

تشغيل اليد العاملة الأجنبية على ضوء الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والعربية

Employment of foreign labor in the light of agreements issued by the International and Arab Labor Organization

الدكتور بوسحبة جيلالي، أستاذ محاضر قسم أ

¹ كلية الحقوق و العلوم السياسية-جامعة مستغانم djilali-bousahba@univ-mosta.dz

تاريخ النشر: 2022/06/01

تاريخ القبول: 2022/04/24

تاريخ الاستلام: 2022/03/25

ملخص:

إن حماية العمال المهاجرين كان و لازال هدف من الأهداف منظمة العمل الدولية و منظمة العمل العربية، باعتبارها متخصصتين في توفير الحماية القانونية للعمال بغض النظر عن انتمائهم و بخاصة العمال المهاجرين في الدول اللاتي تستضفهم.

فلقد نص دستور منظمة العمل الدولية على أن حماية مصالح العمال الأجانب في الدول التي يهاجرون إليها قصد العمل هدف رئيس، قد لا توفره لهم الدول التي يتوافدون عليها بقدر ما توفره تشريعاتهم الوطنية، وهو ما أكدته الاتفاقيات و التوصيات الصادرة عنها.

أما على المستوى الإقليمي العربي، كانت قضية تنقل العمالة العربية أولى القضايا المطروحة ، و في إطار سعيها هذا، استخدمت المنظمة الأدوات التي يتيح لها دستورها ونظم العمل فيها، استعمالها لتحقيق أهدافها أهمها الاتفاقيات العربية، فالأمر هنا يتعلق بالأحكام الحماية التي تم سنها بقصد حماية العمال الأجانب على المستويين الدولي و العربي.

كلمات مفتاحية: اليد العاملة الأجنبية، العمال المهاجرون، منظمة العمل الدولية، منظمة العمل العربية.

Abstract:

The protection of migrant workers was and still is one of the goals of the International Labor Organization and the Arab Labor Organization, as they are specialized in providing legal protection for workers regardless of their affiliation, especially migrant workers in the countries that host them.

The Constitution of the International Labor Organization stipulates that protecting the interests of foreign workers in the countries to which they migrate for the purpose of work is a main goal, which may not be provided to them by the countries to which they come to as much as their national legislation provides, which is confirmed by the conventions and recommendations issued by them.

As for the Arab regional level, the issue of Arab labor mobility was the first issue raised, and within the framework of this endeavor, the organization used the tools that its constitution and work systems allow it to use to achieve its goals, the most important of which are the Arab agreements. At the international and Arab levels.

Keywords: Foreign labour, migrant workers, the International Labor Organization, the Arab Labor Organization

المؤلف المرسل: د/بوسحبة جيلالي، الإيميل: djilali-bousahba@univ-mosta.dz

مقدمة:

في ضوء المتغيرات الدولية المتسارعة التي يشهدها العالم في اتجاه الانفتاح الكامل لكافة النظم دون تمكين أي نظام أن يعيش في عزلة عن الكيان العالمي ونتيجة التطورات العلمية والتقنية والتكنولوجية وامتداد ثورة المعلومات والاتصالات إلى معظم أنحاء العالم مع إحداث تغييرات في المفاهيم الاقتصادية وأساليب ووسائل وأنماط العمل ومكونات الإنتاج وتغييرات سريعة في المهنة، أصبحت قضايا التشغيل تمثل أكبر التحديات التي تواجه أغلب البلدان ومنها البلدان العربية في الحاضر وعلى المدى البعيد¹.

¹توطين الوظائف وتقل الأيدي العاملة العربية (مواجهة مشكلة البطالة من خلال سياسات وبرامج توطين الوظائف)، إدارة تنمية الموارد البشرية والتشغيل، مكتب العمل العربي، منظمة العمل العربية، المنظمة العربية للتعاون الدولي (القاهرة نوفمبر 2005) ص

تشغيل اليد العاملة الأجنبية على ضوء الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والعربية

وتشير بعض البيانات المتاحة إلى تفاقم معدلات البطالة في العديد من البلدان وبصفة خاصة بطالة الشباب و حاملي الشهادات العلمية نتيجة تداخل مجموعة واسعة ومتشابكة من العوامل والتحديات في مختلف مجالات التنمية الاقتصادية وإعادة الهيكلة وتباطؤ النمو الاقتصادي وتراجع الاستثمارات الأجنبية ومحدودية التعاون الإقليمي إضافة إلى ارتفاع معدلات النمو السكاني وتراجع فرص العمل و بخاصة في البلدان النفطية والهجرة العائدة وارتفاع نسبة الأمية مما أدى إلى نقص التشغيل وعدم القدرة على توليد فرص عمل مناسبة وبأعداد كافية .

ولم يعد هناك بلدان محصنة ضد البطالة كما كان الاعتقاد في السابق في حالة البلدان العربية بوجه خاص ،وأصبحت معظم هذه البلدان تواجه تحديات جدية لتنظيم سوق العمل ومعالجة البطالة بين الوطنيين بالتوازي مع حركة تدفق العمالة الوافدة إلى المنطقة في إطار تجزئة سوق العمل وفي مواجهة مشكلات البطالة والحد من تأثيراتها السلبية على المجتمع الدولي و العربي، والسلم والاستقرار، نجد أن العديد من المنظمات والهيئات العربية والدولية ومن ضمنها منظمة العمل الدولية و منظمة العمل العربية أعطت الأولوية لمعالجة قضايا التشغيل والتكيف مع المستجدات والتطورات الحديثة وآليات السوق في سبيل المساهمة في إيجاد آليات وأساليب جديدة ومبتكرة للحد من تفاقم مشكلات البطالة وتجسدت تدخلاتها من خلال جملة من الصكوك التي جاءت في شكل الاتفاقيات و التوصيات.

فالإشكال الذي يطرح نفسه في هذا المقام يتعلق بماهية الأحكام الحمائية التي تم سنها بقصد حماية

العمال الأجانب على المستويين الدولي و العربي؟

وللإجابة على هذه الإشكالية نتطرق إلى ما يلي:

1- أحكام الاتفاقيات و التوصيات الدولية بشأن العمال الأجانب.

2- أحكام الاتفاقيات و التوصيات العربية بشأن العمال الأجانب

المحور الأول: أحكام الاتفاقيات و التوصيات الدولية بشأن العمال الأجانب

إن مساهمة المهاجرين و المهاجرات في النمو و التنمية في دول المقصد، في تجديد أسواق العمل و مدها بالمهارات الضرورية و الموارد البشرية لا هي مساهمة ضرورية، و في هذا العالم المتداخل، تطرح التحولات الديمغرافية التي تؤدي إلى شح المهارات و اليد العاملة على جميع المستويات بالموازاة مع البطالة المرتفعة أو البطء في استحداث الوظائف في أغلب الأحيان تحديات خطيرة أمام أفاق النمو الاقتصادي في الدول المعنية

وبالتالي يعتبر البحث عن وظائف لائقة تساهم في دعم العيش الكريم و اللائق للعمال و أسرهم المحرك الأساسي للهجرة في العالم اليوم و للتنقلات داخل دول الجنوب و للهجرة من الجنوب إلى الشمال.

ولسوء الحظ، يتحول المهاجرون بسهولة إلى كبش محرقة لدى تدهور الظروف الاقتصادية و الاجتماعية، على غرار ما حصل في أعقاب الأزمة المالية و الاقتصادية لسنة 2008،² وفي الكثير من الحالات يتعرض العمال المهاجرون إلى العنف والتحرش، و يتم لومهم على ارتفاع معدلات البطالة و انحدار الأجور، و قد أدى ذلك إلى تشديد سياسات الهجرة بصرف النظر أحيانا عن الحاجات الحالية أو المتوقعة في سوق العمل، لكن تشير الأدلة المتوافرة إلى قلة أو عدم تأثير الهجرة على الأجور و ظروف و شروط العمل في البلدان التي تطبق معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة.

²تنتقل العمالة بين البلدان في العالم العربي، منظمة العمل العربية، المنظمة الدولية للهجرة، 2010، ص04.

تشغيل اليد العاملة الأجنبية على ضوء الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والعربية

ومن هنا تدعو الحاجة الملحة إلى ضمان تمتع العمال المهاجرين بالحقوق و الحماية المنصوص

عليها في القانون الدولي، مثل اتفاقيتي منظمة العمل الدولية الرائدتين بشأن العمال المهاجرين، أي

اتفاقية العمال المهاجرين(مراجعة)رقم 97 لسنة 1949، و اتفاقية العمال المهاجرين(أحكام تكميلية)رقم 143 لسنة 1975.

إلى ذلك تبقى أفاق الاستخدام في مختلف أنحاء العالم ضعيفة، يواجه العمال المهاجرون في عالم العمل الموجود في خضم الأزمات، و بخاصة العمال ذوو المهارات المتدنية أو المتوسطة و العاملات المهاجرات و الشباب المهاجرون في أغلب الأحيان صعوبات أكثر من سواهم من حيث تدني الأجور أو عدم دفع الأجور و مخاطر الصحة المهنية و الترتيبات التعاقدية غير النظامية و الاستثناء من الحماية الاجتماعية و التمييز.

ولقد اجتذب موضوع تشغيل العمال الأجانب طليعة اهتمامات منظمة العمل الدولية³-المنوط بها وضع معايير العمل الدولية و معالجة هذه المعايير، و هي تتمتع بدعم و إقرار عالميين في مجال تعزيز الحقوق الأساسية في العمل تعبيرا عن مبادئها الدستورية-التي مافئنت تعمل على النهوض بدرجة أكبر بحماية العمال المهاجرين حسب دستورها الصادر سنة 1919، و أكدت الاهتمام به في أول نص صدر عنها ذات السنة ألا و هو التوصية الدولية رقم 02 بشأن المعاملة بالمثل للعمال الأجانب، التي أوصت بمبدأ عدم التمييز بكافة أشكاله ضد العمال الأجانب، لتليها نصوص خاصة أخرى نذكرها على التوالي:

³ Jean-Michel Bonvin, L'organisation internationale du travail (Etude Sur Une Agence Productrice De Normes), presses universitaires de France, 1998, p15.

أولاً: الاتفاقيات الدولية:

- اتفاقية تفتيش المهاجرين رقم 21 لسنة 1926.
- اتفاقية الحفاظ على حقوق المهاجرين في المعاش رقم 48 لسنة 1935.
- اتفاقية العمال المهاجرين رقم 66 لسنة 1939.
- اتفاقية العمال المهاجرين رقم 97 لسنة 1949.
- اتفاقية العمال المهاجرين رقم 143 لسنة 1975.

ثانياً: التوصيات الدولية:

- التوصية رقم 02 بشأن المعاملة بالمثل للعمال الأجانب لسنة 1919.
- التوصية رقم 19 بشأن موافاة مكتب العمل الدولي بالمعلومات الإحصائية و غيرها من المعلومات عن الهجرة من البلدان و إليها و إعادة المهاجرين إلى أوطانهم و عبورهم لسنة 1922.
- التوصية رقم 26 بشأن حماية النساء و الفتيات المهاجرات على ظهر السفن لسنة 1926.
- التوصية رقم 61 بشأن جلب و توظيف و ظروف عمل المهاجرين لسنة 1939
- التوصية رقم 62 بشأن التعاون بين الدول في مجال جلب و توظيف و ظروف عمل المهاجرين بقصد العمل لسنة 1939.
- التوصية رقم 86 بشأن العمال المهاجرين لسنة 1949.
- التوصية رقم 100 بشأن حماية العمال المهاجرين في البلدان و الأقاليم المتخلفة لسنة 1955.
- التوصية رقم 151 بشأن العمال المهاجرين لسنة 1975.

عرفت المادة 11 من الاتفاقية الدولية رقم 97 العامل المهاجر بأنه: "شخص يهاجر من بلد إلى بلد آخر بغية شغل وظيفة بخلاف عمل لا يكون لحسابه لخاص، و تشمل أي شخص يقبل قانونا بوصفه عاملا مهاجرا" و استثنت من مجال تطبيقها الفئات التالية: عمال الحدود، الأشخاص الذين يمارسون مهن حرة و الفنانين الذين دخلوا البلدة لفترة قصيرة و كذا البحارة، لتضيف الاتفاقية رقم 143 - كاستثناء- الأشخاص القادمين بقصد التدريب و التعليم و مستخدمي المنظمات و المؤسسات العاملة في بلد مقصد بصفة مؤقتة.

رابعا: شروط تشغيل العمال الأجانب:

لقد اتفقت الدول التي صادقت على الاتفاقية الدولية رقم 143 على القضاء على حركات الهجرة الخفية أي الغير الشرعية و استخدام المهاجرين بصورة غير قانونية، و ذلك بالتعاون مع دول أعضاء أخرى على السواء باعتماد التدابير الضرورية و المناسبة في نطاق ولايتها.

وتضيف المادة 08 أن العامل المهاجر المقيم بشكل قانوني في البلد لا يعتبر في وضع غير قانوني أو غير نظامي في حالة فقدانه لوظيفته، بل بالعكس كان لازما أن يتمتع بالضمانات المتعلقة بالمن الوظيفي و التعيين في وظيفة أخرى و الاستفادة من الإعانات و إعادة التدريب، على أن تحترم حقوقه الناشئة عن أي استخدام سابق من حيث الأجر و التأمين الاجتماعي و مزايا أخرى.

⁴ Jean-Michel servais, Normes Internationales Du Travail, L.G.D.J, France, 2004, p196.

أما الاتفاقية الدولية رقم 97 من جهتها كانت قد نصت على تبادل المعلومات بين الدول الأعضاء و مكتب العمل الدولي حول السياسات و التشريعات الوطنية المتعلقة بالهجرة إلى الخارج و الهجرة الوافدة، معلومات عن الأحكام الخاصة المتعلقة بالهجرة من أجل العمل و ظروف العمل و معيشة العمال المهاجرين، و كذا المعلومات عن الاتفاقات العامة و الترتيبات الخاصة التي تعقدتها الدولة العضو بشأن هذه المسائل.

و أما التوصية الدولية رقم 86 أوصت بضرورة أن تتخذ السلطة المختصة في إقليم المهجر تدابير لتسهيل تكيف المهاجرين وأفراد أسرهم مع الظروف السائدة فيه، كما أوصت بضرورة إيجاد نوع من التعاون الثنائي حول الهجرة المؤقتة و الدائمة.

فأما التوصية الدولية رقم 100 تضمنت توصيات أكثر لحماية العمال المهاجرين و أسرهم لاسيما أثناء رحلات الذهاب و الإياب و قبل فترة عملهم، إذ تشمل ترتيبات توفير وسائل النقل و كذا مخيمات الراحة، كما تضمنت تدابير تخص فترة العمل تخص تعيين الأجور و توفير بيئة عمل و شروط صحية مقبولة.⁵

خامسا: مبدأ عدم التمييز في الاستخدام و الأجر:

أقرت الاتفاقية الدولية رقم 97 مبدأ عدم التمييز ضد العمال المهاجرين في المادة 06 منها بقولها: " تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بأن تتيح دون تمييز على أساس الجنسية أو العرق أو الديانة أو الجنس للمهاجرين الوافدين الموجودين بصورة قانونية على أراضيها، معاملة لا تقل موثاة عن المعاملة التي تتيحها لمواطنيها، و ذلك بالنسبة لما يلي:

⁵ Nicolas Valticos, traite de droit du travail, droit international du travail, Dalloz, France, 1970,p 497.

تشغيل اليد العاملة الأجنبية على ضوء الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والعربية

أ- المسائل التالية إذا كانت تنظمها القوانين أو اللوائح الوطنية أو كانت خاضعة لرقابة السلطات الإدارية:

1- الأجور، بما فيها الإعانات العائلية إذا كانت تشكل جزءا من الأجر، و ساعات العمل، و ترتيبات العمل الإضافي، والإجازات مدفوعة الأجر، و القيود المفروضة على العمل في المنزل، و الحد الأدنى لسن الاستخدام، و التلمذة الصناعية و التدريب، و عمل النساء، و عمل الأحداث.

2- عضوية المنظمات النقابية و التمتع بالمزايا التي تتيحها الاتفاقيات الجماعية.

3- السكن

ب- الضمان الاجتماعي أي الأحكام القانونية المتعلقة بإصابات العمل، و الوضع، و المرض، و العجز، و الشيخوخة، و الوفاة و البطالة، و المسؤوليات العائلية، و أي حالة أخرى يغطيها نظام الضمان الاجتماعي وفقا للقوانين أو اللوائح الوطنية، شريطة التقيد بما يلي:

1- الترتيبات المناسبة التي قد تكون موضوعة للحفاظ على الحقوق المكتسبة و الحقوق الجاري اكتسابها

2- الترتيبات الخاصة التي تقررها القوانين أو اللوائح في بلد المهجر فيما يتعلق بالإعانات أو أجزاء الإعانات التي تدفع بكاملها من الصناديق العامة، و بالإعانات التي تدفع للأشخاص الذين لا يفون بشروط دفع الاشتراكات المقررة لاستحقاق معاش التقاعد العادي.

ج- الضرائب أو الرسوم أو الاشتراكات المستحقة على العامل بحكم عمله

د- الإجراءات القانونية المتعلقة بالمسائل المشار إليها في هذه الاتفاقية.

-التوصية الدولية رقم 86 تقر بمبدأ المساواة بين العمال الوطنيين و العمال المهاجرين في العمل حسب البند الخامس-فقرة أولى.

الاتفاقية رقم 143 أقرت بدورها هذا المبدأ، و عهدت المسألة إلى الدول التي أقرتها، بأن تقوم

هذه الأخيرة بصياغة و تطبيق سياسة وطنية تستهدف ضمان و تعزيز مبدأ المساواة في الفرص و

المعاملة في مجال الاستخدام و المهنة، و الضمان الاجتماعي، الحقوق النقابية و الثقافية، الحريات الفردية و الجماعية، بطرائق تتفق مع الظروف و الممارسات الوطنية- حسب ما جاء في المادة 10-

مع ضرورة إشراك منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال في تعزيز و تطبيق السياسات المنصوص عليها-المادة 12-⁶

التوصية رقم 151 جاءت أكثر تخصيصا وتحديدًا لكيفيات تطبيق مبدأ المساواة الفعلية في الفرص و المعاملة من حيث التدريب المهني، الترقية، الأجر، شروط العمل بما فيه من ساعات العمل، فترات الراحة و الإجازات، العضوية في النقابات... حسب ما جاء في البند الأول من هذه التوصية.

المحور الثاني: أحكام الاتفاقيات و التوصيات العربية بشأن العمال الأجانب

مع توجه الدول العربية إلى العمل المشترك في مجال العمل و العمال، كانت قضية تنقل العمالة العربية أولى القضايا المطروحة على طاولة الحوار و المباحثات في هذا الشأن، و قد تم إقرار الميثاق العربي للعمل في المؤتمر الدولي لوزراء العمل العرب الذي عقد في بغداد في عام 1965، و قد تضمن الميثاق في مادته السادسة نصا يقضي بأن توافق الدول العربية على إعطاء الأولوية في التشغيل لعمال البلاد العربية من غير مواطنيها بما يتفق و حاجاتها.

⁶ Jean-Michel servais, Normes Internationales Du Travail, L.G.D.J, France, 2004, p198.

تشغيل اليد العاملة الأجنبية على ضوء الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والعربية
و التقطت منظمة العمل العربية هذا الهدف الذي وافقت الدول العربية على السعي إلى تحقيقه،
لتنفذ مقتضيات تحويله إلى واقع ملموس، سندا إلى الدور الذي أنيط بها بمقتضى المادة الأولى من
دستورها التي جاء فيها أن: " تنشأ بمقتضى هذا الدستور، منظمة ذات شخصية اعتبارية، تسمى
منظمة العمل العربية، مهمتها تحقيق الأهداف المنصوص عليها في هذا الدستور و في الميثاق العربي

للعمل و منها طبعاً، تحقيق التزام الدول العربية بإعطاء الأولوية في التشغيل لعمال البلاد العربية من
غير مواطنيها⁷

وفي إطار سعيها هذا استخدمت المنظمة الأدوات التي يتيح لها دستورها و نظم العمل فيها،
استعمالها لتحقيق أهدافها، و أهمها النشاط المعياري، حيث أقرت المنظمة ثلاث اتفاقيات ذات صلة
بتنقل العمالة العربية، هي الاتفاقية العربية رقم 2 بشأن تنقل الأيدي العاملة، التي أقرها مؤتمر وزراء
العمل العرب في عام 1967، و الاتفاقية العربية رقم 4 بشأن الموضوع ذاته (معدلة) التي أقرها
مؤتمر العمل العربي في عام 1975، و الاتفاقية العربية رقم 14 بشأن حق العامل العربي في
التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية التي أقرها المؤتمر في عام 1981.

أولاً: الاتفاقية العربية رقم 1 بشأن مستويات العمل:

أقرت هذه الاتفاقية في دورة الانعقاد الثانية لمؤتمر وزراء العمل العرب التي انعقدت عام 1966،
و حملت عنوان "مستويات العمل" و أعطيت لاحقاً رقم 1 في تسلسل اتفاقيات العمل العربية،
و جاء إقرارها، كما تشير إلى ذلك ديباجتها: (مسايرة لما اتجهت إليه المادة 04 من الميثاق العربي

⁷ موجز التقرير العربي الثاني حول التشغيل و البطالة في الدول العربية، منظمة العمل العربية، 2010، ص 19.

للعمل)، التي نصت على أن: "توافق الدول العربية على أن تعمل على بلوغ مستويات متماثلة في التشريعات العمالية و التأمينات الاجتماعية"، و هكذا تحددت الغاية من إقرار هذه الاتفاقية بصياغة -مستويات متماثلة في التشريعات العمالية- لكي تسعى الدول العربية معا إلى بلوغها، فجاءت صياغتها أقرب إلى أن تكون -مبادئ أساسية- لقانون عمل عربي موحد، يتم بلوغه عبر خطوات متلاحقة.⁸

ثانيا: الاتفاقية العربية رقم 2 بشأن تنقل العمال:

أقر مؤتمر وزراء العمل العرب هذه الاتفاقية في دورة انعقاده في عام 1967، و أعطت لاحقا الرقم 2 في تسلسل اتفاقيات العمل العربية. وعلى الرغم من أن عاما واحدا فقط فصل بين هذه الاتفاقية في عام 1967 و سابقتها (اتفاقية مستويات العمل) التي أقرت كما سبقت الإشارة في عام 1966، إلا أن اتفاقية تنقل العمال تقدمت كثيرا عن سابقتها فيما تضمنته من معايير بهذا الشأن.

ثالثا: الاتفاقية العربية رقم 4 بشأن تنقل العمال (معدلة):

أقر مؤتمر العمل العربي في دورة انعقاده الرابعة، التي انعقدت في طرابلس بليبيا في شهر مارس 1975 الاتفاقية العربية رقم 4 بشأن تنقل العمال (معدلة). تعد مراجعة اتفاقية عربية بعد ثماني سنوات فقط من إقرارها، أمرا ملفتا للنظر، في تشخيص المبررات التي وقفت وراءه و استدعت هذه المراجعة العاجلة نسبيا.

⁸أوضاع القوى العاملة العربية داخل وخارج الوطن العربي في ضوء الأحداث والمستجدات الأولية، مكتب العمل العربي، منظمة

تشغيل اليد العاملة الأجنبية على ضوء الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والعربية
و تكشف(ديباجة) الاتفاقية هذه المبررات بعبارة صريحة جاء فيها(أخذاً في الاعتبار أن الأحداث
الاقتصادية و الاجتماعية التي طرأت على الوطن العربي خلال الحقبة الماضية، قد أوجدت أوضاعاً
استلزمت إعادة النظر في الاتفاقية القائمة لتنقل الأيدي العاملة).

و الأحداث الاقتصادية و الاجتماعية التي تشير إليها الديباجة تمثلت في حركة تنقل -غير
منضبطة- شاهدها تلك المرحلة، أكدت الحاجة إلى قدر كبير من التنظيم، كما تمثلت أيضاً ببعض
الممارسات السلبية التي شاهدها تلك المرحلة، و تمثلت في عمليات إبعاد جماعي للعمال العرب من
الدولة التي يعملون فيها، اثر خلاف سياسي بينها و بين الدولة التي يحمل العمال جنسيتها،
فجاءت الاتفاقية المعدلة بمعايير تهدف مباشرة إلى إيجاد حلول مقبولة لكل ذلك.

**ثالثاً:الاتفاقية العربية رقم 14 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله
للعمل في أحد الأقطار العربية:**

هذا العنوان الطويل، اختاره مؤتمر العمل العربي للاتفاقية التي اقرها في دورته التاسعة عام
1981، ليضمنها المعايير التي تحقق مايلي:

-إقرار مبدأ المساواة في الحقوق التأمينية بين العامل العربي الوافد و العامل الموطن في دولة العمل
الذي سبق ان أقرته الاتفاقية رقم 4 في المادة (2/7هـ)منها.

وقد ورد هذا الإقرار صريحاً في المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 14 التي نص صدرها على أن (يؤمن
تشريع كل دولة للعمال العرب الاستفادة من النظام التأميني النافذ في البلد المنتقل إليه، و في إطار
الحقوق التأمينية التي يتمتع بها عمالها)، و قد عدد النص عدداً من الحقوق التأمينية التي تشترك في
تنظيمها قوانين التأمينات الاجتماعية عموماً.

-إقامة تكامل في مدد الخدمة المؤمن عليها التي يقضيها العربي في غير بلده الأصلي، و إضافتها إلى
خدمته في هذا البلد، أو في البلد الذي يستقر فيه بصورة نهائية، و ذلك للحصول على الحقوق

التأمينية(المعاشات)، بعد تحويل الاشتراكات المدفوعة لحسابه عن هذه المدد، من المؤسسات التأمينية في الدول التي عمل فيها(المادة (5/1من الاتفاقية).

-إقرار الحق للعامل العربي المؤمن عليه في تحويل مستحقاته التأمينية إلى بلده الأصلي أو إلى البلد الذي يقرر الإقامة فيه بصورة نهائية، وفي هذا الشأن أوردت الاتفاقية في المادة 4 منها نصوصا تقضي بما يأتي:

-تحويل المعاش أو احتياطي المعاش المستحق إلى حيث يقيم أو تقيم فيه أسرته، في حال مغادرة القطر الذي يعمل فيه.⁹

-تحويل اشتراكات تأمين الشيخوخة و العجز و الوفاة إلى جهاز التأمينات الاجتماعية في دولته، أو في أي قطر يطبق أحكام التأمين المذكور، و يقرر الإقامة فيه بصورة نهائية. في حين لم تخصص و لا توصية عربية واحدة لهذا الموضوع رغم أهميته.

الخاتمة

إن المتغيرات التي طرأت على بيئة العمل على المستويين الدولي و العربي في غضون تسعة عقود من الزمن انقضت على إقرار المعايير الدولية للعمل، -ثلاث عقود بالنسبة للمعايير العربية للعمل-

⁹توطين الوظائف وتنقل الأيدي العاملة العربية (مواجهة مشكلة البطالة من خلال سياسات وبرامج توطين الوظائف)، إدارة تنمية الموارد البشرية والتشغيل، مكتب العمل العربي، منظمة العمل العربية، المنظمة العربية للتعاون الدولي (القاهرة نوفمبر 2005)، ص 124.

تشغيل اليد العاملة الأجنبية على ضوء الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والعربية

بشان الهجرة العمالية، تسببت في خلق هوة واسعة بين مضمون هذه المعايير و الواقع الدولي و العربي-على السواء- المتجدد.

لذا كان من الضروري مراجعة هذه المعايير مراجعة جذرية ، تصل إلى حد إلغاء القائم منها، الذي لم يعد ملائما للواقع، و إقرار اتفاقيات جديدة تقوم على مضامين و إجراءات جديدة تؤسس على أساس مبدأ عدم التمييز بين العمال الوطنيين و المهاجرين في الاستخدام و المهنة، خدمة لمصالح الدول، خاصة العربية إذا ما أردت أن تؤسس سوق عمل عربية مشتركة.

قائمة المراجع:

المؤلفات

- 1-Jean-Michel Bonvin, L'organisation internationale du travail (Etude Sur Une Agence Productrice De Normes), presses universitaires de France, 1998.
- 2-Jean-Michel servais, Normes Internationales Du Travail, L.G.D.J, France, 2004.
- 3-Nicolas Valticos, traite de droit du travail, droit international du travail, Dalloz, France, 1970.

التقارير

- توطين الوظائف وتنقل الأيدي العاملة العربية (مواجهة مشكلة البطالة من خلال سياسات و برامج توطين الوظائف)، إدارة تنمية الموارد البشرية والتشغيل، مكتب العمل العربي، منظمة العمل العربية، المنظمة العربية للتعاون الدولي (القاهرة نوفمبر 2005).

-تنقل العمالة بين البلدان في العالم العربي، منظمة العمل العربية، المنظمة الدولية للهجرة، 2010.

- موجز التقرير العربي الثاني حول التشغيل و البطالة في الدول العربية، منظمة العمل العربية،
2010.

- أوضاع القوى العاملة العربية داخل وخارج الوطن العربي في ضوء الأحداث والمستجدات الأولية،
مكتب العمل العربي، منظمة العمل العربية، 2010 .

النصوص القانونية

النصوص الدولية

I الموائيق الدولية:

أ/ الموائيق:

- الميثاق العربي للعمل لسنة 1965.

ب/العهود الدولية:

- دستور منظمة العمل الدولية لسنة 1919.

- دستور منظمة العمل العربية لسنة 1965 .

II الاتفاقيات و المعاهدات الدولية:

أ/منظمة العمل الدولية:

الاتفاقيات:

- اتفاقية تفتيش المهاجرين رقم 21 لسنة 1926.

- اتفاقية الحفاظ على حقوق المهاجرين في المعاش رقم 48 لسنة 1935.

- اتفاقية العمال المهاجرين رقم 66 لسنة 1939.

- اتفاقية العمال المهاجرين رقم 97 لسنة 1949.(مراجعة)

- اتفاقية العمال المهاجرين رقم 143 لسنة 1975(أحكام تكميلية)

التوصيات:

- التوصية رقم 02 بشأن المعاملة بالمثل للعمال الأجانب لسنة 1919.
- التوصية رقم 19 بشأن موافاة مكتب العمل الدولي بالمعلومات الإحصائية و غيرها من المعلومات عن الهجرة من -البلدان و إليها و إعادة المهاجرين إلى أوطانهم و عبورهم لسنة 1922.
- التوصية رقم 26 بشأن حماية النساء و الفتيات المهاجرات على ظهر السفن لسنة 1926.
- التوصية رقم 61 بشأن جلب و توظيف و ظروف عمل المهاجرين لسنة 1939
- التوصية رقم 62 بشأن التعاون بين الدول في مجال جلب و توظيف و ظروف عمل المهاجرين بقصد العمل لسنة 1939.
- التوصية رقم 86 بشأن العمال المهاجرين لسنة 1949.(مراجعة)
- التوصية رقم 100 بشأن حماية العمال المهاجرين في البلدان و الأقاليم المتخلفة لسنة 1955.
- التوصية رقم 151 بشأن العمال المهاجرين لسنة 1975.

ب/منظمة العمل العربية:

- الاتفاقية العربية رقم 1 بشأن مستويات العمل لسنة 1966.
- الاتفاقية العربية رقم 2 بشأن تنقل العمال لسنة 1967.
- الاتفاقية العربية رقم 4 بشأن تنقل العمال (معدلة) لسنة 1975.
- الاتفاقية العربية رقم 14 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية لسنة 1981.