

بلحنافي فاطمة

أستاذة مساعدة "أ"

كلية الحقوق جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم

عضو بمخبر القانون الاجتماعي

الإطار القانوني الدولي والعربي لحماية اليد العاملة الأجنبية

ملخص:

تلعب المنظمات الدولية اليوم دورا مهما في مجال العلاقات الدولية، باعتبارها الوسيلة الأهم لتحقيق التعاون الدولي، حيث ارتبط ظهورها في البداية بالحاجة الأساسية التي دفعت الدول إلى إنشاءها، ألا وهي تحقيق الأمن والسلم الدوليين. إلا أنه بتعدد وتشعب العلاقات الدولية، أصبحت هناك حاجة ملحة تدعو إلى أن تتواجد داخل المجتمع الدولي، منظمات تتخصص بأهداف أخرى، إما اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية... الخ، سواء أكان ذلك على المستوى الدولي أو الإقليمي، وما يهمنا في هذا العرض، هما منظمة العمل الدولية والعربية.

حيث تشكل حقوق العمال، صلب اهتمامات كل من المنظمتين وذلك من خلال التكفل بمشاكل العمل والعمال، وتحسين أحوالهم، ورفع الوعي لدى كافة الأطراف لصالح حماية هاته الحقوق ووضع الخطوط العريضة، التي يجب على الدول الاضطلاع بها عند صياغة قوانين العمل الوطنية، سواء أكان الأمر يخص العامل الوطني أو غير الوطني. فقد جعلت كل من منظمة العمل الدولية والعربية من أولويات إستراتيجيتهما تأمين الحماية للعامل الأجنبي، ووضع إطار قانوني دولي وإقليمي خاص بالعمالة المهاجرة، من هذا المنطلق نطرح الإشكال الآتي:

■ ما هو الإطار الإقليمي المنظم لتشغيل اليد العاملة الأجنبية، على مستوى كل من منظمة العمل الدولية والعربية؟

■ وما مدى فعاليتها في المحافظة على حقوق العمالة المهاجرة، وذلك من خلال مبحثين، نتناول في المبحث الأول، ماهية كل من منظمة العمل الدولية والعربية، أما المبحث الثاني، فقد خصصناه لدراسة الاتفاقيات المنظمة لتشغيل اليد العاملة الأجنبية الصادرة عن المنظمتين، والتي وجدنا بأنها متنوعة وكثيرة تضمنت العديد من المبادئ والمعايير القانونية التي تكفل الحماية لهاته الفئة من العمال، إلا أننا خلصنا في النهاية إلى أن المشكل الذي لازال يعترضها هو عدم رغبة العديد من الدول التصديق على هاته الاتفاقيات ما يحول دون نفاذها.

Résumé :

Les organisations internationales jouent un rôle primordial dans le domaine des relations internationales en tant que vecteur indispensable pour la coopération internationale,

et cela du fait de la nécessité de leurs création et qui visent à la réalisation de la sécurité et de la paix internationales.

Sauf qu'avec la multiplication et la complexité des relations internationales, il est devenu plus que nécessaire de penser à la création des organisations spécialisées qui œuvrent dans le monde avec d'autres objectifs économiques, sociales, culturels etc...., et cela sur le plan internationale ou sur le plan régional.

Notre travail se consacre à l'organisation internationale du Travail et aussi l'organisation arabe du travail .

En Sachant que les droits des travailleurs constituent le souci principal de ces deux organisations, et cela se traduit par la prise en charge des problèmes du travail et des travailleurs, pour améliorer leurs situations et sensibiliser toutes les parties dans le but de protéger ces droits, et mettent en place les grandes lignes pour promulguer les lois du travail.

L'organisation internationale du travail et l'organisation Arabe du Travail visent à suivre une stratégie qui assure une protection pour le travailleur étranger, et mettre en place un cadre international et régional spécifique pour le travail des étrangers, et à partir de cette optique, nous avons soulevé la problématique suivante :

Quel est le cadre conventionnel qui organise le travail de la main d'œuvre étrangère au niveau de l'organisation internationale du travail et l'organisation arabe du travail ?

-Quelle est leurs efficacités pour sauvegarder les droits des travailleurs ?

Notre travail se divise en deux parties, la première se consacre pour la définition des deux organisations ainsi que leurs prérogatives, et le deuxième

Volet se consacre pour l'étude des conventions régissant le recrutement de la main d'œuvre étrangère émanant des deux organisations, et dont on peut signaler qu'elles sont diversifiées et multiples avec plusieurs principes et normes juridiques qui garantissent la protection pour cette catégorie des travailleurs.

Nous avons conclu en fin de notre étude que le problème qui continu a se poser avec acuité est l'absence de la volonté de plusieurs pays à ratifier ces conventions ce qui entrave son application.

Summary:

International Organizations are playing a tremendous role in the field of international relationships as an essential vehicle of international cooperation ,and this is due to their necessity which aims to achieve security and international peace , but with the multiplication and the complexity of international relationships ,it is nowadays urgent to think about the creation of specialized international organization working all over the world with another aims such as economic, social cultural etc ... whether on the international or regional level.

Our thesis is focusing on the International Labor organization and the Arab labor Organization at the same time , and taking into consideration that workers rights constituting the principal worry of both organizations ,which is the result of taking into charge of work and workers problems in order to improve their situations and increase different parts awareness of this issue just to protect these rights ,and to pave the way for promulgating work laws .

the International Labor organization and the Arab labor Organization are trying to follow a strategy which can lead to protect the foreign worker as well as to settle up an international and regional environment especially for this purpose .

The main question of this thesis is about:

- What is the conventional frame organizing the foreign labor work at the International Labor organization and the Arab labor Organization levels?
- How about their efficiency concerning workers rights protection?

We have divided our theme into two parts:

The first part is about both organizations definition, duties and prerogatives, the second one is about conventions survey governing foreign labor for these organizations hich one can mention that they are diverse and multiple with several principles and legal standards which offers protection for this workers category .

We have concluded in the end of our study with the following comment which is the absence of the volonty for many countries to ratify these conventions which prevent its implementation.

مقدمة:

إنّ ظاهرة هجرة البشر من منطقة لأخرى قديمة قدم الإنسان، تفرضها الظروف الحياتية والمناخية كالمجاعة، الفقر، الزلازل والفيضانات وكذا انتشار الأمراض والحروب، إلا أن الهجرة الاقتصادية، أي الهجرة من أجل العمل وتحسين الظروف المعيشية، أو من أجل الاستعمار تعتبر ظاهرة حديثة، لذلك فإنّ التّنظيم القانوني لها يعتبر بدوره تنظيماً حديثاً.

لا يمكن لنا أن ننكر أن العمال المهاجرين يحصلون فعليا على خبرة عمل إيجابية وعلى مداخيل تسمح لهم تحسين ظروف معيشتهم، لكن هذا لا ينفي حقيقة أن أكثرهم لا يعملون في ظروف لائقة، بل يعاني من تدني الأجور ومن بيئات عمل غير آمنة، وغياب الحماية، والعدالة الاجتماعية هذا ما أدى إلى ظهور العديد من الاتفاقيات الهادفة إلى تأمين الحماية للعامل الأجنبي سواء على المستوى الدولي أو العربي.

من هذا المنطلق نطرح الإشكال الآتي:

- ما هو الإطار القانوني المنظم لتشغيل اليد العاملة الأجنبية على مستوى كل من منظمة العمل الدولية والعربية؟

- وما مدى فعاليتها في المحافظة على حقوق العمالة المهاجرة؟

وذلك من خلال مبحثين، نتن أول في المبحث الأول، ماهية كل من منظمة العمل الدولية والعربية. أما المبحث الثاني، فقد خصصناه لدراسة الاتفاقيات المنظمة لتشغيل اليد العاملة الأجنبية الصادرة عن المنظمتين.

المبحث الأول: ماهية منظمة العمل الدولية والعربية

نتناول في هذا المبحث، منظمة العمل الدولية والعربية من خلال المطلبين التاليين.

المطلب الأول: منظمة العمل الدولية

منظمة العمل الدولية Organisation internationale du travail هيئة دولية مستقلة متخصصة ترتبط بالأمم المتحدة، ولها شخصيتها الاعتبارية الكاملة التي تمكنها من اتخاذ الإجراءات التي تراها ضرورية لتحقيق السلم العالمي الدائم القائم على العدالة الاجتماعية، من خلال توحيد وتنظيم قوانين العمل.⁽¹⁾

شكل انعقاد المؤتمر الدولي لدراسة المسائل العمالية في برلين عام 1890 الخطوة الأولى، حيث تضمن جدول أعماله عمل النساء والأحداث، وتحديد ساعات العمل، والراحة الأسبوعية، وتنظيم العمل في المناجم وقد دام انعقاده لمدة 15 يوما، لكن دون أن يصل المؤتمر إلى نتيجة، مع العلم أن كل الاتفاقيات الدولية، التي تم إبرامها قبل الحرب⁽²⁾ إلا أنه نظرا لقيام الحرب، إلا أنه نظرا لما تمخض من آثار سلبية على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي كنتيجة للحرب، تم إنشاء منظمة العمل الدولية، بموجب معاهدة فرساي عام 1919 حيث شكلت المنظمة جزءا من نظام عصبة الأمم المتحدة، حتى انتهاء الحرب

¹ GERARD LYON-CAPN, ANTOINE LYON CAEN? DROIT SOCIAL INTERNATIONAL ET EUROPIEN, 8ème édition, Dalloz, 1993, P133

² - الدكتور خضر خضر، مدخل إلى الحريات العامة وحقوق الإنسان، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، الطبعة الرابعة، 2011، ص 47-14.

العالمية الثانية، أين تم توقيع اتفاق في 30 ماي 1946، بموجبه ارتبطت هاته الأخيرة بهيئة الأمم المتحدة، باتفاق تعاون وتنسيق من خلال المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

بعدها انعقد مؤتمر منظمة العمل الدولية في مونتريال، شهر سبتمبر 1946، من أجل المصادقة على الاتفاقية، وإجراء التعديلات على دستورها وبعد مصادقة الدول عليها، أصبحت منظمة العمل الدولية، منظمة متخصصة من منظمات الأمم المتحدة.

تعرف منظمة العمل الدولية ثلاثية التمثيل، فهي تتكون من ممثلي الحكومات وممثلين عن العمال وأصحاب العمل، ما يسمح لهؤلاء بالمساهمة في إصدار القرارات، ووضع السياسات الخاصة بمسائل العمل، وذلك من خلال الأجهزة التالية:

أ- المؤتمر العام: حيث يعتبر الجهاز الأساسي في المنظمة، ويقوم برسم سياستها ويكون التمثيل داخله، عن كل دولة بأربع أعضاء، عسوين عن الحكومة، وعضو من أصحاب العمل، وعضو عن العمال. يعقد المؤتمر دوراته في مدينة جنيف بسويسرا مرة كل عام، ويشترط أن يعين ممثل للعمال من بين العمال، وممثل لأصحاب العمل من بين أصحاب العمل.³

ب- مجلس الإدارة : يعتبر مجلس الإدارة السلطة التنفيذية في المنظمة ويتألف من 56 عضو، 28 عضو يمثلون الحكومات، من بينهم 10 أشخاص دائمين يمثلون الحكومات الدول الصناعية الكبرى في العالم، 14 عضواً يمثلون أصحاب العمل 14 عضواً آخرين يمثلون العمال.

ج- مكتب العمل الدولي: يعتبر جهازاً إدارياً تنفيذياً مقره مدينة جنيف بسويسرا يتم تعيين مديره من قبل مجلس الإدارة، وبدوره يقوم المدير العام للمكتب بتعيين جهاز المكتب، وبمجرد تعيينهم – الأعضاء - يعدون موظفين دوليين لذلك فهم لا يتلقون أية تعليمات من دولهم، بل من المنظمة فقط.

المطلب الثاني: منظمة العمل العربية

تعتبر إحدى المنظمات المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية كما أنها أول منظمة عربية متخصصة تعنى بشؤون العمل والعمال على الصعيد القومي. وافق المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب، الذي عقد في بغداد بتاريخ 12 جانفي 1965، على الميثاق العربي للعمل، وكذا على مشروع دستور منظمة العمل العربية.

³ الدكتور عدنان خليل التلوي، القانون الدولي للعمل، المكتبة العربية بجنيف، الطبعة الأولى، 2011، ص92.

وفي الثامن من جانفي 1970، أصدر المؤتمر الخامس لوزراء العمل العرب، الذي عقد في القاهرة، قرارا بإعلان قيام منظمة العمل العربية وذلك بعد أن تم استكمال العدد اللازم من تصديقات الدول الأعضاء على الميثاق العربي للعمل، ودستور المنظمة⁴.

تضم منظمة العمل العربية في عضويتها كل الدول العربية، وتعمل وفق نظام التمثيل الثلاثي القائم على أساس إشراك الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال في كل ما يتعلق بنشاطات المنظمة وأجهزتها الدستورية.

تتكون منظمة العمل العربية من الأجهزة التالية⁵:

• أولا- المؤتمر العام:

هو السلطة العليا في المنظمة يتكون من مندوبي الدول الأعضاء يجتمع مرة كل عام في النصف الأول من شهر مارس، في دولة المقر، ويجوز عقده في أي دولة عضو بقرار من المؤتمر، كما يجوز أن يجتمع المؤتمر في دورة غير عادية بناء على طلب دولة أو أكثر بموافقة ثلث الدول الأعضاء، أو بناء على قرار من مجلس الإدارة بموافقة ثلثي عدد أعضائه، يتكون وفد كل دولة ممن أربعة مندوبين: اثنين عن الحكومة، وواحد عن أصحاب الأعمال وواحد عن العمال.

• ثانيا- مجلس الإدارة :

هو صاحب الصلاحية الأولى في المنظمة بعد المؤتمر العام يشكله المؤتمر العام- من بين أعضائه - لمدة سنتين ويتكون من ثمانية أعضاء أصليين: أربعة أعضاء يمثلون فريق الحكومات، وعضوين يمثلان فريق أصحاب الأعمال، وعضوين يمثلان فريق العمال. إضافة إلى ثلاثة أعضاء احتياطيين بواقع عضو واحد عن كل فريق يشارك في كل اجتماعه بصفة مراقب، ممثل:

- الأمانة العامة لجامعة الدول العربية،
- الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب،
- الاتحاد العام لغرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية،
- مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدون مجلس التعاون لدول الخليج العربي،
- منظمة العمل الدولية.

⁴ يوسف إلياس، منظمة العمل العربية، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الأولى، 2011، ص 10.

⁵ المرجع نفسه.

• ثالثاً- مكتب العمل العربي:

هو السكرتارية الدائمة للمنظمة مقره- حسب الدستور – في دولة المقر يكون مسؤولاً عن سير العمل فيه، وعن تنفيذ قرارات المؤتمر العام ومجلس الإدارة ويعاون المدير العام مدير مساعد ومستشار ينتخب كل منهما لمدة أربع سنوات بالتناوب بين فريقي العمال وأصحاب الأعمال.

المبحث الثاني: الاتفاقيات المنظمة لتشغيل اليد العاملة الأجنبية الصادرة عن لمنظمتين

نتناول الاتفاقيات الصادرة عن كل من منظمة العمل الدولية والعربية من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول: اتفاقيات منظمة العمل الدولية المنظمة لتشغيل اليد العاملة الأجنبية

إن اهتمام منظمة العمل الدولية، بالعمال والعمل، ضم من طياته فئة من العمال يمكن اعتبارها الأكثر تعرضاً للاستغلال، لذلك عملت المنظمة على سن قواعد تحمل العمال المهاجرين⁽⁶⁾، وهذا ما تجسد بالفعل من خلال عقد ثلاثة اتفاقيات أساسية، أرست مجموعة من المبادئ والمعايير الخاصة بهاته الطائفة من العمال وهي:⁽⁷⁾

1- اتفاقية بشأن جلب وتوظيف، وظروف عمل العمال المهاجرين بقصد العمل لعام 1939، وقد

روجعت بالاتفاقية رقم 97، المتعلقة بالعمال المهاجرين لعام 1949:

- عرفت المادة 11 من الاتفاقية عبارة العامل المهاجر، على أنه كل شخص يهاجر من بلد إلى بلد آخر بغية شغل وظيفة، وتشمل أي شخص يقبل قانوناً بوصفه عامل مهاجر، وبالتالي أخرجت الاتفاقية من هذا الوصف، عمال الحدود، الأشخاص الذين يمارسون مهنة حرة، والفنانين الذين دخلوا البلد لفترة قصيرة، والبحارة.

- كما ألزمت الاتفاقية كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تسري عليها هاته الاتفاقية بأن تضع تحت تصرف مكتب العمل الدولي بناء على طلبها، معلومات عن السياسات والتشريعات الوطنية المتعلقة بالهجرة إلى الخارج، وكذا الهجرة الوافدة، بالإضافة إلى موافاته بالأحكام الخاصة المتعلقة بالهجرة من أجل العمل، وظروف عمل ومعيشة العمال المهاجرين.⁽⁸⁾

- كما ألزمت الاتفاقية كل دولة طرف بإنشاء إدارة مناسبة ومجانية تقوم بتقديم المساعدة للعمال المهاجرين، وذلك عن طريق إمدادهم بمعلومات وبيانات صحيحة لمواجهة الدعايات المضللة الخاصة بقضايا الهجرة.⁽⁹⁾

1 Petre Stalker : les travailleurs immigrés, bureau international du travail, Genève 1995, P 97.

7 - البزاز محمد، "الحماية الدولية للمهاجرين"، دفاثر مركز الدراسات والأبحاث دول حركات الهجرة المغاربية / العدد 8، 2006، ص 09.

8 - المادة الأولى من الاتفاقية المتعلقة بالعمال المهاجرين لعام 1949.

9 - المادة الثانية من الاتفاقية.

- وتتعهد بتمتع المهاجرين برعاية طبية كافية، وكذا معاملتهم بنفس معاملتها برعاياها دون تمييز: (10) وذلك في المسائل التالية:

1. الأجور، بما فيها الإعانات العائلية إذا كانت تشكل جزءاً من الأجر، وساعات العمل وترتيبات العمل الإضافي، والإجازات مدفوعة الأجر، والحد الأدنى لسن الاستخدام، والتلمذة الصناعية والتدريب، وعمل النساء والأحداث.

2. عضوية المنظمات الثقافية، والتمتع بالمزايا التي تتيحها الاتفاقات الجماعية.

3. السكن.

4. الضمان الاجتماعي.

5. الضرائب أو الرسوم أو الاشتراكات المستحقة على العامل بحكم عمله.

- كما ألزمت الدول المنظمة، بأن تضمن أن تكون الخدمات التي تقدمها إدارات الاستخدام العام فيها للعمال المهاجرين مجانية. (11)

- كما أنه لا يجوز حسب نص الاتفاقية أن يعاد العمال المهاجر الذي قبل للعمل على أساس دائم، وكذا أفراد أسرته المصرح لهم بمرافقته أو الالتحاق به إلى بلده الأصلي أو إلى البلد الذي هاجر منه، بسبب عدم تمكنه من مواصلة عمله لإصابته بمرض أو وقوع حادث له بعد وصوله، ما لم يرغب الشخص المعني في ذلك، أو ينص على ذلك اتفاق دولي تكون الدولة العضو طرفاً فيه. (12)

- وعلى الدولة أن تسمح للعمال المهاجرين بتحويل الجزء الذين يرغبون فيه من كسبهم أو مدخراتهم، مع مراعاة الحدود التي تسمح بها القوانين أو اللوائح الوطنية المتعلقة بإخراج وإدخال النقد. (13)

2- الاتفاقية المتعلقة بالهجرة في ظروف تعسفية، وتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في معاملة

العمال المهاجرين رقم 143، لسنة 1975، وقد تضمنت قسمين:

عالجت في القسم الأول: الهجرة في أوضاع تعسفية، حيث قضت بوجوب احترام الحقوق الأساسية للإنسان وللعمال المهاجرين كافة، كما ألزمت الدول الأطراف بالحد من التشغيل غير القانوني للعمال المقدمين فوق إقليمها، وتعمل على القضاء على حركات الهجرة الخفية من أجل العمل، وكذا مناهضة منظمي حركات الهجرة غير القانونية من أراضيها أو إليها أو عبورها بها. (14)

10 - المادة الرابعة من الاتفاقية.

11 - المادة السادسة من الاتفاقية.

12 - المادة السابعة من الاتفاقية.

13 - المادة الثامنة من الاتفاقية.

14 - المواد 1-2-3 من الاتفاقية.

كما أكدت الاتفاقية على أنه لا يعتبر العامل المهاجر، المقيم بشكل قانوني في البلد من أجل العمل في وضع غير قانوني لمجرد أنه نقد وظيفته، كما أنه لا يستتبع فقد الوظيفة سحب ترخيص الإقامة منه وعلى ذلك فهو يتمتع بالمساواة في المعاملة مع سائر المواطنين، سواء بالنسبة للضمانات المتعلقة بالأمن الوظيفي، والتعيين في وظيفة أخرى، وكذا الإعانات وإعادة التدريب.(15)

وعالجت في القسم الثاني: مسألة المساواة في الفرص والمعاملة، حيث ألزمت كل دولة تسري عليها الاتفاقية بصياغة وتطبيق سياسة وطنية تستهدف تعزيز وضمان المساواة في الفرص، والمعاملة في مجال الاستخدام والمهنة، والضمان الاجتماعي، والحقوق النقابية، والحريات الفردية والجماعية، بطرق تتفق مع الظروف والممارسات الوطنية، للأشخاص الذين يوجدون بشكل قانوني فوق أراضيها، بوصفهم عمالاً مهاجرين أو أعضاء في أسر هؤلاء العمال.(16)

وقد أجازت الاتفاقية في هذا القسم، أن تخضع كل دولة، حرية اختيار العمل- رغم ضمانها حق العمل المهاجرين في التنقل الجغرافي - لشرط إقامة العامل المهاجر بشكل قانوني في البلد من أجل العمل لمدة مقررّة لا تتجاوز سنتين كما يحق لها أن تضع قواعد لتنظيم الاعتراف بالمؤهلات المهنية التي تم الحصول عليها خارج أراضيها بما في ذلك الشهادات والدبلومات الدراسية وأن تقيد الوصول إلى وظائف معينة، بما يتناسب مع مصلحة الدولة.(17)

3- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990:

بدأ نفاذ هاته الاتفاقية عام 2003، وتنص هاته الأخيرة على مجموعة من المعايير الملزمة التي تتناول معاملة العمال المهاجرين النظاميين وغير النظاميين على حد سواء ورعايتهم، حيث تشكل هاته الخيرة أوسع إطار في القانون الدولي لحماية حقوق هاته الفئة وأفراد أسرهم.

- تنطبق الاتفاقية على كامل عملية هجرة العمال وأفراد أسرهم، وتقدم لهم حقوقاً وتشملهم بالحماية في جميع مراحلها، من توظيف ومغادرة، وعبور وإقامة، وكذلك العودة.(18)
- وأشارت الاتفاقية إلى تعريف مصطلح العامل المهاجر، حيث أنه ول أول مرة في صك دولي، تقدم الاتفاقية تعريفاً يتمحور حول مزاولة نشاط مقابل أجر حيث ذهبت إلى أن العامل المهاجر هو كل: "شخص الذي سيزاول أو يزاول أو برح يزاول نشاطاً مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها".(19)

15 - المادة الثامنة من الاتفاقية.

16 - المادة العاشرة من الاتفاقية.

17 - المادة العاشرة من الاتفاقية.

18 - المادة الأولى من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

19 - المادة الثانية من الاتفاقية.

- أمّا عن أفراد أسرة العامل المهاجر، فهم الأشخاص المتزوجين من عمال مهاجرين أو الذين تربطهم بهم علاقة تنشأ عنها وفقاً للقانون المنطبق آثار مكافئة للزواج، وكذلك أطفالهم المعالون، وغيرهم من الأشخاص المعالين على النحو المعترف به في تشريع الدول المعنية. (20)
 - وقد استبعدت الاتفاقية من نطاقها، اللاجئين، وعديمي الجنسية، وموظفي الدول وموظفي المنظمات الدولية والطلبة، والمستثمرين، والعاملين على منشآت بحرية. (21)
 - تؤكد الاتفاقية على أن الأشخاص الذين يتوفون بتعريف العامل المهاجر وفرد الأسرة، لهم الحق في حماية حقوقهم دون تمييز مهما كان نوعه، كما نتناول ظروف العيش والعمل اللا إنسانية وحالات الاعتداء البدني والجنسي التي يقاسيها العمال من خلال التأكيد على حقهم في الحياة. (22)
 - وكذا حظر المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللا إنسانية أو المهينة وحظر الاسترقاق أو الاستعباد والسخرة والعمل ألقسري. ويتمتع هؤلاء بالحقوق الأساسية، كحرية الفكر والدين، واعتناق آراء والتعبير عنها، وعدم التعرض للتدخل التعسفي أو غير القانوني في حياتهم الخاصة. (23)
 - كما يعامل جميع المهاجرين على قدم المساواة مع رعايا بلد العمل فيما يخص الأجر وظروف العمل (العمل الإضافي، ساعات العمل، الراحة الأسبوعية الأعياد المأجورة، السلامة، الصحة، إنهاء عقد العمل، الحد الأدنى للأجور القيود المفروضة على العمل في المنزل... الخ)، كما لهم الحق في الانضمام إلى أية نقابة أو جمعية. (24)
 - ويمتد نطاق المساواة مع الرعايا ليشمل الرعاية الطبية، والضمان الاجتماعي ولأطفاله الحق في التعليم.
 - يحق حسب الاتفاقية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم، لدى انتهاء إقامتهم في دولة العمل، أن يحولوا إيراداتهم ومدخراتهم وكذا نقل أمتعتهم وممتلكاتهم الشخصية، وتحظر قيام أرباب العمل بمصادرة جوازات سفرهم أو ووثائقهم الشخصية. (25)
 - كما تحت الاتفاقية على أن يكون احترام الهوية الثقافية متبادلاً بين العمال المهاجرين، ودول العبور أو العمل. (26)
- بالإضافة إلى الاتفاقيات الثلاث المذكورة فقد أصدر مؤتمر العمل الدولي العديد من التوصيات في هذا المجال:

20 - المادة الرابعة من الاتفاقية.

21 - المادة الثالثة من الاتفاقية.

22 - المادة 8 و9 من الاتفاقية.

23 - المواد 10-11-13-16 من الاتفاقية.

24 - المواد 25-26-27-28-30 من الاتفاقية.

25 - مواد 21-32 من الاتفاقية.

26 - مواد 31-34 من الاتفاقية.

توصية بشأن المعاملة بالمثل للعمال الأجانب عام 1919، الخاصة بأن تكفل كل دولة عضو في المنظمة أساس المعاملة بالمثل للعمال الأجانب المستخدمين داخل إقليمها.

توصية بشأن جلب وتوظيف وظروف عمل العمال الأجانب لعام 1939 التي حددت شروط جلب اليد العاملة الأجنبية وتشغيلها بضرورة اعتماد مبدأ المساواة في المعاملة أيضا، وحددت شروط منح تصاريح جلب العمال المهاجرين، كما عملت على تحديد أسرة العامل المهاجر التي لم تختلف عما ورد في الاتفاقية السابقة، ومنعت الترحيل التعسفي للعامل المهاجر بحجة وضع سوق العمل، ما لم يكن هناك اتفاق بهذا الشأن قد أبرم بين هذه الدولة والبلد الأصلي للمهاجر.

توصية بشأن موافاة مكتب العمل الدولي بالمعلومات الإحصائية وغيرها من المعلومات عن الهجرة من البلدان وإليها، وإعادة المهاجرين إلى أوطانهم وعبورهم لعام 1922.

توصية بشأن العمال المهاجرين لعام 1975، حيث عالجت المواضيع التالية: المساواة في الفرص والمعاملة، وضع سياسة اجتماعية تتيح للعمال المهاجرين ولأسرهم المشاركة في المزايا التي يتمتع بها السكان الوطنيون وتستجيب لاحتياجاتهم، وعلى ضرورة جمع شمل الأسرة وينبغي كشرط أساسي أن يكون للعامل المهاجر مسكن ملائم، والرعاية الصحية للعمال الأجانب، وكذا تمتيعهم بالخدمات الاجتماعية، وحددت شروط الاستخدام والإقامة، والتي أكدت من خلالها على أنأ فقد العامل المهاجر النظامي لعمله لا يترتب عليه سحب تصريح الإقامة.

المطلب الثاني: اتفاقيات منظمة العمل العربية المنظمة لتشغيل اليد العاملة الأجنبية

نظرا للأهمية التي يكتسبها انتقال الأيدي العاملة بين الدول العربية أبرمت مجموعة من الاتفاقيات المنظمة لهذا الموضوع أهمها:

1- اتفاقية تسهيل تنقل الأيدي العاملة لعام 1967:

- حيث تعهدت الدول بموجبها على تسهيل تنقل الأيدي العاملة فيما بينها، والعمل على تيسير الإجراءات الرسمية الخاصة بذلك، وأن تجعل الأولوية في التشغيل للعمال العرب، وذلك بما يتفق وحاجات كل طرف(27).

- كما أكدت الاتفاقية على أن العمال الذين ينتقلون للعمل وفقا لأحكامها يتمتعون بالمساواة مع العمال المحليين، ويشمل ذلك على الأخص: الأجور، وساعات العمل، والراحة الأسبوعية، والإجازات بأجر، والتأمينات الاجتماعية وكذلك الخدمات التعليمية والصحية، كما لهم الحق في أن يحولوا جزاء من أجورهم إلى الدولة التي ينتمون إليها، وذلك حسب النظام القانونية الوطنية لكل دولة(28).

2- الاتفاقية العربية رقم 04 لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة (معدلة):

27 - المواد 1-2-3-4 من الاتفاقية الخاص وبتهيئ تنقل الأيدي العاملة 1967.

28 - المواد 6-7 من الاتفاقية.

تلتزم هاته الاتفاقية كل دولة طرف بإتخاذ الإجراءات التشريعية والتنظيمية اللازمة من أجل الحفاظ على فرص العمل بالنسبة لعمال الدولة الأصليين، ثم تكون الأولوية في التشغيل حسب نصوصها للعمال الوافدين، ويجب أن يتضمن عقد العمل البيانات المتعلقة بشروط وظروف الاستخدام والبيانات الأساسية الخاصة بالعامل ونوع العمل ومكان تأدية الأجر ومدة العقد، وشروط تجديده⁽²⁹⁾.

يحق للعمال الوافدين اصطحاب أفراد أسرهم بحيث يتمتعون بنفس الحقوق التي تمتع بها أفراد أسر عمال الدولة المستقبلية، كالخدمات التعليمية والإسكانية والصحية وفرص العمل.

كما يحق لهم أن يحولوا أجورهم إلى أي بلد يختارونه أو إلى الدولة التي ينتمون إليها، ويحق في هذا الصدد أن تحدد كل دولة المبلغ المسموح بتحويله على أن لا يقل عن ثلث الأجر⁽³⁰⁾.

تحت الاتفاقية على تبسيط الإجراءات الخاصة بتنقل الأيدي العاملة فيما بينها للحد من تنقل الأيدي العاملة بطريقة غير قانونية، بالإضافة إلى ضرورة تعهد كل دولة طرف بوضع وتنفيذ سياسة للهجرة قائمة على تشجيع حركة تنقل الأيدي العاملة فيما بين الدول العربية من خلال إبرام اتفاقيات جماعية أو ثنائية⁽³¹⁾.

3- الاتفاقية العربية المتعلقة بحق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد

القطار العربية لعام 1981:

حيث تلتزم الاتفاقية على أن يؤمن تشريع كل دولة للعمال العرب الاستفادة من النظام التأميني النافذ في البلد المنتقل إليه وعلى الأخص: ⁽³²⁾

- الحصول على الرعاية الطبية في حالات العمل والولادة.
- الحصول على المعونة المالية في حالات العجز المؤقت والمرض والإصابة والحمل والولادة والبطالة.
- الحصول على المعاش (الراتب التقاعدي) في حالات العجز والوفاة الناتجة عن إصابات العمل والمرض المهني، وكذلك في حالات الشيخوخة والعجز والوفاة.
- الحصول على تعويض الدفعة الواحدة (المكافأة) في حالات إصابة العمل والمرض المهني، والشيخوخة والعجز والوفاة، عند عدم توافر شروط استحقاق المعاش.
- كما تحت الاتفاقية على أن يكفل تشريع كل دولة للعمال العرب الوافدين الحقوق التالية: ⁽³³⁾
- الحق في تحويل المعاش، إلى حيث يقيم أو تقيم أسرته في حالة مغادرته للقطر الذي يعمل فيه.

²⁹ المادة الأولى من الاتفاقية.

³⁰ المادة الثانية من الاتفاقية.

³¹ المادة الثالثة من الاتفاقية.

³² - المادة الثالثة من الاتفاقية المتعلقة بحق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد القطر العربية لعام 1981.

³³ - المادة الرابعة من الاتفاقية.

تحويل اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء إلى جهاز التأمينات الاجتماعية في دولته أو أي قطر يطبق أحكام التأمين المذكور، ويقرر الإقامة فيه بصورة نهائية.

الخاتمة:

رغم كثرة الاتفاقيات الدولية المنظمة لحقوق العمال المهاجرين وتنوعها، إلا أن تطبيق معايير حقوق الإنسان على هاته الفئة لا زال أمرا مثيرا لجدل، لأن العديد من الدول كانت، ولا زالت غير راغبة في التصديق عليها وهذا هو المشكل الذي يحول دون نفاذها هذا ما يجعل أكثر حالات الاستغلال لهذه الجماعة تحدث في سياق من الممارسات العنصرية والتمييزية وأشكال أخرى من استغلال العمال المهاجرين، وإنكار حق التجمع وتكوين الجمعيات.

المراجع المستعملة :

1- باللغة العربية

- لدكتور خضر خضر، مدخل إلى الحريات العامة وحقوق الإنسان، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، الطبعة الرابعة 2011.
- الدكتور عدنان خليل التلاوي، القانون الدولي للعمل، المكتبة العربية، جنيف الطبعة الأولى، 2011.
- البزاز محمد، الحماية الدولية للمهاجرين" دفاتر مركز الدراسات والأبحاث حول حركات الهجرة المغربية، العدد 8، 2006.
- يوسف إلياس، منظمة العمل العربية، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الأولى، 2011.

2- باللغة الأجنبية :

- 1- GERARD LYON CAEN, ANTOINE CAEN, « Droit social international et Européen » , 8^{ème} édition , Dalloz 1993.
- 2- Peter Stalker : « Les travailleurs immigrés, Bureau international du travail, Genève, 1995.

الوثائق :

3- الاتفاقيات :

1. الاتفاقية المتعلقة بالعمال المهاجرين لعام 1949.
2. الاتفاقية المتعلقة بالهجرة في ظروف تعسفية، وتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في معاملة العمال المهاجرين لعام 1975.
3. الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990.
4. اتفاقية تسهيل تنقل الأيدي العاملة لعام 1967.
5. الاتفاقية العربية رقم 04 لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة (معدلة).
6. الاتفاقية العربية المتعلقة بحق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحمد الأقطار العربية لعام 1981.

4- II- التوصيات :

- 1- توصية بشأن جلب وتوظيف وظروف عمل العمال الأجانب لعام 1939.
- 2- توصية بشأن المعاملة بالمثل للعمال الأجانب لعام 1919.
- 3- توصية بشأن العمال المهاجرين لعام 1975.