

دور المنظمة الدولية للعمل في حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

The role of the International Labor Organization in protecting the rights of migrant workers and members of their families

د. مبطوش الحاج

د. عيسى علي⁽¹⁾

أستاذ محاضر "أ"

أستاذ محاضر "أ"

كلية الحقوق والعلوم السياسية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة ابن خلدون - تيارت (الجزائر)

جامعة ابن خلدون - تيارت (الجزائر)

hadj.mebtouche@univ-tiaret.dz

ali27aissa72@gmail.com

تاريخ النشر

تاريخ القبول:

تاريخ الارسال:

25 مارس 2020

31 ديسمبر 2019

05 سبتمبر 2019

المخلص:

تعتبر الهجرة في مفهومها العام آلية من الآليات التي تساهم في حركة السكان عبر العالم، واخذت صورا متعددة بين الاطر القانونية والمفاهيم السياسية، كنتاج عن الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تعرفها المجتمعات، والتي تدفع بالأفراد الى الانتقال من مكان الى آخر داخل وخارج حدود الدولة بحثا عن تحسين المستوى العيشي، وهو ما شكل في مفهوم القواعد الناظمة لترتيبات ظروف معيشة الافراد وتسوية وضعياتهم القانونية والاجتماعية، ومن بين الفئات التي اهتمت بها نصوص القانون الدولي ومنظمة العمل الدولية تحديدا فئة العمال المهاجرين وافراد اسرهم، اذ تسهر المنظمة على تكريس الحقوق وتوفير الحماية لهذه الفئة من خلال اجهزتها وما يمنحه دستورها من صلاحيات في تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها من قبل الدول المستقبلية لليد العاملة المهاجرة.

الكلمات المفتاحية:

الهجرة، العمال المهاجرون، حقوق العمال المهاجرين، القانون الدولي، حقوق الانسان، منظمة العمل الدولية.

Abstract:

In its general concept, migration is one of the mechanisms that contribute to the movement of people around the world. It has taken multiple forms between legal frameworks and political concepts, as a result of the economic and social conditions defined by societies, which lead individuals to move from one place to another inside and outside borders of The State, in search of improving the standard of living, which was formed in the concept of rules governing the arrangements for the living conditions of individuals and the settlement of their legal and social status, among the groups concerned by the provisions of international law and the International Labor Organization in particular the category of migrant workers and members of their families. A system to trench rights and provide protection to this category through its organs and the powers granted by its Constitution to implement the conventions ratified by the receiving countries of the labor force.

key words:

Immigration, Migrant Workers, Migrant Workers' Rights, International Law, Human Rights, International Labor Organization.



مقدمة:

ظاهرة الهجرة ظاهرة بشرية قديمة ومتجددة لعبت دور محوريا في تشكيل معالم الحياة الاجتماعية عبر العالم على مر الزمن، وتركت آثارا على التاريخ الإنساني بمختلف الحضارات والثقافات، وارتبطت الهجرة بالديانات السماوية وانتشارها، وبالعودة لتاريخ الدين الاسلامي الحنيف نجد ان الانطلاقة كانت بهجرة المسلمين إلى الحبشة ثم الهجرة الثانية من مكة إلى المدينة، كما لا يخفى تأثير انتشار المسيحية الكاثوليكية في البرتغال واسبانيا في القرنين الحادي عشر والثاني عشر، وهجرة اليهود من أوروبا الشرقية إلى أوروبا الغربية والولايات المتحدة خلال القرن التاسع عشر، حيث لعب الدين دورا هاما وأساسيا في التأثير على الحركات السكانية، وعلى أوضاع ومعيشة المهاجرين، ويعبر عن هذا التقاطع بين الدين والهجرة بالدين العابر للحدود.

ولقد عرف ايضا ارتباط الهجرة ببحث الإنسان عن الأمن والأمان بالمفهوم الواسع سواء كان الأمن اقتصاديا، اجتماعيا، او بيئيا، الأمن الذي يحافظ من خلاله على الحياة وسبل العيش، الشيء الذي جعل من ظاهرة الهجرة محلا للدراسة في عديد المجالات السياسية والاجتماعية والقانونية والتي شكلت موضوعا خصبًا للأبحاث ذات الابعاد الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية والقانونية وجغرافيا العمران، ولطريفي الظاهر من بلدان مصدره وأخرى مستقبله للمهاجرين بالنظر الى ما ينتج عنها من تحديات على مختلف الأصعدة والتي عرفت نسقا متصاعدا على مر العصور، وظهور الانتهاكات التي مست حقوق فئة المهاجرين سواء شرعيين كانوا وغير شرعيين خاصة طبقة العمال وافراد أسرهم وهو الأمر الذي استدعى المجتمع الدولي الى الاهتمام بالظاهرة وادراجها ضمن المواضيع التي تناولها القانون الدولي من حيث التأطير القانوني أو توفير الحماية القانونية للدول والأفراد بمختلف مراكزهم القانونية، عبر نصوصه العامة أو من خلال اتفاقيات ونصوص المنظمة الدولية للعمل،

وتظهر أهمية الموضوع: من خلال الانتهاكات التي تسجل في حق العمال المهاجرين النظاميين وغير النظاميين، خصوصا بعد تزايد ظاهرة الهجرة غير الشرعية واستفحال ظاهرة استغلال المهاجرين كعمال دون توفير ادنى الشروط، كما تتجلى أهمية الدراسة في ابراز الاطر القانونية والدور الذي يلعبه مكتب العمل الدولي التابع للمنظمة الدولية للعمل وتأثيره على التشريعات الوطنية في تبني وتجسيد الاتفاقيات الدولية المتصلة بحقوق العمال المهاجرين واسرهم بصرف النظر عن الاوضاع النظامية لهؤلاء المهاجرين.

ومع تزايد الاهتمام بحقوق الانسان وتضمينها النصوص والمواثيق الدولية كان لزاما على الهيئات والأجهزة الأممية المعنية بحقوق الإنسان أن تلتفت الى حقوق المهاجرين والذين

ينضون في معظمهم تحت طائفة العمال باعتبار أن البحث عن العمل والعائد المادي لكسب القوت يشكل عاملا جوهريا في تنامي الظاهرة وتزايد عدد العمال المهاجرين عبر مختلف الدول، هذا ما تثار حوله الاشكالية التالية: إلى أي مدى وفقت النصوص القانونية الدولية في توفير الحماية لحقوق العمال المهاجرين، وما مدى مساهمة منظمة العمل الدولية في تحقيق هذه الحماية؟

تناولت الورقة البحثية هذه الاشكالية بالدراسة من خلال التوقف عند المحاور التالية:

المبحث الأول: مدلول الهجرة والعمال المهاجرين

المبحث الثاني: الحماية الدولية للعمال المهاجرين في النصوص والمواثيق الدولية

المبحث الثالث: فاعلية دور المنظمة الدولية للعمل في حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

هذا ماتم تناوله وفق منهج وصفي بتوصيف ظاهرة الهجرة واطرها القانونية ومنهج تحليلي تطرقنا من خلاله الى أهم النصوص القانونية والمراكز التي حددتها بالنسبة للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وتبيان الجهود الدولية لتحقيق مبادئ العدل والانصاف لهته الفئة التي تعرف منحى تصاعديا في ظل واقع التنمية للبلدان المصدرة وحاجة البلدان المستقبلة لليد العاملة.

المبحث الأول: مدلول الهجرة والعمال المهاجرين

حتى تتمكن من تحديد نطاق الدراسة وتوجهاتها كان لزاما علينا التوقف عند تحديد المفهوم المرتبط بالهجرة والعمال المهاجرين وذلك من أجل رفع اللبس الذي تفرزه المصطلحات المستعملة في توصيف الظاهرة وتشابهها وتقاربها مع بعض المصطلحات ذات الصلة من خلال المطالبين التاليين:

المطلب الأول: مفهوم الهجرة

تحديد مفهوم الهجرة يقتضي تناولها من جانب اللغة والاصطلاح في الفرع الأول والتوقف عند تناول القانوني لها وتصنيفه لانواعها في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف الهجرة وأنواعها

أولا - تعريف الهجرة في اللغة والاصطلاح:

جاءت كلمة الهجرة في اللغة العربية من الفعل (هجر) في اللغة العربية ويعني الهجر، عكس الوصل، هجره يهجره هجرا وهجرانا، ويقال: هجرت الشيء هجرا إذا تركته وأغفلته،

والهجرة: الخروج من أرض إلى أرض¹، وتعرف الهجرة بأنها الخروج من أرض إلى أخرى سعياً وراء الرزق والأمن.

عرفت منظمة الهجرة الدولية الهجرة "migration" بأنها: "عملية التحرك سواء عبر الحدود الدولية أو داخل الدولة، فهي حركة انتقال سكانية تشمل أي نوع من حركات الشعب أيا كان طولها أو أسبابها وتشمل هجرة اللاجئين والأشخاص المشردين المتفككين عن عائلاتهم والمهاجرين الاقتصادية"²، أي أن الهجرة هي مغادرته بلد إلى بلد آخر بغرض الاستقرار الدائم أو المؤقت فيه، وتنص المعايير الدولية على أن جميع الأشخاص لهم الحرية في التنقل والمغادرة من أي بلد بما فيها بلدانهم³.

ويمكن أن نصنف المهاجرين إلى فئات عدة تختلف باختلاف الأوضاع النظامية أو غير النظامية، مهاجرون مؤقتون ومهاجرون دائمون، ذوو مهارات عالية أو ذوي مهارات محدودة، وطلاب، ولاجئون، وطالبو لجوء. وغيرها

ثانياً - أنواع الهجرة:

يمكن تقسيم الهجرة من حيث التوزيع الجغرافي للسكان إلى هجرة دولية وهجرة داخلية، فالهجرة الداخلية تمثل حركة الانتقال التي يقوم بها السكان من منطقة إلى أخرى داخل حدود بلدهم، كالهجرة من الريف إلى المدن والمناطق الحضرية وتتصف أحياناً بالدوام وأحياناً أخرى بالوقتية. والهجرة الدولية التي ينتقل فيها الأفراد من بلدهم الأصلي أو بلد إقامتهم النظامية أو غير النظامية إلى بلد آخر بغرض الإقامة المؤقتة أو الدائمة.

لقد اشارت بعض إحصائيات الأمم المتحدة - قسم الشؤون الاجتماعية والاقتصادية - أن أعداد المهاجرين قد وصل في عام (2015) إلى (244) مليوناً بزيادة نحو (41%) مقارنة مع عام (2000) أي أن (3.3%) من سكان العالم مهاجرون، مقارنة مع نسبة (2.8%) عام (2000)، ومعظم المهاجرين في سن العمل، وقد شمل هذا التقدير المهاجرين العاملين أو الباحثين عن فرصة عمل⁴.

وتعود اسباب تنامي ظاهرة الهجرة إلى عوامل واسباب اجتماعية واقتصادية، كما ان الظروف الأمنية وحالات عدم الاستقرار الأمني التي تعرفها المناطق التي تنتشر فيها النزاعات المسلحة تساهم وبشكل فعال في ارتفاع عدد المهاجرين بوسائل قانونية وغير قانونية. وقد تكون الهجرة قسرية التي تكون نتيجة أوضاع تهدد بفقدان الحياة أو الرزق منها أسباب طبيعية تنشأ طبيعية مثل الكوارث الطبيعية والمجاعات، أو كوارث كيميائية أو نووية، أو تدخل بشري مثل الحروب.

الفرع الثاني: التناول القانوني للهجرة

يمكن ان نفرق بين نوعين من الهجرة في الاطار القانوني فنقول الهجرة القانونية والهجرة غيرالقانونية.

اولا - الهجرة القانونية:

وهي الهجرة التي تتم عبر القنوات المعترف بها قانونا، أي هي حركة انتقال شخص من مكان إقامته النظامي إلى مكان الإقامة الجديد طبقا للقوانين واللوائح التي تحكم الدخول والخروج والمورور.⁵

أما الهجرة من حيث الغرض منها فهناك الهجرة من أجل التوطن وهي التي يدخل فيها غيرالمواطنين إلى دولة ما للتوطن فيها، وهناك هجرة العمالة وهي انتقال يقوم به الأفراد من بلادهم إلى دولة أخرى بغرض العمل في هذه الدولة.

ثانيا - الهجرة غيرالقانونية:

الهجرة غيرالقانونية أوغيرالنظامية فهي حركة للهجرة خارج المعايير التنظيمية والأطر القانونية لكل من دولة الأصل والمورور والمقصد، ويستخدم مصطلح هجرة غير شرعية في معظم الدول ليطلق على الهجرة التي لا تتم طبقا لقوانين دولة الأصل أوالمورور أوالمقر، ورغم كفالة حق حرية التنقل في القانون الدولي العام إلا أنه جاء في حدود معينة، ويمكن تعريف الهجرة غير النظامية بأنها اجتياز الحدود دون موافقة دولة الأصل ودولة الاستقبال، وبأي طريقة كاستعمال وثائق مزورة أو اجتياز الحدود خلسة برا أوبحرا أوجوا.⁶

ويستخدم تعبير المهاجر غير النظامي لتجنب الأثر والمفهوم السلبي لبعض التعابير المستخدمة مثل "غير الشرعي" أو غيرالقانوني" الذي ينطوي على دلالة جرمية⁷، ولقد شاع مصطلح أخروهو الهجرة السرية غير أنه لا يحظى بالقبول لدى الكثير من الباحثين ودارسي القانون وعلم الاجتماع والسياسة على شاكلة غيرالنظامية أوغيرالقانونية في توصيف الهجرة⁸ وتفسر الهجرة غيرالنظامية لدى دول الأصل والمورور على أنها قيام شخص بمغادرته أوعبورالحدودالدولية دون جواز سفرأودون استيفاء الاجراءات الإدارية الخاصة بالمغادرة أوالمورور.

المطلب الثاني: تعريف العامل المهاجر

أولت المنظمة الدولية للعمل اهتماما خاصا بالعمال المهاجرين وترجمت هذا الاهتمام في مجموعة من الاتفاقيات انطلاقا من سنة (1939) و(1949) وصولا الى اتفاقية حماية العمال المهاجرين وافراد اسرهم لسنة (1990) والتي اعتمدت من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ "12 ديسمبر 1990"⁹، التي تضمنت تعريفا شاملا للعمال المهاجرين حيث اشتمل الجزء

الأول من اتفاقية العمال المهاجرين على النطاق والتعاريف، وحددت انطباق هذه الاتفاقية على العمال المهاجرين وأفراد أسرهم خلال كامل رحلة الهجرة، ومرحلة العودة.

الفرع الأول: تعريف العامل المهاجر

جاء في مضمون الفقرة الأولى من المادة الثانية أن "العامل المهاجر" هو ذلك الشخص الذي يزاول أو من سيزاول نشاطا مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها، وأشارت المادة الرابعة من الاتفاقية الى أفراد أسراعمال المهاجرين بأنهم "أشخاص متزوجين من العمال المهاجرين أو تربطهم بهم علاقة تكافئ الزواج، كذلك أطفالهم وغيرهم من الأشخاص المعالين طبقا للتشريعات المعمول بها في التشريعات الوطنية والدولية"¹⁰.

وعرفت الاتفاقية 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 دول أخرى لفترات صغيرة، والعامل المرتبط بمشروع في دولة العمل لفترة محددة، وعامل الاستخدام المحدد الذي قد يرسله صاحب العمل لفترة محدودة لمتابعة عمل في دولة أخرى أو من أصحاب التخصصات أو المهارات المعينة ويعمل لفترات محددة في دولة أخرى والعامل المتجول والعامل المرتبط بمشروع وكل منهم لا تستدعي ظروف عمله الإقامة الدائمة في دولة العمل، العمال المهاجرين من حيث طبيعة العمل،

وعرفت 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 الأسبوع¹¹،

ولقد منحت مقتضيات ونصوص الاتفاقية المنوه عنها احكاما تتعلق ببسط الحماية والرعاية لجمل الفئات التي ورد تعريف بشأنها ضمن الاتفاقية، واستثنت بعض الفئات من الأشخاص من نطاق تطبيق الاتفاقية وهم الأشخاص الذين ترسلهم وكالات أو منظمات دولية أو دولة ما خارج إقليمها لأداء مهمة رسمية، وينظم قبولهم القانون الدولي العام أو اتفاقات أو اتفاقيات دولية محددة، أو الأشخاص الذين يرسلون أو يعملون من قبل الدول التي تشارك في برامج التنمية وينظم قبولهم بالاتفاق مع دولة العمل والأشخاص المقيمون في دولة غير دولة منشأهم بصفتهم مستثمرين، واستثنت الاتفاقية أيضا اللاجئين وعديمي الجنسية، مالم ينص على ذلك تشريع وطني ذي صلة، كذلك استثنت الاتفاقية الطلاب والمتدربين والملاحين الذين لم يسمح لهم بالإقامة ومزاولة نشاط مقابل أجر في دولة العمل¹².

الفرع الثاني: جدلية الهجرة غير النظامية والعمال المهاجرين

من الصعوبة بما كان تحديد عدد المهاجرين في أوضاع غير نظامية، لكن السعي الدائم لمنظمة العمل الدولية مكنت من تقدير عدد المهاجرين غير النظاميين بنسبة تتراوح بين 10 و15 من المائة من العدد الكلي للمهاجرين في العالم¹³. ومن ثم فإن التعريف بالعمال المهاجرين غير النظاميين ليس بالأمر الهين تبعاً لصعوبة تحديد الهجرة غير النظامية حيث لم يرد تعريف واضح جامع أو مانع للعمال المهاجرين غير النظاميين، وعرفت اتفاقية حماية جميع حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم العمال المهاجرين النظاميين بأنهم "من تسمح لهم دول المقصد بالدخول والإقامة ومزاولة عمل بأجر، وعرفت غير النظاميين بأنهم من لا ينطبق عليهم تعريف العمال النظاميين¹⁴، كما أن ذات الاتفاقية طبقت ذات التعريف على العمال غير الحائزين على وثائق، رغم أنه في كثير من الأحيان يدخل العامل بصورة نظامية إلى بلد المقر ثم يفقد وثائقه أو يحدث ما يجعله غير موثقاً فيصبح في وضع غير نظامي، وقد يكون ضحية إتجار بالبشر أو ضحية خداع مكاتب التوظيف فيفقد وثائقه ووضعه النظامي¹⁵.

من خلال المتابعة المستمرة للجمعية العامة للأمم المتحدة لأوضاع العمال المهاجرين جاء في التعليق العام رقم (2) للجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم أن مصطلح "في وضع غير نظامي" أو "غير موثق" هو المصطلح الصحيح عند الإشارة إلى وضع العمال، لأن مصطلح غير شرعي يميل إلى وصفهم بالإجرام¹⁶،

وعددت اللجنة في نفس التعليق بعض الصور التي يصبح فيها العمال المهاجرون غير نظاميين بأن يكونوا قد دخلوا إلى دولة العمل بطريقة غير مصرح بها، ولا يؤذن لهم بالبقاء أو الإقامة أو العمل في تلك الدولة، أو لأنهم تجاوزوا المدد المحددة لإقامتهم، أو لأنهم يخالفون على أي نحو آخر شروط مدد إقامتهم المرخص بها، وقد يفقد المهاجرون النظاميون أيضاً وضعهم هذا لأسباب خارجة عن إرادتهم كالمرض أو أي ظروف أخرى غير متوقعة تؤثر فيهم أو على أفراد أسرهم.

أما في بعض الدول خاصة الدول التي تعتمد نظام الكفالة في توظيف العمال المهاجرين يعتبر العامل الذي لا يعمل لدى الكفيل أو بمهنة مختلفة عما استقدم للعمل بها عامل غير نظامي. من خلال التعريفات السابقة التي وردت في هذه الاتفاقية، نجد أنها جاءت الأشمل على نحو من الدقة فيما تعلق بتعريف العامل المهاجر. ونستخلص من هذه التعريفات أن العامل المهاجر هو أي إنسان يخرج من بلده ويعمل في بلد آخر سواء خرج من بلده من أجل العمل أو تواجد في بلد آخر وعمل فيه، ماعدا الاستثناءات التي وردت في الاتفاقية¹⁷.

المبحث الثاني: الحماية الدولية للعمال المهاجرين في النصوص والمواثيق الدولية

إن الحماية الدولية النسبية لحقوق المهاجرين على اختلاف تصنيفاتهم من أجل الرقي بحقوق الإنسان إلى المستوى الذي تنشده المجتمعات المسالمة لا يمكن تصوره خارج الإطار الرضائي الذي تنعكس فيه إرادة الدول لتحقيق هذه الغاية، وهذا من بين دواعي عقد معاهدات دولية يمتد موضوعها لتنظيم مسائل تتعلق بالحفاظ على حقوق الإنسان والعمل على ازدهارها وهذه الاتفاقيات تكفلت بإنشاء آليات تعمل على رقابة مدى امتثال الدول الأطراف بمضمون المعاهدة¹⁸ وإلى جانب الآليات الاتفاقية تعمل الآليات المؤسساتية على إضفاء الحماية للمهاجرين.

المطلب الأول: الآليات الاتفاقية لحماية حقوق العمال المهاجرين

إن تفعيل حقوق الإنسان للمهاجرين المنصوص عليها ضمن المواثيق والاتفاقيات الدولية، استلزم إيجاد آليات لمراقبة مدى التزام الدول بتطبيق وتنفيذ الاتفاقيات الدولية ولا تستثني هذه الآليات من نشاطها مراقبة حماية حقوق المهاجرين، حيث يستفيد المهاجرون عموماً والمهاجرين غيرالشرعيين بحماية خاصة بهم ضمن فئتين من الآليات الأولى تتعلق بالآليات الدولية المعنية بمراقبة تطبيق حقوق المهاجرين في ضوء اتفاقيات حقوق الإنسان العامة والثانية تنصرف إلى الآليات الدولية المعنية بمراقبة تطبيق حقوق المهاجرين في ضوء الاتفاقيات الخاصة بحماية المهاجرين.

الفرع الأول: حماية العمال المهاجرين من خلال عمل الآليات الدولية العامة لحماية حقوق الإنسان

تتعدد الآليات المنوطة بمراقبة الاتفاقيات الدولية العامة لحقوق الإنسان¹⁹ والتي تتسم بالعمومية وعدم التعرض لحقوق المهاجرين أو العمال المهاجرين بشكل خاص، لكنها تساهم في حماية المهاجرين رغم أنها لا تعنيهم بشكل مباشر نظراً لطابعها الشمولي، حيث يشكل المهاجر موضوعاً لعددٍ جوانب ضمن لجان حماية حقوق الإنسان وذلك بالاستفادة من الحماية بشكل مزدوج، فهي تحمي حقوقاً بشكل مباشر وتكفل له مبدأ عدم التمييز في التمتع بالحقوق، ولها دورها في حماية المهاجر إذا وقع ضحية الممارسات المحظورة دولياً كالتمييز والعنصرية والتعذيب والاستغلال²⁰ ...

أولاً - اللجنة المعنية بحقوق الإنسان:

تم إنشاء لجنة حقوق الإنسان استناداً لنص المادة (28) من العهد المتعلق بالحقوق المدنية والسياسية، وتتشكل اللجنة من 18 عضواً يتم اختيارهم من بين المرشحين من مواطني الدول الأطراف، ويتم انتخابهم عن طريق الاقتراع السري وتدوم ولايتهم أربع سنوات²¹، وتعتبر أكثر الهيئات ملائمة لمعالجة مسائل حقوق الإنسان المتصلة بالهجرة الدولية، ومنذ اعتماد الجمع كـ

للاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ظلت اللجنة تحت الدول على النظر في إمكانية توقيع الاتفاقية والتصديق عليها والانضمام إليها بوصفها مسألة ذات أولوية، وقامت اللجنة بتعيين مقرر خاص لحقوق الإنسان للمهاجرين للبحث في السبل والوسائل اللازمة للتغلب على العقبات القائمة التي تعترض إضفاء الحماية الكاملة والفعالة لحقوق الإنسان للمهاجرين، غير أن محدودية عمل اللجنة تكمن في أنها تعبر عن آرائها في صياغة قرارات قانونية تقتصر لميكانيزمات تطبيقية لتنفيذها تاركة مسؤولية التنفيذ على عاتق الدولة المعنية،²²

ثانيا - القضاء على التمييز العنصري والتمييز ضد المرأة:

1- لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري:

تم إنشاء لجنة القضاء على التمييز العنصري وفقا للمادة (08) من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري وتتكون اللجنة من 18 خبيرا تنتخبهم الدول الأطراف في الاتفاقية من بين مواطنيها لمدة أربع سنوات ويمارسون أعمالهم بصفتهم الشخصية.²³

تقر اللجنة أن جميع حقوق الإنسان غير قابلة للتجزئة، وبذلك تشجع دول الأطراف على النظر في التصديق على المعاهدات التي تتصل أحكامها اتصالا مباشرا بموضوع التمييز العنصري مثل الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، ذلك أن المهاجرين يقعون ضحايا لحوادث هجوم عنيفة والتعرض للأفعال الإجرامية، وهذا لاستمرار سلوكيات مختلفة في وسائل الإعلام التي تنصرف إلى نشر أفكار نمطية وعنصرية وأحكام مسبقة إزاء بعض المهاجرين كالأشخاص المنحدرين من شمال إفريقيا وأمريكا اللاتينية²⁴

وتعمل اللجنة جاهدة على تشجيع تغير عقليات أصحاب العمل من خلال عمليات التوعية وذلك لإزالة جميع العقبات التي تعرقل المهاجرين في سوق العمل مثل أوجه التحيز والنمطية العرقية وتعرض العمال المهاجرين لخطر الابتزاز والتهديد بالإبعاد،²⁵ كما تحت اللجنة على أن يتمكن الموظفون من الحصول على تدريب معمق في مجال حقوق الإنسان لمنح اهتمام أكبر بالجانب الإنساني عند التعامل مع الأشخاص أثناء أداء مهامهم دونما تمييز على أساس العرق أو اللون أو الأصل القومي أو الإثني،²⁶ وأعربت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز العنصري عن قلقها إزاء ما تلاقيه المهاجرات العاملات من ممارسات غير قانونية، وعمليات الحجز غير القانوني، والحرمان من جواز السفر والاعتصاب والاعتداء الجسدي.

2- اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة؛

على الرغم من أن الاتفاقية المتعلقة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والمؤتمرات ذات الصلة لم يتم فيها ذكر النساء المهاجرات، إلا أن المعطيات التي وفرتها التقارير والدراسات ذات الصلة أثبتت أن حقوق النساء المهاجرات عادة ما تنتهك لأنهن معرضات لمخاطر شتى، وعليه عكفت اللجنة التي تتشكل من هيئة خبراء مستقلة تشرف على تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة من خلال سعيها إلى وضع الآليات لحماية العاملات المهاجرات وتتناول التوصية رقم (26) التي اعتمدها اللجنة في سنة (2008) قضايا حقوق الإنسان المتعلقة بالنساء المهاجرات، بمن فيهن النساء المهاجرات الأكثر تعرضا لسوء المعاملة والتمييز بسبب كونهن في وضع غيرقانوني أو شغلن وظائف منخفضة الأجر²⁷.

حثت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة على القيام بأمر منها ضمان حصول المهاجرات وملتزمات اللجوء على المساعدة الكافية وعدم إخضاعهن للاحتجاز الإداري المطول²⁸، وبوضع حد للظروف القاسية لاحتجازهن بما في ذلك سوء المعاملة في مرافق الاحتجاز وتعرب اللجنة إزاء محدودية فرص لجوء النساء ضحايا الاتجار إلى القضاء وأنه يجب توفير لهن القدر الكافي من المساعدة والحماية بطرق منها كفالة المساعدة القانونية²⁹

ثالثا - لجنة حقوق الطفل؛

تم إنشاء لجنة حقوق الطفل بناء على الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل، وأعضاؤها منتخبون بواسطة الدول الأطراف بغية مراقبة التقدم الذي يتم إحرازه في كل دولة في مجال تطبيق حقوق الطفل وهذا استنادا لنص المادة 43 من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل³⁰، أثارَت لجنة حقوق الطفل على ضوء المادة (8) من الاتفاقية بأن يتم التسجيل الفوري لجميع الولادات وينبغي إيلاء اهتمام خاص لحالة الأطفال المنتمين إلى أسر المهاجرين غير الشرعيين³¹، وتشير اللجنة إلى أن حرمان الآباء وأبنائهم من الحصول على الخدمات الطبية والتعليمية وغيرها من الخدمات الاجتماعية في الدول التي لا يحملون تصاريح الإقامة فيها محظور بموجب القانون، وتحث الدول بالنص في تشريعاتها على توفير الخدمات للأطفال المهاجرين بصوره غير مشروعة وأن تتجاوز الخدمات الصحية الطارئة وعدم تقييد الحصول على طلبات اللجوء وبخاصة الأطفال غير المصحوبين³² وهذا بوضع آليات لتحديد الأطفال الوافدين من بلدان تشهد أو شهدت نزاعات مسلحة، وضمان تدريب المسؤولين في مجال حماية حقوق الطفل ومهارات إجراء المقابلات³³، والقضاء على مظاهر كره الأجانب والتمييز العنصري وتشجع اللجنة على اعتماد تدابير لتسوية وضع الأطفال المهاجرين وتزويدهم بوثائق ومستندات تكفل حقوقهم.³⁴

هناك جهود حثيثة تبذل من طرف لجان أخرى تتصل أعمالها بحماية حقوق الإنسان وتشمل في طياتها بعض الآليات التي يمكن أن تكفل حماية للمهاجرين عموماً والعمال المهاجرين تحديداً نذكر منها اللجنة المعنية بالاتفاقية الخاصة بمنع التعذيب واللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية الواردة في العهد الدولي وغيرها... غير أن اتصاف عملها بالعمومية يكشف عن محدودية التأثير في مجال توفير الحماية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

الفرع الثاني: اللجان المتعلقة بالاتفاقيات الدولية الخاصة بحماية المهاجرين

إن محدودية الجهود المبذولة من طرف اللجان المتعلقة باتفاقيات حقوق الإنسان العامة في حماية المهاجرين، أدى إلى تطوير الحماية الدولية للمهاجرين عبر إنشاء لجان خاصة بالمهاجرين وفق قواعد القانون الدولي، وهذا الأخير الذي اعترف لفئة المهاجرين بنظام حماية متكامل يشمل العديد من الحقوق عبر مختلف مراحل عملية الهجرة وكذا الوضعيات التي يكون فيها المهاجر³⁵.

وتعتبر اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، واللجنة المعنية بمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية من بين أهم اللجان التي تقف على توفير الحماية للعمال المهاجرين وصون حقوقهم.

أولاً - اللجنة المعنية بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم:

أنشئت لجنة حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بمقتضى نص المادة (72) من إتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم³⁶، وعقدت اللجنة دورتها الافتتاحية في الفترة من "1 إلى 5 مارس 2004" في جنيف ومنذئذ وهي تعقد دورتين في السنة، وتتألف اللجنة من عشر خبراء يعملون بصفتهم الشخصية وعلى قدر كبير من الاستقامة والنزاهة ومشهود لهم بالكفاءة في الميدان الذي تشمله الاتفاقية، ومع التصديق الحادي والأربعين على الاتفاقية في "مارس 2009" إزداد عددهم إلى أربعة عشر خبيراً³⁷، ويتم انتخابهم بالاقتراع السري من قائمة بأسماء أشخاص ترشحهم الدول الأطراف، مع الأخذ بعين الاعتبار التوزيع الجغرافي العادل، فضلاً على تمثيل النظم القانونية الرئيسية، ويتولى أعضاء اللجنة مناصبهم لمدة أربع سنوات غير أن مدة عضوية خمسة من الأعضاء المنتخبين في الانتخاب الأول تنتهي بانقضاء سنتين³⁸، منحت الاتفاقية اختصاصات للجنة في مجال الاشراف على مدى التزام الدول بتطبيق وتنفيذ الاتفاقية³⁹ ويتمثل الاختصاص الأول للجنة في دراسة التقارير التي تقدمها الدول الأطراف والاختصاص الثاني في تلقي البلاغات، بالإضافة إلى النشاطات التكميلية.

ولقد أثارت اللجنة في تقريرها لسنة (2009) مجموعة من المبادئ التي تحقق سبل إنصاف فعال وذلك بحث الدول على مراجعة تشريعاتها لضمان تمتع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الذين هم في وضع غير نظامي بالحقوق المنصوص عليها في الجزء الثالث من الاتفاقية، من مبدأ عدم التمييز إذ تحت اللجنة على تكثيف الجهود من أجل مناهضة التمييز في أرض الواقع⁴⁰، كما تحت اللجنة على اتخاذ خطوات لضمان انتفاع المهاجرين المحتجزين بالمساعدة القانونية والتقنصية، والتأكد من عدم احتجازهم إلا وفقا لمعايير قانونية واضحة، وضمان معاملتهم في جميع الأحوال طبقا لأحكام الاتفاقية⁴¹، وتمكينهم من الحصول على وسائل الانتصاف الإداري والقضائي المتاحة لهم وبتقديم الشكاوي ومعالجتها⁴² كما تشجع اللجنة على تسوية وضعية المهاجرين وذلك مراعاة لمدد الإقامة كما تختص اللجنة بالنظر في البلاغات الواردة من دولة طرف تُدعي فيها أن دولة طرف أخرى لا تفي بالتزاماتها المنصوص عليها في الاتفاقية طبقا لنص المادة (76) من الاتفاقية، وتنص المادة (77) من الاتفاقية على نظر اللجنة في البلاغات الواردة من أفراد أو مَن ينوب عنهم يدعون فيها أن حقوقهم الفردية على النحو المنصوص عليه في الاتفاقية قد انتهكتها دولة طرف، غير أن المادتين تشترطان تقديم عشر دول أطراف الإعلان قبل دخول الاجراء حيز النفاذ⁴³

وتعتبر الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم واللجنة المعنية بها، محور الحماية الدولية للمهاجرين التي جاءت بغرض رد الاعتبار للإنسان المهاجر المحروم من التمتع بأهم حقوقه، وذلك في إطار مقاربة عالمية ذات طابع شمولي، إلا أن امتناع دول الاستقبال الرئيسية عن المصادقة عليها حال دون القرار باختصاص اللجنة مما ساهم في محدودية أثارها القانونية ان لم نقل انعدامها⁴⁴.

ثانيا - اللجنة المعنية بمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية:

أنشئت لجنة دائمة لرصد ومتابعة تنفيذ أحكام الاتفاقية لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، التي يستفيد المهاجر غير الشرعي بحمايتها خاصة بعد تخصيص بروتوكولين الملحقين بالاتفاقية، فقد خصص الأول لمكافحة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال، في حين خصص الثاني لمكافحة تهريب الأشخاص عبر البر والبحر والجو⁴⁵.

أما فيما يخص البرتوكول المتعلق بمنع الاتجار بالأشخاص، فقد نصت المادة الثانية منه على أن البرتوكول يتأسس أساسا على مبدأي الوقاية والعقاب، وكذا الحماية وضمان المساعدة لضحايا الاتجار غير المشروع، وذلك باحترام حقوقهم الأساسية والدفع بالتعاون الدولي في هذا المجال إلى مستويات أرفع.

تؤكد المادة الثانية من البروتوكول المتعلق بتهريب الأشخاص أيضا على وقاية وعقاب المتورطين في تهريب الأشخاص والعمل على تنمية التعاون الدولي، والتشديد على احترام حقوق المهاجر⁴⁶، الأمر الذي يمثل تطورا نوعيا على صعيد الاتفاقيات الدولية في المجال الجنائي، ويكمن الغرض من إيجاد هذه الآلية الرغبة في تحسين قدره الدول على مكافحة الجريمة المنظمة وتعزيز تنفيذها وانجاز ما تناشد الاتفاقية تحقيقه وتسيير تبادل المعلومات بين الدول عن أنماط واتجاهات الجريمة المنظمة عبر الوطنية مع إشعار الدول الاطراف بما كيعيق نشاطها من صعوبات وما يتخذ من تدابير للمكافحة ويطلق على هذه الآلية مؤتمر الأطراف في الاتفاقية، ولهذا المؤتمر أن ينشئ بدوره آليات استعراض أخرى تكميلية⁴⁷.

المبحث الثالث: فاعلية دور المنظمة الدولية

للعمل في حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

تعتبر منظمة العمل الدولية من اهم الآليات التي تنضوي تحت لواء هيئة الأمم المتحدة والتي يتمحور نشاطها وأهدافها حول تحسين احوال العمال بما فيهم العمال المهاجرين، وبالنظر للدور الفعال الذي تميزت به هذه المنظمة افردنا لها محورا خاصا سنتطرق من خلاله الى المبادئ الاساسية لعمل منظمة العمل الدولية واتصالها بالعمال المهاجرين ومن ثم نتوقف عند الدور الذي تلعبه في توفير الحماية لحقوق العمال المهاجرين وافراد اسرهم باعتبار ان الموضوع يدخل تحت ولايتها ومن بين اختصاصاتها

المطلب الأول: المبادئ الاساسية في اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يقوم دستور منظمة العمل الدولية على أنه: "لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي ودائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية"، وقد أعدت وأقرت المنظمة أكثر من (200) اتفاقية تعالج موضوع العمل مثل: الحق في العمل والحق في ظروف عمل عادلة والمساواة في الأجور وحظر العمل القسري وحرية التنظيم النقابي⁴⁸.

ولقد جاء في إعلان منظمه العمل الدولية⁴⁹ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته بموجب نص المادة (2) أن الدول المنتمة إلى المنظمة ملزمة باحترام المبادئ والحقوق الأساسية، حتى وإن لم تصادق على الاتفاقية موضوع البحث، وهذه المبادئ هي: الحرية النقابية، والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي، والقضاء الفعلي على عمل الأطفال، والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

وتعتبر معايير العمل الدولية منبثقة عن صكوك قانونية وضعتها الاطراف التي تشكل منظمة العمل الدولية، وتتضمن الحقوق الأساسية في العمل

الفرع الأول: الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية

باعتبار الحرية النقابية والمفاوضات الجماعية من جوهر عمل منظمة العمل الدولية لم تتوانى الاطر القانونية النافذة في ايجاد الاطار العام الذي يجسد حماية العمال المهاجرين من خلال التأكيد على حرية العمل النقابي والمفاوضة الجماعية التي تشمل فئة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم حيث نص عليها دستور منظمة العمل الدولية⁵⁰، وإعلان المنظمة الصادر في فيلادلفيا⁵¹، وإعلان المنظمة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل⁵².

ومن أهم اتفاقيات منظمة العمل الدولية بهذا الخصوص، اتفاقية رقم (87) الحرية النقابية وحماية حق التنظيم⁵³، والتي صدرت عام (1948)، وأعطت هذه الاتفاقية للعمال وأصحاب العمل الحق في إنشاء المنظمات والنقابات والانضمام إليها بحرية تامة من دون الحصول على موافقات مسبقة، ولا يجوز للسلطات الإدارية إيقافها، كما يحق لهذه المنظمات والنقابات إنشاء اتحادات وتحالفات، كما تستطيع هذه المنظمات والنقابات الانضمام إلى منظمات ونقابات إقليمية ودولية، والاتفاقية الثانية رقم (98)⁵⁴ المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية التي تنص على حماية العمال من أي تمييز ضدهم بسبب عملهم النقابي، كأن يشترط تخليهم عن العمل النقابي من أجل توظيفهم أو فصل عامل بسبب عضويته في النقابة، وتحمي الاتفاقية نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل من تدخل أي منهما في الآخرين كما تنص الاتفاقية على الحق في المفاوضة الجماعية.

الفرع الثاني: القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي

على الرغم من إدانة العمل الجبري، إلا أن تقديرات منظمة العمل الدولية تشير إلى أن هناك نحو 20.9 مليون شخص يتعرضون للعمل الجبري حول العالم، منهم 90 % في الاقتصاد الخاص و10 % في أشكال العمل الجبري الذي تفرضه الدولة.⁵⁵

ومن بين ضحايا العمل الجبري والاستغلال الجنسي العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، حيث سجلت احصائيات المنظمة اعدادا رهيبه في مجال عائدات العمل الجبري عموما نذكر منها في الاقتصاد الخاص 4.5 مليون من ضحايا الاستغلال الجنسي الجبري، و(3,14) مليون ضحايا الاستغلال في العمل الجبري، ويحقق العمل الجبري في الاقتصاد (150) مليار دولار أمريكي من الأرباح غير المشروعة، منها (99) مليار من الاستغلال الجنسي التجاري، و(51) مليار من الاستغلال الاقتصادي بما فيها العمل الجبري في المنازل والزراعة وغيرها من الأنشطة الاقتصادية.⁵⁶

وفي سياق نشاطها الدائم تمكنت منظمة العمل الدولية من اصدار ثلاثة صكوك دولية حول العمل الجبري، أولها اتفاقية العمل الجبري تحت رقم (29)، وتحظر هذه الاتفاقية كافة

أشكال العمل الجبري أو الإلزامي⁵⁷، واستثنت الأعمال التي تتطلبها الخدمة العسكرية الإجبارية والواجبات المدنية العادية أو التي تتم بناء على إدانة من المحكمة، بشرط أن تكون هذه الأعمال تحت إشراف سلطة، وألا يكون الشخص مؤجراً لأفراد أو شركات أو جمعيات، وتصف الاتفاقية أن التكليف غير المشروع بعمل جبري يعد جريمة جنائية، يجب أن يعاقب عليها القانون.⁵⁸

وبعد ذلك أصدرت منظمة العمل الدولية اتفاقية إلغاء العمل الجبري رقم (105)⁵⁹ التي حظرت العمل الجبري بما فيه العمل الإلزامي في السجون كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي، كما حظرت العمل الإلزامي كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو استغلالها لأغراض التنمية الاقتصادية، أو كعقاب على المشاركة في اضطرابات أو كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني.

ورغم مصادقة العديد من الدول على هاتين الاتفاقيتين، إلا أن ممارسات العمل الجبري استمرت بشكل واسع لتكشف عن ثغرات في التنفيذ⁶⁰، وهو الأمر الذي استدعى إصدار بروتوكول 2014 لاتفاقية العمل الجبري، وتوصية بشأن تدابير تكميلية من أجل القضاء على العمل الجبري من قبل المنظمة⁶¹

الفرع الثالث: القضاء على عمل الأطفال

من الانتهاكات الصارخة لحقوق الإنسان عمل الأطفال، والذي قد يؤدي إلى ضرر مادي ومعنوي، وتظهر العلاقة بين فقر الأسر وعمل الأطفال من خلال نتائج استدامة الفقر التي تُبقي الأطفال الفقراء خارج المدارس، الشيء الذي يكشف عن محدودية التقدم الاجتماعي لهذه الفئة، واهدار رأس المال البشري، ولما كان من بين الأسر الفقيرة المهاجرة أطفال وقصر يستغلون كعمال بمقابل زهيد وفي ظروف غير لائقة فإن المنظمة عملت من أجل حماية الأطفال عموماً والذين يدخل ضمنهم أفراد أسر المهاجرين من أطفال وقصر.

وخلصت بعض الدراسات منها ما قامت به منظمة العمل الدولية أن القضاء على عمل الأطفال في البلدان ذات الاقتصادات الانتقالية والنامية يمكن أن تؤدي إلى منافع اقتصادية تزيد ببضعة أضعاف عن تكاليف العملية إذ أصدرت المنظمة اتفاقيتين حول عمل الأطفال، الأولى اتفاقية رقم (138) المتعلقة بتحديد الحد الأدنى لسن استخدام الأطفال بخمسة عشر عاماً وثلاثة عشر عاماً للأعمال الخفيفة، وثمانية عشر عاماً للأعمال الخطرة، ويمكن أن يكون ستة عشر عاماً في ظروف محددة، وتذكر الاتفاقية إمكانية تحديد السن بأربعة عشر عاماً أو اثني عشر عاماً للعمال الخفيفة، إذا لم يكن اقتصاد الدولة وإمكانياتها التعليمية قد بلغت النمو الكافي.⁶²

في سنة (1999) أصدرت المنظمة الاتفاقية الثانية تحت الرقم (183) والتي تناولت فيها القضاء على كافة أسوأ أشكال عمل الأطفال، وعرفت هذه الاتفاقية الطفل بأنه كل شخص لم يبلغ الثانية عشرة، وتطالب الاتفاقية الدول بالقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال بما في ذلك الرق والعمال الشبيهة بالرق والعمال التي من شأنها الاضرار بصحة الأطفال وسلامتهم وأخلاقياتهم، كما طالبت الدول بتقديم المعونة اللازمة لإبعاد الأطفال عن أسوأ أشكال عمل الأطفال، وضمان إمكانية تلقيهم التعليم الأساسي المجاني وتوفير التدريب المهني لهم.⁶³

كما ساهمت المنظمة من خلال مجموعة أخرى من الاتفاقيات تتعلق باحترام تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة ونبذ التمييز في التشغيل والتوظيف لكافة العمال بما فيهم العمال المهاجرين.

المطلب الثاني: دور منظمة العمل الدولية في حماية العمال المهاجرين

تضمنت أولويات منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها البحث عن كيفية الاهتمام بالمهاجرين والتزمت بنشر الدعوة إلى برامج من شأنها توفير الوسائل لتدريب العمال وتيسير نقلهم، بما في ذلك الهجرة من أجل العمل والاستيطان، وفي ظل ضمانات وافية لجميع المعنيين، من خلال تنظيم ظروف عملية الهجرة، وحماية العمال.⁶⁴

وعملت على تحقيق هذه الاهداف من خلال الاتفاقيات التي أبرمت تحت لواء منظمة العمل الدولية والتي تعلقت أساسا بالهجرة، والتوصيات ذات العلاقة وإشكالية العمال غير النظاميين ومدى تمتعهم بحقوق الانسان الأساسية، وسخرت كذلك مجموعة من الآليات والوسائل للإشراف على تطبيق الاتفاقيات وحماية العمال المهاجرين.

الفرع الأول: اهم اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين

تناولت منظمة العمل الدولية العمال المهاجرين في اتفاقيات خاصة وعدد من التوصيات، كما هو الحال في الاتفاقيات العامة لحقوق العمال وأصدرت المنظمة اتفاقية البطالة في المؤتمر العام للعمل الذي عقد في واشنطن، وتناولت هذه الاتفاقية المهاجرين حيث ألزمت الدول الأعضاء بضمان المساواة في المزايا بما فيها التأمين ضد البطالة بين العمال من مواطني الدولة والعمال من غير مواطني الدولة.⁶⁵ كما أنشأت منظمة العمل الدولية لجنة للهجرة، وتضمنت مجموعة من التوصيات أهمها المعاملة بالمثل للأجانب، وقد أسست هذه التوصية للاتفاقيات الثنائية بين الدول الأعضاء في المنظمة، ونصت التوصية بشكل صريح على ضمان استفادة الأجانب من القوانين واللوائح الخاصة.⁶⁶

ففي عام 1939، اعتمدت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 66 بشأن جلب وتوظيف وظروف عمل العمال المهاجرين بقصد العمل، وبسبب اندلاع الحرب، لم تدخل هذه الاتفاقية

حيز التنفيذ، إلا أنها كانت بداية الطريق للاتفاقية رقم (97) لعام 1949، التي جاءت مراجعة للاتفاقية (66) وبعد نفاذها لم تعد الاتفاقية (66) معروضة للتصديق⁶⁷، وتعتبر اتفاقية منظمة العمل الدولية لعام (1949 المنقحة) هي أول اتفاقية لمنظمة العمل الدولية تركز حصرياً على العمال المهاجرين، وتهدف بالدرجة الأولى إلى تيسير وتنظيم حركة فائض العمالة في أوروبا إلى أجزاء أخرى من العالم. تشكل هذه الاتفاقية - بالمقارنة مع النسخة الأولى من اتفاقية الهجره من أجل العمل، التي اعتمدت في عام 1939 ولم تدخل حيز التنفيذ- استجابة أكثر مرونة لاحتياجات العمال المهاجرين.

اذ ومن خلالها تم تطوير مبدأ المساواة في المعاملة، ولم تستند إلى مبدأ المعاملة بالمثل كما في اتفاقية عام 1939 مما يعني أن الدول المصدقة تتحمل التزامات تجاه العمال المهاجرين بغض النظر عن انتماءهم لدولة عضو أم لا كما تم تيسير المصادقة على الاتفاقية بإرفاق ثلاث مرفقات اختيارية بها.

تلزم اتفاقية الهجره من أجل العمل (المنقحة) في موادها التنفيذية الدول الأعضاء بتقديم معلومات عن قوانينها واتفاقاتها الوطنية بشأن الهجره منها واليه⁶⁸

دخلت الاتفاقية حيز التنفيذ بعد 12 شهراً من تسجيل تصديق دولتين من الدول الأعضاء، في "22 كانون الثاني / يناير 1952"، وفي "أيار / مايو 2012"، وعملاً بالمادة (2-13) من اتفاقية الهجره من أجل العمل صادق على هذه الاتفاقية (47) دولة من أصل (183) دولة عضو في منظمة العمل الدولية.⁶⁹

أما الاتفاقية رقم (143) بشأن العمال المهاجرين (الأحكام التكميلية) الهجره في أوضاع تعسفية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين⁷⁰، فلقد أفضى الاهتمام المتزايد بالبطالة والهجره غير النظامية والإتجار بالعمال إلى اعتماد اتفاقية العمال المهاجرين (الأحكام التكميلية) رقم (143) كملحق لاتفاقية عام (1949) وقد عكست ديباجة الاتفاقية ذلك، كما تؤكد على ضرورة التصدي لظاهرة الإتجار في العمال.

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

وأختتم هذا الجزء من الاتفاقية بالنص على أن العمال المهاجرين الذين أقاموا بصورة قانونية في دولة ما لا يعتبرون في وضع غير نظامي بسبب فقدان العمل، وأن 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.

أما في جزئها الثاني وتحت عنوان "تكافؤ الفرص والمعاملة"، تضمن وصفا للحقوق التي يحق للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم أن 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 ومن ثم كيفية تنفيذ سياسة تكافؤ الفرص والمعاملة من خلال التعاون مع منظمات أصحاب العمل ونقابات العمال، والتشريعات، والبرامج التعليمية، كما تناولت لم شمل الأسر، فضلا على حرية اختيار العمل.

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

ويوجد اليوم (23) طرفا في اتفاقية العمال المهاجرين (الأحكام التكميلية)، ولم يستبعد سوى عدد من تلك البلدان، ومن بين الدول المصدقة، هناك (17) دولة أيضا أطرافا في اتفاقية عام (1949) بشأن الهجرة من أجل 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 العالم.⁷¹

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

الفرع الثاني: الإشراف 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، وتنظر في هذه التقارير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التي يعينها مجلس الإدارة⁷²، ويمكن للجنة الخبراء بعد ذلك أن تنشر ملاحظاتها في تقريرها العام، أو أن تقدم طلبات مباشرة إلى الدول، وقد قامت اللجنة بتقديم طلبات إلى الدول فيما يتعلق بالاتفاقية رقم (97) في حالات متعددة، ونفس الشيء فيما يتعلق بالاتفاقية رقم (143)⁷³، ويقدم تقرير لجنة الخبراء إلى مؤتمر العمل الدولي الذي يمكن لجنة المؤتمر الثلاثية المعنية بتطبيق المعايير أن 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 إلى الدولة، ويطلب إليها الإدلاء 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 قدم 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، وأدلى ممثلون عن منظمات أصحاب العمل الفنزويلية تقريراً واحداً ضد فنزويلا عن اتفاقيات عدة من بينها الاتفاقية رقم (143)⁷⁴.

وبالرجوع إلى المادة (26) من دستور منظمة العمل الدولية والتي تسمح للدول الأعضاء حق التقدم إلى مكتب العمل الدولي بشكوى ضد أي دولة عضو أخرى إذا رأت أن هذه الأخيرة لا تكفل الالتزام الفعلي بأي اتفاقية صدقت عليها، ويجوز لمجلس الإدارة إذا رأى ذلك مناسباً، وقبل إحالة الشكوى المذكورة إلى لجنة تحقيق أن يتصل بالحكومة المشكو منها، وإذا لم ير مجلس الإدارة ضرورة لإبلاغ الشكوى إلى الحكومة المشكو منها، أو إذا أبلغها هذه الشكوى ولم يصله منها خلال مهلة معقولة رد يعتبره مقنعاً، 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 المهاجرين.⁷⁵

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 أجل العمل، غير أن اللجنة خلصت إلى أن المبادئ الواردة في الصكوك القائمة لا تزال صالحة⁷⁶، وتوقعت اللجنة أن تزداد الهجرة الدولية، بالتالي تزداد الحالة إلى توفير الحماية الدولية للعمال المهاجرين، غير أنها أقرت أيضا بصعوبات إقناع الدول بالتصديق على الاتفاقيات التي تتطرق إلى ما ينظر إليه 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 إلى أنه ينبغي مواصلة مراجعة الاتفاقيات، وامكانية تغطية الثغرات الموجودة فيها ببروتوكولات، أو يمكن مراجعة الاتفاقيتين والاستعاضة عنهما باتفاقية واحدة جديدة تهدف ضمان أكبر قدر من الحماية لأكثر عدد ممكن من المهاجرين.

وفي عام (2002)، أنشأت منظمة العمل الدولية اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعمالة، التي أصدرت في عام (2004) تقريراً يتعلق بالعمال المهاجرين يقترح إنشاء إطار متعدد الأطراف لقوانين الهجرة، مما يعزز الاتساق الدولي في قانون الهجرة وفي الوقت نفسه، أعدت منظمة العمل الدولية تقريراً عن العمال المهاجرين تمهيدا لمؤتمر عام (2004)، الذي أضيفت إليه مسألة الهجرة إستجابة لنتائج الدراسة الاستقصائية عام (1999) ويعكس المسمى "نحو صفقة عادلة للعمال المهاجرين في الاقتصاد العالمي"، آراء اللجنة العالمية بأن هناك حاجة إلى نظام دولي جديد بشأن الهجرة⁷⁷.

غير أن مجموعة أصحاب العمل رفضت، في مؤتمر عام (2004) أفكار تعزيز الاتفاقيات وتنقيحها، ودعت إلى وضع نظام غير ملزم، يأخذ في الاعتبار احتياجات سوق العمل، وحاولت مجموعة العمال مقاومة هذا الاقتراح، وطالبت بأن يكون هذا النظام الجديد قائماً على الحقوق، وأخذ مندوبوا الحكومات بوجهة نظر أصحاب العمل، بالتالي كان من قرارات المؤتمر وضع خطة تشمل التنمية "بإطار متعدد الأطراف غير ملزم لنهج قائم على الحقوق ازاء هجرة اليد العاملة يأخذ في الحسبان احتياجات سوق العمل ويقترح مبادئ توجيهية ومبادئ للسياسات القائمة على أفضل الممارسات والمعايير الدولية." ويستمد الإطار المتعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة الذي استحدث بعد ذلك مبادئ توجيهية من حقوق الإنسان وحقوق العمل القائمة المنصوص عليها في القانون الدولي، لكنه يذكر في ديباجته أنه غير ملزم ويعترف بالحق السيادي لجميع الدول إلى تحديد سياسات الهجرة الخاصة بها.⁷⁸

ولا تزال منظمة العمل الدولية تركز بقوة على حماية العمال المهاجرين، ولا تزال الاتفاقيات المتعلقة بالعمال المهاجرين ذات أهمية، غير أن 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 سيطرته 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 عائقا أمام التوجه العام للمنظمة في التكفل بحقوق العمال المهاجرين وضمان الممارسات العادلة تجاههم.

خاتمة:

إن تنامي ظاهرة الهجرة عبر مختلف التصنيفات والأنواع التي تناولها هذا البحث وتناولتها الدراسات السابقة، يزرع القلق بشأن مستقبل المهاجرين عموما والمهاجرين غير النظاميين على وجه التحديد، ذلك أن عددهم في تزايد دائم بالنظر إلى الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تعرفها دول المصدر من جهة، والتضييق الذي أصبحت تقابل به فئات المهاجرين والمهجرين في دول الاستقبال من جهة أخرى بدواعي أمنية أو سياسية أو حتى اقتصادية في بعض الدول يجعل الامر غاية في الخطورة وهو ما شجع على انتشار الجريمة المنظمة وتهريب المهاجرين وازدياد الاستغلال والتمييز ضد العمال المهاجرين الذين خرجوا من بلدانهم الأصلية بحثا عن سبل كسب العيش اللائق والاستقرار.

وفي هذا الاطار وعلى الرغم من المبادرات والمتابعات الدائمة من قبل هيئة الأمم المتحدة وهياكلها العاملة في المجال المتعلق بالهجرة والعمال المهاجرين، والتي نتجت عنها العديد من الصكوك الدولية والاتفاقيات ذات الصلة، إلا أن الالتزام بما جاء في هذه النصوص لم يعدو أن يكون حبرا على ورق في الأعم الغالب، ولهذا فان المنظمة الدولية للعمل لا زالت تبذل الجهود من أجل ايجاد التوافق الذي يخدم مصلحة الدول المستقبلية ومصصلحة العمال المهاجرين سواء كانوا نظاميين أو غير نظاميين كما أشرنا في هذه الدراسة.

وعليه فان القول بوجود النهوض بالحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين أصبح أكثر من أمر طارئ ذلك لتعدي العلاقة بين حماية وكفالة حقوق العمال المهاجرين وعدم التمييز بين العمال، الى استقرار الاوضاع الاقتصادية للدول الأطراف واستتباب الأمن فيها، حيث أن الدراسات كشفت عن تلك العلاقة الطردية بين تنامي الإجرام والجريمة الدولية المنظمة مع المعاملة غير اللائقة للمهاجرين من طرف دول الإستقبال ودول العبور، الأمر الذي يساعد على

التوجه نحو المنظمات الإجرامية الدولية والتي تستقطب هذا النوع من المهاجرين وتستخدمهم في تحقيق مآربها والتي تعدت الخروج عن قوانين الدول المستقبلة والجرائم البسيطة الى الجرائم المنظمة كالإتجار بالبشر والأعضاء البشرية وتبييض الأموال ودعم الإرهاب. وفي ختام هذا البحث يمكننا القول أن الأسلوب الأمثل للتكفل بالعمال المهاجرين هو إعادة رسم خريطة واستراتيجية مكافحة ظاهرة الهجرة، فعوض التصييق الممنهج من قبل الدول المستقبلة، يجب العمل على المساهمة في إحداث التنمية الاقتصادية للدول المصدره مما يتيح احتواء اليد العاملة والقضاء على البطالة، وتفعيل الاتفاقيات المتعلقة ببلوغ التنمية البشرية، وزرع التوجهات الرامية الى بعث الاستقرار الأمني والسياسي في الدول بدل زرع الفتنة وإثارة النزاعات الداخلية التي أصبحت تشكل الفاعل رقم واحد في هجرة العمال والأسر وبطرق غير قانونية.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً/ قائمة المصادر:

- 1- ابن منظور، لسان العرب، الجزء الأول، الدار المصرية للتأليف والترجمة، جمهورية مصر العربية.
- الاتفاقيات والمواثيق الدولية:
- 1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة رقم 217. أ، في باريس بتاريخ 10 كانون الأول/ ديسمبر 1948.
- 2- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة (2200 ألف د-21) المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر 1966 دخل حيز النفاذ، 23 آذار/مارس 1976
- 3- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم اعتمدت بقرار الجمعية العامة 45/158 المؤرخ في 18 كانون الأول / ديسمبر 1990
- 4- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2106 ألف (د)- 20، المؤرخ في 11 ديسمبر 1965، و دخلت حيز النفاذ في 04 جانفي 1969 وفقاً للمادة 19 منه
- 5- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن أهداف وواجبات المنظمة، الصادر في فيلادفيا 1944
- 6- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، 1998.
- 7- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (87)، الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، صدرت في عام 1948
- 8- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (98)، حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، صدرت في عام 1949
- 9- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (29) المتضمنة القضاء على كل أنواع العمل الجبري لسنة 1930
- 10- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (105) المتضمنة إلغاء العمل الجبري لسنة 1975
- 11- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 لسنة 1973 والمتعلقة بتحديد سن استخدام الأطفال للعمل

12- اتفاقية رقم (143) بشأن العمال المهاجرين (الأحكام التكميلية)، اعتمدت في 26 / 6 / 1975 ودخلت حيز التنفيذ في 12/3 / 1975

- التقارير والاعلانات:

- 1- اللجنة المعنية بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، التعليق العام رقم 2، الخاص بالعمال المهاجرين في وضع غير نظامي وأفراد أسرهم، الصادر بتاريخ 28 - 08 - 2013
- 2- تقرير لجنة القضاء على التمييز العنصري، الدورة السابعة والسبعون 15 فبراير - 12 مارس، 2010 الدورة السابعة والسبعون 2 سبتمبر - 27 ديسمبر، 2010 الجمعية العامة، الوثائق الرسمية، الدورة الخامسة والستون، الملحق رقم 18، رمز الوثيقة 18/65/A
- 3- تقرير لجنة القضاء على التمييز العنصري، الدورة الثامنة والسبعون 14 فبراير - مارس 2011،
- 4- تقرير لجنة القضاء على التمييز العنصري، الدورة الثامنة والسبعون 14 أيار - 6 مارس، 2011 الدورة التاسعة والسبعون 2 سبتمبر - 8 ديسمبر 2001، الجمعية العامة الوثائق الرسمية الدورة السادسة والستون، الملحق رقم 18، رمز الوثيقة: 18/66/A
- 5- دامون باريت، تقرير إلى لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، مجموعة الوثائق المبدئية، لبرنامج الدول، استراتيجيات دعم حقوق الطفل، 2007.
- 6- تقرير لجنة حقوق الإنسان للمهاجرين، الجمعية العامة، الدورة الثالثة والستون 2000، الملحق رقم 41، رمز الوثيقة A/56/41
- 7- تقرير لجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، الدورة التاسعة 24-28 نوفمبر، 2008 الدورة العاشرة 20 أبريل - 1 مايو، 2009 الجمعية العامة، الوثائق الرسمية، الدورة الرابعة والستون، الملحق رقم 48، رمز الوثيقة: A/64/48
- 8- مؤتمر العمل الدولي، الدراسة الاستقصائية العامة بشأن بشأن التقارير المتعلقة باتفاقية الهجره من أجل العمالة) والعمال المهاجرين (مراجعة) رقم 97 والتوصية المنقحة رقم 86 لعام 143 والتوصية رقم 151 عام 2009.

ثانيا / قائمة المراجع:

أ- الكتب:

- 1- جون بنينغهام وآخرون، دليل التصديق على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وافراد أسرهم، اللجنة التوجيهية الدولية لحماية التصديق على اتفاقية حقوق المهاجرين، 2009.
- ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland.*
- 2- محمد يوسف علوان ومحمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان- المصادر ووسائل الرقابة-، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2014

ب- الرسائل الجامعية:

- 1- بركان، فايزه، آليات التصدي للهجره غير الشرعية، رسالة ماجستير، حقوق، جامعة الحاج لخضر- باتنة، الجزائر 2012.
- 2- لندا مصطفى حسين الكلش، الحريات والحقوق الأساسية الدولية والوطنية للعمال المهاجرين - دراسة حالة الردين -، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، عمان الأردن، 2018

3- قرايش سامية، التعاون الدولي لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، مذكراً لنيل درجة الماجستير في القانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو 2015.

ج- المقالات في المجلات:

- 1- بن عيسى الأمين، "اختصاصات لجان حماية حقوق الإنسان ما بين الاتفاقات الدولية والزامية المصادقة الوطنية"، مجلة جيل حقوق الإنسان، العدد 16 فبراير 2017
- 2- محمد المرابطي، القواعد الدولية لحماية المهاجرين، مجلة دفاتر جغرافية، العدد 5 مختبر التراث والجمال كلية الآداب والعلوم الإنسانية، كلية الأدب والعلوم الإنسانية، المغرب
- 3- أمال مدين، "الآليات الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بين الواقع والمأمول"، مجلة الندوة للدراسات القانونية، العدد 5، الجزائر، 2015

د- المقالات على مواقع الانترنت:

- 1- الهجرة الدولية والتنمية، بما في ذلك مسألة عقد مؤتمر الأمم المتحدة عن الهجرة الدولية والتنمية 2001، وثائق الامم المتحدة، ص 12، من خلال الموقع الخاص بالأمم المتحدة. اطلع عليه بتاريخ 22-03-2019 <https://www.un.org/ar/documents>
- 2- تقارير وإحصائيات منظمة العمل الدولية الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p اطلع عليه بتاريخ 23-03-2019
- 3- الإطار المتعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية، مبادئ وإرشادات غير ملزمة من أجل نهج قائم على الحقوق إزاء الأيدي العاملة، منظمة العمل الدولية 2005، الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p اطلع عليه بتاريخ 23-03-2019

هـ- المراجع باللغة الأجنبية:

- 1- ILO, *Global Estimate of Forced Labour: results and methodology programme to combat forced labour*, Geneva, (2012)
- 2- ILO *Global Estimates on Migrant Workers*, international labour office genevacopyright © international labour organization 2015 first published 2015
- 3- ILO *Global Estimates on Migrant Workers*, international labour office genevacopyright © international labour organization 2018 first published 2018
- 4- S. Valenti, *Protecting the human rights of irregular migration: the role of national human rights structures*, European Union- Council of Europe Programme 2008
- 5- RYSZARD Cholewinski, *Etude des obstacles à l'accès effectif des migrants irréguliers aux droits sociaux minimaux*, Édition de conseil de l'Europe, les ateliers du conseil de l'Europe, 2005
- 6- *The International Labour Organization and the quest for social justice (1919-2009)*, -, 2009.
- 7- *International Labour Conference, Migrant Workers, Report III (Part 1B), General Survey on the reports on the Migration for Employment Convention (Revised) (No. 97) and Recommendation (Revised) (No. 86)*
- 8- *United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division, International Migration Report 2009: A Global Assessment (ST/ESA/SER.A/316)*

الهوامش:

- 1 - ابن منظور، لسان العرب، الدار المصرية للتأليف والترجمة، ج 1، ص 110 إلى 117.
- 2 - اصدارات المنظمة الدولية للهجرة، القانون الدولي للهجرة، العدد 32، قاموس مصطلحات الهجرة، الإصدار الثاني 2013، ص 73
- 3 - المادة 12 فقره 2 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والمادة 13 فقره 2 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
- 4 - *ILO Global Estimates on Migrant Workers, Results and Methodology p 13, 2015*
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public>
- 5 - *ILO Global Estimates on Migrant Workers, OP.cite, p 14, 2015*
- 6 - بركان فايزه، آليات التصدي للهجرة غير الشرعية، رسالة ماجستير في القانون، جامعة الحاج لخضر- باتنة، الجزائر 2013، ص 15.
- 7 - *S. Valenti, Protecting the human rights of irregular migration: the role of national human rights structures-European Union- Council of Europe Programme 2008*
- 8 - لندا مصطفى حسين الكلش، الحريات والحقوق الأساسية الدولية والوطنية للعمال المهاجرين الأردن- دراسة حالة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط عمان، الأردن، 2018، ص 19.
- 9 - الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم اعتمدت بقرار الجمعية العامة 45/158 المؤرخ في 18 كانون الأول / ديسمبر 1990.
- 10 - المادة 4 من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم اعتمدت بقرار الجمعية العامة 45/158 المؤرخ في 18 كانون الأول / ديسمبر 1990.
- 11 - المادة 2 من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم
- 12 - المادة 3 من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم
- 13 - *international Labour Organization, Rights based abroache, (2005)*
- 14 - المادة 5 من الاتفاقية الدولية لحماية جميع حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.
- 15 - لندا مصطفى حسين الكلش، المرجع السابق، ص 21.
- 16 - اللجنة المعنية بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، التعليق العام رقم 2، الخاص بالعمال المهاجرين في وضع غير نظامي وأفراد أسرهم، الصادر بتاريخ 28-08-2013.
- 17 - لندا مصطفى حسين الكلش، المرجع السابق، ص 23.
- 18 - بن عيسى الأمين، "اختصاصات لجان حماية حقوق الإنسان ما بين الاتفاقات الدولية والزامية المصادقة الوطنية"، مجلة جيل حقوق الإنسان، مركز جيل للبحث العلمي، بيروت لبنان، العدد 16 فبراير 2017، ص 109.
- متوفر الكترونيا على الرابط www.jilrc.com
- 19 - من بين هذه اللجان نذكر: - اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، - اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز العنصري، - لجنة مناهضة التعذيب، - اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، - لجنة حقوق الطفل
- 20 - محمد المرابطي، القواعد الدولية لحماية المهاجرين، مجلة دفاثر جغرافية، العدد 5 مختبر التراث والجمال كلية الآداب والعلوم الإنسانية، كلية الأدب والعلوم الإنسانية، المغرب، ص 59.

- 21 - المادة 28 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.
- 22 - الهجرة الدولية والتنمية، بما في ذلك مسألة عقد مؤتمر الأمم المتحدة عن الهجرة الدولية والتنمية 2001، وثائق الأمم المتحدة، ص 12، من خلال الموقع الخاص بالأمم المتحدة. <https://www.un.org/ar/documents>
- 23 - الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2106 ألف (د) - 20، المؤرخ في 11 ديسمبر 1965، ودخلت حيز التنفيذ في 04 جانفي 1969 وفقاً للمادة 19 منه
- 24 - تقرير لجنة القضاء على التمييز العنصري، الدورة الثامنة والسبعون 14 فبراير - 6 مارس، 2011 الدورة التاسعة والسبعون 2 سبتمبر - 8 ديسمبر 2011، الجمعية العامة الوثائق الرسمية الدورة السادسة والستون، الملحق رقم 18، رمز الوثيقة: 18/66/A
- 25 - تقرير لجنة القضاء على التمييز العنصري، الدورة السابعة والسبعون 15 فبراير - 12 مارس، 2010 الدورة السابعة والسبعون 2 سبتمبر - 27 ديسمبر، 2010 الجمعية العامة، الوثائق الرسمية، الدورة الخامسة والستون، الملحق رقم 18، رمز الوثيقة: 18/65/A
- 26 - تقرير لجنة القضاء على التمييز العنصري، الدورة الثامنة والسبعون 14 فبراير - 6 مارس، 2011 الدورة التاسعة والسبعون 2 سبتمبر - 8 ديسمبر 2001، الجمعية العامة الوثائق الرسمية الدورة السادسة والستون، الملحق رقم 18، رمز الوثيقة: 18/66/A
- 27 - RYSZARD Cholewinski, *Etude des obstacles à l'accès effectif des migrants irréguliers aux droits sociaux minimaux*, Édition de conseil de l'Europe, les ateliers du conseil de l'Europe, 2005
- 28 - تجميع المعلومات أعدته مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، وفقاً للفقرة (15ب)، من مرفق قرار مجلس حقوق الإنسان 5/1 والفقرة 5 من قرار المجلس 16/21/2016 ص 15.
- 29 - نفس المرجع، ص 12.
- 30 - دامون باريت، تقرير إلى لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، مجموعة الوثائق المبدئية، لبرنامج الدول، استراتيجيات دعم حقوق الطفل، 2007، ص 2.
- 31 - تقرير لجنة حقوق الإنسان للمهاجرين، الجمعية العامة، الدورة الثالثة والستون 2000، الملحق رقم 41، رمز الوثيقة A/56/41 ص 191.
- 32 - نفس المرجع، ص 192.
- 33 - تجميع المعلومات أعدته مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، مرجع سابق، ص 15.
- 34 - تقرير لجنة حقوق الإنسان للمهاجرين، مرجع سابق، ص 98.
- 35 - أمال مدين، "الآليات الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بين الواقع والمأمول"، مجلة الندوة للدراسات القانونية، العدد 5، الجزائر، 2015، ص 128.
- 36 - المادة 72 من اتفاقية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم السالفة الذكر.
- 37 - جون بنيغهام وآخرون، دليل التصديق على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، اللجنة التوجيهية الدولية لحماية التصديق على اتفاقية حقوق المهاجرين، 2009 ص 31. ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland.
- 38 - أمل مدين، مرجع سابق، ص 128.

- 39 - نفس المرجع، ص.129
- 40 - المادة 7 من إتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، مرجع سابق.
- 41 - تقرير لجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وافراد أسرهم، الدورة التاسعة 24-28 نوفمبر، 2008 الدورة العاشرة 20 أبريل -1 مايو، 2009 الجمعية العامة، الوثائق الرسمية، الدورة الرابعة والستون، الملحق رقم 48، رمز الوثيقة: A/64/48، ص.15
- 42 - تقرير اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وافراد أسرهم، مرجع سابق، ص.28.
- 43 - المواد 76 و77 من إتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وافراد أسرهم، مرجع سابق.
- 44 - محمد المرابطي، المرجع السابق، ص 65.
- 45 - قرايش سامية، التعاون الدولي لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، مذكره لنيل درجة الماجستير في القانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق، ص 82.
- 46 - محمد المرابطي، المرجع سابق، ص.62
- 47 - قرايش سامية، نفس المرجع، ص 84
- 48 - محمد يوسف علوان ومحمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان- المصادر ووسائل الرقابة-، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2014، ص 38.
- 49 - اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والثمانين التي عقدت في جنيف وأعلن اختتامها في 18 يونيو 1998 .
- 50 - المادة 40 من دستور منظمة العمل الدولية 1919 .
- 51 - المادة 1 من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن أهداف وواجبات المنظمة، الصادر في فيلادلفيا 1944 .
- 52 - المادة 2 من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ، 1998 .
- 53 - إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (87)، الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، صدرت في عام 1948
- 54 - إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (98)، حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، صدرت في عام 1949
- 55 - *The International Labour Organization and the quest for social justice 1919-2009*, (p 35)
- 56 - *ILO, Global Estimate of Forced Labour: results and methodology programe to combat forced labour, Geneva, (2012)*
- 57 - إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (29) المتضمنة القضاء على كل انواع العمل الجبري لسنة 1930
- 58 - *The International Labour Organization and the quest for social justice 1919-2009*, (2009 p. 47)
- 59 - إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (105) المتضمنة إلغاء العمل الجبري لسنة 1975.
- 60 - منظمة العمل الدولية. قواعد اللعبة - مقدمة موجزة لعايير العمل الدولية، 2017، ص 35
- 61 - توصية رقم 203 لسنة 2013 منظمة العمل الدولية
- 62 - إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 لسنة 1973 والمتعلقة بتحديد سن استخدام الأطفال للعمل
- 63 - إتفاقية منظمة العمل الدولية (183) صدرت في عام 1999
- 64 - *Gerry rodgers, eddy lee, lee Swepston and Jasmien van Daele, The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919-2009*, p75,76
- 65 - المادة 3 من إتفاقية منظمة العمل رقم (2) الخاصة بالبطالة،
- 66 - المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية سنة 1919، التوصية رقم 2.

67 - لندا مصطفى حسين الكلش، المرجع السابق، ص 53.

68 - *International Labour Conference, Migrant Workers, Report III (Part 1B), General Survey on the reports on the Migration for Employment Convention (Revised) (No. 97) and Recommendation (Revised) (No. 86)*,

69 - لندا مصطفى حسين الكلش، المرجع السابق، ص 56

70 - اتفاقية رقم (143) بشأن العمال المهاجرين (الأحكام التكميلية)، اعتمدت في 26 / 6 / 1975 ودخلت حيز التنفيذ في 12/3 / 1975.

71 - *United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division, International Migration Report 2009: A Global Assessment (ST/ESA/SER.A/316)*

72 - *A practice that was established by a resolution of the 8th Session of the International Labour Conference, see International Labour Conference, Sixteenth Session, Summary of Annual Reports Under Article 408 (International Labour Office, Geneva, 1932) p. 3*

73 - تقارير وإحصائيات منظمة العمل الدولية الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية :

www.ilo.org/dyn/normlex/en/f

74 - لندا مصطفى حسين الكلش، المرجع السابق، ص 66.

75 - تقارير وإحصائيات منظمة العمل الدولية الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية :

www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?

76 - مؤتمر العمل الدولي، الدراسة الاستقصائية العامة بشأن بشأن التقارير المتعلقة باتفاقية الهجرة من أجل

العمالة والعمال المهاجرين (مراجعة) والتوصية رقم 151 عام (2009)

77 - لندا مصطفى حسين الكلش، المرجع السابق، ص 67

78 - الإطار المتعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية، مبادئ وإرشادات غير ملزمة من أجل نهج قائم على الحقوق

إزاء الأيدي العاملة، منظمة العمل الدولية 2005.