقية الدولية لحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، عقدت دورتها في مارس آذار 2004، وفي الوقت الحالي تعقد دورتين في السنة الواحدة، وهي مكونة من 14 خبيراً مستقبلاً.³

وتقع مسؤولية أعمال اتفاقية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم على عاتق الدول الأطراف وتنص المادة 72 على أن تقوم لجنة معنية بهذه العملية وهي لجنة حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم وتتألف هذه اللجنة من 10 خبراء تنتخبهم الدول الأطراف ويعملون بصفتهن الشخصية، ويرتفع عدد الخبراء إلى 14 خبيراً عندما يبلغ عدد الدول في الاتفاقية 41 دولة، وتنتخب الدول الأطراف أعضاء اللجنة بالاقتراع السري مع إيلاء الاعتبار الواجب للتوزيع الجغرافي العادل بما يشمل منشأ العمال المهاجرين ودول عملهم، ولتمثيل أنظمتهم القانونية الرئيسية في العالم، ويعمل الأعضاء بصفتهن الشخصية لفترة ولاية تستغرق أربعة أعوام، وتقبل الدول الأطراف الالتزام الذي تفرضه عليها المادة 73 بتقديم تقرير عن التدابير التي تتخذها لتنفيذ الاتفاقية في غضون سنة بعد دخولها حيز التنفيذ في الدولة

¹ المادة 2/35 من الاتفاقية الدولية الخاصة بوضع الأجئين لعام 1951.

² لينا طوبال، المرجع السابق، ص 371 .

³ https://www.ishr.ch/sites/default/files/documents/ishr_ar_web.pdf 27/03/2020-20:03.

المعنية، وبعد ذلك بتقديم تقرير مرة كل خمس سنوات ويتوقع أيضا أن تبين التقارير المشاكل المواجهة في أعمال الاتفاقية وأن توفر معلومات بشأن تدفقات الهجرة وتحيل اللجنة إلى الدولة الطرف المعنية ما تراه ملائما من تعليقات بعد النظر في التقارير.¹ وتتص الاتفاقية على إقامة تعاون وثيق بين اللجنة والوكالات الدولية.

ولا سيما مكتب العمل الدولي وذلك وفق ما نصت عليه المادة (2 و/5).

فينبغي للجنة على سبيل المثال أن تدعو المكتب إلى تعيين ممثلين للاشتراك بصفة استشارية في اجتماعات اللجنة، كما ينبغي لها أن تنتظر أثناء مداولاتها في أية تعليقات ومواد قد يقدمها المكتب .

وعقدت اللجنة المعنية بالعمال المهاجرين دورتها الافتتاحية في مارس 2004 واعتمدت خلال هذه الدورة نظامها الداخلي المؤقت، وعقدت اللجنة في شهر أكتوبر 2004 اجتماعات غير رسمية لوضع مبادئ توجيهية تساعد الدول الأطراف على إعداد تقاريرها الأولية، واعتمدت هذه المبادئ التوجيهية بصفة رسمية في دورتها الثانية التي عقدتها في شهر أبريل 2005 وناقشت اللجنة في هذه الدورة أيضا، أساليب العمل التي تتبعها للنظر في تقارير الدول الأطراف.²

المطلب الثالث: اللجنة المعنية بحقوق الانسان الخاصة بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية

عالج الجزء الرابع بمقتضى المادة 18 من هذا العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، الآلية الخاصة بتطبيق الأحكام، و أنشأ لهذا الغرض لجنة تسمى "اللجنة المعنية بحقوق الإنسان"، وتتألف هذه اللجنة تطبيقا للمادة 28 من العهد، من 18 خبيرا يتم إختيارهم لمدة أربع سنوات، وقد أوضحت الفقرة 2 من المادة 31 ضرورة مراعاة التوزيع الجغرافي، وتجتمع اللجنة ثلاث مرات سنويا وتكون مدة كل اجتماع ثلاث أسابيع، وتسبق عادة إجتماعات اللجنة عدد من الإجتماعات خاصة بالفرقاء، والتي تستمر لمدة أسبوعين وتدور حول البلاغات التي تصل اللجنة وكذا التقارير الدولية للدول.³

¹ مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين واللجنة المعنية بالاتفاقية، صحيفة وقائع رقم 24، الطبعة الأولى منقحة، ص 13-14.

² مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 14-15 .

³ عبد الوهاب محنتش، المرجع السابق ، ص 46-47.

وتتعلق إختصاصات اللجنة بالنظر في تقارير الدول الأطراف في العهد الدولي وإستلام البلاغات ودراستها، ودراسة الشكاوى الفردية اعتمادا على البروتوكول الإختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية .

كما نصت المادة 40 من العهد على تعهد الأطراف بتقديم تقارير في غضون سنة من بدء إنفاذه كل ما تطلب منها اللجنة ذلك، كما نصت المادة 41 من العهد على إختصاص اللجنة " باستلام و دراسة بلاغات تنطوي على إدعاء دولة طرف بأن دولة طرف أخرى لا تفي بالالتزامات التي يربتها هذا العهد"، ولكن لا يجوز تقديم هذه البلاغات ودراستها إلا إذا وافقت كل من هاتين الدولتين على هذا الاختصاص، كما لا يجوز استلام مثل هذه البلاغات ودراستها إلا إذا أعلنت عشر دول أطراف في العهد موافقتها عن ذلك. ودخلت هذه المادة حيز التنفيذ في 28 مارس 1997.

كما نصت المادة 1 من من البروتوكول الإختياري الذي دخل حيز التنفيذ في 23 مارس 1976 على اختصاص اللجنة المعنية بحقوق الإنسان باستلام والنظر في الشكاوى المقدمة من الأفراد الداخلين في ولاية تلك الدولة الطرف والذين يدعون أنهم ضحايا إنتهاك من جانبها لأي حق من الحقوق المقررة في العهد، وأوضحت كل من المواد 2،3،4،5،6 من البروتوكول تمثل آلية للنظر في هذه الشكاوى .

المطلب الرابع : اللجنة المعنية بشأن الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية

ألزم الجزء الرابع من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الدول الأطراف فيه وتطبيقا للفقرة 1 من المادة 16 بتقديم "تقارير عن التدابير التي تكون قد إتخذتها وعن التقدم المحرز عن طريق ضمان إحترام الحقوق المعترف بها في هذا العهد"، ونصت الفقرة 2 من نفس المادة على وجوب توجيه هذه التقارير ألى الأمين العام للأمم المتحدة الذي يحيل نسخا منها إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي"

وتتألف هذه اللجنة من 18 خبيرا، لمدة أربع سنوات، كما يجب مراعاة التوزيع الجغرافي العادل، وكانت أول اجتماعات اللجنة في مدينة جنيف بين 9 إلى 27 مارس 1987¹.

¹ - عبد الوهاب محنش، المرجع السابق، ص 47-48-51

ويظهر إختصاص اللجنة في النظر في تقارير الدول الأطراف في العهد وإستلام البلاغات ودراستها، القيام بالتحري .

حيث تتلقى هذه اللجنة تقارير الدول الأطراف التي نصت عليها كل من المادتين 16 و 17 من العهد، حيث يتم تقديم تقرير أولي بعد سنة من بدء إنفاذ العهد في حق الدولة الطرف فيه وتقرير دوري كل خمس سنوات وتقوم اللجنة بدراسة هذه التقارير والطلب من الدول الأطراف تزويدها بالمزيد من المعلومات إذا احتاجت لذلك وتقوم أيضا بتقديم تقرير يتضمن إقتراحات و توصيات إلى المجلس الاقتصادي و الاجتماعي.

كما يسمح البروتوكول الإختياري بتاريخ 10 ديسمبر 2008 و الذي دخل حيزالنفيذ في 5 ماي 2013 بتقديم بلاغات إلى اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية من قبل أفراد أو جماعات يدخلون في ولاية دولة طرف في البروتوكول حسب المادة 2 من البروتوكول وتتعلق هذه البلاغات بإنتهاكات لمواد العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، كما يمكن أن تقبل دولة طرف في هذا البروتوكول تلقي رسالة من قبل دولة طرف آخر بخصوص إنتهاكات مواد هذا العهد حسب المادة 10 من البروتوكول، كما يجوز أيضا للجنة، بمقتضى إجراءات التحري الذي نص عليه البروتوكول تلقي معلومات عن إنتهاكات مواد العهد من قبل دولة طرف فيه، مما يسمح لهذه اللجنة بطلب زيارة دولة الطرف موضوع التحري المادة 11 من البروتوكول.¹

بعد تطرقنا لدراسة موضوع الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين والتي حاولنا فيها تسليط الضوء على دور منظمة العمل الدولية وكذا هيئة الأمم المتحدة في فرض الحماية الدولية لهذه الفئة من العمال وخلصنا إلى مجموعة من الفوارق بين المنظمة الدولية للعمل وهيئة الأمم المتحدة في فرض آليات الحماية عن طريق أساليب الرقابة وتتمثل هذه الفوارق في الاتفاقيات التي صدرت عن منظمة العمل الدولية واتفاقيات الأمم المتحدة، فأولا لا تنص الاتفاقيات الدولية لهيئة الأمم المتحدة على الحوار الاجتماعي بشأن سياسات الهجرة ولا تنص على دور تأديه النقابات ومنظمات أصحاب العمل في آليات المراقبة، ثم أن النقابات تستطيع أن تضع تحت أنظار منظمة العمل الدولية ما تراه من أمور وذلك من خلال التقارير والبيانات بل وحتى الشكاوى، ولكن إجراء شكاوى في الاتفاقيات الدولية يخضع

¹ - عبد الوهاب محنش، المرجع السابق، ص 52-53-54 .

لقيددين (لا يظهران في إجراءات منظمة العمل الدولية)، أولاً من أجل تقديم شكوى إلى لجنة حماية حقوق العمال المهاجرين يجب أن يكون الشاكي قد استنفذ جميع التظلمات القانونية الأخرى في بلده، وثانياً من أجل قبول الشكوى يجب أن تكون الدولة الطرف المعنية قد اعترفت رسمياً باختصاص اللجنة، والفرق الأخير هو أن الحكومات التي تنظم إلى الاتفاقيات الدولية أو تصدق عليها تستطيع أن تبدي تحفظات على بعض أحكامها.¹

¹ - مطبوعات مكتب أنشطة العمل الدولية، البحث عن العمل الآثق حقوق العمال المهاجرين دليل النقابيين، مكتب العمل الدولي، الطبعة الأولى، جنيف، 2009، المرجع السابق، ص 79.

خاتمة

خاتمة

بعد دراستنا لموضوع الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين حاولنا، تحديد مفهوم الهجرة والعمال المهاجر حيث خلصنا إلى أن هذا الموضوع يتركز على محورين أساسيين هما آليات الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين والمتمثلة في جملة الاتفاقيات الدولية وكذا الإعلانات والتوصيات ذات الصلة بموضوع حماية حقوق العمال المهاجرين التي انبثقت عن منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة في تجسيد الحماية الدولية لهذه الفئة التي تعاني الأمرين، فمن جهة عامل الهجرة الذي يجعل العامل المهاجر بعيد عن محيطه الأسري مما يؤثر على مردوده العملي، ومن جهة أخرى عامل الهشاشة الذي تعانيه هذه الشريحة من العمال خارج إقليم دولة المنشأ، هذا ما يجعلها عرضة لفقدان الكثير من حقوقها في إقليم دولة أخرى أي دولة المقصد، هذه الحقوق حاول القانون الدولي حمايتها من خلال انتهاجه لأساليب رقابة دولية تقوم بها اللجان الخاصة بمنظمة العمل الدولية والمتمثلة في لجنتي الخبراء والمؤتمر عن طريق اعتمادها لنظام التقارير والشكاوى أما هيئة الأمم المتحدة فاعتمدت على إنشاء مفوضية سامية خاصة بحقوق العمال الأجبيين، إضافة إلى اللجنة الخاصة بحماية حقوق العمال المهاجرين المنبثقة عن اتفاقية حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة 1990، كما أنشأت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان الخاصة بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية واللجنة المعنية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

ومن بين النتائج التي توصلنا إليها من خلال تقييم دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال المهاجرين:

- لقد تم وضع معايير عمل من طرف منظمة العمل الدولية تتعلق بالتحديد بحقوق العمال المهاجرين، والاتفاقيات الأخرى ذات الصلة قامت بمعالجة حقوق العمال المنزليين، وعمل وكالات التوظيف الخاص وممارسة التوظيف غير المشروعة والاتجار بالبشر.
- وضع نظام استشراف يتمثل في نظام التقارير والشكاوى الذي فرضته منظمة العمل الدولية .
- انطباق جميع الحقوق التي اعتمدها منظمة العمل الدولية على جميع العمال المهاجرين

أما بالنسبة للنتائج الخاصة بتقييمنا لدور هيئة الأمم المتحدة فتتمثل في:

- إبراز دور المفوضية السامية الخاصة بحماية حقوق العمال الأجئين في الدفاع عن هذه الفئة والمتمثلة في العامل الأجيء.

- تكريس دور اللجنة الخاصة بحماية حقوق العمال المهاجرين التي انبثقت عن اتفاقية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم 1990 والتي تنص على مجموعة واسعة من الحقوق الخاصة بهذه الفئة من العمال بغض النظر عن وضعهم كمهاجرين، كما تضمنت هذه الاتفاقية سبل حماية تستجيب لحالات معينة، قد يواجهها العمال المهاجرون وأفراد أسرهم لاسيما تلك التي تتركهم عرضة للاستغلال أو لانتهاكات حقوق الإنسان إضافة إلى تمتع العمال المهاجرين الموثقون وأفراد أسرهم بحقوق خاصة بموجب الاتفاقية، كما تلتزم دول المنشأ والمقصد باحترام وحماية هذه الحقوق. ورغم الجهود الدولية التي تبذلها كل من منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة في توفير الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين، إلا أن هذه الجهود تبقى غير كافية وذلك لعدة أسباب نذكر منها:

- الطابع السياسي الذي يكتسيه موضوع حماية حقوق العمال المهاجرين حيث تحاول الدول المستقبلية للعمال المهاجرين أن تخدم مصالحها الخاصة دون مراعاة مصلحة العمال المهاجرين.

- يعتبر موضوع الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين حديث النشأة وهذا ما يجعله قابلا للتطور تدريجيا في حماية حقوق العمال المهاجرين.

- لعل عدم إلزامية التقارير والتوصيات التي تصدر عن اللجان يجعل هذه الحقوق عرضة للانتهاكات من قبل الدول التي تراعي مصلحتها الخاصة.

ومن بين الاقتراحات التي يمكنها أن تطور آليات الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين:

- اعتماد الاتفاقيات والتوصيات الخاصة بالعمال المهاجرين على أكبر عدد من الدول وذلك بالمصادقة على هذه الاتفاقيات وتطبيقها في تشريعاتها الوطنية والالتزام بها.

- فرض الصفة الإلزامية على القرارات الصادرة عن اللجان الخاصة بالمراقبة الدولية لتنفيذ آليات الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين.

- فرض عقوبات على الدول التي لا تلتزم بالقرارات الصادرة عن اللجان الخاصة بالمراقبة الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين.
 - القيام بإحصاء عالمي لفئة العمال المهاجرين وتقييم الظروف التي يعيشونها في كل أنحاء العالم ومقارنتها بجملة القرارات والتوصيات التي وضعت لتحسين ظروف هذه الفئة.
 - الإقترءاء بالدول الرائدة في تكريس حماية حقوق العمال المهاجرين و إعتماؤها كنموذج دولي لتشجيع بقيت الدول على تحسين ظروف العمال المهاجرين.
- ورغم كل ما قامت به منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة في توفير الحماية الدولية للعمال المهاجرين إلا أن عدة عوامل يمكنها أن تعصف بهذه الفئة الهشة وتجعلها تفقد آلاف مناصب الشغل للعمال المهاجرين عبر العالم على غرار ماخلفته جائحة فيروس كورونا المستجد COVID19 الذي جعل كبريات الدول في العالم مكتوفة الأيدي لحماية اقتصادها، وبالأحرى حماية اليد العاملة الأجنبية من هذه الجائحة جراء التنقلات الكثيرة للعمال المهاجرين، وكذا دور هذه الفئة في حماية اقتصاد هذه الدول، حيث صدر عن منظمة العمل الدولية أن وباء كورونا يهدد نصف القوة العاملة في العالم .

قائمة

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر:

- القرآن الكريم

الوثائق الدولية :

أ- الاتفاقيات الدولية:

- إتفاقيات منظمة العمل الدولية:

الاتفاقية الخاصة بالرق، وقعت في جنيف يوم 25 أيلول/سبتمبر 1926

تاريخ بدء النفاذ: 9 آذار/مارس 1927، وفقا لأحكام المادة 27

- إتفاقية رقم 29 متعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل

الدولي، 10 يونيو 1930.

اتفاقية رقم 97 بشأن العمال المهاجرين، (مراجعة 1949)، منظمة العمل الدولية، مكتب

العمل الدولي، الدورة الثانية و الثلاثين، جنيف، 1 يوليو 1949، دخلت حيز التنفيذ في 22

كانون الثاني /يناير 1952.

الاتفاقية رقم 143 الخاصة بالعمال المهاجرين 1975، منظمة العمل الدولية، مكتب

العمل الدولي، جنيف، دخلت هذه الاتفاقية حيز النفاذ في 9 كانون الأول، ديسمبر 1978.

الاتفاقية (رقم 105) الخاصة بتحريم السخرة أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية

في 25 حزيران/يونيه 1957، في دورته الأربعين تاريخ بدء النفاذ: 17 كانون

الثاني/يناير 1959، وفقا لأحكام المادة 4

2- إتفاقيات هيئة الأمم المتحدة :

الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، أتمدت بقرار الجمعية

العامة 185/45 المؤرخ في 18 كانون الأول /ديسمبر 1990، الوثيقة رقم

A/RES/45/158

الاتفاقية الدولية الخاصة بوضع الأجئين 1951 والبروتوكول الخاص بوضع

الأجئين، اعتمدها يوم 28 تموز/يوليه 1951 مؤتمر الأمم المتحدة للمفوضين بشأن اللاجئين

وعديمي الجنسية، الذي دعتة الجمعية العامة للأمم المتحدة إلي الانعقاد بمقتضى قرارها (رقم

42د-5) المؤرخ في 14 كانون الأول/ديسمبر 1950 تاريخ بدء النفاذ: 22 نيسان/أبريل

1954، وفقا لأحكام المادة 43 والبروتوكول الخاص بوضع اللاجئين، أحاط المجلس الاقتصادي والاجتماعي علما به مع الإقرار في القرار 1186 (د-41) المؤرخ في 18 تشرين الثاني/نوفمبر 1966، كما أحاطت الجمعية العامة علما به في قرارها 2198 (د-21) (المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر 1966 والذي رجت فيه الأمين العام أن يحيل نص البروتوكول إلي الدول المذكورة في مادته الخامسة لتمكينها من الانضمام إلي هذا البروتوكول تاريخ بدء النفاذ: 4 تشرين الأول/أكتوبر 1971، وفقا لأحكام المادة 8

ب - التوصيات :

- التوصية رقم 86 بشأن العمال المهاجرين (مراجعة 1949)، منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، الدورة الثانية والثلاثين، جنيف، 1 يوليو 1949 .
- التوصية رقم 151 بشأن العمال المهاجرين، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الستون، جنيف، 22 يونيو 1975
- دستور منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جنيف 2012
- ميثاق الأمم المتحدة، ووقع 26 حزيران/يونيه 1945 في سان فرانسيسكو في ختام مؤتمر الأمم المتحدة الخاص بنظام الهيئة الدولية وأصبح نافذاً في 24 تشرين الأول/أكتوبر 1945.

ثانيا المراجع:

أ- الكتب:

- 1-إلياس يوسف، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، رؤى تحليلية بمنظور مستقبلي ، الطبعة الأولى دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن 2008 .
- 2-بركان فايزة، آليات التصدي للهجرة غير الشرعية، دار الفكر والقانون، 2016م.
- 3-بوسلطان محمد، بوسماحة نصر الدين، الهجرة غير الشرعية، مخبر القانون، المجتمع والسلطة، جامعة وهران، 2014 .
- 4-حسن عمروش، الوكالات الدولية المتخصصة ذات الطابع الاجتماعي ودورها في حماية حقوق الإنسان، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر .
- 5-حمدي أبو النور السيد عويس، الحماية التشريعية والقضائية لحق الهجرة، دار الفكر الجامعي، كلية الحقوق، الإسكندرية، الطبعة الأولى

- 6- خضراوي عقبة، بسكرى منير، الوثائق الدولية والإقليمية المعنية بحقوق الإنسان وحقوق الأجنئين، مكتبة الوفاء القانونية، الطبعة الأولى 2014 .
- 7- خليل حسين، التنظيم الدولي، النظرية العامة والمنظمات العالمية، البرامج والوكالات المتخصصة، دار المنهل اللبناني، المجلد الأول، الطبعة الأولى 1431هـ-2010م.
- 8- خيرى غادة بشير، الاتفاقيات الخاصة بحقوق الأجنئين وآليات حمايتهم، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى 2017 .
- 9- رزيق المخادمي عبد القادر، الهجرة السرية واللجوء السياسي، ديوان المطبوعات الجامعية 2012.
- 10- سعود يحي ياسين، حقوق الإنسان بين سيادة الدولة والحماية الدولية، المركز القومي للإصدارات القانونية، الطبعة الأولى 2016
- 11- طوبال لينا، الاتفاقيات الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس - لبنان 2010 .
- 12- عثمان الحسن محمد نور، ياسر عوض الكريم المبارك، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض 1429هـ 2008م.
- 13- العزاوي لمى عبد الباقي محمود، القيمة القانونية لقرارات مجلس الأمن الدولي في مجال حماية حقوق الإنسان، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، لبنان، 2009
- 14- علوان محمد يوسف و خليل موسى محمد، القانون الدولي لحقوق الإنسان، المصادر ووسائل الرقابة، الجزء الأول، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الإصدار الأول، الأردن 2005
- 15- علي حسين علي صلاح، القانون الدولي للعمل، دراسة في منظمة العمل الدولية، قسم التشريعات الجامعية، كلية الحقوق، جامعة حلوان دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- 16- عوض خليفة عبد الكريم، قانون المنظمات الدولية، كلية القانون، جامعة قار يونس، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة، 2009.
- 17- غسان محمد مدحت، الحماية الدولية لحقوق الإنسان، دار الياية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2013م.

- 18- الفتلاوي سهيل حسين، موسوعة القانون الدولي، حقوق الإنسان، كلية الحقوق، جامعة جرش، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1428 هـ - 2007 م .
- 19- فرحاتي عمر الحفص، قبي آدم بلقاسم، محمد شبل بدر الدين، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية، دراسة في أجهزة الحماية العالمية والإقليمية وإجراءاتها دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2012 م 1433 هـ
- 20- مكتب العمل الدولي، مطبوعات مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، البحث عن العمل الآثق حقوق العمال المهاجرين دليل النقابيين ، الطبعة الأولى ، جنيف ، 2009.
- ب - الرسائل والمذكرات:
- 1- إبراهيم هيثم وليد، الحماية الدولية للمهاجرين، جزء من متطلبات البكالوريوس في القانون، جامعة ديالي، كلية القانون والعلوم السياسية، قسم القانون 2018.
- 2- بنى بشير، تشغيل الأجانب على ضوء قواعد القانون الدولي، رسالة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2017-2018
- 3- خلفاوي نسرين، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال المهاجرين، مذكرة الماستير، 2017/2018.
- 4- محنش عبد الوهاب، حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في القانون الدولي لحقوق الإنسان، مذكرة الماجستير في الحقوق تخصص القانون الدولي لحقوق الإنسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، السنة 2015-2016.
- 5- مصطفى الحسن لندا، الحريات والحقوق الأساسية الدولية والوطنية للعمال المهاجرين، دراسة حالة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن 2018/01/16
- 6- بيبة ليلي، الحماية الدولية للعمال المهاجرين في إطار الإتفاقية الدولية المتعلقة بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة 1990، أطروحة الدكتوراه علوم في العلوم تخصص قانون دولي وعلاقات دولية، 2017-2018.

ج-المجلات والمطبوعات:

1- مجلة مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين واللجنة المعنية بالاتفاقية، صحيفة وقائع رقم 24، الطبعة الأولى منقحة.

د- التقارير:

1-مكتب العمل الدولي، تطبيق معايير العمل الدولية 2014(1)، تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث الجزء 1 ألف،مؤتمر العمل الدولي، الدورة 103،2014

هـ- المواقع الإلكترونية:

- https://www.ishr.ch/sites/default/files/documents/ishr_ar_web.pdf
- <https://ar.glosbe.com/ar/en/>
- <https://mawdoo3.com/>

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	الاهداء
	الشكر والعرفان
أ	مقدمة
مبحث تمهيدي: الإطار المفاهيمي لهجرة العمال	
06	المطلب الأول: مفهوم الهجرة
06	الفرع الأول: تعريف الهجرة
06	أولا: تعريف لغوي
06	ثانيا: تعريف إصطلاحي
07	الفرع الثاني: تصنيفات الهجرة
08	أولا: الهجرة بحسب إرادة الفرد
09	ثانيا: الهجرة المقيدة
09	ثالثا: الهجرة الدوائية
10	الفرع الثالث: التمييز بين حالات الهجرة
10	أولا : التمييز بين الهجرة واللجوء
11	ثانيا : التمييز بين الهجرة الشرعية والهجرة غير الشرعية
12	المطلب الثاني: مفهوم العامل المهاجر
13	الفرع الأول: تعريف العامل المهاجر
14	الفرع الثاني: شروط العامل المهاجر
14	أولا : الشروط الخاصة بوصفه عاملا
15	ثانيا : الشروط الخاصة لكونه مهاجرا
16	المطلب الثالث: الوضع القانوني للعمال المهاجرين
الفصل الأول: الآليات الاتفاقية لحماية حقوق العمال المهاجرين	

20	المبحث الأول: مساهمات منظمة العمل الدولية في وضع آليات حماية العمال المهاجرين
20	المطلب الأول: اتفاقية الرق 1926
23	المطلب الثاني: الاتفاقية الخاصة بعمالة السخرة (29) 1930
23	المطلب الثالث: الاتفاقيات المتعلقة بالهجرة من أجل العمالة
24	الفرع الأول: الاتفاقية المتعلقة بالهجرة من جل العمالة (رقم 97) 1949
25	الفرع الثاني: الاتفاقية الدولية رقم 143 لسنة 1975
28	المطلب الرابع: الاتفاقية الخاصة بإلغاء عمالة السخرة (105) 1957
29	المطلب الخامس: النصوص الدولية ذات الصلة المتعلقة بمنظمة العمل الدولية
29	الفرع الأول: الإعلانات ذات الصلة الخاصة بمنظمة العمل الدولية
30	الفرع الثاني: التوصيات ذات الصلة الخاصة بمنظمة العمل الدولية
30	الفرع الثالث: الاتفاقيات الدولية ذات الصلة الخاصة بمنظمة العمل الدولية
32	المبحث الثاني: مساهمات الأمم المتحدة في وضع آليات حماية العمال المهاجرين
32	المطلب الأول: اتفاقية حماية العمال الأجبيين 1951
34	المطلب الثاني: اتفاقية حماية العمال المهاجرين و أفراد أسرهم 1990
35	الفرع الأول: محتوى الاتفاقية
37	الفرع الثاني: أهمية الاتفاقية
39	المطلب الثالث: النصوص الدولية ذات الصلة المتعلقة بهيئة الأمم المتحدة.
40	الفرع الأول: الإعلانات ذات الصلة الخاصة بهيئة الأمم المتحدة
42	الفرع الثاني: التوصيات ذات الصلة الخاصة بهيئة الأمم المتحدة
42	الفرع الثالث: الاتفاقيات الدولية ذات الصلة الخاصة بهيئة الأمم المتحدة
الفصل الثاني: أساليب الرقابة على تنفيذ الآليات الاتفاقية للحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين	
46	المبحث الأول: رقابة منظمة العمل الدولية على تنفيذ الآليات الاتفاقية للحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين
46	المطلب الأول: لجان منظمة العمل الدولية الخاصة بالرقابة.

46	الفرع الأول: لجنتي الخبراء و المؤتمر المعنيتين بتطبيق الاتفاقيات و التوصيات
47	الفرع الثاني: اللجنة المعنية بالحرية النقابية ولجنة تقصي الحقائق.
48	المطلب الثاني: دور مكتب العمل الدولي في الرقابة.
48	الفرع الأول: تشكيل مكتب العمل الدولي
49	الفرع الثاني: مهام مكتب العمل الدولي
51	المطلب الثالث: نظام الرقابة على أساس التقارير والشكاوى كآلية لحماية حقوق العمال المهاجرين
51	الفرع الأول: نظام التقارير كآلية للرقابة
51	أولاً : أنواع التقارير
54	ثانياً : فحص التقارير
55	الفرع الثاني: نظام الشكاوى كآلية للرقابة
56	أولاً: تصنيفات الشكاوى.
58	ثانياً : المصلحة في الشكاوى
60	المبحث الثاني: رقابة الأمم المتحدة على تنفيذ الآليات الاتفاقية لحماية حقوق العمال المهاجرين
60	المطلب الأول : مفوضية الأمم المتحدة لحماية حقوق العمال الأجبيين
62	المطلب الثاني: لجنة الأمم المتحدة لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم
63	المطلب الثالث: اللجنة المعنية بحقوق الإنسان الخاصة بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية
64	المطلب الرابع : اللجنة المعنية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
68	خاتمة
72	قائمة المصادر والمراجع
	ملخص عام

ملخص عام:

وبناء على ما تم التطرق إليه في هذا الموضوع الخاص بالحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين وكخلاصة عامة يمكننا القول أن الهجرة هي تنقل الأشخاص من مكان لآخر، وللهجرة عدة تصنيفات تتمثل في الهجرة حسب ارادة الفرد والهجرة المقيدة والهجرة الدولية، وتتميز عن غيرها من الحالات حيث تختلف عن اللجوء كما أن الهجرة الشرعية تختلف عن الهجرة غير الشرعية، أما العامل المهاجر فهو الفرد الذي ينتقل من موطنه إلى موطن آخر من أجل العمل ويشترط أن يتوفر في العامل المهاجر شرط العمل والهجرة ، إضافة إلى تحديد المركز القانوني للعامل المهاجر من خلال الحماية التي يكفلها القانون الدولي لهذه الفئة من العمال، هذا ماتم إدراجه في المبحث التمهيدي المتعلق بالإطار المفاهيمي لهجرة العمال .

أما الفصل الأول فقد خصصناه لآليات الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين والتي تتمثل في مجموع الاتفاقيات التي تخص موضوع حقوق العمال المهاجرين، فبالنسبة للاتفاقيات الخاصة بمنظمة العمل الدولية فقد حاولنا تسليط الضوء على اتفاقية الرق 1926، واتفاقية عمالة السخرة رقم (29) 1930، واتفاقية العمال المهاجرين رقم (97) 1949 والاتفاقية المكملة لها رقم (143) 1975، واتفاقية إلغاء عمالة السخرة رقم (105) 1957.

أما بالنسبة للاتفاقيات الخاصة بهيئة الأمم المتحدة فنذكر منها الاتفاقية الخاصة بوضع اللاجئين 1951، والاتفاقية الخاصة بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم 1990.

كما يمكننا القول أن أساليب الرقابة التي اعتمدها كل من منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة دور لجنتي الخبراء ولجنة المؤتمر الخاصتين بمنظمة العمل الدولية وكذا دور مكتب العمل الدولي في السهر على تطبيق آليات الرقابة من خلال نظام التقارير والشكاوى، إضافة إلى دور المفوضية السامية لحقوق العمال الأجئين المنبثقة عن الاتفاقية الخاصة بوضع الأجئين 1951، وكذا دور اللجنة الخاصة بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم والتي تمخضت عن الاتفاقية الخاصة بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم 1990.

General summary:

Based on what has been discussed in this topic of international protection of the rights of migrant workers and as a general conclusion, we can say that migration is the movement of people from one place to another, and migration has several classifications represented in migration according to the will of the individual, restricted migration and international migration, and it is distinguished from other cases where it differs from Asylum and legal immigration differs from illegal immigration. As for the migrant worker, it is the individual who moves from his home to another place for work, and the migrant worker must meet the conditions of work and immigration, in addition to determining the legal status of the migrant worker through the protection guaranteed by international law For this category of workers, this is what was included in the introductory course on the conceptual framework for labor migration.

As for the first chapter, we have devoted it to the mechanisms of international protection of migrant workers 'rights, which are represented in the group of agreements related to the topic of migrant workers' rights. As for the conventions of the International Labor Organization, we have tried to shed light on the Slavery Convention 1926, the Forced Labor Convention No. (29) 1930, and the Migrant Workers Convention. No. (97) 1949 and its supplementary agreement No. (143) 1975, and the Convention on the Abolition of Forced Labor No. (105) 1957.

As for the conventions of the United Nations, we mention the Convention Relating to the Status of Refugees 1951, and the Convention Concerning the Protection of the Rights of Migrant Workers and Members of Their Families, 1990.

We can also say that the monitoring methods adopted by both the International Labor Organization and the United Nations are the role of the two committees of experts and the conference committee of the International Labor Organization, as well as the role of the International Labor Office in ensuring the application of oversight mechanisms through the system of reports and complaints, in addition to the role of the High Commissioner for Refugee Workers' Rights. Emerging from the 1951 Convention relating to the Status of Refugees, as well as the role of the Special Committee for the Protection of the Rights of Migrant Workers and Members of Their Families, which emerged from the 1990 Convention on the Protection of the Rights of Migrant Workers and Members of Their Families.