حماية العمال المهاجرين في القانون الدولي لحقوق الإنسان

Protection of the immigrated employees in the international law of human rights

الدكتور حسين محمد
مخبر حقوق الإنسان و الحريات العامة
كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم الجزائر
Mohamed.hassaine@univ-mosta.dz

تاريخ الاستلام: 27/ 01 /2020 تاريخ القبول: 2020/03/05 تاريخ النشر: 2020/06/08

الملخص :

تضمن هذا المقال دراسة الحماية الدولية المقررة للعمال المهاجرين من الانتهاكات التي ترتكب في حق هذه الفئة ، من خلال الصكوك الدولية لحماية حقوق الإنسان بصفة عامة و الصكوك الدولية الأخرى التي تهتم بحقوق العمالة المهاجرة أساسها الاتفاقية الدولية لحماية العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لسنة 1990 ، وكذا الاتفاقيات الأخرى التي تمت في كنف منظمة العمل الدولية ،بالإضافة إلى تحديد الآليات القانونية المتاحة لكفالة حماية هذه الحقوق ،مع الخلاصة إلى إعطاء مجموعة من المقترحات القانونية التي بإمكانها إعطاء أكثر فعالية لتجسيد هذه الحماية في إطار القانون الدولي لحقوق الإنسان

تكمن أهمية دراسة الموضوع ، في حق الشعوب في الانتقال من مكان لآخر من اجل البحث عن الحياة الأفضل في إطار العمل في الدول الأجنبية ، الذين يحتجون لحماية قانونية من اجل قيامهم بذلك دون التعرض للانتهاكات والمعاملات غيرا أخلاقية ، و تقابلها أحقية الدولة الأجنبية المستقبلة التي تسعى إلى حماية أقاليمها من الأجانب و خاصة منهم غير شرعيين سواء جاؤوا من اجل العمل أو غير ذلك ، و حماية اقتصادها الوطني و فرص العمل لمواطنيها من قبضة الأجانب الذين يسعون للعمل بأي طريقة و تحت أي ظرف .

الكلمات المفتاحية : العمالة المهاجرة- الاتفاقيات الدولية – حقوق الإنسان –الانتهاكات الدولية –الأجانب .

Abstract

This article is a study of the International protection stated for to the immigrated employeers from violations committed against them , through the International structures of Human Rights protection in general , and the other International organisms which are interested by the immigrated employers rights ,its basis, the International Convention of the immigrated employeers protection and their family members of 1990, also the other convention which were done under the International Labor Organization ; As well as the determination of the available legal suggestions which can give a set legal suggestions we can give a more effectiveness to embody this protection as part of

المنارة للاستشارات
ww

the International Law of Human Rights.

The importance of studying the subject lies in the peoples ,right in moving from a place to another one looking for a better life ,as part of working in foreign countries who are protesting for a legal protection to do this without being exposed to violations and unethical treatment ; and it is faced with the eligibility of the receiving foreign country which seek to protect its territories from foreigners ; especially the illegitimate ones ;whether they are coming for other reasons ; and protecting its national economy and job opportunities for its citizens from the grip of foreigners who seek to work in any way and under any circumstance

Keywords : *the immigrated employeers - international conventions - human rights - international violations – foreigners.*

المؤلف المرسل : حساين محمد *Mohamed.hassaine@univ-mosta.dz*

مقدمة:

نظرا للظروف الصعبة التي يعيشها الإنسان في بلده سواء من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية ، يلجأ إلى البحث عن مكان أخر يحسن فيه مستواه المعيشي ،يختار بذلك اللجوء إلى الهجرة إما بطريقة قانونية أو غير قانونية ، بحثا فيها على العمل من اجل حياة أفضل .

و بالتالي يصبح العامل المهاجر محل نزاعات بفضل وضعه القانوني غير مستقر، يحرمه من حقوقه العمالية القانونية، تسعى فيه الدولة المستقبلة إلى الضغط عليه ، ناهيك عن حياة العنف والكراهية التي يلاقيها في هذه المجتمعات .

وبناءا عليه سعت الدول إلى وضع معايير دولية ، من اجل إعطاء وضع أفضل للعمال المهاجرين دون التفرقة بينهم عرقيا، أو جنسيا ،مع تأسيس آليات و ميكانزمات من اجل تفعيل و تنفيذ ذلك وفقا لقواعد القانون الدولي العام و القانون الدولي الإنساني في صيغة تقررها الدول .

و قد ساهمت في ذلك الأفكار التحررية و المناداة بالديمقراطية و التحرر باعتبارها أحد العوامل الأساسية للدفاع عن هذه الفئة ، بداية من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان [1] الذي كان له واقع على باقي المعاهدات الدولية ،والاتفاقيات و المنظمات الدولية ، خاصة منظمة العمل الدولية التي تعتبر الرائدة في إقرار الحماية إلى العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لسنة 1990[2] .

[1] المادة الثالثة عشر من الإعلان العالمي لسنة 1948.

[2] اتفاقية سنة 1990 و التي دخلت حيز التنفيذ سنة 2003.

المنارة للاستشارات

ww

تكمن أهمية دراسة الموضوع في عدة أساسين ، أما الأول فيتمحور في حق الشعوب في الانتقال من مكان لآخر من اجل البحث عن الحياة الأفضل في إطار العمل في الدول الأجنبية ، الذين يحتجون لحماية قانونية من اجل قيامهم بذلك دون التعرض للانتهاكات والمعاملات غيرا أخلاقية ، و تقابلها أحقية الدولة الأجنبية المستقبلة التي تسعى إلى حماية أقاليمها من الأجانب و خاصة منهم غير شرعيين سواء جاؤوا من اجل العمل أو غير ذلك ، و حماية اقتصادها الوطني و فرص العمل لمواطنيها من قبضة الأجانب الذين يسعون للعمل بأي طريقة و تحت أي ظرف .

عليه فما هي الحماية الدولية المقررة للعمال المهاجرين في ظل قواعد القانون الدولي الإنساني؟ وهل يقع على الدول العمل الالتزام باحترام القواعد الأساسية لحماية العمالة المهاجرة و لو كان ذلك على حساب سياستها و حقوق مواطنيها ؟

من اجل ذلك يعتمد في هذه الدراسة على المنهج التحليلي الوصفي ، من اجل الإحاطة بعموم الدراسة و خصوصها ،التي تم تقسمها بخطة ثنائية أكاديمية علمية ، تتكون من مبحثين ندرس فيه الإطار القانوني للعامل المهاجر ، ثم المبحث الثاني المخصص للحماية الدولية للعامل المهاجر في ظل قواعد القانون الدولي الإنساني ، تتقدمها مقدمة و تعقبها خاتمة .

المبحث الأول :الإطار القانوني للعامل المهاجر

سنتعرض في هذا المبحث الذي تم تقسيمه إلى مطلبين إلى الإطار القانوني للعامل المهاجر ، بما فيها التعاريف التي حددت بها مفاهيمه و مواصفاته و شروطه .

المطلب الأول :المقصود بالعامل المهاجر

تختلف تسمية المهاجر أو العامل المهاجر بحسب نوع الهجرة ، ما إن كانت هجرة قانونية أو غير قانونية ، و ما إن كانت في إطار البحث عن العمل أو شيء أخر ، فيبقى محتفظا بجنسيته رغم وجوده في الدولة الأخرى، مادام موجودا فيها لغاية رجوعه إلى الدولة الأصلية

الفرع الأول :تعريف العامل المهاجر

إن منظمة العمل الدولية كانت السباقة في وضع الإطار القانوني للعامل المهاجر ،إلا أنها لم تعط تعريفا خاصا بالعامل المهاجر بداية بما ورد في اتفاقية رقم 21 لسنة 1926 التي حددت إجراءات [1] تفتيش

[1]- تنص المادة الأولى منها على "لأغراض تطبيق هذه الاتفاقية تقوم السلطة المختصة في كل بلد بتعريف تعبيري سفينة مهاجرين و مهاجرين من اجل هذا البلد" و انظر أيضا :طالب السقاف ، مقال ،غربة مضاعفة ،مركز تمكين للمساعدة القانونية و حقوق الإنسان ، عمان ،2010/02/20 .

المنارة للاستشارات

المهاجرين، و اتفاقية رقم 48 لسنة 1935 التي أقرت أحقية العامل المهاجر في المعاش[1]، وعلى نفس المنوال وردت اتفاقية رقم 66 لسنة 1939 لغاية ما تم المصادقة على اتفاقية رقم 97 لسنة 1949 التي نصت على تعريف العامل المهاجر في المادة الحادي عشرة منها بأنه "شخص يهاجر من بلد إلى بلد أخر بغية شغل وظيفة بخلاف عمل قد لا يكون لحسابه الخاص و تشمل أي شخص يقبل قانونا بوصفه عاملا مهاجرا" ،و قد تم تأكيد ذلك في الاتفاقية رقم 143 لمنظمة العمل الدولية بشان الهجرة في ظروف تعسفيـــــــة و تحسين تكافؤ الفرص في معاملة العمال المهاجرين سنة 1975[2] ،أخرها اتفاقية الأمم المتحدة لحماية جميع حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لسنة 1990 متأثرة بالتعريف التي سبقها لكن بشكل اشمل و أدق ، بداية من الفقرة الأولى في المادة الثانية ، عند تعريف العامل المهاجر بالقول "الشخص الذي يزاول أو سيزاول أو ما برح يزاول نشاطا مقابل اجر في دولة ليس من رعاياها"[3] و لم تكتف هذه الاتفاقية بذلك بل وسعت من دائرة العمالة المهاجرة بإدخالها لثمانية أصناف في هذا المجال كعامل الحدود و العامل الموسمي و الملاح و العامل على المنشآت البحرية و العامل المتجول و العامل المرتبط بمشروع و عامل الاستخدام المحدد و العامل لحسابه الخاص .[2]

و قد استثنت الاتفاقية فئات معينة وردت على سبيل الحصر:

1- الأشخاص الذين ترسلهم أو تشغلهم منظمات ووكالات دولية أو الأشخاص الذين ترسلهم أو تشغلهم دولة ما خارج إقليمها لأداء مهام رسمية, وينظم قبولهم ومركزهم القانون الدولي العام أو اتفاقات .

2- الأشخاص الذين تقوم دولة ما أو من ينوب عنها بإرسالهم أو تشغيلهم خارج إقليمها، والذين يشتركون في برامج التنمية وبرامج التعاون الأخرى، وينظم قبولهم ومركزهم باتفاق مع دولة العمل.

3- الأشخاص الذين يقيمون في دولة تختلف عن دولة منشئهم بوصفهم مستثمرون .

4- اللاجئين وعديمي الجنسية.

5- الطلاب والمتدربين .

---

[1] - دخلت حيز التنفيذ سنة 1952./01/22

- جاء ذلك في المؤتمر الدولي الستون في جنيف بتاريخ 1975/05/24 و دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 12/9// 1975 [5]

[2] - الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم اعتمدت بقرار الجمعية العامة رقم 158/45 المؤرخ في 12/18/ 1990 بدون تصويت مع فتح باب التوقيع لجميع الدول و قد قامت اللجنة التوجيهية بحملة عالمية من اجل التصديق عليها يضم الأمانة العامة للأمم المتحدة و منظمات دولية و منظمات حكومية مما أسفر على انضمام 18 دولة لغاية سنة 2004 بعدما كان يضم تسعة فقط.

وتجدر الإشارة إلى أن الدول العربية تفضل مصطلح العمال الأجانب بعقود مؤقتة أو العمال المهاجرين المؤقتين أو العمالة الوافدة .

المنارة للاستشارات

6- الملاحين والعمال على المنشآت البحرية الذين لم يسمح لهم بالإقامة ومزاولة نشاط مقابل أجر في دولة العمل.[1]

الفرع الثاني :الوصف الشرطي للعامل المهاجر

وفقا للتعاريف السابقة يعتبر عاملا مهاجرا كل من توافرت فيه الشروط التالية :

أ- أن يكون العامل المهاجر شخصا طبيعيا ، ذكرا كان أو أنثى لذلك يستثنى الشخص المعنوي من هذا التصنيف لعدم قدرته على القيام بآي مجهود مادي ، فوحده الشخص الطبيعي المخول له ذلك ببدل عناية الرجل العادي آو الحريص في بعض الأعمال ، أيا كان نوع العمل و طبيعته ، و أيا كان مكان تنفيذه أو طريقته أو زمن بدايته أو نهايته .[2]

ب- أن يقوم العامل المهاجر بتأدية العمل مقابل اجر ، يخضع فيه إلى التبعية القانونية و الإدارية لصاحب العمل بموجب الأوامر و التعليمات سواء وجهت إليه بشكل فردي شخصي أو في إطار فريق جماعي يعمل معه ،فينتفي معه العامل المتربص، أو أي عامل يقوم بخدمة أو أداء دون أجرة ، فينتفي خضوعه لقانون اعمل تلك الدولة [3] .

ج- أن ينتقل العامل من بلده الذي يحمل جنسيته إلى البلد الأجنبي المستقبل ،سواء قصده بشكل قانوني أو غير قانوني ، أو قصده للعمل مباشرة أو تحت ستار أخر كالسياحة مثلا ، بصفة دائمة أو مؤقتة ، على أن تكون الدولة المستقبلة من الدول التي صادقت على الاتفاقيات الدولية الخاصة بمنظمة العمل الدولية .

المطلب الثاني :التكييف القانون لوضعية العامل المهاجر

يعتبر التكييف القانوني للعامل المهاجر الأساس القانوني الذي تتصرف على أساسه الدول و هو فاجعلها تعتبر العامل المهاجر الذي يدخل أراضيها مهاجرا شرعيا قانونيا يمكن أن يتمتع بحماية كافية وفقا لقواعد القانون الدولي و قانون دولته ،على عكس العامل المهاجر غير الشرعي الذي دخل أقاليمها

---

[1] - الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، المادة الثالثة .وتجدر الإشارة أن الاتفاقية لم تستثني العمل الفني رغم أن الاتفاقيتين رقم 97 و 143 في مادتهما 11/-ب- قد رفضتا أن يكون العمل الذي يقوم به العامل المهاجر فنيا ، رغم أن اتفاقية 1990 استعملت EMPLOI

[2]- صبان نعمان ،حقوق العمال المقاول الثانوي،مجلة كلية الحقوق ،جامعة النهرين ، المجلد 8، العدد13 ،العراق،2005 ،ص.2004 .

[3] - احمد أبو الوفا، حقوق العمال المهاجرين ،مجلة البحوث القانونية و الاقتصادية ، كلية الحقوق ،جامعة المنصورة ،العدد21 ،1997 ،ص،500 .

المنارة للاستشارات

بطريقة احتيالية غير قانونية ،الذي تعتبره انتهاكا لقوانينها الداخلية و بالتالي فقد يعامل ذلك بطريق عقابية أكثر من غيره وهو الأمر الذي جعل المجتمع الدولي يسعى لتقليص الهوة بين المتعاملين .

الفرع الأول :العامل المهاجر النظامي

عرفت المادة الخامسة في الفقرة (أ) من اتفاقية 1990 العامل المهاجر النظامي من إذن له بالدخول والإقامة و مزاولة النشاط مقابل اجر في دولة العمل بموجب قانون تلك الدولة أو بموجب اتفاقيات تكون الدولة طرفا فيه ، و بالتالي يصبح العامل المهاجر وفقا لهذه المادة إذا كان :

- يقيم في الدولة الأجنبية وفقا لما تنص عليه قوانينه تلك الدولة أو قوانين الهجرة ، أو ما صادقت عيه تلك الدولة من اتفاقيات في هذا إطار .

- أن يزاول العمل بصفته مهاجر وفقا لما تقتضيه قوانين العمل تلك الدولة، أو ما أقرته في إطار قواعد الدولية للعمل .[1]

الفرع الثاني :العامل المهاجر غير النظامي

وضحت الاتفاقية سنة 1990ان العامل المهاجر غير نظامي هو العامل الذي لا يحوز على الوثائق [2] رغم أن الكثير منهم يدخلون بطريقة نظامية أو شرعية ، ثم يفقدون وثائقهم آو تطرأ عليهم ظروف غير عادية تجعلهم يدخلون في إطار غير نظامي بان يقوم صاحب العمل بتسريحه آو عدم تجديد رخصة عمله في الوقت المحدد[3]، إلا أن الآمر لا يخلو من أن الدول و الحكومات تعتبر المسالة أمنية تدخل ضمن الهجرة غير شرعية مما يجعلهم يتعرضون الى معاملات قاسية و يؤجج العنف و الكراهية اتجاههم و هو الأمر الذي جعل الجمعية العامة توصي وكالات الأمم المتحدة باستخدام مصطلح "المخالفين للأنظمة " أو غير مزودين بالوثائق".[4]و بالتالي فيمكن اعتبار العامل المهاجر غير نظامي هو من :

- المزاول للعمل في الدولة الأجنبية على خلاف ما تنص عليه قوانين العمل تلك الدولة أو ما يخالف الاتفاقيات الدولية للعمل المصادق عليها من طرف الدولة الأجنبية .

---

[1] المادة 5/(أ) من اتفاقية 1990.

[2] المادة الخامسة /2 من الاتفاقية .

وهو المعمول به في دول الخليج تحت ما يسمى بنظام الكفالة بحيث ترتبط رخصة الإقامة بصاحب العمل مما جعل منظمة العمل الدولية للعمال المهاجرين بان تصدر قرار رقم 143 لسنة 1975 بان يمنع ذلك : انظر منظمة العمل الدولية

[3] ،الاستطلاع العام بشان الصكوك الدولية الخاصة بالعمال المهاجرين ،الدورة 105 ، جنيف ،2016

[4] قرار 3449 الصادر عن الجمعية العامة بتاريخ 1975./12/8

المنارة للاستشارات

- المقيم في الدولة الأجنبية بطريقة غير قانونية أو انتقل إليها بطريقة غير شرعية مما قد يقيم عليه جرم القانون العام فيصبح مجرما بعدما كان عاملا.

كن يستثنى من ذلك العمل المهاجر المرتبط بمشروع أو محدد الاستخدام أو من تعذر القيام بعمله لقوة قاهرة كالمرض أو الحادث.[1] .

المبحث الثاني :حماية العامل المهاجر في ضوء النظام الدولي لحقوق الإنسان

أقرت المبادئ الدولية لحقوق الإنسان حماية قانونية لجميع العمال في إطار المبادئ المســـــــاواة و العدالة والكرامة و عدم التميز بكل أنواعه ،و الحق في الحصول على العيش الكريم ، و نظرا للأوضاع التي عاشها المجتمع الدولي بعد الحرب العالمية الثانية ، و تعقده و اضطر المجتمع الدولي إلى وضع أنظمة دولية قانونية من اجل حماية العمال المهاجرين في إطار الاتفاقيات الدولية للأمم المتحدة .

المطلب الأول : حماية العامل المهاجر في ظل الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان

تعتمد الشرعية الدولية لحقوق الإنسان على الإعلان العالمي حقوق الإنسان و العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية و العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و البروتوكولين الاختيارين الملحقين به ، الذين تضمنوا حقوق تشمل العمال المهاجرين و آليات دولية لذلك.

الفرع الأول: الحماية العامة للعمال المهاجرين في ظل مبادئ الأساسية لحقوق الإنسان

1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان : قرر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان [2] باعتباره الوثيقة العامة في إقرار الحقوق العامة للبشرية عدة حقوق دون أي تمييز سواء عن طريق الجنس أو اللون أو الدين آو العرق أو الانتماء السياسي أو الفكري ، وان كان البعض من فقهاء القانون الدولي لا يعتبرونه اتفاقية ملزمة إلا انه ساهم في وضع المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان ، كالحق في العمل[3] و الحق في التنقل و

[1] المادة 5 فقرة 1 من اتفاقية .1990

[2] يتألف الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من ديباجة و 30 مادة صدر يوم 1948./12/10

17لكلِّ شخص حقُّ العمل، وفي حرّية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومُرضية، وفي الحماية من البطالة.

المنارة للاستشارات
ww

الحق في الحياة [1]و الحق في تشكيل نقابة لحماية مصالحه [2]، والحق في الحصول على الضمـــان الاجتمـــاعي .[3]

2- العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية:وفقا لنص المادة الثانية من العهد فان الدولة تكفل الحقوق الواردة في هذا العهد لجميع الموجودين فوق أقاليمها بدون أي تمييز عرقي أو جنسي ، ويدخل ضمن ذلك الأجانب و المواطنين ، وهو ما نصت ليه المادة الثالثة عشرة من العهد إذ أعطت كامل الحق في التنقل من بلد للأخر [4] ، و من اجل ذلك تأسست اللجنة المعنية بحقوق الإنسان التي عهد إليها السهر على تنفيذ محتوى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية.[5] عن طريق تلقي الشكاوى و البلاغات ، ثم دراستها [6] .

3-العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية : لقد اقر العهد الدولي للحقوق الاجتماعية والاقتصادية أسس الحماية الدولية للعمال المهاجرين و غير مهاجرين ،بإعطاء لكل فرد الحق في العمـــل و ما ينتج عنه من حقوق تبعية كالحق في الضمان الاجتماعي والحق في تأسيس و الانضمام إلى النقابات العمالية و الحق في الراحة ، و من اجل ذلك اعتمد على آلية شانه في ذلك شان العهد الدولي المدنـــــــي و السياسي تحت مسمى الجنة الدولية المعنية بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية ، بنفس التشكيلة البشرية و نفس الصلاحيات على أن يكون لها اختصاص النظر في الشكاوى والبلاغات ذات طابع اقتصادي.

الفرع الثاني : الآليات الدولية الحقوقية لحماية العمالة المهاجرة

أقرت الجمعية العامة لأمم المتحدة في إطار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، اللجنة المعنية بحقوق الإنسان على مستوى العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية ،[7] تشرف على مراقبة مدى احترام الدول المصادقة على العهد وفقا لمبادئ التي اقرها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان اتجاه

---

[1] انظر المادة 21 من الإعلان .

[2] انظر المادة 22 من الإعلان .

[6] - محمد سعيد مجدوب،النظرية العامة لحقوق الإنسان ،تطور الحقوق و الحريات العامة و الآليات لحمايتها ،المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان ،2014،ص.228 .

[1]- و يعتبر حق التنقل حسب هذا العهد مبالغ فيه لأنه يمكن للدولة المستقبلة أن تمنع أي أجنبي من الدخول و بالتالي تبقى هذه المادة غير مؤسسة .

[5] تتألف هذه اللجنة من 28 عضو .

[3] انظر الميداني محمد الأمين ،الآليات التعاقدية لحماية حقوق الإنسان ، مجلة حقوق الإنسان ، لبنان،2008 ، ص،27

[7] المادة 18 من العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية .

المنارة للاستشارات

الأجانب الذين المتواجدين فوق أراضيها و يخضعون لسلطتها ،بصرف النظر عن وضعيتهم القانونية ، فتسعى هذه اللجنة إلى تلقي التقارير و البلاغات و دراستها تأسيسا على البرتوكول الاختياري الثاني ، ودراسة الشكاوى الفردية[1] اعتمادا على البرتوكول الاختياري الخاص بالحقوق المدنية و السياسية ، التي تعتبر الأكثر حماية للعمال المهاجرين أين يتقدمون مباشرة بشكاويهم اتجاه الاضطهاد أو التعسف في استغلالهم .

و على نفس المنوال أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة لجنة موازية تتعلق بحماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي اقرها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و العهد المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية ، تحت اسم اللجنة المعنية بالشؤون الاقتصادية و الاجتماعية ، التي من شانها دراسة التقارير و دراسة الشكاوى الماسة بانتهاكات الحقوق الاقتصادية [2] و الاجتماعية للدول المصادقة على البرتوكول .

المطلب الثاني حماية العامل المهاجر في إطار المنظمة الدولية للعمل

تلعب منظمة العمل الدولية[3] دورا مهما في حماية حقوق المهاجرين باعتمادها على عدة صكوك دولية ذات الصلة ، على غرار اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 97 المتعلقة بالهجرة من اجل العمل ، وتوصيات منظمة العمل الدولية رقم 143 المتعلقة بحق الهجرة للظروف التعسفية و المساواة بين العمال المهاجرين ، و الاتفاقية الدولية رقم 29 المتعلقة بحماية العمال من العمل ألقسري ، والاتفاقية رقم 105 المتعلقة بالسخرة ، ناهبك عن التوصيات التي تلت هذه الاتفاقيات

الفرع الأول: حقوق العمال المهاجرين في ظل صكوك المنظمات العمل الدولية

وضعت منظمة العمل الدولية عدة معايير من اجل حماية الحقوق العامة للمهاجرين الباحثين على فرص العمل ،في إطار الهجرة النظامية و غير نظامية ،وفقا لمبدأ حماية المهاجرين المستخدمين الأجانب بصرف النظر على وضعيتهم، و بالرجوع إلى الصكوك الدولية نجد أن منظمة العمل الدولية سعت إلى تنظيم حركة العمالة من أوروبا إلى الدول الأخرى و خاصة بازدياد نمط الهجرة غير نظامية الأمر الذي جعلها تقيم نظام فعال لمراقبة و الإشراف على تنفيذ فحوى بنود الاتفاقيات الدولية ، والسعي على تجسيده في دساتيرها و أنظمتها التشريعية القانونية

[1] لم تصادق عليه الدول العربية الا الجزائر و تونس و جيبوتي و ليبيا .

[2] انظر المادة 16 و 17من العهد المتعلق بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية .

[3] نشأت سنة 1919.

المنارة للاستشارات

و يقوم النظام القانوني للرقابة على فحص التقارير الحكومية التي تقدمها دول الإطراف إلى المنظمة ،[1] و فحص الشكاوى التي تطرحها المنظمات المهنية والدول في إطار انتهاك الحقوق العمالية [2] ، مفصلا كان أو بسيطا بالإجابة عن نموذج الأسئلة التي وضعتها المنظمة ليتسنى لها الوقوف على قدر كاف من المعلومات ، أما بالنسبة للدول التي لم تصادق على نظام المنظمة فيكفيها تقديم تقاريرها إلى المدير العام للمكتب الدولي بصفة منتظمة تبين فيه مدى التزامها بتطبيق ادني التزاماتها الدولية والهدف المبتغى من ذلك .

يمكن للحكومات أن تقدم الشكاوى ضد الدول المصادقة التي لم تلتزم ببنود الاتفاقية ، على أن يشكل رئيس المجلس الإدارة لجنة تحقيق من اجل بحث سبل إيجاد الحل حول الانتهاكات الواقعة فيما يخص العمالة و بالتالي تلتزم الحكومات بما اتخذته لجنة التحقيق أو ترفضه أو تعدله أو تحيله إلى محكمة العدل الدولية [3].

الفرع الثاني:الاتفاقية الدولية لحماية جميع حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرتهم

تعتبر هذه الاتفاقية الأكثر دقة و تفصيلا في بنودا في مجال حماية حقوق العمالة المهاجرة صدرت بناء على قرار من الجمعية العامة بتاريخ 1990/12/18 و دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 2003/07/01 لما حازت على اكبر عدد من الدول المصادقة ،[4] هدفها حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرتهم من أي استغلال و إعطاء الحد الأدنى من الحماية لهؤلاء ،بصرف النظر على وضعيتهم [5] ،دون تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو العرق أو الوضع الاقتصادي أو أي تمييز أخر. و استبعدت هذه الاتفاقية عدة أطراف من دائرة العمال المهاجرين بذكرها حصر كل من :

1- الأشخاص الذين يعملون لدى المنظمات و الوكالات الدولية أو الأشخاص الذين تشغلهم الدول وترسلهم لأداء أعمال و مهام رسمية .

2- الأشخاص الذين ترسلهم الدول خارج إقليمها من اجل برامج التنمية داخل الدولة المستقبلة .

3- المستثمرون الذين يقيمون في الدولة المستقبلة .

---

[3] تقدم الدول أو المنظمات التقارير كل سنتين فيما تعلق بالاتفاقيات الأساسية الاثنا عشر للمنظمة العمل الدولية خمس و سنوات بالنسبة للاتفاقيات الأخرى .

[2] المادة 22 من دستور المنظمة .

[3] المادة 26 من دستور المنظمة.

[4] بلغ عدد الدول المصادقة عليها 48 دولة لغاية 2016 .

34 و إن كانت قد أعطت بعض الحقوق الإضافية للعمال النظاميين فقد تم انتقادها بشدة و انظر أيضا https://www.migrant-rights.org/ar/

المنارة للاستشارات

4- اللاجئون و عدمي الجنسية.

5- الطلبة و المتدربون .

6- الملاحين و عمال المنشات البحرية [1] .

أقرت هذه الاتفاقية حقوقا بالنسبة لعامل و أسرته سواء كانت حقوق اقتصادية أو اجتماعية ، سياسية أو مدنية كحمايته من العنف ،و حمايته من أي احتجاز تعسفي ، و حمايته من المعاملات غير إنسانية ، وحمايته من أي استغلال اقتصادي، مع تقرير له الحقوق النقابية و حق الضمان الاجتماعي ، و بصرف النظر عن ذلك توسعت الاتفاقية لتضم إليها العمال المهاجرين و أفراد أسرهم من الفئات الخاصة كعمال الحدود و العمال الموسميين و العمال الاستخدام المخصص الذين يتمتعون بنفس الحقوق العمال المهاجرين العاديين باستثناء المادة 1/43 د-ب-ج و المادة 1/45 ب و المادة 53 إلى 55 و المادة 61.

و من اجل ذلك وضعت الاتفاقية لجنة معنية بذلك تتكون من خبراء ذوي الكفاءة العالية في مجال الحقوق العمالية ، يتولون رصد و تنفيذ بنود الاتفاقية ، بتلقي التقارير و البلاغات و السعي للتطبيق الفعلي لبنود الاتفاقية و مخاطبة الدول المستقبلة مباشرة من اجل إعطاء الاقتراحات الصحيحة لحل المشاكل العالقة بينها باعتبارها صاحبة السيادة على إقليمها و العامل المهاجر [2] .

الخاتمة :

خلال دراسة الموضوع اتضح وجود عدة اتفاقيات دولية متناسقة سايرت الهدف المرجو من حماية العمالة المهاجرة النظامية و غير نظامية و إقرار حقوق اقتصادية و اجتماعية ، مدنية و سياسية اتضح أن :

أولا- أن الهجرة العمالية ظاهرة دائمة و ستبقى مستمرة تطابقا مع النظام الاقتصادي المتحول و الأنظمة السياسية المضطهدة لشعوبها،الأمر الذي جعلهم يغادرون أوطانهم كرها و ليس طوعا على الغالب.

[35] احمد ابو الوفا،حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم وفقا لاتفاقية الأمم المتحدة لسنة 1990 ،مجلة البحوث القانونية و الاقتصادية ، المجلد2 ، مصر ،1997،ص 552 .

[2] أخبار الأمم المتحدة على الموقع الرسمي بتاريخ الاضطلاع 2020/01/11 الساعة 13:34
https://news.un.org/ar/story/2018/12/1023001

المنارة للاستشارات

ثانيا- أن لمجتمع الدولي أحسن لم سوى بين العامل المهاجر النظامي و غير نظامي بحقوق متساوية سواء كانوا مع أسرهم أو بمفردهم .

ثالثا- أن المجموعة الدولية أقرت عدة اتفاقيات دولية من اجل إقرار اكبر عدد من الحقوق العمالية التي أصبحت بعد مجهداتها جزءا لا يتجزأ من المنظومة القانونية الدولية لحقوق الإنسان .

رابعا – أن تجسيد الاتفاقيات الدولية للعمال المهاجرين يرتكز على مدى الآليات التي أوجدتها من اجل تنفيذها و مراقبتها بالرغم من عدم الزاميتها الأمر الذي تطلب إرادة سياسية من الدول أكثر منه قانونا .

خامسا - أن خلو التوصيات التي تعدها اللجان الحقوقية من إلزام يضعف إمكانية حماية العامل المهاجر و يجعله محل ضعف اتجاه البلد الذي يستقبله .

لكن وجب على الدول كافة أن تسعى إلى :

1- إعطاء الصبغة الإلزامية للاتفاقيات الدولية .

2 - إعطاء للدول الحق في تحرير البلاغات دون الأفراد و هو عائق في تحديد الانتهاكات

3 - افتقار كل الاتفاقيات الدولية سواء العامة أو الخاصة إلى الآلية القضائية التي تلزم الدول باحترام حقوق العمال أو تقرر تعويضات في حالة ثبوت ذلك.

4- السعي إلى تشجيع انضمام اكبر عدد ممكن للاتفاقية الخاصة بالعمال المهاجرين ليعطى لها الطابع الإلزامي بدلا من الطابع الاتفاقي .

5 - السعي لتسهيل تصحيح الوضع غير نظامي للعمال المهاجرين غير شرعيين .

6- استصدار شهادات إقامة بطرق سريعة و أطول مدة قابلة للتجديد .رغم نهاية عقد العمل لإمكانية رفعهم دعاوى قضائية ضد صاحب العمل .

7- تشجيع إبرام الاتفاقيات الثنائية أو الثلاثية بين الدول المشتركة في الحدود .

8- الحث الدول الأكثر استقبالا للعمالة على وضع نصوص تشريعية قانونية خاصة بالعمال المهاجرين النظاميين و غير نظاميين .

9- تشجيع إنشاء الجمعيات و الوكالات داخل الدول من اجل التكفل بانشغالات العمال المهاجرين وخاصة غير نظاميين من اجل مساعدتهم في الحصول ادني حد من الحقوق العمالية .

10- وضع منصة الكترونية سهلة الولوج إليها من طرف العمال المهاجرين يلجا إليها من اجل الحصول على اكبر قدر من المعلومات على أن تكون بعدة لغات أو من بين اللغات التي يفهمها الأجنبي.

قائمة المراجع :

المنارة للاستشارات
ww

1- الميداني محمد الأمين ،الآليات التعاقدية لحماية حقوق الإنسان ، مجلة حقوق الإنسان ، لبنان،2001 .

2- احمد أبو الوفا، حقوق العمال المهاجرين ،مجلة البحوث القانونية و الاقتصادية ، كلية الحقوق جامعة المنصورة ،العدد21 ،1997 .

3- احمد ابو الوفا،حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم وفقا لاتفاقية الأمم المتحدة لسنة 1990 ،مجلة البحوث القانونية والاقتصادية ، المجلد2 ، مصر ،.1997

4- صبان نعمان ،حقوق العمال المقاول الثانوي،مجلة كلية الحقوق ،جامعة النهرين ، المجلد 8، العدد13 ،العراق،2005 .

5-محمد سعيد مجدوب،النظرية العامة لحقوق الإنسان ،تطور الحقوق و الحريات العامة و الآليات لحمايتها ،المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان ،2014.

6- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948.

7- الاتفاقية الدولية لحماية جميع حقوق العمال و المهاجرين و أفراد أسرتهم المعتمدة بموجب قرار الجمعية العامة رقم 58/45 الصادرة بتاريخ 18ديسمبر سنة 1990 .

8- العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية 1966 المؤرخ في 1966/12/16.

9- البرتوكول الاختياري المتعلق بالحقوق المدنية و السياسية المؤرخ ب1966/06/16.

10- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية المؤرخ في 1966/12/16.

11- الاتفاقية رقم 143 لمنظمة العمل الدولية بشان الهجرة في ظروف تعسفية و تحسين تكافؤ الفرص في معاملة العمال المهاجرين سنة 1975 .

12- طالب السقاف ، مقال ،غربة مضاعفة ،مركز تمكين للمساعدة القانونية و حقوق الإنسان ، عمان ،2010/02/20 .

123-أخبار الأمم المتحدة على الموقع الرسمي بتاريخ الاضطلاع 2020/01/11 الساعة 13:34 *https://news.un.org/ar/story*/2018/12/1023001

14- *https://www.migrant-rights.org/ar/* بتاريخ الاضطلاع 2020/01/11.

المنارة للاستشارات

ww