



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون أعمال

مذكرة بعنوان:

الحماية الدولية للعمال المهاجرين

إشراف الأستاذ:

بالطبيب محمد البشير

إعداد الطالبين:

❖ بونقاب سعيدة

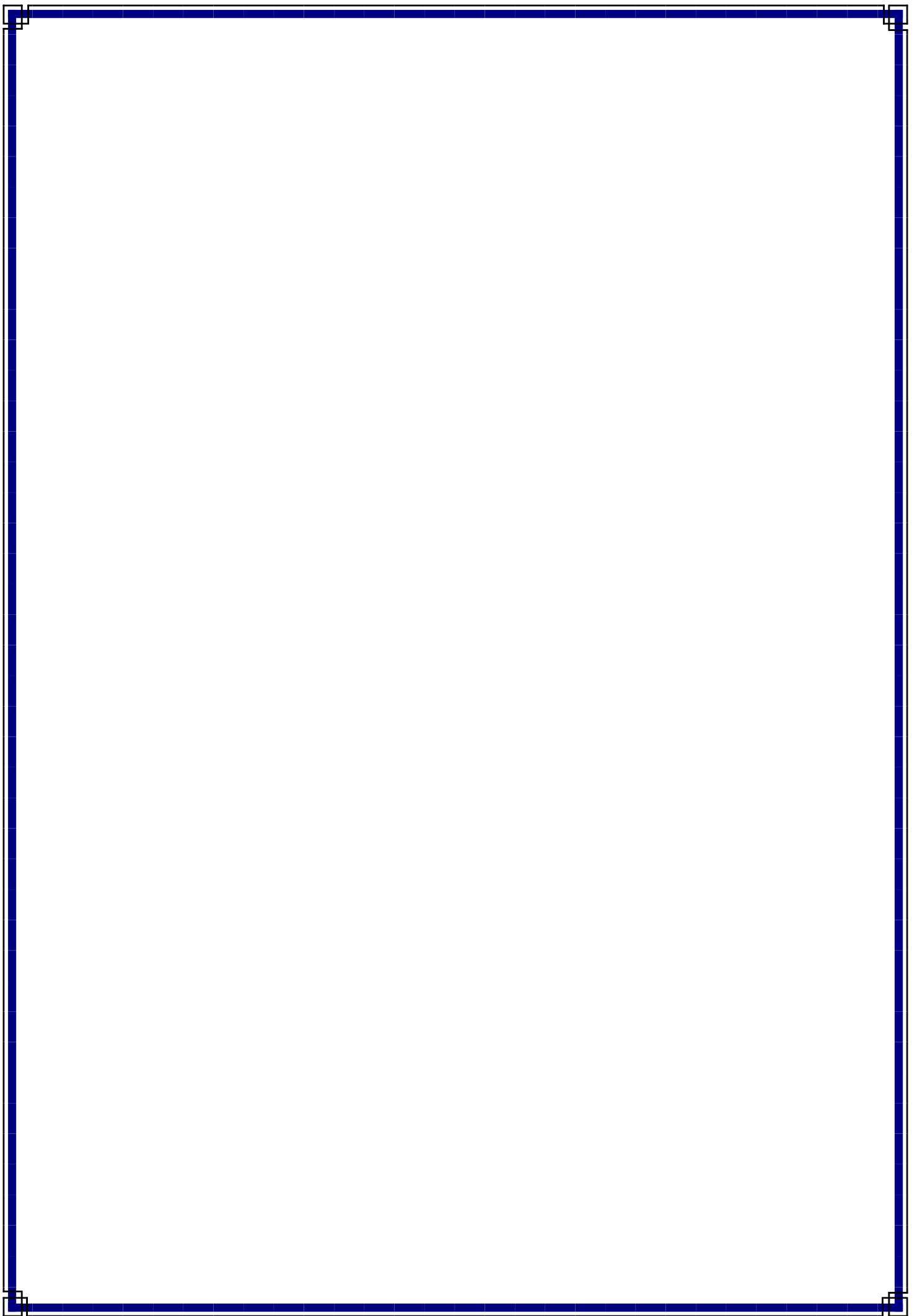
❖ شرفي عبد القادر

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم	الدرجة العلمية	الجامعة	الرتبة
عيساني طه	أستاذ محاضر أ	جامعة ورقلة	رئيسا
بالطبيب محمد البشير	أستاذ محاضر أ	جامعة ورقلة	مشرفا ومقررا
مجوح انتصار	أستاذة محاضرة أ	جامعة ورقلة	مناقشا

السنة الجامعية:

2022 /2021





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون أعمال

مذكرة بعنوان:

الحماية الدولية للعمال المهاجرين

إشراف الأستاذ:

بالطيب محمد البشير

إعداد الطالبين:

❖ بونقاب سعيدة

❖ شرفي عبد القادر

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم	الدرجة العلمية	الجامعة	الرتبة
عيسان طه	أستاذ محاضر أ	جامعة ورقلة	رئيسا
بالطيب محمد البشير	أستاذ محاضر أ	جامعة ورقلة	مشرفا ومقررا
مجوج انتصار	أستاذة محاضرة أ	جامعة ورقلة	مناقشا

السنة الجامعية:

2022 /2021

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

قال الله تعالى

﴿ فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِنْكُمْ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ بَعْضُكُمْ مِنْ بَعْضٍ فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأُودُوا فِي سَبِيلِي وَقَاتَلُوا وَقُتِلُوا لَأُكَفِّرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِنْ عِنْدِ اللَّهِ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الثَّوَابِ ﴾

الإهداء والتشكر

إهداء

الى من ربنتي وكانت عوناً لي في دراستي الى امي الحبيبة حفظها الله
الى روح العزيز الذي رحل عنا، ابي الغالي رحمه الله، والى روح جدتي الغالية رحمها الله،
الى اخوتي وكل عائلتي واصدقائي،
الى كل من كان لي عوناً،
الى كل زملاء الدراسة الذين تشرفنا بزملتهم،
{سعيدة بونقاب}

الى روح العزيزين الغاليين اللذان وفتهما المنية أبي وأخي رحمهما الله،

الي امي الحبيبة حفظها الله،

الي كل عائلتي والأصدقاء،

الي كل من كان عوناً لي على إتمام هذا العمل المتواضع،

{عبد القادر شرفي}

نهدي هذا العمل المتواضع.

شكر وعرافان

الشكر لله أولاً قبل كل شيء ان اعاننا على إتمام هذا البحث، الشكر والحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركاً فيه.

ثم اتقدم بالشكر الى كل من:

الاستاذ بالطيب محمد البشير على اشرافه وتوجيهه لنا وصبره علينا وحلمه علينا، حتى اتمام هذا العمل، والى كل أساتذتنا الافاضل.

وكل الشكر والامتنان الى امي الغالية حفظها الله، مصدر دعمي وقوتي الى اخوتي وصديقتاي مريم وزهرة، الى صهراي العزيزين سامي وادريس، {من سعيدة}.

وكل الشكر وجزيل الامتنان لكل من كان سندا ودعما لي، وخاصة امي العزيزة التي دائما ما كان حلمها ان تراني ناجحا ومتوقفا، ولا أنسى الشكر الخاص لكل من اخواتي كل باسمها وأصدقائي، وأخص بالذكر كل من: صالح وفؤاد وكنوش المعترز، {من عبد القادر}.

فشكرا لمن كان عوننا لنا على اتمام هذا البحث وفي مسيرتنا الدراسية.

الباحثين

"سعيدة بونقاب، شرفي عبد القادر"

مقدمة

لا يترك المهاجرون عائلاتهم واصدقائهم وحياتهم عن عبث، فقد يكون البؤس والتدهور البيئي والاضطهاد هو سبب في قلب الحياة الى جحيم، وعندما تهدد الحرب الحياة، يصبح الفرار الخيار الاول والأوحد للعيش والبقاء، فقد تعددت الاسباب التي تدفع الناس الى الهجرة فنجد منها انعدام الحياة الآمنة والكرامة لعدم توفر فرص العمل او انتقاء وجود خدمات عامة كالصحة والتعليم والأمن او رغبة باللاحاق بمن رحلوا قبلا.

وبما أنّ الرحيل قرار من يتخذه فهو في معظم الأحيان تمليه قسوة الحياة والزامية الهروب من التعنيف الصادر عن النزاعات المسلحة والحروب الأهلية كما قد يكون سببها انتشار الجريمة أو القمع أو اضطهاد بعض المجموعات لأسباب سياسية أو اقتصادية أو غيرها وأغلبها دوافع الى السعي في بناء حياتهم في مكان مغاير أو أحسن بالنسبة لهم. كما يعرض المهاجرون حياتهم طوال هجرتهم للكثير من المخاطر والضعف الشديد وقد ينقطع الاتصال في معظم الاحيان بين المهاجرين وعائلاتهم، وفي كل سنة يلقي الآلاف حتفهم أو يختفي أثرهم غرار على من يبقون محتجزين لفترات طويلة نتيجة دخولهم لبلد أجنبي بصفة غير قانونية، أما اذا وصل المهاجرون الى وجهتهم أخيرا فغالبا ما يتعذر عليهم الحصول على سكن او الاستفادة من الرعاية الصحية والتعليم او فرص العمل وحين حصول المهاجر على عمل قد يكون في اغلب الاحيان عرضة للاستغلال أو الى انتهاك واستهلاك حقوقه في هذا العمل، فيحدث ان يطلب هؤلاء العمال المهاجرين الحماية او تستنبط من الحالة التي يعيشها هؤلاء العمال في بلد المهجر وبما ان الهجرة كانت من دولة لأخرى فنقرر لهم حماية دولية من خلال عدة طرق.

حيث لم يلقى موضوع حماية المهاجرين اهتماما كبيرا الا حديثا، وساهم في هذا الاهتمام عدة عوامل ظهرت على الساحة الدولية، منها ارتفاع عدد المهاجرين وتأثيرهم على الامن والسلم الدوليين، ايضا ثورة حقوق الانسان التي شهدتها المجتمع الدولي كان لها دور في انبثاق هذا الموضوع، وخاصة بعد تزايد الاصوات التي تطلب حماية هذه الفئة من الانتهاكات التي تلحق بهم وبحقوقهم.

سعى التنظيم الدولي لحماية الحقوق الاساسية داخل الدول، فلم تعد مسألة احترام هذه الحقوق من الشؤون الداخلية التي تستحوذ عليها الدول، وبهذا فان مفهوم الحماية الدولية كان

نتاج ظروف دولية واقليمية تتنازعتها وقتها المصالح الوطنية والدولية، ما كان لهذا النزاع من أثر على فاعلية الحماية الدولية نفسها، والان تشكل الحماية الدولية حقيقة ملموسة، فهي المجال الذي انتقل من خلاله القانون الدولي من قانون مجموعة من الدول الى قانون للمجتمع الدولي او ما يسمى مبدأ العالمية.

فاهتمام المجتمعات الانسانية بموضوع حقوق الانسان له تاريخ طويل، فكان كل مجتمع على نحو منفرد يختص بتقرير حقوق الفرد وواجباته في إطار المجتمع الذي يعيش فيه، وحقوق الانسان هي حقوق مكفولة

لأي شخص بوصفه كائنا بشريا، فهي حقوق عامة، محل للحماية القانونية الدولية لصالح الانسان من عدوان السلطة العامة. وتتميز هذه الحماية الدولية لحقوق الانسان بالتطور المستمر نظرا لارتباطها بتطور الانسان ذاته، فهي حركة انسانية تواكب المتغيرات في حياة الانسان، وهذا ما ينطبق على العامل المهاجر بوصفه انسانا له حقوق كباقي البشر تجب حمايتها داخل او خارج نطاق دولته.

اهمية الدراسة:

يعتبر موضع الحماية الدولية للعمال المهاجرين من المواضيع الهامة، خصوصا في وضعنا الراهن الذي اصبحت فيه الهجرة من اجل العمل اولوية عند معظم الشباب كذلك في الدول التي بها حروب حيث بات الاهتمام بموضوع الحماية الدولية للعمال المهاجرين ضرورة حتمية لابد منها.

اهداف الدراسة:

تهدف دراسة موضوع الحماية الدولية للعمال المهاجرين الى:

توضيح الطريقة التي يتم بها حماية العمال المهاجرين وكذلك لإبراز حقوقهم والى معرفة الاتفاقيات المعتمدة قبالة حماية العمال المهاجرين وكذا عرض الاليات الدولية لحماية العمال المهاجرين.

اسباب اختيار الموضوع:

ان اختيار موضوع الحماية الدولية للعمال المهاجرين يعود الى عدة اسباب اولها حدثته فموضوع الحماية حديث النشأة مقارنة بموضوع الهجرة كذلك يهتم هذا الموضوع بالجانب الانساني حيث تتزايد فئات العمال المهاجرين يوما بعد يوم وايضا ندرة الدراسات التي تطرقت اليه، على عكس بعض المواضيع التي نجد انه قد تم تناولها وبفطر.

اشكالية الدراسة:

تواجه دراسة موضوع الحماية الدولية للعمال المهاجرين عدة اشكالات كون الحماية الدولية تخص العمال المهاجرين وقد اعتمدت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات لحمايتهم وايضا اتخذت العديد من الاجراءات لحماية العمال المهاجرين حماية دولية ومن هنا نطرح التساؤل التالي:

ما مدى فاعلية الاجراءات الدولية المتبعة في حماية العمال المهاجرين؟

وللإجابة على الاشكالية وتوضيح هذا الموضوع اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي وذلك من خلال وصف ماهية العمال المهاجر وكذلك المنهج التحليلي حيث يكون التركيز على آليات حماية العمال المهاجرين.

ولإتمام هذا البحث اعتمدنا مجموعة متنوعة من الدراسات ولحدثة الموضوع اعتمدنا أكثر على المجالات والمقالات والاتفاقيات والاطروحات من رسالة الدكتوراه والماجستير والمواقع الالكترونية نظرا لندرة الكتب في هذا الموضوع.

حدود الدراسة:

تتمثل الحدود الزمنية من خلال الاتفاقيات المبرمة في الماضي، والحاضر من خلال وضع المهاجرين في الوقت الراهن، اما الحدود المكانية فهي على المستوى الدولي.

الدراسات السابقة:

ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع اعتمدنا على دراسات سابقة منها:

مذكرة ماجستير: عبد الوهاب محنش بعنوان حماية العمال المهاجرين وافراد اسرهم في القانون الدولي لحقوق الانسان سنة 2016/2015 حيث استخدم المنهج الوصفي والمنهج التحليلي والتي دارت دراسته حول تتبع تطور القانون الدولي لحقوق الانسان في تعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين اما دراستنا فتعتمد على دور المنظمة الدولية والعربية في حماية العمال المهاجرين.

رسالة دكتوراه: عباسة حمزة بعنوان الحماية القانونية للمهاجرين في القانون الدولي سنة 2017/2016 حيث استخدم المنهج المقارن والتاريخي والمنهج الوصفي وكانت دراسته تصبوا الى معرفة النظام القانوني الدولي لحماية المهاجرين اما موضوعنا فيعتمد على النظام الاوروبي والافريقي لحماية العمال المهاجرين.

الصعوبات:

اعترضتنا بعض الصعوبات في دراسة موضوعنا وهي قلة المراجع الورقية او الكتب التي عالجت هذا الموضوع نظرا لحدثة موضوع الحماية الدولية للعمال المهاجرين.

خطة الدراسة:

ولمعالجة الاشكالية المطروحة عملنا على تقسيم موضوع دراستنا الى فصلين

الفصل الأول: تطرقنا فيه الى الإطار القانوني الاتفاقي الناظم لحماية العمال المهاجرين وقمنا بتقسيمه الى مبحثين يختص **المبحث الأول:** بتحديد مفهوم صفة العامل المهاجر وحقوقه المؤهلة للحماية اولا بتعريف العامل المهاجر، ومن ثم معرفة اصنافه، ومن ثم تبيان حقوقه ويدرس **المبحث الثاني:** الاتفاقيات الدولية النافذة بصدد حماية العمال المهاجرين، وهذا بالتطرق الى الاتفاقيات الدولية لحماية العمال المهاجرين التي لم تصادق عليها الجزائر، ومن ثم الى الاتفاقيات التي تمت المصادقة عليها من طرف الجزائر.

الفصل الثاني: وتضمن هذا الفصل الاليات القانونية الدولية لحماية العمال المهاجرين وهو بدوره مقسم الى مبحثين درسنا في **المبحث الاول** الهيئات الدولية الفاعلة في حماية العمال المهاجرين، بمعرفة دور منظمة العمل الدولية في حماية المهاجرين، ثم دور المنظمة الدولية للهجرة في

حماية المهاجرين، وبعدها دور منظمة العمل العربية في حماية المهاجرين، اما في المبحث الثاني تطرقنا الى حماية العمال المهاجرين وافراد اسرهم في اطار الانظمة الاقليمية لحقوق الانسان، تعرضنا اولاً الى الاتفاقية الاوروبية لحماية العمال المهاجرين، ثم الى حماية العمال المهاجرين وفقاً للميثاق الاجتماعي الاوروبي وميثاق الاتحاد الاوروبي، وبعدها الى حماية العمال المهاجرين في الميثاق الافريقي، واخيراً الى حماية العمال المهاجرين في اطار منظمة الدول الامريكية.

الفصل الأول:

الإطار القانوني الاتفاقي الناظم لحماية العمال المهاجرين

الفصل الأول: الإطار القانوني الاتفاقي الناظم لحماية العمال المهاجرين.

لا تكون للحماية الدولية للعمال المهاجرين أي معنى بدون العامل المهاجر ولأنه محور هذه الحماية لا بد لنا من معرفة المفهوم القانوني للعامل المهاجر كما لا بد لنا من معرفة الحقوق التي تكفل الحماية الدولية للعامل المهاجر، وحتى يتم الإلمام بالإطار القانوني الاتفاقي الناظم لحماية العمال المهاجرين لا بد من التعرف على الاتفاقيات الدولية النافذة بصدد حماية العمال المهاجرين سواء غير المصادق عليها والمصادق عليها من طرف الجزائر.

المبحث الأول: تحديد مفهوم صفة العامل المهاجر وحقوقه المؤهلة للحماية.

سنتطرق في هذا المبحث إلى تعريف العامل المهاجر وأصناف العمال المهاجرين (مطلب الأول) كذا إلى معرفة حقوق العمال التي كفلتها الحماية الدولية أي المؤهلة للحماية الدولية (مطلب ثاني).

المطلب الأول: مفهوم صفة العامل المهاجر.

ظاهرة الهجرة من الظواهر المعقدة بسبب تنوعها وتعدد أسبابها واختلافاتها، ومجالات تأثيرها، ومع تزايد أعداد المهاجرين حول العالم، سواء كانت هجرة قسرية أو طوعية، وسواء كانت هجرة نظامية أو غير نظامية، وتستند الحاجة إلى اهتمام دولي للمهاجرين والعمال المهاجرين إلى افتراض أنهم يتقاسمون حالة ضعف مشتركة، بسبب وضعهم كمهاجرين، ويميز العمال المهاجرين أنهم مهاجرون وعمال، بالتالي فإن مفهوم صفة العامل المهاجر محدد، وللتعرف عليه، لا بد من تعريف العامل المهاجر وتبيان أصنافه.

الفرع الأول: تعريف العامل المهاجر.

عرفت الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم العامل المهاجر في المادة 02 منها بأنه "الشخص الذي سيزاول أو يزاول أو ما برح يزاول نشاطا مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها"¹. وعرفته التوصية الدولية رقم 86 بشأن الهجرة من العمل بأنه "الشخص الذي

¹. محنش عبد الوهاب، حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في القانون الدولي لحقوق الإنسان، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة باتنة، الجزائر 2016/2015، ص 30.

يهاجر من دولة إلى أخرى لشغل وظيفة يعمل فيها لحساب الغير وهي تشمل كل شخص ينتظم قانونا في سلك المهاجرين من اجل العمل².

ويعني مصطلح عامل مهاجر في الاتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين لعام 1977، "ذلك العامل من طرف متعاقد والذي يُخَوَّل من طرف متعاقد آخر بالإقامة على أراضيها مقابل أجر"، وعرفته منظمة العمل العربية في المادة الأولى من الاتفاقية رقم 04 لسنة 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة، "العمال الوافدين هم العمال العرب الذين ينتقلون إلى قُطر عربي من قُطر عربي آخر أو من دولة أجنبية"³.

أما اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأربع بشأن الهجرة، فإن مصطلح العامل المهاجر ينطبق على اللاجئين والأشخاص المشردين طالما أنهم عمال مستخدمون خارج أوطانهم، ومثله ينص دستور اللجنة الحكومية الدولية للهجرة الأوروبية التي أصبحت في وقت لاحق المنظمة الدولية للهجرة، على أنه تُعنى المنظمة باللاجئين والأشخاص المشردين وسائر من اجبروا على مغادرة أوطانهم والذين يحتاجون خدمات هجرة دولية⁴.

كما صدر أول تعريف للعامل المهاجر سنة 1949 بموجب التوصية رقم 86 الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولي والذي جاء فيه (تعني عبارة "العامل المهاجر" شخصا يهاجر من بلد إلى آخر للعمل بأي شكل غير العمل لحسابه الخاص، وتشمل أي شخص يقبل نظاميا بوصفه عاملا مهاجرا"، كما تم اعتماد الاتفاقية رقم 97 التي تبنت نفس التعريف مع بعض التعديلات الطفيفة وجاء فيه "تعني عبارة العامل المهاجر" شخصا يهاجر من بلد إلى آخر بغية شغل وظيفة بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص، وتشمل أي شخص يقبل قانونا بوصفه عاملا مهاجرا"⁵، كما بدا واضحا خضوع الاتفاقية رقم 143 لمنظمة العمل الدولية في دورة 1975 وحتى الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990 للتعاريف سالفه الذكر حيث عرّفت العامل المهاجر. بحس تعريف المادة الثانية من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

². مؤتمر العمل الدولي التوصية 86 بشأن العمال المهاجرين مراجعة 1949/ 1992 ص 2.

³. عبابسة حمزة الحماية القانونية للمهاجرين في القانون الدولي رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان الجزائر 2016/2017 ص 102.

⁴. محنش عبد الوهاب، مرجع سابق، ص 30، 31.

⁵. عبابسة حمزة مرجع سابق ص 102.

ويلاحظ من خلال كل هذه التعريفات أنها ركزت على فكرتين، وهما ممارسة العامل المهاجر لعمل أي يتوجب على الشخص حتى يكتسب صفة عامل مهاجر القيام بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر وتحت إشرافه مقابل أجر، أي ممارسة عمل، وقد أجازت الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990، أن يختلف هذا العمل.

بينما رفضت أن يكون العمل في إطار منظمة دولية أو حكومية كما رفضت أن يكون تدريباً أو دراسة حتى ولو كان الشخص يتقاضى عنها مقابل ماديًا، كما رفضت أن يكون العمل استثماراً أو ممارسة التجارة والمهن الحرة لحساب الشخص نفسه، كما سادت فكرة استبعاد العمل الفني من دائرة العمل وهذا ما دفع بالاتفاقية رقم 97 والاتفاقية رقم 143 لمنظمة العمل الدولي لرفض أن يكون نشاط العامل المهاجر ذو طابع فني، ولكن بتطور مفهوم النشاط الفني تم العدول عن الموقف ولم تنص الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990 على استبعاد العمل ذو الطابع الفني.

أما الفكرة الثانية وهي أن يكون مكان ممارسة العمل في دولة غير دولة الإقامة المعتادة وهو العنصر الذي اشترطته التعريفات السالفة الذكر وهو أن يكون مكان مزاولته العمل في إقليم دولة غير الدولة المنشأة للعامل المهاجر

أولاً: ممارسة العامل المهاجر للعمل.

يتوجب على الشخص حتى يكتسب صفة عامل مهاجر القيام بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر وتحت إشرافه مقابل أجر أي ممارسة عمل وقد أجازت الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990 أن يكون هذا العمل عملاً موسميًا أو عملاً متنقلاً أو عملاً في إطار مشروع محدد أو عمل لحساب العامل المهاجر نفسه، بينما رفضت أن يكون العمل عبارة عن تدريب أو دراسة حتى ولو كان الشخص يتقاضى على أثرها مقابلًا ماديًا، كما رفضت أن يكون العمل عبارة عن استثمار، كما يستبعد من دائرة العمل ممارسة التجارة والمهن الحرة لحساب الشخص نفسه⁶.

⁶ عبابسة حمزة، مرجع سابق، ص 104/103، بتصرف.

ولكن يجوز ان يكون هذا العمل ذو طابع فني لقد ساد في فقه قوانين العمل والشغل التقليدية فكرت استبعاد النشاط الفني من دائرة العمل وهذا ما دفع بالاتفاقية رقم 97 والاتفاقية رقم 143 لمنظمة العمل الدولي رفض ان يكون نشاط العامل المهاجر ذو طابع فني، ولكن مع تطور مفهوم النشاط الفني ودخوله مرحلة الاحتراف تم العدول عن هذا الموقف ولم تنص الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وافراد اسرهم لعام 1990 على استبعاد العمل ذو الطابع الفني.

ثانيا: ان يكون مكان ممارسة العمل في دولة غير دولة الإقامة المعتادة.

العنصر الثاني الذي اشترطه التعريف هو ان يكون مكان مزاولة العمل في اقليم دولة غير الدولة المنشأ للعامل المهاجر، ويستوي الامر ان يكون هذا المكان في البر او في البحر الاقليمي لدولة العمل، وعلى عكس ما كان سائد في الاتفاقيات رقم 97 ورقم 143، اجازت الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وافراد اسرهم لعام 1990 ان يكون مكان العمل على متن سفن دولة العمل او المنشآت البحرية التابعة لدولة العمل⁷.

ولقد ساد اجماع بين مختلف المصادر القانونية على ان يكون محل إقامة الشخص ايضا في دولة العمل حتى يكتسب وصف عامل مهاجر وهذا ما تبنته الاتفاقيات رقم 97 ورقم 143 لمنظمة العمل الدولية واستنادا لهذا الموقف استبعدت كلتا الاتفاقيتين فئة عمال الحدود (Travailleurs frontiers) لعدم توفرهم على شرط الإقامة في دولة العمل بالرغم من عملهم في اقليمها، وحتى الاتفاقيات الدولية الإقليمية أخذت بنفس الموقف مثل الاتفاقية الأوروبية المتعلقة بالإطار القانوني للعمال المهاجرين التي عرفت العامل المهاجر ب مواطن احدى الدول المتعاقدة والذي رخص له من طرف دولة أخرى بالإقامة على الإقليم وشغل منصب عمل بالأجر، وأيضا تم استبعاد عمال الحدود من نطاق تطبيق هذه الاتفاقيات وكاد يتحول هذا الموقف لقاعدة عامة في موضوع العمال المهاجرين لولا أن خالفته الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990 واعتبرت عمال الحدود من بين فئات العمال المهاجرين⁸.

⁷ عبابسة حمزة مرجع سابق، ص، 104.

⁸ المرجع نفسه، ص، 105.

بالرجوع الى بنود الاتفاقية لاسيما المادة 3ف (أ) ونلاحظ انه لم يتجاوز هذا الشرط بشكل كلي، حيث تشترط المادة بصراحة على الملاحيين والعمال في المنشآت البحرية التابعة لدولة العمل ان يكونوا حائزين على حق الإقامة في هذه الدولة حتى تنطبق عليهم هذه الاتفاقية بوصفهم عمال مهاجرين، كما ان تحليل نصوص الاتفاقية يدل على انها تعمدت عدم ذكر شرط الإقامة في دولة العمل وذلك حتى تسمح لبعض الفئات من الاستفادة من النظام القانوني للعمال المهاجرين على غرار عمال الحدود وهذا ما تؤكدته المادة 58ف (2) من الاتفاقية، ويتأكد هذا الطرح عندما نتمعن في الشكل الكلي للاتفاقية اين نلاحظ انها تقريبا لكل الفئات التي تمارس عمل خارج دول المنشأ، وهذا ما يوحي ان نية وضع هذه الاتفاقية كانت تتجه نحو وضع نظام قانوني دولي لجميع العمال الاجانب واسرهم ولكن تحت تسمية اتفاقية حماية العمال المهاجرين واسرهم⁹.

الفرع الثاني: أصناف العمال المهاجرين

تضمنت الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم فئة محددة من العمال المهاجرين، حيث ذكرت في مجال التعريف بعض الفئات الخاصة من العمال المهاجرين مثل عامل الحدود الذي يعود إلى محل إقامته في دولة أخرى يوميا، 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 إقامته المعتاد في دولة، ويضطر للسفر إلى دولة أخرى لفترات صغيرة، والعامل المرتبط بمشروع في دولة العمل لفترة محددة، وعامل الاستخدام المحدد الذي يرسله صاحب العمل لفترة محدودة لمتابعة عمل في دولة أخرى أو من أصحاب التخصصات أو المهارات المعينة ويعمل لفترات محددة في دولة أخرى والعامل المتجول والعامل المرتبط بمشروع وكل منهم لا تستدعي ظروف عمله 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، وكل هذه الفئات تحميها الاتفاقية¹⁰.

⁹. المرجع نفسه ص 105.

¹⁰. ليندا مصطفى حسن الكلش، الحريات والحقوق الاساسية الدولية والوطنية للعمال المهاجرين، قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، الاردن؛ 2018.

حيث تضمنت ما يلي:

يشير مصطلح "عامل الحدود" إلى العامل المهاجر الذي يحتفظ بمحل إقامته المعتاد في دولة مجاورة ويعود إليه كل يوم أو على الأقل مرة واحدة في الأسبوع. يشير مصطلح "العامل الموسمي" إلى العامل المهاجر الذي يتوقف عمله، بطبيعته، على الظروف الموسمية، ولا يؤديه إلا أثناء جزء من السنة، يشير مصطلح "الملاح" الذي يضم فئة صائدي الأسماك، إلى العامل المهاجر الذي يعمل على سفينة مسجلة في دولة ليس من رعاياها. يشير مصطلح "العامل على منشأة بحرية" إلى العامل المهاجر الذي يعمل على منشأة بحرية تخضع لولاية دولة ليس من رعاياها، يشير مصطلح "العامل المتجول" إلى العامل المهاجر الذي يكون محل إقامته المعتاد في دولة ما، يضطر إلى السفر إلى دولة أو دول أخرى لفترات وجيزة نظرا لطبيعة مهنته، يشير مصطلح "العامل المرتبط بمشروع" إلى العامل المهاجر الذي يقبل بدولة العمل لفترة محددة لكي يعمل فقط في مشروع معين يجري تنفيذه في تلك الدولة من قبل رب عمله. يشير مصطلح "عامل الاستخدام المحدد" إلى العامل المهاجر: الذي أرسله رب العمل لفترة زمنية محدودة ومعينة إلى دولة العمل، للاضطلاع بمهمة محددة أو واجب محدد أو الذي يقوم لفترة زمنية محدودة ومعينة بعمل يتطلب مهارة مهنية أو تجارية أو تقنية أو غيرها من المهارات عالية التخصص، أو الذي يقوم ببناء على طلب العمل في دولة العمل، بالاضطلاع لفترة زمنية محدودة ومعينة بعمل مؤقت أو قصير بطبيعته، والذي يتعين عليه أن يغادر دولة العمل إما عند انتهاء فترة الإقامة المأذون له بها أو قبلها إذا كان لم يعد يضطلع بتلك المهمة المحددة أو الواجب المحدد أو يشتغل بذلك العمل.

يشير مصطلح "العامل لحسابه الخاص" إلى العامل المهاجر الذي يزاول نشاطا مقابل أجر خلاف النشاط الذي يزاول بموجب عقد استخدام، ويكتسب قوته عن طريق هذا النشاط الذي يزاوله عادة بمفرده أو بالاشتراك مع أفراد أسرته، أو إلى أي عامل مهاجر آخر يعترف به التشريع المنطبق في دولة العمل أو في الاتفاقات الثنائية أو المتعددة الأطراف بوصفه عاملا لحسابه الخاص.¹¹

¹¹. الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم اعتمدت بقرار الجمعية العامة 158/45 المؤرخ في 18 كانون الأول، ديسمبر 1990 المادة رقم 2.

كما استنتجت هذه الاتفاقية من فئة العمال المهاجرين بعض الأشخاص تضمنتهم المادة 03 من الاتفاقية وذكرت هذه المادة في التغطية الإعلامية للهجرة استنادا الى القانون الدولي. المادة 03، لا تنطبق هذه الاتفاقية على:

أ. الأشخاص الذين ترسلهم او تشغلهم منظمات ووكالات دولية او الأشخاص الذين ترسلهم او تشغلهم دولة ما خارج إقليمها لأداء مهام رسمية، وينظم قبولهم ومركزهم القانون الدولي العام او اتفاقات او اتفاقيات دولية محددة.

ب. الأشخاص الذين تقوم دولة ما او من ينوب عنها بإرسالهم او تشغيلهم خارج إقليمها، والذين يشتركون في برامج التنمية وبرامج التعاون الأخرى، وينظم قبولهم ومركزهم باتفاق مع دولة العمل ولا يعتبرون، بموجب ذلك الاتفاق، عمالا مهاجرين.

ت. الأشخاص الذين يقيمون في دولة تختلف عن دولة منشئهم بوصفهم مستثمرون.

ث. اللاجئين وعديمي الجنسية، ما لم ينص على ذلك الانطباق في التشريع الوطني ذي الصلة للدولة الطرف المعنية او في الصكوك الدولية السارية بالنسبة لها.

ج. الطلاب والمتدربين.

ح. الملاحين والعمال على المنشأة البحرية الذين لم تسمح لهم بالإقامة ومزاولة نشاط مقابل اجر في دولة العمل¹².

بالإضافة الى ما سبق، هناك اصناف اخرى لم تنص عليها الاتفاقية السالفة الذكر

صراحة، بالرغم من انها تشملهم بالحماية، ويتعلق الامر بكل من:

✓ العمال المنزليون المهاجرون

✓ الاطفال العمال المهاجرون

¹². الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وافراد اسرهم، مرجع سابق، المادة رقم 02.

أولاً: عامل الخدمة المنزلية

وهو كل شخص طبيعى يؤدي خدمة شخصية مباشرة او غير مباشرة، لصاحب العمل او اي من ذويه، في منزله او ملحقاته مقابل اجر، ويكون أثناء أدائه الخدمة تحت اشراف وتوجيه صاحب العمل، ويشكل المهاجرون نسبة كبيرة من جميع الخدمات في المنازل، والمهاجرون غير النظاميين الذين يزاولون اعمال منزلية هم عرضة أكثر من غيرهم بشكل خاص لخطر الاستغلال وسوء المعاملة، بل ويحرمون من كرامتهم البشرية وقد يكونون في كثير من الاحيان غير قادرين على الحصول على الخدمات الاساسية¹³.

ثانياً: الاطفال العمال المهاجرين

مثلما يشارك معظم الراشدين بطريقة ما في عالم العمل، فإن نسبة كبيرة من الاطفال المتقلبين يعملون وسيحتاجون الى حماية، وبينما يهاجر بعض الاطفال لوحدهم بحثاً عن العمل، فإن آخرين سيبدؤون العمل في بلد المقصد كطريقة لدعم اسرهم، وهناك آخرين سيلجؤون الى العمل عندما يهاجر أبائهم او من يتولون رعايتهم، تاركين العمال ورائهم، ومن المهم الاعتراف بأن العمل و الاستغلال ليسا بالضرورة مترادفين وان حماية حقوق الاطفال الذين يعملون، الى جانب جهود حديثة لحظر العمل الضار، يمكن ان يساعد على وضع سياسات اكثر فعالية، وينبغي ان تشمل هذه الحماية تحديد سن دنيا للقبول للعمل.

اعتمدت منظمة العمل الدولية اتفاقيتين تتعلقان بحالة الاطفال المهاجرين الذين يعملون، فالاتفاقية رقم 138، تلزم الدول بإلغاء عمل الطفل وزيادة السن الدنيا للقبول للعمل تدريجياً، وتنص علاوة على ذلك على ان السن الدنيا للعمل ينبغي "ألا تقل عن 15 سنة" وانه ينبغي حماية جميع الاطفال من العمل الخطير الذي يعرف على انه "العمل الذي يحتمل ان يعرض صحة او سلامة او اخلاق الشباب للخطر وبالمثل تقتضي اتفاقية حقوق الطفل لعام 1989 من الدول ان تحدد سناً دنياً للقبول للعمل¹⁴.

وتعرف اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 اسوأ اشكال عمل الطفل، التي ينبغي الا يتعرض لها اي طفل، بما فيها اشكال الرق، واستعباد المدين، وممارسة البغاء والعمل الخطر، وقد فسر هذا الاخير على انه يشمل "العمل لساعات طوال او العمل في الاماكن التي يكون فيها

¹³. عبد الوهاب محنش مرجع سابق ص 32.

¹⁴. المرجع نفسه، ص 33.

الطفل مقيدا بشكل غير معقول في مباني رب العمل"، الذين يقصد منه خدم المنازل، او العاملون الذين يعيشون ويعملون في المعامل والمعامل المستغلة للعمل¹⁵.

المطلب الثاني: حقوق العمال المهاجرين المؤهلة للحماية.

الحقوق المؤهلة للحماية هي حقوق مكفولة لكل المهاجرين سواء منهم النظاميين وغير النظاميين، فقد يكون هناك تباين بينهم في الحقوق ولكنهم يجتمعون معا في الحقوق المكفولة لكل الناس، وسنتطرق في هذا المطلب الى الحقوق التي تكفلها منظمة حقوق الانسان فرع اول، والى الحقوق التي تكون لصالح من هم في وضع نظامي فقط فرع ثاني.

الفرع الاول: حقوق العمال المهاجرين التي تكفلها منظمة حقوق الإنسان.

تسعى اتفاقية العمال المهاجرين الي تعزيز حقوق العمال المهاجرين، المنطبقة اساسا على جميع البشر، وهذا جلي في الجزء الثاني من نص المادة 07 حيث، تم التأكيد على ضرورة احترام وتأمين حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد اسرهم دون تمييز من اي نوع، مثل التمييز بسبب الجنس او العنصر او اللون او اللغة او الدين او المعتقد او الرأي السياسي او غيره او الاصل القومي او العرقي او الاجتماعي او الجنسية او العمر او الوضع الاقتصادي او الملكية او...¹⁶، حتى المهاجرين غير النظاميين حيث يعتبر المهاجر المتواجد في وضعية غير نظامية، هو " شخص يتنقل أو تنقل عبر الحدود الدولية ولم يتم السماح له بالدخول والاستقرار في الدولة لعدم احترام قانون الدولة والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الدولة الطرف" العمال المهاجرين " يعتبرون غير نظاميين إن لم يستوفوا شروط المشار إليها في الفقرة "أ" من المادة 5 للهجرة غير النظامية ومن منظور بلد المنشأ، تعرف بكون الشخص قد عبر الحدود الدولية دون جواز سفر أو وثيقة سفر صالحة، أو أنه اخلف بالمتطلبات الإدارية المتعلقة بمغادرة البلد¹⁷.

إن الحقوق المدنية هي حق الانسان بغض النظر عن جنسيته وبالتالي لا يمكن حرمان الاجنبي منها وهي:

¹⁵. عبد الوهاب محنش، مرجع سابق، ص33.

¹⁶. د أمنة بن طاهر الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين في إطار منظمة العمل الدولية والاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وافراد اسرهم مجلة العلوم الانسانية لجامعة ام البواقي المجلد 07 العدد 02 الجزائر 2020، ص08.

¹⁷. لتغطية الاعلامية للهجرة استنادا الى القانون الدولي والادلة دليل الصحفي المصدر <http://morocco.com>

int/sites/default/files/bilan 2017 0.pdf ص78.

✓ حرية العقيدة وممارسة الشعائر الدينية.

✓ حرمة المسكن والذات.

✓ حق اللجوء الى القضاء

وقد جاء في إعلان حقوق الانسان للأفراد الذين ليسوا من رعايا البلد الذين يعيشون

فيه ما يلي:

✓ الحق في الحياة والحرية وفي الأمن الشخصي.

✓ عدم جواز الاسترقاق أو الاستعباد حيث يُحظر الاسترقاق وتجارة الرقيق بكافة

أوضاعهما.

✓ عدم تعريض الإنسان للتعذيب ولا للعقوبات أو المعاملات القاسية أو الوحشية أو الحط

من الكرامة.

✓ حماية الحياة الخاصة، الاسرة المسكن المراسلات.

✓ حق المساواة أمام المحاكم.

✓ الحق في الزواج وتأسيس الاسرة.

✓ الحق في حرية التفكير والرأي والاعتقاد والدين.

✓ الحق في تحويل الاموال الى الخارج مع مراعاة النظم الوطنية.

✓ الحق في المغادرة.

✓ الحق في الانتقال داخل الاقليم مع مراعاة الانظمة 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 متساو 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 مصلحته¹⁸.

فالحقوق الممنوحة للعمال المهاجرين وفقا لحقوق الانسان والمذكورة في الاتفاقية والمعنونة بـ "حقوق الانسان لجميع العمال المهاجرين وافراد اسرهم" وهي بيان تفصيلي لحقوق الانسان الممنوحة لجميع العمال المهاجرين وافراد اسرهم، سواء كانوا في وضع نظامي او غير نظامي كالحق،¹⁹

غير ان بعض معاهدات حقوق الانسان تميز بين حقوق المواطنين وغير المواطنين وتقرض التزامات على الدول التزامات مختلفة بين المواطنين وغير المواطنين. وقد يشمل ذلك وجود اختلافات في التزامات الدولة تجاه المهاجرين المتواجدين في الدولة بصفة قانونية من جهة وبصفة غير قانونية من جهة اخرى، على سبيل المثال وعلى سبيل المثال تنطبق المادة 25 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (الحق في التصويت) على المواطنين فحسب والمادة 12 (الحق في حرية التنقل واختيار مكان الإقامة) تنطبق علي المواطنين والمهاجرين الموجودين في الحياة والحرية وعدم التعرض للتعذيب او المعاملة اللاإنسانية او المهنية وحرية الرأي والتعبير، وحق المهاجر في المساعدة القنصلية اذا ما جرى اعتقاله او احتجازه المادة 16 بصفة قانونية في الدولة.²⁰

بيد ان التفضيل في المعاملة على اساس الجنسية او الهجرة يجب الا يكون متكافئ او اعتباري او تمييزي. وان وضع الهجرة وحده لا يبرر اي انتقاص في حقوق الانسان الاساسية ومعايير العمل. وتنص لجنة حقوق الانسان، وهي هيئة منشأة بموجب معاهدة الامم المتحدة، على شروط التفضيل في المعاملة، مصرحة ان ذلك غير مسموح به الا في حال كانت "معايير

¹⁸. عبد الوهاب محنش، مرجع سابق ص43،

¹⁹. د آمنة بن طاهر المرجع نفسه ص 8.

²⁰. الفصل الاول الإطار القانوني الدولي لحقوق العمال المهاجرين وافراد اسرهم DTP international Legl Framework on

Rights of Migrant workers Arabic ص 07.

التفضيل معقولة وموضوعية وإذا كان الهدف هو تحقيق غرض مشروع بموجب العهد " وتشمل الحقوق المنصوص عليها في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية جميع الاشخاص دون تمييز، بصرف النظر عن وضعهم القانوني او التوثيقي. وتضم هذه الحقوق الحق في العمل المادة 6، والحق في ظروف عمل عادلة ومرضية المادة 7 والحق في إنشاء نقابات عمالية المادة 8، والحق في مستوى معيشي لائق بما فيه الغذاء والكساء والمأوى والتحسين المتواصل لظروف المعيشة المادة 11. ²¹

وشددت لجنة حقوق الانسان على ان " الانتقاص المؤقت من الالتزامات جائز في ظروف استثنائية فحسب (اي اثناء الطوارئ العامة) ولا يجب ان "تتطوي التدابير المتخذة على تمييز يكون مبرره الوحيد العرق او اللون او الجنس او اللغة او الدين او الاصل الاجتماعي. وهناك عدد من الحقوق المدنية والسياسية لا يمكن ابدأ الانتقاص منها ولا تسمح بوجود معاملة تفضيلية بين المواطنين وغير المواطنين.

وتتضمن هذه الحقوق، التي تعرف على انها حقوق غير قابلة للانتقاص بموجب العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية كالتالي:

✓ الحق في الحياة المادة 06.

✓ عدم التعرض للتعذيب والمعاملة او العقوبة القاسية او اللاإنسانية او الإحاطة بالكرامة المادة 07.

✓ التحرر من العبودية والرق والعمل القسري المادة 08.

✓ الحق في عدم سجن اي انسان لمجرد عجزه عن الوفاء بالتزام تعاقدى المادة 11.

✓ الحق في المساواة امام القانون المادة 16، حرية الفكر والوجدان والدين المادة 18. ²²

وتنص المواد 16 ال 20 والمادتين 23/24 على ان للعمال المهاجرين:

✓ الحق في المساواة امام المحاكم والهيئات القضائية في الدولة المعنية،

²¹. الفصل الاول الإطار القانوني والدولي لحقوق العمال المهاجرين وافراد اسرهم المرجع السابق ص 07.

²² المرجع نفسه ص، 08.

✓ الحق في عملية قضائية نزيهة.

✓ الحق في جلسة استماع عادلة وعلنية والحق في جلسة استماع عادلة وعلنية امام

محكمة مختصة مستقلة ونزيهة تعقد وفقا للقانون (المادة 01/18).

✓ كما يحق لهم الحصول على خدمات ترجمة لاثقة ومساعدة قنصلياتهم، وعدم تلقي اي

عقوبات غير متكافئة. ولا بد من مراعاة الاعتبارات الانسانية فيما يخص وضع العمال

المهاجرين عند فرض العقوبة.

حيث خصص القسم الثالث والمذكور سابقا من الاتفاقية في المواد من 08 الى 32 لتناول

الحقوق الاساسية لجميع العمال المهاجرين وافراد اسرهم وإضافة الى كل الحقوق المذكورة سابقا

حق طفل العامل المهاجر في اكتساب اسم وجنسية وفي تلقي التعليم، واحترام الهوية الثقافية

للعمال المهاجرين، وحق نقل ممتلكاتهم ومدخراتهم عند انتهاء فترة عملهم²³.

الفرع الثاني: حقوق العمال المهاجرين الذين هم في وضع نظامي.

فالهجرة النظامية والمهاجر المتواجد في وضعية نظامية وهو المهاجر الذي يدخل ويقيم في

إقليم دولة أجنبية وفقا للقانون المعمول به. ف مصطلح العمال المهاجرون النظاميين، كما هو

محدد أدناه، بموجب تعريف المعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم 1990 على العمال

المهاجرين أنهم من "يؤذن لهم بالدخول والإقامة ومزاولة نشاط مقابل أجر في دولة العمل بموجب

قانون تلك الدولة وبموجب اتفاقات دولية تكون تلك الدول طرفا فيها المادة 05 لا يوجد تعريف

مقبول عالميا للهجرة غير النظامية. لكن يمكن تعريفها بأنها هجرة دولية تتعارض مع الإطار

القانوني لبلد المنشأ أو العبور أو المقصد. من وجهة نظر بلد المقصد، تعني الدخول، والإقامة

والعمل غير النظامي في البلد، أي أن المهاجر الذي يملك التصاريح أو الوثائق اللازمة التي

يطلبها قانون الهجرة للدخول والإقامة والعمل في البلد المعني.²⁴

²³. الوحدة رقم 10 الحق في العمل وحقوق العمال دائرة الحقوق 204، ص16.

²⁴. التغطية الاعلامية للهجرة استنادا الى القانون الدولي والادلة دليل الصحفي المصدر <http://morocco.com>

int/sites/default/files/bilan_oim_2017_0.pdf ص78.

حيث يعالج هذه الحقوق القسم الرابع من الاتفاقية في المواد من (36 إلى 56) حيث تقر الاتفاقية بحقوق إضافية للعمال المهاجرين الحائزين على الوثائق اللازمة والذين هم في وضع نظامي إضافة إلى الحقوق المذكورة في القسم الثالث من هذه الاتفاقية.

وتشمل هذه الحقوق الحق في ان تبلغهم دولة المنشأ ودولة العمل بشروط دخولهم وإقامتهم وبالأنشطة التي يجوز لهم مزاولتها مقابل اجر (37)، والحق في حرية التنقل في إقليم دولة العمل وحرية اختيار مكان اقامتهم فيها(39)، والحق في تكوين الجمعيات والنقابات المادة(40)، وفي المشاركة في الشؤون العامة في دولة منشئهم، بما في ذلك ان يصوتوا وينتخبوا المادة(41)، ويتمتع العمال المهاجرون وافراد اسرهم الحائزين للوثائق اللازمة، بالإضافة الى ذلك، بنفس الفرص ونفس المعاملة التي توفر لرعاية دولة العمل فيما يتعلق بمختلف الخدمات الاقتصادية والاجتماعية المادتان (43،45)، وفي ممارسة نشاط مقابل اجر المادة (55) وفي اختيار هذا النشاط (رهنا ببعض القيود والشروط) المادة(52) وفيما يتعلق ايضا بالحماية من الفصل والانتفاع من استحقاق البطالة المادة(54).

وترد في المادة 49 ضمانات هامة متاحة للعمال المهاجرين الذين هم في وضع نظامي او الحائزين للوثائق اللازمة. وتنص تلك المادة على انه حيثما يتطلب التشريع الوطني إثنين منفصلين للإقامة ولمزاولة العمل، تصدر دولة العمل للعمال المهاجرين إذنا بالإقامة لا تقل مدته عن مدة الاذن بمزاولة النشاط مقابل اجر. وتبين المادة 51، بالإضافة الى ذلك، ان العمال المهاجرين الذين لا تتاح لهم حرية اختيار النشاط الذي سيزاولونه مقابل أجر لا يعتبرون في وضع غير نظامي ولا يفقدون إذن الإقامة لمجرد ان النشاط الذي كانوا يزاولونه مقابل اجر انهي قبل انتهاء مدة تصريح عملهم، إلا إذا كان اذن الإقامة يتوقف صراحة على النشاط المحدد المزاول مقابل اجر والذي سمح لهم بالدخول لأجله.

كذلك يتمتع العمال المهاجرون وافراد اسرهم الذين هم في وضع نظامي بالإعفاء من رسوم الاستيراد والتصدير فيما يتعلق بأممتهم الشخصية والمنزلية المادة(46). ولا يلزمون بدفع ضرائب أكبر مما يدفعه رعايا البلد في ظروف مماثلة المادة(48). وتنص المادة(37) على انه يحق

للعمال المهاجرين ان يحولوا دخولهم ومدخراتهم، وخصوصا الاموال اللازمة لإعالة اسرهم، من دولة العمل الى دولة منشئهم او اي دولة اخرى²⁵.

المبحث الثاني: الاتفاقيات الدولية النافذة بصدد حماية العمال المهاجرين

سنقوم في هذا المبحث بالتطرق الي الاتفاقيات التي لم تصادق عليها الجزائر (مطلب أول) والى الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر (مطلب ثاني).

المطلب الاول: الاتفاقيات الدولية الغير مصادق عليها من طرف الجزائر.

هناك جملة من الاتفاقيات التي اقرتها منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين والتي لم تصادق عليها الجزائر نذكر منها:

الفرع الاول: الاتفاقية المتعلقة بالعمال المهاجرين وافراد اسرهم رقم 158/45.

وهي الاتفاقية المعتمدة بموجب الجمعية العامة رقم 158/45 المؤرخ في 18 كانون الاول/ديسمبر 1990 ودخلت حيز التنفيذ في تموز /يوليو 2003، وتدعم الاتفاقية وتكمل معاهدات الامم المتحدة الاساسية الاخرى المعنية بحقوق الانسان، كما تستجيب للظروف الخاصة والاوزاع الهشة للعمال المهاجرين وافراد اسرهم، اسوة بمعاهدات حقوق الانسان الاخرى التي تعالج هشاشة وضع النساء والاطفال والاشخاص ذوي الاعاقة، والتي جاء في مقدمتها ان (دول الاطراف في الاتفاقية اخذه بالاعتبار المبادئ الواردة في الصكوك الاساسية للأمم المتحدة المتعلقة بحقوق الانسان، مع الاخذ بالاعتبار ايضا المبادئ والمعايير المنصوص عليها في الصكوك ذات الصلة التي وضعت في إطار منظمة العمل الدولية.²⁶

²⁵ الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وافراد اسرهم واللجنة المعنية بالاتفاقية حقوق الانسان ص 10 و11.

²⁶ شذى فخري عطويي العقابلة قرارات منظمة العمل الدولية قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام جامعة الشرق الاوسط الاردن 2020 ص 44 و45.

الفرع الثاني: اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة 1997.

التوجيهات لتصميم الإطار القانوني للتصدي لممارسات التوظيف غير القانونية والاتجار بالبشر وخاصة النساء والاطفال وهي تنطبق على جميع وكالات التوظيف في القطاع الخاص وجميع فئات العمال بمن فيهم العمال المهاجرين غير انها لا تشمل توظيف البحارة²⁷

الفرع الثالث: اتفاقية العمال المنزليين 2011.

والمعروفة ايضا باتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين هي معيار اساسي يهدف الى حماية وتحسين حياة العمال المنزليين وظروف عملهم في جميع انحاء العالم تقدر منظمة العمل الدولية ان هناك ما بين 53 و100 مليون عامل منزلي وغالبيتهم العظمى من النساء والفتيات يشكل العمال المهاجرون نسبة كبيرة من العمال المنزليين في المنازل وتمثل مداخيلهم نسبة كبيرة من التحويلات الى البلدان النامية ويعدون الاكثر عرضة لخطر الاستغلال لان عملهم محبوب والاستحقاق الذي يعامل به العمال المنزليون وتكليفهم بمهام تفوق طاقتهم وكونهم غير محميين يمكن ان يواجه عمال المنازل المهاجرون مجموعة من انتهاكات حقوق الانسان ومن خلال الاعتراف القانوني بالعمل المنزلي على انه عمل تضمن الاتفاقية لعمال المنازل الحماية الممنوحة لغيرهم من العمال²⁸

المطلب الثاني: الاتفاقيات المصادق عليها من طرف الجزائر.

صادقت الجزائر على جملة من الاتفاقيات المتعلقة بحماية العمال المهاجرين، حيث يعد التصديق كقبول للاتفاقية وضمان لتطبيقها من طرف الدولة المصدقة عليها، ونذكر من هذه الاتفاقيات ما يلي:

الفرع الاول: الاتفاقيات المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي.

تطرقنا في هذا الفرع الى الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم 87 لسنة 1948، والى الاتفاقية الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضات الجماعية رقم 98 لسنة 1949.

²⁷. الفصل الرابع منظمة العمل الدولية والعمال المهاجرين; الموقع DTP The ilond mws Arabic ص 06.

²⁸. الفصل الرابع منظمة العمل الدولية والعمال المهاجرين المرجع نفسه ص 07.

أولاً: الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم 87 لسنة 1948.

لقد أدت زيادة حراك اليد العاملة في سياق العولمة الى ظهور تحديات مهمة تتعلق بحقوق فئة العمال الاجانب في التنظيم وفي التفاوض الجماعي ولعل اهم تلك التحديات الدفاع عن حقوق العمال المهاجرين بما فيهم من هم في اوضاع غير نظامية والتنظيم وفي التفاوض الجماعي وتنظيمهم في إطار نقابات عمالية تسهر على ضمان ظروف عمل لائق بهم على غرار باقي العمال الوطنيين، حيث دخلت هذه الاتفاقية فيه حيز النفاذ يوم 4 جويلية 1950 طبقاً لأحكام المادة 15 وصادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 اكتوبر 1962²⁹.

ثانياً: الاتفاقية الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضات الجماعية رقم

98 لسنة 1949.

هذه الاتفاقية اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 1 جويلية 1949 في دورته 32 ودخلت حيز النفاذ يوم 18 جويلية 1951، وقد صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 اكتوبر 1962، حيث تنص هذه الاتفاقية على حماية كافية من أي أعمال تمييزية فيما يخص حريتهم النقابية، ويتبين من مواد الاتفاقية على وجه العموم ودون استثناء من نطاق تطبيق احكامها على العمال الاجانب وبالتالي فهم كذلك، شأنهم شأن العمال الوطنيين معينين ومشمولين بحماية الحقوق التي قررتها الاتفاقية والتي تنطبق على جميع العمال الوطنيين والاجانب ماعدا الموظفين العموميين العاملين في ادارات الدولة والذين استثنتهم صراحة المادة 6 من هذه الاتفاقية³⁰

الفرع الثاني: الاتفاقيات المتعلقة بالمساواة في المعاملة والاجر والتمييز في الاستخدام

والاستخدام الغير القانوني للعمال المهاجرة.

سنتطرق في هذا الفرع الى اتفاقية بشأن المساواة في الاجر رقم 100 لعام 1951، والى اتفاقية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة رقم 111 لعام 1958، والى اتفاقية المساواة في

²⁹ بني بشير تشغيل الاجانب على ضوء قواعد القانون الدولي للعمل رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر 2018/2017، ص161 و162.

³⁰ بني بشير تشغيل الاجانب على ضوء قواعد القانون الدولي للعمل رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، الجزائر، 2018/2019، ص163.

المعاملة بين الوطنيين والأجانب في حوادث العمل رقم 19 لعام 1925، والى اتفاقية العمال المهاجرين لعام 1975 احكام إضافية رقم 143.

أولاً: اتفاقية بشأن المساواة في الاجر رقم 100 لعام 1951.

اعتمدها المنظم العام للمنظمة بتاريخ 1951/06/29 ودخلت حيز النفاذ في 195/05/23، حيث صادقت الجزائر على الاتفاقية بتاريخ 1962/10/19، لقد جاءت هذه الاتفاقية للمساواة في الاجر بين اليد العاملة النسوية والرجالية لكي تحت الدول الاطراف على تحقيق هذا المبدأ، واتخاذ جميع الوسائل والاجراءات لتحقيق المساواة في الاجر بين الجنسين على مستوى جميع الانشطة الاقتصادية والمهنية، على المستوى الدولي، وقد جاء في مضمونها تعريف لمصطلح الاجر، كما عرفت عبارة مساواة العمال والعاملات في الاجر لدى تساوي قيمة العمل، ويمكن تحقيق هذا المبدأ بإحدى الوسائل المتمثلة في القوانين او الانظمة الوطنية او اي نظام لتحديد الاجور يقرره القانون او الاتفاقيات الجماعية بين اصحاب العمل والعمال او مزيج من هذه الوسائل³¹.

ثانياً: اتفاقية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة رقم 111 لعام 1958.

اعتمدها المؤتمر بتاريخ 1958/06/25 ودخلت حيز النفاذ في 1960/06/15 وصادقت الجزائر على هذه الاتفاقية في 1969/06/12 وتعد بحق اهم الاتفاقيات الاساسية لمواجهة التمييز بين المرأة والرجل في مجالات الشغل والمهنة وهي تركز الإطار العام لتكافؤ الفرص وذلك بحضرها التمييز او الاستثناء او الفصل الذي من شأنه ابطال تكافؤ الفرص والمعاملة او نقصانه سواء عن طريق التشريعات او السياسات او الممارسات الوطنية، أو الدولية التي تنتهجها الدول.³²

ثالثاً: اتفاقية المساواة في المعاملة بين العمال الوطنيين والاجانب، فيما يتعلق بالتعويض عن

حوادث العمل رقم 19 لسنة 1925.

³¹. احمد فتوح، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال؛ مذكرة ماستر؛ جامعة محمد خيضر بسكرة؛ الجزائر

2020/2019 ص 51/52.

³². احمد فتوح، مرجع سابق، ص 52/53.

وكانت هذه الاتفاقية الاولى التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي بخصوص العمال الاجانب وذلك بتاريخ 5 جوان 1925 بعد عقد دورته السابعة في 19 ماي 1925، ودخلت حيز النفاذ يوم 8 سبتمبر 1926 طبقا لأحكام المادة 60، وقد بلغ عدد الدول المصدقة على هذه الاتفاقية الى غاية شهر أبريل 121/2018 دولة منها 13 دولة عربية، ومن بينها الجزائر التي صادقت على هذه الاتفاقية في 19 اكتوبر 1962، وتضمنت هذه الاتفاقية عدة احكام تخص معاملة العمال الاجانب في مجال حوادث العمل التي قد يتعرضون لها.³³

رابعاً: اتفاقية العمال المهاجرين 1975 (أحكام إضافية) رقم 143.

تناولت هذه الاتفاقية المواضيع ذات العلاقة بالاستخدام غير القانوني للعمالة المهاجرة والهجرة غير الشرعية، اضافة الى مواضيع لم الشمل وغيرها من القضايا ذات العلاقة في المساواة في الفرص والمعاملة حيث تؤكد هذه الاتفاقية على ما نص عليه الاعلان العالمي لحقوق الانسان والاتفاقيات الدولية اللاحقة له لتلزم الدول الأطراف باحترام حقوق الانسان الاساسية الخاصة بكافة العمال المهاجرين، وتلزم الدول الاطراف باتخاذ جميع التدابير اللازمة والمناسبة للقضاء على حركات الهجرة الخفية من اجل العمل على استخدام المهاجرين بصورة غير قانونية وذلك لمنع وقوع انتهاكات لحقوق المهاجرين، كما يجب على الدول الاطراف اتخاذ الاجراءات اللازمة والكفيلة بتعزيز وضمان المساوات في الفرص والمعاملة في كافة المجالات.³⁴

الفرع الثالث: الاتفاقيات المتعلقة بالسخرة والعمل الجبري وتحريم السخرة.

سنتطرق في هذا الفرع الى الاتفاقية المتعلقة بالسخرة والعمل الجبري والى اتفاقية تحريم عمل السخرة رقم 105 لسنة 1957.

اولاً: الاتفاقية المتعلقة بالسخرة والعمل الجبري رقم 29 لعام 1930.

تنظر منظمة العمل الدولية الى العمل الجبري او السخرة على انها مشابهة لتأثير العبودية حيث كانت اول اتفاقية بشأن السخرة رقم 29 لسنة 1930 وتشمل الاتفاقية جميع الاشخاص العاملين فارضة على الدول المصدقة حظر استخدام العمل الجبري او الالزامي بكل أشكاله حظرا تاما وقد عرفته الفقرة الاولى من المادة الثانية من الاتفاقية عمل السخرة بأنه ذلك العمل الذي

³³. بني بشير، مرجع سابق، ص، 160/161.

³⁴. شذى فخري عطوي العقابلية، مرجع سابق ص، 62 و63.

يطلب من شخص تحت التصديق بأي عقاب وبشرط ألا يكون الشخص نفسه قد قام به طواعية ونظرا لأهمية المبادئ المنصوص عليها في هذه الاتفاقية لحماية الحقوق الأساسية للإنسان ومنع استغلاله في أعمال تتنافى مع الكرامة الإنسانية ولوضع حد للأعمال القسرية التي تمارسها كوسيلة عقابية تضمنت الاتفاقية احكاما تلزم فيها السلطات المختصة بان تصدر لوائح دقيقة تنظم اللجوء الى عمل السخرة³⁵.

ثانيا: الاتفاقية الدولية المتعلقة بتحريم عمل السخرة رقم 105 لعام 1957.

حيث توجب الاتفاقية الخاصة بتحريم عمل السخرة لعام 1957 على الدول الاطراف حظر اي شكل من اشكال عمل السخرة او العمل القسري وبعدم اللجوء اليه من قبل الدول الاطراف في الاتفاقية إذا كان لتحقيق الاغراض التالية:

✓ كوسيلة للإكراه او التوجيه السياسي او كعقاب على اعتناق اراء سياسية او اراء تتعارض

مذهبيا مع النظام السياسي او الاقتصادي او الاجتماعي القائم او التصريح بهذه الآراء

كأسلوب لحشد الايدي العاملة او لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية.

✓ كوسيلة للتمييز العنصري او الاجتماعي او الوطني او الديني وخلافا لما نصت عليه

اتفاق عام 1930 بتعين بموجب المادة 2 من الاتفاقية الجديدة على الدول الاطراف اتخاذ

تدابير فعالة لكفالة الالغاء الفوري والكامل للسخرة او العمل القسري³⁶.

الفرع الرابع: الاتفاقيتان رقم 97 لعام 1949 ورقم 138 لعام 1973.

تطرقنا في هذا الفرع الى الاتفاقية المتعلقة بالعمالة المهاجرة رقم 97 لعام 1949، والى

الاتفاقية رقم 138 لعام 1973.

أولا: الاتفاقية المتعلقة بالهجرة من اجل العمالة رقم 97 لعام 1949.

تتناول هذه الاتفاقية تنظيم العمال المهاجرين في بلدان العمل حيث نصت على وجوب

التزام الدول الاطراف وتعهدها بأن تتحقق من وجود إدارة مناسبة لديها وذلك لتقديم خدمات مجانية

³⁵ المرجع نفسه ص 56 و57

³⁶. شذى فخري عطوي العقابلية، مرجع سابق، ص، 58/59.

لمساعدة العمال المهاجرين من اجل تزويدهم بالمعلومات الصحيحة، كما توجب على الدول الاطراف اتخاذ إجراءات مناسبة لمكافحة الدعايات المضللة الخاصة بالهجرة الى الخارج والهجرة الوافدة كما تهتم بصحة العمال المهاجرين، وتلزم الدول الأطراف بالتحقيق عند الضرورة من الحالة الصحيحة للعمال المهاجرين وافراد اسرهم سواء عند المغادرة او وقت وصولهم لدولة العمل، اضافة الى ضمان تمتعهم برعاية طبية كافية وظروف صحية جيدة عند مغادرتهم بلدهم وأثناء سفرهم وعند وصولهم الى الجهة التي يقصدونها، كذلك تضع على عاتق الدول الاطراف الكثير من الالتزامات لصالح الوافدين النظاميين.³⁷

ثانيا: الاتفاقية رقم 138 لعام 1973.

اعتمدها المنظمة في مؤتمرها المنعقد في 26/06/1973، ودخلت حيز النفاذ في 19/06/1976، وقد صادقت الجزائر على الاتفاقية في 30/04/1984، هذه الاتفاقية لم تحدد في الواقع سنا محددة للالتحاق الاطفال بالعمل، حيث ألزمت الاتفاقية الدول الاعضاء في المنظمة الى تحديد حد أدنى لسن الاستخدام وذلك عن طريق اعلان تصدره وترفضه بوثيقة التصديق على الاتفاقية.³⁸

³⁷ شذى فخري عطوي العقالبة مرجع سابق ص 61 و62

³⁸. أحمد فتوح، مرجع سابق، ص، 49/50.

خلاصة الفصل الأول

من خلال دراستنا لموضوع الحماية الدولية للعمال المهاجرين، في الفصل الأول يتبين لنا أن حماية العمال المهاجرين تتجسد أولاً في معرفتنا للعامل المهاجر، وتحديد أصنافه ومعرفة حقوقه، أي تحديد مفهوم صفة العامل المهاجر ومعرفة حقوقه المؤهلة للحماية، وكذلك في معرفة اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بحماية العمال المهاجرين، وبما أننا جزء من الجزائر ونعيش على أرضها وبالتالي يجب ان نعرف الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر، والتي لم تصادق عليها، ويمكننا ايجاز اهم ما جاء في هذا الفصل كالتالي:

أولاً ان تعريف العمال المهاجرين متفق عليه بالتقريب مع كل المصادر وهو مزاوله عمل في دولة غير دولة اقامته المعتادة او الاصلية، كما ينقسم العمال المهاجرون الى عدة فئات، وهم عمال الحدود العمال الموسميون الملاحون الذين يعملون على سفن مسجلة في دولة ليسوا من رعاياها، العمال على منشأة بحرية تخضع لولاية دولة ليسوا من رعاياها العمال المتجولون والعمال المستخدمون في مشروع محدد واخيرا العمال لحسابهم الخاص.

وبعدها تعرفنا على حقوق العمال المهاجرين المؤهلة للحماية الدولية وهي التي تكفلها منظمة حقوق الانسان لكل العمال المهاجرين سواء النظاميين او غير النظاميين وتلك التي يحصلون عليها باعتبارهم في وضع نظامي يسمح لهم بالحصول على حماية تلك الدولة التي يعملون بها

وفي آخر هذا الفصل تعرفنا على مجموعة من الاتفاقيات التي وضعتها منظمة العمل الدولية لحماية العمال المهاجرين والتي وجدنا منها من لم تصادق عليها الجزائر اما اغلب هذه الاتفاقيات التي تحمي العمال المهاجرين فوجدنا انها قد صادقت عليها هذه الاخيرة.

الفصل الثاني:

الآليات القانونية الدولية لحماية العمال المهاجرين

الفصل الثاني: الآليات القانونية الدولية لحماية العمال المهاجرين.

يعنى موضوع الهجرة من بلد لأخر بأهمية بالغة فيما يتعلق بظروف البلد المستقبل اذ ان هنا عديد من البلدان هي من تحدد من يمكنه الدخول اليها وكذا تحديد فترة المكوث، وعليه فإن أي فرد مهاجر بصفة عامة او عامل بصفة خاصة يخضع لحماية دولية والتي سوف نتطرق اليها انطلاقا من هذا الفصل الذي يتناول الآليات القانونية الدولية لحماية العمال المهاجرين وعليه تم تقسيمه الى مبحثين يتناول كل منهما طبيعة هاتاه الحماية وما الهيئة المسؤولة على توفيرها.

المبحث الأول: الهيئات الدولية الفاعلة في حماية العمال المهاجرين.

يتيح القانون الدولي المعاصر للدول حرية انشاء منظمات دولية متخصصة بمجالات محددة ولا يشترط في ذلك الا ضرورة حفاظها على الامن السلم الدوليين¹، وإذا كان المجتمع الدولي المعاصر شهد عدة نماذج عن هذه المنظمات متخصصة فإن موضوع حماية المهاجرين ونظرا لحدائته لم تصل فيه الجهود الدولية بعد الى انشاء منظمة دولية متخصصة به، غير ان هذا لم يمنع ان تحظى هذه الفئة بالحماية عبر بعض المنظمات الدولية المتخصصة الأخرى، ومن أبرزها منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة.

المطلب الأول: دور منظمة العمل الدولية في حماية العمال المهاجرين.

تعتبر منظمة العمل الدولية هيئة الوحيدة في الأمم المتحدة التي تعمل على حماية العمال في وضع الهجرة الدولية للعمل وقد تم إعادة التأكيد على هذا المفهوم في اعلان فيلادلفيا عام (1994) وعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ وحقوق الأساسية في العمل².

تأسست منظمة العمل الدولية عام (1919) بعد الحرب العالمية الأولى قبل تأسيس الأمم المتحدة، وهي اليوم وكالة متخصصة تابعة لها، هدفها تعزيز الحقوق في العمل كما هو واضح في الشعار: "عمل لائق للرجال والنساء كافة"، وتركز هذه المهمة على فهم العلاقة المعقدة بين حقوق العمل والعدالة الاجتماعية، وشروط "السلام الدائم، والتطور والازدهار"³.

¹ -ميثاق الأمم المتحدة، ميثاق الأمم المتحدة والنظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية، إدارة شؤون الاعلام، الأمم المتحدة نيويورك، 1999. المادة 55.

² -الإعلان المتعلق بغايات واهداف منظمة العمل الدولية، دستور منظمة العمل الدولية.

³ -حسين عامر، المنظمات الدولية: هيئات ووكالات منظمة الأمم المتحدة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1993، ب ط، ص 404.

قد برزت هذه المنظمة بشكل كبير في توفير الحماية للعمال المهاجرين والمتواجدين في وضع بالغ الهشاشة، وهم غالبا عرضة لان تنتهك حقوقهم، تتبع هذه الهشاشة من كونهم أجنب في بلد الاستقبال ولا يتمتعون في الاغلب بالحقوق الأساسية التي تخولها لهم الشرائع والقوانين.

الفرع الأول: مقارنة المنظمة الدولية للعمل في حماية العمال المهاجرين.

تختلف فلسفة منظمة العمل الدولية في حماية المهاجرين عن باقي المنظمات الدولية المعنية بحقوق الانسان، ومن مظاهر هذا الاختلاف.

أولاً: التركيز على حماية لفئة العمال المهاجرين:

نظرا لان منظمة العمل الدولية منظمة تعني بشؤون العمل فان تركيزها ينصب على حماية حقوق العمال سواء كانوا وطنيين او أجنب بما فيهم المهاجرين، ومن ذلك فهي لا تعنى بحماية جميع فئات المهاجرين بل بفئة العمال المهاجرين فقط، وإذا كانت بعض اتفاقيات منظمة العمل توفر حماية لفئات أخرى من المهاجرين فسبب ذلك هي تبعية هذه الفئة للعامل المهاجر مثل اطفاله واسرته اما إذا انقطعت هذه العلاقة فلا سبيل امام المنظمة لحمايتهم.⁴

ثانياً: حماية توافقية:

تتميز اعمال منظمة العمل الدولية بشكل عام بطابعها التوافقي حيث ان المنظمة كانت سباقة في ضمها لجلسات اعمالها بالإضافة لممثلين الدول كل من ممثلين عن أصحاب العمل وممثلين عن العمال⁵، ولا يتم اصدار أي اتفاقية او اجراء يهدف لحماية المهاجرين الا بعد أخذ رأي هذه الأطراف وموافقتهم، ومن النتائج المترتبة عن الحماية التوافقية نذكر:

- تحمل جميع الأطراف (الدول، أصحاب العمل، العمال) مسؤولية تكريس هذه الحماية لأنها نابعة من ارادتهم المشتركة.

- سقف هذه الحماية جد منطقي حيث يراعي مصالح جميع الأطراف الى جانب العامل المهاجر⁶.

⁴ -اتفاقية رقم 48، اتفاقية بشأن نظام دولي للحفاظ على حقوق المسنين والعجزة والورثة في التأمين، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة التاسعة عشر، جنيف، 04 حزيران/يونيو 1935، دخلت حيز النفاذ في 10 أغسطس /اب 1935، المادة 10.

⁵ -constitution de l'organisation internationale de travail 1919 modifie 1972 ,entre en vigueur le 1^{er}

Novembre 1974,Article07.

⁶ -Protéger les droits des travailleurs Migrants: Une Responsabilité partagée, Organisation internationale du travail, Bureau international du Travail, Genève,2010,Page 05-21.

ثالثاً: حماية متسلسلة:

ترافق الحماية التي توفرها منظمة العمل الدولية العامل المهاجر عبر جميع مراحل الهجرة، ففي مرحلة التحضير للهجرة تكفل المنظمة عبر الاتفاقية رقم (66) الحماية من إبرام عقود عمل تضر بمصلحته، و خلال مرحلة الهجرة تكفل الاتفاقية رقم (21) للمهاجر انتقال سهل من دولة المنشأ الى دولة المقصد، بينما خلال تواجد العامل المهاجر في دولة العمل او المقصد تضمن له الاتفاقيات رقم (97) و(118) الحقوق الضرورية لإقامته و العودة حقوقه الناجمة عن علاقة العمل، وفي ختام عملية علاقة العمل تكفل الاتفاقية رقم (48) للعامل المهاجر حقوقه في التأمين و المعاش و التقاعد.

الفرع الثاني: اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بحماية العمال المهاجرين.

سنتطرق في هذا الفرع الى الاتفاقيات والتوصيات التي جاءت بها منظمة العمل الدولية والتي ابرزت فيها اهم السبل التي تساعدت في حماية العمال المهاجرين:

أولاً: اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (97) بشأن العمال المهاجرين (احكام معدلة)

اعتمدت منظمة العمل الدولية سنة (1939) الاتفاقية رقم (66) بشأن العمال المهاجرين تدعو الدول الى تسهيل الهجرة الدولية من اجل العمل، لكن بسبب اندلاع الحرب لم تدخل حيز التنفيذ، الا انها كانت بداية الطريق للاتفاقية رقم (97) لعام (1949) التي جاءت معدلة لها⁷. تتناول هذه الأخيرة تنظم حركة فائض العمالة في أوروبا الى أجزاء أخرى من العالم في (23) مادة وثلاثة مرفقات اختيارية.

ألزمت الدول بالعديد من الواجبات من بينها: توفير معلومات مفصلة عن التشريعات الوطنية المتعلقة بالهجرة وظروف العمل واتخاذ التدابير اللازمة لمكافحة الدعاية المظلمة المتعلقة بالهجرة، وتسهيل مغادرة العمال واستقبالهم والتحقق من حالتهم الصحية.

⁷ -اتفاقية رقم 97 بشأن العمال المهاجرين(مراجعة) 1949، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثانية والثلاثين، جنيف، 01 جوان 1949، دخلت حيز النفاذ في 22جانفي 1952، صادقت عليها 49 دولة من بينهم الجزائر بموجب أداة الانضمام الحكومي بتاريخ 19 اكتوبر 1962.

لقد عرفت المادة (11) من الاتفاقية عبارة العامل المهاجر على انه كل شخص يهاجر من بلد الى بلد اخر بغرض شغل وظيفة، وأخرجت من هذا الوصف: عمال الحدود، الأشخاص الذين يمارسون مهنة حرة، الفنانين الذين دخلوا البلد لفترة قصيرة، والبجارة.

كما تبنت مبدأ المساواة وعدم التمييز بين رعاياها والعمال المهاجرين فيما يتعلق بالأجور والسكن والضمان الاجتماعي والضرائب، وعدم جواز ابعاد او طرد العامل المهاجر وافراد أسرته في حالة عدم تمكنه من مواصلة العمل، فضلا عن السماح له بإجراء التحويلات الخارجية لمخدراته.⁸

كما احتوت مرفقات الاتفاقية على العديد من الضمانات، اذ اوجب المرفق الأول تبني الدولة مهمة تنظيم عملية جلب المهاجرين وتوظيفهم من خلال مكاتب الاستخدام العامة شريطة اخضاع المهاجر لإشراف السلطة المختصة في دولة الهجرة وتزويده بنسخة من عقد العمل المحدد للأجر وكافة المعلومات المتعلقة بظروف العمل، مع تبسيط الإجراءات الإدارية⁹، وبالمقابل فان المرفق الثاني¹⁰ اوجب قيام دولة العمل بالبحث عن عمل اخر للمهاجر اذا كان العمل الذي يؤديه غير مناسب استنادا للمادة 9 منه، في حين احتوى المرفق الثالث¹¹ على مبدأ أساسي هو الاعفاء من الرسوم الجمركية عند الوصول الى دولة العمل و عند المغادرة منها.

تشكل هذه الاتفاقية بالمقارنة مع النسخة الأولى التي اعتمدت سنة (1939) ولم تدخل حيز النفاذ استجابة أكثر مرونة لاحتياجات العمال المهاجرين، حيث لم تستند الى مبدأ المعاملة بالمثل، مما يعني تتحمل التزامات تجاه العمال بغض النظر عن انتماءهم لدولة عضو ام لا، كما تم تسير المصادقة على الاتفاقية بإرفاق ثلاث مرفقات¹². فلقد عالجت معظم الجوانب التي

⁸ - نسيمه سيليني، دور منظمة العمل الدولية في حماية العمال المهاجرين، المجلة الشاملة للحقوق، جامعة باجي مختار كلية الحقوق والعلوم السياسية عناية، جوان 2021، ص.11

⁹ - المرفق الأول يتعلق بجلب وتوظيف وظروف عمل العمال المهاجرين الذين لا يتم تعيينهم بموجب ترتيبات الهجرة الجماعية التي تنفذ تحت اشراف الحكومات، ولقد احتوى على 8 مواد.

¹⁰ - المرفق الثاني يتعلق بجلب وتوظيف وظروف استخدام المهاجرين الذين يجلبون بموجب ترتيبات الهجرة الجماعية التي تنفذ تحت اشراف الحكومات، ويحتوي على 13 مادة.

¹¹ - المرفق الثالث يتعلق باستيراد الامتعة الشخصية والعدد والمعدات التي تخص المهاجرين، ويحتوي على مادتين.

¹² - لندا مصطفى حسين الكلش، الحريات والحقوق الأساسية الدولية والوطنية للعمال المهاجرين الأردن -دراسة حالة، ماجستير، جامعة الشرق الأوسط كلية الحقوق، الأردن، 2015، ص.57.

ركزت عليها في المادة 6 فقرة 1 منها، فالاتفاقية تؤمن إطار عمل لتنظيم وحماية هجرة اليد العاملة في كافة مراحل عملية الهجرة.

كما تنص توصية رقم (86) بشأن الهجرة من أجل العمل لعام (1949) على مقترحات أكثر تفصيلاً للدول الأعضاء.

في المادة 1/4 على أنه "ينبغي أن تكون السياسة العامة للأعضاء لتطوير واستخدام جميع إمكانيات العمل من أجل تيسير التوزيع الدولي للقوى العاملة من البلدان التي لديها فائض من القوى العاملة إلى البلدان التي تعاني من نقص"، وتتناول التوصيات بإيجاز تقديم المساعدة والمعلومات للمهاجرين من أجل العمل وتوظيفهم وعدم التمييز في معاملتهم كذلك توصي بعمل نموذج يتضمن اتفاقاً نموذجياً بشأن الهجرة المؤقتة والدائمة من أجل العمال، بما في ذلك هجرة اللاجئين والمرحلتين، كما أوصت ذات التوصية بالاتفاقيات الثنائية.

يتضح من الاتفاقية رقم (79) ومرفقاتها الثلاث والتوصية الملحقة بها أن الفئة المحمية بموجبها هي "المهاجرون من أجل العمل" كما في المواد (2،4،5،8) على سبيل المثال، وتتناول بعض الأحكام حماية "أفراد أسرهم المأذون لهم بمرافقتهم أو الانضمام إليهم"، كما في المادة (5/أ) أو فقط "أفراد أسرهم"، كما في المادة (5/ب)، وهو ما يحصر نطاق تلك الأحكام الخاصة بالأشخاص ذوي الصلة بـ "المهاجر من أجل العمل"، وتعرف إدراج شمول أفراد آخرين من أسرته ممن يعولهم.

عرفت كل من الاتفاقية رقم (79) في المادة (1/11) والتوصية رقم (86) في المادة (1/أ) مصطلح "مهاجر من أجل العمل" كما ورد في الاتفاقية والتوصية بأنه "الشخص الذي يهاجر من بلد إلى آخر بغرض توظيفه باستثناء العامل لحسابه الخاص، وتشمل أي شخص يقبل قانوناً بوصفه عاملاً مهاجراً، مما يعني أن الاتفاقية لا تنطبق على العمال المهاجرين العاملين لحسابهم الخاص والعمال المهاجرين غير النظاميين أو على أفراد أسرهم، وفي المادة (6) من الاتفاقية التي تلزم الدول الأعضاء بمساواة المهاجرين بالمواطنين في الحقوق تم استبعاد العمال المهاجرين غير النظاميين، كما استثنيت الاتفاقية من نطاقها عمال الحدود والمهن الحرة والفنانين والبحارة¹³.

¹³ - ليندا مصطفى حسن الكلش، مرجع السابق، ص 60

ثانياً: الاتفاقية رقم 143 لسنة 1975 المتعلقة بالهجرة في أوضاع تعسفية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين (احكام تكميلية)

اما الاتفاقية رقم (143) بشأن العمال المهاجرين الهجرة في أوضاع تعسفية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين¹⁴، فلقد افضى الاهتمام المتزايد بالبطالة والهجرة غير الشرعية (النظامية) والاتجار بالعمال الى اعتماد اتفاقية العمال المهاجرين (الاحكام التكميلية) رقم (143) كملحق لاتفاقية عام (1949) وقد عكست ديباجة الاتفاقية ذلك، كما تؤكد على ضرورة التصدي لظاهرة الاتجار في العمال.

وقد اشارت في جزئها الأول صراحة الى حقوق الانسان التي تنص على ان الدول الأعضاء تتعهد " باحترام حقوق الانسان الأساسية لجميع العمال المهاجرين"، وتضمن هذا الجزء من الاتفاقية احكاما بشأن العمال غير النظاميين والاتجار بالعمال المهاجرين، مما يلزم الدول بتحديد هذه الظواهر وتبادل المعلومات ذات الصلة، كما وطالب الدول الأطراف على ان تتخذ التدابير للكشف عن عمليات نقل العمال غير المشروعة والاتجار بهم، ومعاينة مرتكبيها ذلك بالتشاور مع نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل.

اختتم هذا الجزء من الاتفاقية بالنص على ان العمال المهاجرين الذين اقاموا بصورة قانونية في دولة ما لا يعتبرون في وضع غير نظامي بسبب فقدان العمل، وان العمال المهاجرين غير النظاميين الذين لا يمكنهم تصويب أوضاعهم، يتمتعون بالمساواة في المعاملة فيما يتعلق بالأجر، والضمان الاجتماعي، وغير ذلك من الاستحقاقات المتعلقة بعملهم السابق.

اما في جزئها الثاني وتحت عنوان "تكافؤ الفرص والمعاملة"، تضمن وصفا للحقوق التي يحق للعمال المهاجرين وافراد اسرهم ان يتمتعوا بها قانونيا في إقليم الدولة، وفقا للمادة (10) من الاتفاقية التي تضمن المساواة في المعاملة والفرص في مجال الاستخدام والمهنة، والضمان الاجتماعي، وحرية التنظيم النقابي والحقوق الثقافية، فضلا عن الحريات الفردية والجماعية، ويتضمن باقي هذا الجزء تعريف العمال المهاجرين و من ثم كيفية تنفيذ سياسة تكافؤ الفرص و

¹⁴ -اتفاقية رقم (143) بشأن العمال المهاجرين (الاحكام التكميلية)، اعتمدت في 26/06/1975 ودخلت حيز التنفيذ في 1975/12/3.

المعاملة من خلال التعاون مع منظمات أصحاب العمل و نقابات العمال، والتشريعات، والبرامج التعليمية، كما تناولت لم شمل الاسر، فضلا على حرية اختيار العمل.

ويتضمن الجزء الثالث من الاتفاقية احكاما بشأن التصديق والاستبعاد، حيث نصت المادة (16) على إمكانية قيام الدول المصدقة باستبعاد اما الجزء الأول او الجزء الثاني من الطلب بإعلان يرفق بالتصديق على ان تبلغ الدولة التي تستثني أي جزء من الاتفاقية عن قوانينها وتدابيرها الوطنية فيما يتعلق بالجزء المستثنى.

ويوجد اليوم (23) طرفا في اتفاقية العمال المهاجرين، ولم يستبعد سوى عدد من تلك البلدان، ومن بين الدول المصدقة، هناك (17) دولة أيضا أطرافا في اتفاقية عام (1949) بشأن الهجرة من اجل العمل، وفي عام (2009)، قدر عدد العمال المهاجرين في الدول التي صدقت على اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن الهجرة ما نسبته (5%) أي (11 مليون) من المهاجرين في العالم¹⁵.

ورافقت اتفاقية العمال المهاجرين (الاحكام التكميلية) توصية العمال المهاجرين رقم (151)، وتتناول التوصية المساواة و تكافؤ الفرص بين العمال المهاجرين والعمال الوطنيين، وفيما يتعلق بالمعاملة المتساوية للمهاجرين غير الحائزين للوثائق اللازمة، فإن التوصية تعطيهم نفس التي وردت في الاتفاقية (143) إضافة الى الحق في عضوية النقابات العمالية وممارسة حرية التنظيم النقابي و تتناول التوصية كذلك وضع سياسات اجتماعية موجهة الى العمال المهاجرين واحتياجاتهم قبل مغادرتهم بلدهم وعند وصولهم بلد العمل للتكيف مع البلد الجديد، إضافة الى لم شمل الاسر، وحماية صحة العمال المهاجرين، وإمكانية حصولهم على الخدمات الاجتماعية، والعلاج كما تناولت التوصية العمال المهاجرين فيما يتعلق بفقدانهم للعمل، والابعاد والعودة الى بلدهم الأصلي.

¹⁵ -د. عيسى علي، أستاذ محاضر و د. مبطوش الحاج، دور المنظمة الدولية للعمل في حماية حقوق العمال المهاجرين وافراد اسرهم، مجلة الاجتهاد القضائي: المجلد 12 -العدد 01 (العدد التسلسلي 21) مارس 2020 - (ص ص:375-402) مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع - جامعة محمد خيضر بسكرة، 2020/03/25، ص392.

الفرع الثالث: الاشراف على اتفاقيات منظمة العمل الدولية

ينص دستور منظمة العمل الدولية على إجراءات رصد اتفاقيات منظمة العمل الدولية، حيث تلزم المادة (22) الدول الأعضاء بالإفصاح عن التدابير المتخذة لإنفاذ الاتفاقيات التي صدقت عليها، كما يسمح لمنظمات أصحاب العمل ونقابات العمال بالتعليق على تقارير الدول، وتنتظر في هذه التقارير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التي يعينها مجلس الإدارة¹⁶، ويمكن للجنة الخبراء بعد ذلك ان تنشر ملاحظاتها في تقريرها العام، او ان تقدم طلبات مباشرة الى الدول، وقد قامت اللجنة بتقديم طلبات إلى الدول فيما يتعلق بالاتفاقية رقم (97) في حالات متعددة، ونفس الشيء فيما يتعلق بالاتفاقية رقم (143)¹⁷، ويقدم تقرير لجنة الخبراء إلى مؤتمر العمل الدولي الذي يمكن لجنة المؤتمر الثلاثية المعنية بتطبيق المعايير ان تختار ملاحظات للمناقشة مع الدولة المعنية.

وتسمح المادة (24) من دستور منظمة العمل الدولية لأي جمعية صناعية لأصحاب العمل أو العمال بتقديم تقرير ضد دولة عضو لم تمثل لالتزاماتها بموجب اتفاقية تكون طرفاً فيها، ويجوز للجهاز الرئاسي أن يدرس التقرير من خلال إنشاء لجنة ثلاثية يتم إبلاغ نتائجها الى الدولة، ويطلب إليها الادلاء ببيان بشأنها، وإذا لم تصدر الدولة بياناً أو أدلت ببيان غير مرض، يمكن نشر النتائج التي توصلت إليها اللجنة وفقاً للمادة (25) من الدستور، وقد تدم عرض تقريرين بشأن الاتفاقية رقم (97)، ضد الصين (هونغ كونغ الصينية في ذلك الوقت) وإسبانيا، وقد قدم التقريرين منظمات العمال من بلدان أخرى: الفلبين والأرجنتين على التوالي، وادلى ممثلون عن منظمات أصحاب العمل الفنزويلية تقريراً واحداً ضد فنزويلا عن اتفاقيات عدة من بينها الاتفاقية رقم (143)¹⁸.

وبالرجوع الى المادة (26) من دستور منظمة العمل الدولية والتي تسمح للدول الأعضاء حق التقدم إلى مكتب العمل الدولي بشكوى ضد أي دولة عضو أخرى اذا رأت ان هذه الأخيرة لا تكفل الالتزام الفعلي بأي اتفاقية صدقت عليها، ويجوز لمجلس الإدارة إذا رأى ذلك مناسبا، وقبل إحالة الشكوى المذكورة الى لجنة تحقيق ان يتصل بالحكومة المشكو منها، واذا لم ير مجلس

16 - د. عيسى علي، أستاذ محاضر و د. مبطوش الحاج، المرجع السابق، ص72.

17 - تقارير وإحصائيات منظمة العمل الدولية الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f

18 - لندا مصطفى حسين الكلش، المرجع السابق، ص66.

الإدارة ضرورة لإبلاغ الشكوى الى الحكومة المشكو منها، أو ابلاغها هذه الشكوى ولم يصله منها خلال مهلة معقولة رد يعتبره مقنعا، كان للمجلس أن يعين لجنة تحقيق لدراسة الشكوى وتقديم تقرير بشأنها، وحتى الآن لم تقدم شكوى من هذا النوع بأي من اتفاقيتي منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين¹⁹.

وقام مكتب العمل الدولي بنشر " الدراسة الاستقصائية العامة " لعام (1999)، بشأن العمال المهاجرين، حول تطبيق الاتفاقيات وتوصيات تقارير الدول الأعضاء والدول غير الأعضاء على حد سواء واتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها بشأن العمال المهاجرين، وقد لاحظت لجنة الخبراء في الدراسة الاستقصائية وجود ثغرات عديدة في الاتفاقيات القائمة بسبب التطور في ميدان الهجرة من اجل العمل، غير أن اللجنة خلصت إلى أن المبادئ الواردة في الصكوك القائمة لا تزال صالحة²⁰، وتوقعت اللجنة أن تزداد الهجرة الدولية، بالتالي تزداد الحالة إلى توفير الحماية الدولية للعمال المهاجرين، غير انها أقرت أيضا بصعوبات إقناع الدول بالتصديق على الاتفاقيات التي تنطبق إلى ما ينظر اليه في كثير من الأحيان على أنه موضوع حساس تترتب عليه آثار سياسية واجتماعية وثقافية واقتصادية كبيرة، حيث ثبت من التجربة العملية أن الدول تتردد في المصادقة على أي اتفاقية دولية.

خلصت اللجنة الى انه ينبغي مواصلة مراجعة الاتفاقيات، وإمكانية تغطية الثغرات الموجودة فيها ببروتوكولات، او يمكن مراجعة الاتفاقيتين والاستعاضة عنهما باتفاقية واحدة جديدة تهدف ضمان أكبر قدر من الحماية لأكبر عدد ممكن من المهاجرين.

وفي عام (2002)، أنشأت منظمة العمل الدولية اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة، التي أصدرت في عام (2004) تقريرا يتعلق بالعمال المهاجرين يقترح إنشاء إطار متعدد الأطراف لقوانين الهجرة، مما يعزز الاتساق الدولي في قانون الهجرة وفي الوقت نفسه، أعدت منظمة العمل الدولية تقريرا عن العمال المهاجرين تمهيدا لمؤتمر عام (2004)، الذي أضيفت اليه مسألة الهجرة استجابة لنتائج الدراسة الاستقصائية عام (1999) ويعكس المسمى "

¹⁹ -تقارير واحصائيات منظمة العمل الدولي الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f

²⁰ -مؤتمر العمل الدولي، الدراسة الاستقصائية العامة بشأن التقارير المتعلقة باتفاقية الهجرة من اجل العمالة والعمال المهاجرين (مراجعة) والتوصية رقم 151 عام (2009).

نحو صفقة عادلة للعمال المهاجرين في الاقتصاد العالمي"، آراء اللجنة العالمية بأن هناك حاجة إلى نظام دولي جديد بشأن الهجرة²¹.

غير أن مجموعة أصحاب العمل رفضت، في مؤتمر عام (2004) أفكار تعزيز الاتفاقيات وتفتيحها، ودعت الى وضع نظام غير ملزم، يأخذ في الاعتبار احتياجات سوق العمل، وحاولت مجموعة العمال مقاومة هذا الاقتراح، وطالبت بان يكون هذا النظام الجديد قائماً على الحقوق، واخذ مندوبو الحكومات بوجهة نظر أصحاب العمل، بالتالي كان من قرارات المؤتمر وضع خطة تشمل التنمية " بإطار متعدد الأطراف غير ملزم لنهج قائم على الحقوق إزاء هجرة اليد العاملة يأخذ في الحسبان احتياجات سوق العمل ويقترح مبادئ توجيهية ومبادئ للسياسات القائمة على افضل الممارسات والمعايير الدولية " ويستمد الاطار المتعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة الذي استحدث بعد ذلك مبادئ²² توجيهية من حقوق الانسان وحقوق العمل القائمة المنصوص عليها في القائلون الدولي، لكنه يذكر في ديباجته انه غير ملزم ويعترف بالحق السيادي لجميع الدول الى تحديد سياسات الهجرة الخاصة بها²³.

ولا تزال منظمة العمل الدولية تركز بقوة على حماية العمال المهاجرين، ولا تزال الاتفاقيات المتعلقة بالعمال المهاجرين ذات أهمية، غير ان الصكوك لم تجتذب العديد من التصديقات، لا سيما من "البلدان المتلقية" الرئيسية، وقررت المنظمة أن تركز بقدر أقل على تعزيزها، وأكثر من ذلك على ضمان حماية العمال المهاجرين من خلال مبادئ توجيهية غير ملزمة. وربما يعزى ذلك الى سيطرة الشركات متعددة الجنسيات على سوق العمل وبسط هذه السيطرة على تركيبة المنظمة من خلال ممثلي أرباب العمل، بالإضافة الى المصالح الاستراتيجية الاقتصادية لكل دولة والتي تقف عائقاً أمام التوجه العام للمنظمة في التكفل بحقوق العمال المهاجرين وضمان الممارسات العادلة تجاههم.

21 -لندا مصطفى حسين الكش، المرجع السابق، ص67.

22 -منظمة العمل الدولية (2005)، الإطار المتعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية، مبادئ وارشادات غير ملزمة من اجل نهج قائم على الحقوق إزاء الأيدي العاملة.

23 -الإطار المتعدد الأطراف للمنظمة العمل الدولية، مبادئ وارشادات غير ملزمة من اجل نهج قائم على الحقوق إزاء الأيدي العاملة الدولية 2005.

المطلب الثاني: دور المنظمة الدولية للهجرة في حماية العمال المهاجرين.

المنظمة الدولية للهجرة هي المنظمة الحكومية الرائدة في مجال الهجرة وهي ملتزمة مبدأ ان الهجرة الإنسانية والنظامية تعود بالمنفعة على المهاجرين والمجتمع.

تأسست المنظمة الدولية للهجرة عام 1951 من رحم الفوضى والهجرة التي عمت دول أوروبا الغربية غداة الحرب العالمية الثانية. غير ان بروزها الإيجابي في مجال الهجرة أدى بالمجتمع الدولي الى إعادة هيكلتها عام (1987) في شكل منظمة تحت تسمية المنظمة الدولية للهجرة (Organizationn international pour les migrations)

وتضم حالياً في عضويتها 165 دولة 97 عضو ملاحظ من المنظمات الدولية الحكومية وغير الحكومية.

وبغض النظر عن الأهداف الجانبية لهذه المنظمة فان هدفها الرئيسي يتمثل في المساهمة في معالجة قضايا الهجرة العالمية بما يخدم مصالح الدول ويحفظ الكرامة الانسانية للمهاجرين، وعليه فإن موضوع حماية المهاجرين وان لم يكن الهدف الوحيد الذي تسعى هذه المنظمة لتحقيقه الا انه من أهدافها الرئيسية ويحظى باهتمام كبير في اعمالها، ولبلوغ هذا الهدف فإن لهذه المنظمة مقاربتها ووسائلها الخاصة²⁴.

الفرع الأول: مقارنة المنظمة الدولية للهجرة في حماية المهاجرين.

بالرجوع الى طبيعة المنظمة الدولية للهجرة كونها منظمة دولية متخصصة مستقلة عن منظمة الأمم المتحدة، فإنها لا تتمتع بنفس الصلاحيات والامكانيات المعترف بها لهذه الأخيرة او حتى احدى وكالاتها، ومن ذلك فهي تسعى الى تحقيق هدف حماية المهاجرين وفق مقاربتها الخاصة القائمة:

أ- حماية المهاجرين في اطار التعامل مع ظاهرة الهجرة من منظور شامل، إن المنظمة الدولية للهجرة ليست جهاز انصاف دولي يمكن للمهاجرين سواء كانوا أفراد او جماعات اللجوء اليه من اجل حماية حقوقهم او تقديم شكوى او مساعدات شخصية²⁵، وانما هي منظمة تساهم برسم السياسات العامة للدول وجميع الأطراف عن كيفية التعامل مع الهجرة بما يضمن حقوق

²⁴ -عبابسة حمزة، مرجع السابق، ص374.

²⁵ -المرجع السابق، ص375.

المهاجرين، وتشمل هذه المساهمة تقديم: (استشارات، خطط، معلومات، خبرات)²⁶، وحتى ان قامت المكاتب الإقليمية لهذه المنظمة برصد بعض التجاوزات في حقوق المهاجرين فإن معالجة هذه التجاوزات تتم في إطار عام على شكل إرشادات موجه لكل الدول وليس بالتدخل المباشر.

ب- تقديم حماية لجميع الافراد المتواجدين خارج بلدانهم الاصلية، بالرغم من التسمية التي تحملها المنظمة الا ان دورها لا ينحصر في حماية المهاجرين بل تسهر على كل الافراد المتواجدين خارج بلدانهم الاصلية مثل: (اللاجئين، المهجرين، النازحين،... الخ)، ويرجع سبب ذلك الى تبني المنظمة للمعنى الواسع للهجرة.

ج- حق السيادة التي تتمتع به كل دولة على مستوى حدودها الاقليمية، تحرص المنظمة الدولية للهجرة في اعمالها على احترام سيادة الدول بشكل واضح، حيث انها لا تفرض على الدول اتخاذ تدابير معينة اذ تعتبر ان تعامل الدول مع ظاهرة الهجرة هو مجال سيادي لا يجوز التدخل فيه مدام في حدود احكام القانون الدولي، كما ان المنظمة تحرص على عدم الاعتداء على اختصاصات المنظمات الأخرى، غير ان هذا لا يعني القطيعة بينها وبين المنظمات الأخرى حيث تسمح منظمة الدولية للهجرة بحضور هذه المنظمات جلسات جهازها الرئيسي بصفة ملاحظ، كما انها تتمتع بصفة ملاحظ في الجمعية العامة للأمم المتحدة منذ عام 1992²⁷.

د- التركيز على المساعدات ذات الطابع التقني والخدمات، بالرجوع الى طبيعة المساعدات التي تقدمها هذه المنظمة للدول في موضوع الهجرة نلاحظ انها تركز بشكل أساسي على المساعدات ذات الطابع التقني بالشراكة مع المنظمات الدولية المختصة الأخرى، مثل: (برامج تسهيل العودة الطوعية، برامج الاندماج لكل من المهاجرين واللاجئين والنازحين، برامج إعادة التوطين)²⁸

²⁶- Résolution n° MC/INF/287, sur la STRATEGIE DE L'OIM, 'Conseil Quatre-vingt-quatorzième Session, du 09 novembre 2007.

²⁷ - الوثيقة رمز A/RES/47/4.

²⁸ -عباسة حمزة، المرجع السابق، ص377.

غير انه يمكن تتولى خلال ظروف الازمات تقديم الخدمات الميدانية لكل الافراد

المتواجدين خارج بلدانهم الاصلية، سواء في بلدان الاستقبال او مناطق العبور²⁹.

الفرع الثاني: آليات المنظمة الدولية للهجرة في حماية المهاجرين.

تمارس المنظمة الدولية للهجرة مهامها عبر جهازين رئيسيين وهما المجلس والإدارة علما انه كان هناك جهاز ثلاث وتم الغائه بموجب تعديلات عام 2013 وهو اللجنة التنفيذية، ونظرا لان مهام الإدارة لا تتجاوز الجانب التنظيمي الداخلي للجهاز فإن تركيزنا ينصب على كل من المجلس والمكاتب اقسام هذه المنظمة كونهما الأكثر تأثيرا في موضوع حماية المهاجرين.

أولاً: مجلس المنظمة الدولية للهجرة في حماية المهاجرين.

يعتبر المجلس اعلى جهاز في المنظمة ويكون لكل دولة عضو في المنظمة ممثل أساسي وآخر احتياطي فيه، كما يضم أعضاء بصفة ملاحظين وهم ممثلين الدول التي لا تتمتع بالعضوية في المنظمة والمنظمات الدولية الحكومية وغير الحكومية³⁰.

ومن الجانب الوظيفي يمارس المجلس مهامه عبر عقد دورة عادية سنوية ودورات استثنائية إذا دعت الضرورة، وخلال هذه الدورات يتخذ المجلس قراراته التي تعد تعبير عن السياسة العامة للمنظمة، وقد أصدر المجلس عدة قرارات ساهمت في تعزيز حماية المهاجرين نذكر منها:

- القرار رقم 923 لعام 1995 الذي طالب المنظمة بضرورة لعب دور أساسي في توجيه الدول نحو إدارة الهجرة بشكل استثنائي يحفظ كرامة المهاجرين.
- القرار رقم 1014 لعام 1999 الذي دعا كل الأطراف في المنظمة لصياغة مقترحات يتكفل بهم مؤتمر (CEI) بضمان أكبر حماية للأشخاص اللاجئين والمهاجرين والمهجريين.
- القرار رقم 1055 لعام 2001 الخاص بفتح الحوار الدولي حول سياسات الهجرة والذي يعتبر موضوع حماية المهجرين من بين محاوره.
- القرار رقم 1155 لعام الخاص بالاستراتيجية الجديدة للمنظمة الدولية للهجرة والتي جعل حماية على رأس الاستراتيجية المستقبلية.

²⁹- Ibid, Partie I, Para 09.

³⁰-Ibid, Article 07.

- القرار رقم 1129 لعام 2011 الخاص بفتح صندوق لتمويل اعمال حماية المهاجرين خلال الازمات³¹.

يلاحظ الدارس لمجلس المنظمة الدولية للهجرة انها في غالب قراراتها التنظيمية والتقنية لا تساهم بشكل مباشر في حماية العمال المهاجرين، ويرجع سبب ذلك لعاملين، أولهما لعدم الانتهاء من إعادة هيكلتها التي بدأت عام 1995، ثانيهما الموارد المادية المحدودة للمنظمة.

ثانيا: اقسام المنظمة الدولية للهجرة.

يجيز دستور المنظمة للمجلس انشاء اجهزة فرعية لحسن سير المنظمة³²، وتبعاً لذلك قام المجلس بإنشاء عدة اقسام كان لها دور كبير في تعزيز حماية المهاجرين، منها:

أ- **قسم التعاون الدولي والشركات:** ويشرف هذا القسم على محاور تهدف لحماية المهاجرين بطريقة غير مباشرة، من أبرزها:

1- إدارة الحوار والنقاش الدولي حول الهجرة الذي شرعت فيه المنظمة منذ سنة 2001 ويضم كل الفاعلين الدوليين في هذا الموضوع وذلك حتى يتم الخلاص الى سياسة دولية عامة محل توافق.

2- صياغة قانون دولي للهجرة، يهدف هذا المشروع الذي أشار اليه قرار المجلس لعام 1995 الى بلورة قانون موحد للهجرة يسرى على المستوى الدولي يراعي مصالح الدول وحقوق المهاجرين، ويتعمد هذا القانون بشكل أساسي على كل من قواعد القانون الدولي العام وقواعد القانون الدولي لحقوق الانسان واتفاقيات حماية المهاجرين، وقد أنشأ المجلس لهذا الغرض وحدة القانون الدولي للهجرة عام 2004 والتي كلفت ب:

- جمع الصكوك القانونية المتعلقة بمسألة الهجرة على المستويات الدولية والإقليمية والوطنية، وضمان سهولة الوصول اليها.
- نشر المعلومات في هذا المجال لتسهيل فهم هذا الفرع القانوني قيد التكوين.
- تنظيم ملتقيات تكوينية وحلقات تدريبية حول هذا الفرع القانوني قيد التكوين.
- ترسيخ القانون الدولي للهجرة كعنصر أساسي في تنظيم الهجرة.

³¹ - عبابسة حمزة، المرجع السابق، ص 377/378.

³² Résolution du Conseil n° 1129 (C), Op.cit., Article 10.

3-التنسيق مع الفريق الدولية المعني بالهجرة، تعتبر المنظمة الدولية للهجرة عضو دائم في هذا الفريق منذ انشائه عام 2003³³.

ب- قسم تسيير الهجرة: يسهر هذا القسم على تنفيذ ومتابعة مجموعة من البرامج التي تهدف لحماية المهاجرين ومنها:

1- برنامج المساعدة على العودة الطوعية وإعادة الاندماج: تم الشروع في هذا البرنامج منذ سنة 1979 ويهدف الى تمكين الأشخاص المتواجدين خارج اوطانهم الاصلية الى بلدهم الأصلي من إمكانية العودة اليها وإعادة الاندماج فيها في ظروف لائقة تحفظ كرامتهم الإنسانية، وهذا البرنامج يخص كل الأشخاص المتواجدين خارج اوطانهم الاصلية، مثل: اللاجئين والمهاجرين وضحايا الاتجار بالبشر، وقد استطاع هذا البرنامج منذ انشائه ان يساعد ما يقارب ثلاثمائة ألف مهاجر من العودة الطوعية وإعادة الاندماج.

2- برنامج ادماج المهاجرين: يقوم هذا البرنامج على تعزيز قدرات المهاجرين للانندماج الاجتماعي والاقتصادي والثقافي للمهاجرين في بلدان المقصد، وينصب التركيز في هذا البرنامج من جهة على تأهيل المهاجر لتسهيل اندماجه في الدول المستقبلية ومن جهة أخرى تحسيس المجتمعات المضيفة لأهمية ادماج المهاجرين وما ينجم عنه من اسهامات إيجابية على جميع الميادين، ومن الوسائل المستعملة في البرنامج:

- بناء القدرات وتدريب المهاجرين للانندماج بما في ذلك التوجه قبل الهجرة والتدريب على اللغة بعد وصوله.

- رفع وعي المجتمعات المضيفة العنصرية ومكافحة كره الأجانب.

وفي إطار هذا البرنامج احصت المنظمة الدولية للهجرة عام 2012 أكثر من 464 عملية في 150 دولة لتسهيل اندماج المهاجرين³⁴.

المطلب الثالث: دور منظمة العمل العربية في حماية العمال المهاجرين.

منظمة العمل العربية هي ترجمة حقيقية لتمسك الدول العربية بأهداف ومبادئ منظمة العمل الدولية، وحرصها على نشر مبادئها في العالم العربي، متطلعين في الوقت ذاته الى دعم

³³ - عبايسة حمزة، المرجع السابق، ص380.

³⁴ - المرجع السابق، ص381.

أجهزة منظمة العمل الدولية لهذا المولود الجديد، وذلك ببناء جسور من التعاون بين المنظمتين، لأن منظمة العمل العربية مكتملة لمنظمة العمل الدولية ومعززة لنشاطها في المنطقة العربية.

حيث تضم منظمة العمل العربية في عضويتها جميع الدول العربية، والذي هم الدول أعضاء في جامعة الدول العربية المصدقة على دستور المنظمة³⁵.

الفرع الأول: الاتفاقيات الجماعية لمنظمة العمل العربية في حماية العمال المهاجرين.

ان حماية حقوق العمال المهاجرين وافراد اسرهم بالاعتراف بحقوقهم في الاتفاقيات والمعاهدات الثنائية العربية التي ابرمت في اطار منظمة العمل العربية، بغض النظر عن عدد الدول التي صادقت عليها وجرت لديها مجرى قوانينها الداخلية، قد تجسدت في الوثائق -التي سنذكرها- في محاولة لتحقيق الاستفادة القصوى من الموارد المتاحة للدول العربية، وخاصة الموارد البشرية بغية إنجاح خطط الاقتصادية والاجتماعية العربية في اطار التكامل الاقتصادي العربي، وعلى أساس متقدم فقد تضمنت هذه الاتفاقيات حقوق معينة بالإمكان تنظيمها بشكل امثل عن طريق اتفاقيات ثنائية بين دول الاستقبال والدول المصدرة للعمال³⁶.

غير انه بالرغم من تعددها خاصة المتعلقة منها بالهجرة بشكل عام والعامل المهاجر بشكل خاص، قد بقيت حبرا على ورق، وخير دليل على ذلك هو غياب عنصر التصديق او المصادقة من طرف البلدان العربية المستوردة لليد العاملة، مما يحول دون التطبيق الفعلي للاتفاقية.

أولاً: الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل.

1-الاتفاقية العربية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل:

تعتبر الاتفاقية العربية رقم 1 لسنة 1966³⁷ بشأن مستويات العمل، أولى الاتفاقيات التي ابرمت في نطاق منظمة العمل العربية، وافق عليها مجلس جامعة الدول العربية بموجب قراره رقم (2318) الصادر بتاريخ 1967/03/18 في دور انعقاد العادي السابع والأربعين، دخلت حيز

35 - عبد الوهاب محنش، مرجع سابق، ص189.

36 -صبا نعمان ألويسي، التنظيم الدولي لحقوق العمال المهاجرين، ص.141

37 -العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لسنة 1966.

النفاذ اعتبارا من تاريخ شهر جوان 1969 وذلك تطبيقا لنص المادة (112) منها. تتضمن على 114 مادة وديباجة.³⁸

2- حقوق العمال المهاجرين المتضمنة في الاتفاقية رقم 1 لسنة 1966:

- 1- نصت المادة (5) ان قانون العمل يشمل جميع فئات العمال بقدر الإمكان.
- 2- نصت المادة (6) على انه " يجب ان يتضمن قانون العمل على الأخص الموضوعات الأساسية: الاعداد المهني للعمال. تنظم تشغيل العمال. الهجرة للعمل....."
- 3- نصت المادة (7) على تحريم السخرة، " يجب ان تضمن تشريعات العمل حرية العمل وتحريم السخرة بما يكفل حق الافراد في الاختيار الحر للعمل وفي تغييره"
- 4- نصت المادة (8) على عدم التمييز، " يجب ان تكون الحماية التي تقرها مستويات العمل واحدة والا تتطوي على أي تفریق بين العمل كالتفریق بسبب الجنس او الأصل العنصري او اللون او الدين او الرأي السياسي "

3- آلية الاتفاقية رقم 1 بشأن مستويات العمل:

- نصت المادة (102) على ان " الأطراف المتعاقدة تقدم الى الأمين العام لجامعة الدول العربية بالشكل الذي يحدده وزراء العمل في اجتماعاتهم طبقا لأحكام المادة (101) من هذه الاتفاقية تقريرا سنويا عن تطبيق الأحكام التي تختارها من الجزء الثاني من هذه الاتفاقية.
- وتقوم لجنة الخبراء بفحص التقارير المقدمة الى الأمين العام لجامعة الدول العربية، طبقا للمادة (105)³⁹.
- وقد عدلت هذه الاتفاقية بموجب الاتفاقية رقم (6) لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة"، غير ان كلا الاتفاقيتين لم تلقيا صدى لدى الدول العربية، حيث لم يصدقا عليهما الا 6 دول للاتفاقية المعدلة و9 للاتفاقية رقم 1.

³⁸ - عبد الوهاب محنش، مرجع سابق، ص193

³⁹ - المرجع السابق، ص194.

- للإشارة فإن هذه الاتفاقية لم تحظ سوى بتصديق إلا ستة دول فقط، حتى
2006⁴⁰/02/01.

ثانيا: الاتفاقية العربية لتنقل الايدي العاملة رقم (2).

1-الاتفاقية العربية رقم 2 لسنة 1967 بشأن تنقل الايدي العاملة:

الاتفاقية العربية رقم 2 لسنة 1967 بشأن تنقل الايدي العاملة⁴¹، تم توقيعها في المؤتمر الثالث لوزراء العمل العربي بالكويت سنة 1967، حيث تعهد الاتفاقية بتسهيل تنقل الايدي العاملة فيما بينها والعمل على تيسير الإجراءات الرسمية الخاصة بذلك تضمنت 17 مادة وديباجة.

2-حقوق العمال المهاجرين المتضمنة في الاتفاقية العربية لتنقل الايدي العاملة رقم 2:

1- نصت المادة (11) على تمتع العمال الذين ينتقلون للعمل وفقا لأحكام هذه الاتفاقية

بالحقوق والمزايا التي يتمتع بها عمال الدولة التي ينتقلون للعمل بها.

2- نصت المادة (12) على "انه يحق للعمال الذين ينتقلون للعمل فيها بين الدولتين، وفقا

الاحكام هذه الاتفاقية، أن يتقدموا بطلب اصطحاب عائلاتهم أو التحاقهم بهم".

3- نصت المادة (13) على "انه يحق للعمال الذين ينتقلون للعمل فيما بين دولتين وفقا

لأحكام هذه الاتفاقية انهم يحولوا جزءا من اجورهم الى الدولة او البلد الذي ينتمون اليه".

4- نصت المادة (15) على انه "يتعاون الطرفان في اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة للحيلولة

دون وقوع اية أعباء ضريبية مزدوجة على عاتق العمال الذين ينتقلون للعمل فيما بين

دولتين"⁴².

3-آلية الاتفاقية رقم 2 بشأن تنقل الايدي العاملة:

نصت المادة (16) على انه "تتشأ لجنة مشتركة للإشراف على تطبيق هذه الاتفاقية، تضم

ممثلين عن كل طرف وتختص هذه اللجنة ب:

⁴⁰ -احمد حسن البرعي، الاتفاقية الدولية لحماية العمال المهاجرين وافراد اسرهم، كتاب الاهرام الاقتصادي، العدد 241، مؤسسة

الاهرام القاهرة، مصر، 2007. ص16

⁴¹ -المرجع السابق، ص179.

⁴² - عبد الوهاب محنش، مرجع سابق، ص195.

- متابعة تنفيذ أحكام الاتفاقية وتذليل الصعوبات التي تنشأ أثناء سريانها.
- النظر في تعديل الاتفاقية عند الاقتضاء".

غير ان هذه الاتفاقية أيضا لم تحظ بتصديق الدول العربية، سوى 7 دول حتى 2002⁴³/02/01.

ثالثا: الاتفاقية العربية بشأن الحريات والحقوق النقابية رقم (8).

1-الاتفاقية العربية بشأن الحريات والحقوق النقابية رقم 8:

الاتفاقية العربية رقم 8 لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية، أقرها المؤتمر السادس لوزراء العمل العربي بالإسكندرية، مصر في مارس 1977، حيث تعهد الأطراف في الاتفاقية على مساواة العمال العرب الذين في دولة يعملون في دولة عربية (غير تلك التي ينتمون إليها بجنسياتهم) بالعمال الوطنيين في الانتماء الى كافة منظمات العمال وتمتعهم بكافة الحقوق النقابية، تضمنت 28 مادة وديباجة.

2-حقوق العمال المهاجرين المتضمنة في الاتفاقية العربية رقم 8:

- 1- نصت المادة (11) على تمتع العمال الذين ينتقلون للعمل وفقا لأحكام هذه الاتفاقية بالحقوق والمزايا التي يتمتع بها عمال الدولة التي ينتقلون للعمل بها.
- 2- نصت المادة (12) على انه "يحق للعمال الذين ينتقلون للعمل فيما بين الدولتين، وفقا لأحكام هذه الاتفاقية، ان يتقدوا بطلب اصطحاب عائلاتهم أو التحاقهم بهم.
- 3- نصت المادة (13)، على " انه يكفل تشريع كل دولة حرية العامل في الانضمام أو عدم الانضمام الى النقابة وحرية في الانسحاب منها".
- 4- نصت المادة (15) على انه " يكفل تشريع كل دولة حرية ممارسة كل عضو لنشاطه النقابي دون تدخل من صاحب العمل او جهة أخرى".
- 5- نصت المادة (18) على انه " يحظر القانون نقل او وقف او فصل او الاضرار بالعضو النقابي بسبب انتمائه او ممارسة لنشاطه النقابي".

43 - احمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص16.

6- نصت المادة (215) على انه " لا يجوز للجهة الإدارية وقف او حل منظمة العمال أو منظمة أصحاب الاعمال، او احدى تشكيلاتها التنفيذية، الا بحكم قضائي وذلك لمخالفة القانون او النظام الأساسي للمنظمة.
ويكون من حق منظمة العمال ومنظمة أصحاب الاعمال ممارسة نشاطها الى حين صدور حكم القضاء بصفة نهائية".

7- نصت المادة (22) على انه " يجب ان تشمل تشريعات الدول العربية الأحكام الخاصة بالحرية والحقوق النقابية في جميع القطاعات، وعلى الأخص قطاعات الصناعة والزراعة والتجارة والخدمات"⁴⁴

3-آلية الاتفاقية رقم 8 بشأن الحريات والحقوق النقابية:

نصت المادة (27) على انه" تسري بشأن متابعة تطبيق الاتفاقية الاحكام الواردة في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية"

للإشارة فإن هذه الاتفاقية لم تحظ سوى لتصديق ثلاث دول فقط، حتى 2006⁴⁵/02/1.

رابعا: الاتفاقية العربية بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية رقم (14).

1-الاتفاقية العربية بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية رقم 14 لعام 1981:

الاتفاقية العربية رقم 14 لعام 1981 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية، التي أقرها مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته التاسعة بمدينة بلبيبا في مارس 1981، حيث تعهد الأطراف في الاتفاقية على تشجيع حرية

44 - عبد الوهاب محنش، مرجع سابق، ص194.

45 -احمد حسن البرعي، المرجع السابق. ص16.

الانتقال للأيدي العاملة العربية، التي تنعكس بآثار إيجابية على كافة الأقطار العربية المصدرة والمستقبلة ليد العاملة، تضمنت 12 مادة وديباجة.⁴⁶

2- حقوق العمال المهاجرين المتضمنة في الاتفاقية العربية رقم 14:

1- نصت المادة (1) على أن أحكام هذه الاتفاقية تسري على:

- العمال العرب الوافدين الى قطر عربي من قطر عربي آخر، أو من دولة أجنبية.
- العمال الفلسطينيين الذين يعلمون أو يتقلون لغرض العمل بين الدول العربية المصدرة على هذه الاتفاقية أو الوافدين من دول أجنبية.

2- نصت المادة (4) على انه "يكفل تشريع كل دولة للعمال العرب الوافدين الحقوق التالية:

- الحق في تحويل المعاش أو احتياطي المعاش (الراتب) المستحق الى حيث يقيم أو تقيم أسرته في حالة مغادرته للقطر الذي يعمل فيه.
- تحويل اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء الى جهاز التأمينات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) في دولته أو أي قطر يطبق أحكام التأمين المذكور، ويقرر الإقامة فيه بصورة نهائية".

3- نصت المادة (5)، على "تلتزم الدولة المصدرة على هذه الاتفاقية بأن يضمن ترشيحها الأحكام التالية:

- احتساب مدة الخدمة التي يؤديها المؤمن عليه خارج قطره في الوطن العربي، من ضمن خدماته المضمونة (المؤمن عليها) لغرض تكامل مدد الخدمة المؤمن عليها (المضمونة) مؤداه في بلده الأصلي أو البلد الذي يستقر فيه بصورة نهائية بعد تحويل الاشتراكات المدفوعة لحسابه، وفقاً للأحوال والشروط التي قررها التشريع الوطني.⁴⁷
- الحق في اختيار احتساب المعاش المستحق وفق أحكام النظام التأمين المطبق في القطر الذي انتقل اليه وانتهت خدمته فيه، أو النظام التأمين في قطره الأصلي.
- اعتبار مدة العامل العربي في أي قطر عربي لم يأخذ بنظم التأمينات الاجتماعية، الضمان الاجتماعي، خدمة مضمونة (مؤمن عليها في قطره الأصلي اوفي القطر الذي

46 - عبد الوهاب محنش، مرجع سابق، ص197

47 - المرجع السابق، ص198.

انتقل اليه وانتهت خدمته فيه واحتسابها لغرض الحصول على المعاش المستحق، بشرط ان يسدد عنها العامل الاشتراكات المستحقة، وفقا للأحوال والشروط التي قررها التشريع الوطني".

4- نصت المادة (15) على انه "يتعاون الطرفان في اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة للحيلولة

دون وقوع أية أعباء ضريبية مزدوجة على عاتق العمال الذين ينتقلون للعمل فيما بين دولتين"

5- نصت المادة (8) على انه "تعتبر الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية حدا أدنى لما يجب أن يتمتع بها العامل العربي، مع عدم المساس بأحكام التشريع الخاص إذا كانت تتضمن حقوقا تأمينية أفضل له".

3- آلية الاتفاقية رقم 14 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية:

نصت المادة (11) على انه "تسري بشأن متابعة تطبيق الاتفاقية الاحكام الواردة في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية للإشارة فإن هذه الاتفاقية لم تحظ سوى بتصديق أربع دول فقط، حتى 01/02/2006⁴⁸.

الفرع الثاني: تقييم دور منظمة العمل العربية في حماية حقوق العمال المهاجرين.

على الرغم من أهمية انتقال الايدي العاملة بين الدول العربية باعتباره عنصرا من عناصر الوحدة الاقتصادية، الا ان المتتبع لجهود منظمة العربية في تحقيق الاحترام بعد اعتراف بحقوق العمال المهاجرين لحمايتهم من كل انتهاك وذلك باعتماد اتفاقيات تتضمن على الأخص الأجور وساعات العمل والراحة الأسبوعية والاجازات بأجر والتأمينات الاجتماعية والخدمات التعليمية والصحية.

نجد أن نشاطها وما انبثق عليه يعد غير كاف، إن لم نقل قاصر في تحقيق حماية كاملة للعمال المهاجر، فيما يتعلق بأوضاعهم الاجتماعية مثل جمع شمل الاسرة -المهنية مثل الحق في التدريب- والمدنية والسياسية مثل الحق في تكوين النقابات والمفاوضات الجماعية.

48 - احمد حسن البرعي، المرجع السابق. ص16.

حيث توالت الاتفاقيات العربية فصدرت الاتفاقية رقم (4-1975) ورقم (8-1977) ورقم (14-1981) لكن كما يلاحظ أن جل هذه الاتفاقيات المتعلقة بالهجرة بشكل عام وبحقوق العامل المهاجر بشكل خاص قد ولدت ميتة وخير دليل على ذلك هو غياب عنصر التصديق والمصادقة من طرف البلدان العربية المستوردة للأيدي العاملة مما يحول دون التطبيق الفعلي للاتفاقية وبالتالي تبقى نصوصها مجرد حبر على ورق⁴⁹.

⁴⁹ - عبد الوهاب محنش، مرجع سابق، ص204.

المبحث الثاني: حماية العمال المهاجرين وافراد اسرهم في إطار الأنظمة الإقليمية لحقوق الانسان.

إن الشرعية الدولية قد أفادت في الحماية الإقليمية لحقوق الإنسان كثيرا، وعلى رأسها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الذي يعد فضلا بأنه مصدرا لكثير من الصكوك الصادرة من داخل الأمم المتحدة، وعن مؤتمراتها، فقد كان ملهما لكثير من الاتفاقيات خارج الأمم المتحدة، أو المؤتمرات الإقليمية والمعاهدات الثنائية ومصدرا لكثير من الدساتير الوطنية، والمحاكم والأحكام والقوانين.

وبناء عليه نجد أن اهتماما إقليميا بحقوق الإنسان على مدى جميع القارات في الوقت الراهن، حيث انطلق هذا النمط من الاهتمام أول ما انطلق في إطار القارة الأوروبية في مجال حقوق الإنسان، إذ تعتبر القارة الأوروبية تجربة رائدة، وهي تفوق كثيرا سواء في ضماناتها أو تحديدها أو مستقبلها الممارسات الدولية، كذلك قام تعاون إقليمي على صعيد القارة الأفريقية داخل منظمة الوحدة الإفريقية في مجالات حقوق الإنسان وكذلك داخل التنظيم العربي في جامعة الدول العربية هذه الأنظمة الإقليمية ساهمت بطريقتها في حماية حقوق الإنسان بصفة عامة وحقوق العمال المهاجرين بصفة خاصة بدرجات متفاوتة.⁵⁰

المطلب الأول: الاتفاقية الأوروبية لحماية العمال المهاجرين.

هي معاهدة دولية تتكون من ديباجة و(66) مادة تهدف لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية في قارة أوروبا، حيث وضع مسودتها مجلس أوروبا -المكون حديثا آنذاك- سنة 1950، وبدأ تطبيقها في 3 سبتمبر 1953. جميع الدول الأعضاء في مجلس أوروبا موقعة على الاتفاقية حالية، ويتوقع من أي دولة منضمة حديثة أن توقع عليها في أقرب فرصة متاحة، تأسست وفقا لهذه المعاهدة المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في مدينة ستراسبورغ الفرنسية. يحق لأي مواطن عادي في أوروبا يعتقد أن إحدى الدول الموقعة على الاتفاقية انتهكت حقوقه بما يخالف شروطها أن يقدم دعوى في المحكمة. كل دولة توقع على الاتفاقية مجبرة على الالتزام بأي قرار تصدره المحكمة، ومن واجبها تنفيذ أي حكم يصدر⁵¹. تراقب" لجنة وزراء

⁵⁰ -عمار محمود إسماعيل، حقوق الانسان بين التطبيق والضياع، دار مجدولاي، عمان، الطبعة الأولى، 2002-ص53.

⁵¹ - جاك دونللي، حقوق الانسان العالمية بين النظرية والتطبيق، ترجمة مبارك علي عثمان، مراجعة الدكتور محمد نور فرحات، المكتبة الاكاديمية، القاهرة، 1998، ص235.

مجلس أوروبا "الأحكام الصادرة وتشرف على تنفيذها في الدول المعنية، وخصوصا في مجال مراقبة الأموال التي تدفعها المحكمة كتعويضات عن أضرار أصحاب الدعاوى. يمكن اعتبار تأسيس محكمة لحماية حقوق الناس العاديين ميزة فريدة في اتفاقية دولية كهذه، وهي تمثل وسيلة نادرة يمكن للأفراد من خلالها الحصول على تأثير في عالم الدول (إذ أنه من المعتاد عدم إعطاء أي اعتبار إلا للحكومات في القانون الدولي، ولا زالت الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان -حتى الآن- معاهدة حقوق الإنسان الدولية الوحيدة التي تمنح حماية للأفراد على هذا المستوى. يحق أيضا لحكومات الدول أن ترفع دعاوى على دول أخرى عبر محكمة حقوق الإنسان، إلا أنه من النادر اللجوء إلى هذه الميزة⁵².

وتم أيضا تحضير عدة بروتوكولات أضيفت إلى هذه الاتفاقية، بقصد إضافة بعض الأحكام عليها، أو الإقرار بمزيد من الحقوق والحريات، كالبروتوكول الأول، والبروتوكول رقم 4، أو تعديل بعض موادها، كالبروتوكولين رقم 3 ورقم 4، أو منح المحكمة الأوروبية صلاحيات إضافية، كالبروتوكول رقم 2، أو إلغاء عقوبة الإعدام كالبروتوكول رقم 6، أو إدخال تعديلات جذرية على آلية الاتفاقية، كالبروتوكول رقم 11 وتشكل اتفاقية حماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية، بالإضافة إلى البروتوكولات المضافة إليها، وعددها حتى الآن 14 بروتوكولا، ما يسمى بالاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان⁵³.

أبرمت هذه الاتفاقية الأوروبية، من أجل تعزيز حماية حقوق الإنسان، حيث استندت على النظام الأساسي لمجلس أوروبا الذي تم التوقيع عليه بلندن، بتاريخ 5 ماي 1949، والذي تضمن في مقدمته وفي بعض مواد الإشارة إلى حقوق الإنسان⁵⁴.

نص هذا الجزء من الاتفاقية الأوروبية على العديد من الحقوق والحريات يمكن أن ندرجها

في سبعة أقسام:

⁵² -جاك دونللي، المرجع السابق، ص 235.

⁵³ -عبد الله محمد الهواري، المحكمة الأوروبية الجديدة لحقوق الانسان: دراسة في ضوء احكام الاتفاقية لحقوق الانسان والبروتوكولات الملحق بها والمعدلة لها، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2009، ص 11.

⁵⁴ -ساسي سالم الحاج، المفاهيم القانونية لحقوق الانسان عبر الزمان والمكان، منشورات الجامعة المفتوحة، الإسكندرية، دون طبعة، 1995، ص 342.

1- الحقوق الفردية.

2- الحق في احترام الحياة الخاصة والعائلية.

3- الضمانات القضائية.

4- الحريات الفكرية.

5- الحريات السياسية.

6- الحق في الملكية.

7- مبدأ منع التمييز.

ويعد موضوع ترحيل بعض الأشخاص من المواضيع الهامة التي عالجتها اجتهادات هيئات الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان. فمن ناحية، وحسب ما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة 3 من البروتوكول رقم 4 المضاف إلى هذه الاتفاقية والذي يقر بعض الحقوق والحريات غير المنصوص عليها في الاتفاقية، وفي البروتوكول الأول المضاف إليها، والذي تم التوقيع عليه في ستراسبورغ بتاريخ 16/09/1963، والذي دخل حيز النفاذ في 12/05/1968، "لا يجوز طرد أي فرد بتدابير فردية أو جماعية، من إقليم دولة هو من رعاياها"، كما تحظر المادة 4 من هذا البروتوكول "الطرد الجماعي للأجانب".

وقد حظرت المادة (14) من الاتفاقية الأوروبية، التمييز العنصري بكل صوره وأكدت على ضرورة التمتع بالحقوق وجميع الحريات المعترف بها في الاتفاقية دون أي تمييز على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي، وهذا تأكيد على ضرورة المساواة بين مواطني⁵⁵.

55 - امال بن قو، دراسة الاتفاقيات الثنائية الفرنكو مغربية المتعلقة بهجرة اليد العاملة في ظل قواعد الحماية الدولية والأوروبية لحقوق العمال المهاجرين، رسالة مقدمة نيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2011-2012.

المطلب الثاني: حماية العمال المهاجرين وفقا للميثاق الاجتماعي الأوروبي وميثاق الاتحاد الأوروبي.

تبنى مجلس أوروبا الميثاق الاجتماعي الأوروبي في 18 أكتوبر 1961، وقد دخل حيز النفاذ في 26 فيفري 1965، وقد عرف عدة تعديلات، حيث وقع سنة 1996 تعديله بغية تحديثه وتوسيع الحقوق الواردة فيه وقد دخل النص المعدل للميثاق حيز التنفيذ في 1 جويلية 1999، وجرى استكمال الميثاق بروتوكولات ثلاث سنوات 1988 و 1999 و 1995، وقد تضمن الأخير إنشاء لجنة أوروبية لحقوق الإنسان تتلقى الشكاوى الجماعية بدلا من لجنة الخبراء المستقلين، وهو ما يعكس أن تعديلا في آليات الحماية سواء الهيكلية أو الإجرائية قد حدث على مستوى الميثاق قد وقع.

والميثاق الاجتماعي الأوروبي يهتم بتقرير الحقوق الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها، مما جعل منه وثيقة مكملة أو متممة للاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان. ونظرا لأن تطبيق الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وحمايتها يرتبط دائما بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي للدول، ويختلف باختلاف درجة تطور ونمو الدول في مختلف المجالات، فإننا نجد عده تحديات تواجهه على مستوى الدول النامية والفقيرة بعكس الحقوق المدنية والسياسية التي يكون تدخل الدولة في تطبيقها تدخلًا سلبيا لا إيجابيا.⁵⁶

الفرع الأول: الميثاق الاجتماعي الأوروبي.

تم التوقيع على الميثاق الاجتماعي الأوروبي في مدينة توران (إيطاليا) في 18 أكتوبر 1961، وذلك بعد فترة تحضير وصياغة استمرت من عام 1954 إلى عام 1960، ودخل حيز التنفيذ بتاريخ 26 فيفري 1965 بعد أن صادقت عليه خمس دول تطبيقا للفقرة الثانية من المادة 35 من هذا الميثاق، يشمل على ديباجه وخمسة أجزاء وملحق، وتم اعتماد بروتوكول مضاف إلى الميثاق الاجتماعي بمدينة ستراسبورغ، بتاريخ 05 ماي 1988، ودخل هذا البروتوكول حيز التنفيذ بتاريخ 04 نوفمبر 1992، وتم اعتماد بروتوكول يدخل تعديلات على الميثاق الاجتماعي الأوروبي بمدينة توران بتاريخ 21 أكتوبر 1991، ودخل هذا البروتوكول حيز النفاذ بتاريخ 11 ديسمبر 1991، كما تم تعديل بروتوكول مضاف إلى الميثاق الاجتماعي خاص بالشكاوى الحكومية بمدينة ستراسبورغ بتاريخ 09 نوفمبر 1995، ودخل حيز النفاذ بتاريخ 01 جويلية

⁵⁶ - عبد الوهاب محنش، مرجع سابق، ص146.

1998، وتم أخيراً اعتماد. ميثاق اجتماعي أوروبي معدل بمدينة ستراسبورغ، بتاريخ 03 ماي 1996، ودخل حيز النفاذ بتاريخ 01 جويلية 1999⁵⁷ حيث يشتمل هذا الميثاق على ديباجه وخمسة أجزاء وملحق.

يحمي الميثاق الاجتماعي الأوروبي مجموعة عريضة من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية. وبينما يتيح هذا الميثاق للأطراف المتعاقدة بعض المرونة إلا أن هذه الأطراف مطالبة بأن تعتبر نفسها مقيدة على الأقل بخمس من أصل سبع من المواد الأساسية المحددة فضلاً عن عشر مواد إضافية أو 45 فقرة مرقمة. ويسمح الميثاق بوضع قيود على الحقوق التي يتضمنها شريطة أن تكون تلك القيود متوافقة مع مبادئ الشرعية والمجتمع الديمقراطي والتناسب. ويجوز للدول الأطراف أيضاً عدم التقيد بالتزاماتها القانونية بموجب الميثاق زمن الحرب أو التهديد بالحرب أو الطوارئ العامة الأخرى. ويجب أن تمثل تدابير عدم التقيد التي تتخذ مع مبادئ الضرورة القصوى والتوافق مع الالتزامات الدولية الأخرى التي تتحملها الدولة.

يهتم الميثاق الاجتماعي الأوروبي بتقرير الحقوق الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها، مما جعله وثيقة مكملة للاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان التي اهتمت بتقرير الحقوق المدنية والسياسية وحمايتها، وهي الطريقة نفسها التي اعتمدها منظمة الأمم المتحدة، في تقرير واعتماد العهدين الدوليين لسنة 1966.

يحدد الجزء الأول من الميثاق الاجتماعي الأوروبي بنقاطه التسعة عشرة الحقوق والمبادئ التي تسعى الدول المتعاقدة الأطراف فيه إلى تحقيقها، والتي هي عبارة عن سياسة مشتركة لهذه الدول في الحقل الاجتماعي، وتنقسم الحقوق في هذا الميثاق الاجتماعي إلى حقوق أساسية، وحقوق مكملة⁵⁸.

⁵⁷ محمد امين الميداني، النظام الأوروبي لحماية حقوق الانسان، بيروت لبنان، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثالثة، 2009، ص155/156.

⁵⁸ محمد امين الميداني، دراسات في الحماية الإقليمية لحقوق الانسان، مركز المعلومات والتأهيل لحقوق الانسان، تعز، الطبعة الثانية، 2012، ص208.

أولاً: الحقوق الأساسية

هذه الحقوق هي: حق العمل (المادة 1)، الحقوق النقابية (المادتان 5 و6)، الحق في الضمان الاجتماعي وفي الحماية الاجتماعية والقانونية والاقتصادية (المواد 12، 13، و16)، حق العمال المهاجرين وعائلاتهم في الحماية والمساعدة (المادة 19).

ثانياً: الحقوق المكتملة:

هذه الحقوق هي: الحق في شروط عمل عادلة وأجر عادل (المواد 2، و3، و4)، ضمانات الحماية للعمال (المادة 7)، حقوق التأهيل والتوجيه المهني (المواد 9، و10، و15)، الحق في حماية الصحة والاستفادة من الخدمات الاجتماعية (المادة 11)، حق مزاوله نشاط مريح في أقاليم الأطراف الأخرى المتعاقدة (المادة 18)

الفرع الثاني: حقوق العمال المهاجرين في الميثاق الاجتماعي الأوروبي.

تنص المادة 19 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي على حقوق العمال المهاجرين. حيث تلقي على عاتق الأطراف المتعاقدة، عدة ضمانات بقصد حماية حق العمال المهاجرين وعائلاتهم في الحماية والمساعدة. ومن هذه الضمانات: الحفاظ على وجود خدمات مجانية مناسبة بهدف مساعدة هؤلاء العمال أو التأكيد على وجود مثل هذه الخدمات (الفقرة 1)، اتخاذ التدابير المناسبة" لتسهيل رحيل هؤلاء العمال وعائلاتهم وسفرهم واستقبالهم، وضمان الخدمات الصحية والطبية الضرورية لهم في أثناء سفرهم، وضمان الشروط الصحية الجيدة، وذلك في حدود ما تسمح به صلاحيات هذه الأطراف" (الفقرة 2). كما يجب تسهيل التعاون بين الخدمات الاجتماعية العامة والخاصة لبلدان المهاجرين وبلدان المهجر" (الفقرة 3)، كما على هذه الأطراف المتعاقدة أن تضمن معاملة العمال المتواجدين بشكل قانوني في أقاليمهم معاملة ليست أدنى من معاملة مواطنيهم فيما يخص الأمور التالية:

1- الأجر وشروط الشغل والعمل الأخرى.

2- الانضمام إلى المنظمات النقابية والتمتع بالمميزات التي تمنحها الاتفاقيات الجماعية.

3- المسكن.⁵⁹

59 - عبد الوهاب محنش، مرجع سابق، ص149.

كما يجب على الأطراف المتعاقدة ضمان معاملة العمال المتواجدين في أقاليمها بشكل قانوني ضمان معاملة هؤلاء العمال بشكل قانوني في أراضيها بما لا يقل عما توفره لمواطنيها فيما يتعلق بضرائب التوظيف والرسوم والضرائب واجبة الدفع بالنسبة للأشخاص المستخدمين " (الفقرة 5). ويجب عليها تسهيل" لم شمل عائلة العامل المهاجر المسموح له بالإقامة في أقاليمها وذلك بقدر الإمكان " (الفقرة 6). ويجب عليها ضمان معاملة هؤلاء العمال المهاجرين" معاملة ليست أدنى من معاملة مواطنيهم "فيما يتعلق برفع الدعاوى أمام المحاكم والخاصة بالمسائل التي أشارت إليها المادة 19 (الفقرة 7)⁶⁰. ويجب على الأطراف المتعاقدة حماية العمال بالا يطردوا من إقليمها" إلا إذا هددوا أمن الدولة أو خالفوا النظام العام أو الآداب العامة " (الفقرة 8). ويجب عليها أن تسمح لهؤلاء العمال بتحويل ما يرغبوا فيه مما كسبوه أو وفروه" وذلك ضمن الحدود التي حددها التشريع " (الفقرة 9). ويجب على الأطراف المتعاقدة أخيراً، أن تسمح بشمول الحماية والمساعدة التي نصت عليها المادة 19 العمال المهاجرين" العاملين لحسابهم الخاص"، طالما أن التدابير المعمول بها تنطبق عليهم الفقرة (10)⁶¹.

وعلى الرغم من نص المادة (6/19) على حث الدول الأطراف بتسهيل " لم شمل عائلة العامل المهاجر المسموح له بالإقامة في أقاليمها وذلك بقدر الإمكان"، إلا أن هناك قيود كبيرة في أوروبا الغربية على حق غير مواطني الاتحاد الأوروبي لجمع شمل الأسر لأن الدول حذت من هجرة الأطفال والآباء والأمهات، وينبع هذا القلق من مجموعة متنوعة من المصادر، بما في ذلك الزيادة السكانية، والتدهور البيئي، والمخاوف الاقتصادية وخاصة في أوقات ارتفاع معدلات البطالة، ومخاوف من أن الإرهاب الأجنبي بإمكانه الدخول والبقاء في البلد كمهاجرين⁶².

الفرع الثالث: آلية الميثاق الاجتماعي الأوروبي لحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

تتم إجراءات وضع الميثاق الاجتماعي الأوروبي موضع التنفيذ على مرحلتين: المرحلة الأولى خاصة بالأطراف المتعاقدة في هذا الميثاق. أما المرحلة الثانية فهي تدخل في نطاق عمل الهيئات المختصة بالسهر على تطبيق أحكام هذا الميثاق.

⁶⁰ - عبد الوهاب محنش، مرجع سابق، ص149.

⁶¹ - محمد أمين الميداني، دراسات في الحماية الإقليمية لحقوق الإنسان، المرجع السابق، ص202.

⁶² - Ryszard cholewinski. Migrant works in international Human Rights Law: their protection in countries of employment Clarendon press, Oxford, 1997, p293.

ولكن من الضروري أن نوضح بأن آلية تنفيذ هذا الميثاق الاجتماعي الأوروبي لا تسمح، على خلاف ما نصت عليه آلية تنفيذ الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، لا لطرف متعاقد ولا لدولة ثالثة ولا لفرد أو المجموعة من الأفراد أو المنظمات غير الحكومية، بتقديم شكاوى فيما يخص تنفيذ أحكام هذا الميثاق الاجتماعي الأوروبي. ولا يبقى إلا تقديم الشكاوى الجماعية اعتماداً على البروتوكول المضاف إلى الميثاق الاجتماعي الأوروبي الذي ينص على نظام الشكاوى الجماعية لعام 1995، حيث تقتصر آلية هذا الميثاق الاجتماعي على تقديم التقارير، وهذه الآلية شبيهة بتلك المتبعة في منظمة العمل الدولية. ويتم تقديم التقارير من قبل الدول الأطراف في الميثاق، وتتم دراسة هذه التقارير لاحقاً من قبل لجان مختصة⁶³.

الفرع الرابع: حماية العمال المهاجرين وافراد اسرهم في ميثاق الاتحاد الأوروبي

لحقوق الأساسية لعام 2000.

اعتمد الاتحاد الأوروبي في سنة 2000 ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي ، الذي جاء تلبية للاحتياجات التي برزت مع مرور الزمن، ومواكبة التطور الانساني والعلمي والتكنولوجي ليحمي الانسان من امور لم تكن موجودة في سابق عهده وكذلك ليضيف ما يسمى بالجيل الثالث من الحقوق كتمتع الانسان ببيئة سليمة وطبيعة نقية وحمايته من التلوث والوضاء وغيرها، فوجد انه جاء ليطور ويفصل الكثير من الحقوق التي ذكرت في مراحل سبقته في الاتفاقية الاوروبية لحقوق الانسان والحريات الأساسية، وليأتي على ذكر جديد لحقوق لم تذكر من قبله، وكذلك ليغفل ذكر بعض الحقوق التي ذكرت فيما قبله ويحيلنا اليها في ديباجته.

وقام الاتحاد -الذي يعترف بالحقوق الأساسية التي تكفلها الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية وكما تقرها التقاليد الدستورية المشتركة للدول الأعضاء - بوضع قائمة هامة خاصة به من المعايير المتعلقة بالحقوق الأساسية.⁶⁴

وإذا كان الميثاق الاجتماعي الأوروبي قد خص العامل المهاجر بحماية خاصة وأوردها في المادة (19) منه، إلا أنه حصر تطبيقها على العمال المهاجرين الذين هم رعايا الدول الأطراف

⁶³ -محمد امين الميداني، دراسات في الحماية الإقليمية لحقوق الانسان، المرجع السابق، ص288.

⁶⁴ - عبد الوهاب محنش، مرجع سابق، ص158.

الأخرى المقيمين بشكل قانوني أو يعملون بانتظام، داخل أراضي الطرف المعني، وفي ذلك إشارة إلى استبعاد العمال المهاجرين غير النظاميين والعمال المهاجرين لرعايا دول العالم الثالث⁶⁵.

كما أورد ميثاق الاتحاد الأوروبي لحقوق الأساسية لعام 2000، أغلب حقوق العمال المهاجرين في الفصل الثالث تحت عنوان "التضامن"، نوردتها كآتي:

1- حرية اختيار مهنة والحق في الارتباط بعمل:

- أ- لكل إنسان الحق في الارتباط بعمل وممارسة مهنة يختارها أو يقبلها بحرية.
- ب- لكل مواطن بالاتحاد حرية البحث عن الوظيفة والعمل وممارسة حق الإنشاء، وتوفير الخدمات في أي دولة عضو.
- ج- يكون لمواطني البلاد الأخرى المصرح لهم بالعمل في أقاليم الدول الأعضاء الحق في ظروف عمل مساوية لتلك الخاصة بمواطني الاتحاد. المادة (15)

2- حق العمال في الحصول على المعلومات والتشاور داخل نطاق الالتزام:

- يكفل للعمال أو ممثليهم المعلومات والتشاور في الوقت المناسب في الحالات وطبقا للشروط التي ينص عليها قانون المجتمع، والقوانين والممارسات المحلية. المادة (27)

3- الحق في عقد الصفقات والعمل الجماعي: يكون للعمال وأصحاب العمل -أو

- منظماتهم الخاصة بهم -طبقا لقانون المجتمع والقوانين والممارسات المحلية - حق التفاوض وإبرام الاتفاقات الجماعية على المستويات الملائمة، وفي حالة تعارض المصالح يكون لهم الحق في اتخاذ إجراء جماعي للدفاع عن مصالحهم بما في ذلك الإضراب. المادة (28)

4- حق الحصول على خدمات التوظيف: الكل إنسان الحق في الحصول على

- خدمات توظيف مجانية. المادة (30)

5- الحماية في حالة الفصل التعسفي: الكل عامل الحق في الحماية ضد الفصل

- التعسفي -طبقا لقانون المجتمع، والقوانين والممارسات المحلية. المادة (31)

6- ظروف العمل العادلة:

⁶⁵ -نزبه الكسبيبي، حقوق الانسان مجموعة وثائق إقليمية، منشورات المعهد العربي لحقوق الانسان، الطبعة الثانية، بيروت، لبنان، 2001، ص46.

- أ- لكل عامل الحق في ظروف عمل تحترم صحته وسلامته وكرامته.
- ب- لكل عامل الحق في تحديد الحد الأقصى لساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والأسبوعية، وفترة سنوية مدفوعة الأجر. المادة (32)⁶⁶

7- حظر عمل الطفل وحماية الشباب أثناء العمل: يحظر تشغيل الأطفال، ولا

يجوز أن يكون الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل أقل من الحد الأدنى لسن التخرج في المدرسة، دون الإخلال بمثل هذه القواعد مثلما يكون مناسبة للشباب وباستثناء القيود المحدودة، ويجب أن يتمتع الشباب الذين يلتحقون بالعمل بظروف عمل مناسبة لأعمارهم، ويجب حمايتهم ضد الاستغلال الاقتصادي، وأي عمل من المحتمل أن يضر بسلامتهم أو صحتهم أو نموهم البدني أو العقلي أو الأخلاقي أو الاجتماعي، أو يتعارض مع تعليمهم. المادة (33)

8- الحياة العائلية والمهنية:

- أ. تتمتع الأسرة بالحماية القانونية والاقتصادية والاجتماعية.
- ب. للتوفيق بين الحياة العائلية والحياة المهنية - يكون لكل إنسان الحق في الحماية من الفصل لسبب يتعلق بالأمومة، والحق في إجازة أمومة مدفوعة الأجر، وإجازة بعد الولادة، أو تبني طفل. المادة (34)

9- الضمان الاجتماعي والمساعدة الاجتماعية:

- أ. يقر الاتحاد ويحترم الحق في إعانات الضمان الاجتماعي، والخدمات الاجتماعية التي توفر الحماية في حالات مثل الأمومة، والمرض، وإصابات العمل، والعوز أو الشيخوخة، وفي حالة فقد الوظيفة وفقا للقواعد التي يضعها قانون المجتمع والقوانين والممارسات المحلية⁶⁷.
- ب. يكون من حق أي شخص يقيم ويتنقل بشكل قانوني داخل نطاق الاتحاد الأوروبي الحصول على إعانات الضمان الاجتماعي والمزايا الاجتماعية وفقا لقانون المجتمع والقوانين والممارسات المحلية.
- ج. لمكافحة الحرمان الاجتماعي والفقر يقر الاتحاد ويحترم الحق في الحصول على المعونة الاجتماعية، ومعونة الإسكان من أجل ضمان حياة لائقة لكل أولئك الذين يفتقرون

⁶⁶ - عبد الوهاب محنش، مرجع سابق، ص162.

⁶⁷ - المرجع السابق، ص163.

إلى الموارد الكافية وفقا للقواعد التي يضعها قانون المجتمع والقوانين والممارسات المحلية. المادة (35)⁶⁸

- 10- الرعاية الصحية:** لكل إنسان الحق في الحصول على الرعاية الصحية الوقائية، والحق في الاستعادة من العلاج الطبي، بموجب الشروط التي تضعها القوانين والممارسات المحلية، ويكفل مستوى عال من حماية صحة الإنسان في تحديد وتنفيذ كافة سياسات وأنشطة الاتحاد. المادة (36)
- 11- الحصول على خدمات المنفعة الاقتصادية العامة:** يقر الاتحاد ويحترم الحصول على خدمات المنفعة الاقتصادية العامة كما تنص القوانين والممارسات المحلية، وفقا للمعاهدة التي شرعها المجتمع الأوروبي، من أجل تنمية التماسك الاجتماعي والإقليمي للاتحاد. المادة (37)
- 12- الحماية البيئية:** يجب إدراج وضمان مستوى عال من الحماية البيئية وتحسين الجودة البيئية في سياسات الاتحاد وفقا لمبدأ التنمية المستمرة. المادة (38)
- 13- حماية المستهلك:** تضمن سياسات الاتحاد مستوى عال من حماية المستهلك.
- 14- حرية الحركة والإقامة:**
- أ- لكل مواطن بالاتحاد الحق في الحركة والإقامة بحرية داخل إقليم الدول الأعضاء.
- ب- يجوز منح حرية الحركة والإقامة - وفقا للمعاهدة التي شرعها المجتمع الأوروبي - لمواطني الدول الأخرى المقيمين بشكل قانوني في إقليم دولة عضو. المادة (45)
- 15- الحماية في حالة الفصل أو الترحيل أو التسليم"**
- أ. تحظر حالات الترحيل الجماعي.
- ب. لا يجوز فصل أو إبعاد أو تسليم أي شخص إلى دولة إذا كان هناك خطر شديد بتعرضه لعقوبة الإعدام، أو التعذيب، أو المعاملة أو العقوبة غير الإنسانية المهينة⁶⁹.

⁶⁸ - عبد الوهاب محنش، مرجع سابق، ص163.

⁶⁹ - المرجع سابق، ص164.

المطلب الثالث: حماية العمال المهاجرين في الميثاق الإفريقي.

أظهرت السنوات الأخيرة اهتماماً أكبر بقضية حقوق الإنسان على صعيد القارة الإفريقية، فقد أصدر مؤتمر رؤساء دول وحكومات منظمة الوحدة الإفريقية في 30 جويلية 1979 في العاصمة لبيبريا مونروفيا قرار يدعو إلى إعداد مشروع أولي لميثاق إفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، وعلى الأثر تقدمت لجنة من الخبراء في عام 1980 بمشروع ميثاق إفريقي لحقوق الإنسان، أقره المؤتمر الثامن عشر لرؤساء الدول والحكومات الإفريقية المنعقدة في العاصمة الكينية نيروبي في 8 جوان 1981 ودخل حيز التنفيذ في 21 أكتوبر 1986⁷⁰ بعد أن صادقت عليه الأغلبية المطلقة للدول الأعضاء في منظمة الوحدة الإفريقية وذلك عملاً بما نصت عليه الفقرة الثالثة من المادة 63 من هذا الميثاق.

أما الدول العربية التي صادقت على الميثاق الإفريقي فهي: الجزائر، وجزر القمر، والجمهورية العربية الصحراوية، وجيبوتي، ومصر، وليبيا، وموريتانيا، والصومال، والسودان، وتونس⁷¹.

لقد نص الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب على حقوق تصلح وتطبق على فئة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم من بينها نذكر ما يلي:

1. عدم التمييز، لأي سبب من الأسباب، حيث نصت المادة (2) على أنه "يتمتع كل

شخص بالحقوق والحريات المعترف بها والمكفولة في هذا الميثاق دون تمييز خاصة إذا

كان قائماً على العنصر أو العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي

السياسي أو أي رأي آخر، أو المنشأ الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو المولد أو أي

وضع آخر".

2. المساواة أمام القانون، حيث نصت المادة (3) على:

- الناس سواسية أمام القانون.

- لكل فرد الحق في حماية متساوية أمام القانون.

⁷⁰ - محمد امين الميداني، دراسات في الحماية الإقليمية لحقوق الانسان، المرجع السابق، ص48.

⁷¹ - عبد الوهاب محنش، مرجع سابق، ص171.

3. احترام حياة وسلامة الشخص البدنية والمعنوية، المادة(4)
4. حظر كافة أشكال استغلاله وامتتهانه واستعباده خاصة الاسترقاق، حيث نصت المادة (5) على أنه " لكل فرد الحق في احترام كرامته والاعتراف بشخصيته القانونية وحظر كافة أشكال استغلاله وامتتهانه واستعباده خاصة الاسترقاق والتعذيب بكافة أنواعه والعقوبات والمعاملة الوحشية أو اللاإنسانية أو المذلة."
5. حرية التنقل، المادة(1/12)
6. حضر الطرد الجماعي، إلا أن الضمانات الإجرائية في إجراءات الطرد الفردي التي تنص عليها المعاهدات الإقليمية لحقوق الإنسان لا تنطبق إلا على المهاجرين الذين يقيمون على نحو قانوني داخل إقليم الدولة الطرف المادة (4/12) و(5/12).
7. الحق في التعليم مكفول لجميع الأطفال المهاجرين، بغض النظر عن وضع هجرتهم، وهذا في جميع النظم الإقليمية لحقوق الإنسان حيث نصت المادة (17) -حق التعليم مكفول للجميع.
- لكل شخص الحق في الاشتراك بحرية في الحياة الثقافية للمجتمع.
- النهوض بالأخلاقيات العامة والقيم التقليدية التي يعترف بها المجتمع وحمايتها واجب على الدولة في نطاق الحفاظ على حقوق الإنسان.
8. الحق في العمل، حيث نصت المادة (15) على أن "حق العمل مكفول في ظل ظروف متكافئة ومرضية مقابل أجر متكافئ مع عمل متكافئ".⁷²

المطلب الرابع: حماية العمال المهاجرين في إطار منظمة الدول الأمريكية.

نظرا لحركة الهجرة الواسعة والمستمرة التي تشهدها القارة الامريكية بشطرها الشمالي والجنوبي حظي موضوع حماية المهاجرين بحيز هام من الاهتمام في اعمال منظمة الدول الامريكية، اين قامت هذه المنظمة بإصدار جملة من القرارات تؤكد فيه مراعاة حقوق هذه الفئة وحمايتها من كل أشكال الانتهاكات، وإذا كانت بعض هذه القرارات لم تأتي على وجه الخصوص لفئة المهاجرين مثل: التوصية المتعلقة بحق الفرد في وثائق الهوية، والتوصية المتعلقة بحق الأشخاص في الحرية، وكذا التوصية المتعلقة بالاعتراف و تعزيز حقوق السكان المنحدرين من

⁷² - عبد الوهاب محنش، مرجع سابق، ص171.

اصل افريقي في الامريكيتين، فإن بعض القرارات جاءت على موجهة لتكريس حماية المهاجرين واهمها:

التوصية المتعلقة بحقوق الانسان للمهاجرين بما في ذلك العمال المهاجرين واسرهم، وهي توصية تصدرها المنظمة بشكل دوري كل سنة منذ الدورة الثلاثون للمنظمة في كندا عام 2000 الى غاية الدورة الثلاثة والاربعون في (غواتيمالا) عام 2013، وتدعو من خلالها الأعضاء الى ضرورة احترام الحقوق الأساسية للمهاجرين وتكثيف هذه الحماية مع فئة النساء والأطفال المهاجرين، وحظر جميع مظاهر التمييز والعنصرية والتخويف تجاه المهاجرين لاسيما في العمل أو السكن أو التعليم أو الصحة، كما تدعو الدول للتصديق على المواثيق الدولية لحماية حقوق المهاجرين، والتنسيق بين وكدا لجنة حقوق الانسان الامريكية من اجل تعزيز هذه الحقوق.

التوصية المتعلقة مسألة في منظمة الدول الامريكية لعام 2013، التي اعتبرت حماية حقوق المهاجرين من صميم عملية التنمية في دول المنظمة، واوصت بتكليف لجنة ومجلس منظمة الدول الامريكية بمراجعة اتفاقيات المنظمة ذات الصلة من اجل ترقية وحماية حقوق المهاجرين وذلك بمشاركة الدول الأعضاء والمنظمات الدولية المتخصصة مثل منظمة الهجرة الدولية.

التوصية المتعلقة بالسكان المهاجرين وتدفقات الهجرة في أمريكا، وهي توصية تهدف بالدرجة الأولى الى تطوير قدرات منظمة الدول الامريكية لمواكبة موجات الهجرة التي شاهدها القارة الامريكية مع مطلع الالفية الجديدة، غير ان هذه التوصية التي تصدرت بشكل دوري كل سنة منذ 2006 حتى 2010 لم تهمل الإشارة الى ضرورة ان يكون تعامل الدول والوكالات الإقليمية للمنظمة مجسدا لحماية حقوق المهاجرين.

تحاول منظمة الدول الامريكية عبر التوصيات التي تصدرها في موضوع حماية المهاجرين التأسيس لمعاهدات إقليمية في هذا الموضوع، غير ان هذه الأهداف لم تتحقق بعد ولا تزال مجرد تطلعات تقتند للقوة الإلزامية وخير دليل على ذلك تشريعات بعض الدول الامريكية المستقبلية للهجرة التي لا تزال تتعامل مع بعض فئات المهاجرين بطرق قاسية مثل المهاجرين ذوي الوضعية غير القانونية⁷³.

⁷³ - عبابسة حمزة، المرجع السابق، ص373.

خلاصة الفصل الثاني

بعد دراستنا لهذا الفصل والذي تناولنا فيه الآليات القانونية الدولية لحماية العمال المهاجرين توصلنا الى مدى أهمية هذه الفكرة بالنسبة لعدد المنظمات الحكومية و الغير حكومية والتي تحرص على ضمان حماية المهاجرين بصفة عامة و منها بعض المنظمات المختصة في حماية العمال المهاجرين من خلال عديد الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من طرف دول الأعضاء وكذا الامتداد الإقليمي لهذه القضية اذ تم اعتبارها مسألة حتمية و واجب التطرق اليها بناء على ما نددت به المواثيق الدولية الداعمة لحماية حقوق العمال المهاجرين وافراد اسرهم خارج بلدانهم الاصلية.

الا ان هناك بعض المنظمات الدولية (**المنظمة العمل الدولية**) التي تركز على حماية العمال المهاجرين دون غيرهم متناسية بذلك حق الأجنبي في العمل، لكن لا ننفي دورها الهام في حفظ حقوق العامل المهاجر اذ تعتبر هي المرجع الأساسي لهذه الفئة لأنها تتركس السلطة الممنوحة لها من طرف هيئة الأمم المتحدة لضمان استقراره في مجال عمله، وكذا تحقيق المساواة بين المواطنين.

خاتمة

من خلال ما تناولناه في موضوعنا هذا والمتعلق بالحماية الدولية العمال المهاجرين، لنا ان نسجل بعض النتائج ونؤكد من خلالها:

عمل القانون الدولي على جعل المواضيع التي تمس بالإنسان سواء بذاته او ما يعكر جو العيش الملائم له موضوعا ذا أهمية قصوى حيث سعى للإرساء عديد الاتفاقيات الدولية واهمها "اتفاقية حماية حقوق العمال المهاجرين وافراد اسرهم" حيث سعى لضبط معالم الحماية الدولية للعمال المهاجرين سواء باعترافها بهم كأشخاص لهم مركز قانوني على المستوى الدولي او بضبطها للمفاهيم المتعلقة بهم، او بتأكيد احقيتهم لهذه الحماية المفترض لكل عامل التمتع بها مهما كان مكان تواجده ومهما كان وضعه، بالإضافة الى حقوق الانسان بشكل عام، أو بمنحها العامل المهاجر وافرد اسرته جملة من الاليات يستعملونها عند حصول أي اعتداء على حقوقهم.

كما ان المنظمات الدولية تقر على حق جميع المواطنين وباختلاف جنسياتهم في الهجرة وممارسة العمل خارج اوطانهم الاصلية وهذا تحت الحماية الدولية الخاصة، ان الجهود التي بذلتها منظمة العمل الدولية التي كان لها دور هام في توجيه الرأي العام دوليا، كما ساهمت التوصيات والاتفاقيات الصادرة عن هذه المنظمة وغيرها من المنظمات الأخرى التي تعنى بحماية المهاجرين بغض النظر عن صفتهم في تحقيق الحد الأدنى من الحقوق المدنية والسياسية والاجتماعية والثقافية.

ان هذا الموضوع تجاوز حدود نطاق الإقليم وأصبح قضية يتم دعمها من عدة أنظمة دولية، الا ان القضية الأخيرة التي تم تعرض لها وهي التجاوزات التي تعرض لها العمال الأجانب المشاركين في بناء الملاعب والتجهيزات التنظيمية المتعلقة بالمونديال 2022 في دولة قطر، حينها شاركت عديد المنظمات الدولية والمؤسسات الحقوقية في مظاهرات تندد بسحب شرف تنظيم هذا المحفل العالمي.

رغم ذلك تبقى مشكلة حماية العمال المهاجرين بشكل عام تقابلها عجز في الاليات المستخدمة لحمايتهم اذ ان الاتفاقيات والتوصيات الدولية تفتقر هي الأخرى الى آلية تنفيذية فعالة كمحكمة مختصة بالشؤون العمالة الدولية، وعند حدوث أي تجاوزات يتم فتح تحقيق واحالة القضية على محكمة العدل الدولية، التي من صلاحياتها اصدار قرارات ملزمة للدول الأعضاء .

وبناء على ذلك يلجأ العامل المهاجر الى (محكمة العدل الدولية) في حالة خرق أي حق من حقوقه، كما يقلص عدد قضايا التعسف التي يتعرض لها العمال المهاجرين ويضمن حقوقهم واهمها المساواة ومحاربة جميع اشكال التمييز .

المصادر والمراجع

Les références

قائمة المصادر والمراجع:

قائمة المصادر:

1. الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم اعتمدت بقرار الجمعية العامة 158/45 المؤرخ في 18 كانون الأول ديسمبر 1990.
2. الاتفاقية العربية رقم 2 بشأن تنقل الأيدي العاملة لسنة 1967.
3. اتفاقية رقم (143) بشأن العمال المهاجرين (الأحكام التكميلية)، اعتمدت في 1975/06/26 ودخلت حيز التنفيذ في 1975/12/3.
4. اتفاقية رقم 48، اتفاقية بشأن نظام دولي للحفاظ على حقوق المسنين والعجزة والورثة في التأمين، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة التاسعة عشر، جنيف، 04 حزيران/يونيو 1935، دخلت حيز النفاذ في 10 أغسطس /أب 1935.
5. اتفاقية رقم 97 بشأن العمال المهاجرين (مراجعة) 1949، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثانية والثلاثين، جنيف، 01 جوان 1949، دخلت حيز النفاذ في 22 جانفي 1952، صادقت عليها 49 دولة من بينهم الجزائر بموجب أداة الانضمام الحكومي بتاريخ 19 أكتوبر 1962.
6. الإعلان المتعلق بغايات وأهداف منظمة العمل الدولية، دستور منظمة العمل الدولية.
7. توصية بشأن العمال المهاجرين، التوصية رقم 86، مراجعة 1949، مؤتمر العمل الدولي، 1992.
8. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لسنة 1966.
9. ميثاق الأمم المتحدة، ميثاق الأمم المتحدة والنظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية، إدارة شؤون الإعلام، الأمم المتحدة نيويورك، 1999.

قائمة المراجع

1. احمد حسن البرعي، الاتفاقية الدولية لحماية العمال المهاجرين وافراد اسرهم، كتاب الأهرام الاقتصادي، العدد 241، مؤسسة الأهرام القاهرة، مصر، 2007.
2. أمال بن قو، دراسة الاتفاقيات الثنائية الفرنكو مغاربية المتعلقة بهجرة اليد العاملة في ظل قواعد الحماية الدولية والأوروبية لحقوق العمال المهاجرين، رسالة مقدمة نيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تخصص القانون الاجتماعي
3. بني بشير، تشغيل الأجانب على ضوء قواعد القانون الدولي للعمل، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2018/2017
4. جاك دونللي، حقوق الإنسان العالمية بين النظرية والتطبيق، ترجمة مبارك علي عثمان، مراجعة الدكتور محمد نور فرحات، المكتبة الاكاديمية، القاهرة 235، 1998.
5. حسين عامر، المنظمات الدولية: هيئات ووكالات منظمة الأمم المتحدة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1993، ب ط.
6. د أمنة بن طاهر، الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين في إطار منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، المجلد 7 العدد 2، الجزائر، 2020
7. ساسي سالم الحاج، المفاهيم القانونية لحقوق الانسان عبر الزمان والمكان، منشورات الجامعة المفتوحة، الإسكندرية، دون طبعة، 1995.
8. شذى فخري عطوي العقابلية، قرارات منظمة العمل الدولية، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2020
9. صبا نعمان ألويسي، التنظيم الدولي لحقوق العمال المهاجرين.
10. عبابسة حمزة، الحماية القانونية للمهاجرين في القانون الدولي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان 2017/2016

11. عبد الله محمد الهواري، المحكمة الأوروبية الجديدة لحقوق الإنسان: دراسة في ضوء أحكام الاتفاقية لحقوق الإنسان والبروتوكولات الملحقة بها والمعدلة لها، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2009.
12. عبد الوهاب محنش، حماية العمال المهاجرين وافراد اسرهم في القانون الدولي لحقوق الانسان، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة باتنة ،1الجزائر 2016/2015,
13. عمار محمود إسماعيل، حقوق الإنسان بين التطبيق والضياع، دار مجدلاوي، عمان، الطبعة الأولى، 2002.
14. فتوح احمد دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال ;مذكرة ماستر جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر 2020/2019
15. ليندا مصطفى حسن الكلش، الحريات والحقوق الأساسية الدولية والوطنية للعمال المهاجرين، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، الأردن 2018.
16. محمد أمين الميداني، النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان، بيروت لبنان، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثالثة، 2009.
17. محمد أمين الميداني، دراسات في الحماية الإقليمية لحقوق الإنسان، مركز المعلومات والتأهيل لحقوق الإنسان، تعز، الطبعة الثانية، 2012.
18. مصدق عادل طالب، الضمانات الدولية والداخلية لحماية حقوق العمال المهاجرين، مجلة الحقوق، مجلد4، عدد15، 2011، بغداد.
19. نزيه الكسيبي، حقوق الإنسان مجموعة وثائق إقليمية، منشورات المعهد العربي لحقوق الإنسان، الطبعة الثانية، بيروت، لبنان، 2001، ص46.
20. نسيم سيلني، دور منظمة العمل الدولية في حماية العمال المهاجرين، المجلة الشاملة للحقوق، جامعة باجي مختار، كلية الحقوق والعلوم السياسية عنابة، جوان 2021.

المقالات والمجلات

1. الإطار المتعدد الأطراف منظمة العمل الدولية، مبادئ وإرشادات غير ملزمة من اجل نهج قائم على الحقوق إزاء الأيدي العاملة الدولية 2005.
2. التغطية الإعلامية للهجرة استنادا إلى القانون الدولي والأدلة دليل الصحفي الموقع.
- storage/emulated/0/Download/OIM GUIDE journalisteARABE VERSION courte/
231425,186726-04-2022.
3. الفصل الأول، الإطار القانوني الدولي لحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم،
الموقع/storage/emulated/0/Download/2.International legal Framework on Rights of
Migrant Workers. Arabic (1).pdf
4. الفصل الرابع، منظمة العمل الدولية والعمال المهاجرين،
الموقع/storage/emulated/0/Download/5.The ILO and MWS.Arabic (1).pdf
5. منظمة العمل الدولية (2005). الإطار المتعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية، مبادئ وإرشادات غير ملزمة من اجل نهج قائم على الحقوق إزاء الأيدي العاملة.
6. مؤتمر العمل الدولي، الدراسة الاستقصائية العامة بشأن التقارير المتعلقة باتفاقية الهجرة من اجل العمالة والعمال المهاجرين (مراجعة) والتوصية رقم 151 عام (2009).
7. الوحدة رقم 10، الحق في العمل وحقوق العمال، دائرة الحقوق الموقع،
emulated/ 0/ Download/ M10.pdf

المواقع الالكترونية

1. -تقارير وإحصائيات منظمة العمل الدولي الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية:
www.ilo.org/dyn/normlex/en/f
2. -تقارير وإحصائيات منظمة العمل الدولية الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية:
www.ilo.org/dyn/normlex/en/f

المراجع باللغة الفرنسية:

1. الوثيقة رمز A/RES/47/4.
2. Constitution de l'organisation internationale de travail 1919 modifiée ,1972entre en vigueur le 1^{er} November 1974 .
3. Protéger les droits des travailleurs Migrants: Une Responsabilité partagée. Organisation internationale du travail, Bureau international du Travail, Genève, 2010.
4. Resolution du Conseil n° 1129 (C), Op.cit, Article 10.
5. Ryszard cholewinski. Migrant works in international Human Rights Law: their protection in countries of employment clarendon press, Oxford, 1997.
6. Ibid, Partie I.
7. Ibid, Article 07.

الفهرس

1	مقدمة
6	الفصل الأول: الإطار القانوني الاتفاقي الناظم لحماية العمال المهاجرين
6	المبحث الأول: تحديد مفهوم صفة العامل المهاجر وحقوقه المؤهلة للحماية
6	المطلب الأول: مفهوم صفة العامل المهاجر
6	الفرع الأول: تعريف العامل المهاجر
10	الفرع الثاني: أصناف العمال المهاجرين
14	المطلب الثاني: حقوق العمال المهاجرين المؤهلة للحماية
14	الفرع الأول: حقوق العمال المهاجرين التي تكفلها منظمة حقوق الإنسان
18	الفرع الثاني: حقوق العمال المهاجرين الذين هم في وضع نظامي
20	المبحث الثاني: الاتفاقيات الدولية النافذة بصدد حماية العمال المهاجرين
20	المطلب الأول: الاتفاقيات الدولية الغير مصادق عليها من طرف الجزائر
20	الفرع الأول: الاتفاقيات المتعلقة بالعمال المهاجرين وافراد اسرههم 158/45
20	الفرع الثاني: اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة 1997
21	الفرع الثالث: اتفاقية العمال المنزليين 2011
21	المطلب الثاني: الاتفاقيات المصادق عليها من طرف الجزائر
21	الفرع الاول: الاتفاقيات المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي
	الفرع الثاني: الاتفاقيات المتعلقة بالمساواة في المعاملة والاجر والتمييز في
22	الاستخدام والاستخدام الغير قانوني للعمال المهاجرة
24	الفرع الثالث: الاتفاقيات المتعلقة بالسخرة والعمل الجبري وتحريم السخرة
25	الفرع الرابع: الاتفاقيتان رقم 97 لعام 1949 ورقم 138 لعام 1973

26	خلاصة الفصل الأول
28	الفصل الثاني: الآليات القانونية الدولية لحماية العمال المهاجرين
28	المبحث الأول: الهيئات الدولية الفاعلة في حماية العمال المهاجرين
28	المطلب الأول: دور منظمة العمل الدولية في حماية المهاجرين
29	الفرع الأول: مقارنة المنظمة الدولية للعمل في حماية المهاجرين
	الفرع الثاني: اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بحماية
30	العمال المهاجرين
35	الفرع الثالث: الإشراف على اتفاقيات منظمة العمل الدولية
38	المطلب الثاني: دور المنظمة الدولية للهجرة في حماية المهاجرين
38	الفرع الأول: مقارنة المنظمة الدولية للهجرة في حماية المهاجرين
40	الفرع الثاني: آليات المنظمة الدولية للهجرة في حماية المهاجرين
42	المطلب الثالث: دور منظمة العمل العربية في حماية المهاجرين
	الفرع الأول: الاتفاقيات الجماعية لمنظمة العمل العربية في حماية العمال
43	المهاجرين
	الفرع الثاني: تقييم دور منظمة العمل العربية في حماية العمال
49	المهاجرين
	المبحث الثاني: حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في إطار الأنظمة
50	الإقليمية لحقوق الانسان
50	المطلب الأول: الاتفاقية الأوروبية لحماية العمال المهاجرين
	المطلب الثاني: حماية العمال المهاجرين وفقا للميثاق الاجتماعي الأوروبي وميثاق
52	الاتحاد الأوروبي
53	الفرع الأول: الميثاق الاجتماعي الأوروبي
	الفرع الثاني: حقوق العمال المهاجرين في الميثاق
55	الاجتماعي الأوروبي

فهرس المحتويات

56	الفرع الثالث: آلية الميثاق الاجتماعي لحماية العمال المهاجرين وافراد اسرهم
57	الفرع الرابع: حماية العمال المهاجرين واسرهم في ميثاق الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية لعام 2000
60	المطلب الثالث: حماية العمال المهاجرين في الميثاق الافريقي
62	المطلب الرابع: حماية العمال المهاجرين في إطار منظمة الدول الامريكية
65	خلاصة الفصل الثاني
66	خاتمة
68	قائمة المصادر والمراجع
73	الفهرس
78	ملخص العام

ملخص عام

الملخص العام:

تناولنا في هذه الدراسة موضوع الحماية الدولية والإقليمية للعمال المهاجرين وافراد اسرهم، وهذا لما تتعرض له هذه الفئة من انتهاكات، ومن خلال الاتفاقيات والتوصيات التي تم تحضيرها من طرف منظمة العمل الدولية والتي نصت على احكام خاصة لحماية العمال المهاجرين بالإضافة الى عديد الأنظمة الإقليمية أبرزها: الأوروبية والافريقية والأمريكية وكذا الدور المهم التي تعرضه كل من منظمة العمل العربية ومنظمة الدولية للهجرة، مع حرص على دعوة الدول التي لم تصادق على اتفاقيات الدولية والمنطوي دورها في الحفاظ على حقوق العمال المهاجرين وافراد اسرهم، مع خلق آليات تشكل انسجام بينها و بين مختلف التشريعات الوطنية و الدولية التي تصب في صالح حماية هذه الفئة.

الكلمات المفتاحية:

العامل المهاجر/ المنظمات/ الهجرة/ اتفاقيات/ العمال/ المهاجرين/الإقليمي/ حقوق الانسان/ العمل/ الحماية/ الميثاق/ الأنظمة/الأجنبي/الدول/توصيات/الحكومية.

Résumé général:

Cette étude porte sur la protection internationale et régionale des travailleurs migrants et des membres de leur famille. Cela est dû à des violations de cette catégorie, et par des conventions et des recommandations préparées par l'Organisation internationale du travail (OIT), qui stipulent des dispositions spéciales pour la protection des travailleurs migrants en plus de plusieurs règlements régionaux. l'Europe, l'Afrique et les États-Unis, ainsi que le rôle important que jouent l'Organisation arabe du travail (OIT) et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) d'offrir, tout en appelant les Etats qui n'ont pas ratifié les conventions internationales et dont le rôle est de sauvegarder les droits des travailleurs migrants et de leurs familles, créer des mécanismes qui constituent une harmonie entre eux et les différentes législations nationales et internationales dans le but de protéger ce groupe.

Mots-clés : Travailleur migrant, organisations de migration, accords régionaux de travailleurs migrants, droits de l'homme, travail, charte de protection, réglementations étrangères, Recommandations, États gouvernementaux.

General Summary:

This study deals with the international and regional protection of migrant workers and members of their families. This is due to violations of this category, and through conventions and recommendations prepared by the International Labour Organization (ILO), which stipulate special provisions for the protection of migrant workers in addition to several regional regulations. Europe, Africa and the United States, as well as the important role that the Arab Labour Organization (ILO) and the International Organization for Migration (IOM) offer, while calling on States that have not ratified international conventions and whose role is to safeguard the rights of migrant workers and their families, to create mechanisms that constitute harmony between them and the various national and international legislation in the interest of protecting this group.

Keywords: Migrant worker, migration organizations, regional migrant workers agreements, human rights, labor, protection charter, foreign regulations, Recommendations, governmental states.