مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي
ISSN 1112-9255
المجلد7،العدد 2 – جوان 2020

الحماية الدوليّة لحقوق العمّال المهاجرين في إطار منظمة العمل الدولية والاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

International protection of the rights of migrant workers under the International Labor Organization and the International Convention on the Protection of the Rights of Migrant workers and members of their families.

د. أمنة بن طاهر، جامعة أم البواقي،الجزائر.
amimarbrother@outlook.fr

تاريخ التسليم:(2020/01/14)، تاريخ التقييم:(2020/02/22)،تاريخ القبول:(2020/03/18)

ملخص :

إنّ عدم اعتراف القانون الدولي بالأفراد كأشخاص قانونيين بصورة كاملة جعل أوضاع حقوق الإنسان عموما تتدهور، بالإضافة إلى عدم وجود نظام قانوني دولي متكامل يتكفل بشكل خاص بحماية حقوق المهاجرين المعتدى عليها وخصوصا فئة العمال منهم.أمام هذا الوضع تأتي هذه الورقة البحثية التي تتضمّن محورين:

أولهما تم فيه عرض أهم ما جاءت به منظمة العمل الدولية في مجال حماية حقوق العمال المهاجرين أمّا **الثاني** فيه قراءة للاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم.

الكلمات المفتاحية: الحماية،العمال المهاجرين،الدولية،الاتفاقية الدولية،منظمة.

Abstract :

The failure of international law to fully recognize individuals as legal subjects has made human rights situations generally deteriorating,as well as the absence of an integrated international legal system that specifically protects the rights of migrants who have been attacked and the category of workers.In view of this situation, this research paper includes two axes:

The first was the presentation of the ILO's most important work on the protection of the rights of migrant workers and the second Reading the International Convention on the Protection of the Rights of Migrant workers and members of their families.

key words: Protection ، International ، migrant workers، International Convention، organized

* المؤلف المراسل: د. أمنة بن طاهر،الإيميل: amimarbrother@outlook.fr

مقدمة:

إنّ القانون الدولي وعلى اعتبار تنظيمه لعلاقات الدول فيما بينها و كذا علاقات المنظمات الدولية بعضها ببعض، لم يعترف لحد الآن بالأفراد كأشخاص له،إذ نجده يتعامل معهم من خلال دولهم، ماعدا على بعض المستويات الإقليمية كحماية حقوق الإنسان في إطار المجلس الأوروبي حيث يسمح للأفراد باللجوء مباشرة إلى المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان إذا ثبت خرق الدولة العضو في المعاهدة الأوروبية لتلك الحقوق.

حقوق العمال المهاجرين هي من ضمن حقوق الإنسان التي لم يتم حمايتها بصورة فعّالة في القانون الدولي وهنا تظهر أهمية دراسة هذا الموضوع؛و إن كانت هناك محاولات لتكريس حماية دولية لحقوق العمال بعد الحرب العالمية الأولى من خلال معاهدة فرساي للسلام سنة 1919،حيث نصّ القسم الثامن منها على تأسيس **منظمة العمل الدولية** تكون من ضمن واجباتها وضع مسوّدة المعاهدات الدولية لحماية حقوق العمال وإصدار التوصيات.و لعل أهمّ ما نتج عن هذه المنظمة من اتفاقيات تهدف إلى حماية الحقوق العمّالية بشكل عام وحقوق المهاجرين منهم على الخصوص:**الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.**

في هذا الإطار تدور إشكالية هذه الورقة البحثية؛فما هي مظاهر الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين طبقا لما جاءت به منظمة العمل الدولية وما نصت عليه الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم؟

للإجابة عن هذه الإشكالية تم استقراء أعمال منظمة العمل الدولية من خلال دستورها وإعلان فيلادلفيا،وكذا نصوص الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين;أفراد أسرهم وتحليل مضمونها.ورغم وجود منظمات دولية وإقليمية أخرى كالأمم المتحدة و جامعة الدول العربية والمجلس الأوروبي ومنظمة الوحدة الإفريقية...التي اهتمت بحماية حقوق الإنسان بشكل عام وحقوق المهاجرين بشكل خاص، إلاّ أنه تم حصر الدراسة في نطاق منظمة العمل الدولية والاتفاقية المذكورة سابقا، وقسمت من هذا المنطلق إلى مبحثين هما:

المبحث الأول : منظمة العمل الدوليّة ودورها في حماية حقوق العمال المهاجرين.

المبحث الثاني : الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم.

بيانهما على هذا النسق يكون كالآتي:

المبحث الأول . منظمة العمل الدوليّة ودورها في حماية حقوق العمال المهاجرين:

لقد كانت منظمة العمل الدولية سباقة في مجال الاهتمام بفئة العمال وشؤون العمل على المستوى الدولي، فتأسست وارتسمت أهدافها من منطلق الاعتراف بداية بهذه الفئة، ومن ثمّ تقرير أقصى حماية ممكنة لحقوق هؤلاء الأشخاص مهما كان مركزهم القانوني ولعل أهمّهم العمال المهاجرون؛ هذا ما سنبيّنه في مطلبين هما على التوالي:

المطلب الأوّل . منظمة العمل الدوليّة وأهدافها في مجال حماية حقوق العمال: من المهم أن نعطي ولو بإيجاز تصور عام حول المنظمة وأهمّ الأهداف التي تتوخاها، و ذلك على النّحو التالي:

الفرع الأول – منظمة العمل الدوليّة و هيكلها التنظيمي:(منظمة العمل الدولية https://www.ilo.org/global/ تم تصفحه في 2019/02/13).

أولا . تأسيس منظمة العمل الدوليّة و مجال عملها:لقد كان للحركة الفكرية بريادة: "أودولف بلتكيه"في أوروبا و" لوريان فون ستاين في ألمانيا " وغيرهما من المفكرين، الدور الكبير في توجيه الرأي العام الدولي نحو الاهتمام بشؤون العمال،لضمان تحسين أوضاعهم المزرية آنذاك و اقتراح إبرام اتفاقيات دولية تهدف إلى حماية حقوقهم (عبد الرحمن،2003 .2004، ص 32؛ علوان،2015 ،ص122)؛في العنصرين المواليين بيان لكيفية تأسيس هذه المنظمة ومجال عملها:

1 . تأسيسها:لعل الحركة الفكرية التي أشرنا إليها سابقا،هي التي كانت البذرة الأولى لانعقاد عدد من المؤتمرات بموجبها تم تأسيس منظمة العمل الدولية؛ حيث دعت مجموعة من النقابات العمالية من خلال عدة مؤتمرات مثل مؤتمر ليدز سنة 1916، ومؤتمر برن الثالث سنة 1917، ومؤتمر برن الرابع سنة 1919 إلى تأسيس تنظيم دولي للعمل؛(عامر، 1993، ص405) يكون لبنة لحماية الحقوق العمالية بشكل عام .

وعليه،تأسست منظمة العمل الدولية ، وذلك في أعقاب انتهاء الحرب العالمية الأولى،وقد تم النص عليها في معاهدة فرساي التي عقدت سنة1919 ،حيث تم دمج نظامها الأساسي في الفصل الثالث عشر من المعاهدة و ارتبطت بالأمم المتحدة كوكالة متخصصة في بداية عام 1964 و اتخذت لها مقرا في جنيف بسويسرا (عامر، 1993، ص 406).

2 . مجال عملها: تعتبر منظمة العمل الدولية أوّل هيئة دولية متخصصة تهتم بمجال العمل على المستوى الدولي وتساهم في توفيره وتحسين مستواه بل و تعد السباقة في المناداة بحماية حقوق العمال بشكل عام.وضمانا لحسن آداء مهامها خاصة منها تلك المتعلقة بالتشغيل والحماية الاجتماعية تكفلت المنظمة بفتح فروع لها في جل دول العالم (نافعة و عبد العال، 2004، ص250؛ الدريبي، 2013،ص165).

ثانيا . الهيكل التنظيمي لمنظمة العمل الدولية: تتكون منظمة العمل الدولية من ثلاث أجهزة أساسية حسب ما جاء في المادة 2 من دستورها، تمارس هذه الأجهزة اختصاصاتها طبقا لما هو مخول لها دستوريا و هي على التوالي (نافعة و عبد العال، 2004،ص 260؛ عبد الحميد، 2015 ،ص 174):

1 . مؤتمر العمل الدولي لممثلي الدول الأعضاء و يمثل الهيئة التشريعية للمنظمة.

2 . مجلس إدارة يشكل طبقا للمادة 47 الهيئة التنفيذية للمنظمة.

3 . مكتب عمل دولي يخضع لأشراف مجلس الإدارة و يعتبر بمثابة الأمانة العامة للمنظمة .

الفرع الثاني . أهداف منظمة العمل الدولية : إنّ منظمة العمل الدوليّة تعتبر أهمّ ركيزة يعتمد عليها المجتمع الدولي لحماية حقوق العمال بشكل عام، كونها تتوخى تحقيق عدة أهداف بعضها مستوحى من دستورها و البعض الآخر من إعلان فيلاديلفيا، يمكن بيانها على النحو التالي:

أولا . أهداف منظمة العمل الدولية حسب ما جاء في دستورها: أهم الأهداف المنصوص عليها في دستور المنظمة (إعلان منظمة العمل الدولية،2008 ،ص 12؛ www.un.org/ar/events/ تم تصفحه بتاريخ 16/03/2019):

1. تحقيق العدالة الاجتماعية:ما أكدته ديباجة الدستور عندما صرحت بأن"...سلاما عالميا دائما لا يمكن أن يبنى إلا على أساس من العدالة الاجتماعية".

2 . ضمان السلام العالمي.

3 . العمل على تطوير التشريعات الاجتماعية الوطنية للدول.

ثانيا . أهداف المنظمة حسب إعلان فيلادلفيا: أقر إعلان فيلادلفيا مجموعة من الأهداف الأساسية التي تقوم عليها منظمة العمل الدولية منها (ينظر،منظمة العمل الدولية،إعلان فيلادلفيا (1994)، http://www.ilo.org/global/ en/index.htm تم تصفحه في17/03/2019):

1 – تحقيق المبادئ الأساسية المتعلّقة بحقوق العمال من خلال إصدار التوصيات والمعاهدات.

2 – السعي لإيجاد فرص العمل المناسبة التي تضمن دخلا مناسبا للرجال والنساء على حد سواء.

3– دعم وتوسيع فعالية نظام الحماية الاجتماعية كالتأمين الصحّي والتأمين ضد البطالة و...الخ.

4 – تشجيع و تقوية فعّالية الحوار بين الأطراف الرئيسية الثلاثة: النقابات، الدولة وممثلي أرباب العمل.

5–السعي إلى محاربة كلّ أشكال التمييز العنصري في مجال العمل وكذا عمل الأطفال...

هذا، ويمكن توضيح كيفية ومدى تكريس هذه الأهداف في المطلب الموالي:

المطلب الثاني . دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال المهاجرين: يظهر دور المنظمة في حماية حقوق العمال المهاجرين من خلال الآليات التي تعوّل عليها في تحقيق أهدافها من جهة و كذا طبيعة نشاطها في هذا المجال:

الفرع الأول . آليات عمل منظمة العمل الدولية: فيما يخص آليات عمل منظمة العمل الدولية فإنها تشمل بصورة رئيسية آليتين(قادر، 2005، http://www.alhiwar.org/ تم تصفحه في 2019/03/12):

أولا–التوصيات: و تصدرها عادة في المؤتمرات السنوية إلى دول الأعضاء؛و في هذا الإطار فقد أصدر المؤتمر عدة توصيات من أجل تكريس حماية المهاجرين العمال ، منها(ينظر،دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ، 2012 ، الملحق 03 ،ص 53 **.70**)؛

Recommandation CM/Rec(2011)13 ET 5 novembre 2011, du Comité des Ministres le 16 (le 18/03/2019): تم تصفحه في https :www .unine.ch/files/content/sites/sdt/files/shared/publications/recommandations/Recommandation_CM_Rec_2011_13_et_5_16_1_2012.pdf >

1. التوصية رقم 5(2011) – المتعلقة بالمعاملة اللائقة للمهاجرين كبار السن.

2. التوصية رقم 1(2011) المتعلقة بالتنسيق بين المهاجرين ومؤسسات الاستقبال .

3. التوصية رقم 26 – حول حماية النساء والفتيات المهاجرات على ظهر السفن.

4. التوصية رقم 100 – بشأن حماية العمال المهاجرين في البلدان والأقاليم المختلفة.

ثانيا . الاتفاقيات و المعاهدات الدولية:وقد بلغ عددها184معاهدة دولية تشمل كافة المجالات المتعلقة بالعمل من الأجور إلى تحسين ظروف العمل إلى منع عمل الأطفال...ويمكن تعداد بعضها فقط على سبيل المثال (دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، 2012، الملحق 03 ،ص 53.70):

1. الاتفاقية رقم 21 – الخاصة بتبسيط إجراءات تفتيش المهاجرين على ظهر السفن.

2. الاتفاقية رقم 66 – بشأن جلب وتوظيف وظروف عمل العمال المهاجرين.

3. الاتفاقية رقم 97 – بشأن العمال المهاجرين.

4. الاتفاقية رقم 118 – المساواة بين الوطنيين وغير الوطنيين في الضمان الاجتماعي.

5. الاتفاقية رقم 143– اتفاقية الحد من الهجرة في أوضاع تعسفية وتكافئ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين (ينظر ،منظمة العمل الدولية والمهاجرين، www.dtp.unsw.edu. تم تصفحه في 2019/02/19):

الفرع الثاني . طبيعة نشاط منظمة العمل الدولية في مجال حماية حقوق العمال المهاجرين: قد يتجلى الدور الفعّال لمنظمة العمل الدولية في مجال حماية حقوق العمال المهاجرين من خلال طبيعة نشاطها ، ذلك أنّه يمتاز بـ (ينظر، عبابسة،2017/2016، ص383.381):

أولا . التخصص في مجال حماية العمال المهاجرين: تعد منظمة العمل الدولية منظمة تختص فحسب بشؤون العمل والعلاقات الفردية و الجماعية بين العمال وأرباب العمل على المستوى الدولي؛ فتركيزها ينصب على حماية حقوق كلّ من له صفة عامل مهما كان مركزه القانوني بما فيهم العمال المهاجرين سواء كانت هجرتهم بطريقة قانونية أو غير قانونية. وهذا التخصص يجعل من نشاطها في مجال حماية هذه الفئة من الأشخاص مردودية وفعالية أكثر.

ثانيا . الصبغة التشاركية لأعمالها و ما يترتب عنها من آثار : يظهر ذلك بجلاء في سبق مناداتها بضرورة عضوية أصحاب العمل وممثلين عن العمال في جلسات أعمالها بالإضافة إلى ممثلي الدول الأعضاء (ينظر، Constitution de l'organisation International de travail 1919 modifié 1972, entré en vigueur le 1er novembre 1974 , Article 07< http://www.ilo.org تم تصفحه في 2019/03/13).

و لعل أهمّ ما يترتب عن هذه الصبغة من آثار:

1. أنّه لا يتم إصدار أية اتفاقية أو توصية تتعلق بالعمال و تهدف إلى حماية المهاجرين منهم إلا بعد استشارة هذه الأطراف بل وموافقتهم.

2. ضرورة مراعاة و حماية مصالح جميع الأطراف و بالأخص العمال المهاجرين.

3. تحمل جميع الأطرف (الدول، أصحاب العمل، العمال) مسؤولية تكريس هذه الحماية لأنها نابعة من إ رادتهم المشتركة.

(Protéger Les Droits Des Travailleurs Migrants, 2010, P 05-21 (https://www.ilo.org<).12/04/2019 تم تصفحه في

ثالثا . الاستمرارية في متابعة العامل المهاجر: طبقا للاتفاقيات التي أبرمتها منظمة العمل الدولية فإنّ مرافقتها للعامل المهاجر تستغرق جميع مراحل هجرته لضمان توفير أقصى حماية له؛ **ف:**

1. في مرحلة التحضير للهجرة تكفل المنظمة للعامل المهاجر الحماية من إبرام عقود عمل قد تضر بمصلحته (الاتفاقية رقم 66).

2. و خلال مرحلة الهجرة تضمن المنظمة للمهاجر الانتقال السهل من دولة المنشأ إلى دولة المقصد (الاتفاقية رقم 21).

3. و تضمن المنظمة للعامل المهاجر خلال تواجده في الدولة المستقبلة الحقوق الضرورية لإقامته والعودة وحقوقه الناجمة عن علاقة العمل(الاتفاقيتن رقم 97 و118).

4. وتستمر المنظمة في التكفل بشؤون العامل المهاجر لضمان حقوقه المترتبة عن عقد عمله حتى بعد انقضاء مدته خاصة ما تعلق منها بالتأمين و التقاعد (الاتفاقية رقم 48).

هذا ؛ وبالإضافة إلى جهود منظمة العمل الدولية في مجال حماية حقوق العمال المهاجرين ، اعترفت الأمم المتحدة بعدد من المبادئ و المعايير لحماية حقوق العمال المهاجرين منها نصوص الاتفاقية المتعلقة بالهجرة من أجل العمل(رقم 77)؛ والاتفاقية المتعلقة بالهجرة في ظروف تعسّفية،

وتشجيع تكافؤ الفرص، والمساواة في معاملة العمال المهاجرين والتوصية بشأن الهجرة من أجل العمل،والاتفاقية المتعلقة بالسخرة أو العمل القسري؛ والاتفاقية المتعلقة بإلغاء السخرة...(ينظر، https://www.un.org/ar/sections/ الموقع الرسمي للأمم المتحدة، قسم الوثائق،تم تصفحه في 2019/01/20/).

يبقى أمر المهاجر غير الشرعي، إذ تعتبر الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم التي اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة رقم 45/158 المؤرّخ في 18 ديسمبر 1990 والتي دخلت حيّز التنفيذ في 01جويلية 2003،أهمّ اتفاقية تعترف بحقوق العمّال المهاجرين وأسرهم وتضع آليّات لحماية دولية مناسبة لتلك الحقوق.

المبحث الثاني . الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم:

تطبق هذه الاتفاقية على جميع العمال المهاجرين بالإضافة إلى أفراد أسرهم دون تمييز من أيّ نوع ؛و يندرج ضمنها مجموعة من المعايير الدولية الملزمة للدول الأعضاء،تتناول المهاجرين الحائزين للوثائق اللاّزمة وغير الحائزين لها على حد السواء وكيفية رعايتهم وحقوق الإنسان الخاصّة بهم فضلا عن التزامات ومسؤوليات الدول المرسلة والمستقبلة.

ويمكن إجراء قراءة لمضمون هذه الاتفاقية و أهمّ إجراءات تنفيذها مستلهمين منها مدى مساهمتها في حماية حقوق العمال المهاجرين مهما كان مركزهم القانوني ، و ذلك من خلال المطلبين المواليين:

المطلب الأوّل –مضمون الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم:تشمل الاتفاقية من النّاحية الشكلية ديباجة وتسعة أجزاء سنتطرق لأهمّ ما تضمنته في مجال حقوق العمال المهاجرين:(ينظر،الاتّفاقية الدوليّة لحماية حقوق جميع العمّال المهاجرين و أفراد أسرهم، https://www.ohch.org/ تم تصفحه في 2019/01/20/).

الفرع الأوّل . ديباجة الاتفاقية والأشخاص المشمولين بالحماية:

أولا. الديباجة:أقرت الاتفاقية في ديباجتها بأنّ حقوق العمّال المهاجرين و أفراد أسرهم لم يعترف بها بقدر كاف في كلّ مكان،وتؤكّد على أنّ المشاكل الإنسانية التي تنطوي عليها الهجرة تكون أجسم في حالة الهجرة غير النّظامية، لذلك تدعو الاتفاقية إلى ضرورة تشجيع الإجراءات الملائمة بغية منع

التنقلات السريّة والاتّجار بالعمّال المهاجرين،و في الوقت ذاته تأمين حماية ما لهم من حقوق الإنسان الأساسية.

وهي ترى أنّ العمّال غير الحائزين للوثائق اللاّزمة أو الذين هم في وضع غير نظامي يستخدمون في أحيان كثيرة بشروط أقلّ مواتاة من شروط عمل العمّال الآخرين،و أنّ بعض أرباب العمل يجدون في ذلك ما يغريهم بالبحث عن هذا النّوع من اليد العاملة بغية جني فوائد المنافسة غير العادلة،ولهذا كان من الضروري الاعتراف لهم على نطاق واسع بما لجميع العمّال المهاجرين من حقوق أساسية،و إن كانت قد منحت حقوق إضافية لمن يكونون في وضع نظامي من العمّال المهاجرين تشجيعا لهم و لأرباب العمل على احترام القوانين والإجراءات التي أقرّتها الدول المعنيّة .

ثانيا . الأشخاص المشمولين بالحماية:ضبطت الاتفاقية في الجزء الأوّل منها كلّ المفاهيم المتعلّقة بالأشخاص الذين تشملهم الاتّفاقية بالحماية من العمّال المهاجرين سواء كانوا في وضع نظامي أو غير حائزين للوثائق اللاّزمة . أي في وضع غير نظامي ..

وإن كانت اتفاقية العمّال المهاجرين ليست الوحيدة التي تفرض حماية لحقوق هذه الفئة من الأشخاص إلاّ أنّها تسعى لتعزيز حقوق العمّال المهاجرين المنطبقة أساسا على جميع البشر،و نلمس ذلك بجلاء في الجزء الثاني من نصّها (المادة 07)حيث،تمّ التأكيد على ضرورة احترام و تأمين حقوق جميع العمّال المهاجرين و أفراد أسرهم دون تمييز من أيّ نوع،مثل التمييز بسبب الجنس أو العنصر أو اللّون أو اللّغة أو الدين أو المعتقد أو الرأي لسياسي أو غيره أو الأصل القومي أو العرقي أو الاجتماعي أو الجنسية أو العمر أو الوضع الاقتصادي أو الملكية أو...

الفرع الثاني حقوق العمال المهاجرين المشمولة بالحماية طبقا للاتفاقية: و هي متراوحة بين حقوق الإنسان بشكل عام و تلك الممنوحة للعمال بشكل خاص بيانها على هذا النسق يكون كما يلي:

أولاحقوق الإنسان عموما و الحقوق العمالية بشكل خاص:في الجزء الثالث من الاتفاقية المعنون بـ :"حقوق الانسان لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم "، بيان تفصيلي لحقوق الإنسان الممنوحة لجميع العمّال المهاجرين وأفراد أسرهم،سواء كانوا في وضع نظامي أو غير نظامي كالحق في الحياة والحريّة وعدم التعرّض للتعذيب أو المعاملة اللا إنسانية أو المهينة وحرية الرأي والتعبير

وحق المهاجر في المساعدة القنصلية إذا ما جرى اعتقاله أو احتجازه (المادة 16).

وتؤكّد الاتفاقية على ضرورة حرص حكومات الدول على اتخاذ التدابير الكافية لضمان إبلاغ العمّال المهاجرين من جانب الدولة المضيفة أو دولة العبور أو دولة المنشأ بحقوقهم المتضمّنة فيها،و تسمح للعمّال المهاجرين وأفراد أسرهم بالتقدم بشكاوى رسميّة كل بمفرده عبر إجراءات محددة ، عندما

يعتقدون أنّه جرى انتهاك حقوقهم(المادة 77)، و كذا الحق في الإبلاغ بشروط السماح بالدخول إلى أراضي الدولة بلغة يفهما العامل المهاجر (المادة 33) .

وتنطبق الحقوق العمّالية على جميع العمال المهاجرين بصرف النظر عن وضعهم، فلا يعرّض العامل المهاجر ولا أيّ فرد من أسرته للاسترقاق أو الاستعباد ولا يجوز إلزامه بالعمل سخرة أو قسرا(المادة 11)؛ويجب أن يتمتع هؤلاء العمّال بالمساواة في المعاملة مع المواطنين من حيث سن العمل والأجر وظروف العمل بما فيها ساعات العمل الإضافي والراحة الأسبوعية والعطل المدفوعة الأجر والسلامة والصحّة وإنهاء الخدمة(المادة 25).

ثانيا. الحقوق المتعلقة بالتمثيل النقابي و بغيرها من الإجراءات التعسفية التي قد تتخذ ضد العمال: حيث اعترفت الاتفاقية لجميع العمّال المهاجرين بالحق في الانضمام إلى النقابات العمالية (المادة26).كما منعت كلّ شخص– ما لم يكن موظّفا رسميّا مخوّلا بمقتضى القانون – ،من مصادرة وثائق هوية العامل المهاجر أو الوثائق التي تخوّل له الدخول إلى الأراضي الوطنيّة أو البقاء أو الإقامة فيها أو تصاريح العمل؛و أقرت عدم جواز. مهما كانت الأحوال . إعدام جواز سفر أو وثيقة أخرى معادلة لجواز سفر العامل المهاجر أو أحد أفراد أسرته (المادة21).

وتفرض الاتفاقية حظرا مطلقا على الطرد الجماعي سواء للعمّال المهاجرين الشرعيين أو غير الشرعيين، إذ تنص (المادة 22 والمادة 56) على وجوب التوصّل لقرار الطرد وفقا للقانون، ويحق للشخص المعني الطعن في قرار الطرد أمام الهيئة القضائية ما لم يكن نهائيا،وفي حالة الطرد يمنح المعني به فرصة معقولة قبل الرحيل أو بعده لتسوية مطالبه المتعلّقة بالأجر وغيرها من المستحقات الواجبة الأداء(ينظر،الاتّفاقية الدوليّة لحماية حقوق جميع العمّال المهاجرين، https://www.ohch.org/ تم تصفحه في 2019/01/20).

المطلب الثاني – إجراءات تنفيذ الاتفاقية و دورها في مجال حماية حقوق العمال المهاجرين:

الفرع الأوّل . إجراءات تنفيذ الاتفاقية:فيما يتعلق بكيفية تنفيذ بنود الاتفاقية فالمسؤولية تقع على كاهل الدول الأعضاء؛إذ تقوم لجنة حماية حقوق جميع العمال وأفراد أسرهم المؤلّفة طبقا لنصّ (المادة 72) من الاتفاقية من عشرة خبراء بالعمل بصفتهم الشخصيّة حيث يتمّ انتخابهم بالاقتراع السريّ من قائمة بأسماء أشخاص ترشّحهم الدول الأطراف،و يتولى أعضاء اللّجنة مناصبهم لمدة أربعة سنوات،غير أن مدة عضويّة خمسة من الأعضاء المنتخبين في الانتخاب الأوّل تنتهي بانقضاء سنتين.

منحت اتفاقية حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم،اختصاصات محدّدة للّجنة في مجال الإشراف على مدى التزام الدول الأطراف بتطبيقها وتنفيذ بنودها،بما في ذلك الالتزام بتقديم التقارير الدورية.و إذا حاولنا تحديد هذه الاختصاصات نجدها تتلخص فيما يلي:

أوّلا- فحص التقارير المقدمة من الدول الأعضاء : تختص اللّجنة بفحص و دراسة التقارير الدورية المقدّمة من الدول الأطراف، وتقدم التعليقات والملاحظات التي تراها مناسبة إلى الدول الأطراف المعنيّة،ويجوز للّجنة عند نظرها في التقارير أن تطلب من الدول الأطراف المعنية معلومات تكميليّة؛ وتلتزم الدول بأن تبيّن في تقاريرها التدابير التي تتخذها لضمان تنفيذ الاتفاقية ويشمل ذلك التدابير التشريعيّة والقضائيّة والإداريّة،بالإضافة إلى المعلومات المتعلّقة بتدفّق موجات الهجرة التي تتعرّض لها تلك الدول وأيّة عوامل أو صعوبات تؤثّر على تنفيذ الاتّفاقية.تقدّم التقارير في غضون سنة بعد نفاذ الاتّفاقية بالنّسبة للدول الأطراف المعنيّة ثم مرّة كلّ خمس سنوات وكلّما طلبت اللّجنة ذلك(المادة 74) .

ومن أجل الحصول على الدعم اللاّزم لتعزيز تطبيق الاتفاقية،تتعاون اللّجنة في مجال الخبرة عند النّظر في التقارير مع الوكالات المتخصّصة والمنظمات الحكوميّة ومنظمات الأمم المتحدة وبالأخصّ مكتب العمل الدوليّ ،حيث تدعو اللّجنة ممثلين عن المنظمات ومكتب العمل الدوليّ إلى حضور جلساتها والإدلاء بآرائهم كلّما نظرت في أمور تقع في ميدان اختصاص تلك الجهات (المادة 74. 75).

ثانيا- دراسة الرسائل المقدمة من الدول الأطراف بصفتها مدعي: فتختص اللّجنة طبقا لنص (المادة 76) بتلقي و دراسة رسائل تدعي فيها دولة طرف في الاتّفاقية أنّ دولة طرفا أخرى لا تفي بالتزاماتها بموجب هذه الاتّفاقية.ولا يجوز النّظر في الرسائل إلاّ إذا قدمتها دولة طرف تكون قد أصدرت إعلانا تعترف فيه باختصاص اللّجنة في تلقي ودراسة رسائل، وأن تكون الدولة التي تتعلق بها الرسالة أيضا قد أصدرت إعلانا تعترف فيه باختصاص اللّجنة؛ وأن تكون الطرق القانونية والمحليّة المتاحة قد استخدمت و استنفذت طبقا لمبادئ القانون الدولي. وفي حالة عدم التوصّل إلى حل مرضي بين الدول تقدّم اللّجنة في تقريرها الوقائع ذات الصلة بشأن القضية القائمة بين الدولتين الطرفين المعنيتين؛ ويجوز لها أن ترسل أيّة آراء ذات الصلة بالقضية.

الفرع الثاني . دور الاتفاقية في مجال حماية حقوق العمال المهاجرين: يظهر هذا الدور بجلاء في امتداد الاختصاص المخوّل للجنة حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ذلك أنّ لها أن :

أولا. تتلقى الرسائل من الأفراد المعتدى على حقوقهم أو ممن ينوبهم:فاللجنة تختصّ أيضا بتلقي رسائل من الأفراد أو من ينوب عنهم،يدّعون فيها أنّ حقوقهم الفردية قد تعرّضت للانتهاك من قبل الدولة الطرف الذين يخضعون لولايتها.ويشترط لقبول اللّجنة النّظر في الرسائل أن تكون الدولة (المادة 77):

1- طرفا في الاتّفاقية، وتكون قد أصدرت إعلانا تعترف فيه باختصاص اللّجنة في تلقي ودراسة رسائل يدّعي فيها الأفراد بانتهاك حقوقهم.

2-أن تتأكّد اللّجنة وتقتنع بأنّ المسألة لم تبحث في إطار دولي آخر وأنّ جميع سبل الانتصاف المحليّة والقانونيّة المتاحة أمام الفرد قد استنفذت.

ثانيا . توجّه الدول الأطراف المعنية بالشكاوى وتطالبها بالرد:توجّه اللّجنة نظر الدولة إلى أنّها تنتهك بنود الاتفاقية ، وتطلب منها تقديم تفسيرات أو بيانات كتابية في غضون ستة أشهر توضّح الأمر و ما تكون تلك الدولة قد اتّخذته من إجراءات لعلاجه إن وجدت.وإن كانت الرسائل المقدمة إليها من الأفراد تخضع في دراستها لإجراءات خاصة أهمّها:

1 . أنّها تعرض في جلسات مغلقة؛و تحيل آراءها إلى الدولة الطرف وإلى الأفراد.

2 . ويتطلّب الإجراء الخاص بهذا النوع من الرسائل الفرديّة صدور عشرة إعلانات عن الدول الأطراف لكي يبدأ سريانه (المادة77).

مع كلّ ما ذكرنا،فإنّ اتفاقية حماية حقوق العمّال المهاجرين و أفراد أسرهم لا تدعو إلى الهجرة غير الشرعية (المادة34)،ولا تلزم الدول على إضفاء الشرعيّة على وضع العمّال غير الشرعيين (المادة35)؛بل تسعى إلى حماية حقوق أساسية للمهاجرين غير الشرعيين المعرّضين على نحو خاص لانتهاكات حقوق الإنسان نتيجة افتقارهم لوضع ما.ولعل أهمّ هذه الحقوق هي الاعتراف بهم كأشخاص أمام القانون (المادة24)؛ولا أدل على ذلك،من أنّها تلزم الدول الأطراف بأن تتعاون لمنع عمليات الانتقال والتوظيف بالطرق غير القانونية أو السريّة للعمّال المهاجرين الذين لا يتمتعون بوضع نظاميّ(المادة 68).

ثالثا . تنادي بضرورة اتخاذ تدابير وعقوبات عند الاقتضاء:تؤكّد الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، على ضرورة التعاون الدولي في مجال هذه الحماية ، وذلك باعتماد تدابير تتعلّق بالعودة المنظمة للعمّال المهاجرين وأفراد أسرهم إلى دولة المنشأ؛ مع الأخذ بنظر الاعتبار إمكانيّة تسويّة وضعيّاتهم وفقا للتشريع الوطني طبقا للاتفاقيات الثنائيّة أو المتعددة الأطراف .

كما تدعو إلى فرض عقوبات عند الاقتضاء ،على أصحاب العمل الذين يشغلون عمّالا غير شرعيين ولا تمسّ هذه العقوبات ما للعمّال المهاجرين على أرباب العمل من حقوق ناشئة عن

استخدامهم؛ وتلزم الدول الأطراف بالتشاور والتعاون بهدف منع ووقف "عمليات التنقل والاستخدام غير القانونية أو السرية للعمال المهاجرين غير النظاميين" من خلال:

1. اتخاذ تدابير ملائمة لمنع نشر المعلومات المضللة المتصلة بالهجرة خروجاً ودخولاً.

2اتخاذ تدابير للكشف عن التنقلات غير القانونية لهجرة العمالة والقضاء عليها.

3. اتخاذ تدابير لفرض جزاءات فعالة على الأشخاص أو الجماعات أو الكيانات الذين يستخدمون العنف أو التهديد أو التخويف ضد العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي، فضلاً عن أرباب عمل العمال المهاجرين غير النظاميين (المواد67 .69).

بالإضافة إلى كلّ ما ذكرنا في مجال حماية حقوق العمال المهاجرين؛توفّر الاتّفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري،والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية،والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية،واتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو المهينة، **معايير عامة** للحماية تنطبق على جميع الأشخاص بصرف النظر عن وضعهم أو ظروفهم؛ كما توفّر اتّفاقية حقوق الطفل واتّفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة حماية للطفل و للمرأة بما فيهم الطفل المهاجر والمرأة المهاجرة خاصة إذا تمّ تشغيلهم(ينظر، https://www.un.org/ الموقع الرسمي للأمم المتحدة، قسم الوثائق،تم تصفحه في 2019/01/20).

بالإضافة إلى ذلك، هناك عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدوليّة التي تحمي الحقوق العمّالية و حقوق العمال المهاجرين؛و لا يميّز قانون العمل الدولي بما فيه الاتفاقيات الأساسية 8 المحدّدة من منظمة العمل الدولية بصورة عامّة بين العمّال على أساس جنسيّتهم أو وضعهم القانوني؛ وفضلا عن ذلك ،فإنّ اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 97 لسنة 1949 المتعلّقة بالهجرة من أجل لعمل،ورقم 143 لسنة 1975 المتعلّقة بالعمال المهاجرين،توفّران حماية خاصّة للحقوق العمّالية بشكل عام و حقوق العمال المهاجرين أيضا(قادر،1/5/2005، http://www.alhiwar.org/ تم تصفحه في 2019/03/12).

أما الصكوك الدوليّة الأخرى التي يمكن أن تتضمّن حماية لحقوق العمّال المهاجرين فقد تتمثّل في البروتوكولين الملحقين بالاتّفاقية الدولية لمناهضة الجريمة الدوليّة العابرة للحدود المتعلّقين بالاتّجار بالأشخاص و تهريبهم عن طريق البرّ أو البحر أو الجوّ(ينظر،الموقع الرسمي للأمم المتحدة،قسم الوثائق، https://www.un.org/ar/،تم تصفحه في 2019/01/20).

الخاتمة:

بعد هذا العرض لبعض ما يشمله موضوع الحماية الدوليّة لحقوق العمّال المهاجرين،لنا أن نسجل بعض النتائج نؤكّد من خلالها أنّ :

الجهود التي بذلتها "**منظمة العمل الدولية**" كان لها وزنها في توجيه الرأي العام على المستوى الدولي، لضرورة إعادة النّظر في ممارسات الدول الإنسانية إزاء العمال المهاجرين.و تبقى التوصيات و الاتفاقيات الصادرة عن هذه المنظمة و غيرها من المنظمات الآلية المتاحة و الملاذ لحماية حقوق العمّال المهاجرين سواء كانت هجرتهم قانونية أو غير قانونية.

كما أنّ " **اتفاقية حماية حقوق العمّال المهاجرين وأفراد أسرهم**" سعت إلى إرساء معالم الحماية الدولية لحقوق هؤلاء الأشخاص سواء **باعترافها** بهم كأشخاص لهم مركز قانوني على المستوى الدولي أو **بضبطها** للمفاهيم المتعلقة بهم،أو **بتأكيدها** استحقاقهم لكل الحقوق المفترض تمتع كل عامل بها مهما كان مكان تواجده و مهما كان وضعه فيه بالإضافة إلى حقوق الإنسان بشكل عام؛أو **بمنحها** العامل المهاجر و أفراد أسرته جملة من الآليات يستعملونها عند حصول أي اعتداء على حقوقهم، سعيا منها إلى فرض أقصى حماية من خلال لجانها وأهمّها: "لجنة حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم".

وعلى الرغم من ذلك تبقى مشكلة حماية حقوق العمال المهاجرين بشكل عام و العمال المهاجرين غير الشرعيين بشكل خاص قائمة،على اعتبار أنّ هذه الفئة الأخيرة تمثّل طبقة عاجزة عن الدفاع عن حقوقها؛وسبب العجز يعود إلى ضعف الآليات المستخدمة لحماية هذه الحقوق،إذ أنّ التوصيات والاتفاقيات الدولية تفتقر هي الأخرى إلى آلية تنفيذية فعّالة كمحكمة مختصة بالشؤون العمالية الدولية فحسب وإن كانت لجان التحقيق يمكنها إحالة الأمر إلى محكمة العدل الدولية .،يكون من صلاحياتها إصدار قرارات ملزمة للدول الأعضاء على الأقل،يستطيع العامل المهاجر اللّجوء إليها في حالة خرق أيّ حق من حقوقه؛بل ولا توجد آلية رقابية تسهر على حسن تنفيذ تلك القرارات أساسا.

قائمة المراجع:

– الاتّفاقية الدوليّة لحماية حقوق جميع العمّال المهاجرين وأفراد أسرهم، المعتمدة بمقتضى قرار الجمعيّة العامة 158/45 المؤرّخ في 18 كانون الأوّل / ديسمبر 1990.
https://www.ohch.org/AR/professionalIterest/pages/CMW.aspx)

–إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة،(2008)،دط،
www.un.org/ar/events/socialjusticeday/assets/pdf/Declaration.pdf
تم تصفحه بتاريخ 16/03/2019) .

–حسن نافعة، ومحمود شوقي عبد العال.(2004)،التنظيم الدولي،القاهرة :مكتبة الشروق الدولية.

– حمزة عبابسة.(2017/2016)،الحماية القانونية للمهاجرين في القانون الدولي، أطروحة دكتوراه في القانون، جامعة تلمسان كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر.

- دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية.(2012)، إدارة معايير العمل الدولية،طبعة منقحة، جنيف: مكتب العمل الدولي،الملحق 03 .

- عبد العال الدريبي.(2013)، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي،ط1،القاهرة:المركز القومي للإصدارات القانونية.

- عبد الكريم علوان.(2015)، الوسيط في القانون الدولي العام، ط3،عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

- رجب عبد الحميد.(2015)، المنظمات الدولية بين النظرية والتطبيق، ط1، لبنان: دار الكتاب الجامعي.

- كمال سيّد قادر،حقوق العمّال في القانون الدولي "الحوار المتمدّن-العدد:1184-(1/5/2005)، http://www.alhiwar.org/debat/ تم تصفحه في 2019/03/12).

- مصطفى سيد عبد الرحمن.(2004/2003)، المنظمات الدولية المتخصصة، القاهرة:دار النهضة.

- منظمة العمل الدولية

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--fr/index.htm تم تصفحه في 2019/02/13).

-منظمة العمل الدولية،(1994).إعلان فيلادلفيا، المؤتمر العام، الدورة 26، فيلادلفيا

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm (le 17/03/2019).

- موقع الأمم المتحدة ،قسم الوثائق، https://www.un.org/ar/sections/general/documents تم تصفحه في 2019/01/20/

- Constitution de l'organisation International de travail 1919 modifié 1972, entré en vigueur le 1er novembre 1974 , Article 07.

http://www.ilo.org>relconf>docoment>wcms-14677تم تصفحه في 2019/03/13

- Protéger Les Droits Des Travailleurs Migrants: Une Responsabilité Partagée, Organisation internationale du Travail,(Genève: Bureau international du Travail, 2010). https://www.ilo.org<migrants>docoment>publication>wcms-180067

تم تصفحه في.12/04/2019).

- Recommandation CM/Rec(2011)13 ET 5du Comité des Ministres aux Etats membres sur la mobilité, les migrations et l'accès aux soins de santé (adoptée par le Comité des Ministres le 16 novembre 2011, lors de la 1126e réunion des Délégués des Ministres).https :www .unine.ch< bibliographie .RSDS.documentation>_16/1/2012)

تم تصفحه في (le 18/03/2019).