



جامعة باتنة 1
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق



حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم
في القانون الدولي لحقوق الإنسان

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق
تخصص: القانون الدولي لحقوق الإنسان

تحت إشراف الدكتورة:

نادية خلفه

إعداد الطالب:

عبد الوهاب محنش

لجنة المناقشة:

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	جامعة الأصلية	الصفة
د.سمير شعبان	أستاذ محاضراً	جامعة باتنة 1	رئيساً
د.نادية خلفه	أستاذة محاضرة أ	جامعة باتنة 1	مشرفاً و مقراً
د.حفصية بن عشي	أستاذة محاضرة أ	جامعة باتنة 1	عضواً مناقشا

السنة الجامعية: 2015 / 2016



جامعة باتنة 1
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق



حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم
في القانون الدولي لحقوق الإنسان

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق
تخصص: القانون الدولي لحقوق الإنسان

تحت إشراف الدكتورة:

نادية خلفه

إعداد الطالب:

عبد الوهاب محنش

لجنة المناقشة:

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	جامعة الأصلية	الصفة
د.سمير شعبان	أستاذ محاضراً	جامعة باتنة 1	رئيساً
د.نادية خلفه	أستاذة محاضرة أ	جامعة باتنة 1	مشرفاً و مقراً
د.حفصية بن عشي	أستاذة محاضرة أ	جامعة باتنة 1	عضواً مناقشا

السنة الجامعية: 2015 / 2016

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى

"هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ
النُّشُورُ"

سورة الملك الآية 15

"إني رأيت أنه ما كتب أحدهم في يومه كتابا إلا قال في غده، لو غير هذا لكان أحسن ولو زيد ذاك
لكان يستحسن، ولو قدم هذا لكان أفضل، ولو ترك ذاك لكان أجمل، وهذا من أعظم العبر، وهو دليل
على استيلاء النقص على جملة البشر"

الأصفهاني

الإهداء

إلى من رعاني وأثار دربي.....أبي

حفظه الله وأطال عمره وجعله سنداً لي في هذه الدنيا

إلى أحن قلب في الوجود.....أمي

أطال الله عمرها وحفظها

إلى زوجتي الكريمة ورفيقة دربي التي شاركتني هذا الجهد

إلى فلذات كبدي.....أميمة، يوسف، آلاء

إلى إخوتي وأخواتي

إلى أصدقائي ورفاقي وأخص بالذكر رفيق ذياب وسايغي عبد الله

إلى كافة أساتذة وموظفي كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة باتنة 1

أهدي هذا العمل المتواضع

الباحث

عبد الوهاب محنش

شكر وتقدير

لا يسعني في هذا المقام إلا أن أشكر الله العلي القدير وأحمده كثيرا على منحي الصبر والتوفيق لإتمام هذا العمل.

كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير لأستاذتي الدكتورة/خلفة نادية، لإشرافها على هذا البحث و توجيهاتها القيمة وتشجيعها اللامحدود وتفهمها العميق.

وأتوجه بالشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة الموقرة :

الرئيس: الدكتور/سمير شعبان

العضو المناقش: الدكتورة/حفصية بن عشي

ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر والعرفان لكل من : الدكتور/ نذير قاوي ، الدكتور/ فريد محمدي، لما قدماه لي من عون في هذه الدراسة.

كما أتقدم بالشكر للدكتور/محمد أمين الميداني والأستاذ/ علاء قاعود، على مساعدتهما لي وتزويدي بمؤلفاتهما المتعلقة بموضوع الدراسة.

وشكر خاص للأستاذ/جمال الدين بومعراف، مدير مدرسة البدر، لما بذله من جهد من أجل إخراج هذا العمل في صورته الحالية.

والله ولي التوفيق

مقدمة

يعبر الملايين من الرجال والنساء كل عام الحدود الوطنية بحثا عن فرص أفضل لعمل لائق وسبل عيش أحسن لأسرهم، وضمانات اجتماعية واقتصادية والرفاه في أحسن الأحوال، حيث أصبحت الهجرة استراتيجية للبقاء والتطور بالنسبة للعديد من الذين يهاجرون بمفردهم أو بصحبة أفراد أسرهم، تدفعهم إلى ذلك الحروب أو الاضطهاد والتمييز أو الفقر المدقع أو حاجة دفين في تغيير واقعهم، وفي كل عام يموت منهم الآلاف أثناء محاولتهم الوصول إلى دول أخرى، ويقع العديد منهم فريسة خداع عصابات منظمة تعمل في مجال التهريب والاتجار بالبشر، حيث يكتشفون الوعود الكاذبة لعقود عمل مفرقة لا تعكس واقع عملهم في دول المقصد وتنتهي ببعضهم في أغلب الأحوال إلى العمل في ظروف أشبه بالعبودية أو ما يسمى "بالرق المعاصر" وبشكل خاص تتعرض النساء للاستغلال بما في ذلك العنف الجنسي. فيما يعيش كثير منهم في خوف دائم من الطرد من البلد الذي يعملون فيه، خاصة المهاجرين غير النظاميين وهم الذين لا يحوزون على الوثائق اللازمة أو لم يؤذن لهم بالدخول والإقامة ومزاولة نشاط مقابل أجر في دولة العمل بموجب قانون تلك الدولة، حيث ساعد في استمرار ما يتعرضون له وصفهم من قبل بعض السياسيين ووسائل الإعلام بأنهم مجرمون، يشكلون عبئا اقتصاديا وخطرا أمنيا وحتى خطرا على الصحة العامة، لكن الحقيقة هي أن اقتصادات دول عديدة باتت تعتمد عليهم .

ونظرا لكون الهجرة الدولية ظاهرة تتغير باستمرار وتتكيف مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي لدول المقصد و المصدر. فإن تدبرها مع كفالة حقوق المهاجرين دون تمييز كفالة كاملة، مهمة صعبة لا تخلو من تحديات، الأمر الذي دفع بالمجتمع الدولي إلى بذل جهود كبيرة من أجل ضمان هذه الحقوق وإيجاد الآليات اللازمة لحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، على اعتبار أنه ليس هناك إنسان مهاجر بلا حقوق والقانون الدولي لحقوق الإنسان يحدد حقوق جميع البشر، فمسألة الحماية الدولية كانت مطروحة منذ عقود، أين كان يتم النظر في حقوق المهاجرين في إطار الصكوك الدولية الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة والمتعلقة بحقوق الإنسان انطلاقا من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948، وكذا على مستوى الوكالات المتخصصة على غرار منظمة العمل الدولية. إلى أن صدرت عن منظمة الأمم المتحدة سنة 1990 "الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم" التي دخلت حيز النفاذ اعتبارا من 2003/07/01 حيث نجحت في ملء فراغ كانت الدول المصدرة للأيدي العاملة تستشعره ويتمثل في ضرورة "تقنين أوضاع العمالة المهاجرة وأفراد أسرهم على الصعيد الدولي" .

هذه الاتفاقية الدولية هي الأكثر تفصيلا في هذا المجال، تهدف إلى وضع معايير دنيا تلتزم الدول الأطراف بتطبيقها على العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بغض النظر عن وضعهم من حيث الهجرة، كونها بنيت على مسيرة وخبرة منظمة العمل الدولية الطويلة في مجال حماية حقوق العمال المهاجرين والاتفاقيات الموضوعة في إطارها أبرزها: اتفاقية العمال المهاجرين رقم 97 لعام 1949 والاتفاقية المتعلقة بالهجرة في أوضاع تعسفية وتعزيز تكافؤ الفرص ومعاملة العمال المهاجرين رقم 143 لعام 1975. وكذا الصكوك الدولية التي سبقتها المسماة المعاهدات الدولية الأساسية لحقوق الإنسان، ويتعلق الأمر بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، واتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقية حقوق الطفل، كون معظم الحقوق المدرجة في هذه المعاهدات تنطبق على الأشخاص الذين ليسوا من رعايا البلد أيضا وتوفر بالتالي حماية أساسية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم ضد التمييز وانتهاكات أخرى لحقوقهم الإنسانية الأساسية.

وإلى جانب الاتفاقيات الدولية العامة توجد اتفاقيات دولية إقليمية تخاطب نطاقا إقليميا محددا أو مجموعة جغرافية غالبا ما يجمعها جامع ثقافي متميز، لا تسري إلا على دول في مناطق معينة من العالم ويمكن أن تتسم بالأهمية أيضا بالنسبة إلى العمال المهاجرين. مثل الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية، والميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، والاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، بالإضافة إلى اتفاقيات منظمة العمل العربية، والتي تحوي جميعها على حقوق يستفيد منها العمال المهاجرون في البلدان التي قبلت مراعاة تلك الحقوق.

أولا: أهمية الموضوع.

تكمن أهمية دراسة هذا الموضوع في أن ظاهرة استغلال العمال المهاجرين وحرمانهم من أغلب حقوقهم وحقوق أفراد أسرهم خاصة في دول المقصد من القضايا التي أصبحت تثير قلق المجتمع الدولي والتي تفاقمت مع ظهور الحركات المناهضة لتواجد الأجانب في هذه الدول ، الشيء الذي زاد من معاناة هذه الفئة خاصة الذين يكونون منهم في وضعية غير نظامية. وتطرح هذه الانتهاكات تحديا من نوع آخر يضع الاعتراف بحقوق الإنسان وزيادة الوعي بها ووضع آليات حمايتها في قائمة الأولويات لإعلاء حقوق الإنسان للجميع بما في ذلك العمال المهاجرين وغيرهم من الفئات المستضعفة أو المهمشة.

ثانيا: الاشكالية

إن العمال المهاجرين أولا وقبل كل شيء بشر، يتمتعون بحقوق الإنسان العالمية، وتتطلب حقوقهم وكرامتهم وأمنهم حماية محددة وخاصة . غير أنه ونظرا لتواجدهم خارج الحماية القانونية لبلدان جنسياتهم، ربما ساهم ذلك في جعلهم عرضة للإساءة والاستغلال، فالحماية القانونية في العديد من بلدان المقصد ليست كافية، ونتيجة لذلك يجري انتهاك وتجاهل حقوق العمال المهاجرين بسهولة كبيرة .
بناء على ما سبق فإن إشكالية البحث تبرز وبشكل أدق من خلال السؤال التالي:

كيف ساهمت الأنظمة الدولية والإقليمية لحماية حقوق الإنسان في حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وما مدى فعاليتها؟

- وتندرج تحتها تساؤلات فرعية كالآتي:
- . ما هو مفهوم العامل المهاجر ؟
 - . ما هي الضمانات والآليات العالمية والإقليمية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم؟
 - . وما هو الدور الذي تلعبه منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية في حماية هذه الحقوق؟

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع:

كل باحث يريد أن يدرس موضوعا إلا وله أسباب وراء ذلك، وأسباب اختيار الباحث لهذا الموضوع تكمن في أسباب ذاتية وأخرى موضوعية .

الأسباب الذاتية :

إن موضوع البحث يندرج في اختصاص دراسة الباحث الشيء الذي دفعة إلى تناوله بالدراسة والتحليل لما ينطوي عليه من إشكاليات.

الأسباب الموضوعية: يمكن تقسيمها الى :

- أسباب علمية وأخرى عملية دفعت الباحث لاختيار هذا الموضوع .
- فبالنسبة للأسباب العلمية: فتكمن في المساهمة في توضيح وتحليل مدى كفاية وفعالية الآليات الموجودة لحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وكذا المساهمة في إثراء البحث العلمي بمرجع .

أما بالنسبة للأسباب العملية: فتكمن في التركيز على الحلول للحد من ظاهرة حرمان العمال المهاجرين وأفراد أسرهم من حقوقهم المقررة في القواعد الدولية من خلال التوصل إلى توصيات تهدف إلى وضع الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في سياق النهوض بحقوق الإنسان ونشر صورة واسعة عن دعم هذه الاتفاقية للتصديق عليها وعلى الاتفاقيات ذات الصلة بهذا الموضوع.

رابعاً: أهداف البحث:

إن الهدف من هذه الدراسة هو تتبع تطور القانون الدولي لحقوق الإنسان في تعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وتقييم آلية الرقابة والإشراف على تطبيق أحكام الصكوك الدولية والإقليمية ذات الصلة بحماية حقوق هذه الفئة .

- التطرق الى الحقوق التي يجب أن يتمتع بها العامل المهاجر من بداية تفكيره في الهجرة الى غاية وصوله الى بلد المقصد .

- تزويد نشطاء حركة حقوق الإنسان والمدافعين عنها والباحثين الأكاديميين بدراسة متخصصة في هذا المجال.

- التعريف بالوسائل الواجب على الدول اتباعها إزاء المهاجرين نظاميين كانوا أو غير نظاميين، وإبراز المستجدات على الساحة الدولية في مجال تعزيز حقوق الإنسان.

خامساً: الدراسات السابقة .

تركز معظم الدراسات على الصعيد الوطني في هذا المجال وبشكل كبير على حماية حقوق الأجانب بصفة عامة وإن تناولت حماية العمال المهاجرين تكون كجزئية دون الشرح والتفصيل في حيثيات الموضوع والكشف عن تفاصيله، كما أن جل الدراسات التي تناولت العمال المهاجرين أو الهجرة كانت دراسات في مجال علم الاجتماع .

ومن أهم الدراسات التي تناولت مواضيع ذات العلاقة بموضوع دراسة الباحث ما يلي:

الدراسة الأولى:

مذكرة ماجستير، تخصص القانون الدولي والعلاقات الدولية بعنوان " الوضع القانوني للمهاجرين الجزائريين في فرنسا"، من إعداد الطالب: محمد آكلي قزو، المعهد الوطني للتعليم العالي للعلوم القانونية والإدارية (سابقاً)، جامعة تيزي وزو، سنة 1986. حيث تناول الباحث في هذا الموضوع نظرات حول الهجرة

الجزائرية الى فرنسا و حقوق المهاجر بصفة عامة في القانون الدولي ومدى تمتع المهاجر الجزائري بحقوقه في فرنسا.

الدراسة الثانية:

مذكرة ماجستير تخصص القانون الدولي لحقوق الإنسان بعنوان "حقوق الأجانب ودور منظمة الأمم المتحدة في حمايتها"، من إعداد الطالبة: آيت قاسي حورية ، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو سنة 2002، حيث تطرقت الباحثة في دراستها إلى مركز الأجانب ودور الأمم المتحدة في تدعيمه، كما تطرقت إلى دور منظمة الأمم المتحدة في حماية فئات خاصة من الأجانب واقتصرت على اللاجئين وعديمي الجنسية .

مما سبق نلاحظ أن:

الدراسة الأولى التي قام بها الباحث " محمد آكلي قزو"، تركز على الوضع القانوني للمهاجرين الجزائريين في فرنسا، ومدى تمتعهم بالحقوق في ظل المواثيق الدولية في ذلك الوقت، قبل صدور الاتفاقية الدولية لحقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة 1990

في حين تطرقت الباحثة "حورية آيت قاسي" للاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم" في الفرع الثاني من المطلب الثاني للمبحث الثاني للفصل الأول، إلا أن دراستها جاءت كجزئية دون شرح وتفصيل دقيق، كما أن هذه الدراسة أُنجزت قبل نفاذ الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في 2003.

سادسا: المنهج المتبع:

يقتضي البحث في هذا الموضوع الاعتماد على المناهج التالية:

1. المنهج الوصفي : وذلك من أجل وصف بعض المفاهيم كالمهاجر وذكر مضمون الاتفاقيات الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم وكذا التعرف على اختصاصات اللجان باعتبارها آليات الرقابة على تنفيذ تلك الاتفاقيات.

2. المنهج القانوني التحليلي : سيتم استخدام هذا المنهج من أجل تحليل مضمون الاتفاقيات محل الدراسة و تقييم عمل آليات الرقابة على تنفيذ الاتفاقيات المتعلقة بحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

سابعاً: الصعوبات.

مثل أي بحث فقد اعترضت الدراسة صعوبات كثيرة تمثلت في قلة الدراسات الشاملة والمتخصصة، إذ لم يحض موضوع حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بالدراسات المستحقة خاصة على المستوى الوطني بالرغم من كون الهجرة وما يترتب عليها موضوع الساعة، في ظل الكم المعبر من الاتفاقيات الدولية الناصة على حماية حقوق هذه الفئة، العامة منها والخاصة، الصادرة عن الأمم المتحدة أو منظمة العمل الدولية وكذا الإقليمية منها، لذلك فإن المهمة ليست باليسيرة، خاصة وأن الإلمام بالموضوع وجمع المراجع المتخصصة يتطلب جهداً كبيراً ووقتاً طويلاً ودراسة معمقة .

ثامناً: حدود الدراسة

تحدد نتائج الدراسة بالحدود التالية:

الحد الزمني: من تاريخ إنشاء منظمة العمل الدولية 1919 إلى غاية يومنا هذا.

الحد المكاني: المجتمع الدولي.

الحد النوعي: تحليل وتقييم الضمانات والآليات على:

أولاً: المستوى العالمي:

الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة 1990 وكذا

الاتفاقيات الأساسية لحقوق الإنسان التي اعتمدت عليها.

- اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمال المهاجرين

ثانياً: على المستوى الإقليمي:

1. النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان:

- الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية لعام 1950.

- الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 1961.

- البروتوكول المضاف إلى الميثاق الاجتماعي الأوروبي الذي ينص على نظام الشكاوى الجماعية لعام 1995.
- ميثاق الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية لعام 2000.

2. النظام الإفريقي لحماية حقوق الإنسان:

- الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب 1981.

3. اتفاقيات منظمة العمل العربية المتعلقة بالعمال المهاجرين.

تاسعا: خطة الدراسة

اتساقا مع منهجية البحث في موضوع حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في القانون الدولي لحقوق الإنسان فقد تحددت خطة الدراسة لمعالجة الموضوع بتقسيمه إلى فصلين يسبقها مبحث تمهيدي و مقدمة وذلك على النحو التالي:

مقدمة.

مبحث تمهيدي: يتناول الإطار المفاهيمي للهجرة والحماية الدولية لحقوق الإنسان

الفصل الأول: خصصناه لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في إطار الأنظمة الدولية لحماية حقوق الإنسان، وبالنظر إلى تعدد العناصر فقد تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: الاتفاقيات ذات الصلة بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في إطار الأمم المتحدة

المبحث الثاني حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في إطار منظمة العمل الدولية

المبحث الثالث: الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990

ثم استعرض بعدها الجهود والمساهمات المبذولة من خلال الاتفاقيات الإقليمية، أين تم التركيز على اتفاقيات النظام الأوروبي، والميثاق الإفريقي واتفاقيات منظمة العمل العربية المنظمة للهجرة.

الفصل الثاني: حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في إطار الأنظمة الإقليمية لحماية حقوق الإنسان

المبحث الأول: حقوق العمال المهاجرين في النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان

المبحث الثاني: حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في النظام الإفريقي لحماية حقوق الإنسان والشعوب

المبحث الثالث: حماية حقوق العمال المهاجرين وفقا لاتفاقيات منظمة العمل العربية

وأخيرا خاتمة تتضمن أهم ما توصلنا إليه من استنتاجات وتوصيات تتعلق بموضوع حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في القانون الدولي لحقوق الإنسان.

المبحث التمهيدي : الهجرة والحماية الدولية لحقوق الإنسان

هناك في العالم ما يزيد على 214 مليون فرد في تنقل مستمر، ولا يكاد يفر كثير منهم من الظروف الصعبة إلا ويواجهون أنواعا أصعب من المعاناة، منها انتهاكات حقوق الإنسان، والفقر، والتمييز، بيد أن هؤلاء المهاجرين لا ينحصر شعورهم في الخوف وعدم الاطمئنان، فهم يمتلكون أيضا الأمل في بناء حياة أفضل والشجاعة والعزيمة لبلوغه، و يسهمون في تقدم المجتمع إذا ما أتيح لهم الدعم السليم. إن الهجرة مسألة عالمية تجتذب اهتماما عالميا يوما بعد يوم، خاصة فيما يتعلق بحقوق المهاجرين، في وقت يشهد فيه العالم شذائد اقتصادية ومالية. ونحن نشهد، مع تقييد الميزانيات، تدابير تقشفية وتمييزا ضد العمال المهاجرين، وطنطنة مفعمة بكرهية الأجانب تشجع على العنف ضد من يهاجرون بغير الطريق الشرعي، وقوانين مقترحة للهجرة تتيح لأفراد الشرطة دون مساءلة وصم هؤلاء المهاجرين بالإجرام بسبب وضعهم. وخلال فترات الكساد الاقتصادي، يجدر التذكير بأن قطاعات الاقتصاد كافة تعتمد على العمال المهاجرين، وأن أصحاب الأعمال الحرة المهاجرين يساعدون على إيجاد الوظائف¹.

فغالبا ما يصبح المهاجرون "كبش فداء" للعنف، ويتم استبعادهم من دائرة الحماية القانونية في أماكن كثيرة من العالم بسبب جنسياتهم الأصلية أو وضعهم كمهاجرين. كما أن التصنيف المتزايد للمهاجرين على أنهم "غير قانونيين"، يزيد من تفاقم حرمانهم من حقوقهم الأساسية التي يتمتع بها كل فرد في ظل القانون الدولي لحقوق الإنسان.

الهجرة عامة لا تعرف اتجاهها جغرافيا معينا و إن كانت في السنوات الأخيرة تتجه من الجنوب نحو الشمال ومن الشرق نحو الغرب، لكنها تخضع أساسا إلى قانون واضح هو الانتقال من مناطق الفقر وعدم الاستقرار إلى الأماكن الغنية والأكثر أمانا. ولدراسة هذا الموضوع، كان لا بد من تحديد مفاهيم بعض المصطلحات بدقة حتى يتسنى لنا تحليل الموضوع تحليلا جيدا من خلال هذه المذكرة ، وعليه سنتناول في هذا المبحث التمهيدي مفهوم الحماية الدولية (المطلب الأول) ومفهوم الهجرة (المطلب الثاني) والتعريف بالعمال المهاجرين وأفراد أسرهم (المطلب الثالث).

¹ وثائق الأمانة العامة للأمم المتحدة، رسالة من الأمين العام للأمم المتحدة بان كي مون بمناسبة اليوم العالمي للمهاجرين، دون رمز، 18 كانون الأول/ديسمبر 2012، متاحة على الموقع :

<http://www.un.org/ar/sg/messages/2012messages.shtml>

المطلب الأول : مفهوم الحماية الدولية

سعى التنظيم الدولي لحماية الحقوق الأساسية داخل الدول، بحيث لم تعد مسألة احترام هذه الحقوق من الشؤون الداخلية التي تحتكرها الدول. وهكذا فإن مفهوم الحماية الدولية كان نتاج ظروف دولية وإقليمية تنازعتها في ذلك الوقت المصالح الوطنية والدولية، وما كان لهذا النزاع من أثر على فاعلية الحماية الدولية ذاتها. والآن تشكل الحماية الدولية حقيقة ملموسة، فهي المجال الذي انتقل من خلاله القانون الدولي من قانون لجماعة من الدول إلى قانون للمجتمع الدولي أو ما يسمى مبدأ العالمية¹.

لقد اهتمت المجتمعات الانسانية عبر تاريخها الطويل بموضوع حقوق الإنسان حيث كان كل مجتمع على نحو منفرد يختص بتقرير حقوق الفرد وواجباته في إطار المجتمع الذي يعيش فيه، وحقوق الإنسان هي حقوق قانونية مكفولة لأي شخص بوصفه كائناً بشرياً، فهي حقوق للكافة، محل للحماية القانونية الدولية لصالح الإنسان من عدوان السلطة العامة. وتتسم هذه الحماية الدولية لحقوق الإنسان بالتطور المستمر نظراً لارتباطها بتطور الإنسان ذاته ، فهي إذن حركة إنسانية تواكب المتغيرات والمستجدات في حياة الإنسان².

لذا سنتعرض لتعريف الحماية الدولية (الفرع الأول)، وأساسها القانوني (الفرع الثاني) وأهميتها في (الفرع الثالث) .

الفرع الأول : تعريف الحماية الدولية

لا تقلل الحماية الدولية عن غيرها من مواضيع القانون الدولي أهمية، ولا تقصر عن غيرها في إثارة الخلافات الفقهية والقانونية، للوقوف على حقيقة هذا المصطلح، فالحماية الدولية تمثل في بعض الأحيان فعل من المجتمع الدولي لتجنب انتهاك حقوق الإنسان، وفي الغالب ردة فعل على انتهاك هذه الحقوق³.

فالمجتمع الوطني والمجتمع الدولي يشتركان في حماية حقوق الإنسان، حيث تضطلع الحماية الدولية بضمان احترام وتطبيق الحقوق المقررة للإنسان، وحيث أن هذه الحماية هي من الشؤون الدولية التي ينظمها

¹ علاء عبد الحسن العنزي وسؤدد طه العبيدي، مفهوم الحماية الدولية لحقوق الإنسان والمعوقات التي تواجهها، مقال منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، كلية القانون، جامعة بابل، العراق العدد 2، 2014، ص207. يمكن الاطلاع على الموقع الالكتروني التالي:

<http://www.uobabylon.edu.iq/media/press.aspx?mid=2548>

² مدهش محمد المعمرى، الحماية القانونية لحقوق الإنسان ، المكتب الجامعي الحديث، الطبعة الأولى، 2007، ص29.

³ علاء عبد الحسن العنزي و سؤدد طه العبيدي، المرجع السابق، ص 210 .

القانون الدولي بوصفها احدى موضوعاته فقد انعكس تطور علاقات المجتمع الدولي على القواعد القانونية الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان التي ازداد توسع نطاقها، واشتركت الاسهامات الدولية في صياغة قواعدها ومعاييرها وإقرار أنظمة حمايتها مع الاختصاصات الوطنية في مجال تطبيقها واحترامها، وكان لهذا التطور أثره على حمايتها المقررة في الاتفاقات الدولية التي تأثرت ببروز المركز الدولي للفرد وأهمية حماية حقوق الإنسان¹.

أولاً : الحماية الدولية لغة

الحماية: يقال حمى - حمى وحماية الشيء أي منعه عن الناس. فيقال: حمى المريض، إذا منعه عما يضره. كما تعني الوقاية والدفاع " فالحمى " ما يحمى ويدافع عنه. " حامى . محاماً . حماءً " عنه : أي منعه ودافع عنه، أو دافع على الضعيف، " تحمى واحتمى " المريض : امتنع " احتمى منه " اتقاه واجتنبه².

أما في اللغة الفرنسية فإن مصطلح حماية (protection) المأخوذ من الكلمة اللاتينية (protectif) ومن الفعل (protéger)، تعني احتياط يرتكز إذ يتجاوب مع ما يحميه ويضمن أمنه وسلامته بوسائل قانونية أو مادية، ويرادف الحماية مصطلح وقاية وهو جملة التدابير والأنظمة التي تهدف الى حماية بعض الأفراد أو ممتلكاتهم³.

الدولية : الدولة و الدولة العقبية في المال والحرب، وقيل هما لغتان فيهما و الجمع دُول و دُول، وقيل الدولة بالفتح في الحرب أن تدال إحدى الفئتين، والدُول بالضم في المال يقال: صار الفيء دُولاً بينهم، وقال الزجاج الدُّلة اسم الشيء الذي يُتداول والدُّلة الفعل والانتقال من حالٍ لحال⁴. واليوم الدولة : إقليم يتمتع بنظام حكومي واستقلال سياسي. دَوْلِيَّة: أسم منسوب الى دُول، و دَوْلِيَّة أسم مؤنث منسوب إلى دول⁵.

ثانياً: الحماية الدولية اصطلاحاً

اختلف فقهاء القانون الدولي في تعريف الحماية الدولية فمنهم من أعطاها معناً واسعاً، ومنهم من ضيق منها، والملاحظ أن الاتفاقيات والمعاهدات والاعلانات المتعلقة بالحماية لم تورد تعريف لها، وإنما نصت

¹ محمد مدحت غسان ، الحماية الدولية لحقوق الإنسان ، دار الراية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن، الطبعة الأولى 2013، ص82.

² فؤاد إفرايم البستاني، منجد الطلاب، دار المشرق للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، الطبعة السابعة والعشرون، 1983، ص142.

³ جيرارد كورنو، معجم المصطلحات القانونية، ترجمة: منصور القاضي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1998، ص726.

⁴ جمال الدين أبو الفضل ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، القاهرة، المجلد، 11، ص 253.

⁵ احمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتاب، القاهرة الطبعة الاولى، المجلد الاول، سنة 2008، صص 787-788.

على مجموعة من الاجراءات التي تُلزم بها الدول سواء أكان هذا الالتزام قانونياً أم أدبياً، وكأنها قصرت هذه الحماية على هذه الاجراءات (من حيث التعريف)، أي عرفت الاصطلاح بجملة اجراءات¹.

إن الحماية الدولية تندرج ضمن الجهود الدولية والفقهية التي تهدف الى تعزيز المركز القانوني للفرد ووجوب حماية دوليا، وفي عهد عصبة الأمم جاءت خالية من أية نصوص تتعلق مباشرة بحقوق الإنسان. وتمثلت الحماية الدولية التقليدية لحقوق الإنسان في التدخل الإنساني ونظام حماية الأقليات، حيث مازال التدخل الإنساني يدور في إطار المرحلة الأولى من تطور قواعده، ولم تبلور هذه القواعد بعد في صيغة اتفاقات دولية، بينما تطور نظام حماية الأقليات والتي لها الدور الرئيسي في مجال حماية حقوق الإنسان. وفي مؤتمر (ريو دي جانيرو) عام 1962 تم التأكيد على أن حماية الفرد ضد التدخل غير المشروع أو التعسفي من جانب الدولة هي أحد أركان أولوية الحق، وعموما يقصد بالحماية الدولية لحقوق الإنسان : "الإجراءات التي تتخذها الهيئات الدولية إزاء دولة ما، للتأكد من مدى التزامها بتنفيذ ما تعهدت والتزمت به في الاتفاقات الدولية لحقوق الإنسان، والكشف عن انتهاكها ووضع مقترحات أو اتخاذ إجراءات لمنع هذه الانتهاكات"²

فالحماية الدولية تكون دولية لأنها حماية وفقا للقانون الدولي الذي عبرت عنه الاتفاقيات الدولية بصيغة قواعد مكتوبة بين الدول توضح أحكام الحماية وتحدد مداها. أما أنواع الحماية الأخرى التي مازالت في طور التطور ولم تتجسد بشكل قواعد دولية، ولم تستقر بعد بصيغة محددة واضحة، مثل التدخل الإنساني والقضاء الجنائي الدولي، فلا تدخل ضمن مفهوم الحماية الدولية، وبناء عليه يمكن تعريفها بأنها: "مجموعة الإجراءات الإشرافية والرقابية التي تتخذها المنظمات الدولية لضمان تنفيذ الدول الأطراف للاتفاقات الدولية لحقوق الإنسان كما هو الحال في أجهزة الأمم المتحدة الرئيسية والفرعية لضمان تنفيذ الدول الأطراف للاتفاقات الدولية لحقوق الإنسان." وتتنوع أساليب الحماية الدولية وفقا للاتفاقات الدولية المستندة عليها، بحيث تتناسب الأساليب مع طبيعة ومحتوى حقوق الإنسان المتنوعة، فحماية الحقوق المدنية والسياسية مثلا تبدو أكثر فعالية وإلزام من حماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، حيث تبدأ

1 محمد مدحت غسان ، المرجع السابق، ص212

2 باسل يوسف ، حماية حقوق الإنسان، المؤتمر الثامن عشر لاتحاد المحامين العرب، المغرب، 1993 ص ص30-33.

التزامات الدول حيال الحقوق المدنية والسياسية بمجرد التصديق بينما لا توضع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية موضع التنفيذ إلا تدريجياً، وتتوفر لها حماية محدودة.¹

في حين اعتبر البعض من بينهم الدكتور محمد أمين الميداني ، بأن الحماية الدولية لحقوق الانسان هي ما يعرف أيضا باسم القانون الدولي لحقوق الانسان، الذي يعد العنوان العريض والكبير لكل ما حققه المجتمع الدولي ممثلاً بمنظوماته الحكومية الدولية والإقليمية، ومؤسسات المجتمع المدني، وجهود الأفراد في سبيل حماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية²، فهو " مجموعة القواعد القانونية العرفية والمكتوبة التي تتضمنها الصكوك الدولية والإقليمية، وتحمي حقوق الكائن البشري وكرامته، وحقوق الشعوب وحررياتهم الأساسية، من دون أي شكل من أشكال التمييز، وتؤسس لآليات متنوعة تكفل التمتع بهذه الحقوق والحريات "³.

الملاحظ أن تعريف الحماية الدولية دائماً يدور حول جملة غير محددة من الاجراءات التي تختلف من هيئة دولية إلى أخرى، وتختلف في المنظمات الاقليمية عنها في الدولية، وفي الاجمال يمكن القول أن الحماية الدولية هي : "اختصاصات وإجراءات رقابية تمارسها المنظمات والهيئات الدولية والإقليمية بحق أعضائها لفرض احترام حقوق الانسان"⁴.

التعريف الأخير يراه الباحث الأقرب والأشمل الذي يمكن إطلاقه على الحماية الدولية لحقوق الإنسان.

الفرع الثاني : الأساس القانوني للحماية الدولية

تستند الحماية الدولية لحقوق الإنسان في أساسها القانوني على أحكام القانون الدولي الذي يحددها ويقرها ويبلورها في صيغة قانونية دولية ويضعها في مقدمة قواعده، وفي الوقت ذاته فإنها تستند على القانون الوطني من دستور وقوانين.

وتفصيلاً لما سبق يمكن التركيز على أهم مصدرين للحماية الدولية وهما المصادر العالمية والمصادر الإقليمية:

¹ محمود شريف بسيوني، التجريم في القانون الجنائي الدولي، موسوعة حقوق الانسان، ج 2، دار العلم للملايين، بيروت، دون طبعة، 2001، ص 454- 455.

² محمد أمين الميداني، دراسات في الحماية الدولية لحقوق الإنسان، المعهد الاسكندنافي لحقوق الإنسان، المؤسسة العربية الأوروبية للنشر، جنيف، الطبعة الأولى، 2014، ص 14.

³ المرجع نفسه، ص 21.

⁴ علاء عبد الحسن العنزي و سؤدد طه العبدوي، المرجع السابق ، ص 214 .

أولاً: المصادر العالمية

وتشتمل هذه المصادر على نوعين، المصادر العامة والمصادر الخاصة، أما بالنسبة للأولى، فهي المصادر المتمثلة بالمواثيق والإعلانات التي تضمنت جميع أو أغلب الحقوق التي يفترض أن يتمتع بها بني الإنسان وتشكل حالياً شريعة عامة لحقوق الإنسان حتى إنها سميت بـ (الشريعة الدولية لحقوق الإنسان)، وتشمل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لسنة 1966، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966¹.

وتختلف فاعلية هذه المصادر من مصدر لآخر، فلم يتضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان مثلاً أية آلية إلزامية قانوناً مقارنةً بالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، ورغم ذلك يعد الإعلان الخطوة الأولى التي مهدت الطريق لترسيخ هذه الحقوق بشكل ملزم قانوناً في العهدين الدوليين اللاحقين له سنة 1966.

يضاف لهذه المصادر مجموعة من الإعلانات أصدرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة، منها الإعلان الخاص بالحقوق في التنمية الصادر سنة 1983، والإعلان الخاص بحقوق الأشخاص المنتمين لأقليات قومية أو اثنية أو لغوية أو دينية الصادر في سنة 1992، والإعلان الصادر عن المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان الذي عُقد في العاصمة النمساوية فيينا سنة 1993 وبرنامج العمل الذي تمخض عنه المؤتمر.

أما النوع الثاني من المصادر العالمية، فهي المصادر الخاصة، التي تشكل مجموعة واسعة من الاعلانات والاتفاقيات الأممية التي عاجلت مواضيع محددة بعينها، أو اختصت بفئة من الأفراد، مثل اتفاقية العمل الدولية رقم 100 بشأن المساواة بين الرجال والنساء في الأجر، والاتفاقية الخاصة بوضع اللاجئين عام 1951 كذلك اتفاقية منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة عام 1960 بشأن منع التمييز في التعليم، وإعلان الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري لعام 1963، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1967، واتفاقية حقوق الطفل لعام 1989، واتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990، وغيرها من الاتفاقيات والاعلانات التي تعالج موضوعات محددة، أو تتعلق بأفراد أو أشخاص محددين².

¹ علاء عبد الحسن العنزي و سودد طه العبدى، المرجع السابق، ص215

² المرجع نفسه، ص216

ثانياً: المصادر الإقليمية

يوجد في الوقت الحاضر ثلاث نظم إقليمية تعمل في ثلاث قارات ذات فاعلية في حماية حقوق الإنسان، وهذه النظم حسب كفاءتها هي النظام الاوربي الذي يعد أفضلها، يليه النظام الأمريكي والذي يعمل في قارتي أمريكا الشمالية والجنوبية، و النظام الافريقي.

فالنظام الأوروبي هو الأقدم والأكثر فاعلية، ويعود إنشاؤه إلى اتفاقية لندن عام 1949، التي كانت اتفاقية روما عام 1950 لحقوق الإنسان والحريات الأساسية من أفضل نتاجاته، وقد جاء هذا النظام بمحكمة ذات ولاية جبرية هي المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، ويعد أقدم نظام إذ سبق حتى نظام الأمم المتحدة كذلك أنه الأفضل من بين أنظمة الحماية ليس فقط الإقليمية بل والعالمية¹.

أما بالنسبة للنظام الأمريكي لحماية حقوق الإنسان، فانه يستند إلى وثيقتين أساسيتين، الأولى هي ميثاق بوغوتا عام 1948، والذي أنشأ المنظمة الأمريكية، والثانية والتي تمثل الأصل العام لنظام الحماية الأمريكي وهي الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان عام 1969.

وقد تم إنشاء اللجنة الامريكية لحقوق الإنسان في عام 1959، من قبل وزراء خارجية الدول الأمريكية، ثم أنشأت المحكمة الأمريكية لحقوق الإنسان، ورغم أن الدول الأمريكية قد اقتفت آثار الدول الأوروبية في إنشاء اللجنة الأمريكية لحقوق الإنسان والمحكمة الأمريكية، إلا أن البون واسع بين الاثنين، وذلك لما تعانيه القارة الأمريكية الجنوبية من تخلف في العديد من دولها، واختلاف المستوى السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي على مستوى الحكومات والشعوب، الشيء الذي يحول دون ايجاد معايير واحدة قابلة للتطبيق في جميع انحاء القارة الامر الذي لا تعانيه أوروبا².

أما النظام الافريقي فقد بدأ متأخراً، إذ وافق مؤتمر منظمة الوحدة الافريقية على الميثاق الافريقي لحقوق الإنسان والشعوب في عام 1981، ولم يدخل حيز التنفيذ إلا في عام 1986، الذي ألزم الدول الافريقية الأعضاء باتخاذ إجراءات تشريعية لاحترام حقوق الإنسان .

¹ محمد يوسف علوان و محمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان المصادر ووسائل الرقابة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، الجزء الاول، الطبعة الثانية، 2005، ص158.

² محمد بشير الشافعي، قانون حقوق الإنسان وتطبيقاته الوطنية والدولية، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2009، الطبعة الخامسة، ص76.

وسار النظام الافريقي على خطى سابقه في إنشاء محكمة إفريقية لحقوق الانسان، والميثاق الافريقي يأتي ثالثاً من حيث الكفاءة بين الأنظمة القارية، إلا أنه خطوة مهمة خصوصاً إذا كان في مثل تلك القارة التي تسيطر على معظم بلدانها أنظمة حكم عسكرية شمولية، و لازال الفقر والجهل والتخلف هو السائد في أكثر بلدانها¹.

والحقيقة أن الاختلافات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والايديولوجية العميقة بين الدول، تفرض على هذه الدول حماية حقوق الانسان في نطاق أضيق من الأنظمة العالمية، ضمن مجموعة تكون نظمها متقاربة ومتجانسة، مما يحقق حماية أكثر جدوى، والمثال الأفضل هنا هو المجموعة الأوربية.²

أما الأساس القانوني لحقوق الإنسان الآخر هو الأساس القانوني الوطني فبالرغم من أن حقوق الإنسان أضحت موضوعاً لاهتمام القانون الدولي والأجهزة الدولية، إلا أن جذورها وأساسها القانوني ووسائل حمايتها تبقى موضوعاً ذا صفة وطنية ، لذلك فقد عملت الدول المعنية بها الى تعزيز وتشجيع التنفيذ الوطني لها، وأن التسليم بوجود حقوق دولية للإنسان، يعني بديها أن مجالا من المجالات الأساسية للاختصاص الداخلي للدول، أصبح محلاً لاهتمام القانون الدولي العام بالتنظيم والحماية ، ولكن هذا الاهتمام لا ينفي ما للحقوق من صفة وطنية متأثرة بالتشريعات الداخلية ، تحدد صيغها ومفاهيمها ووسائل تنفيذها، وكذلك تحدد مدى احترامها وكيفية حمايتها ووفقاً للاتجاه العقائدي السائد في كل دولة

علماً بأن الاتفاقات الدولية تتطلب تعديل التشريعات الوطنية، لتتلاءم وتتوحد في الفهم المشترك لحقوق الإنسان، وفي الإجراءات والوسائل الكفيلة باحترامها وحمايتها. كما أن المبادئ الإنسانية التي تجسدت في الاتفاقات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، قد سبق أن تضمنتها التشريعات الوطنية، ولم يكن دور هذه الاتفاقات الدولية في أغلب الأحيان، إلا دوراً كاشفاً لما قرره التشريعات الوطنية³.

الفرع الثالث : أهمية الحماية الدولية

إن حماية حقوق الإنسان بنظام قائم على الحق، يعد من الأمور الأساسية لمجتمع يوحد جهود أفرادها باتجاه ميادين الخير والبناء والتقدم وينشر السلم والأمن، وأن انتهاك هذه الحقوق الأساسية يبدأ على مستوى

¹ فيصل شنتاوي، حقوق الإنسان والقانون الدولي الانساني ، دار الحامد للنشر، عمان ، الأردن، الطبعة الثانية، 2001، ص154.

² علاء عبد الحسن العنزي و سؤدد طه العبيدي ، المرجع السابق ، ص217.

³ محمد مدحت غسان ، المرجع السابق، ص97.

النطاق الداخلي، كما هو في جرائم الإرهاب فإنها أول ما ظهرت على المستوى الداخلي أي بداخل الدول وبعد تزايد تدخل المجتمع الدولي والاهتمام بها إعلامياً أصبحت دولية.¹

ولذا فإن انتهاك حقوق الإنسان قد تبعه انتهاك واعتداء على حقوق الدول ، أي أن انتهاك حقوق الإنسان على المستوى الداخلي ، كان مقدمة لانتهاك القانون الدولي، وكما تؤكد التجربة ، فإن أفضل ضمانة لاحترام حقوق الإنسان، هي التعاون والتنسيق الدولي لإيجاد أجهزة دولية تختص بحمايتها، فلا يكفي عقد الاتفاقيات أو إصدار الإعلانات و البيانات وإنما يجب أن تنشأ آلية لآداء وظيفة خاصة تحقق حماية حقوق الإنسان وتمارس الرقابة على تطبيق النصوص ذات الصلة بهذه الحقوق، ورغم أن كل دولة هي التي تختص بتطبيق النصوص، إلا أن مثل هذا السلوك من الضروري أن يخضع لرقابة دولية تهدف الى التحقق من مطابقته للالتزامات التي تعهدت بها الدول المعنية.²

وقد قوي اتجاه حماية حقوق الإنسان وتعززت الثقة بالحماية الدولية وذلك بالتضامن الدولي والرأي العالمي وصياغة وثائق دولية من خلال التطورات الحديثة في القانون الدولي وبروز المركز الدولي للفرد. واعتبر أن انتهاك وانكار حقوق الإنسان على المستوى الوطني، هو انتهاك وانكار للقانون الدولي، أي أن أحكام الحماية الدولية تجسدت في قيم ومعايير دولية، التزمت بها الدول بصورة إجبارية، بعد أن قبلت تنظيمها لعلاقتها مع رعاياها. إن اتفاقات حقوق الإنسان لها ذات المركز والصفة الملزمة لأحكام القانون الدولي، رغم أن الأخير أكثر اهتماماً بشؤون الدول، وأن انتهاكه يؤثر مباشرة على مصالحها، بينما يؤثر انتهاك اتفاقات حقوق الإنسان على الأفراد مباشرة ، وتتفاوت ردود فعل الدول حيال هذه الانتهاكات، كما أنها لا ترغب في أن يخضع سلوكها اتجاه أفرادها للمراقبة من دولة أخرى، لذلك فقد أنشأت وسائل دولية تختص بحماية حقوق الإنسان.

وتسعى الحماية الدولية لتحقيق ذات الأهداف التي تستهدفها اتفاقات حقوق الإنسان، وغالبا ما تتضمن الاتفاقات وسائل حماية التي تضمن احترام الدول لتعهداتها والتزاماتها فيها، كما أن اتفاقات حقوق الإنسان تكتسب أهمية أكبر عندما تتضمن أحكاما تتعلق بكيفية تنفيذها ووسائل للإشراف وللرقابة تضمن

1 عزت سعد البرعي ،حماية حقوق الإنسان في ظل التنظيم الدولي الإقليمي، القاهرة، دون طبعة، 1985، ص4.

2 محمد مدحت غسان ، المرجع السابق، ص98.

عدم انتهاكها، كما هو الحال في الاتفاقات التي أبرمت بعد أعمال تحضيرية جدية وتم التصديق عليها على نطاق واسع، وبذلك فإن الحماية الدولية تحقق جوهر النظام القانوني المتمثل في ضمان التطبيق الفعلي للالتزامات الدولية ذات الصلة بحقوق الإنسان، التي يتمثل الالتزام بها مع أي التزام قانوني دولي من خلال وسائل محددة في الاتفاقات الدولية ذاتها، ورغم التأثير بعدم وجود سلطة جزاء تمنع انتهاك القواعد الدولية لحقوق الإنسان، إذ غالبا ما يقتصر دور الأجهزة الدولية على الحلول التوفيقية، فقد تحقق بعض التقدم في حماية هذه القواعد من الانتهاكات على الصعيد الإقليمي مثلما تقوم به المحكمتين الأوروبية والأمريكية لحقوق الإنسان، ومع ذلك تبقى الأمم المتحدة نقطة الانطلاق للتطور الذي تحقق للحماية الدولية لحقوق الإنسان ومن خلال تتبع أجهزة الأمم المتحدة المختصة بحماية حقوق الإنسان، نرى حجم الحماية المتوفرة ودورها في ضمان تنفيذ الاتفاقات الدولية المتعلقة بها¹.

إضافة الى ما تقدم فإن الحماية الدولية تساهم في ضمان تطبيق المعايير الدولية لحقوق الإنسان، وإلزام الدول بها، مما ينعكس على الاستقرار الداخلي في الدولة، إذ غالبا ما ترتبط الاضطرابات التي تحدث في الدول بمدى ما تحصل عليه الشعوب من حقوق، والشواهد قائمة في وقتنا الحاضر على ما تقدم، إذ تشهد المنطقة العربية العديد من الثورات والتظاهرات التي زعزعت أمن العديد من الدول العربية، وأزالت أنظمة دكتاتورية حكمت وتحكمت على مدار ثلاث أو أربعة عقود، وكان لهذه الأحداث الأثر السلبي على المنطقة العربية وما جاورها، وأدت فيما أدت إليه من نتائج إلى تدخل عسكري دولي في شؤون بعض الدول، تحت غطاء أممي مشكوك في شرعيته أو في دوافعه الحقيقية على أقل تقدير. فتطبيق المعايير الدولية لحقوق الإنسان وإلزام الدول بها ينعكس على الاستقرار في الدول، ورغم افتقار أنظمة الحماية الدولية لسلطة الجزاء، إلا أنها حققت تقدما ملموسا في حماية الحقوق من الانتهاك خصوصا على المستوى الإقليمي².

المطلب الثاني: مفهوم الهجرة

الهجرة ليست ظاهرة حديثة، بل ارتبط وجودها بوجود الإنسان على الأرض، ولازمته على مدى قرون وأجيال، فهي تشكل جزءا أساسيا من تاريخ البشرية، ولم يعد الاهتمام بقضايا الهجرة والمهاجرين مقصورا على

¹ محمد مدحت غسان، المرجع السابق، ص 100.

² علاء عبد الحسن العنزي وسودد طه العبدوي، المرجع السابق، ص 225.

المستوى الوطني أو الإقليمي فحسب، بل تزايد الاهتمام على المستوى الدولي في العقود الأخيرة ولاسيما إزاء ما يتعلق بحقوق المهاجرين وواجباتهم ومشكلات اندماجهم في مجتمعات المهجرة ، والمهجرة غير الشرعية.¹

ولقد شد العالم، خلال العقود القليلة الماضية - بل وربما منذ منتصف القرن العشرين - تزايداً ملحوظاً في حركة انتقال الأيدي العاملة، على اختلاف مستوياتها عبر الحدود السياسية للدول عامة و يمكن القول، إنه إلى جانب الاعتبارات الشخصية، المتمثلة في السعي من أجل تحصيل الرزق والرغبة في تحسين مستوى الدخل الفردي والأسري، توجد أسباب عديدة كثيرة تفسر ظاهرة هجرة أو انتقال الأيدي العاملة من مواطنها الأصلية إلى أقاليم الدول الأخرى، وبخاصة المجاورة منها، فمن ناحية أولى، هناك السبب المتعلق بزيادة العرض في الدول المصدرة للعمالة - وهي في العادة دول تتمتع بكثافة سكانية عالية ، في مقابل تزايد الطلب على الأيدي العاملة الرخيصة في الدول المستقبلية، والتي تكون في الغالب إما دولاً قليلة السكان وإما دولاً قطعت شوطاً بعيداً على طريق التقدم الصناعي والرفاهية الاقتصادية، ومن ناحية ثانية، هناك الارتباطات التاريخية المترتبة أساساً على الميراث الاستعماري، والتي تفسر لنا مثلاً - وإلى جانب الاعتبارات الاقتصادية - انتقال العمالة العربية من دول شمال إفريقيا إلى دول الجنوب الأوروبي ، وبالذات إلى فرنسا.

وثالثاً هناك الأسباب المتعلقة بما يعرف في نطاق العلاقات الاقتصادية الدولية بظاهرة التقسيم الدولي للعمل، والتي تخلق - لاعتبارات التكلفة النسبية - نوعاً من الاعتماد المتبادل بين الدول، وهو ما فتح الباب واسعاً أمام حركة انتقال الأشخاص عبر الحدود السياسية للكثير من الدول، التي لم تعد - أي هذه الحدود - تشكل في الغالب الأعم عائقاً يحول دون ذلك، وخاصة في ضوء التطورات الهائلة التي شهدتها العالم في العصر الحديث ، فيما يتعلق بوسائل الاتصال. ثم هناك أيضاً، وبعد ذلك كله، التطور غير المسبوق في مجال الحماية الدولية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية²، وهنا تثار التساؤلات التالية

ما تعريف المهجرة وماهي أنواعها ؟ وكيف نميز بينها وما يشبه بها ؟ وللإجابة عن هذه التساؤلات وغيرها مما له صلة بالموضوع وهو ما يسعى إليه التحليل في هذا المطلب أين سنتناول من خلاله النقاط الرئيسية التالية، في فرع مستقل لكل منها، النقطة الأولى، تعريف المهجرة. والنقطة الثانية، أنواع المهجرة، النقطة الثالثة ، التمييز بين المهجرة وما يشبه بها.

¹ مصطفى عبد العزيز مرسى، قضايا المهاجرين العرب في أوروبا، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، الطبعة الأولى، 2010، ص 7.

² أحمد الرشيد، حقوق الإنسان دراسة مقارنة في النظرية والتطبيق ، مكتبة الشروق الدولية ، القاهرة ، الطبعة الأولى، 2003، ص ص 315-316.

الفرع الأول : تعريف الهجرة

أولاً: تعريف الهجرة لغة

الهجرة ترك الشيء أو الفعل، والهجرة الخروج من أرض الى أخرى،¹ وفي لسان العرب، أن الهجرة يقصد بها الخروج من أرض الى أرض، والمهاجرون هم من ذهبوا مع النبي صلى الله عليه وسلم،² ويعبر عن الشخص الذي يقوم بالهجرة بكلمة "مهاجر" وهي كلمة تطلق في اللغة العربية على الوافد على البلاد والنازح منها على حد سواء، قال الله تعالى ((فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّمَّنْ ذَكَرَ أَوْ أَنشَى بَعْضُكُمْ مِّنْ بَعْضٍ فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأُودُوا فِي سَبِيلِي وَقَاتَلُوا وَقُتِلُوا لَأُكَفِّرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِّنْ عِنْدِ اللَّهِ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الثَّوَابِ.))³. بعكس اللغة الفرنسية مثلاً حيث عندما ينتقل (المهاجر Le migrant) إلى بلد آخر غير بلده يسمى (وافدا Emigrant) بالنسبة للبلد الجديد وهو مهاجر (نازح Immigrant) بالنسبة لبلده الأصلي.

ثانياً : تعريف الهجرة اصطلاحاً:

يعرف فقهاء القانون الدولي الهجرة بأنها مغادرة الفرد لإقليم دولته نهائياً الى إقليم دولة أخرى، ومن هذا التعريف نجد أن فقه القانون الدولي اعتد بنية المهاجر وعلى ذلك فإذا ترك الإقليم ونيته العودة إليه وبعد أي مدة كانت طويلة أو قصيرة ، فلا يعد ذلك من وجهة نظر هذا الفقه هجرة.⁴

أما منظمة الأمم المتحدة فتعرف الهجرة بأنها انتقال الأشخاص من بلد الى آخر والذي يتضمن تغييراً في الإقامة لأمد يتجاوز اثني عشر شهراً،⁵

تعرف المنظمة الدولية للهجرة ظاهرة الهجرة بأنها "تنقل شخص أو مجموعة من الأشخاص، سواء بين البلدان، أو داخل نفس البلد بين مكانين فوق ترابه. ويشمل مفهوم الهجرة جميع أنواع تنقلات الأشخاص بتغيير محل الإقامة المعتاد، أي كان سببها وتركيبتها ومدتها". وهكذا فإن مصطلح الهجرة يحيل الى أشخاص

¹ عبد الله سعود السراني، العلاقة بين الهجرة غير المشروعة وجريمة الاتجار بالبشر، مقال منشور في مكافحة الهجرة غير المشروعة، مركز الدراسات والبحوث جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، الطبعة الأولى، 2010، ص104.

² جمال الدين أبو الفضل ابن منظور ، لسان العرب، المجلد الثامن، المرجع السابق ، ص4616.

³ الآية رقم: (195) من سورة آل عمران.

⁴ علي صادق أبو هيف، القانون الدولي العام، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، مصر، دون طبعة، 1990 ، ص186.

⁵ عدنان داود عبد الشمري، الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، مصر، الطبعة الأولى، 2015، ص26.

ينتقلون الى بلد آخر أو منطقة أخرى بهدف تحسين ظروفهم المادية والاجتماعية وآفاق مستقبلهم أو ظروف ومستقبل أسرهم¹.

كما تعرف الهجرة على أنها عملية انتقال الناس من مكان إلى آخر (في حالة الهجرة الدولية بلد إلى آخر) من أجل اتخاذ عمل في وظيفة أو الإقامة أو تغيير مكان إقامتهم لأسباب مختلفة. الأمر ينطبق على أنواع مختلفة من الحركات موجهه بأسباب متنوعة. فالهجرة الدولية على وجه الخصوص هي ظاهرة معقدة ومتعددة الأبعاد. ديناميكيات الهجرة الدولية في كثير من الأحيان تشرح أو تقاس فيما يتعلق (إما فردية أو مشتركة) بعوامل مثل المواطنة، الإقامة أو وقت و مدة الإقامة ، الغرض هو البقاء أو مكان الولادة².

ويمكن القول بأن الهجرة هي انتقال فرد أو مجموعة من الأفراد إلى خارج موطنهم الأصلي بهدف تحقيق مصلحة مباشرة للفرد أو للجماعة وغالبا ما يكون الدافع الاقتصادي أهم سبب في الهجرة.

الفرع الثالث : أنواع الهجرة

تتعدد أنواع الهجرة وتقسيماتها بتعدد وتنوع أسس أو مراجع التقسيم ، ومن هنا يمكن تقسيم الهجرة بناء على المعايير الآتية:

أولا : معيار الاختيار :تقسم الى نوعين هما :

- الهجرة الاختيارية .

- الهجرة القسرية .

1. الهجرة الاختيارية : وهي تلك الهجرة التي تتم من قبل الافراد والجماعات من المنطقة الأصلية الى منطقة أخرى أو بلد آخر وتتم بإرادة الفرد أو الجماعة، أي أن يتوفر عنصر الاختيار والرغبة في الهجرة، ويعد الدافع الاقتصادي ، واختلاف الدخل بين الموطن الأصلي والموطن الجديد هو السبب الرئيس للهجرة.

1 معجم الهجرة، قانون الهجرة الدولي ، المنظمة الدولية للهجرة، جنيف، العدد9، ص 41 ، 2007. متاح على الموقع:

http://www.iomvienna.at/sites/default/files/IML_1_EN.pdf

2 تقرير المنظمة الاستشارية القانونية الآسيوية الإفريقية، الحماية القانونية للعمال المهاجرين، رمز الوثيقة: AALCO/50/COLOMBO /2011/SD/S 5، من دون تاريخ، ص 3 ، متاحة على الموقع الإلكتروني:

<http://arabic.aalco.int/scripts/view-posting.asp?recordid=1>

تم الإطلاع عليه بتاريخ2016/01/22.

2 . **الهجرة القسرية:** هو انتقال الأفراد أو الجماعات من موطنهم الأصلي الى مكان آخر بشكل قسري أي إن المهاجر ليس له الخيار في ترك مكان إقامته، ويدخل ضمن هذا النمط من الهجرة كل عمليات إجلاء بعض المناطق من السكان وكذلك عمليات الطرد والإزاحة أمام حركة الجيوش الغازية، كهجرة اليهود الى فلسطين عام 1948 ، والذي دفع الملايين من الفلسطينيين الى الهجرة الى الخارج والتدخل السوفياتي في أفغانستان 1979، أدى الى هجرة مليون أفغاني الى باكستان ، كما أن حروب البوسنة والصرب دفع الآلاف من البوسنيين ان يتركوا بيوتهم هرباً من القتل الجماعي ¹.

ثانياً: المعيار الجغرافي: تنقسم الهجرة وفقاً للحدود الدولية الى نوعين ، هما :

- هجرة داخلية .

- هجرة خارجية (دولية).

1. **الهجرة الداخلية:** وتمثل تنقل أشخاص من منطقة داخل بلد ما إلى منطقة أخرى بهدف الإقامة بها. ويمكن أن تكون هذه الهجرة مؤقتة أو دائمة .ولا تستتبع هذه الهجرة عبور حدود دولية .أو هي حركة السكان داخل البلد الواحد أو الإقليم، وتتخذ عدة أوجه، منها الهجرة من ريف الى ريف، أو من حضر الى حضر وتعد الهجرة من الريف الى الحضر أهم مظاهر الهجرة الداخلية وخاصة في البلدان التي بدأت بالأخذ بأسباب التنمية الصناعية.

2 . **الهجرة الخارجية (الدولية):** يقصد بها انتقال الفرد من دولة الى دولة أخرى بهدف إقامته بها، بصفة مؤقتة أو دائمة ² .أو هي تنقل أشخاص من بلد منشئهم أو محل إقامتهم المعتاد من أجل الاستقرار بصفة دائمة أو مؤقتة ببلد آخر مع عبور حدود دولية. والنتيجة الأهم التي تفرزها الهجرة الدولية هي تغيير الوضع القانوني للمهاجر في بلد أجنبي، بحيث سيصبح أجنبياً في وضعية قانونية أو غير قانونية.

ثالثاً: المعيار القانوني : تنقسم الهجرة الخارجية أو الدولية الى نوعين هما :

- هجرة النظامية.

- هجرة غير نظامية.

¹ عدنان داود عبد الشمري ، المرجع السابق ، ص 33.

² أحمد القصير ، شرح بنية الوهم ، الهجرة والتحول في اليمن ، القاهرة، الطبعة الأولى، 1990، ص 60.

1. **الهجرة النظامية:** هي ذلك النوع من الهجرة الذي يتم وفق المتطلبات والأعراف والقواعد الشكلية والشرعية المتعامل بها دوليا والمتطلبة وفق قانون كل دولة على حدى.

2. **الهجرة غير النظامية:** وتسمى بالهجرة السرية ، وتعني أولئك المهاجرين الذين لا يلتزمون بالشروط القانونية المتعلقة بدخولهم وإقامتهم في الدول التي يهاجرون إليها والمهاجرون العابرون الى دولة تكون ممرا للوصول الى دولة أخرى .¹

رابعا : معيار المدة : وتنقسم الى نوعين هما :

- هجرة مؤقتة.

.. هجرة دائمة.

1. **الهجرة المؤقتة:** وتمثل انتقال الأفراد من بلد الى آخر لمدة لا تقل عن شهر ولا تزيد عن عام، كانتقال العمال الموسمين في الأماكن التي يتوفر فيها العمل من أجل تحقيق مكاسب مالية وفي نيتهم العودة .

2. **الهجرة الدائمة:** وهي هجرة نهائية عادة، وتسمى أيضا بالهجرة المستمرة ، وهي تلك الهجرات التي يكون غرضها الاستقرار النهائي والحصول على جنسية ذلك البلد أي أن المهاجر قد ترك الموطن الأصلي بشكل نهائي واستقر في الموطن الجديد بشكل دائم ونهائي.²

الفرع الثالث : التمييز بين الهجرة وما يشتهبه بها.

هناك فرق بين الهجرة وبين الإتجار بالبشر واللجوء والاستيطان، فعلى الرغم من تشابه هذه الحالات في الانتقال من بلد المصدر الى بلد المقصد، إلا أن الأسباب وكذا الوسيلة والغاية تختلف بينها، وعليه فستعرض لتعريف كل حالة على حدى للتمييز بينها وبين الهجرة ، علما بأن كل حالة من هذه الحالات تحكمها وتعالج أسبابها وعواقبها اتفاقيات مستقلة ، وبناء على ما سبق فستعرض الى النقاط التالية :

- الهجرة والإتجار بالبشر.

-الهجرة واللجوء.

¹ رؤوف منصوري ، الهجرة السرية من منظور الأمن الإنساني، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، مصر، الطبعة الأولى، 2016 ، ص 36-37.

² عبد الرحيم بوادقجي وعصام خوري ، علم السكان ، نظريات ومفاهيم ، دار الرضا ، دمشق ، دون طبعة، 2002 ، ص 150.

أولا :الهجرة والإتجار بالبشر

من أجل فهم أفضل لعلاقة الهجرة والاتجار، نحن بحاجة للنظر في مفهوم "تهريب المهاجرين" وتحديد الترابطات بين مفهومَي الاتجار والتهريب. **فتهريب المهاجرين** (الهجرة غير النظامية) هو: ظاهرة حيث يقوم الشخص الذي يقوم بالتهريب بتسهيل له (لها) عبور الحدود بطريقة غير نظامية، بالاستعانة بكيان، وسداد دفعة مالية أو مادية أخرى لشخص أو كيان آخر.

لقد اعتمد المجتمع الدولي ما يعرف باسم بروتوكولات باليرمو¹، التي تميز بين الاتجار والتهريب. ووفقا لهذا البروتوكول² **منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال**، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية فالإتجار بالأشخاص يعني "تجنيد أشخاص أو نقلهم أو تنقيلهم أو إيوائهم أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة، أو استعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو استغلال السلطة أو استغلال حالة استضعاف، أو إعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر، لغرض الاستغلال، ويشمل الاستغلال كحد أدنى، استغلال دعارة الغير أو سائر أشكال الاستغلال الجنسي، أو السخرة أو الخدمة قسرا، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد أو نزع الأعضاء" ومن ناحية أخرى، وفقا لبروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو³ **تهريب المهاجرين** يعني تدبير الدخول غير المشروع أو الإقامة غير المشروعة لشخص ما الى دولة طرف ليس ذلك الشخص من رعاياها أو من المقيمين الدائمين فيها و ذلك من أجل الحصول بصورة مباشرة أو غير مباشرة على منفعة مالية أو مادية أخرى".

كما يعرف بأنه "كافة التصرفات المشروعة وغير المشروعة التي تحيل الإنسان الى مجرد سلعة أو ضحية يتم التصرف فيها بواسطة وسطاء ومحترفين عبر الحدود الوطنية بقصد استغلاله في أعمال ذات أجر متدن أو

1 بروتوكولات باليرمو(بروتوكول منع الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، وقمعه والمعاقبة عليه و بروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، الذي تبنته الأمم المتحدة في باليرمو بإيطاليا عام 2000)

2 وثائق الجمعية العامة، بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، الدورة 55، الملحق 25، الوثيقة (A/RES/55/25) مؤرخة في 2000/11/15، المرفق الثاني. المادة 3. متاح على الموقع الإلكتروني التالي :

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/560/87/PDF/N0056087.pdf?OpenElement>
تم الإطلاع عليه بتاريخ 2016/01/22.

3 وثائق الجمعية العامة، بروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو، الدورة 55، الملحق 25، الوثيقة (A/RES/55/25) مؤرخة في 2000/11/15، المرفق الثالث. متاح على الموقع الإلكتروني التالي :

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/560/87/PDF/N0056087.pdf?OpenElement>

في أعمال جنسية أو ما شابه ذلك ، وسواء تم هذا التصرف بإرادة الضحية أو قسرا عنه أو بأية صورة أخرى من صور العبودية"¹.

وذكر التعاريف أعلاه يشير إلى أن الفرق الأساسي بين الاتجار والتهريب على ما يبدو يتعلق بالاستغلال والقهر وانتهاك حقوق الإنسان في المقام الأول كنتيجة لتجربة الهجرة. ومن الواضح أن التهريب هو الطريقة التي يدخل شخص بها البلاد، وبمشاركة أطراف أخرى تساعد على الدخول. لذلك ، يطلب من المهاجر المحتمل بدفع مقابل لطرف ثالث، لتقديم المساعدة له في عبور الحدود إلى دولة أخرى، إذا لم يكن لديه الحق في الإقامة و مشاركة الطرف الثالث (المهربين) لا تذهب إلى أبعد من تسهيل عبور الحدود بطريقة غير مشروعة. في حين في حالة الاتجار ، فإنه يتطلب النظر ليس فقط في الطريقة التي يدخل بها المهاجر إلى البلد ولكن أيضا في ظروفه بالعمل (النتيجة).

والاتجار ينطوي على الإكراه والاستغلال والغرض الرئيسي من الاتجار غير المشروع هو وضع أشخاص في حالة "ضرر"، حيث يمكن استغلال عملهم في ظل الظروف التي تتميز بانتهاكات حقوق الإنسان. وينطوي الاتجار ولا سيما بالنساء والأطفال على إجبارهم على ممارسة الجنس التجاري، والعمل في المصانع المستغلة للعمال، والعمل القسري والتسول وأعمال السخرة. فالاتجار ليس حدثا بل عملية واحدة بدءا من التعيين، تستمر بالسفر ، وتنتهي مع استغلال الشخص (النتيجة)².

يمكن تحديد أنواع الاتجار بالبشر في ثلاثة صور وهي :

1. الاستغلال الجنسي (البغاء).

2. السخرة³ في العمل .

3. تجارة الأعضاء البشرية.⁴

و يمكن ذكر الاختلافات بين التهريب والاتجار على النحو التالي :

1سوزي عدل ناشد ، الإتجار في البشر بين الاقتصاد الخفي والاقتصاد المصري ، المكتبة القانونية، القاهرة ، الطبعة السادسة، 2005 ، ص

17

² تقرير المنظمة الاستشارية القانونية الآسيوية الأفريقية ، المرجع السابق ، ص4.

³يقصد بالسخرة أو العمل الإجباري كما نصت عليه المادة الثانية من إتفاقية العمل الدولية والخاصة بالسخرة الموقعة في جنيف عام 1930 ، بأنها : "كل عمل أو خدمة تؤخذ عنوة من أي شخص تحت التهديد بأية عقوبة والتي لم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره."

⁴ حامد سيد محمد حامد، الإتجار في البشر كجريمة منظمة عابرة للحدود بين الأسباب والدعايات والرؤى الاستراتيجية، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 2013، ص36.

- عادة ، تهريب المهاجرين الى حد ما "معروف" المخاطر وسبل ووسائل السفر والانخراط طوعا في عملية الهجرة غير النظامية.

- الأشخاص المتاجر بهم نادرا ما يكونوا مدركين العملية كاملة. وحتى لو يقدمون أنفسهم طوعا للمهرب، فإنه لا يمكن إعطاء الموافقة للانتهاكات أو الاستغلال أو انتهاكات حقوق الإنسان التي يتعرضون لها.

- على الرغم من تهريب الأشخاص الذي ينطوي على تحركات عبر الحدود الدولية، إلا أن الاتجار يمكن أن يحدث أيضا داخل الحدود الوطنية ، على الرغم من أن أغلبية يحدث عبر الحدود الدولية.

ثانيا :الهجرة واللجوء

إن مصطلح «اللاجئ» يغطي واقعاً أكثر تجانساً لأنه مرتبط باتفاقية جنيف للعام 1951 والتي تميز "كل شخص يوجد، وبسبب خوف له ما يبرره من التعرض للاضطهاد بسبب عرقه أو دينه أو جنسيته أو انتمائه إلى فئة اجتماعية معينة أو آرائه السياسية، خارج بلد جنسيته، ولا يستطيع، أو لا يريد بسبب ذلك الخوف، أن يستظل بحماية ذلك البلد، أو كل شخص لا يملك جنسية ويوجد خارج بلد إقامته المعتادة السابق بنتيجة مثل تلك الأحداث ولا يستطيع، أو لا يريد بسبب ذلك الخوف، أن يعود إلى ذلك البلد".¹.

وبالرغم من وجود الترحال كعنصر مشترك بين الهجرة واللجوء، إلا أن هناك اختلافا أساسيا بين الاثنين ففي الهجرة يكون الانتقال الاختياري لدى الشخص هو الغالب ، فضلا عن توفر الرضا من قبل المهاجر ودولته، بعكس الملجأ أو اللجوء فحالة الضرورة هي التي تدعو إليه، وأن الاختصاص بين اللاجئ السياسي ونظام الحكم هو العلاقة التي تدعو الى الملجأ ، في حين يتمتع المهاجر بالحماية الدبلوماسية لدولته بعكس اللاجئ الذي غالبا ما تنقصه تلك الحماية من دولته، كما أن المهاجر بطريقة غير نظامية يكون في معظم الحالات ضحية عصابات الاتجار بالبشر ، ويجب أن ينظر إليه على هذا الأساس من مختلف الأطراف ومن هنا يمكن القول إن اللاجئ هو أجنبي غير عادي توافرت فيه خصائص معينة عن الأجنبي العادي الذي يوجد في ظروف عادية وبالتالي يتميز اللاجئ وفقا للقانون الدولي عن غيره من الأجانب بمجموعة من

¹كلاري إيسكوفير و آخرون، ترجمة أيمن حداد، الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية للمهاجرين و اللاجئين في المنطقة الأورومتوسطية، الشبكة الأوروبية_ المتوسطية لحقوق الانسان، كوبنهاجن، ديسمبر 2008، ص 19، متاح على الموقع:

: <http://www.emhrf.org/ar/EMHRN>

الخصائص الجوهرية منها ما يتصل بعلاقته الأصلية بدولته الأصلية ونوع الحماية التي يتمتع بها ومنها ما يتعلق بالمكان الذي يوجد فيه¹.

ثالثاً: الهجرة والاستيطان

يمكن الإشارة الى أن الاستيطان يعني وجود تحركات تشمل مجموعات بشرية هائلة للاستيطان في المناطق الجديدة وبصورة مستقرة ودائمة وهو يمثل نوعاً من أنواع الهجرة بالنسبة للمستوطن .

أما من وجهة نظر المواطنين فإن مثل هذه التحركات لا تعد إلا نوعاً من الاحتلال والسيطرة والاستعمار بالاعتماد على القوة²، ومن ذلك يتضح أن الهجرة تختلف عن الاستيطان في كونها محل ترحيب سكان البلد الأصليين في الغالب، أما الاستيطان فإنه يفرض نفسه بالقوة على الرغم من عدم ترحيب السكان الأصليين وكذلك لا يمكن أن يعد الانتقال في إطار الدولة ذاتها استيطاناً ، أما الهجرة فتكون داخلية داخل الحدود الإقليمية للدولة، وقد تكون الى دول أخرى.

¹ عدنان داود الشمري، المرجع السابق ، ص 44.

² عالي محمد أحمد الدليمي، الأبعاد الاقتصادية للهجرة الأجنبية الى منطقة الوطن العربي ، رسالة ماجستير كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، 1983 ، ص 12.

المطلب الثالث : تعريف العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

درجت الاتفاقيات الدولية على إيراد مصطلحات معينة معبرة بما عن العامل المهاجر الذي تنصب حوله الحماية القانونية التي توردها في مجالات معينة مدرجة ضمن بنود الاتفاقيات والمعاهدات، فقد ورد تحت عدة مسميات منها (مهاجر ، وافد ، مستقدم)¹ ، كما تم الإشارة الى أفراد أسرته ،الذين تشملهم الحماية الدولية أيضا، وستعرض من خلال هذا المطلب الى تحديد تعاريف دقيقة لهذه المصطلحات كآتي: تعريف العامل المهاجر(الفرع الأول) ، أصناف العمال المهاجرين (الفرع الثاني) وتعريف أسرة العامل المهاجر (الفرع الثالث)

الفرع الأول : تعريف العامل المهاجر

ليس هناك أي مفهوم قانوني عام مقبول للمهاجر في القانون الدولي. ويقال في كثير من الأحيان بأن العديد من المهاجرين خارج أوطانهم ليسوا، بحكم التعريف، لاجئين كما أن عددا كبيرا منهم ليسوا عمالا مهاجرين. ويصدق هذا بوجه خاص على حالة العديد من المهاجرين الذين لا يملكون وثائق رسمية أو الذين هم في وضع غير نظامي بما في ذلك ضحايا الإتجار بالأشخاص الذين هم أكثر الناس عرضة للانتهاكات المحتملة أو الفعلية لما لهم من حقوق الإنسان. ولغرض دراسة وتعزيز حماية حقوق الإنسان للمهاجرين يمكن اعتبار الأشخاص التاليين مهاجرين²:

أ- الأشخاص الذين هم خارج إقليم الدولة التي هم من رعاياها أو من مواطنيها ولا يخضعون لحمايتها القانونية والموجودين في دولة أخرى.

ب - الأشخاص الذين يتمتعون بالاعتراف القانوني العام الذي هو اعتراف ملازم لما تمنحه الدولة المضيفة من مركز للاجئ أو المقيم الدائم أو الشخص الجنس أو أي مركز مماثل.

ج - الأشخاص الذين لا يتمتعون بالحماية القانونية العامة لحقوقهم الأساسية بحكم الاتفاقات الدبلوماسية أو التأشيرات أو سائر الاتفاقات.

¹ صبا نعمان رشيد ألويسي ، التنظيم الدولي لحقوق العمال المهاجرين، مجلة كلية الحقوق ، الجامعة المستنصرية ، المجلد 7، العدد12، 2004، ص 135.

² وثائق المجلس الاقتصادي والاجتماعي ، تقرير المقررة الخاصة السيدة غابرييلا رودريغيز بيزارو، المعنية بحقوق الانسان المهاجرين، الدورة السادسة والخمسون، الوثيقة (E/CN.4/2000/82)، المؤرخة في 2000/01/9، الفقرة 36 ،متاح على الموقع الالكتروني التالي:

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G00/100/34/PDF/G0010034.pdf?OpenElement>

تم الإطلاع عليه بتاريخ: 2016/2/11.

ويرد مصطلح العامل المهاجر في المادة 2 من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم¹ بأنه : (الشخص الذي سيزاول أو يزاول أو ما برح يزاول نشاطا مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها).

وعرفته التوصية الدولية رقم 86 بشأن الهجرة من أجل العمل تعرفه بكونه " الشخص الذي يهاجر من دولة الى أخرى لشغل وظيفة يعمل فيها لحساب الغير وهي تشمل كل شخص ينتظم قانونا في سلك المهاجرين من أجل العمل"².

ويعني في الاتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين لعام 1977³، " ذلك العامل من طرف متعاقد والذي يخول من طرف متعاقد آخر بالإقامة على أراضيها مقابل أجر"، فيما عرفته منظمة العمل العربية في المادة الأولى من الاتفاقية رقم 04 لسنة 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة ، بأنه "العمال الوافدين هم العمال العرب الذين ينتقلون للعمل الى قطر عربي من قطر عربي آخر أو من دولة أجنبية".

وفي الاتفاقية الخاصة بوضع اللاجئين لسنة 1951⁴ فإن المهاجر هو "شخص يترك موطنه الأصلي لأسباب اقتصادية أو غيرها من الأسباب التي لا يشملها التعريف المحدد للاجئ".

أما اتفاقيات منظمة العمل الدولية الاربع بشأن الهجرة ، فإن مصطلح العامل المهاجر ، ينطبق على "اللاجئين والأشخاص المشردين طالما أنهم عمال مستخدمون خارج أوطانهم"، وبالمثل ينص دستور اللجنة الحكومية الدولية للهجرة الأوروبية التي أصبحت في وقت لاحق المنظمة الدولية للهجرة، على أنه تعنى المنظمة

¹ وثائق الجمعية العامة، الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، الدورة 45، الملحق 158، الوثيقة A/RES/45/158) مؤرخة في 1990/12/18، المادة 2. متاح على الموقع الإلكتروني التالي :

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/560/31/IMG/NR056031.pdf?OpenElement>

تم الإطلاع عليه في 2015/05/01.

² توصية منظمة العمل الدولية رقم 86، بشأن العمال المهاجرين، لسنة 1949، المادة الأولى ، متاحة على الموقع التالي:

<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/R86.pdf>

³ للإطلاع أكثر : الموقع الإلكتروني:

<https://book.coe.int/eur/en>

⁴ وثائق الجمعية العامة، الاتفاقية الخاصة بوضع اللاجئين، الدورة 5، مؤرخة في 28 جويلية 1951 ، المادة 1، متاح على الموقع التالي:

<http://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/StatusOfRefugees.aspx>

باللاجئين والأشخاص المشردين وسائر من أجبروا على مغادرة أوطانهم والذين يحتاجون خدمات هجرة دولية.¹

الفرع الثاني: أصناف العمال المهاجرين

عرفت الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم²، الأشخاص الخاضعين لها (أصناف العمال المهاجرين) كآآتي :

أولا - عامل الحدود : وهو العامل المهاجر الذي يحتفظ بمحل إقامته المعتاد الى دولة مجاورة ويعود إليه عادة كل يوم أو على الأقل مرة واحدة في الأسبوع.

ثانيا . العامل الموسمي : وهو العامل المهاجر الذي يتوقع عمله، بطبيعته على الظروف الموسمية، ولا يؤدي إلا أثناء جزء من السنة.

ثالثا. الملاح : يضم هذا المصطلح فئة صائدي الأسماك ، الى العامل المهاجر الذي يعمل على سفينة مسجلة في دولة ليس من رعاياها.

رابعا . العامل على منشأة بحرية: وهو العامل المهاجر الذي يعمل على منشأة بحرية تخضع لولاية دولة ليس من رعاياها.

خامسا . العامل المتجول: وهو العامل المهاجر الذي يكون محل إقامته المعتاد في دولة ما، ويضطر الى السفر الى دولة أو دول أخرى لفترات وجيزة نظرا لطبيعة مهنته.

سادسا . العامل المرتبط بمشروع : وهو العامل المهاجر الذي يقبل بدولة العمل لفترة محددة لكي يعمل فقط في مشروع معين يجري تنفيذه في تلك الدولة من قبل رب عمله.

سابعا . عامل الاستخدام المحدد: وهو العامل المهاجر الذي :

1- أرسله رب العمل لفترة زمنية محدودة ومعينة الى دولة العمل ، للاضطلاع بمهمة محددة أو واجب محدد.

2 - يقوم لفترة زمنية محددة ومعينة بعمل يتطلب مهارة مهنية أو تجارية أو تقنية أو غيرها من المهارات العالية التخصص.

¹ تقرير المقررة الخاصة المعنية بحقوق الانسان المهاجرين، الوثيقة (E/CN.4/2000/82)، المرجع السابق ، الفقرة 42.
² في أثناء النظر في تقارير الدول الأطراف، أوضحت اللجنة المعنية بالعمال المهاجرين أن استبعاد اللاجئين من نطاق تطبيق الاتفاقية محصور في اللاجئين المعترف بهم، ولا يسري على ملتمسي اللجوء الذين يستوفون شروط تعريف الاتفاقية للعامل المهاجر، للاطلاع أكثر : دليل التصديق، اللجنة التوجيهية الدولية لحملة التصديق على اتفاقية حقوق المهاجرين، ص 25. الموقع الإلكتروني: www.migrantsrights.org

3 - يقوم بناء على طلب رب العمل في دولة العمل ، بالاضطلاع لفترة زمنية محدودة ومعينة بعمل مؤقت أو قصير بطبيعته. والذي يتعين عليه أن يغادر دولة العمل إما عند انتهاء فترة الإقامة المأذون له بها أو قبلها إذا كان لم يعد يضطلع بتلك المهمة المحددة أو الواجب المحدد أو يشغل بذلك العمل.

ثامنا - العامل لحسابه الخاص: وهو العامل المهاجر الذي يزاول نشاطا مقابل أجر خلاف النشاط الذي يزاول بموجب عقد استخدام، ويكسب قوته عن طريق هذا النشاط الذي يزاوله عادة بمفرده أو بالاشتراك مع أفراد أسرته، أو الى أي عامل مهاجر آخر يعترف به في التشريع المنطبق في دولة العمل أو في الاتفاقات الثنائية أو المتعددة الأطراف بوصفه عاملا لحسابه الخاص.

بالإضافة الى ما سبق ، فإننا سنتطرق الى أصناف أخرى لم تنص عليها الاتفاقية السالفة الذكر صراحة ، بالرغم من أنها تشملهم بالحماية ، ويتعلق الأمر بكل من :

- العمال المنزليون المهاجرون.

- الأطفال العمال المهاجرون

أولا. العمال المنزليون المهاجرون

عامل الخدمة المنزلية : كل شخص طبيعي، يؤدي خدمة شخصية مباشرة أو غير مباشرة، الى صاحب العمل و/أو أي من ذويه، في منزله و/أو ملحقاته، مقابل أجر، ويكون أثناء أدائه الخدمة تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل¹.

يشكل المهاجرون نسبة كبيرة من جميع الخادmates في المنازل . والمهاجرون غير النظاميون الذين يزاولون أعمال منزلية هم عرضة أكثر من غيرهم بشكل خاص لخطر الاستغلال وسوء المعاملة. بل يحرمون من كرامتهم البشرية وقد يكونون في كثير من الأحيان غير قادرين على الحصول على الخدمات الأساسية.²

¹ التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد 58 ، الطبعة الأولى، سنة 2010، متاحة على الموقع الإلكتروني:

www.gcclsa.org

² وثائق الجمعية العامة، قرار حول حماية المهاجرين ، الدورة 70، الملحق 147، الوثيقة (A/RES/70/147) مؤرخة في 2016/02/25، الفقرة 16. متاح على الموقع الإلكتروني التالي

http://www.un.org/fr/documents/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/147&TYPE=&referer=http://www.un.org/fr/ga/70/resolutions.shtml&Lang=A

وكذلك : وثائق الجمعية العامة، تقرير الأمين العام حول تعزيز حقوق الإنسان وحمايتها بما في ذلك سبل ووسائل تعزيز حقوق الإنسان للمهاجرين ، الدورة 70، الملحق 259، الوثيقة (A/70/259) مؤرخة في 2015/08/3، الفقرة 16. متاح على الموقع الإلكتروني التالي:

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/241/29/PDF/N1524129.pdf?OpenElement>

ثانياً. الأطفال العمال المهاجرون

مثلما يشارك معظم المهاجرين الراشدين بطريقة ما في عالم العمل، فإن نسبة كبيرة من الأطفال المتنقلين يعملون وسيحتاجون إلى حماية . وبينما يهاجر بعض الأطفال لوحدهم بحثاً عن العمل، فإن آخرين سيبدأون العمل في بلد المقصد كطريقة لدعم أسرهم، وهناك آخرون سيلجأون إلى العمل عندما يهاجر آباؤهم أو من يتولون رعايتهم، تاركينهم وراءهم.

ومن المهم الاعتراف بأن "العمل" و"الاستغلال" ليسا بالضرورة مترادفين وأن حماية حقوق الأطفال الذين يعملون، إلى جانب جهود حثيثة لحظر العمل الضار، يمكن أن يساعد على وضع سياسات أكثر فعالية .وينبغي أن تشمل هذه الحماية تحديد سن دنيا للقبول للعمل.

اعتمدت منظمة العمل الدولية اتفاقيتين تتعلقان بحالة الأطفال المهاجرين الذين يعملون .فالاتفاقية رقم 138¹ تلزم الدول بإلغاء عمل الطفل وزيادة السن الدنيا للقبول للعمل تدريجياً .وتنص علاوة على ذلك على أن السن الدنيا للعمل ينبغي "ألا تقل عن 15 سنة" وأنه ينبغي حماية جميع الأطفال من العمل الخطير الذي يُعرّف على أنه العمل "الذي يحتمل أن يعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الشباب للخطر وبالمثل تقتضي اتفاقية حقوق الطفل لعام 1989² من الدول أن تحدد سنًا دنيا للقبول للعمل .

وتعرف اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182³ أسوأ أشكال عمل الطفل، التي ينبغي ألا يتعرض لها أي طفل، بما فيها أشكال الرق، واستعباد المدين، وممارسة البغاء، والعمل الخطر . وقد فسر هذا الأخير على أنه يشمل "العمل لساعات طوال أو العمل في الأماكن التي يكون فيها الطفل مقيداً بشكل غير معقول في مباني رب العمل"، الذي يُقصد منه خدم المنازل، أو العاملون الذين يعيشون ويعملون في المعامل والمعامل المستغلة للعمال .⁴

¹الاتفاقية 138 المعتمدة من منظمة العمل الدولية ، بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، سنة 1989. متاحة على الموقع التالي:

<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c138.pdf>

²وثائق الجمعية العامة، اتفاقية حقوق الطفل، الدورة 44، الملحق 25، الوثيقة (A/44/25) مؤرخة في 1989/11/20، متاح على الموقع الإلكتروني التالي :

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/b026.html>

³الاتفاقية 182 المعتمدة من منظمة العمل الدولية ، بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال و الإجراءات الفورية للقضاء عليها. متاحة على الموقع التالي:

<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c182.pdf>

⁴منظمة العمل الدولية، التوصية رقم 190 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999 . وبالإضافة إلى ذلك، تحمي المادة 32 من اتفاقية حقوق الطفل الأطفال من العمل الخطر والعمل الذي يمكن أن يؤثر في تعليمهم وأخلاقهم وصحتهم . وتنص الفقرة 3 من المادة 10 من الميثاق الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على حماية مماثلة.

الفرع الثالث: تعريف أسرة العامل المهاجر

لقد شملت الحماية الدولية لحقوق الإنسان أفراد أسرة العامل المهاجر أيضا، لارتباط هذا الأخير بها وعلاقته المميزة والخاصة معها، وعليه سنتناول في هذا الفرع ، تعريف الأسرة لغة واصطلاحا ، وقانونا حسب ماورد في اتفاقية حماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة 1990.

أولا : تعريف الأسرة لغة

تعني عشيرة الرجل وأهل بيته ورهطه الأذنون لأنه يتقوى بهم، وهي مشتقة من الأسر الذي يعني القيد، يقال أسر وأسرا وأسارا: قيده وأسره أخذه أسيرا، ولكن يكون الأسر اختياريا يرتضيه الإنسان لنفسه ويسعى إليه لأنه يعيش مهددا من دونه ومن هذا الأسر الاختياري اشتقت الأسرة لذا فإن المفهوم اللغوي للأسرة ينبئ عن المسؤولية ، لأن الأسر والقيد هنا يفهم منه العبء الملقى على الإنسان¹.

ثانيا: تعريف الأسرة اصطلاحا:

لقد تعددت التعريفات الاصطلاحية للأسرة بسبب تعدد أنماطها واختلاف المدخل الذي يتم من خلاله دراسة الأسرة ، حيث يتناولها بعض العلماء كتنظيم اجتماعي والبعض الآخر يتناولها كجماعة اجتماعية. كما أن طبيعة المجتمع وعاداته وثقافته تجعل بعض التعريفات مقبولة ومنطقية بينما ترفض تعريفات أخرى، فبعض المفكرين المحدثين وخاصة الأمريكيان يرون أن لفظ أسرة يمكن إطلاقه على كل وحدة اجتماعية مكونة من شخص واحد أو مجموعة من أشخاص تكفل لنفسها استقلالاً اقتصادياً وسكنياً ، سواء وجد في هذه المجموعة نساء وأطفال أو اقتصر على عنصر الرجال فقط، وسواء كانت تربطهم قرابة يقرها المجتمع أو لم توجد، وفي ضوء هذه الاعتبارات فإن كل فرد مستقل في معيشته أو كل مجموعة من الأصدقاء يعيشون معيشة واحدة هم أسرة. وهذا المفهوم يختلف تماما مع وجهة النظر الإسلامية والتب ترى أن الأسرة هي الخلية الأولى لبناء المجتمع، ويجب الحرص على أن تكون وحدة متماسكة مبنية على أساس من الإخاء والتعاطف والنظم والقواعد. ذلك المفهوم الإسلامي يقترب كثيرا مع ما يذهب إليه بعض المفكرين في أن لفظ الأسرة

¹ عبد المجيد المنصوري و زكريا الشربيني ، الأسرة على مشارف القرن 21، دار الفكر العربي ، القاهرة، الطبعة الأولى، 2000، ص16.

المعنى العلمي الاجتماعي ينبغي أن يكون مقصوراً على الرابطة الاجتماعية التي تتألف من الزوج والزوجة والأبناء وبعض الأقارب في بعض الحالات¹.

بعض التعريفات للأسرة :

يرى كل من بيرجس BURGESS و لوك LOCKE أن الأسرة تعني جماعة من الأفراد تربطهم علاقات قوية ناجمة عن صلات الزواج والدم أو التبني وهذه الجماعة تعيش في دار واحدة.²
كما يمكن تعريف الأسرة الانسانية ، على أنها جماعة اجتماعية بيولوجية نظامية تكون من رجل وامرأة (يقوم بينهما رابطة زواجية مقررّة) وأبنائهما. ومن أهم الوظائف التي تقوم بها هذه الجماعة ، اشباع الحاجات العاطفية وممارسة العلاقات الجنسية، وتهيئة المناخ الاجتماعي الثقافي الملائم لرعاية وتنشئة وتوجيه الأبناء.³

ثالثاً: تعريف أسرة العامل المهاجر حسب ما نصت عليه الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

عُينت المادة(4) من هذه الاتفاقية بتحديد المقصود بأفراد أسرة العامل المهاجر، فقررت أنه :
لأغراض هذه الاتفاقية ، يشير مصطلح أفراد الأسرة الى الأشخاص المتزوجين من عمال مهاجرين أو الذين تربطهم بهم علاقة تنشأ عنها، وفقاً للقانون المنطبق، آثار مكافئة للزواج، وكذلك أطفالهم المعالين وغيرهم من الأشخاص المعالين الذين يعترف بهم أفراداً من الأسرة وفقاً للتشريع المنطبق أو الاتفاقات المنطبقة الثنائية والمتعددة الأطراف المبرمة بين الدول المعنية".

وتجدر الإشارة ، الى أن المادة الرابعة من الاتفاقية، وعلى الأخص عبارة "آثار مكافئة للزواج"، أثارت تحفظ بعض الدول العربية والاسلامية، ومنها خاصة مصر، نظراً لأن هذه الدول ، وفقاً لأحكام الشريعة الاسلامية، والنظام العام فيها، لا تعترف إلا بالأسرة الناشئة عن الزواج. كما أن اللجنة المختصة بتطبيق أحكام الاتفاقية ، إبان نظرها لتقرير مصر، وعند إصدارها للتوصيات النهائية، دعت مصر لإعادة النظر في تحفظها على المادة(4).⁴

¹ إلهام بنت فريج بن سعد العوضي، رسالة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الاقتصاد المنزلي ، قسم السكن وإدارة المنازل، كلية التربية للاقتصاد المنزلي والتربية الفنية، جدة المملكة العربية السعودية، 2004، ص39.

² غضبان مريم ، مساهمة الأسرة في ظهور السمات الابداعية لدى الطفل، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، فرع علم النفس الاجتماعي قسم علم النفس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2005، ص149.

³ مهدي محمد القصاص ، علم الاجتماع العائلي، مقرر للطلاب بكلية الآداب ، جامعة المنصورة، العراق، 2008، ص 18.

⁴ أحمد حسن البرعي، الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، كتاب الأهرام الاقتصادي، العدد241، القاهرة، مؤسسة الأهرام، 2007، ص29.

الفصل الاول

حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في

إطار الأنظمة الدولية لحماية حقوق الإنسان

لقد عني المجتمع الدولي في تطوره الراهن بالتوكيد على حقوق الفرد بصفته إنسانا يعيش في جماعة سياسية منظمة. ومن هذه الحقوق، حقه في مغادرة إقليم أي دولة، بما في ذلك إقليم دولته، وفي العودة في أي وقت، ودون أي قيود تعسفية. والواقع، أنه على الرغم من حقيقة أن انتقال العمالة الأجنبية عبر الحدود السياسية الدولية، كان له - ولا شك - دور إيجابي في انجاح مشروعات التنمية وبناء الهياكل الاقتصادية والاجتماعية في العديد من الدول المستقبلية لهذه العمالة، وبالرغم - أيضا - من حقيقة أن معايير العمل الدولية تتضمن العديد من الضوابط التي تكفل الاحترام الواجب لحقوق العمال الأجانب، وتوفير الضمانات الدولية اللازمة لها، إلا أن الملاحظ في هذا الشأن هو أن العمالة الأجنبية كثيرا ما تتعرض للضغوط وسوء المعاملة من جانب بعض أصحاب الأعمال في الدول المستقبلية، بل أحيانا من جانب بعض السلطات الرسمية في هذه الدول. وكثيرا ما تلعب الاعتبارات السياسية دورا مهما في مضاعفة حجم المعاناة والمشكلات، التي يتعرض لها العمال الأجانب خارج أوطانهم¹.

والحق، أن الضغوط التي تتعرض لها هذه الطائفة من العمال المهاجرين تصل في بعض الأحيان الى حد التجاوزات الصارخة، التي تنال ليس فقط من الحقوق المقررة لهم ، بموجب أحكام القانون الدولي للعمل، وإنما قد تبلغ حد المساس بأشخاصهم وكرامتهم كبشر، وإزاء هذه التجاوزات وغيرها، فقد طرحت تساؤلات عديدة فيما يتعلق بحماية حقوق هؤلاء العمال المهاجرين في إطار الأنظمة الدولية لحقوق الإنسان (في منظمة الأمم المتحدة و وكالاتها المتخصصة) .

لقد أوردت معظم الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان أحكاما تتعلق بالعمل والحقوق ذات العلاقة كما أقرت مبادئ عامة تعتبر قاسما مشتركا لجميع الحقوق ومنها مثلا مبدأ المساواة، كما تبنت قيما مشتركة منها الحرية والكرامة الانسانية والعدل والحق في الحماية من كل أشكال التمييز والعنف والاستغلال والحق في تلبية الحاجات الأساسية وفي توفير مستوى معيشي لائق لكل إنسان، وبسبب تعقد وتشابك الحياة الدولية المعاصرة ازداد دور المنظمات الدولية ومساهمتها على الصعيد الدولي في تنظيم علاقات الدول المتبادلة، بل يمكن القول أن هذه المنظمات سلبت، أو على الأقل شاركت، الدول العديد من الوظائف، التي كانت منذ زمن ليس ببعيد، مقصورة على الدول وحدها.²

¹ أحمد الرشيدى، المرجع السابق، ص316

² أحمد أبو الوفا، الوسيط في قانون المنظمات الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996، ص15.

فالإطار القانوني الدولي (الأنظمة الدولية لحماية حقوق الإنسان) يتمثل بمجموعة الاتفاقيات الدولية الصادرة من الجمعية العامة للأمم المتحدة والتي تتناول حقوق الإنسان بغض النظر عن جنسهم أو عرقهم أو أصلهم القومي أو الاجتماعي أو دينهم أو لونهم أو انتمائهم السياسي، ابتداء من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 وما تبعه من اتفاقيات وعهود دولية وانتهاء باتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لسنة 2000، إضافة إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتحديدًا اتفاقية رقم 29 المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي لسنة 1930، و اتفاقية رقم 97 بشأن العمال المهاجرين لسنة 1949 واتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة لسنة 1958، واتفاقية 143 بخصوص الهجرة في أوضاع تعسفية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين لسنة 1975، وأخيرًا الاتفاقية 189 الخاصة بالعمل اللائق للعمال المنزليين لسنة 2011 حيث تشكل هذه الاتفاقيات بمجملها إطارًا متكاملًا يساهم بشكل فعال في رسم سياسة العمل الوطنية للدول بما يضمن احترام حقوق الإنسان بشكل عام والعمال المهاجرين بشكل خاص.

ومن الجدير بالذكر أن اتفاقية الأمم المتحدة لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم والتي شملت العمال المهاجرين النظاميين وغير النظاميين، تساوي كل العمالة سواء كانت وطنية أم وافدة ونظامية أم غير نظامية في الحقوق الأساسية وفي ذات الوقت تعطي حقوق إضافية للعمالة المهاجرة النظامية لدرجة أنها تساوي بينها وبين العمالة الوطنية، إضافة إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية المشار إليها أعلاه والتي تعطي أيضًا حقوقًا إضافية للعمال المهاجرين النظاميين، حتى أنها في كثير من الفقرات تدعو إلى مساواتهم بالحقوق مع المواطنين، حيث أن هؤلاء العمال المهاجرين النظاميين تركوا أوطانهم وعائلاتهم بحثًا عن الكسب، وهم في ذات الوقت الذي يحصلون فيه على مكاسب مادية من بلدان العمل، إلا أنهم أيضًا يسهمون بشكل مباشر أو غير مباشر في دفع عجلة الإنتاج إلى الأمام، بالتالي فإنهم يسهمون في دعم وتطوير هذه البلدان، وهم في الوقت ذاته الحلقة الأضعف في أي علاقة تعاقدية في بلدان العمل، لذا كان هذا التأكيد من قبل المجتمع الدولي لحماية حقوق العمالة المهاجرة¹.

¹ شيبان طاقة، الإطار القانوني لحقوق العمال المهاجرين في الدول العربية: دراسة تحليلية، الشبكة العربية لحقوق العمال المهاجرين، مؤسسة المستقبل. بدون سنة إصدار، ص 13، متاح على الموقع التالي

www.kuwaitr.org/library/studies-research.html?download=7:35

لما سبق ، سنتناول في هذا الفصل حماية الأنظمة الدولية لحقوق الإنسان لحقوق العمال المهاجرين
وأفراد أسرهم من خلال المباحث الآتية:

المبحث الأول : الاتفاقيات ذات الصلة بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في إطار الأمم المتحدة

المبحث الثاني : حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في إطار منظمة العمل الدولية

المبحث الثالث: الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

المبحث الأول: الاتفاقيات ذات الصلة بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في إطار الأمم المتحدة

تهدف العمالة الأجنبية ، الوافدة الى دولة ما ، الى المساعدة في بناء وتطوير بلد المقصد، وذلك بتأمين القدرات المنتجة غير المتوافرة، سواء كانت على مستوى الخبراء والتقنيين، والاستشاريين، وأصحاب العمل الاستثمارين وممثليهم، أو على مستوى المهن البسيطة التي لا يؤديها الوطنيون، ومن المتفق عليه أن الهجرة تأتي بالمنفعة للدول المرسل والمستقبل في آن واحد، غير أنه لا يخفى على كل من يهتم بحقوق الإنسان بشكل عام وحقوق العمال المهاجرين بشكل خاص، حجم الانتهاكات بحق العمال المهاجرين في غير بلدانهم، وهذا ما رصدته التقارير الصادرة من قبل منظمات المجتمع المدني في بلدان المقصد، وأكدت التقارير الدولية.

كل هذا دفع بالجمعية العامة للأمم المتحدة ، إلى اعتمادها لعدد من الاتفاقيات والإعلانات التي أضفت الصفة المؤسسية والشمولية على حقوق الإنسان، وضمنت للجميع إمكانية الوصول إلى الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، والمدنية والسياسية، دون تمييز، سواء كانوا مواطنين أو مهاجرين، حتى ولو لم يذكر صراحةً مصطلح العمال المهاجرين في أغلبها.

علما بأن ما أقرته هذه الاعلانات والاتفاقيات يتمتع جميع الأفراد بكافة حقوق الإنسان، له استثناءات وهي الحالات التي يخدم فيها التفريق بين المواطنين وغير المواطنين هدفا مشروعاً، التي ينبغي أن تكون هذه التفرقة متناسبة مع إنجاز الهدف ومرتبطة به، وقد تم ترسيخ هذا المبدأ في موثيق حقوق الإنسان بدءاً من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ومروراً بالصكوك الدولية المختلفة الأخرى الى غاية صدور الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة 1990.

وبناء على ما سبق سنقوم باستعراض الحقوق المقررة لفئة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الاتفاقيات التي استندت عليها الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في ديباجتها كآتي :

المطلب الأول : حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الشرعة الدولية لحقوق الإنسان

المطلب الثاني: حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الاتفاقيات المعنية بحماية فئات محددة

المطلب الثالث : حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الاتفاقيات المعنية بحماية حقوق الإنسان

من انتهاكات محددة

المطلب الأول : حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الشريعة الدولية لحقوق

الإنسان

في أوائل القرن العشرين، أصبحت حماية حقوق الإنسان مسألة تشغل المجتمع الدولي وفي إطار عصبة الأمم، التي أنشئت في نهاية الحرب العالمية الأولى، بُذلت بعض محاولات لوضع إطار قانوني دولي، إلى جانب آليات رصد دولية، لحماية الأقليات . وحفزت الفظائع المرتكبة خلال الحرب العالمية الثانية المجتمع الدولي على كفالة عدم تكرارها قط وأتاحت للحركة الحديثة الدافع إلى إنشاء نظام دولي من الحماية الإلزامية لحقوق الإنسان كان في بدايته مقتصرًا على الشريعة الدولية لحقوق الإنسان

تتألف الشريعة الدولية لحقوق الإنسان من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والبروتوكولين الاختياريين الملحقين به. ففي مؤتمر سان فرانسيسكو لعام 1945 الذي عقد لوضع ميثاق الأمم المتحدة، عرض اقتراح بصوغ "إعلان بشأن حقوق الإنسان الأساسية"، لكن لم تتم دراسته لاحتياجه الى نظر أوفى مما كان متاحا في ذلك الوقت، ويتحدث الميثاق في المادة (3/1) صراحة عن "تعزيز وتشجيع احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعا بلا تمييز بسبب العنصر أو الجنس أو اللغة أو الدين ". كما اعتبر الكثيرون أن فكرة إصدار "شريعة دولية للحقوق" أمر مستفاد في الأساس من الميثاق.¹

بعدها قررت لجنة الصياغة إعداد وثيقتين: الأولى في شكل إعلان يحدد المبادئ أو المعايير العامة لحقوق الإنسان ، والأخرى في شكل اتفاقية تعرف حقوقا محددة وحدودها. وقد أحالت لجنة الصياغة الى لجنة حقوق الإنسان مشاريع مواد إعلان دولي واتفاقية دولية بشأن حقوق الإنسان. وقررت لجنة الإنسان في دورتها الثانية، في ديسمبر 1947، إطلاق مصطلح "الشريعة الدولية لحقوق الإنسان" عل سلسلة الوثائق جميعا الجاري إعدادها، وأنشأت ثلاثة أفرقة عاملة: فريق بشأن الإعلان، وآخر بشأن الاتفاقية (التي أعادت تسميتها بـ "العهد") ، والثالث بشأن التنفيذ.

¹ منشورات الأمم المتحدة، الشريعة الدولية لحقوق الإنسان صحيفة الوقائع رقم 2، بدون تاريخ، ص 2، متاح على الموقع التالي: <http://www.ohchr.org/en/PublicationsResources/Pages/ArchivesFS.aspx>

والدارس لمواد الشريعة الدولية لحقوق الإنسان ، يجدها قد تضمنت حقوقا تشمل العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، أهمها مبدأ المساواة أو عدم التمييز ، كما تضمنت آليات حمايتها والتي سنعرضها في الفروع التالية: حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (الفرع الأول) وحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الخاص بالعهد الدولي للحقوق المدنية السياسية (الفرع الثاني) وحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الخاص بالعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (الفرع الثالث)

الفرع الأول : حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

أولا : الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948¹

أعلن ميثاق الأمم المتحدة الصادر في عام 1945² أن أحد مقاصد الأمم المتحدة يتمثل في تعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للجميع وتشجيعها . وبدعم نشط من إيلانور روزفلت، إلى جانب شخصيات مثل رينيه كاسان وشارل مالك وبينغ شون شانغ وجون همفري، حاولت الدول أن تحدد في وثيقة واحدة ، لأول مرة، نطاق الحقوق والحريات الأساسية المكفولة للجميع بحكم وضعهم كبشر وأسفرت هذه الجهود عن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الذي اعتمدته الجمعية العامة في 10 ديسمبر 1948 ، وهو الذي أصبح منذ ذلك الحين يوم حقوق الإنسان. وتنص هذه الوثيقة، التي توصف بأنها "معيّار موحد للإنجاز بالنسبة لجميع الشعوب وجميع الدول" ، على مجموعة واسعة من الحقوق تشمل جميع أوجه الحياة . ويرد في المادة (1) منه الوصف الشهير لفكرة حقوق الإنسان الأساسية، الذي ينص على ما يلي : " يولد جميع الناس أحرارا ومتساوين في الكرامة والحقوق"³.

فمواد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الحقوق الأساسية تنطبق على كافة البشر دون تمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر أو الأصل الوطني أو

¹ يتألف الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948 ، من ديباجة و30 مادة تحدد حقوق الإنسان والحريات الأساسية التي تحق لجميع الرجال والنساء في أي مكان في العالم دون تمييز، للإطلاع أكثر :

<http://www1.umn.edu/humanrts/arab/b001.html>

²ميثاق الأمم المتحدة 1945 للإطلاع أكثر : متاح على الموقع الإلكتروني

<http://www.un.org/ar/documents/charter>

³ منشورات الأمم المتحدة، الشريعة الدولية لحقوق الإنسان صحيفة الوقائع رقم 30، 2012، ص 4، متاح على الموقع التالي:
<http://www.ohchr.org/en/PublicationsResources/Pages/ArchivesFS.aspx>

الاجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو أي وضع آخر دون أية تفرقة بين الرجال والنساء. وبالتالي فإن الحقوق الأساسية التي جاءت في الإعلان العالمي تنطبق على كل البشر سواء كانوا مواطنين أو مهاجرين.

ثانيا: حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

إن الحقوق المدنية هي حق الانسان بغض النظر عن جنسيته و بالتالي لا يمكن حرمان الاجنبي منها و تتضمن بحدودها الدنيا:

الحق بالشخصية القانونية

حرية العقيدة و ممارسة الشعائر الدينية

حرمة المسكن و الذات

حق اللجوء الى القضاء

و قد جاء في إعلان حقوق الانسان للافراد الذين ليسوا من رعايا البلد الذين يعيشون فيه ما يلي:

- 1- الحق في الحياة والحرية و في الامن الشخصي.
- 2- عدم جواز الاسترقاق أو الاستعباد حيث يحظر الاسترقاق وتجارة الرقيق بكافة أوضاعهما
- 3- عدم تعريض الإنسان للتعذيب ولا للعقوبات أو المعاملات القاسية أو الوحشية أو الحاطة من الكرامة،
- 4- حماية الحياة الخاصة ، الاسرة المسكن المراسلات
- 5- حق المساواة أمام المحاكم
- 6- الحق في الزواج و تأسيس الاسرة
- 7- الحق في حرية التفكير و الرأي و الاعتقاد و الدين
- 8- الحق في تحويل الاموال الى الخارج مع مراعاة النظم الوطنية
- 9- الحق في المغادرة
- 10- الحق في الانتقال داخل الاقليم مع مراعاة الانظمة المرعية
- 11- الحق في ظروف صحية و آمنة¹
- 12- لكل شخص بصفته عضوا في المجتمع الحق في الضمان الاجتماعي

¹ محمد سعيد مجذوب، النظرية العامة لحقوق الانسان، تطور الحقوق و الحريات العامة و الاليات القانونية لحمايتها، المؤسسة الحديثة للكتاب لبنان، الطبعة الاولى 2014- ص ص227-228

13. لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة وأجر متساو للعمل يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية

14. لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات لحماية مصلحته¹.

ثالثاً: آلية الحماية للحقوق المقررة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

إن الإعلان كما يوحي اسمه بذلك، ليس معاهدة ملزمة قانوناً بصورة مباشرة، إلا أنه لا ينبغي التقليل من أهميته²، ذلك أن له أهمية معنوية سامية، إذ يمثل أول تعريف متفق عليه دولياً لحقوق جميع الأشخاص اعتمد أثناء فترة اتسمت بانتهاكات جسيمة للحقوق المبينة فيه . وقد أرسى الإعلان أيضاً الأساس اللازم لإقامة هيكل المعاهدات الذي نشأ في العقود التالية. أضف إلى ذلك أن الإعلان، بجمع على نحو شامل بين الأنواع المختلفة من الحقوق، ويؤكد على السمات المشتركة لجميع الحقوق وتشابكها وترابطها، وهو ما يشكل نقطة ذات أهمية أساسية أعيد تأكيدها بعد ذلك بسنوات طويلة في إعلان فيينا لعام 1993³ الصادر عن المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان.

الفرع الثاني: حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية

أولاً: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية: اعتمدته الجمعية العامة للأمم في 16 ديسمبر 1966 ودخل حيز النفاذ في 23 مارس 1976 وقد صادقت، حتى 31 ماي 2015، كل الدول العربية على هذا العهد الدولي باستثناء: الإمارات العربية المتحدة، وسلطنة عُمان، وقطر، والمملكة العربية السعودية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية يتناول بالتفصيل الحقوق المدنية والسياسية المذكورة في الإعلان، باستثناء الحق في الملكية والحق في اللجوء ويشمل العهد حقوقاً إضافية، من قبيل المحتجزين المادة (10) وحماية الأقليات المادة (27)⁴.

¹ تبيل الخطيب، الخطة الوطنية لحقوق الإنسان: حقوق العمال المهاجرين، دراسة برعاية اللجنة النيابية لحقوق الإنسان بالتعاون مع مشروع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومكتب المفوضية السامية لحقوق الإنسان، لبنان، 2008، ص9. متاحة على الموقع الإلكتروني: <https://www.lp.gov.lb/.../a11680de-ffc8-4128-839d-080ab1d14d7>.

² صحيفة الوقائع رقم 30، المرجع السابق، ص 4.

³ وثائق الجمعية العامة، تقرير المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان: إعلان وبرنامج عمل فيينا

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G93/853/44/IMG/G9385344.pdf?OpenElement>

⁴ محمد الأمين الميداني، التعريف بالآليات التعاقدية الدولية لحماية حقوق الإنسان، مجلة الجنان لحقوق الإنسان (مجلة علمية إلكترونية)، جامعة الجنان، طرابلس، لبنان، عدد 8، 2015، ص22. متاحة على الموقع الإلكتروني:

<http://www.jinan.edu.lb/pages/ar/about-publications>

ويوجد بروتوكولان اختياريان ¹ يكملان العهد، ويسمحان للدول الأطراف بقبول التزامات إضافية. أما البروتوكول الاختياري الأول لعام 1966 فينص على الحق في تقديم التماس فردي، وأما الثاني، الصادر في عام 1989، فيشجع على إلغاء عقوبة الإعدام.

ثانيا: حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية
وقد نص على:

1 حرية التنقل ، حيث تعتبر من أهم الحقوق التي يتمتع بها الإنسان، وقد نصت عليها المادة 13 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، والمادة 12 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، ولكن يتضح من نص المادتين أنه لم تتم الإشارة الى الحق في الدخول الى بلد أجنبي، وهذا الإغفال متعمد وذلك رعاية لحق الدول في السيادة على إقليمها، فلا أحد يمكنه الدخول الى بلد أجنبي رغما عن إرادة سلطات ذلك البلد، فحرية التنقل من دولة لأخرى ، لا تتضمن التزام الدولة باستقبال الأجانب الذين يريدون الدخول إليها، إذ أن هذه الحقوق تكون محلا لقيود تشريعية، إذا كانت هذه الأخيرة ضرورية لحماية الأمن الوطني والنظام العام، الصحة والآداب العامة، فكثيرا من الدول توسع من هذه الأسباب المقيدة لدرجة قلب المبدأ - الذي هو حرية التنقل - والاستثناءات ، وتخضع دخول الأجانب الى إقليمها، وتنقلهم داخل حدودها الى قيود معتبرة أو حتى الى منع تام، وخاصة إذا تعلق الأمر بالمهجرة².

2 وفقا للمادة (1/2) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية يجب على كل دولة أن تكفل الحقوق الواردة في العهد " لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها والداخلين في ولايتها"، ومن ثم فإن القاعدة العامة تقضي بأن تكفل الدولة الطرف في العهد الحقوق المنصوص عليها فيه للأفراد الموجودين في إقليمها والداخلين في ولايتها، بصرف النظر عن جنسية الفرد أو انعدام جنسيته، ودون تمييز بين المواطنين والأجانب

¹ البروتوكول الاختياري الأول الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية المتعلق بالشكاوي لسنة 1966. متاح على الموقع:

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/b004.html>

البروتوكول الاختياري الثاني الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية حول إلغاء عقوبة الإعدام لسنة 1989. متاح على الموقع:

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/b005.html>

² Nguyen QUOC DINH, Patrick Daillier et Alain pellet: droit international public, 6^{ème} edition, L.G.D.J, Paris; 1999.p664.

وبصرف النظر عن المعاملة بالمثل¹ إلا أن علاقة كل دولة بالأفراد المقيمين في إقليمها سواء كانوا من رعاياها أو من الأجانب، تخضع لقانون الدولة الوطني الذي يحدد من يعتبر مواطناً ومن يعتبر أجنبياً².

3- عدم إكراه أحد على السخرة أو العمل الإلزامي المادة (8)

4- لا يجوز إبعاد الأجنبي المقيم بصفة قانونية في إقليم دولة طرف في هذا العهد (المادة (13)

6- الحق باللجوء إلى القضاء، والحق باستخدام محام المادة (14)

7- الحق في إنشاء رابطة تعاونية المادة (21) و المادة (22)

8- حق التمتع بالثقافة الخاصة، والعادات الدينية المادة (27)

9 حق المساواة أمام العدالة المادة (26)³

بقي أن نشير الى أنه بمقتضى هذا العهد، فإنه يسمح للدول أن تقيّد الحريات (السياسية) بناء على أسس معينة خاصة، وبالتالي فإن تقييد حقوق الأجانب في هذه المجالات له ما يبرره إذا كانت هذه الحريات تمارس لأهداف سياسية⁴.

ثالثاً: آلية الحماية للحقوق المقررة في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية

1 : اللجنة المعنية بحقوق الإنسان.

عاجل الجزء الرابع بمقتضى المادة 18 من هذا العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، الآلية الخاصة بتطبيق أحكامه، وأنشأ لهذا الغرض لجنة تسمى " اللجنة المعنية بحقوق الإنسان." حيث تعتبر إحدى آليات حقوق الإنسان، فهي جهة متابعة ورقابة على الدول الأطراف⁵.

2- تأليف اللجنة المعنية بحقوق الإنسان:

تتألف هذه اللجنة تطبيقاً للمادة 28 من العهد⁶، من 18 خبيراً يتم اختيارهم، لمدة أربع سنوات بصفتهم الشخصية من بين مواطني الدول الأطراف في العهد. ويجب أن يكونوا من ذوي المناقب الخلقية

¹ علاء قاعود، حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، ملتقى المرأة للدراسات والتدريب ، تعز اليمن ، دون طبعة، 2008 ص17.

² Jean COMBACAU, et Serge SUR: Droit international public, 2 eme edition, Montchrestien, Paris, 1995.p378.

³ نبيل الخطيب، المرجع السابق، ص10.

⁴ David RUZIE, les droits publics et politiques des travailleurs étrangers, in “ actes colloques de Clermont Ferrand, 25-26 et 27 Mai 1978; sous la direction de la S.F.D.I, editions A.Pedone, Paris, 1979.p335.

⁵ محمد بشير الشافعي، المرجع السابق، ص307.

⁶ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لسنة 1966، المرجع السابق.

الرفيعة المشهود لهم بالاختصاص في ميدان حقوق الإنسان"، ومن الأشخاص الذين لهم خبرات قانونية وأوضحت الفقرة 2 من المادة 31 ضرورة مراعاة التوزيع الجغرافي مما يسمح بتمثيل مختلف الاتجاهات الفكرية والقانونية والحضارية للدول الأطراف في هذا العهد. وتجتمع اللجنة ثلاث مرات سنوياً، اجتماع فصل الربيع في مقر الأمم المتحدة بنيويورك، واجتماعي الصيف والخريف في مقر الأمم المتحدة بجنيف، وتكون مدة كل اجتماع ثلاثة أسابيع، وتسبق اجتماعات اللجنة عادة اجتماعات فرقاء العمل، التي تستمر لمدة أسبوع، و تدور حول البلاغات التي تصل للجنة، وكذلك التقارير الدورية للدول¹.

وقد أضحت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، التي تشرف على مدى وفاء الدول الأطراف في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية بالتزاماتها بموجب العهد، في تعليقها العام رقم 31 والذي خصصته لتناول طبيعة الالتزام القانوني العام المفروض على الدول الأطراف في العهد أنه يجب على الدولة الطرف في العهد أن تحترم وتكفل الحقوق المنصوص عليها فيه لأي شخص يخضع لسلطتها أو سيطرتها الفعلية حتى ولو لم يكن موجوداً داخل إقليمها، إذ لا يقتصر التمتع بالحقوق المشمولة بالعهد على مواطني الدول الأطراف بل يجب أن يكون متاحاً أيضاً لجميع الأفراد، بصرف النظر عن جنسيتهم أو عن كونهم عديمي الجنسية، مثل ملتمسي اللجوء واللاجئين والعمال المهاجرين وغيرهم من الأشخاص الذين قد يجدون أنفسهم في إقليم الدولة الطرف أو خاضعين لولايتها. وهو ما ينطبق أيضاً على أولئك الأشخاص الذين يوجدون تحت السلطة أو السيطرة الفعلية لقوات دولة طرف تتصرف خارج إقليم تلك الدولة، بصرف النظر عن الظروف التي تم فيها الحصول على هذه السلطة أو السيطرة الفعلية، ومن الأمثلة على ذلك القوات التي تشكل فرقة عسكرية وطنية تابعة لدولة طرف ومكلفة بالمشاركة في عمليات حفظ السلم على المستوى الدولي².

3. اختصاصات اللجنة المعنية بحقوق الإنسان:

تتعلق اختصاصات هذه اللجنة بالنظر في تقارير الدول الأطراف في العهد الدولي واستلام البلاغات ودراساتها، ودراسة الشكاوى الفردية اعتماداً على البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق

¹ محمد الأمين الميداني، التعريف بالآليات التعاقدية الدولية لحماية حقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 22.
² التعليق العام رقم 31 للجنة المعنية بالحقوق المدنية والسياسية، طبيعة الالتزام القانوني العام المفروض على الدول الأطراف في العهد، الوثيقة (CCPR/C/21/Rev.1/Add.13)، المؤرخة في: 26 ماي 2004، الفقرة 10، متاح على الموقع التالي:
http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR%2fC%2f21%2fRev.1%2fAdd.13&Lang=ar

المدينة والسياسية، ودراسة تقارير الدول الأطراف اعتماداً على البروتوكول الاختياري الثاني للعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، يهدف إلى إلغاء عقوبة الإعدام.

أ. النظر في تقارير الدول الأطراف في العهد الدولي

نصت المادة 40 من العهد على تعهد الدول الأطراف بتقديم تقارير في غضون سنة من بدء إنفاذه وكل ما تطلب منها اللجنة ذلك، عن التدابير التي تكون قد اتخذتها والتي تمثل تطبيقاً لهذه الحقوق وما تم إحرازه من التمتع بها وممارستها.

ب - استلام البلاغات ودراساتها

نصت المادة 41 من العهد على اختصاص اللجنة " باستلام ودراسة بلاغات تنطوي على ادعاء دولة طرف بأن دولة طرفاً أخرى لا تفي بالالتزامات التي يربتها هذا العهد"، ولكن لا يجوز تقديم هذه البلاغات إلا إذا وافقت كل من هاتين الدولتين على هذا الاختصاص، كما لا يجوز استلام مثل هذه البلاغات ودراساتها إلا إذا أعلنت عشر دول أطراف في العهد موافقتها على ذلك. ودخلت هذه المادة حيز النفاذ في 28 مارس 1997.

ج - دراسة الشكاوى الفردية اعتماداً على البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية

اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة هذا البروتوكول الاختياري في 16 ديسمبر 1966 ، ودخل حيز النفاذ في 23 مارس 1976 . ولم تصادق على هذا البروتوكول، حتى 31 ماي 2015 ، إلا أربع دول عربية وهي : تونس، وجيبوتي، والجزائر، وليبيا¹.

نصت المادة (1) من هذا البروتوكول الاختياري على اختصاص اللجنة المعنية بحقوق الإنسان باستلام ونظر الرسائل المقدمة من الأفراد الداخلين في ولاية تلك الدولة الطرف والذين يدعون أنهم ضحايا انتهاك من جانبها لأي حق من الحقوق المقررة في العهد، وأوضحت ، بالإضافة للمادة (1) ، أن كل المواد من (2) إلى (6) من البروتوكول تمثل آلية للنظر في هذه الرسائل . كما نص النظام الداخلي للجنة المعنية بحقوق الإنسان على بعض الإجراءات الخاصة بهذه الآلية . ونستطيع أن نقسم الإجراءات أمام اللجنة المعنية والمتعلقة بالنظر في الرسائل المقدمة بالتطبيق لأحكام البروتوكول الاختياري، إلى مرحلتين:

¹ محمد الأمين الميداني، التعريف بالآليات التعاقدية الدولية لحماية حقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 25.

المرحلة الأولى : الإجراءات الشكلية :وهي المرحلة الخاصة بشروط قبول الرسائل من حيث الشكل .
وتتلخص هذه الشروط بما يلي:

- يجب أن تتعلق الشكوى بانتهاك حق من الحقوق التي ينص عليها العهد.
- يجب أن يتقدم بالشكوى كتابيا فرد أو أفراد داخلين في ولاية الدولة الطرف في البروتوكول.
- يجب ألا تكون الرسالة المقدمة مجهولة المصدر ولا أن تنطوي على إساءة استعمال حق تقديم الرسائل بمقتضى العهد ولا أن تكون منافية لأحكامه.
- يتقدم صاحب الشكوى أو من يمثله بشكواه إلى اللجنة .ويمكن لهذه الأخيرة أن تقبل الرسائل المقدمة من أشخاص آخرين إذا تبين بأن ضحية مخالفة أحكام العهد، لا يستطيع أن يقدّمها بنفسه أو يعين من يقدمها عنه.
- أن تتم انتهاكات حقوق الإنسان موضوع الرسائل بعد تاريخ دخول البروتوكول الاختياري حيز النفاذ و تقبل الرسائل الخاصة بهذه الانتهاكات حتى قبل بدء إنفاذ البروتوكول إذا كان مفعولها مستمرا بعد هذا الإنفاذ.
- أن يكون صاحب الشكوى قد استأنف كل طرق الطعن الداخلية، إلا إذا كانت إجراءات هذا الطعن تتجاوز آجالا غير معقولة.
- أن لا تكون الرسالة محل نظر من قبل أية هيئة تحقيق أو تسوية دولية

المرحلة الثانية: الإجراءات الموضوعية : تخص هذه الإجراءات مرحلة النظر في أسس الادعاء التي تتضمنها الرسائل، وتجري كما يلي:

- يلخّص الأمين العام لمنظمة الأمم المتحدة الشكاوى التي تصله في قائمة ويحيلها إلى اللجنة المعنية.
- تعرض هذه القائمة على فريق عمل مؤلف من خمسة أعضاء تنتخبهم اللجنة المعنية .ويجتمع هذا الفريق، في جلسة مغلقة، قبل أسبوع من موعد اجتماع اللجنة. ويستطيع أن يطلب من الدولة المشتكى منها أو من صاحب الشكوى بعض المعلومات أو الملاحظات الخطية المتعلقة بموضوع قبول الشكوى من حيث الشكل.
- تجتمع اللجنة المعنية في جلسة مغلقة ولها وحدها أن تقرر قبول الشكوى أو رفضها شكليا. كما تكون اجتماعاتها مغلقة، بكل ما يخص أحكام البروتوكول.
- تخطر الدولة المشتكى منها في حال قبول الشكوى شكليا، ويطلب منها موافاة اللجنة بملاحظات بخصوص موضوع الشكوى وذلك في غضون ستة أشهر.

- تحليل اللجنة الملاحظات التي تصلها من هذه الدولة إلى مقدم الشكوى للتعليق عليها.

- تتوصل اللجنة بعد دراسة الشكوى إلى رأي خاص تبلغه لكل من الدولة المشتكى منها وإلى صاحب الشكوى، كما يجوز لها قبل أن تتوصل إلى هذا الرأي أن تطلب من هذه الدولة القيام بأي إجراء لتجنب حدوث ضرر لا يمكن إصلاحه للمشتكى، من دون أن يعني طلبها هذا حسماً لموضوع الشكوى.

- تدرج اللجنة المعنية بحقوق الإنسان ملخصاً للمهام التي أدتها بالتطبيق لأحكام هذا البروتوكول الاختياري وتنشر تقريرها السنوي الذي يقدم للجمعية العامة للأمم المتحدة. كما أنها ترسل وجهة نظرها ورأيها الذي توصلت إليه بخصوص الشكوى التي عرضت عليها بالتطبيق لأحكام البروتوكول لمن يطلبه. ويوضح هذا الرأي إن كان هناك مخالفة أم لا لأحكام العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

بقي أن نشير إلى أن اللجنة المعنية بحقوق الإنسان قد عمدت إلى تفسير حركي لأحكام هذا العهد بما في ذلك تلك التي تمس بالحق في عدم التمييز، وفي هذا الشأن يجب الإشارة إلى تفسير المادة 1/2 في ملاحظتها العامة 15/27، المكرسة لهذه المادة، والتي تخص وضع الأجانب بما فيهم اللاجئين وعديمي الجنسية، حيث رأت أن: - غالباً، تقارير الدول الأعضاء لا تأخذ بعين الاعتبار أن كل دولة عضو يجب أن تضمن الحقوق المنصوص عليها في العهد لكل الأفراد الموجودين في إقليمها ويدخلون في اختصاصها، وبصفة عامة يجب أن تطبق على كل شخص - دون اعتبار للمعاملة بالمثل - مهما كانت جنسيته، وحتى ولو كان عديم الجنسية.

- القاعدة أن كل واحد من الحقوق المنصوص عليها في العهد يجب أن تكون مضمونة للمواطنين والأجانب دون تمييز، واستثناء بعض الحقوق لا يستفيد منها إلا المواطنون (المادة 25 الخاصة بحق المشاركة في تسير شؤون البلاد)، بينما المادة 13 الخاصة بعدم جواز الطرد التعسفي لا تخص إلا الأجانب.¹

د - دراسة تقارير الدول الأطراف بموجب على البروتوكول الاختياري الثاني للعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، يهدف إلى إلغاء عقوبة الإعدام.

اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة هذا البروتوكول الاختياري في 15 ديسمبر 1989، ودخل هذا البروتوكول حيز النفاذ في 11 جويلية 1997 وصادقت على هذا البروتوكول، حتى تاريخ 31 ماي 2015 دولة عربية واحدة وهي جيبوتي¹.

¹ Mutoy mubiala: les mecanismes des droits de l'homme des nations unies et la condition des réfugié avec une attention special à l'Afrique ,R.A.D.I.C, T II, n° 04, SADIC, 1999, pp 671.

نصت المادة 3 من هذا البروتوكول على أن الدول الأطراف فيه تقدم تقارير إلى اللجنة المعنية بحقوق الإنسان عن التدابير التي اتخذتها لوضع أحكام هذا البروتوكول موضع النفاذ، وذلك وفقا لما نصت عليه المادة 40 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية. وأتاحت المادة 4 من البروتوكول لهذه اللجنة المعنية أن تستلم وتنظر في الرسائل التي تقدمها دولة طرف فيه وتدعي بأن دولة طرفا أخرى قد أخلت بالتزاماتها، ولكن بشرط أن تكون كلتا الدولتين قد قدمتا الإعلان الذي نصت عليه المادة 40 من العهد المذكور

كما سمحت المادة 5 من البروتوكول للجنة المعنية باستلام رسائل واردة من أفراد خاضعين للولاية القضائية للدول الأطراف في البروتوكول الاختياري الأول للعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ما لم تصدر الدولة المعنية عند تصديقها على هذا البروتوكول الثاني أو انضمامها إليه بيانا لا يسمح لهؤلاء الأفراد بتقديم مثل هذه الرسائل.

الفرع الثالث: حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

أولا: حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

وقد نص على²:

1. الحق بالعمل المادة (6)
2. الحق بالعمل ضمن شروط صحية مؤمنة، وتحديد ساعات العمل، والحق بالراحة المادة (7)
3. الحق بالضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية المادة (9)
4. الحق في تكوين النقابات وحرية الانضمام إليها المادة (8)
5. الحق لكل شخص بمستوى معيشي كافٍ له ولأسرته المادة (11)

ثانيا: اللجنة المعنية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في 16 ديسمبر 1966 ، ودخل حيز النفاذ في 3 جانفي 1976 وقد صادقت، حتى 31 ماي 2015 كل

¹ محمد الأمين الميداني، التعريف بالآليات التعاقدية الدولية لحماية حقوق الإنسان، المرجع السابق، ص27.

² نبيل الخطيب، المرجع السابق، ص10.

الدول العربية على هذا العهد الدولي باستثناء: الإمارات العربية المتحدة، وسلطنة عُمان، وقطر، والمملكة العربية السعودية¹.

ألزم الجزء الرابع من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الدول الأطراف فيه، وتطبيقاً للفقرة (1) من المادة (16)، بتقديم "تقارير عن التدابير التي تكون قد اتخذتها وعن التقدم المحرز على طريق ضمان احترام الحقوق المعترف بها في هذا العهد" ونصت الفقرة (2) من نفس المادة على وجوب توجيه هذه التقارير إلى "الأمين العام للأمم المتحدة الذي يحيل نُسخاً منها إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي".

وأوضحت المادة (17) من العهد بأن تقديم التقارير يتم على مراحل وذلك في غضون سنة من بدء انفاذ هذا العهد. ويضع المجلس الاقتصادي والاجتماعي بعد التشاور مع الدول الأطراف والوكالات المتخصصة، برنامجاً خاصاً في هذا الخصوص. وأوكلت المادة (19) إلى المجلس المذكور مهمة تحويل هذه التقارير إلى لجنة حقوق الإنسان (التي أصبحت تُعرف اعتباراً من عام 2006 باسم مجلس حقوق الإنسان)، لدراستها ووضع توصية عامة بشأنها.

ونلاحظ بهذا الشكل بأن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لم يؤسس أي هيئة خاصة لدراسة تقارير الدول الأطراف فيه، بل عهد إلى جهازٍ من أجهزة الأمم المتحدة ألا وهو لجنة حقوق الإنسان (حالياً مجلس حقوق الإنسان)، بمهمة دراسة التقارير، ولكن قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي في عام 1978، في مرحلة أولى تشكيل مجموعة عمل مؤلفة من 15 دولة طرف في العهد وذلك لمساعدته في دراسة تقارير هذه الدول. ثم أصبحت هذه المجموعة، في مرحلة ثانية، واعتباراً من عام 1983 فريق عملٍ يعينه رئيس هذا المجلس، وكان الفريق هيئة منتخبة تضم خبراء حكوميين في حقوق الإنسان ويبدو أن المجموعة قد واجهت عدة صعوبات مما حدا بالمجلس إلى اتخاذ قراره رقم 17/1985، بتاريخ 28/5/1985، والخاص بإنشاء "اللجنة المعنية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية"².

¹ محمد الأمين المبداني، التعريف بالآليات التعاقدية الدولية لحماية حقوق الإنسان، المرجع السابق، ص17.

² صحيفة الوقائع، رقم 16، اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، 1992، الموقع السابق، ص5.

1. تأليف اللجنة المعنية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

تألف هذه اللجنة من 18 خبيراً يتم اختيارهم، لمدة أربع سنوات، بصفتهم الشخصية من بين مواطني الدول الأطراف في العهد ويجب أن يتحلوا بالمناقب الخلقية الرفيعة وأن يكونوا من المشهود لهم بالاختصاص في ميدان حقوق الإنسان، كما يجب مراعاة التوزيع العادل، وكانت أولى اجتماعات اللجنة في مدينة جنيف بين 9 إلى 27 مارس 1987.

2. اختصاصات اللجنة المعنية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

يمكن أن نفرق بين نوعين من اختصاصات هذه اللجنة: النظر في تقارير الدول الأطراف في العهد واستلام البلاغات ودراساتها، القيام بالتحري.

أ. النظر في تقارير الدول الأطراف في العهد

تتلقى هذه اللجنة تقارير الدول الأطراف التي نصت عليها كل من المادتين 16 و 17 من العهد، حيث يتم تقديم تقرير أولي بعد سنة من بدء إنفاذ العهد في حق الدولة الطرف فيه، وتقرير دوري كل خمس سنوات. وتقوم اللجنة بدراسة هذه التقارير والطلب من الدول الأطراف بتزويدها بالمزيد من المعلومات إذا احتاجت لذلك، وتقوم أيضاً بتقديم تقرير يتضمن اقتراحاتها وتوصياتها إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي. ولم ينص العهد بالسماح للجنة في النظر أية شكوى فردية أو شكوى مقدمة من مجموعة من الأفراد تتعلق بانتهاكات مواد هذا العهد. ولكن تطور الأمر من خلال اعتماد بروتوكول اختياري مضاف إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

ب. استلام البلاغات الفردية والرسائل الحكومية ودراساتها، والقيام بالتحري

اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة البروتوكول الاختياري المضاف إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بتاريخ 10 ديسمبر 2008، ودخل هذا البروتوكول حيز النفاذ بتاريخ 5 ماي 2013، لم تصادق، حتى تاريخ 31 ماي 2015، أية دولة عربية على هذا البروتوكول الاختياري¹.

¹ محمد الأمين الميداني، التعريف بالآليات التعاقدية الدولية لحماية حقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 21.

سمح البروتوكول بتقديم بلاغات إلى اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من قبل أفراد أو جماعات أفراد يدخلون في ولاية دولة طرف في هذا البروتوكول (المادة 2 من البروتوكول)، وتتعلق هذه البلاغات بانتهاكات لمواد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. كما يمكن أن تقبل دولة طرف في هذا البروتوكول تلقى رسالة من قبل دول طرف آخر بخصوص انتهاكات مواد هذا العهد (المادة 10 من البروتوكول). ويجوز أيضا للجنة، وبمقتضى (إجراء التحري) الذي نص عليه البروتوكول، تلقي معلومات عن انتهاكات مواد العهد من قبل دولة طرف فيه، مما يسمح لهذه اللجنة بطلب زيارة الدولة الطرف موضوع هذا التحري (المادة 11 من البروتوكول).

المطلب الثاني: حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الاتفاقيات المعنية بحماية فئات

محددة

كما أسلفنا ذكره فإن منظمة الأمم المتحدة، اعتمدت عدة اتفاقيات دولية عن طريق جمعيتها العامة لحماية حقوق الإنسان، غير أن هذه الاتفاقيات تتنوع وتختلف من حيث حمايتها لهذه الحقوق ومعالجتها للانتهاكات، سواء من حيث مضمون الحقوق التي تشملها وتنص عليها أو من حيث الفئة المستهدفة بالحماية والرعاية، إلا أن الشيء المؤكد هو أن جميع هذه الاتفاقيات تركز لحماية حقوق الإنسان، ومن خلال دراستنا لموضوع حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في إطار منظمة الأمم المتحدة، نجد طائفة من الاتفاقيات الدولية تهتم أو معنية بحماية فئات محددة، نظرا لضعف وهشاشة مركز أفراد هذه الفئات، كالأطفال والنساء إلا أنها لا تخلو من النص على حقوق تشمل فئات أخرى من بينها العمال المهاجرين.

وعليه سنتناول بالدراسة للحقوق الواردة في الاتفاقيتين، اللتين اعتمدتا عليهما الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، والتي لها علاقة بحماية حقوق العمال المهاجرين، ويتعلق الأمر باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979 (الفرع الأول) واتفاقية حقوق الطفل لعام 1989 (الفرع الثاني) وآليتهما (الفرع الثالث).

الفرع الأول : حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز

ضد المرأة لسنة 1979

أولا : اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979

اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في 18 ديسمبر 1979، ودخلت حيز النفاذ في 3 سبتمبر 1993 . وقد صادقت، حتى تاريخ 31 ماي 2015 كل الدول العربية على هذه الاتفاقية باستثناء الصومال والسودان. وتم اعتماد بروتوكول مضاف إلى هذه الاتفاقية في 6 أكتوبر 1999 ، ودخل حيز النفاذ في 22 ديسمبر 2000، ولم تصادق على هذا البروتوكول حتى تاريخ 31 ماي 2015، إلا دولتين عربيتين هما : تونس، وليبيا¹.

¹ محمد الأمين الميداني، التعريف بالآليات التعاقدية الدولية لحماية حقوق الإنسان، المرجع السابق ، ص28.

تعرف التمييز ضد المرأة على أنه "أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من أثاره أو أغراضه النيل من الاعتراف للمرأة على أساس تساوي الرجل والمرأة، بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر أو إبطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها بها وممارستها لها بغض النظر عن حالتها الزوجية"¹

كما تؤكد الاتفاقية على اتخاذ الدول الأطراف في الاتفاقية جميع ما يفترض اتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها على أساس تساوي الرجل والمرأة ذات الحقوق لاسيما حق العمل وحق التمتع بنفس فرص التوظيف والحق في حرية اختيار المهنة والحق في المساواة في الأجر والحق في الضمان الاجتماعي والحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل.

ثانيا: حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

وقد نصّت على²:

- 1 - الحق بالعمل.
- 2 - المساواة في تحديد ساعات العمل.
- 3 - حق الأمومة.
- 4 - المساواة بالأجر المادي لعمل متساوٍ، المادة (11)

الفرع الثاني : حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989

أولا: اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989، اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 20 نوفمبر 1989 ودخلت حيز النفاذ في 2 سبتمبر 1990 ، وقد صادقت كل الدول العربية على هذه الاتفاقية. كما اعتمدت هذه الجمعية العامة ثلاثة بروتوكولات اختيارية مضافة إلى اتفاقية حقوق الطفل، وهي:

- 1 - البروتوكول الاختياري الأول المضاف إلى اتفاقية حقوق الطفل والخاص بالنزاعات المسلحة المعتمد والذي تم اعتماده بتاريخ 22 ماي 2000 ، والذي دخل حيز النفاذ 12 فيفري 2002 ، وقد صادقت،

¹صحيفة الوقائع رقم 30، المرجع السابق، ص 11.

²نبيل الخطيب، المرجع السابق، ص10.

حتى تاريخ 31 ماي 2015 ، كل الدول العربية على هذا البروتوكول باستثناء: الإمارات العربية المتحدة، وجزر القمر، وفلسطين، وموريتانيا¹.

2 - البروتوكول الاختياري الثاني المضاف إلى اتفاقية حقوق الطفل والخاص ببيع الأطفال واستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الإباحية، المعتمد بتاريخ 25 ماي 2000 ، والذي دخل حيز النفاذ بتاريخ 18 جانفي 2000 ، وقد صادقت، حتى تاريخ 31 ماي 2015 ، كل الدول العربية على هذا البروتوكول باستثناء: الإمارات العربية المتحدة، وفلسطين، والصومال.

3 - البروتوكول الاختياري الثالث المضاف إلى اتفاقية حقوق الطفل، بشأن تقديم البلاغات والذي تم اعتماده في 19 ديسمبر 2011 ، و شرع العمل به في 14 أبريل 2014، ولم تصادق حتى تاريخ 31 ماي 2015 إلا المغرب على هذا البروتوكول الاختياري الثالث².

ثانيا: حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في اتفاقية حقوق الطفل

تنص هذه الاتفاقية على مبدأ مهم وهو أن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل للطفل الحماية من جميع أشكال التمييز أو العقاب القائم على أساس مركز والدي الطفل أو الأوصياء القانونيين عليه أو أعضاء الأسرة أو أنشطتهم أو آرائهم المعبر عنها أو معتقداتهم. كما أن كل ما تنص عليه الاتفاقية من حقوق للطفل، يتمتع بها كل الأطفال الخاضعين لولاية الدولة، أي كل من يوجد ضمن أراضيها دون أي نوع من أنواع التمييز .

الفرع الثالث: آليات الحماية في الاتفاقيات المعنية بحماية فئات محددة

أولا: لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

خصصت هذه الاتفاقية جزءا الخامس بموجب المادة 17 من هذه الاتفاقية، لتحديد آلية وضع أحكامها موضع النفاذ، وأنشأت لهذا الغرض لجنة تسمى " لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة". ومهمتها النظر في التقدم المحرز في تنفيذ الاتفاقية³.

¹ محمد الأمين الميداني، التعريف بالآليات التعاقدية الدولية لحماية حقوق الإنسان، المرجع السابق، ص39.

² المرجع نفسه، ص 29.

³ محمد بشير الشافعي، المرجع السابق، ص 310.

1. تأليف لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة

كانت تتألف هذه اللجنة، تطبيقاً للمادة 17 من الاتفاقية، من 18 خبير، إلا أنه بعد انضمام 35 دولة إليها، أصبحت تتألف من 23 خبير، يتم اختيارهم، لمدة أربع سنوات، بصفتهم الشخصية من بين مواطني الدول الأطراف في الاتفاقية. ويجب أن يكون هؤلاء الخبراء، حسب الفقرة الأولى من المادة 17 من ذوي المكانة الخلقية الرفيعة والكفاءة العالية في الميدان الذي تنطبق عليه هذه الاتفاقية. كما يراعى عند انتخابهم التوزيع الجغرافي العادل، والذي يسمح بتمثيل مختلف الأشكال الحضارية وكذلك النظم القانونية الرئيسية. وتجتمع اللجنة في دورتين سنويتين علنيتين، مرة في نيويورك، ومرة في فيينا، وتكون مدة كل دورة ثلاثة أسابيع¹.

2. اختصاصات لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة

نصت الفقرة 1 من المادة 18 من الاتفاقية على أن تتعهد الدول الأطراف بأن تقدم إلى الأمين العام للأمم المتحدة، تقريراً عما اتخذته من تدابير تشريعية وقضائية وإدارية وغيرها من أجل إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية وعن التقدم المحرز في هذا الصدد. ويجوز أن توضح هذه التقارير العوامل والصعوبات التي تواجه كل دولة طرف وتؤثر على مدى وفائها بالالتزامات التي تضعها على عاتقها أحكام الاتفاقية. (المادة 18/2).

وتنظر لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة في تقرير كل دولة طرف وذلك في غضون سنة واحدة من بدء نفاذ الاتفاقية في حق هذه الدولة. كما تنظر اللجنة بعد ذلك، في كل تقرير تقدمه دولة طرف، كل أربع سنوات على الأقل، وكلما تطلب اللجنة منها ذلك (المادة 18/1، ب)، ويتضمن التقرير السنوي الذي تقدمه اللجنة عن أعمالها إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة، وذلك عن طريق المجلس الاقتصادي والاجتماعي ما قدمته من اقتراحات وتوصيات عامة للدول الأطراف وذلك بعد النظر في تقاريرها. ويتضمن تقرير اللجنة أيضاً تعليقات هذه الدول إن وجدت، ويحيل عادة الأمين العام للأمم المتحدة تقارير اللجنة إلى لجنة مركز المرأة للإعلام (المادة 21/2 و2)².

¹ محمد الأمين الميداني، التعريف بالآليات التعاقدية الدولية لحماية حقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 29.
² عمر الحفصي فريحتي و آدم بلقاسم قبي وبدر الدين شبل، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية: دراسة في أجهزة الحماية العالمية والإقليمية وإجراءاتها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2012، 125.

ثانيا: لجنة حقوق الطفل

نص الجزء الثاني في المادة 43 من اتفاقية حقوق الطفل لعام 1989، التي اعتمدها الجمعية العامة في 20 نوفمبر 1989، على وضع اتفاقية حقوق الطفل موضع التنفيذ. وتم ، لهذا الغرض، إنشاء لجنة تسمى لجنة حقوق الطفل.¹

1 - تأليف اللجنة المعنية بحقوق الطفل

تتألف هذه اللجنة، تطبيقا للمادة 43 ، من 10 خبراء يتم اختيارهم لمدة أربع سنوات، بصفتهم الشخصية من بين مواطني الدول الأطراف في الاتفاقية .وأصبح عدد هؤلاء الخبراء، 18 خبيرا .ويجب أن يكونوا من ذوي المكانة الخلقية الرفيعة والكفاءة المعترف بها في مجال حقوق الطفل . كما يراعى في انتخابهم قاعدة التوزيع الجغرافي العادل، وكذلك تمثيل النظم القانونية الرئيسية ، وتعقد اللجنة اجتماعاتها، مرة واحدة في السنة، في مقر الأمم المتحدة، أو في أي مكان آخر مناسب تختاره.²

2- اختصاصات اللجنة المعنية بحقوق الطفل

نصت المادة 44 من الاتفاقية على أن " تتعهدُ الدول الأطراف بأن تقدّم إلى اللجنة، عن طريق الأمين العام للأمم المتحدة، تقارير عن التدابير التي اعتمدتها لإنفاذ الحقوق المعترف بها في هذه الاتفاقية وعن التقدم المحرز في التمتع بتلك الحقوق." ويتم تقديم هذه التقارير ودراستها على الشكل التالي:

أ - تقدم كل دولة أصبحت طرفا في الاتفاقية، وذلك في غضون سنة من تاريخ دخولها حيّز التنفيذ، تقريرا عن التدابير التي اتخذتها لتطبيق أحكام الاتفاقية. ويتضمن هذا التقرير، حسب الفقرة 3 من الماد 44 ، ما واجهته هذه الدول من "العوامل والصعوبات التي تؤثر على درجة الوفاء بالالتزامات المتعهد بها بموجب هذه الاتفاقية إن وجدت مثل هذه العوامل والصعوبات."

ب - تقوم هذه الدولة الطرف بعد ذلك بتقديم تقريرها مرة واحدة كل خمس سنوات .

ج - يحق للجنة أن تطلب من الدول الأطراف في الاتفاقية المزيد من المعلومات الإضافية الخاصة بتنفيذ الاتفاقية.

¹ محمد بشير الشافعي، المرجع السابق، ص 311.

² عمر الحفصي فرحاتي و آدم بلقاسم قبي وبدر الدين شبل، المرجع السابق، ص 130.

د - تنشر الدول الأطراف في الاتفاقية تقاريرها الخاصة بتطبيق أحكام المادة 44 وتوزعها بشكل واسع على مواطنيها. ويعد هذا الإجراء خطوة جديدة في سبيل إطلاع رعايا الدول الأطراف في الاتفاقية على ما تم اتخاذه من تدابير من أجل احترام حقوق الطفل ورعايتها. ويدل ذلك أيضا على الأهمية التي تُوليها منظمة الأمم المتحدة للنشر والتوزيع، وهو ما يُعد من صُلب رسالة حماية حقوق الإنسان وحياته الأساسية.

ذ - تقدم لجنة حقوق الطفل، مرة (كل سنتين)، وعن طريق المجلس الاقتصادي والاجتماعي، تقارير عن النشاطات التي قامت بها، والمهام التي أكلت إليها، وذلك إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة. كما تتقدم إليها بمقترحاتٍ وتوصياتٍ خاصةٍ بالمادتين 44 و 45 من الاتفاقية.

3 - البروتوكول الاختياري الثالث الملحق باتفاقية حقوق الطفل المتعلق بإجراء تقديم البلاغات يجوز (حسب أحكام المادة 5 من هذا البروتوكول)، لفرد أو مجموعة أفرادٍ يخضعون لولاية دولة طرف فيه يدعون أنهم ضحايا لانتهاك الدولة الطرف لأي حق من الحقوق المنصوص عليها في أي من الصكوك التالية التي تكون تلك الدولة طرفا فيها أو من ينوب عنهم تقديم البلاغات بخصوص:

- اتفاقية حقوق الطفل؛

- البروتوكول الاختياري للاتفاقية المتعلق بإشراك الأطفال في النزاعات المسلحة.

- البروتوكول الاختياري للاتفاقية المتعلق ببيع الأطفال و بغاء الأطفال واستغلال الأطفال في المواد الإباحية.¹

¹ محمد الأمين الميداني، التعريف بالآليات التعاقدية الدولية لحماية حقوق الإنسان، المرجع السابق، ص ص 41، 42.

المطلب الثالث : حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الاتفاقيات المعنية بحماية حقوق

الإنسان من انتهاكات معينة

كرست الأمم المتحدة جهودها في حماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية وذلك بالعمل على اعتمادها لإعلانات واتفاقيات خاصة بها، والملاحظ في مسيرة وتطور جهود الأمم المتحدة، يجد أن هذه الأخيرة قد أفردت اتفاقيات دولية هدفها حماية الإنسان من بعض الانتهاكات المعنية، كالتمييز العنصري والتعذيب، نظرا للنتائج الخطيرة المترتبة عن هذه الانتهاكات، كما أنشأت تلك الاتفاقيات الدولية المعنية بحماية حقوق الإنسان لأجهزة رقابة على ما تضمنته من التزامات تعهدت بها الدول الأطراف بها، ولجان تحقيق لتأكيد الحماية وتحقيقها على أكمل وجه، هذه الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقيات، بعض منها لها علاقة بالعمال المهاجرين وأفراد أسرهم، لذا وبمناسبة دراستنا لتطور الحماية لهذه الفئة ، سنتطرق الى حقوق العمال المهاجرين في الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (الفرع الأول) وحقوق العمال المهاجرين في اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة (الفرع الثاني) و الى آليات الحماية لهما في (الفرع الثالث).

الفرع الأول : حقوق العمال المهاجرين في الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز

العنصري

أولا : الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري

اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري في ديسمبر 1965، وقد صادقت كل الدول العربية الأعضاء في جامعة الدول العربية على هذه الاتفاقية الدولية، حيث تعد أيضا مكملا للإعلان العالمي لحقوق الإنسان بما يتضمنه من حقوق. ولقد عرفت الاتفاقية التمييز العنصري¹ وفقا للمادة 1 الفقرة 1 بأنه يعني أي: تمييز أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الأثني ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحرريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة في الميدان السياسي أو الميدان الاقتصادي أو الميدان الاجتماعي أو الميدان الثقافي أو في أي ميدان آخر من ميادين الحياة العامة .

¹ صحيفة الوقائع رقم 30، المرجع السابق، ص7.

من ناحية ثانية فقد استثنت الاتفاقية في الفقرة الثانية من المادة الأولى ، من التعريف السابق الأفعال التي تصدر عن إحدى الدول الأطراف والتي تفرق بين المواطنين وغير المواطنين، غير أن الفقرة 3 من المادة 1 تقيد الفقرة 2 السالفة الذكر، بإعلانها أنه لا يجوز للدول الأطراف ، فيما يتعلق بغير المواطنين أن تميز ضد أي جنسية معينة.

ثانيا: حقوق العمال المهاجرين في الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري

بالنسبة للاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، فإن تعريف التمييز وفقا للفقرة 1 من المادة 1 يعني " أي تمييز أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الاثني، ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة، في الميدان السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي أو في أي ميدان آخر من ميادين الحياة العامة " وتستثني الفقرة 2 من المادة 1 من هذا التعريف الأفعال التي تصدر عن إحدى الدول الأطراف والتي تفرق بين المواطنين وغير المواطنين . غير الفقرة 3 من المادة 1 تقيد الفقرة 2 من المادة 1 بإعلانها أنه لا يجوز للدول الأطراف، فيما يتعلق بغير المواطنين، أن تميز ضد أي جنسية معينة¹.

ثالثا: التزامات الدول الأعضاء في الاتفاقية اتجاه العمال المهاجرين (الأجانب)

على الدول الأطراف ضمان عدم تمييز القوانين المتعلقة بالإبعاد أو خلافه من أشكال ترحيل غير المواطنين من حيث الغرض أو الأثر ضد هؤلاء الأشخاص على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو العرقي، وضمان تمتع غير المواطنين بإمكانية الوصول على قدم المساواة إلى وسائل الانتصاف الفعالة، بما في ذلك حق إيقاف أوامر الإبعاد الصادرة بحقهم والسماح لهم بالتماس سبل الانتصاف بفعالية، وضمان عدم إبعاد غير المواطنين بصورة جماعية، لا سيما في السياقات التي لا تتوفر فيها ضمانات كافية تبين أن الظروف الشخصية لكل واحد من الأشخاص المعنيين قد أخذت بعين الاعتبار².

¹ علاء قاعود ، المرجع السابق، ص 20.

² التوصية العامة رقم 30 للجنة القضاء على التمييز العنصري بشأن التمييز ضد غير المواطنين، الفقرة 25. راجع مكتبة حقوق الإنسان بجامعة منيسوتا على الموقع:

<http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/30dis.html>

وأكدت اللجنة على التزام الدول الأطراف أيضا بإزالة العقوبات التي تعترض تمتع غير المواطنين بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، لا سيما في مجالات التعليم والسكن والعمل والصحة، واتخاذ التدابير الفعالة لمنع ومعالجة المشاكل الخطيرة التي يواجهها عادة العمال غير المواطنين، ولا سيما خدام المنازل منهم، بما في ذلك عبودية الدين وحجز جوازات السفر والحبس غير القانوني والاعتصاب والاعتداء الجسدي¹.

الفرع الثاني: حقوق العمال المهاجرين في اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة

أولاً: اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة في 10 أكتوبر 1984، ودخلت حيز النفاذ في 26 جوان 1987 وصادقت على هذه الاتفاقية، حتى تاريخ 31 ماي 2015، كل الدول العربية باستثناء سلطنة عُمان². عرفت هذه الاتفاقية التعذيب في المادة الأولى بأنه " أي عمل ينتج عنه ألم أو عذاب شديد، جسدياً كان أم عقلياً، يلحق عمداً بشخص ما بقصد الحصول من هذا الشخص، أو من شخص ثالث، على معلومات أو على اعتراف، أو معاقبته على عمل ارتكبه أو يشتبه في أنه ارتكبه، هو أو شخص ثالث، أو تخويله أو إرغامه هو أو أي شخص ثالث - أو عندما يلحق مثل هذا الألم أو العذاب لأي سبب من الأسباب يقوم على التمييز أيًا كان نوعه، أو يحرض عليه أو يوافق عليه أو يسكت عنه موظف رسمي أو أي شخص آخر يتصرف بصفته الرسمية.

ثانياً: حقوق العمال المهاجرين في الاتفاقية الدولية لمناهضة التعذيب

إن العمال المهاجرين يستفيدون من أحكام هذه الاتفاقية، بأن يتمتعوا بالحق في عدم التعرض لسوء المعاملة أو التعذيب أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة أو الحاطة في الكرامة الإنسانية. وبالنظر إلى أن من الضروري المعاقبة على التعذيب حتى في حالة فرار مرتكبيه إلى الخارج، تحدد المواد 4 إلى 9 نظاماً يصبح بموجبها للدولة التي ارتكب فيها التعذيب، أو التي تورط فيه مواطنوها بصفته مرتكبين للتعذيب أو تعرضوا له كضحايا، ولاية على هذه الجريمة. فيمكن لهذه الدولة أن تطلب تسليم الشخص المدعى ارتكابه له من أي

¹ التوصية العامة رقم 30 للجنة القضاء على التمييز العنصري بشأن التمييز ضد غير المواطنين، الفقرة 26.

² محمد الأمين المبداني، التعريف بالآليات التعاقدية الدولية لحماية حقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 30.

بلد آخر، ويجب على ذلك البلد نفسه، إذا رفض طلب التسليم، أن يقدم الجاني المدعى ارتكابه له إلى القضاء. والهدف من ذلك هو ضمان عدم وجود مكان يحتفي فيه مرتكبو الأفعال التي تحظرها المعاهدة . وتتناول المادتان 10 و 11 توفير التوعية لموظفي إنفاذ القانون وإجراء استعراض منهجي للأساليب التي يتخذونها لمنع التعذيب¹.

الفرع الثالث: آليات الحماية في الاتفاقيات المعنية بحماية حقوق الانسان من انتهاكات معينة

أولاً: اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري

كرست هذه الاتفاقية الدولية جُزأها الثاني للبحث في آلية خاصة لاحترام الدول الأطراف فيها لأحكامها، وأنشأت لهذا الغرض، لجنة تسمى " لجنة القضاء على التمييز العنصري"، وأوضحت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز العنصري، والتي تشرف على مدى وفاء الدول الأطراف في الاتفاقية بالتزاماتها بموجب الاتفاقية، في توصياتها العامة رقم 30 بشأن التمييز ضد غير المواطنين أنه يجب تفسير الفقرة 2 من المادة 1 على نحو لا يقوض الحظر الأساسي للتمييز، ومن ثم يجب ألا تفسر على نحو ينتقص بأي شكل من الأشكال من الحقوق والحريات المعترف بها والمنصوص عليها على وجه التحديد في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية كما أشارت اللجنة إلى التزام الدول الأطراف في الاتفاقية وفقاً للمادة 5 منها بحظر واستئصال التمييز العنصري في التمتع بالحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية . وأنه بالرغم من أن بعض هذه الحقوق، مثل حق المشاركة في الانتخابات والتصويت والترشح للانتخاب قد تقتصر على المواطنين، فإن حقوق الإنسان يجب أن يتمتع بها، من حيث المبدأ، آل إنسان، وعلى الدول الأطراف الالتزام بضمان المساواة بين المواطنين وغير المواطنين في التمتع بهذه الحقوق على النحو المعترف في القانون الدولي.²

كما نوهت اللجنة في نفس التوصية على التزام الدول الأطراف في الاتفاقية بكفالة ألا تنطوي سياسات المحجرة على أثر التمييز ضد الأشخاص على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني وأوضحت اللجنة أن الحرمان من الحصول على حق المواطنة على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو العرقي، يعتبر خرقاً لالتزام الدولة الطرف بكفالة التمتع بحق الحصول على الجنسية دون تمييز .

¹ صحيفة الوقائع، رقم 30، المرجع السابق، ص 13.

² التوصية العامة رقم 30 للجنة القضاء على التمييز العنصري ، بشأن التمييز ضد المواطنين ، الفقرة 3.

وأشارت اللجنة إلى أن على الدول الأطراف ضمان التحقيق الشامل في ادعاءات غير المواطنين بتعرضهم للتمييز العنصري، وإخضاع الشكاوى المرفوعة ضد المسؤولين، لا سيما تلك المتعلقة بسلوك تمييزي أو عنصري، للتدقيق بشكل مستقل وفعال.

1. تأليف لجنة القضاء على التمييز العنصري

تألف هذه اللجنة، تطبيقاً للمادة 8 من الاتفاقية، من 18 خبيراً يتم اختيارهم، لمدة أربع سنوات، بصفتهم الشخصية من بين مواطني الدول الأطراف في الاتفاقية. ويجب أن يكون هؤلاء الخبراء، تبعاً للفقرة 1 من المادة 8 من ذوي الخصال الخلقية الرفيعة المشهود لهم بالتجرد والنزاهة. "كما يراعى في انتخابهم قاعدة التوزيع الجغرافي العادل والتي تسمح بتمثيل مختلف الأنظمة القانونية والتعددية الثقافية والألوان الحضارية.¹

2. اختصاصات لجنة القضاء على التمييز العنصري

حددت المواد من 9 إلى 14 من الاتفاقية هذه الاختصاصات، وهي: النظر في التقارير التي تقدمها الدول الأطراف في الاتفاقية، وإحالة رسائل لفت النظر، واستلام ودراسة الرسائل المقدمة من الأفراد أو جماعات الأفراد.

أ. النظر في التقارير التي تقدمها الدول الأطراف في الاتفاقية

تنظر هذه اللجنة في التقارير التي تقدمها هذه الدول الأطراف "عن التدابير التشريعية أو القضائية أو الإدارية أو التدابير الأخرى التي اتخذتها والتي تمثل إعمالاً لأحكام هذه الاتفاقية" المادة 9، الفقرة 1 "ويجب أن تقدّم الدول الأطراف هذه التقارير في غضون سنة من بدء نفاذ الاتفاقية، والتي يمكن وصفها بأنها تقارير أولية وعلى هذه الدول أن تُقدّم بعد ذلك تقريراً مرة كل سنتين عن هذه التدابير كل ما طلبت منها ذلك اللجنة وينظر إلى هذه التقارير الأخيرة على أنها تقارير دورية.²

وينظر إلى التقارير الأولية التي تقدّمها الدول الأطراف، سواء تطبيقاً لهذه الاتفاقية، أو الاتفاقيات الدولية الأخرى التي سنتطرق إليها لاحقاً على أهمية كبيرة لأنّها تقدم لهذه اللجنة تصوراً عاماً عن أوضاع الدول التي تقدّم تقاريرها، وتمهد الطريق للتقارير الدورية التي ستصل لاحقاً.³

¹ عمر الحفصي فرحاتي وآخرون، المرجع السابق، ص 124-125.

² محمد الأمين الميداني، التعريف بالآليات التعاقدية الدولية لحماية حقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 14.

³ محمد يوسف علوان ومحمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان المصادر ووسائل الرقابة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الجزء الأول، الطبعة الثانية، 2005، ص 257.

وتقوم اللجنة من جهتها بدراسة هذين النوعين من التقارير وتطلب المزيد من المعلومات إذا ارتأت ضرورة . وتقدم اللجنة بعدها تقريراً سنوياً عن أعمالها، يتضمن اقتراحات وتوصيات عامة، إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة بواسطة الأمين العام المادة(2/9)

ب - إحالة رسائل لفت النظر

تقوم اللجنة بما كلفتها به المادة 11 من إحالة رسالة لفت نظر وصلتها من دولة طرف ترى أن دولة طرفاً أخرى لا تطبق أحكام الاتفاقية . ويجب أن تقوم هذه الدولة الأخيرة بموافاة اللجنة كتابياً، وفي غضون ثلاثة أشهر، بكل البيانات والإيضاحات الخاصة بالمسألة موضوع الخلاف . ويقوم رئيس اللجنة، إذا تعذر الوصول إلى تسوية مرضية بين الدولتين، بتعيين "هيئة توفيق خاصة" بعد مشاورات يجريها مع الدولتين المعنيتين . وتنتظر هذه الهيئة في المسألة موضوع الخلاف وتعد تقريراً عنها ترفعه إلى رئيس اللجنة يتضمن "النتائج التي توصلت إليها بشأن جميع المسائل الوقائية المتصلة بالنزاع بين الطرفين، ويضم التوصيات التي يراها ملائمة لحل النزاع حلاً ودّياً" المادة (13، الفقرة 1) ويحيل رئيس اللجنة إلى كل من الدولتين المعنيتين ، واللتين تبلغتا في غضون ثلاثة أشهر، بقبولهما أو عدم قبولهما بتوصيات التقرير . ويقوم رئيس اللجنة بدوره بإعلام بقية الأطراف في الاتفاقية بتقرير الهيئة وبأجوبة كل من الدولتين المعنيتين¹ .

ج - استلام ودراسة الرسائل المقدمة من الأفراد أو جماعات الأفراد

سمحت الفقرة 1 من المادة 14 للجنة بـ"استلام ودراسة المسائل المقدمة من الأفراد أو من جماعات الأفراد الداخلين في ولاية هذه الدولة الطرف والذين يدعون أن هم ضحايا أي انتهاك من جانبها لأي حق من الحقوق المقررة في هذه الاتفاقية . "واشترطت الفقرة 9 من هذه المادة موافقة 10 دول عليها حتى تبدأ اللجنة باستلام مثل هذه الرسائل ودراستها . ودخلت المادة 14 حيز النفاذ في 3 ديسمبر 1982 . ولم تقبل بهذه المادة من الدول العربية، حتى 31 ماي 2015 ، إلا الجزائر والمغرب² .

أما المراحل المتعلقة بتطبيق المادة 14 فهي:

ج - 1 يجب أن يبلغ المشتكي اللجنة بشكواه في غضون ستة أشهر من تاريخ إخفاقه في الحصول على طلبه من الجهاز الوطني الذي تؤسسه الدولة الطرف التي وافقت على هذه المادة . ويكون هذا الجهاز مختصاً، تطبيقاً للفقرة 2 من المادة 14 باستلام ونظر البلاغات المقدمة من الأفراد وجماعات الأفراد الداخلين في ولايتها

¹ محمد الأمين الميداني، التعريف بالآليات التعاقدية الدولية لحماية حقوق الإنسان، المرجع السابق، ص34.

² المرجع نفسه، ص35.

والذين يدعون أنهم ضحايا انتهاك لأي من الحقوق المقررة في هذه الاتفاقية ويكونون قد استنفدوا طرق التظلم المحلية المتوفرة الأخرى."

ج. 2 تلفت اللجنة، وبشكل سرّي، نظر الدولة الطرف المشتكى من انتهاكها لأحكام الاتفاقية إلى الشكوى المقدمة ضدها ولكن من دون الإفصاح عن هوية المشتكي.

ج. 3. توافي الدولة المعنية، في غضون ثلاثة أشهر، اللجنة بكل الإيضاحات والبيانات الخاصة بموضوع الشكوى، مع ما يمكن أن تكون قد اتخذته من تدابير في هذا الخصوص.

ج. 4. تقوم اللجنة أخيراً، بالنظر في الشكوى أو الشكاوى بالاعتماد على ما بحوزتها من بيانات ومعلومات وذلك بعد التأكد من أن المشتكي قد استنفد كل طرق الطعن الداخلية، وتوافي المشتكي والدولة المشتكى منها باقتراحاتها وتوصياتها، وتضمن تقريرها السنوي عرضاً موجزاً للمسائل التي عرضت عليها تطبيقاً للمادة 14، وما تقدمت به من مقترحات وتوصيات¹.

ثانياً: لجنة مناهضة التعذيب

خصصت هذه الاتفاقية جزءاً الثاني، المواد من 17 إلى 24، للبحث في آلية وضع أحكامها موضع التنفيذ. كما أنشأت لجنة تسمى "لجنة مناهضة التعذيب". وبحسب المادة 17 من الاتفاقية في تأليف هذه اللجنة.

1. تأليف لجنة مناهضة التعذيب

أ. أعضاء اللجنة

تتألف هذه اللجنة، الفقرة الأولى من المادة 17، من 10 خبراء يتم انتخابهم، لمدة أربع سنوات، بصفتهم الشخصية من بين مواطني الدول الأطراف في الاتفاقية. ويجب أن يكون الخبراء "على مستوى أخلاقي عال ومشهود لهم بالكفاءة في ميدان حقوق الإنسان". ويراعى في اختيارهم التوزيع الجغرافي العادل. وأضاف ت الفقرة 2 من المادة 17 توجيه الدول الأطراف خاصاً بأعضاء هذه اللجنة، لم نره في بقية الاتفاقيات الدولية لحماية حقوق الإنسان وآلية تطبيقها، ألا وهو "فائدة ترشيح أشخاص يكونون أيضاً أعضاء في اللجنة المعنية بحقوق الإنسان المنشأة بمقتضى العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ولديهم الاستعداد للعمل في لجنة مناهضة التعذيب²."

¹ محمد الأمين الميداني، التعريف بالآليات التعاقدية الدولية لحماية حقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 37.

² المرجع نفسه، ص 31.

ب - مركز اللجنة ودوراتها

تعقد اللجنة عادة دورتين في السنة بمدينة جنيف، ولكن يحق لها عقد دورة استثنائية بقرار تتخذه اللجنة نفسها أو بطلب من أغلبية أعضائها أو بطلب من دولة.

2 - اختصاصات لجنة مناهضة التعذيب

نستطيع أن نصنّف اختصاصات هذه اللجنة، بمقتضى أحكام الاتفاقية، في أربع مجالات

أ - دراسة التقارير التي تقدمها الدول الأطراف في الاتفاقية

أوضحت المادة 16 من الاتفاقية، أن الدول الأطراف فيها تقدم إلى هذه اللجنة، وعن طريق الأمين العام للأمم المتحدة، "تقارير عن التدابير التي اتخذتها تنفيذًا لتعهداتها بمقتضى هذه الاتفاقية، وذلك في غضون سنة واحدة بعد بدء إنفاذ هذه الاتفاقية بالنسبة للدولة الطرف المعنية". وتضيف الفقرة الأولى من المادة 19 بأن الدول الأطراف تقدم بعد ذلك "تقارير تكميلية مرة كل أربع سنوات عن أية تدابير جديدة تم اتخاذها، وغير ذلك من التقارير التي قد تطلبها اللجنة". ويحيل الأمين العام للأمم المتحدة هذه التقارير إلى جميع الدول الأطراف في الاتفاقية.

وتبدأ اللجنة، عملاً بالفقرة 3 من المادة 19، بالنظر في هذه التقارير، و تبدي تعليقاتها العامة عليها، و تُبلّغها إلى الدولة الطرف المعنية. ولهذه الدولة أن ترد على هذه التعليقات بما تراه من ملاحظات ويجوز للجنة أن تقرر حسب الفقرة 4 من المادة 19، إدراج أية ملاحظات خاصة بهذه التقارير في تقريرها السنوي الذي ترفعه إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة، ويحق لها أن تورد فيه الملاحظات التي أبدتها الدولة الطرف المعنية¹.

ب - التحقيق في المعلومات التي تصلها عن ممارسة التعذيب في الدول الأطراف

نصت الفقرة الأولى من المادة 20 من الاتفاقية على أنه "إذا تلقت اللجنة معلوماتٍ موثوقة بما يبدو لها أنها تتضمن دلائل لها أساس قوي تشير إلى أن تعذيباً يمارس على نحو منظم في أراضي دولة طرف، تدعو اللجنة الدولة الطرف المعنية إلى التعاون في دراسة هذه المعلومات، وتحقيقاً لهذه الغاية تدعوها إلى تقديم ملاحظات بصدد تلك المعلومات". وأوضحت الفقرات من 2 إلى 5 من المادة 20 الإجراءات الخاصة بذلك والتي يمكن تلخيصها كما يلي:

¹ محمد الأمين الميداني، التعريف بالآليات التعاقدية الدولية لحماية حقوق الإنسان، المرجع السابق، ص32.

ب - 1 تبدأ اللجنة بدعوة الدولة الطرف المعنية والتي تخصها المعلومات المتعلقة بالتعذيب إلى التعاون معها لدراسة هذه المعلومات.

ب - 2 يحق للجنة، إذا ارتأت ما يبرر ذلك، تعيين عضوٍ أو أكثر من أعضائها لإجراء تحقيقٍ سرّي خاص بهذه المعلومات. وتأخذ اللجنة في حسابها، وفي هذه المرحلة بالذات، ما يمكن أن يكون قد وصلها من ملاحظات من الدولة الطرف المعنية.

ب - 3 تلتزم اللجنة تعاون الدولة الطرف المعنية لإتمام عملية التحقيق التي تمت بصورةٍ مستعجلة وبالاتفاق مع هذه الدولة وتشمل زيارة أراضيها.

ب - 4 تحيل اللجنة بعد فحص النتائج التي توصل إليها عضوها أو أعضاؤها مع أية تعليقاتٍ أو ملاحظات مناسبة إلى الدولة الطرف المعنية.

ب - 5 تتم كل هذه الإجراءات بصورة سرية، وبالتعاون مع الدولة الطرف المعنية. وللجنة أن تقرر إجراء مشاورات مع هذه الدولة، وإدراج بيان موجز عن نتائج هذه الإجراءات في تقريرها السنوي الذي تعده، وترفعه إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة. وأتاحت الفقرة الأولى من المادة 28 من الاتفاقية لكل دولة وقت التوقيع أو التصديق على الاتفاقية أو الانضمام إليها ألا تعترف باختصاص اللجنة عملاً بالمادة 20 المذكورة¹.

ج - استلام البلاغات الحكومية عن ممارسة التعذيب والنظر فيها

جاء في الفقرة الأولى من المادة 21 من الاتفاقية بأنه يحق "لأية دولة طرف في هذه الاتفاقية أن تعلن ، في أي وقت، بموجب هذه المادة، أنها تعترف باختصاص اللجنة في أن تُسَلِّمَ بلاغات تفيد أن دولة طرفاً تدعي بأن دولة طرفاً أخرى لا تفي بالتزاماتها بموجب هذه الاتفاقية في أن تنظر في تلك البلاغات." واشترطت الفقرة 2 من المادة 21 قبول خمس دول أطراف في الاتفاقية بهذه الفقرة الأولى حتى تمارس اللجنة اختصاصها بالنظر في هذه البلاغات ودراستها. كما أنه يجوز سحب هذا القبول لاحقاً.

أما النظر في البلاغات ودراستها فيمكن تلخيصه، تبعا لأحكام المادة 21 ، كما يلي:

ج - 1 يجوز لأية دولة طرفٍ أن تقوم ، برسالة كتابية، بلفت نظر دولةٍ طرفٍ أخرى لا تقوم بتنفيذ أحكام الاتفاقية، وعلى الدولة الأخيرة أن ترد في غضون ثلاثة أشهر من تاريخ استلامها لهذه الرسالة، بتقديم تفسير أو أي بيان خطي يوضح ما تم اتخاذه من إجراءات وما هي وسائل الطعن المتاحة أو التي سٌتخذ لمعالجة الأمر موضوع الرسالة.

¹ محمد الأمين الميداني، التعريف بالآليات التعاقدية الدولية لحماية حقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 33.

ج - 2 إن لم يتم التوصل إلى تسوية ودية بين هاتين الدولتين، يحق لأي منهما، في غضون مهلة ستة أشهر من تاريخ ورود الرسالة الأولى، إحالة الأمر إلى لجنة مناهضة التعذيب بواسطة إخطار موجهة للجنة وإلى الدولة الطرف الأخرى.

ج - 3 تعقد اللجنة اجتماعات سرية لدراسة البلاغات التي وصلتتها، ولكن لا تبدأ هذه الدراسة إلا بعد التأكد من أن كل طرق الطعن الداخلية قد استُنفدت حسب مبادئ القانون الدولي المعترف بها عموماً، إلا إذا طال أمد هذه الطرق بصورة غير معقولة.

ج - 4 تعرض اللجنة مساعيها الحميدة على الدول الأطراف المعنية للتوصل إلى حل ودي للمسألة، ويجوز لها أن تنشئ عند الضرورة لجنة مخصصة للتوفيق.

ج - 5 يجوز للجنة أثناء دراستها للمسألة أن تطلب من الدولتين المعنيتين تزويدها بمعلومات لها علاقة بهذه المسألة. كما يحق لممثلين عن الدول الأطراف المعنية حضور جلسات اللجنة أثناء النظر في المسألة، وأن يتقدموا بمذكرات شفوية أو كتابية أو بكليهما.

ج - 6 تقدم أخيراً للجنة، وفي غضون اثني عشر شهراً من تاريخ استلامها للمسألة، تقريراً يتضمن في حالة التوصل إلى حل ودي بين الدولتين المعنيتين، بياناً موجزاً بالوقائع ومضمون الحل الذي تم التوصل إليه. أما إذا لم يتم التوصل إلى هذا الحل فيتضمن التقرير بياناً موجزاً بالوقائع مرفقاً به المذكرات الخطية ومحضراً بالمذكرات الشفوية التي قدمتها الدول الأطراف المعنية، ويبلغ هذا التقرير إلى هذه الدول¹.

د - استلام البلاغات الفردية عن ممارسة التعذيب والنظر فيها

بينت الفقرة الأولى من المادة 22 من الاتفاقية بأنه "يجوز لأية دولة طرف في هذه الاتفاقية أن تعلن في أي وقت أنها تعترف بمقتضى هذه المادة باختصاص اللجنة في تسلم ودراسة بلاغات واردة من أفراد أو نيابة عن أفراد يخضعون لولايتها القانونية ويدعون أنهم ضحايا لانتهاك دولة طرف أحكام الاتفاقية." واشترطت أيضاً الفقرة 8 من نفس المادة قبول خمس دول أطراف في الاتفاقية بما جاء في هذه الفقرة الأولى حتى تتمكن اللجنة من تسلم البلاغات الفردية ودراستها. كما يجوز سحب هذا القبول لاحقاً.

وكما هو الحال مثلاً بالنسبة للإجراءات الخاصة باختصاص اللجنة المعنية بحقوق الإنسان بدراسة الشكاوى الفردية عملاً بإحكام البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية،

¹ محمد الأمين الميداني، التعريف بالآليات التعاقدية الدولية لحماية حقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 35

فإن هناك إجراءات خاصة وشروط يجب أن تلتزم بها" لجنة مناهضة التعذيب "حتى يجوز لها ممارسة اختصاصاتها. وهذه الإجراءات على نوعين¹:

د - 1 الإجراءات الشكلية:

- يجب أن يتعلق البلاغ بانتهاك نص من النصوص التي نصت عليها الاتفاقية. يجب أن يُقدم البلاغ كتابيا من فرد أو مجموعة من الأفراد الخاضعين لولاية الدولة الطرف في الاتفاقية.
- يجب أن لا يكون البلاغ مجهول المصدر أو مغفل التوقيع أو أنه يشكل إساءة لحق تقديم مثل هذه البلاغات.
- يتقدم صاحب البلاغ أو من ينوب عنه ببلاغه إلى اللجنة. ويحق لهذه الأخيرة أن تقبل البلاغات التي يُقدمها أشخاص آخرون إذا تبين أن ضحية مخالفة أحكام الاتفاقية لا يستطيع أن يقدمها بنفسه أو يُعين من يقدمها نيابة عنه.
- أن يكون صاحب البلاغ قد استنفذ كل طرق الطعن الداخلية، إذا كانت إجراءات هذا الطعن لا تتجاوز آجالا معقولة.
- ألا يكون موضوع البلاغ قد بحث أو يجري بحثه أمام أية هيئة تحقيق أو تسوية دولية.

د-2 الإجراءات الموضوعية :

- تعقد اللجنة اجتماعات سرّية لدراسة البلاغات التي تصلها بمقتضى المادة. 22
- تبعث اللجنة، بعد ذلك، بوجهة نظرها إلى مقدّم البلاغ وإلى الدولة (الطرف) المعنية. وتضمن تقريرها السنوي المرفوع إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة وجهة نظرها هذه.

ثالثا : اللجنة الفرعية لمنع التعذيب

اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة بروتوكولا اختياريا مضافا لاتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة في 18 ديسمبر 2002، ودخل هذا البروتوكول حيز النفاذ في 22 جوان 2006. ولم تصادق على هذا البروتوكول، حتى تاريخ 31 ماي 2015، إلا ثلاثة دول عربية وهي: تونس، ولبنان، والمغرب².

¹ محمد الأمين الميداني، التعريف بالآليات التعاقدية الدولية لحماية حقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 35-36.

² المرجع نفسه، ص 37.

خصص البروتوكول الجزء الأول (المواد من 1 إلى 4) لمبادئ عامة، والجزء الثاني (المواد من 5 إلى 11)، للبحث في اللجنة الفرعية لمنع التعذيب، والجزء الثالث (المواد من 11 إلى 16) لولاية هذه اللجنة والجزء الرابع (المواد من 17 إلى 23) لآليات الوقاية الوطنية.

1 - تأليف اللجنة الفرعية لمنع التعذيب

أ - أعضاء اللجنة الفرعية

تتألف هذه اللجنة، (الفقرة الأولى من المادة 5 من البروتوكول)، من 10 أعضاء، ويرتفع هذا العدد إلى 25 عضوا حين يتم تصديق 50 عضوا أو انضمامهم لهذا البروتوكول. وقد تجاوز حاليا عدد الدول الأطراف في البروتوكول 50 دولة. ويتم انتخاب أعضاء هذه اللجنة، لمدة أربع سنوات، قابلة للتجديد (المادة 9)، ولمرة واحدة فقط.

كما يتم انتخابهم بصفتهم الفردية، ويتمتعون بالاستقلال والنزاهة من بين مواطني الدول الأطراف في الاتفاقية (الفقرة 6 من المادة 5) ويجب أن يتمتع بخلق رفيع و خبرة مهنية مشهود لهم بها في ميدان إقامة العدالة، أعضاء اللجنة وخاصة في القانون الجنائي أو إدارة السجون أو الشرطة، أو في شتى الميادين الفقرة المتصلة بمعاملة الأشخاص المحرومين من حرياتهم¹.

ب - دورات اللجنة الفرعية

تعقد اللجنة الفرعية ولجنة مناهضة التعذيب دوراتهما متزامنة مرة واحدة في السنة على الأقل وتتعقد اجتماعاتها حسب ما يقرره نظامها الداخلي (الفقرة 3 من المادة 10).

2 - اختصاصات اللجنة الفرعية لمنع التعذيب

نستطيع أن نصنّف اختصاصات هذه اللجنة²، إلى:

أ - زيارة أي مكانٍ يخضع لولاية دولة طرفٍ في البروتوكول، يوجد فيه أشخاص محرومون من حرياتهم، أو يمكن أن يكونوا محرمين من حرياتهم

ب - ممارسة نشاطها، حسب الفقرة (ب) من المادة 11 من البروتوكول في مجال الآليات الوقائية الوطنية.

ج - التعاون مع هيئات الأمم المتحدة، والمؤسسات الوطنية والمنظمات الدولية والإقليمية في سبيل تعزيز حماية جميع الأشخاص من التعذيب.

¹ محمد الأمين الميداني، التعريف بالآليات التعاقدية الدولية لحماية حقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 37

² صحيفة الوقائع، رقم 30، المرجع السابق، ص 13-14.

نشير في الاخير بأن آليات الحماية التابعة و المنشأة بموجب هذه الاتفاقيات يمكن للعامل المهاجر أو أحد أفراد أسرته استغلالها في الحصول على حقوقه التي انتهكت تبعا للشروط و الاجراءات المنصوص عليها غير أنه يبقى العامل غير النظامي خارج هذه الدائرة .

المبحث الثاني : حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في إطار منظمة العمل

الدولية

يقع الاهتمام بحقوق الإنسان في بؤرة اهتمامات منظمة العمل الدولية ، ومن المعلوم أن منظمة العمل الدولية أنشئت في 11 أبريل 1919 ، بموجب الجزء الثالث من اتفاقية فرساي وذلك في عهد عصبة الأمم المتحدة. وبعد أن حلت منظمة الأمم المتحدة محل العصبة أصبحت منظمة العمل الدولية في عام 1946 أول منظمة متخصصة مرتبطة بمنظمة الأمم المتحدة. ويقع مقرها في مدينة جنيف بسويسرا، وتعني منظمة العمل الدولية كما هو واضح من اسمها بحماية حقوق العمال بما في ذلك العمال المستخدمين في بلدان غير بلدانهم. ويؤكد دستور المنظمة " أن لكل أفراد الجنس البشري دون اعتبار لفوارق الجنس أو الأصل أو العنصر، الحق في أن يتمتعوا بوجودهم من الناحية المادية، وأن يحصلوا على نمو وارتقاء في اتجاهاتهم الروحية في ظل من الحرية، والكرامة، والأمن الاقتصادي، والفرص المتكافئة¹. وتتضمن أهداف المنظمة : - إقامة سلام دائم يعتمد على العدالة الاجتماعية، والعمل على تحسين أحوال العمل، والسعي لتحقيق الاستخدام الكامل ورفع مستوى المعيشة، وتحديد السياسات الخاصة بالأجور وظروف العمل، وتعزيز الحق في المفاوضة الجماعية ورفع الإنتاجية والحوار الثلاثي (الحكومات، وأصحاب العمل، والعمال)، وتعزيز وتوفير الحماية للأمومة والطفولة. ووفقا لهذه المبادئ والأهداف فقد انصب الاهتمام الرئيسي للمنظمة على العامل، فاهتمت بتنظيم ساعات العمل، والحيلولة دون البطالة، وضمان دفع أجر مناسب لما يتكبده العامل من مشقة، وبما يكفل حياة كريمة له ولأسرته. وكذلك اهتمت المنظمة بخدمات التأمين الاجتماعي والصحي، والتعويض في حالة الإصابة أثناء العمل، وحماية العمال الذين يعملون في بلاد غير بلادهم، وتطوير خدمات التدريب والارتقاء بالمهارات².

وعلى الرغم من أن منظمة العمل الدولية، تعتبر هيئة دولية رسمية إلا أن عضوية الدول فيها تنفرد بخصائص لا تتوفر في أي هيئة دولية أو عالمية أخرى، حيث أن وفود الدول في أجهزة هذه المنظمة، لا تتكون من ممثلي الحكومات فحسب، وإنما تضم هذه الوفود ممثلين عن منظمات أصحاب الأعمال والعمال وهذا ما درج العمل على تسميته بمبدأ "الثلاثية"، الذي يتجلى في تكوين الأجهزة المسيرة لأعمال وفعاليات منظمة العمل الدولية ، وعلى كافة وثائقها وتوجهاتها. ورغم المعوقات التي سببها ويسببها تضارب المصالح وأهداف

1 ، وقد تبنت المنظمة في عام 1944 إعلان فيلادلفيا، و تم إدماجه في النص الأصلي لدستور المنظمة .

2 علاء قاعود، المرجع السابق ، ص 214.

الأطراف المعنية بالمنظمة وأنشطتها، غلا ان البيان الثلاثي لها، قد أضفى على الوثائق الصادرة عنها(اتفاقيات وتوصيات)، سلطة قانونية ومعنوية متميزة كونها تأخذ في حسابها مواقف ومصالح الأطراف المعنية كافة¹.

وتتألف منظمة العمل الدولية من ثلاثة هيئات رئيسية : المؤتمر العام لممثلي الدول الأعضاء ويعرف بـ "مؤتمر العمل الدولي"، ومجلس الإدارة ومكتب العمل الدولي. ويتكون المؤتمر ومجلس الإدارة من نصفين أحدهما من ممثلي الحكومات والنصف الآخر من ممثلي أصحاب العمل والعمال في الدول الأعضاء، ويتيح مشاركة هذه العناصر غير الحكومية وحقها في التصويت المجال للمنظمة تكوين رؤية فريدة للمشكلات المطروحة أمامها ويوفران إمكانيات للتعامل مع المشكلات العملية التي تواجه أعضائها.

وتقوم المنظمة باعتماد اتفاقيات وتوصيات ومتابعة مدى وفاء الدول الأطراف في المنظمة بالتزاماتها ويتم اعتماد الاتفاقيات والتوصيات من قبل مؤتمر العمل الدولي، ويرد في المادة 19 من دستور المنظمة أنه:

1- متى قرر المؤتمر اعتماد أي مقترحات تتعلق ببند في جدول الأعمال، يكون عليه أن يقرر ما إذا كان ينبغي أن تصاغ هذه المقترحات (أ) في شكل اتفاقية دولية، أم (ب) في شكل توصية حينما لا يعتبر الموضوع محل البحث أو جانب من جوانبه مناسباً أو صالحاً في ذلك الحين، لأن يكون مادة الاتفاقية.

2- وفي كلتا الحالتين، يقضي اعتماد المؤتمر للاتفاقية أو التوصية، حسب الحالة، أغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين في التصويت النهائي . "وتمثل الاتفاقيات والتوصيات التي تعتمد عليها منظمة العمل الدولية الحد الأدنى للالتزامات الدول الأطراف في المنظمة، إذ تنص المادة 19 من دستور المنظمة أيضاً على ما يلي: " لا يعتبر اعتماد المؤتمر لأي اتفاقية أو توصية، أو تصديق أي دولة عضو على أي اتفاقية، ماساً بأي حال بأي قانون أو قرار تحكيم أو عرف أو اتفاق يكفل للعمال المعنيين أحكاماً أكثر مواتاة من الأحكام التي تنص عليها الاتفاقية أو التوصية².

فمنظمة العمل الدولية تلعب دوراً هاماً في حماية حقوق العمال المهاجرين، وقد اعتمدت العديد من الصكوك ذات الصلة، وقامت بالعديد من الدراسات المتعلقة بهذه الفئة من العمال ، على غرار اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 97 المتعلقة بالهجرة من أجل العمل ، وتوصية منظمة العمل الدولية ، رقم 86 بشأن

¹ عبد العالي الديربي، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2013، ص151.

² إلى غاية 1 سبتمبر 2008 كانت المنظمة قد اعتمدت 188 اتفاقية ، و 199 توصية، لمزيد من التفاصيل راجع :علاء قاعود، المرجع السابق، ص 215 وما يليها.

الهجرة من أجل العمل ، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 143 ، المتعلقة بالهجرة في ظروف تعسفية وتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في معاملة العمال المهاجرين، وتوصية منظمة العمل الدولية رقم 151 بشأن العمال المهاجرين، والاتفاقية المتعلقة بالسخرة أو العمل القسري رقم 29، والاتفاقية المتعلقة بإلغاء السخرة رقم 105. ومن أجل تفصيل دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، سنتناوله من خلال تقسيمنا لهذا المبحث الى ثلاثة مطالب كآآتي :

المطلب الأول: الاتفاقيات ذات الصلة بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في إطار منظمة

العمل الدولية

المطلب الثاني : حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بموجب صكوك منظمة العمل الدولية.

المطلب الثالث : نظام الرقابة والإشراف على تطبيق اتفاقات منظمة العمل الدولية

المطلب الأول: الاتفاقيات ذات الصلة بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في إطار منظمة العمل الدولية

لقد لعبت منظمة العمل الدولية دورا مهما في تطوير التشريعات العمالية والاجتماعية في العالم انطلاقا من السياسة التشريعية للمنظمة التي تقضي بأن المؤتمر العام للمنظمة يوافق بأغلبية الثلثين على مشروعات الاتفاقيات الخاصة بهذه الموضوعات ، وهو ما أدى الى حصول المنظمة على موافقة الدول على طائفة كبيرة من الحقوق العمالية، فحتى 1 سبتمبر 2008 كانت المنظمة قد اعتمدت 188 اتفاقية و 199 توصية.

وتعمل المنظمة تحقيقا لذلك من خلال اشتراك الحكومات والعمال وأصحاب الأعمال في إقرار مقترحات لوضع حد أدنى للمستويات الدولية للعمل، وفي اعداد الاتفاقيات الدولية الخاصة بأجور العمال وتحديد ساعات العمل ومنع العمل الإجباري ومنع التمييز والحد الأدنى لسن العمال وسلامتهم وتعويضهم عن إصابات العمل وحرية الاجتماعات والتنظيم النقابي والتأمين الاجتماعي وتنظيم ساعات العمل اليومية والأسبوعية والقضاء على البطالة وحماية الأطفال والنساء والأجر المتكافئ عن العمل المتكافئ¹.

من أهم هذه صكوك منظمة العمل الدولية التي لها صلة بحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم - هي موجهة في الأصل للعمال الوطنيين بصفة عامة وتطبق بالشروط نفسها على العمال المهاجرين أو الأجانب² - نجد اتفاقيتي العمل للمساواة بين الوطنيين والأجانب في تعويض الحوادث والضمان الاجتماعي (الاتفاقية رقم 19 لسنة 1925 والاتفاقية رقم 118 لعام 1962)، التي سنتناولهما في (الفرع الأول)، والاتفاقية الدولية المتعلقة بالسخرة أو العمل الجبري رقم 29 لعام 1930 ، (الفرع الثاني) ، والاتفاقية الدولية المتعلقة بتحريم عمل السخرة رقم (105) لعام 1957 ، والتي سنوضحها في (الفرع الثالث).

¹ عمر الحفصي فرحاتي وآخرون، المرجع السابق، ص156.

² أمال بن قو، دراسة الاتفاقيات الثنائية الفرنكو مغاربية المتعلقة بهجرة اليد العاملة، في ظل قواعد الحماية الدولية والأوروبية لحقوق العمال المهاجرين، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2011-2012، ص213.

الفرع الأول : اتفاقيتي العمل للمساواة بين الوطنيين والأجانب في تعويض الحوادث والضمان

الاجتماعي (الاتفاقية رقم 19 لسنة 1925 والاتفاقية رقم 118 لعام 1962)

شكلت مسألة حماية العمال الأجانب هدفا رئيسيا من أهداف منظمة العمل الدولية منذ قيامها عام 1919، وقد كان التركيز على كفالة المساواة في المعاملة بين العمال الذين يعملون في دولة ما (الأجانب) ورعايا هذه الدول (الوطنيين)، فضلا عن اعتماد التدابير التي تضمن استفادة جميع العمال الأجانب من الناحيتين القانونية والعملية من المساواة في المعاملة مع العمال الوطنيين فيما يتعلق بالسلامة والحماية الصحة والضمان الاجتماعي¹.

ومن بين الاتفاقيات المتعلقة بهذا الموضوع ، اتفاقيتي العمل للمساواة بين الوطنيين والأجانب في تعويض الحوادث والضمان الاجتماعي (الاتفاقية رقم 19 لسنة 1925 والاتفاقية رقم 118 لعام 1962).

أولا: الاتفاقية رقم 19 لسنة 1925 مساواة العمال الوطنيين والأجانب في التعويض عن إصابات (حوادث) العمل"

1. كان أصل اتفاقية "مساواة العمال الوطنيين والأجانب في التعويض عن إصابات (حوادث) العمل"، مجموعة من المقترحات التي تم مناقشتها في الدورة السابعة للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بجنيف، في 19 ماي 1925 ، حول المساواة في المعاملة بين العمال الوطنيين والأجانب فيما يتعلق بالتعويض عن إصابات العمل، حيث قرر المؤتمر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية .

وتم اعتماد الاتفاقية² يوم 5 جوان 1925 تحت مسمى " اتفاقية المساواة في المعاملة بين العمال الوطنيين والأجانب في التعويض عن إصابات العمل" ودخلت حيز النفاذ في 8 سبتمبر 1916، حيث نصت المادة(1) على التزام كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية وتكون قد صادقت على هذه الاتفاقية بأن تعامل مواطني أي دولة عضو أخرى صادقت على هذه الاتفاقية ، من الذين يصابون في حوادث على أراضيها أو من يعولونهم نفس المعاملة التي تعامل بها مواطنيها فيما يتعلق بالتعويضات عن ما يتعرضون له من إصابات في إطار العمل، على أن تكون - حسب المادة (2) - المساواة في المعاملة مكفولة للعمال الأجانب ولمن يعولونهم دون التقييد بشرط الإقامة.

¹ عبد العال الديربي ، المرجع السابق، ص317.

² تتكون من 12 مادة، متاحة على الموقع:

2. آلية تطبيق أحكام التعويض عن اصابات وحوادث العمل بالنسبة للأجانب

قررت الاتفاقية حسب المادتين (3) و(4)، ضرورة اتفاق الدول الأعضاء المصدقة عليها خاصة تلك التي ليس لديها نظام للتعويض عن اصابات وحوادث العمل على إقامة مثل هذا النظام خلال ثلاث سنوات من تاريخ تصديقها على هذه الاتفاقية، وتتعهد الدول الأعضاء بأن تتبادل المساعدة بهدف تيسير تطبيق أحكام الاتفاقية، وتنفيذ القوانين واللوائح الخاصة بتعويض العاملين في كل منها، كما تتعهد كل منها بأن تبلغ مكتب العمل الدولي بأية تعديلات تدخلها على قوانينها ولوائحها النافذة المتعلقة بتعويض العمال عن حوادث العمل، على أن يقوم مكتب العمل الدولي من ناحيته بإبلاغ الدول الأعضاء المعنية الأخرى في المنظمة بهذه التعديلات.

كما تتعهد كل دولة - حسب المادة (9) منها - عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بتطبيقها على مستعمراتها وممتلكاتها ومحمياتها، وفقا لأحكام المادة (35) من دستور منظمة العمل الدولية.

3. تصديق الاتفاقية ونفاذها ونقضها ومراجعتها:

نصت المادة (6) من اتفاقية " المساواة في المعاملة بين العمال الوطنيين والأجانب في التعويض عن اصابات العمل " على أنها تكون نافذة من تاريخ قيام المدير العام لمكتب العمل الدولي بتسجيل تصديق دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية عليها، ولا تكون الاتفاقية ملزمة إلا للدول الأعضاء التي سجلت تصديقها لدى مكتب العمل الدولي ، ويبدأ نفاذها بالنسبة لأي دولة عضو اعتبارا من تاريخ تسجيل تصديقها لدى مكتب العمل الدولي ، ويجوز لكل دولة عضو أن تنقض الاتفاقية بعد مرور عشر سنوات على دخولها حيز النفاذ - حسب نص المادة (10) - ، ولا يكون هذا النقص نافذا إلا بعد انقضاء عام من تاريخ تسجيله لدى مكتب العمل الدولي. ومن جانيه يقوم مجلس الإدارة بتقديم تقرير عن تطبيق الاتفاقية كليا أو جزئيا وإدراج هذه المسألة ضمن جدول أعمال المؤتمر.¹

¹ أحمد أبو الوفا، الحماية الدولية لحقوق الإنسان، دراسة الآليات ومضمون الحماية عالميا وإقليميا ووطنيا، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ط 4 ، 2015، ص 313.

ثانيا: الاتفاقية رقم 118 لسنة 1962 "المساواة بين الوطنيين وغير الوطنيين في مجال الضمان الاجتماعي"

1. اعتمدت اتفاقية¹ "المساواة بين الوطنيين وغير الوطنيين في مجال الضمان الاجتماعي" في 28 جوان 1962 ، بأغلبية 295 صوتا ضد صوت واحد وامتناع 50 صوت عن التصويت ، وبدأ نفاذها في 25 أفريل 1964.

كان أصل اتفاقية " المساواة بين الوطنيين وغير الوطنيين في مجال الضمان الاجتماعي "، مجموعة من المقترحات التي تم مناقشتها في الدورة السادسة والأربعين للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بجنيف، في 6 جوان 1962 ، حول المساواة بين الوطنيين وغير الوطنيين في مجال الضمان الاجتماعي ، حيث قرر المؤتمر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية .

2. آلية تطبيق أحكام هذه الاتفاقية بخصوص فرع أو فروع الضمان الاجتماعي

نصت المادة (3) من الاتفاقية، على أنه كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية، تسري فيها الاتفاقية، أن تكفل المساواة في المعاملة على أراضيها لرعايا أية دولة عضو أخرى تكون هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة إليها أيضا، فيما يتعلق بكل من التغطية والحق في الإعانات بخصوص كل فرع من فروع الضمان الاجتماعي قبلت بشأنه الالتزامات الناشئة عن هذه الاتفاقية. وكذا في حالة اعانات الورثة، بغض النظر عن جنسيات هؤلاء الورثة.

كما نصت المادة (4) منها ، بالتكفل بالمساواة في المعاملة فيما يتعلق بمنح الاعانات دون اشتراط الإقامة، وحسب المادة (5) من هذه الاتفاقية ، فإنه على كل دولة عضو بمنظمة العمل الدولية قبلت الالتزامات الناشئة عن هذه الاتفاقية بخصوص فرع أو فروع الضمان الاجتماعي أن تضمن لكل من رعاياها ورعايا أية دولة عضو أخرى قبلت ذات الالتزامات ، في حالة اقامتهم بالخارج، الحصول على اعانات العجز، واعانات الشيخوخة، واعانات الورثة، ومنح الوفاة، و معاشات اصابات العمل، مع مراعاة التدابير التي تتخذ لهذه الغاية، عند الضرورة.

¹تتكون من 21 مادة، للإطلاع أكثر راجع الموقع :

<https://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html>

وعلى كل دولة عضو قبلت الالتزامات الناشئة عن هذه الاتفاقية بخصوص الاعانات العائلية، أن تضمن منح التعويضات العائلية لكل من رعاياها ورعايا أية دولة عضو أخرى قبلت ذات الالتزامات، وذلك عن أبناء المقيمين على أرض أي من هذه الدول، وفقا لشروط وضمن حدود تتفق عليها الدول الأعضاء المعنية¹، كما نصت المادة (3/7)، على أن تكاليف اعانات العجز والشيخوخة والورثة المحددة بين الدول الأعضاء المعنية، تقتسم أو تتحملها الدولة العضو التي يقيم المستفيدون على أراضيها، وفقا لما يتم الاتفاق عليه بين الدول الأعضاء المعنية. علما بأن أحكام هذه الاتفاقية تنطبق أيضا على اللاجئين وعديدي الجنسية دون اشتراط المعاملة بالمثل، ولا تنطبق على النظم الخاصة بموظفي الخدمة المدنية والنظم الخاصة بضحايا الحرب ونظم المساعدة العامة، على أنه لا تلزم أحكام هذه الاتفاقية أية دولة عضو بتطبيق أحكامها على الأشخاص الذين يستثيهم تشريع الضمان الاجتماعي فيها طبقا لأحكام صكوك دولية (المادة 1/10، 2 و3).

على أن يتم تبادل المساعدة الإدارية من دون مقابل بين الدول الأعضاء التي تكون هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لها، وذلك لتسهيل تطبيق هذه الاتفاقية وتنفيذ تشريع الضمان الاجتماعي الخاص بكل منها.

3. تصديق الاتفاقية ونفاذها ونقضها ومراجعتها:

لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام تصديقاتها، على أن يبدأ نفاذ الاتفاقية بعد مضي اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل تصديق دولتين عضوين لها لدى المدير العام، وبعد ذلك يبدأ نفاذها بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا من تسجيل تصديقها، المادة (1/15، 2 و3).

ويجوز لكل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ، أن تنقضها بعد مضي عشرة سنوات على بدء نفاذها، وذلك بوثيقة ترسل الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها، ويكون هذا النقص نافذا بعد مضي عام على تاريخ تسجيله ، وكل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ولم تمارس خلال العام التالي لانقضاء فترة عشر سنوات ، الحق في النقص (المادة 1/16، 2)،.

ونصت المادة (20) من الاتفاقية ، على انه إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا، ما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك، يستتبع تصديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة

¹ المادة (6) من الاتفاقية رقم 118 لمنظمة العمل الدولية، المرجع السابق.

المراجعة قانونا، وبغض النظر عن أحكام المادة 16 أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الحالية شريطة بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة ، ويقفل باب تصديق الدول الاعضاء للاتفاقية الحالية اعتبارا من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، وتظل الاتفاقية الحالية على أي حال نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة¹.

الفرع الثاني : الاتفاقية الدولية المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي (السخرة) رقم 29 لعام 1930

أولاً: إن العمل الإجباري أو الإلزامي أو ما يطلق عليه بالسخرة من الممارسات التي يتعرض لها العمال المهاجرين خاصة غير النظاميين الى وقتنا الحالي ، حيث يستغل أرباب العمل ضعف هذه الفئة وهشاشتها، وعدم القدرة على الاعتراض والتبليغ بالمقابل الحاجة الماسة للاستزاق ، في استخدام هذا النوع من العمل، على الرغم من اعتماد الاتفاقية الدولية المتعلقة "بالعمل الجبري أو الإلزامي"² في 22 جوان 1930، الذي بدأ نفاذها في 1 ماي 1932 ، حيث كان أصل هذه الاتفاقية مجموعة من المقترحات التي تم مناقشتها في الدورة الرابعة عشرة للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بجنيف، في 10 جوان 1930 ، حول العمل الجبري أو الإلزامي، حيث قرر المؤتمر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية، وهي مساهمة فعالة من قبل هذه المنظمة للقضاء نهائيا على هذا النوع من العمل.

ثانياً: آلية تطبيق أحكام هذه الاتفاقية بخصوص حظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي

نصت المادة (1) من الاتفاقية، على أن كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية، تصدق هذه الاتفاقية ، تتعهد بحظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله حظرا تاما في أقرب وقت ممكن، حيث عرفت المادة (2) منها ، العمل الجبري أو الإلزامي "كل أعمال أو خدمات تفتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره" ، كما أوضحت الفقرة الثانية من هذه المادة ، على أن تعبير "العمل الجبري أو الإلزامي " ، لا يتضمن :

1. أي أعمال أو خدمات تفتصب بموجب قوانين الخدمة العسكرية الإلزامية لأعمال ذات صبغة عسكرية بحتة

2 - أي أعمال أو خدمات تمثل جزءا من الواجبات المدنية الطبيعية للمواطنين في بلد يتمتع بحكم ذاتي كامل

¹ عبد العال الديريبي، المرجع السابق، ص36.

² تتكون الاتفاقية من 33 مادة ، متاحة على الموقع :

<https://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html>

3 - أي أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص بناء على إرادة من محكمة قانونية، بشرط أن تنفذ هذه الأعمال أو الخدمات تحت إشراف ورقابة سلطة عامة¹ ، والا يكون هذا الشخص مؤجرا لأفراد أو شركات أو جمعيات أو يكون موضوعا تحت تصرفها

4 - أي أعمال أو خدمات تغتصب في حالات الطوارئ، أي في حالة نشوب حرب أو وقوع كارثة، أو وجود ما يهدد بوقوع كارثة، كحريق أو فيضان أو مجاعة، أو وباء أو مرض وبائي، أو غزو من حيوانات أو حشرات أو آفات زراعية، وبوجه عام أي ظرف يهدد بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم

5 - الخدمات الاجتماعية البسيطة التي يؤديها أفراد المجتمع لتحقيق نفع مباشر لهذا المجتمع، ومن ثم يمكن اعتبارها واجبات مدنية طبيعية على أفراد المجتمع، بشرط أن يكون لأفراد المجتمع أو لممثليهم المباشرين الحق في أن يستشاروا فيما يتعلق بالحاجة الى مثل هذه الخدمات.

وقد نصت المادة (13) على أن تكون ساعات العمل العادية لأي شخص يكلف بعمل جبري أو إلزامي مساوية لساعات العمل السائدة المطبقة في حالة العمل الإرادي، وبكافأ العمال عن الساعات التي تزيد عن ساعات العمل العادية بنفس معدلات الأجور السائدة المطبقة على الساعات الإضافية في العمل الإرادي. يمنح كل من يكلفون بعمل جبري أو إلزامي من أي نوع يوم راحة أسبوعية على أن يتفق هذا اليوم بقدر الإمكان مع يوم الراحة الذي تحدده التقاليد أو العادات في الأراضي أو الأقاليم المعنية.

كما ألزمت المادة (2/15) كل سلطة تستخدم أي عامل في عمل جبري أو إلزامي بضمان مورد لعيشه إذا أصبح عاجزا عن القيام بكفالة نفسه كليا أو جزئيا بسبب حادث أو مرض ناشئ عن عمله، وبأن تتخذ تدابير تكفل اعالة أي أشخاص يعتمدون فعليا على عامل في حالة عجزه أو وفاته بسبب العمل.

وأكدت هذه الاتفاقية على أنه لا يجوز أن تتضمن قوانين العقوبة الجماعية التي تعاقب بموجبها جماعة محلية ما على جرائم يرتكبها بعض أفرادها احكاما بفرض عمل جبري أو إلزامي على الجماعة كوسيلة من وسائل العقاب، كما أنه لا يجوز استخدام العمل الجبري أو الإلزامي في العمل تحت الأرض والمناجم.²

ولضمان احترام أحكام هذه الاتفاقية ، اعتبر كل من يخالف حظر العمل الجبري أو الإلزامي بمثابة جريمة جنائية يعاقب عليها القانون ، عندما قررت في مادتها (25) على أن "يعاقب على تكليف غير مشروع

¹ في مفهوم هذه الاتفاقية ، يقصد بتعبير "السلطة المختصة"، إما سلطة في البلد الأصلي أو أعلى سلطة في الإقليم المعني المادة(3)
² المادة 20 والمادة 21 من الاتفاقية المذكورة.

بعمل جبري أو إلزامي بوصفه جريمة يعاقب عليها، وتلتزم كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية بضمان أن تكون العقوبات التي يفرضها القانون كافية حقا ومنفذة بكل دقة".

ثالثا . تصديق الاتفاقية ونفاذها ونقضها ومراجعتها¹

لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجلت تصديقها لدى مكتب العمل الدولي ، ويبدأ نفاذها بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديق دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية، ويبدأ بعد ذلك نفاذها بالنسبة لأية دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقها لدى مكتب العمل .

يجوز لكل دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد مضي عشر سنوات على بدء نفاذها، ولا يكون هذا النقص نافذا إلا بعد مضي سنة على تسجيله لدى مكتب العمل الدولي، أما إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا، فإن تصديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة يستتبع قانونا نقض هذه الاتفاقية دون اشتراط أي مدة، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها. وتظل الاتفاقية الحالية على أي حال نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة.

الفرع الثالث: الاتفاقية الدولية المتعلقة بإلغاء العمل الجبري (تحریم عمل السخرة) رقم (105) لعام

1957

قررت الاتفاقية الدولية "إلغاء العمل الجبري" التزام الدول بإلغاء وبعدم استخدام أعمال السخرة حيث أنشئت لجنة خاصة بالسخرة بقرار من المجلس الاقتصادي والاجتماعي (القرار رقم 350 في 19 مارس 1951) بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، وذلك للتحقيق ودراسة أنظمة السخرة :

- كوسيلة ضغط أو تعليم سياسي أو كعقوبة لتبني آراء سياسية أو ايدولوجيات تتعارض مع النظام السياسي

القائم

- كوسيلة للتنمية الاقتصادية

- كوسيلة عمل تأديبية

¹ راجع المواد من 28 الى 30 من هذه الاتفاقية.

- كعقوبة للمشاركة في الاضرابات

- كوسيلة للتفرقة العنصرية أو الاجتماعية أو القومية أو الدينية¹.

أولاً: اعتمدت اتفاقية² "إلغاء العمل الجبري" في 25 جوان 1957، وبدأ نفاذها في 17 جانفي 1959 والتي كانت في الاصل، مجموعة من المقترحات بشأن تحريم بعض أشكال العمل الجبري أو العمل القسري التي تشكل انتهاكا لحقوق الانسان المشار إليها في ميثاق الأمم المتحدة و الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، التي تم مناقشتها في الدورة الاربعين للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بجنيف، في 5 جوان 1957، حول النظر في مسألة العمل الجبري، حيث قرر المؤتمر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية .

ثانيا. آلية تطبيق أحكام هذه الاتفاقية إلغاء العمل الجبري

نصت المادة (1) من الاتفاقية، على أن كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية، تصدق هذه الاتفاقية ، تتعهد بحظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله حظرا تاما في أقرب وقت ممكن، حيث عرفت المادة (2) منها ، العمل الجبري أو الإلزامي "كل أعمال أو خدمات تفتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره.

ثالثا. تصديق الاتفاقية ونفاذها ونقضها ومراجعتها

إن إجراءات التصديق والنفاذ والنقض والمراجعة ، تكاد تكون واحدة بالنسبة لجميع اتفاقات العمل الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية ، فهذه الاتفاقية أيضا لا تلزم سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجلت تصديقها لدى مكتب العمل الدولي ، ويبدأ نفاذها بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديق دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية، ويبدأ بعد ذلك نفاذها بالنسبة لأية دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقها لدى مكتب العمل .

يجوز لكل دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد مضي عشر سنوات على بدء نفاذها ولا يكون هذا النقض نافذا إلا بعد مضي سنة على تسجيله لدى مكتب العمل الدولي، أما إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا، فإن تصديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة يستتبع

¹أحمد أبو الوفاء، المرجع السابق، ص312.

²تتكون من 10 مواد، متاحة على الموقع :

قانوننا نقض هذه الاتفاقية دون اشتراط أي مدة، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها.
وتظل الاتفاقية الحالية على أي حال نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها
ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة

المطلب الثاني : حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بموجب صكوك منظمة العمل الدولية

وضعت منظمة العمل العربية معايير تتناول تحديدًا العمال المهاجرين ، من أجل حماية حقوقهم ومن أهم الصكوك ذات الصلة كل من الاتفاقية رقم 97 بشأن العمال المهاجرين لعام 1949، وتوصية العمال المهاجرين رقم 86 لعام 1949، واتفاقية العمال المهاجرين رقم 143 لعام 1975 وتوصية العمال المهاجرين رقم 151 لعام 1975 ، التي تسري في جميعها على الأشخاص الذين يهاجرون من بلد الى بلد آخر بهدف العمل ، كما أن أحكام الاتفاقيتين السالفتي الذكر، لا تعتمد على مبدأ المعاملة بالمثل وهي تشمل اللاجئين والنازحين بقدر ما يكونون عمالاً يستخدمون خارج بلدانهم. وعليه سنتناول في هذا المطلب تطور اهتمام منظمة العمل الدولية بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم(الفرع الأول) والاتفاقية بشأن العمال المهاجرين (مراجعة) (رقم 97) في (الفرع الثاني) و اتفاقية الهجرة في أوضاع تعسفية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين رقم 143(الفرع الثالث).

الفرع الأول : تطور اهتمام منظمة العمل الدولية بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

يعبر الملايين من النساء والرجال كل عام الحدود الوطنية بحثاً عن فرص أفضل للعمل اللائق وعن سبل عيش أفضل لأسرهم. وقد باتت الهجرة استراتيجية للبقاء بالنسبة للعديد من الأسر التي تبحث عن فرص أفضل للأجور والعمالة العادلة، وكذلك بالنسبة لمن يبحثون عن ملجأ هرباً من المجاعة أو الحروب أو الكوارث الطبيعية أو النزاعات العنيفة أو الاضطهاد. وينبثق تركيز منظمة العمل الدولية على الهجرة الدولية من ولايتها الدستورية للعمل من أجل حماية حقوق العمال المهاجرين كما ينص على ذلك دستور المنظمة، الذي جاء في نصه أن أحد أهداف المنظمة هو " حماية مصالح العمال المستخدمين في بلدان غير بلدانهم."

وهناك اعتبار آخر مهم ألا وهو ولاية المنظمة بشأن العمالة والسير الفعال لأسواق العمل، الذي يساهم فيه العمال المهاجرون. وقد كانت منظمة العمل الدولية أول من وضع معايير دولية لتسترشد بها سياسات هجرة اليد العاملة بشأن حماية العمال المهاجرين. كما أن لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات أكدت مراراً وتكراراً أن جميع اتفاقيات المنظمة تنطبق على العمال المهاجرين، بصرف النظر عن وضعهم.

وفقاً للتحليل الذي قام به فريق تقييم مستقل لاستراتيجية منظمة العمل الدولية لتحسين حماية العمال المهاجرين ، التابع لمكتب العمل الدولي ، فإن معايير العمل الدولية ذات الصلة في مجال الهجرة لا تتجلى تماماً في البرامج القطرية للعمل اللائق .ومن بين عينة تشمل 48 برنامجاً قوطرياً للعمل اللائق من خمسة مكاتب إقليمية لمنظمة العمل الدولية ، هناك ثمانية برامج قوطرية فقط تحيل استراتيجياتها إلى المساعدة التي تقدمها المنظمة قصد تصديق و/أو تنفيذ اتفاقية العمال المهاجرين(مراجعة)، 1949 رقم (97) و/أو اتفاقية العمال المهاجرين، 1975 رقم (143) ، وكذا التوصيتين المصاحبتين لهما (رقم 86 ورقم 151) - الاتفاقيتين والتوصيتين تم التطرق إليها بالتفصيل في الفرع الثاني من هذا المطلب - ولم يشمل هذا 40 برنامجاً قوطرياً للعمل اللائق لم يول فيها أي اعتبار لوضع تصديق و/أو تنفيذ معايير العمل الدولية ذات الصلة في مجال الهجرة¹ .

وبالرجوع الى دواعي وضع صكوك عام 1949 لمنظمة العمل الدولية ، نجد الاهتمام بتسيير حركة العمال الفائضة من أوروبا الى بقاع أخرى في العالم، فقد ركزت أحام اتفاقية العمال المهاجرين رقم 97 لسنة 1949 وتوصية العمال المهاجرين رقم 86 لسنة 1949، المكملة لها على المعايير السارية على تعيين المهاجرين للعمالة والشروط التي يعملون في ظلها. وبحلول عام 1975 ازدادت الحكومات قلقاً إزاء البطالة وتزايد الهجرة غير النظامية، وتحول التركيز من تسيير هجرة العمالة الفائضة الى التحكم بتدفقات الهجرة.

وهذا ما جعل المنظمة تعتمد معيارين جديدين ، هما:

1. اتفاقية العمال المهاجرين رقم 143 لسنة 1975(أحكام تكميلية)

2. توصية العمال المهاجرين رقم 151 لسنة 1975.

ويعتبر الصكان أول محاولة متعددة الأطراف لمعالجة مسألة المهاجرين غير النظاميين، وكذلك الدعوة الى فرض عقوبات ضد المتاجرين. وكلا الاتفاقيتين رقم 97 و143 تشمل قضايا تتناول مجمل عملية الهجرة بما فيها مغادرة بلد الهجرة والخلول الى بلد المهجر ومسألة المرور العابر، وتسري على الأشخاص - كما سبق ذكره - الذين يهاجرون من بلد الى بلد آخر بهدف العمل ، كما أن أحكام هذين الصكين لا تعتمد على مبدأ المعاملة بالمثل².

¹ علاء قاعود، المرجع السابق، ص215

² عدنان داود عبد الشمري ، المرجع السابق، ص160.

الفرع الثاني : اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة) (رقم 97)

اعتمدت اتفاقية¹ "بشأن العمال المهاجرين" (مراجعة)، في 1 جويلية 1949، وبدأ نفاذها في 22 جانفي 1952 كان أصل "اتفاقية العمال المهاجرين"، مجموعة من المقترحات التي تم مناقشتها في الدورة الثانية والثلاثين للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بجنيف، في 8 جوان 1949، حول اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بمراجعة اتفاقية العمال المهاجرين لسنة 1939، التي اعتمدها المؤتمر في دورته الخامسة والعشرين، حيث قرر المؤتمر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية .

تتضمن هذه الاتفاقية أحكاما مختلفة ترمي إلى وضع قواعد للظروف التي يجب أن تتم فيها هجرة العمال، وإلى ضمان المساواة في المعاملة للعمال المهاجرين في عدد من المجالات .وتتناول الاتفاقية مجموعة من الأحكام المتعلقة بعمليات الهجرة، وخاصة بالمعلومات التي يجب أن تتبادلها الدول فيما بينها وبإقامة خدمات مجانية لمساعدة العمال المهاجرين وتوعيتهم .

ووفقا للاتفاقية يتعين على الدول أن تتخذ ما أمكن لها من تدابير لمكافحة الدعاية المضللة بصدد الهجرة، وأن تتعاون مع البلدان الأخرى لهذه الغاية، ويجب عليها اتخاذ تدابير مناسبة لتسهيل مغادرة العمال المهاجرين واستقبالهم .وتنص الاتفاقية على التزام الدول الأطراف فيها بأن تطبق على العمال الموجودين بصورة مشروعة في أراضيها، بدون تمييز على أساس الجنسية أو العرق أو الديانة أو الجنس، معاملة لا تقل مواتاة عن المعاملة التي تتيحها لمواطنيها .وملحق بالاتفاقية ثلاث مرافقات تتعلق بجلب وتوظيف وظروف عمل العمال المهاجرين الذين لا يتم تعيينهم بموجب ترتيبات الهجرة الجماعية التي تنفذ تحت إشراف الحكومات، وجلب وتوظيف وظروف استخدام العمال المهاجرين الذين يجلبون بموجب ترتيبات الهجرة الجماعية التي تنفذ تحت إشراف الحكومات، وكذلك باستيراد الأمتعة الشخصية والعدد التي تخص المهاجرين.²

حيث تبنت هذه الاتفاقية في مادتها (6) مبدأ المساواة بين العمال الوافدين الموجودين بصورة قانونية، معاملة لا تقل عن المعاملة التي تتيحها لمواطنيها، وذلك فيما يتعلق "بالأجر، وساعات العمل والإجازات بأجر،

¹تتكون من 23 مادة، والمرفق الأول يحوي 8 مواد، والمرفق الثاني 13 مادة، والمرفق الثالث، يحوي 2 مادتين. متاحة على الموقع : <https://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html>

² علاء قاعود، المرجع السابق، ص222.

عمل النساء والصغار، السكن، الضمان الاجتماعي، عضوية النقابات، الضرائب والرسوم المستحقة على العامل بحكم عمله"¹.

كما توسعت في توفير الضمانات الوقائية للعمال الأجانب عن طريق النص على ضرورة إيجاد حد أدنى من المعلومات عن سوق العمل وسياسات التشغيل في الدول المختلفة، وذلك حتى يكون كل فرد في وضع يسمح له باتخاذ القرار الصحيح الذي يتلاءم وأحواله قبل مغادرته إقليم دولته، فطبقاً لنص المادة (1/1) من الاتفاقية "يلتزم كل عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية، قام بالتصديق على هذه الاتفاقية بأن يضع تحت تصرف مكتب العمل الدولي ، وأي عضو من أعضائه بناء على طلبهما معلومات عن السياسات القومية والقوانين واللوائح الخاصة بالوافدين والمهاجرين بقصد العمل، الأحكام الخاصة بالهجرة وظروف عمل ومعيشة المهاجرين للعمل، الاتفاقيات العامة والخاصة التي عقدها العضو فيما يتعلق بهذه الموضوعات"².

ومن أهم ما جاءت به الاتفاقية هو المساواة في المعاملة بين العمال المهاجرين والوطنيين فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، حيث أكدت على أن العمال الذين يتواجدون بصورة قانونية على إقليم دولة مرتبطة بالاتفاقية، يجب أن يستفيدوا دون أية تفرقة على أساس الجنسية من المعاملة التي لا تكون أقل من تلك التي يتمتع بها الوطنيون في عدد من المجالات لاسيما الضمان الاجتماعي.³

ووفقاً لنص المادة 8 من اتفاقية منظمة العمل رقم 97 لسنة 1949، فإنه لا يجوز أن يعاد العامل المهاجر الذي قبل للعمل على أساس دائم ولأفراد أسرته المصرح بهم 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 بنص اتفاق دولي تكون الدولة العضو طرفاً فيه.

الفرع الثالث: اتفاقية الهجرة في أوضاع تعسفية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين)

رقم 143)

اعتمدت اتفاقية⁴ " اتفاقية الهجرة في أوضاع اعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين " (أحكام تكميلية) ، في 24 جويلية 1975، وبدأ نفاذها في 9 ديسمبر 1978.

¹ أحمد أبو الوفا، الحماية الدولية في إطار منظمة الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة، مصدر سابق، ص 258.

² أحمد الرشيد، حقوق المغتربين وواجباتهم في دول الاستقبال، ص 32.

³ عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 172.

⁴ تتكون من 24 مادة متاحة على الموقع: مكتبة حقوق الإنسان بجامعة منيسوتا

كان أصل اتفاقية الهجرة في أوضاع اعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين " (أحكام تكميلية) ، مجموعة من المقترحات التي تم مناقشتها في الدورة الستين للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بجنيف، في 4 جوان 1949 ، حول اعتماد بعض المقترحات المتعلقة لتكامل اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة) لسنة 1949 ، واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) لسنة 1958 ، حيث قرر المؤتمر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية .

وتنقسم اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 143 بشأن الهجرة في أوضاع اعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال المهاجرين إلى جزأين يتناولان على الترتيب الهجرة في أوضاع تعسفية والمساواة في الفرص والمعاملة، ويجوز لكل دولة تصديق على الاتفاقية أن تستثني من قبولها عند التصديق أي من هذين الجزأين.

ويفرض الجزء الأول المتعلق بالهجرة في أوضاع تعسفية التزاما عاما باحترام حقوق الإنسان الأساسية لجميع العمال المهاجرين، ويطلب من الدول الأطراف أن تبذل جهدها لتحري ما إذا كان يوجد مهاجرون مستخدمون بصورة غير قانونية على أراضيها، وما إذا كان يوجد عمال يهاجرون من أراضيها أو إليها أو عبرها في أوضاع مخالفة للاتفاقيات الدولية أو التشريع الوطني .وينبغي أن تتخذ الدول جميع التدابير اللازمة، على الصعيدين الوطني والدولي، من أجل القضاء على المهجرات المستترة وعلى الاستخدام غير القانوني للمهاجرين . وسد الطريق أمام منظمي التنقلات غير المشروعة أو المستترة للعمال المهاجرين، وأمام مستخدمي العمال المهاجرين الذين هاجروا إلى البلد في أوضاع غير قانونية.

كما ينبغي أن ترمي هذه التدابير بوجه خاص إلى التمكن من ملاحقة مهربي الأيدي العاملة أيا كان البلد الذي يمارسون فيه أنشطتهم .وينبغي للدول أن تتبادل المعلومات باستمرار، وأن تتخذ ترتيبات لتعيين وتطبيق عقوبات إدارية مدنية وجنائية .أما ينص الجزء الأول أيضا على تدابير معينة لصالح العمال المهاجرين الذين يفقدون أشغالهم ولصالح من يكونون منهم في وضع غير نظامي.

أما الجزء الثاني من الاتفاقية، فهو يسترشد بالمعايير الواردة في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 لسنة 1958 المتعلقة بالتمييز في الاستخدام والمهنة، وينص على أن تضع وتطبق كل دولة تصديق الاتفاقية

سياسة ترمي إلى تعزيز وضمان المساواة في المعاملة في مجال الاستخدام والمهنة، والضمان الاجتماعي، والحقوق النقابية والثقافية، والحريات الفردية والجماعية.¹

وتحدد الاتفاقية مجموعة من التدابير الواجب إتباعها لهذه الغاية، ولكنها تحتفظ للدول بحرية التصرف وفق طرائق تتفق مع الظروف والأعراف الوطنية، وهي تسمح مع ذلك بقيود معينة ضيقة النطاق فيما يتعلق بالمساواة من حيث الوصول إلى العمل.²

فلقد أشارت المادة(14) من الاتفاقية رقم 143، الى تفاقم مشكلة العمال الموسمين والتي أعطت الحق باختيار العمل أو استخدام العمال دون تحديد فترات زمنية معينة، وقد لاحظت لجنة الخبراء أن هناك بعض الدول وجدت من الصعوبة تطبيق سياسة عادلة بإعطاء فرص العمل والمعاملة الحسنة للعمال المهاجرين.³ كما نصت المادة (4/9) من هذه الاتفاقية على أنه "لا يوجد في هذه الاتفاقية ما يمنع الدول الأعضاء من منح أشخاص يقيمون أو يعملون بشكل غير قانوني في البلد حق الإقامة والاستخدام فيه بشكل قانوني."

كما أشارت المادة (2،1/13) الى حق العمال المهاجرين في إعادة شمل الأسرة من خلال دعوتها للدول الأعضاء باتخاذ جميع التدابير الضرورية التي تدخل في اختصاصها والتعاون مع دول أخرى أعضاء لتسهيل جمع شمل لأسر كافة العمال المهاجرين الذين يقيمون بشكل قانوني على أراضيها وحددت أعضاء أسرة العامل المهاجر بالزواج أو الزوجة والأطفال والأب والأم.

كما أشارت المادة(10) من الاتفاقية رقم 143 لسنة 1975 ، الى أنه يجب أن تتعهد كل دولة تسري عليها هذه الاتفاقية بصياغة وتطبيق سياسة وطنية تستهدف تعزيز وضمان المساواة في الفرص والمعاملة في مجال الاستخدام والمهنة، والضمان الاجتماعي ، والحقوق النقابية والثقافية، والحريات الفردية والجماعية، بطرائق تتفق مع الظروف والممارسات الوطنية، للأشخاص الذين يوجدون بشكل قانوني في أراضيها، بوصفهم عمالا مهاجرين أو أعضاء في أسر هؤلاء العمال .

¹ عبد العال الديربي ، المرجع السابق، ص325.

² علاء قاعود ، المرجع السابق 223.

المطلب الثالث : نظام الرقابة والإشراف على تطبيق اتفاقات منظمة العمل الدولية

لعل الدور البارز الذي تنهض به منظمة العمل الدولية، فيما يتعلق بحماية حقوق العمال وتطبيق المعايير الدولية المقررة بشأنها، هو خير مثال يمكن أن يشار إليه في مجال الحديث عن حماية حقوق الإنسان من خلال المنظمات الدولية المتخصصة الموصولة بالأمم المتحدة، فكما هو معلوم ، فإنه لضمان جدية امتثال الدول ووفائها بالتزاماتها الدولية طبقا لاتفاقيات العمل الدولية، حرص واضعو دستور منظمة العمل الدولية منذ انشائها عام 1919 ، وكذا بعد التعديلات التي أدخلت على هذا الدستور عام 1946، حرصوا على إقامة نظام فعال للإشراف الدولي تناط به مهمة الرقابة على مواقف وسياسات الدول في هذا الخصوص، وبما يكفل في التحليل الأخير توفير الحماية الواجبة للعمال على اختلاف طوائفهم.¹

ويمكن القول بأن الحكمة في نظام الرقابة والإشراف المعمول به في إطار منظمة العمل الدولية، هي كفالة تقييد الدول واحترام الأحكام الواردة في الاتفاقات المصدق عليها ، أي أن تأثير هذا النظام ، يهدف الى تشجيع وتخفيف الدول على وضع المعايير الدولية للعمل موضع التنفيذ وإدخالها في تشريعاتها الاجتماعية والعمالية. ومما يذكر أن نظام الرقابة والإشراف الذي أرسى منذ عام 1919 في إطار منظمة العمل الدولية ، يعتبر أكثر أنظمة الرقابة أصالة وتقدما على صعيد العلاقات الدولية.²

يقوم النظام الدولي للرقابة والإشراف ، في إطار منظمة العمل الدولية على ركيزتين أساسيتين هما: الرقابة النظامية الدورية القائمة على فحص التقارير الحكومية و الرقابة العرضية القائمة على تقديم الشكاوى أو البلاغات في شأن الانتهاكات التي تطال حقوق الإنسان وفقا لمعايير العمل الدولية، ويضاف الى هذين الركيزتين اجراءات تطبيق القواعد الدولية لحماية الحرية النقابية على أساس نظام الشكاوى، وهذه الاجراءات تختلف عن نظام الرقابة عن طريق الشكاوى في أنه لم يرد بهذه الاجراءات نص صريح في دستور منظمة العمل العربية. وسيتم دراسة النظام الرقابي والإشراف لمنظمة العمل الدولية من خلال ثلاثة فروع كالتالي:

الفرع الأول: الرقابة النظامية الدورية القائمة على فحص التقارير الحكومية

الفرع الثاني: الرقابة العرضية القائمة على تقديم الشكاوى أو البلاغات

الفرع الثالث: إجراءات تطبيق القواعد الدولية لحماية الحرية النقابية

¹ أحمد الرشدي، المرجع السابق، ص243.

² عدنان خليل التلاوي، القانون الدولي للعمل: دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي، المكتبة العربية، جنيف الطبعة الأولى، 1990، ص 753.

الفرع الأول: الرقابة النظامية الدورية القائمة على فحص التقارير الحكومية

ويتضمن هيكل المنظمة هيئات تعنى بالإشراف على مدى تقييد الدول الأطراف فيها بما اعتمدته من اتفاقيات وتوصيات، وتقوم هذه الهيئات بذلك عبر فحص التقارير التي على الدول الأطراف تقديمها إلى المنظمة، أو فحص الشكاوى ذات الصلة سواء تلك المقدمة من منظمة مهنية أو الشكاوى بين الحكومية أو الشكاوى بشأن انتهاك الحرية النقابية. وتنص المادة 22 من دستور المنظمة على "تتعهد كل دولة عضو بتقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي عن التدابير التي اتخذتها من أجل إنفاذ أحكام الاتفاقيات التي تكون طرفاً فيها. ويتم إعداد هذه التقارير بالشكل الذي يحدده مجلس الإدارة، متضمنة ما يطلبه من بيانات. وقد وافق مجلس الإدارة في نوفمبر 2001 و مارس 2002 على نظام جديد لتقديم التقارير أصبح ساري المفعول في عام 2003 لفترة خمس سنوات.¹ و بموجب هذا النظام الجديد يجب تقديم التقارير بشأن الاتفاقيات المصدقة كل سنتين بالنسبة للاتفاقيات الأساسية وذات الأولوية، وكل خمس سنوات لجميع الاتفاقيات الأخرى، وذلك ما لم ينص بشكل خاص على تقديمها على فترات أقصر².

وهناك نوعين من التقارير يجب على الدول الأطراف تقديمها، وهي التقارير المفصلة والتقارير البسيطة. ويطلب إلى الدول الأعضاء أن تبادر هي إلى تقديم تقرير مفصل إذا كانت هناك تغييرات هامة في تطبيق الاتفاقية المصدق عليها، كما تطلب تقارير مفصلة أيضاً في الحالات التالية:

- حيث تطلب لجنة الخبراء أو لجنة المؤتمر ذلك صراحة؛

¹ ووفقاً للنظام الجديد يجب على الدول تقديم تقارير كل سنتين بخصوص الاتفاقيات الاثني عشرة التالية:

أ - اتفاقيات منظمة العمل الدولية الثمان الرئيسية، وهي: الاتفاقية رقم 29 لسنة 1930 بشأن العمل الجبري، والاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، والاتفاقية رقم 105 لسنة 1957 بشأن إلغاء العمل الجبري، والاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى للسكن، والاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، والاتفاقية رقم 100 لسنة 1951 بشأن المساواة في الأجور، والاتفاقية رقم 111 لسنة 1958 بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة).

ب - اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأربعة ذات الأولوية، وهي: الاتفاقية رقم 81 لسنة 1947 بشأن تفتيش العمل، والاتفاقية رقم 129 لسنة 1969 بشأن العمل (الزراعة)، والاتفاقية رقم 144 لسنة 1976 بشأن المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، والاتفاقية رقم 122 لسنة 1964 بشأن سياسة العمالة.

فيما يجب على الدول تقديم تقارير مبسطة مجمعة كل خمس سنوات بخصوص الاتفاقيات الأخرى لمنظمة العمل الدولية، وفقاً لترتيبها حسب المواضيع. فعلى سبيل المثال ينبغي تقديم تقرير مبسطة كل خمس سنوات حول موضوع الحرية النقابية في مجال العمل في الزراعة يتعلق بالاتفاقيات: الاتفاقية رقم 11 لسنة 1921 بشأن حق التجمع (الزراعة)، والاتفاقية رقم 84 لسنة 1947 بشأن حق التجمع (الأقاليم التابعة)، والاتفاقية 141 لسنة 1975 بشأن منظمات العمال الريفيين. وكذلك يقدم تقرير مبسط كل خمس سنوات حول حماية الأطفال والأحداث يتعلق بالاتفاقيات:

الاتفاقية رقم 5 لسنة 1919 بشأن الحد الأدنى للسكن (الصناعة)، والاتفاقية رقم 6 لسنة 1919 بشأن عمل الأحداث ليلاً في الصناعة، والاتفاقية رقم 10 لسنة 1921 بشأن الحد الأدنى للسكن (الزراعة)، والاتفاقية رقم 33 لسنة 1932 بشأن الحد الأدنى للسكن (الأعمال غير الصناعية)، والاتفاقية رقم 59 لسنة 1937 بشأن الحد الأدنى للسكن (الصناعة)، والاتفاقية رقم 77 لسنة 1946 بشأن الفحص الطبي للأحداث (الصناعة)، والاتفاقية رقم 78 لسنة 1946 بشأن الفحص الطبي للأحداث (المهن غير الصناعية)، والاتفاقية رقم 79 لسنة 1946 بشأن العمل الليلي للأحداث (المهن غير الصناعية)، والاتفاقية رقم 90 لسنة 1948 بشأن عمل الأحداث ليلاً (الصناعة) (مراجعة)، والاتفاقية رقم 123 لسنة 1965 بشأن الحد الأدنى للسكن (العمل تحت سطح الأرض)، والاتفاقية رقم 124 لسنة 1965 بشأن الفحص الطبي للأحداث (العمل تحت سطح الأرض).

² علاء قاعود، المرجع السابق، ص 216.

يطلب تقرير أولي مفصل من الدولة في السنة التالية لدخول الاتفاقية حيز النفاذ بالنسبة لها. وتطلب أيضا تقارير مبسطة بصورة دورية. وينبغي أن يتبع التقرير المفصل النموذج الذي أقره مجلس الإدارة بالنسبة لكل اتفاقية، ويبين هذا النموذج الأحكام الجوهرية من الاتفاقية التي يطلب تقديم المعلومات بشأنها. ويتضمن أسئلة خاصة فيما يتعلق ببعض الأحكام الجوهرية، وهدفها المساعدة على إعداد المعلومات التي تمكن هيئات الإشراف من الوقوف على مدى وفاء الدولة المعنية بالتزاماتها بموجب الاتفاقية. كما يتضمن النموذج أسئلة عن المسائل التالية: القوانين واللوائح ذات الصلة، والاستبعاد والاستثناء وغير ذلك من القيود المسموح بها - وذلك فيما لو كانت الاتفاقية تسمح باستثناء فئات أو أنشطة أو مناطق جغرافية معينة من تطبيقها - والتدابير والأحكام التشريعية المتعلقة بتنفيذ الاتفاقية، والتعليقات ذات الصلة المعتمدة من الهيئات الإشرافية كلجنة الخبراء أو لجنة المؤتمر، وتحديد السلطات المسؤولة عن تطبيق وإنفاذ القوانين واللوائح ذات الصلة، وتقديم نسخة أو موجز من القرارات وبالتالي فهي لا تلتزم باقتراح التصديق على الاتفاقية أو قبول التوصية¹.

كذلك تلتزم الدولة بأن ترسل الى المدير العام لمكتب العمل الدولي معلومات عن الإجراءات التي تم اتخاذها في هذا الشأن والقرارات التي قد تكون اتخذت على إثر عرض الاتفاقية أو التوصية. القضائية والإدارية ذات الصلة بالاتفاقية، وبيان التدابير المتعلقة بالاتفاقية المتخذة في إطار التعاون التقني مع المنظمة، وتقديم تقييمها عاما لطريقة تطبيق الاتفاقية، وملاحظات منظمات أصحاب العمل والعمال.

فيما يقتصر مضمون التقارير المبسطة على: الردود على تعليقات الهيئات الإشرافية، وبيان أي تغيير ذا صلة على صعيد التشريعات واللوائح، والمعلومات الإحصائية أو غير ذلك من المعلومات والبيانات التي تقررها الاتفاقية، وذكر منظمات أصحاب العمل والعمال التي أرسلت إليها نسخ من التقرير المبسط، وملاحظات منظمات أصحاب العمل والعمال إن وجدت.

وتنص الفقرة 2 من المادة 23 من دستور المنظمة على قيام الدولة بموافاة المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال بنسخ من جميع التقارير التي تقدمها للمنظمة بخصوص تطبيق الاتفاقيات التي صدقت عليها. ويمكن للدول أن تقوم بذلك إما قبل وضع الصيغة النهائية للتقرير، حيث تدعو المنظمات إلى إبداء تعليقاتها التي يمكن عند ذلك أخذها بعين الاعتبار، أو أن تقوم بذلك في نفس الوقت ذاته الذي ترسل فيه التقارير إلى مكتب العمل الدولي. وفي كل الأحوال، على الحكومات أن تذكر عند إرسال تقاريرها إلى مكتب العمل

¹أمال بن قو، المرجع السابق، ص214.

الدولي أسماء المنظمات التي وافتها بنسخة من هذه التقارير .ويجوز لتلك المنظمات أن تبدي أي ملاحظات ترغب في إبدائها بشأن تطبيق الاتفاقيات المصدقة .ويمكن لمنظمة ما أن ترسل ملاحظاتها إلى الحكومة مباشرة، فيما يتعلق بتنفيذ اتفاقية مصدقة أو تشريع ذي صلة .وينبغي أن ترسل التفاصيل بكاملها إلى مكتب العمل الدولي - بما في ذلك نسخة من الملاحظات - مرفقة برد الحكومة إن وجد، وبالمقابل يمكن لأي منظمة أن ترسل ملاحظاتها مباشرة إلى مكتب العمل الدولي، وفي هذه الحالة، يرسل المكتب إشعارا بالاستلام، كما يرسل في الوقت ذاته نسخة إلى الحكومة المعنية بحيث تتمكن من الرد.

أما بخصوص التقارير عن التوصيات والاتفاقيات غير المصدقة وعن إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في 19 جويلية 1998 فبموجب الفقرة 5(هـ) من المادة 19 من دستور المنظمة تتعهد كل دولة عضو، فيما يتعلق بأي اتفاقية لم تصدق عليها، بما يلي: "إبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بموقفها القانوني والعملي إزاء المسائل التي تعالجها الاتفاقية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه، من إنفاذ أي من أحكام الاتفاقية عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية أو الاتفاقات الجماعية أو عن أي طريق آخر، وبيان الصعوبات التي تمنع أو تؤخر التصديق على الاتفاقية المذكورة".

كما تنص الفقرة 6(د) من المادة 19 من دستور المنظمة، تتعهد الدول الأعضاء بما يلي: "إبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بالموقف القانوني والعملي لبلداتها إزاء المسائل التي تعالجها التوصية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه من إنفاذ أحكام التوصية وذكر ما بدا أو يمكن أن يبدو ضروريا من تعديلات على الأحكام المذكورة لدى اعتمادها أو تطبيقها". وقد صممت نماذج هذه التقارير للحصول من الحكومات - التي لم تصدق على اتفاقية أساسية واحدة أو أكثر - على معلومات عن أية تغييرات ذات صلة على صعيد القانون أو الممارسة .ويمكن أن تعبر منظمات أصحاب العمل والعمال أيضا عن آرائها بشأن هذه التقارير.

وتبرز أهمية هذا الأسلوب في الرقابة والإشراف الدوليين على سلوك الدولة، بالنسبة لتطبيق أحكام اتفاقيات العمل الدولية التي صدقت عليها، إذا عرفنا أن هناك أجهزة متخصصة تابعة لمنظمة العمل الدولية تتولى - بالاستقلال عن الدول الأعضاء - فحص التقارير المقدمة (لجنة الخبراء، ولجنة المؤتمر)، لمعرفة مدى

ملاءمة التدابير التي تتخذها الدول على الصعيد الوطني مع الأحكام والمعايير المنصوص عليها في اتفاقات العمل الدولية، وتقديم ملخص عنها الى مؤتمر العمل الدولي في دور انعقاده التالي.¹

أولا : لجنة الخبراء²:

حتى عام 1926 ، كان مؤتمر العمل الدولي هو الذي يقوم بفحص التقارير المقدمة من الدول حول تطبيقها للاتفاقات المصدق عليها، ونتيجة لكثرة التقارير وعدم قدرة المؤتمر على التعامل معها على نحو يحقق الهدف المنشود، فضلا عن تنامي عدد الاتفاقات، تم انشاء لجنة الخبراء، بناء على قرارات صادرة من مؤتمر المنظمة ومجلس الإدارة عام 1926 وفي عام 1977 تم تقنين المبادئ الأساسية لاختصاصها وصلاحياتها وأساليب عملها³.

وتتضمن لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات 20 عضوا يتميزون بكونهم من خبراء القانون البارزين على المستويين الوطني والدولي، يعينهم مجلس الإدارة بناء على اقتراح المدير العام. ويكون تعيينهم بصفة شخصية، ويراعى في اختيارهم الكفاءة والحياد والاستقلالية وتمثيل مناطق العالم المختلفة، ويتم تعيينهم لمدة 3 سنوات، وتقرر في عام 2002 ألا يمارس أعضاء اللجنة وظائفهم لمدة تزيد عن 15 سنة، وأن تكون فترة ولاية الرئيس خمس سنوات غير قابلة للتجديد. وتتمثل مهمة لجنة الخبراء في بيان مدى توافق القوانين والممارسات في كل دولة من الدول الأعضاء مع الاتفاقيات المصدقة ومدى تقيدها بالالتزامات التي يفرضها عليها دستور المنظمة بالنسبة للمعايير.

تجتمع لجنة الخبراء سنويا في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر. وتختص بفحص التقارير السنوية المقدمة بموجب المادة 22 من دستور المنظمة والتي تتصل بالتدابير التي اتخذتها الدول الأعضاء من أجل إنفاذ أحكام الاتفاقيات التي تكون طرفا فيها، وكذلك تفحص اللجنة المعلومات والتقارير المتعلقة بالاتفاقيات والتوصيات، التي ترسلها الدول الأعضاء بمقتضى المادة 19 من دستور المنظمة، كما تفحص اللجنة أيضا المعلومات والتقارير المتعلقة بالتدابير التي اتخذتها الدول الأعضاء وفقا للمادة 35 من دستور المنظمة.

¹ أحمد الرشيدى، المرجع السابق، ص 244.

² لجنة الخبراء هي آلية رقابية في إطار منظمة العمل الدولية ، وليست محكمة وأن وظيفتها لا تتسم بالصبغة السياسية أو القضائية.

³ عبد العال الديربي ، المرجع السابق، ص 182.

وتتخذ تعليقات اللجنة شكل ملاحظات أو طلبات مباشرة. وتتضمن الملاحظات تعليقات على المسائل الأساسية المثارة بخصوص تطبيق دولة معنية لاتفاقية ما جانب دولة عضو. أما الطلبات المباشرة فتتناول عادة مسائل تقنية أو طلبات للحصول على معلومات. وتنشر الملاحظات في تقرير اللجنة السنوي والذي يقدم بعد ذلك إلى لجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر. أما الطلبات المباشرة فلا تنشر في التقرير الرسمي، غير أنها ترسل مباشرة إلى الحكومة المعنية، كما تبحث لجنة الخبراء تطبيق معايير المنظمة المتعلقة بموضوع محدد يقرره مجلس الإدارة، بغض النظر عما إذا كان مصدقا عليها أم لا، ويتخذ هذا الفحص شكل دراسة استقصائية عامة.

ثانيا: لجنة المؤتمر:

تتميز لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير بكونها لجنة ثلاثية فبموجب المادة 7 من النظام الأساسي للمؤتمر تشكل اللجنة من ممثلين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال، وتنتخب من كل المجموعات الثلاث رئيسا ونائبين للرئيس ومقررا لها. وتنتخب اللجنة في آل دورة هيئة مكتبها المؤلفة من رئيس (عضو حكومي) ومن نائبي رئيس (عضو عن أصحاب العمل وعضو عن العمال) فضلا عن مقرر (عضو حكومي) وتجتمع لجنة تطبيق المعايير، التابعة للمؤتمر، كل سنة عند انعقاد دورة المؤتمر في حزيران/يونيه.

وتتمثل ولاية اللجنة في النظر في: التدابير المتخذة بغية إنفاذ الاتفاقيات المصدقة وفقا للمادة 22 من دستور المنظمة، والتقارير المرسلة وفقا للمادة 10 من دستور المنظمة (الدراسات الاستقصائية العامة)، والتدابير المتخذة عملا بالمادة 35 من دستور المنظمة (الأقاليم التابعة). و على اللجنة أن تقدم تقريرا إلى المؤتمر. وفي أعقاب الفحص التقني المستقل الذي تقوم به لجنة الخبراء، تتيح إجراءات عمل لجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر، لممثلي الحكومات ولأصحاب العمل وللعمال فرصة النظر معا في الطريقة التي تستوفي بها الدول التزاماتها المعيارية ولا سيما فيما يتعلق بالالتزامات الناشئة عن الاتفاقيات المصدقة.

وتبدأ أعمال لجنة المعايير التابعة للمؤتمر بمناقشة عامة للنظام المعياري فضلا عن مناقشة للدراسة الاستقصائية العامة، ثم تعتمد إلى بحث حالات الإخلال الجسيم بالتزام تقديم التقارير أو بغيره من الالتزامات المرتبطة بالمعايير. وأخيرا، تنكب على مهمتها الرئيسية المتمثلة في فحص عدد معين من الحالات الفردية بشأن تطبيق الاتفاقيات المصدقة التي كانت موضع ملاحظات من جانب لجنة الخبراء¹.

¹المزيد من المعلومات، اطلع: عمر الحفصي فرحاتي وآخرون، المرجع السابق، ص159 ومايليها.

وتدعو اللجنة ممثلي الحكومات المعنية إلى حضور جلسة من جلساتها لمناقشة الملاحظات قيد البحث، وبعد الاستماع إلى ممثلي الحكومة المعنية، يمكن لأعضاء لجنة المؤتمر أن يطرحوا أسئلة أو أن يدلوا بتعليقاتهم، وفي ختام المناقشة تعتمد لجنة المؤتمر استنتاجات حول الحالة قيد البحث، وعلى لجنة المعايير أن تقدم تقرير عن أعمالها إلى المؤتمر.

الفرع الثاني: الرقابة العرضية القائمة على تقديم الشكاوى أو البلاغات

أولاً: وفقاً لدستور المنظمة المواد 26، 34 يجوز لدولة عضو أن تقدم شكوى ضد عضو آخر لا ينفذ بطريقة مرضية اتفاقية صدقت عليها كلتا الدولتين ، ويمكن تقديم شكوى أيضاً من قبل مجلس الإدارة سواء من تلقاء نفسها ، ومجلس الإدارة على شكوى مندوب آخر في المؤتمر أن يرسل الشكوى الى الحكومة المعنية أو إذا قدر عدم ضرورة ذلك أو لم يتلق رداً خلال فترة معقولة أن يشكل لجنة تحقيق لبحث الشكوى وتقديم تقرير عنها تضمنه توصياتها بخصوص ما يجب اتخاذه لترضية الدولة الشاكية وتلتزم الحكومات المعنية خلال ثلاثة شهور بأن تخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي إذا كانت تقبل توصيات اللجنة أم لا ، أو في حالة عدم قبولها إذا كانت ترغب عرضه على محكمة العدل الدولية ، ولهذا الأخيرة أن تؤيد أو تعدل أو تلغي توصيات اللجنة ويكون قرارها غير قابل للاستئناف .

وإذا لم يوافق عضو على التوصيات الواردة في تقرير اللجنة أو قرار محكمة العدل الدولية ، يمكن لمجلس الإدارة أن يرسل توصيات الى المؤتمر بخصوص الإجراءات الملائمة لكفالة التوصيات ، فإذا أخطرت الدولة مجلس الإدارة بأنها اتخذت ما يلزم لتنفيذ التوصيات ، فعلى مجلس الإدارة تأجيل تطبيق الإجراءات التي اتخذت ضد العضو لحمله على تنفيذها.¹

أما بخصوص الشكاوى التي تقدمها الحكومات بشأن عدم التقيد بالاتفاقيات المصدقة، فهي تستند إلى نص المادة 26 من دستور المنظمة، والتي تنص على ما يلي:

1- لكل من الدول الأعضاء حق التقدم إلى مكتب العمل الدولي بشكوى ضد أي دولة عضو أخرى إذا رأت أن هذه الأخيرة لا تكفل الالتزام الفعلي بأي اتفاقية صدقت كلتاها عليها طبقاً لأحكام المواد السابقة.

¹ اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي رقم 87 سنة 1948.

2- ويجوز لمجلس الإدارة، إذا رأى ذلك مناسباً، وقبل إحالة الشكوى المذكورة إلى لجنة تحقيق وفقاً للنهج المنصوص عليه فيما بعد، أن يتصل بالحكومة المشكو منها على النحو الذي تبينه المادة 24.

3- وإذا لم ير مجلس الإدارة ضرورة لإبلاغ الشكوى إلى الحكومة المشكو منها، أو إذا أبلغها هذه الشكوى ولم يصله منها خلال مهلة معقولة رد يعتبره مقنعاً، كان للمجلس أن يعين لجنة تحقيق لدراسة الشكوى وتقديم تقرير بشأنها.

4- ويجوز لمجلس الإدارة أن يأخذ بهذا النهج نفسه، إما من تلقاء ذاته أو بناء على شكوى يتلقاها من أحد المندوبين في المؤتمر.

ثانياً: ويوضح النظام المعمول به منذ عام 1980، الشروط الشكلية والموضوعية لقبول البلاغات وهي: أن يقدم البلاغ كتابة، أن يصدر عن منظمة مهنية لأصحاب العمل أو العمال، أن يشير البلاغ صراحة إلى نص المادة 24 من دستور المنظمة، أن يستهدف عضواً في المنظمة، أن يكون موضوع البلاغ "عدم تنفيذ الجهة المشكو في حقها لاتفاقية هي طرف فيها"، وبحث تحدد الجهة الشاكية أي من أحكام الاتفاقية لم يلق تنفيذاً في حدود ولاية الجهة المشكو في حقها.¹

حين تطرح على مجلس الإدارة مسألة نشأت عن تطبيق المادة 25 أو المادة 26، يكون من حق الحكومة المعنية، إذا لم تكن ممثلة سلفاً فيه، أن ترسل ممثلاً للاشتراك في مداولات مجلس الإدارة أثناء نظره في المسألة. وتخطر الحكومة المعنية بالموعد الذي ستناقش فيه المسألة قبل ذلك الموعد بمهلة كافية "هذا وتتناول المواد 27، إلى 29، و 31 إلى 34 باقي جوانب الإجراء المتعلق بالشكاوى فيما بين الدول، كتعاون الدول الأعضاء مع لجنة التحقيق، وتقرير لجنة التحقيق، متضمناً النتائج التي استخلصتها وتوصياتها، وإبلاغ ونشر تقرير لجنة التحقيق، بيان الحكومات المعنية بما إذا كانت تقبل أو لا تقبل توصياتها، والإحالة المحتملة إلى محكمة العدل الدولية، واعتبار قرار محكمة العدل الدولية نهائياً، وسلطة محكمة العدل الدولية على نتائج أو توصيات لجنة التحقيق، وتوصية مجلس الإدارة بشأن إجراء يتخذه المؤتمر في حالة عدم تنفيذ توصيات لجنة التحقيق أو محكمة العدل الدولية، والتثبت من التقيد بتوصيات لجنة التحقيق أو محكمة العدل الدولية وتوصية مجلس الإدارة لاحقاً بوقف الإجراء الذي اتخذته المؤتمر.

¹ عبد العال الديربي، المرجع السابق، ص 191، 192.

ثالثا: التكييف القانوني لنظام الشكاوى:

يستهدف اللجوء الى اجراءات نظام الشكاوى، بصفة أساسية ، تجنب مخاوف صدور توصيات تملئها الاعتبارات السياسية، كما أن هذه الاجراءات تكفل للأطراف المعنية ضمانات الدعاوى القضائية وشبه القضائية، ومع ذلك فإن نظام الشكاوى في إطار منظمة العمل الدولية، يطرح التساؤل حول طبيته القانونية، ذلك أنه لما كانت اجراءات هذا النظام لا تتطابق تماما مع الإجراءات القضائية، فإن ولاية وتكوين لجان التحقيق، تضيف على أعمالها الصفة القضائية الظاهرة، ومما يشار إليه في هذا الصدد ، أن امكانية اللجوء الى محكمة العدل الدولية ، تظهر بجلاء أن هذه اللجان مدعوة الى القيام بعملها باعتبارها جهة قضائية ابتدائية (جهة تحقيق)، هذا من جهة. ومن جهة أخرى ، فإنه رغم أن نتائج أعمال اللجان وتوصياتها قد لا تتمتع بالقوة التنفيذية، إلا أن هذه التوصيات تستمد قوتها الإلزامية في واقع الأمر، من الامكانية المتاحة للمؤتمر - بناء على اقتراح من جانب مجلس إدارة مكتب العمل الدولي - بالتوصية باتخاذ الإجراءات المناسبة لكفالة تنفيذ توصيات اللجنة. كما أن دور اللجان لا ينتهي بقيامها بمهمتها القضائية فحسب ، بل تعكف - بعد أن تثبت من واقع المراكز القانونية للأوضاع محل الشكاوى - على البحث على حلول للمشاكل المطروحة، وتتقدم في ضوء ذلك بتوصيات مفصلة الى مجلس الإدارة، حول التدابير التي تقترحها لإزالة المخالفات الثابتة، كما تضع هذه اللجان هدفا نهائيا أسمى ، تسعى الى الوصول إليه، وهو وضع معايير العمل الدولية موضع التطبيق من خلال وسائل الاقتناع كبديل عن الوسائل الاخرى الأكثر شدة.¹

الفرع الثالث: إجراءات تطبيق القواعد الدولية لحماية الحرية النقابية

هو نظام يخص الشكاوى التي يتم تقديمها من إحدى النقابات المهنية أو من إحدى المنظمات الخاصة بأرباب العمل أو من حكومة ما، يدعي فيها قيام حكومة إحدى الدول بالإخلال بمبادئ المنظمة الخاصة بالحرية النقابية ، وهذا النظام أنشأته منظمة العمل الدولي ويتميز بكونه يمكن أن يوجه ضد دولة ليست مصادقة على الاتفاقيات الخاصة بالحرية النقابية، وقد جرى إنشاء هيئتين بمقتضى هذا النظام هما: لجنة الحرية النقابية ولجنة تقصي الحقائق.²

أولا: لجنة الحرية النقابية

أما الشكاوى المتعلقة بالحرية النقابية، فهي تقدم إلى لجنة الحرية النقابية التابعة لمجلس الإدارة، وهي لجنة ثلاثية، وتتألف من تسعة من أعضائه وتسعة مناوبين يحضرون بصفة شخصية بالإضافة إلى رئيس

¹ عبد العال الديربي، المرجع السابق، ص200.

² عمر الحفصي فرحاتي وآخرون، المرجع السابق، ص 164.

مستقل .وتعتبر جلسات اللجنة مغلقة ووثائق عملها سرية وتؤخذ قراراتها في الواقع العملي بتوافق الآراء، وهي تبحث شكاوى انتهاك الحرية النقابية أم لا .وتقدم استنتاجاتها وتوصياتها إلى مجلس الإدارة. ويمكن تسلم الشكاوى بصرف النظر عما إذا كان البلد المعني قد صدق على أي اتفاقية من الاتفاقيات في ميدان الحرية النقابية .ويشترط لقبول الشكاوى:

- 1- أن تكون الشكاوى مكتوبة وموقعة ومعززة بالأدلة على الادعاءات بوقوع انتهاكات محددة للحرية النقابية،
- 2- أن تصدر الشكاوى عن منظمات أصحاب العمل أو العمال أو الحكومات، وقد تكون المنظمة: منظمة وطنية معنية بالمسألة مباشرة؛ أو منظمة دولية لأصحاب العمل أو العمال لها صفة استشارية لدى منظمة العمل الدولية؛ أو منظمة دولية أخرى لأصحاب العمل أو العمال، عندما تكون الادعاءات متصلة بمسائل تمس بشكل مباشر منظمات تنتمي إليها.

ثانيا: لجنة تقصي الحقائق والتوفيق

أنشئت هذه اللجنة بموجب قرار مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في دورته رقم 110 في جوان 1950، حيث تم الاتفاق بين منظمة العمل الدولية والمجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة في ذات العام، على إنشاء لجنة التوفيق وتقصي الحقائق بشأن الحرية النقابية ، تتألف من تسعة أعضاء مستقلين يعينهم مجلس الإدارة ويعملون عادة في مجموعات من ثلاثة أشخاص .وتبحث هذه اللجنة شكاوى انتهاكات الحرية النقابية، التي يحيلها إليها مجلس الإدارة، بما في ذلك الإحالة بناء على طلب الحكومة المدعى عليها¹.

تعمل لجنة تقصي الحقائق والتوفيق صفة الهيئة الدائمة ويمكن اعتبارها المرجع الأعلى للآلية الخاصة بحماية الحرية النقابية ، فهي تختص كما أسلفنا بفحص الشكاوى المرفوعة من الحكومات أو منظمات أصحاب العمل أو العمال، في مسائل تتعلق بانتهاك الحرية النقابية، حيث تقوم اللجنة بإجراء بحث ودراسة تفصيلية لموضوع الشكاوى، وذلك بتقصي الأوضاع بشأن ما يرد إليها، ويكون لها في سبيل ذلك إجراءات اتصالات مع الحكومات المعنية، إلا أن اللجنة قد تواجه عقبات في طريق عملها منها عدم جواز إحالة الشكاوى إليها إلا بعد موافقة الحكومة المعنية، مالم تكن الشكاوى خاصة بمخالفة اتفاقية مصدق عليها من قبل الدولة المشكو في حقها، لذا فقد كان من الطبيعي أن تركز الحكومات الى هذا الشرط لعرقلة إحالة الشكاوى المقدمة ضدها الى هذه اللجنة، ويترتب على هذه العقبة، اضطرار مجلس الإدارة الى إحالة الشكاوى

¹ عبد العال الديربي، المرجع السابق، ص 205.

المعنية الى لجنة الحرية النقابية، الأمر الذي يعني أن لجنة تقصي الحقائق ولدت ميتة، فلم تتصدى إلا لعدد قليل من الشكاوى لا تتجاوز أصابع اليدين ، بسبب الشرط الخاص بموافقة الحكومة المعنية، وعلى الرغم من العراقيل التي تواجه عمل اللجنة إلا أنها حريصة على تحقيق هدفها المتمثل في حماية الحرية النقابية ، وهي في سبيل ذلك تقوم بمهمتين أساسيتين، أولهما هي البحث عن حلول للمشاكل القائمة من واقع قواعد العمل الدولية، وثانيهما هي البحث عن حلول مقبولة من الأطراف المتنازعة¹.

¹عبد العال الديري، المرجع السابق، ص ص 205-206.

المبحث الثاني: الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

بإصدارها هذه الاتفاقية¹، نجحت الأمم المتحدة في ملء فراغ كانت الدول المصدرة للأيدي العاملة تستشعره ، ويتمثل في ضرورة تقنين أوضاع العمالة المهاجرة على الصعيد الدولي، حقًا، إن هذه الاتفاقية ليست الاتفاقية الأولى المنظمة لحقوق العمال المهاجرين ، ولكنها الاتفاقية الأكثر تفصيلاً في هذا المجال وقد صدرت هذه الاتفاقية ، بالتوافق ، من الجمعية العامة للأمم المتحدة، بتاريخ 1990/12/18، وظلت هذه الاتفاقية ، ما يقرب من ثلاثة عشر عاما، في انتظار الحصول على العدد الكافي من التصديقات، كي تدخل حيز التنفيذ، نزولا على حكم المادة 1/87 منها، والتي تقرر أن: "يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية في اليوم الأول من الشهر الذي يلي انقضاء فترة ثلاثة أشهر على تاريخ ايداع الوثيقة العشرين من وثائق التصديق أو الانضمام"، ولم تحظ هذه الاتفاقية ، بالعدد المطلوب من التصديقات، إلا عام 2003، ودخلت الى حيز التنفيذ، اعتبارا من 2003./7/1²

وقد بلغ عدد الدول الأطراف في هذه الاتفاقية ، حتى 2016/06/07، 48 دولة³، أغلبها من الدول المصدرة للأيدي العاملة، وتهدف الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الى حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم من التعرض للاستغلال أثناء أي مرحلة من مراحل هجرتهم والقضاء على أي استغلال قد يتعرضون له، وتضع المعايير التي تبلور نموذجاً للقوانين والاجراءات القضائية والادارية للدول الأطراف فيها، وتتعهد هذه الدول في الاتفاقية بتطبيق أحكامها وباتخاذ ما يلزم من تدابير لذلك

¹ جاءت الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع المهاجرين وأفراد أسرهم لتكامل المناقشات التي أجريت والتقارير والتوصيات التي قدمت على مدى سنين عديدة حول موضوع حقوق العمال المهاجرين. وكانت الأمم المتحدة قد أبدت انشغالها لأول مرة في عام 1972 بخصوص مسألة حقوق العمال المهاجرين عندما أعرب المجلس الاقتصادي والاجتماعي في قراره 1706 (د-53) ، عن انزعاجه إزاء نقل العمال بصورة غير قانونية الى بعض البلدان الأوروبية واستغلال العمال القادمين من بعض البلدان الافريقية " بشروط شبيهة بالرق والسخرة". وفي نفس السنة، أدانت الجمعية العامة في قرارها 2920 (د-27) التمييز ضد العمال الأجانب وطلبت الى الحكومات وضع حد لتلك الممارسات وتحسين ترتيبات استقبال العمال المهاجرين. وبناء على طلب مقدم المجلس الاقتصادي والاجتماعي في عام 1973، اعتمدت اللجنة الفرعية لمنع التمييز وحماية الأقليات ، في عام 1976 ، تقريراً عن استغلال العمال عن طريق الاتجار غير المشروع والسري، واعترف التقرير، الذي أعدته المقررة الخاصة للجنة، السيدة حليلة ورزازي، بوجود جانبين لهذا المشكل، وهما العمليات غير المشروعة والسرية من جهة، ومعاملة العمال المهاجرين في الدول المستقبلية معاملة تمييزية، من جهة أخرى، وأوصى التقرير بوضع اتفاقية في إطار الأمم المتحدة بشأن حقوق العمال المهاجرين. وكرر المؤتمر العالمي لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري المعقود في جنيف في عام 1978 هذه التوصية كما كررتها الجمعية العامة في قرارها 173/33 بشأن اتخاذ تدابير لتحسين حالة جميع العمال المهاجرين وتأمين حقوق الانسان والكرامة لهم. وبعد اعتماد الجمعية العامة للقرار 172/34 المؤرخ في 17 ديسمبر 1979، أنشئ في عام 1980 فريق عامل مفتوح العضوية لجميع الدول الأطراف وكلف بمهمة وضع اتفاقية، ودعيت الهيئات والمنظمات الدولية المعنية - وهي لجنة حقوق الانسان ولجنة التنمية الاجتماعية، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو)، ومنظمة الصحة العالمية - الى المساهمة في انجاز هذه المهمة. وانتهى الفريق العامل ، المعاد تشكيله في دورات سنوية متتالية للجمعية العامة، من صياغة الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في عام 1990. للإطلاع أكثر متاحة على الموقع:

<http://www.ohchr.org/AR/HRBodies/CMW/Pages/CMWIndex.aspx>

² أحمد حسن البرعي ، المرجع السابق، ص5.

³ انضمت الجزائر الى هذه الاتفاقية في 2005/04/21 .

وبضمان حصول العمال المهاجرين الذين انتهكت حقوقهم على طريق انتصاف قضائي، وتشكل الضمانات والمعايير والتدابير الواردة في الاتفاقية الحد الأدنى لما يجب أن تلتزم به الدول الأطراف فيها، وذلك كما هو الشأن في مختلف الاتفاقيات الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان.¹

الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم تعد أشمل صك دولي حتى الآن فيما يخص العمال المهاجرين ، وتنص على مجموعة من المعايير الدولية التي تتناول (أ) معاملة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم وضمان رفاهيتهم (ب) التزامات الدول المعنية بمسؤوليتها. وتشمل هذه الدول كلا من الدول الأصلية، ودول العبور، ودول العمل التي تستفيد جميعها من الهجرة الدولية للعمال تنقسم الى تسعة أجزاء وتتضمن 93 مادة، يتناول الجزء الأول ، نطاق الاتفاقية وعدد من التعاريف، ويتضمن الجزء الثاني المبدأ العام الخاص بالحق في عدم التعرض للتمييز، بينما يتناول الجزء الثالث الحقوق الأساسية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وخصص الجزء الرابع من الاتفاقية للحقوق الإضافية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحائزين للوثائق اللازمة أو من هم في وضع نظامي في دولة العمل، وتناول الجزء الخامس، بعض الأحكام المتعلقة بفئات خاصة من العمال المهاجرين كعمال الحدود والعمال الموسمين والعمال المرتبطين بمشروع.

ويعرض الجزء السادس لقواعد وتدابير تهدف الى تعزيز الظروف السلمية والعادلة والانسانية والمشروعة المتعلقة بهجرة العمال وأفراد أسرهم، كالعمل على اعتماد تدابير تتعلق بالعودة المنظمة لهم ، وينص الجزء السابع على انشاء اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، ويوضح الجزء الثامن ، أن الدول الأطراف في الاتفاقية وإن كانت مقيدة بالضوابط الواردة فيها، إلا ان لها الحق في أن تحدد المعايير المنظمة لدخول إقليمها ، وعلى جواز منح حقوق وحريات أكثر للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وعدم جواز التنازل أو التخلي أو الانتقاص من الحقوق المعترف بها في الاتفاقية ، والتزام الدول الأطراف بتأمين وإعمال سبل انتصاف فعالة، واعتماد ما يلزم من التدابير التشريعية وغيرها لتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية ، ويرد في الجزء التاسع والأخير من الاتفاقية عدد من القواعد الاجرائية والختمية، كتلك الخاصة بالتوقيع أو التصديق أو الانضمام للاتفاقية، وموعد بدء النفاذ، والانسحاب والتعديل وإبداء التحفظات ، والتحكيم فيما يخص تفسير الاتفاقية أو تطبيقها.

وبناء على ما سبق سنقسم هذا المبحث الى ثلاثة مطالب أساسية هي:

¹ علاء قاعود، المرجع السابق، ص 42.

المطلب الأول: نطاق تطبيق الاتفاقية و المبادئ التي كرستها

المطلب الثاني: حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم التي نصت عليها الاتفاقية

المطلب الثالث: أحكام تطبيق الاتفاقية والرقابة على تنفيذ الدول الأعضاء لالتزاماتها.

المطلب الأول: نطاق تطبيق الاتفاقية والمبادئ التي كرسها

ساعد دخول الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم حيز النفاذ على إيجاد آلية دولية لحماية حقوق العمال المهاجرين، بمن فيهم من هم في وضع غير نظامي، فهي شاملة لجميع العمال المهاجرين بصرف النظر عن وضعهم القانوني، كما أنها تنطبق خلال كامل عملية هجرة العمال وأفراد أسرهم، حيث تشمل هذه العملية التحضير للهجرة، والمغادرة، والعبور، وفترة الإقامة بكاملها، ومزاولة نشاط مقابل أجر في دولة العمل، وكذلك العودة إلى دولة المنشأ أو دولة الإقامة العادية وإعادة استيطانهم بها.

إن اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم تميز بين العمال النظاميين والعمال غير النظاميين، وهي تمنح حقوقاً إضافية للعمال النظاميين، إلا أن هذا التفريق أو التمييز لا ينطوي على أي شكل من أشكال التمييز العنصري الذي نصت عليه اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز العنصري، وإنما جاء هذا التمييز فقط لكي يشجع على الهجرة النظامية وإعطاء حقوق إضافية للعمال المهاجرين النظاميين دون أي مساس بالحقوق الأساسية المعترف بها في الاتفاقيات الدولية السابقة لهذه الاتفاقية. وبذلك فهي تسعى إلى التشجيع على وضع العمال المهاجرين في حالة موثقة أو قانونية، وتشجع جميع العمال وأرباب العمل على احترام القوانين والاجراءات المعمول بها في الدول المعنية وعلى امتثالها.

كما أن الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، ارتكزت على مبدأ عدم التمييز، الذي يعد مبدأً أساسياً في أعمال جميع الصكوك الدولية لحقوق الإنسان وميثاق الأمم المتحدة. ولتفصيل مضمون هذا المطلب سنقسمه إلى ثلاثة فروع كالآتي :

الفرع الأول : الأشخاص الذين تسري عليهم الاتفاقية

الفرع الثاني : الأشخاص المستبعدون من نطاق تطبيق الاتفاقية

الفرع الثالث: المبادئ المكرسة من قبل الاتفاقية.

الفرع الأول : الأشخاص الذين تسري عليهم الاتفاقية

حددت الاتفاقية نطاق تطبيقها من حيث الأشخاص، ثم عرفت الخاضعين لها ، إذ لأول مرة في صك دولي، تقدم الاتفاقية تعريفا للعامل المهاجر، يتمحور حول مزاولة "نشاط مقابل أجر"، وهذا التعريف

واسع ويشمل حماية من ينوي أن يصبح عاملاً مهاجراً، أو من يعمل فعلاً خارج بلده الأصلي ، أو من هو بصدد الانتهاء من العمل بالخارج والعودة الى بلده الأصلي¹.

فالاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، تسري على كل من :

أولاً: " جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم²دون تمييز"، حيث تقرر في المادة(1/1) منها أن :تنطبق هذه الاتفاقية، باستثناء ما ينص عليه خلاف لذلك فيما بعد على جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم دون تمييز من أي نوع مثل التمييز بسبب الجنس، أو العنصر، أو اللون، أو اللغة، أو الدين، أو المعتقد، أو الرأي السياسي أو غيره، أو الأصل القومي أو العرقي أو الاجتماعي ، أو الجنسية، أو العمر، أو الوضع الاقتصادي، أو الملكية، أو الحالة الزوجية، أو المولد، أو أي حالة أخرى.

وعرفت الاتفاقية ، بموجب المادة (2) منها ، الأشخاص الخاضعين لها، بعد تحديدها لمعنى مصطلح "العامل المهاجر"، والتي نصت على أنه يشير الى " الشخص الذي يزاول أو ما برح يزاول نشاطاً مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها. ثم فصلت في فئات هذا العامل المهاجر³ "وهم:

1. عامل الحدود
2. العامل الموسمي
3. الملاح
4. العامل على منشأة بحرية
5. العامل المتجول
6. العامل المرتبط بمشروع
7. عامل الاستخدام المحدد
8. العامل لحسابه الخاص

¹ انظر : دليل التصديق، المرجع السابق، ص 25.

² عنيت المادة (4) من الاتفاقية بتحديد المقصود بأفراد أسرة العامل المهاجر ، حيث نصت كما سبق ذكره ، الى أن هذا المصطلح يشير الى الأشخاص المتزوجين من عمال مهاجرين أو الذين تربطهم بهم علاقة تنشأ عنها، وفقاً للقانون المنطبق، آثار مكافئة للزواج، وكذلك أطفالهم المعالين وغيرهم من الأشخاص المعالين الذين يعترف بهم أفراداً من الأسرة وفقاً للتشريع المنطبق أو الاتفاقات المنطبقة الثنائية أو المتعددة الأطراف المبرمة بين الدول المعنية.

³ سبق الإشارة الى تعريفات فئات العامل المهاجر في المبحث التمهيدي من هذه المذكرة ، ص 31

تعد هذه الاتفاقية الدولية من الاتفاقيات القليلة التي لم تحصر فقط على حماية حقوق فرد ينتمي لمجموعة معينة وهم العمال المهاجرين، بل اهتمت أيضاً بحماية أفراد أسرته وأطفاله المعالين والأشخاص المعالين، مما وسع من نطاق الحماية وما ذلك إلا لأن انتهاكات حقوق العامل المهاجر لا تصيبه لوحده بل تمتد آثارها في معظم الأحيان، إلى زوجته وأطفاله ومن يعيلهم أيضاً¹

ثانياً: العمال المهاجرون النظاميون وغير النظاميين

أشارت المادة (5) من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم إلى العمال المهاجرين في وضع نظامي، وهم الحائزين للوثائق اللازمة، أو أذن لهم بالدخول والإقامة ومزاولة نشاط مقابل أجر في دولة العمل بموجب قانون تلك الدولة وبموجب اتفاقات دولية تكون تلك الدولة طرفاً فيها.

يُعرف مصطلح "العمال المهاجرون الذين هم في وضع غير قانوني" في المادة (5) من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (الاتفاقية)، التي تنص على أن العمال المهاجرين أو أفراد أسرهم يعتبرون غير حائزين للوثائق اللازمة أو في وضع غير نظامي إذا لم يؤذن لهم بالدخول والإقامة ومزاولة نشاط مقابل أجر في دولة العمل، وذلك بموجب قانون تلك الدولة وبموجب اتفاقات دولية تكون تلك الدولة طرفاً فيها.

وترى اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم أن مصطلح "في وضع غير نظامي" أو "غير المزودين بوثائق" هو المصطلح الصحيح لدى الإشارة إلى وضعهم. أما استخدام مصطلح "غير شرعي" لوصف العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي فهو استخدام غير مناسب وينبغي تجنبه لكونه يميل إلى وصمهم من خلال ربطهم بالإجرام.²

قد يكون وضع العمال المهاجرين وضعاً غير نظامي إما لأنهم قد دخلوا إلى دولة العمل بطريقة غير مصرح بها، ومن ثم فلا يؤذن لهم بالبقاء أو الإقامة أو العمل في تلك الدولة، أو لأنهم تجاوزوا المدة المحددة لإقامتهم، أو

¹ 1. Yao AGBETSE , « la convention sur les droits des travailleurs migrants : un nouvel instrument pour quelle protection ? » Revue électronique du Centre de recherche sur les droits de l'homme , Droits fondamentaux, n° 4, janvier - décembre 2004, voir site

: www.droits-fondamentaux.org

² تعليق اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، بشأن العمال المنزليين المهاجرين، رمز الوثيقة CMW/C/GC/2، الفقرة رقم 1، بتاريخ 2013/08/23، متاحة على الموقع:

<http://www.ohchr.org/AR/HRBodies/CMW/Pages/CMWIndex.aspx>

لأنهم ينتهكون على أي نحو آخر شروط مدة إقامتهم المرخص بها. وقد يفقد المهاجرون النظاميون أيضاً وضعهم هذا لا لذنوب اقترفوها وإنما لأسباب خارجة عن إرادتهم كالمرض أو أي ظروف أخرى غير متوقعة تؤثر عليهم أو على أفراد أسرهم.

وتؤكد اللجنة السالفة الذكر أنه أياً كانت طرائق إقامة العمال المهاجرين، فإن الوضع غير النظامي للعمال المهاجرين لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يكون سبباً في حرمانهم من حقوقهم الأساسية المنصوص عليها في الجزء الثالث من الاتفاقية.

الفرع الثاني: الأشخاص المستبعدون من نطاق تطبيق الاتفاقية

تأكيداً على أن الاتفاقية، تهدف إلى حماية العمال المهاجرين، وبعد أن حددت الاتفاقية نطاق تطبيقها من حيث الأشخاص، حرصت على التأكيد على هذا التحديد، باستبعاد بعض الفئات التي لا تدخل في نطاق تطبيقها، وذلك بموجب المادة (3) من الاتفاقية والتي تقرر، لا تنطبق هذه الاتفاقية على¹:

أولاً: 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 اتفاقيات دولية محددة.

ثانياً: الأشخاص الذين تقوم دولة ما أو من ينوب عنهم بإرسالهم أو تشغيلهم خارج إقليمها، والذين يشتركون في برامج التنمية وبرامج التعاون الأخرى، وينظم قبولهم ومركزهم باتفاق مع دولة العمل، ولا يعتبرون بموجب ذلك اتفاق عمالاً مهاجرين.

ثالثاً: الأشخاص الذين يقيمون في دولة غير دولتهم الأصلية، بوصفهم مستثمرين.

رابعاً: اللاجئين وعديمو الجنسية، ما لم ينص على ذلك الانطباق في التشريع الوطني ذي الصلة للدولة الطرف المعنية، أو في الصكوك الدولية السارية لها.

خامساً: الطلبة والمتدربين.

¹ أحمد أبو الوفا، حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم وفقاً لاتفاقية الأمم المتحدة لعام 1990، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، مجلد 2، 1997، ص522.

سادسا: الملاحين والعمال على المنشآت البحرية الذين لم يسمح لهم بالإقامة ومزاولة نشاط مقابل أجر في دولة العمل¹.

الفرع الثالث: المبادئ المكرس من قبل الاتفاقية.

لقد كرست الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم على مبدأين هامين ألا وهما "مبدأ المساواة" (عدم التمييز) و "مبدأ التعاون" - تتعاون الدول الأطراف في تعزيز الظروف السليمة والعادلة والإنسانية والمشروعة للهجرة الدولية - .

أولا : مبدأ عدم التمييز

يُعدّ مبدأ عدم التمييز مبدأً أساسياً في أعمال جميع الصكوك الدولية لحقوق الإنسان وميثاق الأمم المتحدة. وتدرج المادة (7) من الاتفاقية الجنسية بصورة صريحة ضمن أسباب التمييز المحظورة. كما أن هيئات المعاهدات قد فسرت حظر التمييز تفسيراً يشمل غير المواطنين، مثل العمال المهاجرين، بغض النظر عن وضعهم القانوني ووثائقهم القانونية².

وتنطبق الحقوق الواردة في الجزء الثالث من الاتفاقية أيضاً على جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، بمن فيهم من هم في وضع غير نظامي. ولذلك فإن أية معاملة متميزة على أساس الجنسية أو وضع الهجرة تشكل تمييزاً ما لم تكن أسباب هذا التفرقة منصوصاً عليها في القانون، وتتوخى تحقيق هدف مشروع بموجب الاتفاقية، وأن يقضى بها في ظروف محددة وأن تتناسب مع الهدف المشروع المنشود³.

وتقتضي المادة (7) من الدول الأطراف "احترام وتأمين" الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم دون أي تمييز. ولا تنص هذه المادة على حق مستقل. ويقتصر مدى تطبيقها

¹ حددت المادة (6) من الاتفاقية السالفة الذكر ، معاني بعض المصطلحات كالآتي : - "دولة المنشأ " الدولة التي يكون الشخص المعني من رعاياها ، "دولة العمل" الدولة التي سيزاول العامل المهاجر فيها، أو يزاول حالياً، أو زاول نشاطاً مقابل أجر ، حسبما تكون الحالة = " دولة العبور" أية دولة يمر فيها الشخص المعني في أي رحلة الى دولة العمل أو من دولة العمل الى دولة المنشأ أو دولة الإقامة المعتادة. ² اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 20 (2009) بشأن عدم التمييز في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الفقرة 30.

³ للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 13 بشأن الحق في التعليم، الوثيقة (E/C.12/1999/10) متاح على الموقع:

[http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2f1999%2f10&](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2f1999%2f10&Lang=ar)

Lang=ar

على ما يجب أن يتمتع بها العمال المهاجرون وأفراد أسرهم الذين هم في وضع غير نظامي من حقوق تحميها الاتفاقية، ولا سيما الجزء الثالث منها.

وتشمل أيضا المادة (7) التمييز بحكم القانون وبحكم الواقع على حد سواء. وفي هذا السياق، يشير مصطلح "بحكم القانون" إلى التمييز الموجود في القانون، ويشير مصطلح "بحكم الواقع" إلى التمييز الموجود في الواقع أو الذي ينطوي على تأثير حتى ولو لم يعترف به رسمياً أو قانونياً. وتلتزم الدول الأطراف بحظر التمييز من خلال جعل قوانينها وأنظمتها وممارساتها الإدارية خالية من أي تمييز ضد العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

وترى اللجنة المعنية بحقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم¹ أن مجرد معالجة التمييز بحكم القانون لن يكفل المساواة الفعلية. ومن ثم، يتعين على الدول الأطراف حماية حقوق جميع العمال المهاجرين المنصوص عليها في الاتفاقية من خلال اعتماد تدابير إيجابية للحيلولة دون نشوء الظروف والمواقف التي تسبب أو تديم التمييز الفعلي ضدهم، ولتخفيف تلك الظروف والمواقف والتخلص منها.

وتحظر المادة (7) كلا من التمييز المباشر وغير المباشر ضد العمال المهاجرين. وتماشياً مع السوابق القضائية الصادرة عن الآليات الدولية الأخرى لحقوق الإنسان، فإن التمييز غير المباشر ضد العمال المهاجرين يحدث حينما تبدو القوانين أو السياسات أو الممارسات محايدة في ظاهرها، ولكنها تنطوي على تأثير غير متناسب على حقوقهم. فعلى سبيل المثال، فإن اشتراط تقديم شهادات الميلاد للالتحاق بالمدارس قد يؤثر بشكل غير متناسب على العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي والذين لا تتوفر لديهم في كثير من الأحيان هذه الشهادات أو يُرفض منحهم إياها.

ثانياً : مبدأ التعاون الدولي

أشارت المادة (1/64) من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الى أن تتعاون الدول الأطراف في تعزيز الظروف السليمة والعادلة والإنسانية والمشروعة للهجرة الدولية ، وتشكل السياسات المنسقة التي تكفل للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الاستفادة من القنوات القانونية للهجرة، استناداً إلى الاحتياجات والموارد المتوقعة والفعلية لسوق العمل - بالنسبة إلى جميع مستويات المهارات المادة (2/64)،

¹اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 2، بشأن حقوق العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي ، بتاريخ 2013/08/28، بء/8، متاحة على الموقع: CMW/C/GC/2 وأفراد أسرهم رمز الوثيقة،

<http://www.ohchr.org/AR/HRBodies/CMW/Pages/CMWIndex.aspx>

عنصرًا هاماً في هذا التعاون. ومن خلال توفير قنوات للهجرة القانونية، فإن الدول الأطراف تسهم أيضاً في تحقيق الهدف المتمثل في منع وإنهاء عمليات التنقل والاستخدام غير القانونية أو السرية للعمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي المادة (68).

المطلب الثاني: حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم التي نصت عليها الاتفاقية

المتضمن في الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، قد يتصور للوهلة الأولى، أنها لا تأتي بجديد، حيث هي لا تفعل سوى ترديد حقوق الإنسان بالنسبة للعامل المهاجر، وهو أمر يؤكد ديباجة الاتفاقية، من حيث قولها: إن الدول الأطراف في هذه الاتفاقية، إذ تأخذ في اعتبارها المبادئ المنصوص عليها في الصكوك الأساسية للأمم المتحدة المتعلقة بحقوق الإنسان، وخاصة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية حقوق الطفل.

وعليه فإن الاتفاقية على هذا النحو تطابق الواقع ، ذلك أن المهاجر وإن كان عاملاً ، فهو في المقام الأول إنسان يجب أن يتمتع بكافة حقوق الإنسان ، ومن هنا تبدو أهمية الاتفاقية التأكيد على حماية حقوق وحريات الإنسان المهاجر، بما تضمنته الاتفاقية من مبادئ وأحكام¹ لقد نصت الاتفاقية على حقوق عديدة يتمتع بها العمال المهاجرون وأفراد أسرهم، المقسمة الى طوائف ثلاثة²:

- حقوق كل العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (الجزء الثالث من الاتفاقية، المواد 8-35)
- حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الذين هم في وضع مشروع (الجزء الرابع من الاتفاقية، المواد 36-65)
- حقوق طوائف خاصة من العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (الجزء الخامس من الاتفاقية، المواد 57-63) وهم:
- . عمال الحدود
- . العمال الموسميون
- . العمال المتجولون

¹ أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 29.

² أحمد أبو الوفاء، الحماية الدولية لحقوق الإنسان، دراسة الآليات ومضمون الحماية عالمياً وإقليمياً ووطنياً، المرجع السابق، ص 86.

- العمال المرتبطون بمشروع ما
- العمال المرتبطون بوظائف محددة الوقت
- العامل الذي يعتمد في عمله على نفسه

هذه الحقوق المنصوص عليها تنظم تقريبا كل ما يخص حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، سواء أكانت حقوقا مدنية أو سياسية، اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية ، وبناء عليه سنقسم هذا المطلب الى ثلاثة فروع كالآتي:

الفرع الأول : الحقوق المدنية والسياسية

الفرع الثاني : الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

الفرع الثالث: حقوق فئات خاصة من العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

الفرع الأول : الحقوق المدنية والسياسية

خصصت الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ضمن الجزء الثالث منها للتأكيد على حق العامل المهاجر في أن يتمتع أسوة بالمواطن بطائفة من الحقوق المدنية والسياسية نوردها كالآتي :

أولا: الحماية من العنف

بموجب المادة (2/16)، تلتزم الدول الأطراف بحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم من التعرض للعنف والإيذاء البدني والتهديدات والتخويف، سواء على يد الموظفين العموميين أو الأفراد أو الجماعات أو المؤسسات الخاصة. ويتطلب هذا الالتزام من الدول الأطراف ما يلي:

1. اعتماد وإنفاذ تشريعات تحظر هذه الأفعال؛
2. التحقيق الفعال في حالات الاعتداء والعنف؛
3. مقاضاة المسؤولين عن هذه الأفعال وتسليط العقوبات المناسبة عليهم؛
4. تقديم تعويضات كافية للضحايا وأفراد أسرهم؛
5. توفير التدريب للموظفين العموميين في مجال حقوق الإنسان؛

6- الرصد الفعال لسلوك موظفي الدولة وتنظيم سلوك الأفراد والكيانات الخاصة بغية منع حدوث هذه الأفعال.

ثانياً: الحماية من التوقيف والاحتجاز التعسفيين¹

تحمي المادة (16) حق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الحرية والأمان الشخصي (الفقرة 1)، وتنص على أن التحقق من هوية العمال المهاجرين يجب أن يمثل للإجراء المحدد في القانون (الفقرة 3). وتكمل الفقرة 4 من المادة 16 الفقرة 1 من المادة 9 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية فتؤكد على وجوب ألا يُعرض العمال المهاجرون وأفراد أسرهم "فردياً أو جماعياً" للقبض عليهم أو احتجازهم تعسفياً. ولكي لا يكون توقيف واحتجاز العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، بمن فيهم أولئك الذين هم في وضع غير نظامي، إجراءً تعسفياً، يجب أن ينص عليهما القانون، وأن يتوخى تحقيق هدف مشروع بموجب الاتفاقية، وأن تقتضيهما ظروف محددة وأن يتناسب مع الهدف المشروع المنشود.

وعلى الرغم من أن الفقرة 4 من المادة (16) لا تحدّد الأسباب التي تجيز الاحتجاز، فإنها تنص على وجوب عدم حرمان العمال المهاجرين وأفراد أسرهم من حريتهم إلا للأسباب ووفقاً للإجراءات التي يحددها القانون. وعلاوة على ذلك، يجب أن يكون الاحتجاز منصوصاً عليه في القانون، ويتوخى تحقيق هدف مشروع بموجب الاتفاقية، وأن تقتضيه ظروف محددة وأن يتناسب مع الهدف المشروع المنشود.

وتقتضي الفقرة 5 من المادة (16) من الدول الأطراف إبلاغ العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الذين يجري توقيفهم بأسباب القبض عليهم لحظة توقيفهم وبلغة يفهمونها إن أمكن. وعلاوة على ذلك، يجب إبلاغهم على وجه السرعة، وبلغة يفهمونها، بالتهم الموجهة إليهم. وحتى تمثل الدول الأطراف لهذا الالتزام، ينبغي لها أن تنظر في إعداد نماذج إخطار نموذجية تتضمن، في جملة أمور، معلومات عن سبل الانتصاف المتاحة، باللغات الأكثر استخداماً وفهماً لدى العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي في الدولة الطرف المعنية. إلا أنه ينبغي أن تكون نماذج الإخطار هذه مكاملة لإصدار أمر احتجاز يتضمن المعلومات الوقائية والأسس القانونية المتعلقة بالاحتجاز.

وبموجب الفقرة 6 من المادة (16)، تنطبق ضمانات بعض حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم المحبوسين أو المحتجزين رهن المحاكمة على أي شخص يشتبه في ارتكابه جريمة أو في أنه ارتكبها بالفعل.

¹ التعليق العام رقم 2، بشأن حقوق العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي، المرجع السابق، ثالثاً/ج، المرجع السابق، ص ص 22-28.

وتنص الفقرة 7 من المادة (16) على حق العمال المهاجرين المحرومين من حريتهم في الاتصال بالسلطات القنصلية أو الدبلوماسية لدولة منشئهم أو للدولة التي تمثل مصالح تلك الدولة. وهي تلزم أيضاً الدول الأطراف بما يلي:

1- إبلاغ السلطات المذكورة دون تأخير بتوقيف أو احتجاز العامل المهاجر المعني، إذا طلب ذلك؛

2- تيسير جميع سبل الاتصال بين الشخص المعني والسلطات المذكورة؛

3- إبلاغ الشخص المعني، دون تأخير، بهذا الحق وكذلك بالحقوق المنصوص عليها في المعاهدات الأخرى السارية؛

4- الاتصال والالتقاء بممثلي السلطات المذكورة، واتخاذ الترتيبات معها لتمثيل الشخص المعني تمثيلاً قانونياً.

وتنص الفقرة 8 من المادة (16) على حق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، الذين يجرمون من حريتهم بالقبض عليهم أو احتجازهم، في إقامة دعوى أمام المحكمة، لكي تبت دون تأخير في مدى قانونية احتجازهم. ويجب على المحكمة أن تأمر بالإفراج عن العامل المهاجر المحتجز إن كان احتجازه غير قانوني.

وتنص الفقرة 8 من المادة (16) من الاتفاقية على حق العمال المهاجرين الذين يقيمون دعاوى من هذا القبيل في الحصول على خدمات مترجم فوري، إذا اقتضى الأمر ذلك ودون تحميلهم تكاليفها، إذا كانوا عاجزين عن فهم اللغة المستخدمة أو التحدث بها. وترى اللجنة أنه ينبغي للدول الأطراف اتخاذ تدابير فعالة لضمان إبلاغ جميع العمال المهاجرين المحتجزين في مراكز احتجاز المهاجرين، بمن فيهم أولئك الذين يختارون العودة الطوعية، بحقوقهم بصورة ملائمة وبلغة يفهمونها، ولا سيما فيما يتعلق بحقوقهم في الحصول على المساعدة القنصلية وفي الطعن في مشروعية احتجازهم، والإفراج عنهم، وفي طلب اللجوء والحصول على معلومات عن تدابير الحماية المتاحة لضحايا الاتجار بالأشخاص أو الشهود على هذه الأفعال.

وتنص الفقرة 9 من المادة (16) على أن يكون للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم ممن وقعوا ضحايا للتوقيف أو الاحتجاز بصورة غير قانونية حق في التعويض قابل للإنفاذ. ولا يتوقف إعمال هذا الحق على حدوث انتهاك للمادة (16). ويكفي في ذلك إثبات عدم شرعية التوقيف أو الاحتجاز بموجب القانون الوطني أو الدولي. وتكفل الدول الأطراف أن يكون الحق في التعويض قابلاً للإعمال بصورة فعالة أمام السلطة

الحلية المختصة. ويجب على الدول الأطراف أن تضمن أيضاً عدم تعرض العمال المهاجرين وأفراد أسرهم للطرْد لدى النظر في مطالبتهم.

ثالثاً: الحماية من المعاملة اللاإنسانية

وفقاً للفقرة 1 من المادة (17) من الاتفاقية، يقع على عاتق الدول الأطراف التزام بمعاملة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الذين يُجرمون من حريتهم معاملة إنسانية تحترم كرامتهم الإنسانية المتأصلة وكذلك هويتهم الثقافية. ومن أجل تكريس احترام الكرامة المتأصلة للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الذين يُجرمون من حريتهم، تلتزم الدول الأطراف بتوفير الظروف الملائمة بما يتوافق مع المعايير الدولية المنطبقة، بما في ذلك توفير مرافق الصرف الصحي والاستحمام والغسيل الكافية؛ والغذاء الكافي (بما في ذلك الغذاء المناسب للملتزمين بالقواعد الدينية المتعلقة بالأغذية) ومياه الشرب؛ والحق في الاتصال بالأقارب والأصدقاء؛ وإمكانية الحصول على خدمات موظفين طبيين مؤهلين، وإتاحة الفرص الكافية لهم لممارسة شعائر دينهم، على سبيل المثال. ويقتضي هذا الالتزام أيضاً من الدول الأطراف ضمان عدم تعرضهم لأي شكل من أشكال المعاملة اللاإنسانية، بما في ذلك العنف الجنسي والاعتداء الجنسي، على أيدي الحراس أو المحتجزين أو السجناء الآخرين. ومن ثم، يتعين على الدول الأطراف الاضطلاع بما يلي:

- 1- تدريب الموظفين المعنيين بالإشراف وغيرهم من الموظفين؛
- 2- إتاحة إمكانية إجراء مراقبة مستقلة للأماكن التي يُجرّم فيها العمال المهاجرون أو قد يجرمون فيها من حريتهم؛
- 3- ضمان استفادتهم من آليات فعالة ومستقلة لتقديم الشكاوى، بما في ذلك إمكانية الحصول على المشورة القانونية وخدمات المترجمين الفوريين؛
- 4- التحقيق في شكاوى التعذيب وغيره من ضروب سوء المعاملة التي تحدث في الأماكن التي يُجرّم فيها العمال المهاجرون وأفراد أسرهم من الحرية؛
- 5- تقديم المسؤولين عن هذه الأفعال إلى العدالة.

وتكفل الفقرة 5 من المادة (17) للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم المحتجزين والمسجونين نفس حقوق المواطنين فيما يتعلق بتلقي الزيارات من أفراد أسرهم. فإذا كان قانون الدولة الطرف يمنح للمواطنين الذين يجرمون من حريتهم بعض الحقوق المتعلقة بالزيارة، مثل الاتصال المباشر بأفراد الأسرة الزائرة، يتعين عليها أيضاً منح حقوق مكافئة للعمال المهاجرين المحتجزين أو المسجونين، بمن فيهم أولئك الذين هم في وضع غير

نظامي. ويتعين على الدول الأطراف القضاء على التمييز الفعلي ضد العمال المهاجرين المحتجزين من خلال إزالة الحواجز العملية التي تحول دون تمتعهم، على قدم المساواة مع غيرهم، بحقوق الزيارة، مثل الاحتجاز في وتقتضي الفقرة 6 من المادة (17) من الدول الأطراف الاهتمام بالمشاكل التي يثيرها الحرمان من الحرية بالنسبة إلى أفراد الأسرة، ولا سيما الزوجات والأطفال القصر. وفي هذه الحالات، ترى اللجنة أنه ينبغي للدول الأطراف البحث عن بدائل للاحتجاز الإداري بالنظر إلى ما ينطوي عليه هذا الاحتجاز في معظم الأحيان من عواقب وخيمة، سواء من الناحية الاقتصادية أو النفسية، على الزوجين والأطفال. وتتضمن الفقرة 7 من المادة (17) حكماً محدداً فيما يتعلق بعدم التمييز حيث ينص على تمتع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم المحتجزين أو المسجونين بنفس الحقوق التي يتمتع بها مواطنو دولة العمل أو المرور العابر الذين هم في الوضع نفسه. ومن آثار هذا الحكم توسيع نطاق الضمانات الإجرائية الإضافية، علاوة على تلك الواردة في المادة (17)، لتشمل العمال المهاجرين المحتجزين، مثل الحق في الاتصال بالعالم الخارجي، بما في ذلك عن طريق الهاتف، وإمكانية الحصول على خدمات المهنيين الصحيين والتعليم، إذا كانت هذه الخدمات وفيما يتعلق بالفقرة 8 من المادة (17)، ترى اللجنة أن الاحتجاز "بقصد التحقق من أية مخالفة للأحكام المتعلقة بالهجرة" يغطي كامل مدة الاحتجاز الإداري، ومن ثم فإن العمال المهاجرين وأفراد أسرهم المعرضين للاحتجاز الإداري لا يتحملون أية تكاليف تنشأ عن ذلك.

رابعاً: توفير الحماية أثناء إجراءات الطرد

تحظر المادة (22) من الاتفاقية الطرد الجماعي وتوفر ضمانات إجرائية فيما يخص إجراءات الطرد الفردي للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الذين هم في وضع نظامي أو غير نظامي على حد سواء. وفي حين أن المادة (22) تنظم إجراء الطرد فقط ولا تنظم أسبابه الموضوعية، فإن الغرض منها يكمن في منع حالات الطرد التعسفي وضمان توفير الحماية الموضوعية من الطرد في بعض الحالات. وتنطبق المادة (22) على جميع الإجراءات الرامية إلى إلزام العمال المهاجرين بالرحيل سواء وصفت في القانون الوطني بأنها طرد أو غير ذلك من الأوصاف.

الفرع الثاني : الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

أولاً : الحماية من الاستغلال في العمل

1. الحماية من العمل القسري أو الإلزامي وعمل الأطفال

تقضي المادة (11) من الاتفاقية بأن تتخذ الدول الأطراف تدابير فعالة لمكافحة جميع أشكال العمل القسري أو الإلزامي الذي يُفرض على العمال المهاجرين ويشمل ذلك، على سبيل المثال، عبودية الدَّين وحجز جوازات السفر والحبس غير القانوني. وتُلزم المادة الدول الأطراف بأن تكفل عدم قيام أرباب العمل وشركات التوظيف بمصادرة أو إتلاف وثائق السفر أو الهوية العائدة للعمال المهاجرين. وينبغي للدول الأطراف توفير التدريب للموظفين المكلفين بإنفاذ القانون والتأكد من أن المهن التي يهيمن عليها العمال المهاجرون، ولا سيماعاملات المهاجرات، مثل العمل المنزلي وبعض أشكال الترفيه، تحظى بحماية قوانين العمل وتخضع لعمليات التفتيش.

وتنص الفقرة 1(ب) من المادة 25 من الاتفاقية على أن القوانين واللوائح المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام تنطبق أيضاً على أطفال المهاجرين. ويجب ألا يكون الحد الأدنى المذكور أقل من 15 عاماً، وفقاً للمادة 2 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138(1973) بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام. ويضاف إلى ذلك أنه، وفقاً للمادة 11 من الاتفاقية، تلتزم الدول الأطراف بضمان حماية أطفال العمال المهاجرين من أي شكل من أشكال الرق أو الدعارة أو العمل الذي يمكن أن يعرض للخطر تعليمهم وسلامتهم وسلوكهم الأخلاقي وصحتهم، مثل ساعات العمل الطويلة. ويتعين على الدول الأطراف حماية أطفال العمال المهاجرين من العنف وكفالة حقوقهم في التعليم والترفيه والصحة المهنية.

2. المساواة في المعاملة

تنص الفقرة 1 من المادة 25 على وجوب تمتع العمال المهاجرين، بغض النظر عن وضعهم، بنفس المعاملة التي يحظى بها المواطنون من حيث الأجر وشروط العمل الأخرى وأحكام التوظيف. وبينما يجوز للدول الأطراف أن ترفض وصول العمال المهاجرين الذين لا يملكون تصاريح عمل إلى أسواق العمل فيها، يحق لجميع العمال المهاجرين، بمن فيهم أولئك الذين هم في وضع غير نظامي، التمتع بحقوق العمل والاستخدام، منذ بداية علاقة العمل حتى انتهائها. وشروط العمل وأحكام التوظيف الواردة في الفقرة 1(أ) و(ب) من المادة 25 ليست أمثلة جامعة مانعة. بل إن مبدأ المساواة في المعاملة يشمل أيضاً كل المسائل الأخرى التي تعتبر، وفقاً للقانون الوطني والممارسة العملية، من شروط العمل أو أحكام التوظيف، مثل تلك الأحكام المتعلقة بحماية الأمومة.

وينبغي للدول الأطراف أن تُلزم أرباب العمل بأن يحددوا صراحة شروط توظيف العمال المهاجرين، بمن فيهم أولئك الذين هم في وضع غير نظامي، في العقود التي تكون حرة ومنصفة وتحظى بموافقتهم الكاملة

وتُحرّر بلغة يفهمونها، وتبيّن واجباتهم المحددة، وساعات عملهم وأجورهم وأيام راحتهم وغير ذلك من شروط العمل. وينبغي للدول الأطراف أن تتخذ تدابير فعالة في حالات التخلف عن دفع الأجور، والتأخر في السداد حتى وقت الترحيل، وتحويل الأجور إلى حسابات يتعذر على العمال المهاجرين الوصول إليها، أو دفع أجور أقل للعمال المهاجرين، ولا سيما لأولئك الذين هم في وضع غير نظامي، مقارنة بالمواطنين. وينبغي للدول الأطراف أيضاً تعزيز عمليات التفتيش في أماكن العمل التي يعمل فيها العمال المهاجرون عادةً وإصدار تعليمات لإدارات تفتيش العمل بعدم تبادل البيانات المتعلقة بوضع المهاجرين مع السلطات المعنية بمسائل الهجرة، حيث إن واجبها الأساسي يتمثل في تأمين إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء أدائهم هذا العمل، وفقاً للفقرة 1(أ) من المادة 3 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 81(1947) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة.

3. حق الانضمام إلى نقابات العمال

إن حق التنظيم والمشاركة في المفاوضة الجماعية أساسي للعمال المهاجرين للتعبير عن احتياجاتهم والدفاع عن حقوقهم، وخاصة من خلال النقابات. وتنص المادة 26 من الاتفاقية على حق جميع العمال المهاجرين في الانضمام إلى نقابات العمال والجمعيات الأخرى التي تحمي مصالحهم. ولا تنص المادة 26 على حماية الحق في تشكيل النقابات. ومع ذلك، فقد يُنشئ هذا الحكم، مقروءاً بالاقتران مع الصكوك الدولية الأخرى لحقوق الإنسان، التزامات أوسع نطاقاً للدول الأطراف في الاتفاقية وفي الصك الآخر ذي الصلة. فعلى سبيل المثال، تنطبق المادة 2 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87(1948) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والفقرة 1 من المادة 22 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، على حد سواء، على العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي. وتحمي المادة 26 أيضاً حق العمال المهاجرين في المشاركة في الاجتماعات والأنشطة النقابية، والتماس مساعدة نقابات العمال وأية جمعيات أخرى منشأة وفقاً للقانون. وتكفل الدول الأطراف هذه الحقوق، بما فيها حق المفاوضة الجماعية، وتشجع التنظيم الذاتي للعمال المهاجرين بصرف النظر عن وضع هجرتهم، وتزودهم بمعلومات عن دوائر الجمعيات ذات الصلة التي يمكنها تقديم المساعدة لهم.

ثانياً: الحق في الضمان الاجتماعي

فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، تنص الفقرة 1 من المادة 27 من الاتفاقية على وجوب تمتع جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بنفس المعاملة التي يعامل بها مواطنو دولة العمل ما داموا يستوفون الشروط التي

ينص عليها التشريع المنطبق في تلك الدولة والمعاهدات الثنائية والمتعددة الأطراف المنطبقة فيها. وحينما تسن دولة طرف تشريعاً ينص على دفع استحقاقات اجتماعية، سواء أكانت مشروطة أم غير مشروطة بدفع مسبق للاشتراكات، وإذا كان العامل المهاجر المعني يستوفي المتطلبات المنصوص عليها في ذلك التشريع، لا يمكن عندها حرمانه بصورة تعسفية من هذه الاستحقاقات أو الحد من إمكانية حصوله عليها، حيث إن حظر التمييز ينطبق على الحق في الضمان الاجتماعي. وبناءً على ذلك، فإن أي تمييز على أساس الجنسية أو وضع الهجرة يجب أن يكون منصوصاً عليه في القانون ويتوخى هدفاً مشروعاً بموجب الاتفاقية، وأن تقتضيه ظروف محددة وأن يكون متناسباً مع الهدف المشروع المنشود. وفي حين تتمتع الدول الأطراف بهامش معين من الحرية في تقدير ما إذا كانت الاختلافات الموجودة في حالات مماثلة تبرر وجود معاملة مختلفة، فضلاً عن تقدير مدى هذه الاختلافات، فإنه يجب عليها تفسير الكيفية التي يمكن أن تتوافق بها هذه المعاملة المختلفة، التي تستند بصورة حصرية إلى الجنسية أو وضع الهجرة، مع أحكام المادتين 7 و 27

وتنص الفقرة 1 من المادة 27 على أن حق العمال المهاجرين في الضمان الاجتماعي يخضع للمعاهدات الثنائية والمتعددة الأطراف المنطبقة فيها، ويمكن للسلطات المختصة في دولة المنشأ ودولة العمل القيام، في أي وقت، بوضع الترتيبات اللازمة لتحديد وسائل تطبيق هذا الاستحقاق. وعلى النحو الموصى به في الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة الأيدي العاملة، ينبغي للدول الأطراف أن تنظر في إبرام اتفاقات ثنائية أو إقليمية أو متعددة الأطراف لكي يتوفر للعمال المهاجرين النظاميين، وكذلك للعمال المهاجرين غير النظاميين، حسب مقتضى الحال، تغطية ومزايا في مجال الضمان الاجتماعي فضلاً عن إتاحة إمكانية تحويل مستحقات الضمان الاجتماعي إلا أنه لا يمكن تفسير الفقرة 1 من المادة 27 على أنها تحرم العمال المهاجرين من المزايا التي يستحقونها بموجب التشريعات المعمول بها في دولة العمل، لمجرد عدم توقيع هذه الدولة على اتفاق معاملة بالمثل مع دولة منشئهم.

وتنص الفقرة 2 من المادة 27 على أنه في الحالات التي لا يسمح فيها التشريع المنطبق للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم بالحصول على استحقاق ما، تنظر الدولة الطرف المعنية في إمكانية أن يُدفع لهم مقدار الاشتراكات التي أسهموا بها فيما يتعلق بهذا الاستحقاق، على أساس المساواة في المعاملة مع المواطنين. وفي هذا الصدد، يجب على الدول الأطراف تقديم أسباب موضوعية في كل حالة من الحالات التي يعتبر فيها سداد الاشتراكات المذكورة أمراً مستحيلاً. ويجب ألا ينطوي قرار عدم سداد الاشتراكات التي أسهم بها العامل المهاجر أو أحد أفراد أسرته على التمييز على أساس جنسيته أو وضع هجرته. وعلاوة على ذلك، ترى اللجنة

أنه ينبغي ألا يتأثر حق العامل المهاجر في الحصول على استحقاقات الضمان الاجتماعي بحدوث تغيير في مكان العمل.

ثالثاً: الحق في الرعاية الطبية العاجلة

تنص المادة 28 من الاتفاقية على حق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في تلقي أية عناية طبية تكون مطلوبة بصورة عاجلة لحفظ حياتهم أو لتلافي ضرر لا يمكن علاجه يلحق بصحتهم، وذلك على أساس المساواة في المعاملة مع المواطنين. إلا أن المادة 28، مقروءة بالاقتران مع الصكوك الدولية الأخرى لحقوق الإنسان، قد تنشئ التزامات أوسع نطاقاً للدول الأطراف في الاتفاقية وفي الصك ذي الصلة. فالمادة 12 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تنص على حق كل شخص في التمتع بأعلى مستوى من الصحة يمكن بلوغه. ولذلك فإن الدول الأطراف ملزمة بضمان حصول جميع الأشخاص، بصرف النظر عن وضع هجرتهم، بصورة فعالة، على الحد الأدنى - على الأقل - من الرعاية الصحية على أساس غير تمييزي. وترى اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أن هذه الرعاية تشمل الرعاية الصحية الأولية، وكذلك الخدمات الصحية الوقائية والعلاجية والمسكنة. وترى لجنة حقوق الطفل أنه يحق لكل طفل مهاجر، بموجب المادة 24 من اتفاقية حقوق الطفل، الحصول على نفس الرعاية الصحية التي يتمتع بها المواطنون. ولهذا الغرض، يتعين على الدول الأطراف أن تكفل، في جملة أمور، حصول جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم على الأدوية الأساسية وتحصين أطفالهم ضد الأمراض المعدية الرئيسية. وعليها أن تكفل أيضاً حصول النساء المهاجرات على الرعاية الصحية المناسبة قبل الولادة وبعدها، وخدمات الصحة الإنجابية المأمونة، ورعاية التوليد في الحالات الطارئة.

رابعاً: الحق في التعليم

تحمي المادة 30 من الاتفاقية "الحق الأساسي في الحصول على التعليم" لجميع أطفال العمال المهاجرين "على أساس المساواة في المعاملة مع مواطني الدولة المعنية". وتنص المادة 30 أيضاً على أنه يجب أن تتاح إمكانية الالتحاق بالمؤسسات الحكومية للتعليم قبل المدرسي أو بالمدارس دون المساس بوضع الطفل المعني أو والديه كمهاجرين. وترى اللجنة، وفقاً للمادة 13 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، أنه يجب على الدول الأطراف أن توفر تعليماً ابتدائياً مجانياً وإلزامياً للجميع، بمن فيهم أطفال العمال المهاجرين، بغض النظر عن وضع هجرتهم. وبالتالي، فإن الدول الأطراف ملزمة بإلغاء جميع

التكاليف المباشرة للتعليم، مثل الرسوم المدرسية، وكذلك التخفيف من الآثار السلبية للتكاليف غير المباشرة، مثل نفقات المواد المدرسية والزي المدرسي. ويجب أن يُكفل حصول أطفال المهاجرين على التعليم الثانوي على أساس المساواة في المعاملة مع المواطنين. وبناءً على ذلك، يجب على الدول الأطراف أن تكفل تكافؤ فرص أطفال العمال المهاجرين، بصرف النظر عن وضع هجرتهم، مع الفرص المتاحة لأطفال المواطنين في الحصول على التعليم الثانوي المجاني. وبالمثل، ينبغي للدول الأطراف، لدى تقديمها لشتى أشكال التعليم الثانوي، بما في ذلك التعليم المهني، أن تتيح أيضاً أشكال التعليم هذه لأطفال العمال المهاجرين. وينطبق المبدأ نفسه على التعليم المجاني قبل المدرسي أو على برامج المنح الدراسية. ولذلك يجب على الدول الأطراف أن تكفل تكافؤ فرص أطفال المهاجرين، بصرف النظر عن وضع هجرتهم، مع الفرص المتاحة لأطفال المواطنين في الحصول على التعليم المجاني قبل المدرسي أو الاستفادة من برامج المنح الدراسية.¹

الفرع الثالث: حقوق فئات خاصة من العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

تعرضت الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لتنظيم أعمال بعض "فئات خاصة" من العمال المهاجرين كعمال الحدود، والعمال الموسمين، والعمال المتجولين، والمرتبطون بمشروع، وعمال الاستخدام المحدد، والعاملين لحسابهم الخاص، في الجزء الخامس من الاتفاقية (المواد 57 إلى 63).

وضعت المادة (57) من الاتفاقية، مبدأ عام مؤداه، أن جميع هذه الفئات تتمتع بالحقوق المنصوص عليها في الجزئين الثالث والرابع مع مراعاة الأحكام التالية²:
- يحق لعمال الحدود، التمتع بالحقوق المنصوص عليها في الجزء الرابع من الاتفاقية، على أن يؤخذ في الاعتبار أنهم لا يقيمون على وجه الاعتقاد في دولة العمل (المادة 57).

- يحق للعمال الموسمين، التمتع بالحقوق المنصوص عليها في الجزء الرابع من الاتفاقية، على أن تراعى طبيعة عملهم وأنهم موجودون في دولة العمل لشطر من السنة فحسب. (المادة 59).

- يحق للعمال المتجولين، التمتع بالحقوق المنصوص عليها في الجزء الرابع والتي تتفق ومراكزهم كعمال متجولين في تلك الدولة. (المادة 60).

¹ التعليق العام رقم 2، بشأن حقوق العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي، المرجع السابق، ثالثاً/د، المرجع السابق، ص 60-

79.

² أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 44.

- يحق للعمال المرتبطين بمشروع ، التمتع بالحقوق المنصوص عليها في الجزء الرابع باستثناء:

* حكم المادة (1/43) (ب، ج).

* حكم المادة (1/43) (د).

* المادة (1/45) (ب).

* المواد من 53 إلى 55 ، (المادة 61).

- يحق لعمال الاستخدام المحدد، التمتع بالحقوق المتعلقة بأفراد أسر العمال المهاجرين الواردة بالجزء الرابع من الاتفاقية باستثناء أحكام المادة 53 (المادة 62)

- يحق للعاملين لحسابهم الخاص ، التمتع بالحقوق المنصوص عليها في الجزء الرابع فيما عدا الحقوق التي لا تنطبق إلا على العمال الحائزين لعقد عمل (المادة 63).

المطلب الثالث: آلية الرقابة على تنفيذ الدول الأعضاء في الاتفاقية الدولية لحماية

حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لالتزاماتها

طرح إشكالية حماية المهاجرين والوسائل الكفيلة بتحسيد هذه الغاية، فتم اللجوء في بادئ الأمر إلى الوسائل التقليدية في القانون الدولي لتكريس هذه الحماية كالاتفاقيات الدولية الشارعة والتعاقدية لحماية المهاجرين ، والقضاء الدولي عبر مبدأ الحماية الدبلوماسية، لكن عدم كفاية هذه الوسائل في تحقيق الهدف المنشود دفع إلى التفكير في وسائل أكثر فاعلية في حماية المهاجرين ومنها اللجان الدولية ، وكما هو معروف فإن الأصل هو استئثار الدولة لوحدها بتطبيق الاتفاقيات التي تبرمها حسب مبدأ المساواة في السيادة، ولا يجوز لأي جهة أجنبية التدخل في الشؤون الداخلية للدول، حيث تتمتع الدولة الحديثة بسلطات ثلاث تسيير شؤون الدولة وتتكفل السلطة التنفيذية بتنفيذ القانون بمعناه ، غير أنه في بعض الحالات قد تشرك في عملية التنفيذ والتطبيق أطراف أخرى وهذا كضمان من ضمانات حسن التطبيق والنزاهة ومنها اللجان الدولية للمتابعة ، ويأتي هذا التنازل من الطرف الدولة بمحض إرادتها أين توافق على عمل هذه اللجان إما بموجب الاتفاقية التي ستطبق أو باتفاقية مستقلة غالبا تأخذ شكل ملحق¹.

¹ حمزة عابسة، اللجان الدولية كآلية حماية للمهاجرين في القانون الدولي، مقال منشور بالمجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، قسم العلوم الاقتصادية والاجتماعية، جامعة شلف ، الجزائر، العدد 12، جوان 2014، ص134.

إن مشاركة اللجان الدولية للمتابعة بشكل عام وفي مجال حماية المهاجرين بشكل خاص في عملية تطبيق الاتفاقية، لا يجعل منها طرف شبيه بالسلطة التنفيذية فهي لا تتمتع بنفس سلطاتها وإنما تشارك في التطبيق عبر إجراء الاستشارة وإجراء التوجيه عبر القنوات القانونية المعروفة لذلك، فإجراء الاستشارة يجعل هذا النوع من اللجان في بعض الحالات كجهة استشارية لتنفيذ الاتفاقيات يتم الرجوع إليها في حالة غموض يكتنف بعض النصوص مما يعطل تنفيذها أو يحول دون تنفيذها تنفيذا سليما وتكون الاستشارة بناء على طلب من الدولة العضو، .

أما إجراء التوجيه فيعطي للجنة حق لفت انتباه الدولة واقتراح الحلول عليها في مسألة من المسائل دون طلب منها وذلك عبر القنوات القانونية فمثلا إذا لاحظت اللجنة أن في النظام القانوني للدولة يتضمن بعض المواد التي تتعارض مع حقوق المهاجرين فهي لا تبادر لإعداد مشروع لإلغاء هذه المواد بل تخطر الجهة الوصية بذلك عبر وزارة الخارجية لتتكفل الجهة الوصية بإعداد مشروع لإلغاء هذه المواد، أيضا إذا تضمنت اتفاقية حماية المهاجرين محل التطبيق مواد تنص على إنشاء أجهزة خدمات خاصة بالمهاجرين فلجنة المتابعة لا تبادر لإنشاء هذه الأجهزة وإنما تخطر السلطة التنفيذية للدولة عبر وزارة الخارجية بضرورة إنشاء هذه الأجهزة و مواصفاتها¹.

فما تعريف اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (الفرع الأول) وماهي اختصاصاتها (الفرع الثاني) وما مدى نجاعتها - تقييمها - (الفرع الثالث)

الفرع الأول : اللجنة المعنية بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم نص الجزء السابع من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم على إنشاء لجنة تسهر على تطبيق أحكام هذه الاتفاقية واسمها :اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم(المادة 72 ، الفقرة (1 أ))، كما سبق ذكره ، وتألقت اللجنة بداية من 10 خبراء، وحين بلغ عدد الدول التي صادقت على هذه الاتفاقية 41 دولة، أصبح عدد أعضائها 14 خبيرا من " ذوي المكانة الأخلاقية الرفيعة والحيدة والكفاءة المشهود بها في الميدان الذي تشمله الاتفاقية¹ " ويعمل هؤلاء الخبراء بصفتهم الشخصية ويراعى عند انتخابهم التوزيع الجغرافي العادل، وتمثيل النظم القانونية الرئيسية(المادة 72 ،

¹ حمزة عبايسة، المرجع السابق، ص 135.

الفقرتان 1 و 2) ويتولى أعضاء اللجنة مناصبهم لمدة 4 سنوات، ويجوز إعادة انتخابهم إذ أعيد ترشيحهم (المادة 72 الفقرة 5 أ، ج.))

الفرع الثاني: اختصاصات اللجنة المعنية بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

تتولى هذه الهيئة الهامة رصد وضمان تنفيذ الاتفاقية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، من خلال آليات وإجراءات لإعطاء تأثير للمعايير المقررة ، بتلقي التقارير و النظر في بعض الطلبات والبلاغات الفردية أو الاتصال بالأفراد الذين يعتبرون أنفسهم ضحايا لانتهاك حقوقهم¹ تنقسم آلية عمل هذه الاتفاقية الدولية إلى دراسة تقارير الدول الأطراف في الاتفاقية (والرسائل التي تقدم إليها).

أولا : تقديم التقارير

تعمل اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، أسوة باللجان المعنية التي أسستها مختلف الاتفاقيات الدولية الأخرى، حيث تقوم بدراسة التقارير التي تقدمها كل دولة طرف وذلك بعد سنة من نفاذ الاتفاقية بحققها، كما تقدم تقريرا دوريا كل خمس سنوات، وتقريراً ثالثاً كلما طلبت اللجنة ذلك (المادة 73 ، الفقرة ب.).

ثانيا: تقديم الرسائل

تكون هذه الرسائل على نوعين:

1 - الرسائل من الدول الأطراف في الاتفاقية . تتميز هذه الاتفاقية الدولية بإمكانية تقديم رسائل " تدعي فيها دولة طرف أن دولة طرفاً أخرى لا تفي بالتزاماتها بموجب هذه الاتفاقية . " ولكن من المفروض أن تعترف هذه الدولة الطرف، عن طريق إعلان تتقدم به، باختصاص اللجنة بتلقي هذه الرسائل (المادة 76 ، الفقرة الأولى) هذا من جهة . ومن ناحية ثانية، لا يمكن للجنة أن تنظر في مثل هذه الرسائل إلا بعد أن تقدّم عشر دول أطراف في هذه الاتفاقية إعلاناً بذلك (المادة 76، الفقرة الأولى).

2 - الرسائل من الأفراد . يجوز للجنة المعنية، وهنا تكمن أهمية آلية هذه الاتفاقية الدولية، أن تتلقى وتدرس الرسائل الواردة من " أفراد أو نيابة عن أفراد يخضعون لولايتها وي دعون أن حقوقهم الفردية المقررة بموجب أحكام هذه الاتفاقية قد تعرضت لانتهاك من قبل تلك الدولة الطرف . " ويجب أيضاً أن تصدر الدولة الطرف

¹ Mahmoud Saib musette et said souam et andre bourgeot (eds), les migrations africaines: droits et politique, volume I, CREAD alger, 2012. V 1,p 19.

التي تقدم رسائل الشكاوى بحقها إعلانا تعترف فيه باختصاص اللجنة بتلقي مثل هذه الرسائل (المادة 77 ،
الفقرة الأولى¹).

وأوضحت الفقرات 2 و 3 من المادة 77 شروط تقديم الرسائل الفردية، وهي تشابه الشروط المطلوبة
لدراسة الشكاوى الفردية من قبل اللجان الدولية المتخصصة، من ضرورة التصريح عن اسم مقدم الرسالة، وأن
لا تشكل هذه الأخيرة إساءة لاستعمال حق تقديم الرسائل، وأن تكون متعلقة بأحكام هذه الاتفاقية الدولية،
وألا تكون الرسالة قد قدمت إلى لجنة أخرى، أو يتم بحثها من قبل لجنة أخرى، وأن يكون مقدم الرسالة قد
استنفذ كل طرق الطعن الداخلية إلا إذا كانت هذه الطرق مطولة" بطريقة غير معقولة، أو من غير المحتمل أن
ينصف الفرد بشكل فعال ("المادة 77 الفقرة (3 ب.)) واشترطت الفقرة 8 من المادة 77 أن تصدر عشرة
دول إعلانات بقبول تقديم الرسائل الفردية ضدها حتى تستطيع اللجنة المعنية دراسة هذه الرسائل.

الفرع الثالث: تقييم مهام اللجنة المعنية بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

بالرغم من حداثة هذه الآلية في موضوع حماية المهاجرين الدولي إلا أنه يمكن تقييمها وذلك بجوانبها
الإيجابية والسلبية.

أولاً: إيجابيات نظام حماية المهاجرين عبر آلية اللجان الدولية

1. التطبيق الفعلي لقواعد قانونية دولية لحماية المهاجرين.

إذا كانت النصوص والاتفاقيات تأتي على تنظيم المواضيع نظرياً فإن اللجان الدولية تنظم المواضيع
ميدانياً، فاللجان تطبق النصوص وذلك حسب نية الأطراف الموقعة على الاتفاقية، وهذا على عكس آليات
تطبيق الاتفاقيات الدولية الأخرى في القانون الدولي مثل القضاء الدولي فهو يكتفي بإصدار أحكام وتكفل
الدولة بتطبيق هذه الأحكام وخصوصاً مع حالة عدم وجود جهاز دولي قانوني متخصص يتابع التطبيق السليم
لأحكام القضاء الدولي وحتى إن وجد مثل مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة فإن مجلس الأمن أيضاً يتبنى نظام
اللجان في نشاطه ذو الطابع التنفيذي وأكثر من ذلك فاللجان تصنع الحلول للمشاكل التي تعترض تطبيق
النصوص وخصوصاً في هذا الموضوع، حيث أن الاتفاقيات الدولية اعترفت للمهاجرين بنظام حماية متكامل
يشمل جميع جوانبه السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية وهذا النظام يستدعي ممارسة ميدانية من جهة
تسهر على تطبيقه، كما أن اللجنة من الآليات الدولية القليلة التي تضمن تطبيق أحكام القانون الدولي بين
طرفين غير متكافئين أولهما الدولة ذلك شخص من أشخاص القانون الدولي صاحبة السلطة والسيادة سواء

1محمد أمين الميداني، دراسات في الحماية الإقليمية لحقوق الإنسان، المرجع السابق، ص214.

كانت دولة مصدر أو دولة العمل أو دولة العبور وثانيهما المهاجر الشخص الطبيعي المعترف به فقط في القانون الداخلي.

كما أن تطبيق قواعد القانون الدولي التي تعنى بحماية المهاجرين تستدعى النزول للميدان حتى تبلغ النصوص الدولية الأهداف التي سطرت من أجلها، ولعله لا يوجد أكفاً من اللجان الدولية في العمل الميداني وخصوصاً أنها قد تتكفل بمهام مختلفة مثل مهام متابعة التطبيق أو مهام تحقيق أو حتى مهام دراسة التعويضات) 26 (، وكل نوع يتمتع بصلاحيات تسمح له القيام بمهامه على أحسن وجه¹.

2. التطبيق النزيه لقواعد قانونية دولية لحماية المهاجرين.

إن العلاقة بين المهاجر ودولة الاستقبال أو دولة العبور هي في حقيقتها صراع مصالح بين دولة جنسية المهاجر والدول السالفة الذكر، حيث يسعى كل طرف إلى تحقيق أكبر قدر من المصالح على حساب الآخر، وغالباً ما تكون هذه الظاهرة السبب الرئيسي في فشل تطبيق النصوص والاتفاقيات الدولية، ولتفادي هذا المشكل أوجدت الممارسة الدولية آلية اللجان الدولية تلك الكيانات التي تتكون إما من أعضاء تختارهم الدول المعنية أو أعضاء معينين من منظمة دولية محايدة، وحسب الممارسة الدولية في هذا المجال يعتبر حياد هذا الكيان أحد أبرز الأسباب في التطبيق النزيه لقواعد قانونية دولية لحماية المهاجرين، فهي تبحث عن التطبيق السليم لبنود الاتفاقية وليس تغليب مصلحة طرف على الآخر.

وهذا على عكس آليات تطبيق الاتفاقيات الدولية الأخرى التي في جملتها تنتمي إلى القانون الداخلي للدول وغالباً ما تطغى عليها صفة حامية القانون والنظام الداخلي للدولة على حساب التطبيق السليم لأحكام الاتفاقية الدولية وخصوصاً في موضوع حماية المهاجرين، فمثلاً الإدارة أو القضاء في حال إذا ما صدقها نص أو إجراء غامض يتعلق بالمهاجرين فهي تختار التفسير الذي يتماشى مع المصلحة العامة وليس التفسير الذي يعزز من حماية المهاجر.

3 : مخاطبة الدول الأطراف مباشرة.

تقع مسؤولية حماية المهاجرين بشكل كامل على الدولة وذلك بوصفها الكيان صاحب السيادة على الإقليم والسلطة في تسيير شؤونها الداخلية وهذا ما تنص عليه الصكوك الدولية في هذا الشأن، من أجل ذلك تتبنى اللجان الدولية لحماية المهاجرين أسلوب مخاطبة الدول الأطراف مباشرة وهذا لضمان فاعلية في حماية

¹ حمزة عابسة، المرجع السابق، ص129

المهاجرين من جميع النواحي وبشكل سريع وهذا على عكس أسلوب مخاطبة المجتمعات والشعوب الغير مضمون النتائج.

وتستقي اللجان الدولية هذه الخاصية من الاتفاق الدولي أو قرار المنظمة الدولية الذي نشأ بموجبه، فهو الذي يحدد كفاءات وقنوات الاتصال بالدول كما تستند اللجان الدولية في مخاطبة الدول الأطراف مباشرة إلى القانون الدولي الذي ينظر إلى الدول ككل متكامل ولا يعترف بتقسيماتها الإدارية أو الوظيفية أو سلطاتها. وتجدر الإشارة أنه في بعض حالات الاستثنائية قد لا تتمتع اللجان الدولية بخاصية مخاطبة الدول الأطراف مباشرة ومثال ذلك اللجان ذات الوظيفة التحقيقية المنشأة في إطار المنظمات الدولية أو الإقليمية ذات الاختصاص العام مثل منظمة الأمم المتحدة فهذه اللجان عندما تبلغ مرحلة إتمام تقرير التحقيق أو تقصي الحقائق تقوم بتسليمه للأمين العام للمنظمة ولا يجوز لها تسليمه للدولة المعنية إلا عبر الأمين العام .

ثانيا: سلبات نظام حماية المهاجرين عبر آلية اللجان الدولية

إذا كانت تحسب لأسلوب اللجان الدولية كآلية حماية للمهاجرين النقاط الإيجابية السالفة الذكر فإنه في المقابل تحسب عليها جملة من المآخذ نذكر منها:

1. عدم إثراء الساحة القانونية الدولية في موضوع حماية المهاجرين بقواعد جديدة.

يطغى على طبيعة نشاط اللجان الدولية في موضوع حماية المهاجرين أنها تطبق القانون لكن لا تتمتع بصلاحيه الاجتهاد من أجل إثراء الساحة القانونية الدولية بقواعد جديدة في موضوع حماية المهاجرين، ومرد ذلك أن اللجان الدولية في موضوع حماية المهاجرين يغلب عليها الطابع التنفيذي أي أنها آلية لتنفيذ ما تقرره الجهة المنشأة، وإن اعترفت بعض الصكوك الدولية للجان المنبثق عنها بإمكانية البحث عن الحلول المناسبة للمشاكل التي تعترض نشاطها فإن ذلك لا يجعل منها جهاز للاجتهاد.

لكن هذا لا يعني أنها لا تبدي انشغالها بالإشكاليات التي تصادف نشاطها، حيث يكون للجان الدولية أن تدرج في تقاريرها بعض الانشغالات التي اعترضتها وهذا حتى تقوم الجهة المنشأة بدراستها وإيجاد الحلول القانونية المناسبة لها.

2 :القوة الإلزامية لقرارات اللجان.

بالرغم من تمتع تقارير اللجان الدولية بقدر من الثبوتية فإن هذا لا يعطي لقراراتها قوة إلزامية أمام الأطراف أو الغير، وسبب ذلك حسب جانب من فقه القانون الدولي أن قرارات اللجان الدولية هي أحكام أولية وذلك لأنها بمثابة خبرة تم الاستعانة بها في حل النزاع لكن غير ملزمة لأطراف النزاع ما لم يتم التأكيد

عليها من طرف الجهة المنشأة لهذه اللجنة التي تعتبر هي جهة الفصل، في حين يرى جانب آخر أن سبب عدم اكتساب تقارير اللجان قوة إلزامية يرجع بشكل أساسي إلى طبيعة هذا النظام حيث قد تكلف الدولة المدعى عليها بخرق حقوق المهاجرين بإعداد التقرير وعليه لا يمكن الوثوق بهذا التقرير على وجه الإطلاق¹ .

في حين يرى كلا الجانبين من الفقه السالف الذكر أن هذه التقارير وإن كانت لا تتمتع بقوة إلزامية فإنها تبقى عنوان للحقيقة وذات قوة معنوية كبيرة.

¹ حمزة عابسة، المرجع السابق، ص132.

ملخص الفصل الأول

من خلال دراستنا لموضوع مساهمة الأنظمة الدولية لحقوق الإنسان في حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الفصل الأول، نجد أن ضمانات الحماية موجودة على المستوى العالمي (المعايير العالمية) والمتمثلة في مجموعة الاتفاقيات الدولية الصادرة من الجمعية العامة للأمم المتحدة و اتفاقيات منظمة العمل الدولية إلا أن الآليات العالمية لا تتماشى والغاية المرجوة من اعتماد تلك الضمانات (الاتفاقيات).

ويمكن إيجاز أهم ما تعرضنا له في النقاط التالية:

أولاً: توجد عدة اتفاقيات أساسية اعتمدت عليها الاتفاقية الدولية لحقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، لها صلة بحماية حقوق العمال المهاجرين، تركز جميعها على مبدأ عدم التمييز (المساواة)، نصت على حقوق تنطبق على هذه الفئة، يمكن أن يستخدم العمال المهاجرين الذين انتهكت حقوق إجراءات وآليات هذه الاتفاقيات .

ثانياً: تملك منظمة العمل الدولية عدة آليات عمل، تتمثل في:

1. تقديم التقارير، وهي الطريقة المعمول بها في الوكالات المتخصصة الأخرى واللجان التعاقدية،
2. التمثيل الثلاثي: وهو فريد من نوعه ، حيث تمثل كل دولة بأربعة مقاعد، إثنان للحكومة ، والثالث لممثلي أصحاب العمل، والرابع لممثلي العمال، وهو بذلك يضع ممثلي أصحاب العمل والعمال على قدم المساواة تقريباً مع ممثلي الدولة و بالتالي ينعكس هذا على القرار المتخذ ، حيث يكون أكثر تعبيراً عن موقف جميع الأطراف

3. حرية التصويت لممثلي الدول .

4 . عدم قدرة الافراد على تقديم البلاغات أو الشكاوى بشكل مباشر، إلا بواسطة الدول أو نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل ، هذا الإجراء يعتبر أحد المعوقات أمام تفعيل هذه الآلية الهامة.

5. لم تتعرض منظمة العمل الدولية لمسألة حق الأجنبي في العمل وإنما جهودها كانت منصبة أساساً في الاعتراف للعمال سواء كانوا وطنيين أو أجانب بحقوقهم.

ثانياً: الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990.

1. تقدم تعريفاً محدداً للعامل المهاجر، واسع النطاق ، حيث يشمل جميع المهاجرين رجالاً ونساء ممن سيوظفون أو في طور التوظيف أو ممن وظفوا للعمل في نشاط مأجور في بلد غير بلدهم الأصلي.

2. أنشأت معايير دنيا لحماية الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم .
3. تعترف بالوضعية الهشة التي يعيشها ويعانيها العمال المهاجرون وأفراد أسرهم وبما يترتب عن ذلك من حاجة الى حماية ملائمة.
4. تعد أشمل صك دولي حتى الآن فيما يخص حماية العمال المهاجرين خلال كامل عملية هجرتهم من بداية التحضير لها ، والمغادرة ، والعبور، و فترة الإقامة بكاملها ومزاولة نشاط مقابل أجر في دولة العمل ، الى غاية العودة الى دولة المنشأ او الإقامة العادية.
5. تشدد على ضرورة الاعتراف بحقوق جميع العمال المهاجرين النظاميين وغير النظاميين، غير أنها تسعى الى تشجيع جميع العمال وأرباب العمل على احترام القوانين والإجراءات المعمول بها في الدول المعنية وعلى امتثالها.
6. أنشأت اللجنة المعنية بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، كآلية رصد الامتثال للاتفاقية الدولية التي تستعرض تطبيق الدول الأطراف لأحكام الاتفاقية من خلال النظر في التقارير المتعلقة بالتدابير التي تتخذها الدول الأطراف لتنفيذ الاتفاقية.
7. غير أن غياب الإرادة السياسية لدى الدول خاصة المقصد منها، جعل تلك النصوص (الضمانات)، لا تحقق الأهداف المرجوة منها، بالإضافة الى افتقار الاتفاقية لآلية قضائية أو شبه قضائية تلزم الدول بالامتثال لقراراتها ولتطبيق نصوص أحكامها.
8. تحرب الدول من الانضمام للاتفاقية أو التوقيع أو التصديق عليها، لا يعفيها من المسؤولية في احترام وحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، كون هذه الحقوق منصوص عليها في الصكوك الأساسية لحقوق الإنسان وكذا في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

الفصل الثاني:

حماية حقوق العمال المهاجرين

وأفراد أسرهم في إطار الأنظمة

الإقليمية لحقوق الإنسان

الفصل الثاني : حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في إطار الأنظمة الإقليمية لحقوق الإنسان.

إن الشرعية الدولية قد أفادت في الحماية الإقليمية لحقوق الإنسان كثيرا، وعلى رأسها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الذي يعد فضلا بأنه مصدرا لكثير من الصكوك الصادرة من داخل الأمم المتحدة ، وعن مؤتمراتها، فقد كان منها لا لكثير من الاتفاقيات خارج الأمم المتحدة ، أو المؤتمرات الإقليمية والمعاهدات الثنائية ومصدرا لكثير من الدساتير الوطنية ، والمحاكم ، والأحكام والقوانين¹.

حيث سعت الأنظمة الإقليمية الى توظيف خصوصية الثقافات بين الدول الأطراف بصفة إيجابية وابتداع صيغ ملائمة لحماية حقوق الإنسان انطلاقا من المعطيات الأساسية والاجتماعية والاقتصادية المختلفة، وبذلك تنسج في إطار مجموعة اتفاقات شاملة، تشكل نمطا من العلاقات المعقدة والمتداخلة² عملا بنص المادة (52) من الميثاق بقولها ((ليس في هذا الميثاق ما يحول دون قيام تنظيمات أو وكالات إقليمية تعالج أمور حفظ السلام والأمن الدولي ، مادامت نشاطاتها متلائمة مع مقاصد الأمم المتحدة ومبادئها)).

وبناء عليه نجد أن اهتماما إقليميا بحقوق الإنسان على مدى جميع القارات في الوقت الراهن ، حيث انطلق هذا النمط من الاهتمام أول ما انطلق في إطار القارة الأوروبية في مجال حقوق الإنسان ، إذ تعتبر القارة الأوروبية تجربة رائدة ، وهي تفوق كثيرا سواء في ضماناتها أو تحديدها أو مستقبلها الممارسات الدولية جميعا ووجدت تجسيدها في إطار الميثاق الأوروبي لحقوق الإنسان

كذلك قام تعاون إقليمي على صعيد القارة الأفريقية داخل منظمة الوحدة الإفريقية في مجالات حقوق الإنسان وكذلك داخل التنظيم العربي في جامعة الدول العربية .، هذه الأنظمة الإقليمية ساهمت بطريقتها في حماية حقوق الإنسان بصفة عامة وحقوق العمال المهاجرين بصفة خاصة بدرجات متفاوتة، وعلى ضوء هذا سنتناول موضوع حماية حقوق هذه الفئة في النظام الأوروبي لحقوق الإنسان (المبحث الأول) وفي النظام الإفريقي لحقوق الإنسان (المبحث الثاني) وعلى مستوى منظمة العمل العربية (المبحث الثالث)

1 عمار محمود اسماعيل ، حقوق الإنسان بين التطبيق والضياع ، - دار مجدلاوي ، عمان ، الطبعة الأولى، 2002 - ص 53 .
2 جاك دونللي ، حقوق الانسان العالمية بين النظرية و التطبيق، ترجمة مبارك علي عثمان، مراجعة الدكتور محمد نور فرحات، المكتبة الاكاديمية، القاهرة 1998، 235.

المبحث الأول: حقوق العمال المهاجرين في النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان

يعدّ النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان ، الذي تم اعتماده في رحاب منظمة مجلس أوروبا، ومقرها مدينة ستراسبورغ بفرنسا، من أقدم الأنظمة الإقليمية التي تهدف لحماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية ومن أكثرها فعالية ويعتمد هذا النظام الأوروبي على عدة صكوك أوروبية أهمها:

1- الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، ونقصد بها: اتفاقية حماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية التي تم التوقيع عليها بمدينة روما، بتاريخ 1950/11/4 والتي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 1953/11/3، مضافا إليها 14 بروتوكولا، دخلوا كلهم حيز التنفيذ باستثناء البروتوكول رقم 14.

2- الميثاق الاجتماعي الأوروبي، الذي تم التوقيع عليه في بمدينة توران الإيطالية، بتاريخ 1961/10/18 والذي دخل حيز التنفيذ بتاريخ 1965/2/26، مضافا إليه عدة بروتوكولات تم اعتمادها في أعوام 1988، و1991 و1995. كما تم اعتماد الميثاق الاجتماعي الأوروبي المعدّل، بمدينة ستراسبورغ، بتاريخ 1996/5/3، والذي دخل حيز التنفيذ في 1999/7/1.

3- الاتفاقية الأوروبية للوقاية من التعذيب والعقوبات أو المعاملات غير الإنسانية، التي تم اعتمادها بمدينة ستراسبورغ، بتاريخ 1987/11/26 والتي دخلت حيز التنفيذ في 1989/2/1 والبروتوكولين المضافين إليها بتاريخ 1993/11/4، ودخلا حيز التنفيذ في 2002/3/1 (3).¹

4- الاتفاقية-الإطار لحماية الأقليات القومية، التي تم اعتمادها بمدينة ستراسبورغ، بتاريخ 1994/11/10 والتي دخلت حيز التنفيذ في 1992/2/1.

5- الاتفاقية الأوروبية لممارسة حقوق الأطفال، التي تم اعتمادها بمدينة ستراسبورغ، بتاريخ 1996/1/25 والتي دخلت حيز التنفيذ في 2000/7/1.

6 - ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي ، الذي اعتمد في 7 ديسمبر 2000، من قبل البرلمان الأوروبي ومجلس الاتحاد الأوروبي والمفوضية الأوروبية

¹ محمد أمين الميداني، دراسات في الحماية الإقليمية لحقوق الإنسان، المرجع السابق، ص195

7. ميثاق الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية: الذي اعتمد في 7 ديسمبر 2000، من قبل البرلمان الأوروبي ومجلس الاتحاد الأوروبي والمفوضية الأوروبية ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي، يتألف من ديباجة و 54 مادة مقسمة إلى سبعة فصول.

لم يتم النص على حقوق العمال المهاجرين في منظومة مجلس أوروبا إلا ضمن أحكام ميثاق الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية 2000، وفي الميثاق الاجتماعي الأوروبي بصفة أبرز وأوضح ، وكذا في الاتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين لعام 1977، التي اعتمدت من قبل مجلس أوروبا في عام 1977، حيث تضمنت أحكاما محددة بشأن العمال المهاجرين. بدأ نفاذها في 1 ماي 1983، تحتم بالجوانب الرئيسية للوضع القانوني للعمال المهاجرين وخصوصا فيما يتعلق بالتوظيف ، والفحوصات الطبية والاختبارات المهنية والسفر والإقامة والسماح بالعمل وجمع شمل العائلة وظروف العمل ونقل المدخرات والضمان الاجتماعي والمساعدات الطبية والاجتماعية وانتهاء عقود العمل والطرء وإعادة العمل ، وقد تم تأسيس لجنة استشارية لفحص تقارير الأطراف المتعاقدة على تطبيق هذه الاتفاقية، ولكن اقتصر الحماية بموجبها والتمتع بالحقوق للعمال المهاجرين يجب أن يكونوا من الأطراف المتعاقدة فقط وعلى أساس المعاملة بالمثل، لذا فإن العمال المهاجرين من غير البلدان الأطراف غير قادرين على الاستفادة من أحكام هذه الاتفاقية، كما أنها لم تلق استجابة ورواج في البلدان الأوروبية.¹

لذا ستقتصر دراستنا على حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في إطار الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية (المطلب الأول)، وفي الميثاق الاجتماعي الأوروبي (المطلب الثاني) وفي ميثاق الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية (المطلب الثالث)

¹ Yinzi Dong, Protection of Fundamental Human Rights at Work for migrant Workers in the European Union, Master thesis ;pp53-54

المطلب الأول : الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية

معلوم أن دول أوروبا الغربية ، كان لها فضل السبق في العمل من أجل تعزيز حقوق الإنسان والحريات الأساسية، وفي إرساء دعائم حماية هذه الحقوق ، وتلك الحريات، وتقرير الضمانات اللازمة لكفالة التمتع بها، وذلك بالنسبة الى كافة الأشخاص الموجودين على أقاليم الدول الأطراف في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، ودون تمييز بين الوطنيين منهم وغير الوطنيين.

ومرد ذلك في واقع الأمر أن الدول المذكورة بإبرامها الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية 1950، قد سبقت التشريعات الدولية في تأكيدها على العلاقة بين تعزيز حقوق الإنسان ونجاح مشروعات التكامل الإقليمي فيما بين مجموعة من الدول ، بالإضافة الى إنشائها آلية فعالة عهدت إليها مهمة الرقابة على تطبيق أحكامها، بما يكفل وضع أحكام ذات الصلة بالحقوق والحريات المشار إليها في الاتفاقية موضع التطبيق.

ويأتي على رأس هذه الآليات كلا من اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان والمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان ، وبمقتضى إدخال تعديلات على آليات الرقابة والإشراف على تطبيق أحكام الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والبروتوكولات الملحق بها، تم إلغاء اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان والاكتفاء بالمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان.

وعليه فإننا نجد أن الاتفاقية الأوروبية نطاقها واسع حيث تطبق على جميع الأشخاص الخاضعين للولاية القضائية للدول الأطراف بمن فيهم العمال المهاجرين، رغم عدم وجود أحكام محددة بشأن العمال المهاجرين فيها، فقد استطاع العمال المهاجرون الحصول على وسائل انصاف من المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في القضايا المرفوعة إليها والمتعلقة بحماية حقهم في احترام حياتهم العائلية وعدم التمييز.

وستتطرق من خلال هذا المطلب الى التعريف بالاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية (الفرع الأول) الحقوق الأساسية المتضمنة في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية (الفرع الثاني) وآلية الحماية في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية (الفرع الثالث)

الفرع الأول: الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية

هي معاهدة دولية تتكون من ديباجة و(66) مادة تهدف لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية في قارة أوروبا، حيث وضع مسودتها مجلس أوروبا - المكوّن حديثاً آنذاك - سنة 1950، وبدأ تطبيقها في 3 سبتمبر 1953. جميع الدول الأعضاء في مجلس أوروبا مُوقَّعة على الاتفاقية حالياً، ويُتَوَقَّع من أي دولة منضمة حديثاً أن توقع عليها في أقرب فرصة متاحة، تأسست وفقاً لهذه المعاهدة المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في مدينة ستراسبورغ الفرنسية. يحقُّ لأي مواطن عاديٍّ في أوروبا يعتقد أن إحدى الدول الموقَّعة على الاتفاقية انتهكت حقوقه - بما يخالف شروطها - أن يقدم دعوى في المحكمة. كل دولة توقع على الاتفاقية مجبرة على الالتزام بأي قرار تصدره المحكمة، ومن واجبها تنفيذ أي حكم يصدر. تراقب "لجنة وزراء مجلس أوروبا" الأحكام الصادرة وتشرف على تنفيذها في الدول المعنية، وخصوصاً في مجال مراقبة الأموال التي تدفعها المحكمة كتعويضات عن أضرار أصحاب الدعاوى. يمكن اعتبار تأسيس محكمة لحماية حقوق الناس العاديين ميزة فريدة في اتفاقية دولية كهذه، وهي تمثل وسيلة نادرة يمكن للأفراد من خلالها الحصول على تأثير في عالم الدول (إذ أنه من المعتاد عدم إعطاء أي اعتبارٍ إلا للحكومات في القانون الدولي، ولا زالت الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان - حتى الآن - معاهدة حقوق الإنسان الدولية الوحيدة التي تمنح حماية للأفراد على هذا المستوى. يحقُّ أيضاً لحكومات الدول أن ترفع دعاوى على دولٍ أخرى عبر محكمة حقوق الإنسان، إلا أنه من النادر اللجوء إلى هذه الميزة¹.

وتم أيضاً تحضير عدة بروتوكولات أضيفت إلى هذه الاتفاقية، بقصد إضافة بعض الأحكام عليها، أو الإقرار بمزيد من الحقوق والحريات، كالبروتوكول الأول، والبروتوكول رقم 4، أو تعديل بعض موادها، كالبروتوكولين رقم 3 ورقم 4، أو منح المحكمة الأوروبية صلاحيات إضافية، كالبروتوكول رقم 2، أو إلغاء عقوبة الإعدام كالبروتوكول رقم 6، أو إدخال تعديلات جذرية على آلية الاتفاقية، كالبروتوكول رقم 11

¹لإطلاع أكثر على الموقع الإلكتروني:

وتشكل اتفاقية حماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية، بالإضافة إلى البروتوكولات المضافة إليها، وعددها حتى الآن 14 بروتوكولا ، ما يُسمى بالاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان¹.

أبرمت هذه الاتفاقية الأوروبية، من اجل تعزيز حماية حقوق الإنسان ، حيث استندت على النظام الأساسي لمجلس أوروبا الذي تم التوقيع عليه بلندن، بتاريخ 5 ماي 1949، والذي تضمن في مقدمته وفي بعض مواده الإشارة الى حقوق الإنسان،²

الفرع الثاني : حقوق الأساسية العمال المهاجرين المتضمنة في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان

نص هذا الجزء الأول من الاتفاقية الأوروبية على العديد من الحقوق والحريات يمكن أن ندرجها في سبعة أقسام:

1. الحقوق الفردية

2. الحق في احترام الحياة الخاصة والعائلية

3. الضمانات القضائية

4. الحريات الفكرية

5. الحريات السياسية

6. الحق في الملكية

7. مبدأ منع التمييز

ويعدّ موضوع ترحيل بعض الأشخاص من المواضيع الهامة التي عالجتها اجتهادات هيئات الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان. فمن ناحية، وحسب ما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة 3 من البروتوكول رقم 4 المضاف إلى هذه الاتفاقية والذي يقر ببعض الحقوق والحريات غير المنصوص عليها في الاتفاقية، وفي البروتوكول الأول المضاف إليها، والذي تم التوقيع عليه في ستراسبورغ بتاريخ 16/9/1963، والذي دخل حيز النفاذ في 2/5/1968، "لا يجوز طرد أي فرد بتدابير فردية أو جماعية، من إقليم دولة هو من رعاياها"، كما تحظر المادة 4 من هذا البروتوكول "الطرد الجماعي للأجانب".

¹ عبد الله محمد الهواري، المحكمة الأوروبية الجديدة لحقوق الإنسان :دراسة في ضوء أحكام الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والبروتوكولات الملحق بها والمعدلة لها، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية ، الطبعة الأولى، 2009، ص 11.

² ساسي سالم الحاج، المفاهيم القانونية لحقوق الإنسان عبر الزمان والمكان، منشورات الجامعة المفتوحة، الاسكندرية، دون طبعة، 1995، ص 342.

وقد حظرت المادة (14) من الاتفاقية الأوروبية، التمييز العنصري بكل صوره وأكدت على ضرورة التمتع بالحقوق وجميع الحريات المعترف بها في الاتفاقية دون أي تمييز على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي، وهذا تأكيد على ضرورة المساواة بين مواطني¹

الفرع الثالث: آلية الحماية في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية

أولاً : لم تقتصر الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان بالنص على الحقوق والحريات الأساسية للكائن البشري وتقريرها ، بل سعت لحماية هذه الحقوق والحريات والسهر على تطبيقها من خلال تأسيس هيئة قضائية وهي: المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان.

فقد كرست هذه الاتفاقية الأوروبية جزئها الثاني (المواد من 19 إلى 51) للبحث في تأليف هذه المحكمة وصلاحياتها واختصاصاتها ونشاطاتها.

لقد مرت آلية الحماية التي أسستها الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان بعدة مراحل بين أعوام 1953-2004.

فقد اعتمدت هذه الحماية بداية على هيئتين: اللجنة الأوروبية والمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان. ولم يكن بالإمكان تقديم شكاوى الأفراد، أو مجموعات الأفراد أو المنظمات غير الحكومية إلى اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان إلا إذا قدمت الدولة المشتكى منها بلاغا يسمح بقبول تقديم الشكاوى ضدها. كما كان من المفروض انتظار دخول البروتوكول رقم 9 المضاف إلى الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان حيز التنفيذ ليتمكن الأفراد، أو مجموعات الأفراد أو المنظمات غير الحكومية من تقديم شكاوهم أمام المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان.

وجاء اعتماد البروتوكول رقم 11، ودخوله حيز التنفيذ في 1 نوفمبر 1998²، ليلغي اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان، ويكلف المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان وحدها مهمة السهر على احترام الدول الأطراف

¹ أمال بن قو، المرجع السابق، ص 178.

² واعتمد الاجتماع الوزاري في دورته 114، تاريخ 12-13/5/2004 البروتوكول رقم 14 الذي عدل آلية الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان. كما صرحت الدول الأعضاء في مجلس أوروبا من خلال اجتماعات لجنة الوزراء، بضرورة تعديل الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، والتزمت بالتصديق على البروتوكول رقم 14 خلال عامين.

في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان لما نصت عليه من حقوق وحريات. وتمثل الخطوة الهامة في السماح لهذه المحكمة الأوروبية بقبول الشكاوى الفردية من دون حاجة لموافقة مبدئية من قبل هذه الدول الأطراف.

ثانيا: أسباب تعديل آلية حماية حقوق الإنسان

جاء اعتماد البروتوكول 14 المضاف إلى الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان كآخر المستجدات، وكأفضل ما توصل إليه خبراء مجلس أوروبا في سعيهم الدؤوب لتحسين آلية هذه الاتفاقية الأوروبية وتطويرها. وتتضمن مواد البروتوكول رقم 14 أحكاما خاصة بتحسين عمل المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، والإسراع في الإجراءات أمامها، وتقصير مهلة إصدار أحكامها. فقد بينت سنوات التسعينيات من القرن الفائت بأن هذه المحكمة أصبحت ضحية نجاحها في تحقيق حماية فعلية للحقوق والحريات التي نصت عليها الاتفاقية الأوروبية، وسعيها للفصل فيما يعرض عليها من شكاوى حكومية أو فردية يدعي فيها أصحابها بأنهم ضحايا انتهاك الدول الأطراف في الاتفاقية لموادها وأحكامها.

فقد تزايدت بشكل كبير هذه الشكاوى المقدمة إلى المحكمة الأوروبية، ويعود ذلك إلى انضمام عدد من دول أوروبا الشرقية والوسطى إلى مجلس أوروبا وتصديقها على الاتفاقية الأوروبية مما سمح بالتالي بتقديم مختلف أنواع الشكاوى. فقد انضمت 13 دولة أوروبية إلى المجلس ما بين عام 1998، تاريخ دخول البروتوكول رقم 11 حيز التنفيذ، وتاريخ اعتماد البروتوكول رقم 14 في 15 ماي 2004، ليصبح حاليا عدد الدول الأعضاء في المنظمة 47 دولة، مما استدعى تعديل آلية الحماية التي اعتمدتها الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان¹.

ثالثا: التعديلات التي تضمنها البروتوكول رقم 14

يمكن أن نلخصه بالجوانب التالية:

1- تعديل ولاية انتخاب القضاة ومددهم:

¹ محمد أمين الميداني، دراسات في الحماية الإقليمية لحقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 203

نصت المادة 2 من البروتوكول رقم 14 على أن ولاية انتخاب قضاة المحكمة الأوروبية ستصبح واحدة ولفترة تسع سنوات، أي غير قابلة للتجديد، مما يعني إلغاء الفقرة 2 من المادة 22 من الاتفاقية الأوروبية (10)، وهو ما نصت عليه المادة الأولى من هذا البروتوكول. فطالما أن مدة انتخاب القضاة ستكون واحدة، فلم يعد هناك إجراءات لشغل المقاعد التي أصبحت شاغرة تبعا للتعديلات التي سيدخلها البروتوكول رقم 14. ولكن لم يتم تعديل الفقرة الأولى من المادة 22 من الاتفاقية الأوروبية حتى يتاح لكل الأطراف السامية المتعاقدة في الاتفاقية الأوروبية تقديم ثلاثة مرشحين من الجنسين. وأكدت من ناحية ثانية، المادة 2 من البروتوكول رقم 14 انتهاء ولاية أي من قضاة المحكمة الأوروبية متى بلغ سن السبعين. كما نصت المادة 3 من هذا البروتوكول على إلغاء المادة 24 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان .

2- البث في القضايا:

كلف المادة 7 من البروتوكول رقم 14 قاض واحد من قضاة المحكمة الأوروبية بمهمة البث في قبول الشكاوى الفردية أو رفضها، أو شطبها، من أمام المحكمة، ويكون قراره نهائيا في الوقت الذي كان تبت هذه الأخيرة بتلك الشكاوى من قبل لجنة مؤلفة من ثلاثة قضاة. وسوف يساعد هذا القاضي في مهمته تلك عدد من المقررين، وليس من الضروري أن يكونوا قضاة بل يمكن أن يتم اختيارهم من بين أعضاء قلم المحكمة.

3- إجراءات خاصة بالقضايا المكررة:

كلف المادة 8 من البروتوكول رقم 14 اللجنة المؤلفة من ثلاثة قضاة بالنظر في القضايا المكررة، أي تلك الخاصة بشكاوى تتعلق بادعاءات سابقة بمخالفة مواد الاتفاقية الأوروبية من قبل الدول الأطراف. وأصبح من حق هذه اللجنة أن تقوم بهذه المهمة من ناحية الشكل والموضوع أيضا إذا كان موضوع القضية المعروضة على المحكمة قد سبق أن كان محل اجتهاد سابق لها.

4- النظر في القضية من حيث الشكل والموضوع في آن واحد:

سمحت الإمكانية التي أعطاها المادة 9 من البروتوكول رقم 14 للمحكمة للنظر في القضية من حيث الشكل والموضوع في آن واحد، بالتعامل بمرونة أكبر مع الشكاوى التي ستعرض عليها، في الوقت الذي كان يحق لها فيه أنها ستنتظر في أية قضية على مرحلتين: شكلا وموضوعا¹.

5- حق لجنة الوزراء بالتقاضي أمام اللجنة الكبرى للمحكمة الأوروبية

أعطت المادة 10 من البروتوكول رقم 14 للجنة وزراء مجلس أوروبا حق التقاضي أمام اللجنة الكبرى للمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، وتقديم شكاوى أمامها ضد دولة متعاقدة طرف في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، والتي ترفض أن تنفذ قرار نهائي لهذه المحكمة يتعلق بقضية هي طرف فيها، ولكن بعد أن يتم لفت نظر هذه الدولة عن تقصيرها في هذا الخصوص.

6- اعتماد معيار جديد لقبول الشكاوى:

سمحت المادة 12 من البروتوكول رقم 14 للمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان إذا تبين لها بأن المشتكى لم يتضرر فعليا، ولم تُنتهك عمليا حقوق الإنسان المنصوص عليها في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان أو أحد بروتوكولاتها، أن تقرر بأن الشكاوى المقدمة إليها لا تستحق أن يُنظر فيها من حيث الموضوع، في الوقت الذي يجب أن تحرص فيه هذه المحكمة على عدم رفض الشكاوى التي لم يتم النظر فيها بشكل فعلي من قبل القضاء الوطني لصاحب الشكاوى. فليس القصد إذن من هذه المادة هو الحد من حق الأفراد بتقديم شكاوهم، ولا منع المحكمة من النظر فيها.

7- مشاركة مفوض حقوق الإنسان:

أجازت المادة 13 من البروتوكول رقم 14 لمفوض حقوق الإنسان، أن "يقدم ملاحظات كتابية ويشارك في جلسات أية قضية معروضة أمام غرفة أو الغرفة الكبرى"، وفي هذا تعزيز لدور هذا المفوض، وتكليفه بمهمة جديدة يتابع من خلالها احترام الدول الأطراف في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان لالتزاماتهم بمقتضى أحكامها.

8- النظر الوجيه للقضية:

¹ زررور بن نولي، الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص قانون دولي عام، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2011/2012، ص191.

أكدت المادة 14 من البروتوكول رقم 14 على أن المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان تنظر في القضايا المعروضة عليها بشكل "وجاهي"، ولها الحق أن تجري "في حال اللزوم تحقيقا عن التصرفات الفعلية" التي قدمت من خلالها الدول الأطراف في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان "كل التسهيلات اللازمة" في هذا الخصوص.

9- تعزيز التسوية الودية

10- انضمام الاتحاد الأوروبي للاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان

يستطيع الاتحاد الأوروبي، وحسب المادة 17 من البروتوكول رقم 14، أن ينضم إلى الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان وهو الأمر الذي سبق أن نُحِث مرارا وتكرارا فيما يتعلق بحق انضمام السوق الأوروبية المشتركة، قبل أن تتحول إلى الاتحاد الأوروبي، إلى هذه الاتفاقية الأوروبية. وكان الجواب بالإيجاب دائما، إلا أن البروتوكول رقم 14 أراد أن يؤكد هذه الإمكانية، ويبدد أي شكوك وتساؤلات في حق هذا الاتحاد بالانضمام إلى الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان.

المطلب الثاني : حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الميثاق الاجتماعي الأوروبي

تبنى مجلس أوروبا الميثاق الاجتماعي الأوروبي في 18 أكتوبر 1961، وقد دخل حيز النفاذ في 26 فيفري 1965، وقد عرف عدة تعديلات، حيث وقع سنة 1996 تعديله بغية تحديثه وتوسيع الحقوق الواردة فيه وقد دخل النص المعدل للميثاق حيز التنفيذ في 1 جويلية 1999، وجرى استكمال الميثاق بروتوكولات ثلاث سنوات 1988 و1999 و1995، وقد تضمن الأخير إنشاء لجنة أوروبية لحقوق الإنسان تتلقى الشكاوى الجماعية بدلا من لجنة الخبراء المستقلين، وهو ما يعكس أن تعديلا في آليات الحماية سواء الهيكلية أو الإجرائية قد حدث على مستوى الميثاق قد وقع.

والميثاق الاجتماعي الأوروبي يهتم بتقرير الحقوق الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها، مما جعل منه وثيقة مكملة أو متممة للاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان. ونظرا لأن تطبيق الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وحمايتها يرتبط دائما بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي للدول ، ويختلف باختلاف درجة تطور ونمو الدول في مختلف المجالات ، فإننا نجد عدة تحديات تواجهه على مستوى الدول النامية والفقيرة بعكس الحقوق المدنية والسياسية التي يكون تدخل الدولة في تطبيقها تدخلا سلبيا لا إيجابيا.

وبناء على ما سبق فإننا سنقسم هذا المطلب الى ثلاثة فروع كالاتي :

الفرع الأول: الحقوق في الميثاق الاجتماعي الأوروبي

الفرع الثاني :آلية الميثاق الاجتماعي الأوروبي لحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

الفرع الثالث: البروتوكول المضاف إلى الميثاق الاجتماعي الأوروبي الذي ينص على نظام الشكاوى

الجماعية لعام 1995

الفرع الأول: الحقوق في الميثاق الاجتماعي الأوروبي

أولاً : الميثاق الاجتماعي الأوروبي¹:

تم التوقيع على الميثاق الاجتماعي الأوروبي في مدينة توران (إيطاليا) في 18 أكتوبر 1961، وذلك بعد فترة تحضير وصياغة استمرت من عام 1954 الى عام 1960، ودخل حيز التنفيذ بتاريخ 26 فيفري 1965 بعد أن صادقت عليه خمس دول تطبيقاً للفقرة الثانية من المادة 35 من هذا الميثاق، يشمل على دياحة وخمسة أجزاء وملحق، وتم اعتماد بروتوكول مضاف الى الميثاق الاجتماعي بمدينة ستراسبورغ، بتاريخ 05 ماي 1988، ودخل هذا البروتوكول حيز التنفيذ بتاريخ 04 نوفمبر 1992، وتم اعتماد بروتوكول يدخل تعديلات على الميثاق الاجتماعي الأوروبي بمدينة توران بتاريخ 21 أكتوبر 1991، ودخل هذا البروتوكول حيز النفاذ بتاريخ 11 ديسمبر 1991، كما تم تعديل بروتوكول مضاف الى الميثاق الاجتماعي خاص بالشكاوى الحكومية بمدينة ستراسبورغ بتاريخ 09 نوفمبر 1995، ودخل حيز النفاذ بتاريخ 01 جويلية 1998، وتم أخيراً اعتماد ميثاق اجتماعي أوروبي معدل بمدينة ستراسبورغ، بتاريخ 03 ماي 1996، ودخل حيز النفاذ بتاريخ 01 جويلية 1999² حيث يشتمل هذا الميثاق على دياحة وخمسة أجزاء وملحق.

يحمي الميثاق الاجتماعي الأوروبي مجموعة عريضة من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية. وبينما يتيح هذا الميثاق للأطراف المتعاقدة بعض المرونة إلا أن هذه الأطراف مطالبة بأن تعتبر نفسها مقيدة على الأقل بخمس من أصل سبع من المواد الأساسية المحددة فضلاً عن عشر مواد إضافية أو ٤٥ فقرة مرقمة. ويسمح الميثاق بوضع قيود على الحقوق التي يتضمنها شريطة أن تكون تلك القيود متوافقة مع مبادئ الشرعية والمجتمع الديمقراطي والتناسب. ويجوز للدول الأطراف أيضاً عدم التقيد بالتزاماتها القانونية بموجب الميثاق زمن الحرب أو التهديد بالحرب أو الطوارئ العامة الأخرى. ويجب أن تمتثل تدابير عدم التقيد التي تتخذ مع مبادئ الضرورة القصوى والتوافق مع الالتزامات الدولية الأخرى التي تتحملها الدولة

¹ عدد الدول التي صادقت عليه: 43، من أصل 47 حتى تاريخ 2016/05/01، حسب موقع مشروع الحق في التعليم :

<http://www.right-to-education.org/ar/page-15>

تأسس مشروع الحق في التعليم عام 2000 وأسسته المقرر الخاص للأمم المتحدة المعني بالحق في التعليم كاترينا تو ماشيفسكي وأعيد إطلاقه عام 2008 كمبادرة جماعية يدعمها كل من اكشن ايد الدولية ومنظمة العفو الدولية والحملة العالمية للتعليم ومؤسسة إنقاذ الطفل وهيومن رايتس ووتش.

<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/training9chapter3ar.pdf>

² محمد أمين الميداني، النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان، بيروت، لبنان، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثالثة، 2009، ص. 155-156.

يهتم الميثاق الاجتماعي الأوروبي بتقرير الحقوق الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها، مما جعله وثيقة مكملة للاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان التي اهتمت بتقرير الحقوق المدنية والسياسية وحمايتها، وهي الطريقة نفسها التي اعتمدتها منظمة الأمم المتحدة ، في تقرير واعتماد العهدين الدوليين لسنة 1966.

يحدد الجزء الأول من الميثاق الاجتماعي الأوروبي بنقاطه التسعة عشرة الحقوق والمبادئ التي تسعى الدول المتعاقدة الأطراف فيه إلى تحقيقها، والتي هي عبارة عن سياسة مشتركة لهذه الدول في الحقل الاجتماعي.

وتنقسم الحقوق في هذا الميثاق الاجتماعي إلى حقوق أساسية، وحقوق مكملة¹.

1- الحقوق الأساسية

هذه الحقوق هي: حق العمل (المادة 1)، الحقوق النقابية (المادتان 5 و 6)، الحق في الضمان الاجتماعي وفي الحماية الاجتماعية والقانونية والاقتصادية (المواد 12، و 13، و 16)، حق العمال المهاجرين وعائلاتهم في الحماية والمساعدة (المادة 19).

2- الحقوق المكملة:

هذه الحقوق هي: الحق في شروط عمل عادلة وأجر عادل (المواد 2، و 3، و 4)، ضمانات الحماية للعمال (المادة 7)، حقوق التأهيل والتوجيه المهني (المواد 9، و 10، و 15)، الحق في حماية الصحة والاستفادة من الخدمات الاجتماعية (المادة 11)، حق مزاوله نشاط مريح في أقاليم الأطراف الأخرى المتعاقدة (المادة 18).

ثانيا :حقوق العمال المهاجرين في الميثاق الاجتماعي الأوروبي

تنص المادة 19 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي على حقوق العمال المهاجرين. حيث تلقي على عاتق الأطراف المتعاقدة، عدة ضمانات بقصد حماية حق العمال المهاجرين وعائلاتهم في الحماية والمساعدة. ومن هذه الضمانات: الحفاظ على وجود خدمات مجانية مناسبة بهدف مساعدة هؤلاء العمال أو التأكيد على وجود مثل هذه الخدمات (الفقرة 1)، اتخاذ التدابير المناسبة "لتسهيل رحيل هؤلاء العمال وعائلاتهم وسفرهم واستقبالهم، وضمان الخدمات الصحية والطبية الضرورية لهم في أثناء سفرهم، وضمان الشروط الصحية الجيدة، وذلك في حدود ما تسمح به صلاحيات هذه الأطراف" (الفقرة 2). كما يجب تسهيل التعاون "بين الخدمات الاجتماعية العامة والخاصة لبلدان المهاجرين وبلدان المهجر" (الفقرة 3)، كما على

¹ محمد الأمين الميداني ، دراسات في الحماية الإقليمية لحقوق الانسان ، المرجع السابق، ص208.

هذه الأطراف المتعاقدة أن تضمن معاملة العمال المتواجدين بشكل قانوني في أقاليمهم معاملة ليست أدنى من معاملة مواطنيهم فيما يخص الأمور التالية:

- 1- الأجر وشروط الشغل والعمل الأخرى؛
- 2- الانضمام إلى المنظمات النقابية والتمتع بالمميزات التي تمنحها الاتفاقيات الجماعية؛
- 3- المسكن".

كما يجب على الأطراف المتعاقدة ضمان معاملة العمال المتواجدين في أقاليمها بشكل قانوني ضمان معاملة هؤلاء العمال بشكل قانوني في أراضيها بما لا يقل عما توفره لمواطنيها فيما يتعلق بضرائب التوظيف والرسوم والضرائب واجبة الدفع بالنسبة للأشخاص المستخدمين " (الفقرة 5). ويجب عليها تسهيل "م" شمل عائلة العامل المهاجر المسموح له بالإقامة في أقاليمها وذلك بقدر الإمكان" (الفقرة 6). ويجب عليها ضمان معاملة هؤلاء العمال المهاجرين "معاملة ليست أدنى من معاملة مواطنيهم" فيما يتعلق برفع الدعاوى أمام المحاكم والخاصة بالمسائل التي أشارت إليها المادة 19 (الفقرة 7). ويجب على الأطراف المتعاقدة حماية العمال بالا يطردوا من إقليمها "إلا إذا هددوا أمن الدولة أو خالفوا النظام العام أو الآداب العامة" (الفقرة 8). ويجب عليها أن تسمح لهؤلاء العمال بتحويل ما يرغبوا فيه مما كسبوه أو وفروه "وذلك ضمن الحدود التي حددها التشريع" (الفقرة 9). ويجب على الأطراف المتعاقدة أخيراً، أن تسمح بشمول الحماية والمساعدة التي نصت عليها المادة 19 العمال المهاجرين "العاملين لحسابهم الخاص"، طالما أن التدابير المعمول بها تنطبق عليهم (الفقرة 10)¹.

وعلى الرغم من نص المادة (6/19) على حث الدول الأطراف بتسهيل "م" شمل عائلة العامل المهاجر المسموح له بالإقامة في أقاليمها وذلك بقدر الإمكان"، إلا ان هناك قيود كبيرة في أوروبا الغربية على حق غير مواطني الإتحاد الأوروبي لجمع شمل الأسر لأن الدول حدث من هجرة الأطفال والآباء والأمهات، وينبع هذا القلق من مجموعة متنوعة من المصادر، بما في ذلك الزيادة السكانية، والتدهور البيئي، والمخاوف

¹ محمد أمين الميداني ، دراسات في الحماية الإقليمية لحقوق الانسان ، المرجع السابق، ص 202.

الاقتصادية وخاصة في أوقات ارتفاع معدلات البطالة، ومخاوف من أن الإرهاب الأجنبي بإمكانه الدخول والبقاء في البلد كمهاجرين¹.

الفرع الثاني: آلية الميثاق الاجتماعي الأوروبي لحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

تتم إجراءات وضع الميثاق الاجتماعي الأوروبي موضع التنفيذ على مرحلتين: المرحلة الأولى خاصة بالأطراف المتعاقدة في هذا الميثاق. أما المرحلة الثانية فهي تدخل في نطاق عمل الهيئات المختصة بالسهر على تطبيق أحكام هذا الميثاق.

ولكن من الضروري أن نوضح بأن آلية تنفيذ هذا الميثاق الاجتماعي الأوروبي لا تسمح، على خلاف ما نصت عليه آلية تنفيذ الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، لا لطرف متعاقد ولا لدولة ثالثة ولا لفرد أو لمجموعة من الأفراد أو المنظمات غير الحكومية، بتقديم شكاوى فيما يخص تنفيذ أحكام هذا الميثاق الاجتماعي الأوروبي. ولا يبقى إلا تقديم الشكاوى الجماعية اعتماداً على البروتوكول المضاف إلى الميثاق الاجتماعي الأوروبي الذي ينص على نظام الشكاوى الجماعية لعام 1995، الذي سنتطرق إليه بالتفصيل في الفرع الثالث، حيث تقتصر آلية هذا الميثاق الاجتماعي على تقديم التقارير، وهذه الآلية شبيهة بتلك المتبعة في منظمة العمل الدولية. ويتم تقديم التقارير من قبل الدول الأطراف في الميثاق، وتتم دراسة هذه التقارير لاحقاً من قبل لجان مختصة².

: آليات الحماية على مستوى الميثاق قبل تعديله وصدور البروتوكول الخاص بالشكاوى الجماعية³.

أولاً: تقديم التقارير من قبل الدول الأطراف المتعاقدة

تبدأ المرحلة الأولى، وكما أوضحت ذلك المادة 21 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي، بتقديم الأطراف المتعاقدة لتقاريرها. كما تقدم إلى الأمين العام لمجلس أوروبا تقريراً كل سنتين يتعلق بتطبيق مواد الجزء الثاني من الميثاق والتي سبق أن قبلت بها. كما تقدم هذه الأطراف المتعاقدة، وعلى فترات مناسبة، وبناء على طلب لجنة وزراء مجلس أوروبا (15)، وعملاً بما جاء في المادة 22 (16)، تقريراً عن المواد التي لم تقبل بها والتي يتضمنها

¹ Ryszard Cholewinski. Migrant Workers in International Human Rights Law: Their Protection in Countries of Employment, Clarendon Press, Oxford, 1997, p 293.

² محمد أمين الميداني، دراسات في الحماية الإقليمية لحقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 288.

³ عمر الحفصي فرحاتي ومن معه، المرجع السابق، ص.ص. 234-235.

الجزء الثاني من الميثاق (17). ونصت المادة 23 من الميثاق الاجتماعي، وبقصد الإطلاع على فحوى هذه التقارير، على واجب كل طرف متعاقد بتقديم نسخ عن التقارير التي جاء ذكرها في المادتين 21 و22، إلى بعض المنظمات الوطنية للعمال وأصحاب العمل، وإلى كل منظمة ستشارك في اجتماعات اللجنة الحكومية للميثاق الاجتماعي (الفقرة الأولى). ويقوم الطرف المتعاقد بعد ذلك بتبليغ الأمين العام بالملاحظات التي تصله عن هذه التقارير من طرف المنظمات المذكورة إذا طلبت هذه المنظمات ذلك (الفقرة 2).

ثانيا: دراسة التقارير المقدمة من قبل الدول الأطراف المتعاقدة

تبدأ المرحلة الثانية من مراحل وضع مواد الميثاق الاجتماعي الأوروبي موضع التنفيذ من خلال دراسة الهيئات المتخصصة للتقارير التي قدمتها الأطراف المتعاقدة، وهي: لجنة الخبراء، واللجنة الحكومية للميثاق الاجتماعي الأوروبي.

فقد نصت المادة 25 من هذا الميثاق على تأسيس لجنة الخبراء المستقلين وهي تتألف من سبعة أعضاء يعملون بصفته الشخصية (18). وبدأت لجنة الخبراء أولى اجتماعاتها في الشهر الأخير من عام 1968. ويوجد إلى جانب هذه اللجنة، اللجنة الاجتماعية الحكومية التي اعتمدت نظامها الداخلي في شهر أكتوبر من عام 1968. وكان أن غيرت اسمها في هذا الاجتماع، فبدلاً من "اللجنة الفرعية للجنة الاجتماعية الحكومية"، كما نصت على ذلك المادة 27 من الميثاق، أصبح اسمها "اللجنة الحكومية للميثاق الاجتماعي". وأوضحت هذه اللجنة سبب هذا التغيير، بأنه لا يوجد علاقة بينها وبين اللجنة الاجتماعية الحكومية. فهذه الأخيرة تضم ممثلين عن كل الدول الأعضاء في مجلس أوروبا، في حين أن اللجنة الحكومية للميثاق الاجتماعي لا تضم إلا ممثلين عن الدول التي صادقت على الميثاق الاجتماعي الأوروبي¹.

1. لجنة الخبراء المستقلين:

هي معنية بالرقابة على تطبيق وتفسير نصوص الميثاق وهي مكونة من سبعة أعضاء تختارهم لجنة الوزراء بالاقتراع على قائمة مقدمة من قبل الدول الأطراف من وي الخبرة والمشهود لهم بالكفاءة في المسائل الاجتماعية يختارون لمدة 6 سنوات مع إمكانية التجديد المادة (26 من الميثاق قبل التعديل)، وهم يعملون بصورة مستقلة، ويقع مقر اللجنة في ستراسبورغ وتنعقد جلساتها مغلقة إلا أنها تنشر تقاريرها كمبدأ عام، أما بخصوص اختصاصاتها فهو النظر في التقارير المقدمة من الدول كل عامين من خلال دراستها وإبداء

¹ تقدمت لجنة وزراء مجلس أوروبا بمثل هذا الطلب ولأول مرة في الشهر الأول من عام 1977.

ملاحظاتها حول مدى تطبيق نصوص الميثاق المقبول من قبل الدولة العضو، والملاحظات التي تنتهي إليها اللجنة إضافة إلى التقارير تحيلها إلى اللجنة الحكومية ، وتنص المادة(26) من الميثاق على أن منظمة العمل الدولية تقوم بتعيين ممثل لها للمشاركة في مداولات لجنة الخبراء بصفة استشارية.

وتقوم لجنة الخبراء، من جهة، ومع مشاركة ممثل، بصفة مستشار، عن منظمة العمل الدولية، وتطبيقا للمادة 26، بدراسة التقارير التي قدمتها هذه الأطراف إلى الأمين العام لمجلس أوروبا، عملا بما نصت عليه كل من المادتين 21 و 22 من هذا الميثاق الاجتماعي، كما عليها أن تحصل على كل الملاحظات التي بُلغت لهذا الأمين العام (الفقرة 2، المادة 23).

وقد أصبح للجنة الخبراء عدة اجتهادات خاصة بكل مادة من مواد الميثاق الاجتماعي الأوروبي¹.

2. اللجنة الفرعية الحكومية:

وهي تتكون من ممثل عن كل دولة طرف في الميثاق ، المادة(27 من الميثاق قبل التعديل) ، وتقوم بدعوة نقابتين دوليتين للموظفين واثنين للعمال لإيفاد مراقبين لحضور اجتماعاتها بصفة استشارية، كما يمكن لا دعوة اثنين من ممثلي النقابات الدولية غير الحكومية ذات المركز الاستشاري لدى مجلس أوروبا لاستشارتها بخصوص مسائل تكون هذه النقابات مفيدة لها بصفة خاصة، وتعمل اللجنة بحضور المراقبين السابقين وتعد تقريراً متضمناً ملاحظاتها بخصوص التقارير الواردة من الدول الأعضاء، وترفع تقرير رفقة تقرير لجنة الخبراء المستقلين إلى لجنة الوزراء، وتجتمع اللجنة في جلسات مغلقة وتنشر تقارير كأصل عام.

3. الجمعية البرلمانية:

بعد تلقي لجنة الوزراء لتقرير لجنة الخبراء المستقلين واللجنة الفرعية الحكومية تحيلها إلى الجمعية البرلمانية لمجلس أوروبا، التي بدورها تحيلها إلى لجنة المسائل الاجتماعية والصحة التابعة لها قصد إبداء رأيها حول ملاحظات اللجنتين السابقتين وإحالة إلى لجنة الوزراء.

4 لجنة الوزراء:

بعد انتهاء التقارير إليها من الجمعية البرلمانية تقوم بإصدار التوصيات لـكل دولة طرف بعد التشاور مع الجمعية الاستشارية وتصدر توصياتها بأغلبية ثلثي أعضائها². فدور لجنة وزراء مجلس أوروبا، حيث

¹ Hans. WIEBRINGHAUS, « Première mise en oeuvre du système de contrôle instauré par la Charte sociale européenne », Annuaire Français de Droit International, 1968, p..788

² عزت سعد السيد البرعي، ص 389.

يجوز لها، وبناء على أغلبية ثلثي الأعضاء الذين يحق لهم المشاركة في أعمالها، وبعد الإطلاع على تقرير اللجنة الحكومية، وبعد التشاور أيضا مع الجمعية الاستشارية "توجيه كل التوصيات الضرورية لكل طرف من الأطراف المتعاقدة" (المادة 29). وهذا خلاف ما نصت عليه المادة 21 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966، حيث أن التوصيات تكون "ذات طبيعة عامة"، وليست موجهة إلى كل دولة متعاقدة على حدة.

وقد بدأ بالفعل وضع أحكام الميثاق الاجتماعي الأوروبي موضع التنفيذ اعتبارا من 1968/12/31. حيث وجه الأمين العام لمجلس أوروبا دعوة إلى كل الأطراف المتعاقدة في هذا الميثاق الاجتماعي من أجل أن يقدموا تقاريرهم تبعا لما تضمنه الجزء الرابع من الميثاق.

وإذا تتبعنا ما تم تنفيذه من أحكام الميثاق الاجتماعي الأوروبي، وبخاصة في المراحل الأولى من تطبيقه، لتبين لنا بأن النتائج التي توصلت إليها لجنة الخبراء في أثناء دراستها لتقارير الدول الأطراف المتعاقدة، هذه النتائج كان لها أثر معنوي ملحوظ انعكس بالتالي على التطور المرجو في المجال الاجتماعي لهذه الدول.

ونستطيع أن نلمس جدوى هذه النتائج من خلال الإجراءات التي تم اتخاذها في نطاق التشريعات الوطنية لهذه الدول الأطراف، وكمثال على هذه النتائج¹:

1- إلغاء الإجراءات التمييزية فيما يخص عمل النساء في الوظائف العامة في أيرلندا.

2- تحسين حماية العمال الأجانب ضد إجراءات الطرد في قبرص.

3- شمول المساعدة الاجتماعية والطبية لبعض فئات الأجانب في كل من فرنسا، والنمسا.

4- منع الطرد بسبب الفاقة في إيطاليا.

ولكن ما تحقق في هذه المراحل الأولى، لا يعني بأن الحماية التي نص عليها هذا الميثاق الاجتماعي تواكب الواقع الاجتماعي في الدول الأطراف فيه وكان أن اتخذت الجمعية الاستشارية أو البرلمانية لمجلس أوروبا عدة توصيات بقصد تعديل أحكام هذا الميثاق وتحسين آليته، مما دفع خبراء مجلس أوروبا إلى اعتماد بروتوكولات تضاف إلى الميثاق الاجتماعي. ولو أن هذه البروتوكولات لم تأخذ إلا ببعض ما جاء في هذه التوصيات، وتركت بعضها الآخر، مثل تلك التوصية التي طالبت بتأسيس محكمة اجتماعية أوروبية، أو غرفة اجتماعية ملحقة بالمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، مهمتها دراسة الشكاوى الموجهة إليها من لجنة الخبراء، وإمكانية اللجوء إليها من طرف الهيئات المكلفة بالسهر على حسن تطبيق أحكام الميثاق، أو من قبل إحدى

¹ محمد أمين الميداني، دراسات في الحماية الإقليمية لحقوق الإنسان، المرجع السابق، 204

الدول الأطراف المتعاقدة، وذلك من أجل تطبيق أو تفسير مواد الميثاق الاجتماعي الأوروبي، وأن تكون قرارات هذه المحكمة أو الغرفة إلزامية بالنسبة لحكومات هذه الدول. ولكن تلعب البروتوكولات المضافة إلى الميثاق الاجتماعي الأوروبي دورها في تحسن آلية الحماية التي نص عليها وخير مثال البروتوكول المضاف إلى هذا الميثاق والذي ينص على تقديم الشكاوى الجماعية.

الفرع الثالث: البروتوكول المضاف إلى الميثاق الاجتماعي الأوروبي الذي ينص على نظام

الشكاوى الجماعية لعام 1995

يفتقد الميثاق الاجتماعي الأوروبي لنظام خاص يسمح بتقديم الشكاوى، مما دفع بخبراء مجلس أوروبا إلى تحضير بروتوكول يضاف إلى هذا الميثاق وخصص بنظام الشكاوى الجماعية. واعتمدت لجنة الوزراء، البروتوكول المضاف إلى الميثاق الاجتماعي الأوروبي الذي ينص على نظام الشكاوى الجماعية في 22 ماي 1995، وفتح للتوقيع بتاريخ 9 نوفمبر 1995، وقد دخل هذا البروتوكول حيز التنفيذ اعتباراً من 1 جويلية 1998

أوضحت ديباجة هذا البروتوكول غاية الدول الموقعة عليه، والمتمثلة باتخاذ "إجراءات جديدة لتحسين التطبيق الفعلي للحقوق الاجتماعية التي يتضمنها الميثاق"، ولتحقيق ذلك تم اعتماد "إجراءات الشكاوى الجماعية"، التي من بين أهدافها "دعم مشاركة الشركاء الاجتماعيين والمنظمات غير الحكومية".

لقد سمحت معرفة طبيعة الشكاوى وكونها "شكاوى جماعية" بتحديد من يحق له تقديمها، ونطاق تطبيقها. فهذا البروتوكول خاص بالشكاوى الجماعية، وليس له أية علاقة بالشكاوى الفردية التي يمكن أن تقدم في حال عدم احترام الأطراف المتعاقدة لأحكامه¹.

ترد الأحكام المتعلقة بإجراءات تقديم الشكاوى الجماعية في بروتوكول عام 1995، تحسن آلية الإشراف على تنفيذ الميثاق الاجتماعي الأوروبي مما يتيح الفرصة للتعامل مع الشكاوى الجماعية التي تدعي وقوع انتهاكات للحقوق والأحكام الواردة في الميثاق؛ وذلك بجانب الإجراء الحالي والخاص بفحص تقارير الدول الأطراف. ويمكن تلخيص إجراءات تقديم هذه الشكاوى فيما يلي:

- يجب أن تتضمن الشكاوى ادعاءً بأن تطبيق الميثاق لا يسير على نحو مرضٍ؛

¹ محمد أمين الميداني، دراسات في الحماية الإقليمية لحقوق الإنسان، المرجع السابق، 205

- يجب أن تتناول الشكاوى وضعاً عاماً، وهو الأمر الذي يختلف عن الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية التي تتضمن نظاماً يتيح للأفراد الذين تعرضت حقوقهم للانتهاك تقديم شكاوى بهذا الخصوص.

ويستفيد من حق تقديم الشكاوى الجماعية للجنة عدد من المنظمات غير الحكومية مثل:

- المنظمات الدولية لأصحاب الأعمال والنقابات المشاركة في أعمال اللجنة الحكومية المادة (2/27)

- المنظمات الدولية غير الحكومية الأخرى ذات الوضع الاستشاري لدى المجلس الأوروبي، المدرجة على قائمة خاصة بذلك تعدها اللجنة الحكومية؛

- منظمات قطرية مختارة على سبيل التمثيل من بين منظمات أصحاب الأعمال والنقابات في الدول المتعاقدة؛

- يجوز لأية دولة طرف أن تسمح، عن طريق إعلان الأمين العام، لمجموعة أخرى من المنظمات القطرية غير الحكومية بتقديم شكاوى ضدها¹.

ولا يجوز أخيراً للمنظمات الدولية غير الحكومية، والمنظمات الوطنية غير الحكومية، الوارد ذكرها في المادتين 1 و 2 الأنفيتين الذكر، أن تقدم شكاوى "إلا في المجالات التي يُعترف باختصاص هذه المنظمات فيها" (المادة 3 من البروتوكول).²

يجب أن تقدم هذه الشكاوى، وتطبقاً للمادة 4 من البروتوكول، كتابياً. ويجب أن "تتعلق بمادة في الميثاق، التي التزم بها الطرف المتعاقد المشتكى منه". وأن توضح الشكاوى أيضاً، في أي مجال لم يحترم فيه هذا الطرف "تطبيق هذه الشكاوى بشكل مرض".

توجه الشكاوى إلى الأمين العام لمجلس أوروبا، والذي يسلمها إلى لجنة الخبراء المستقلين، كما يُبلغها للطرف المتعاقد المشتكى منه (المادة 5 من البروتوكول).

أجازت المادة 6 من البروتوكول للجنة الخبراء المستقلين، التي نصت على تأسيسها المادة 25 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي، أن تطلب من المنظمة المشتكية، ومن الطرف المشتكى منه، أن يسلمها، وبشكل كتابي، وفي خلال مهلة تحددها "كل المعلومات والملاحظات الخاصة بقبول هذه الشكاوى".

¹الوحدة رقم 29 النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ص147 ، مكتبة حقوق الإنسان بجامعة منيسوتا - دائرة الحقوق، تم الإطلاع عليها بتاريخ 2016/03/22.

<http://www1.umn.edu/humanrts/arab/circleofrights.html>

² محمد أمين الميداني ، دراسات في الحماية الإقليمية لحقوق الانسان، المرجع السابق ، ص 205.

فإذا كانت الشكاوى مقبولة شكلاً، فإن اللجنة تطالب الأطراف المعنية بتقديم كل المعلومات أو الإيضاحات المتعلقة بها في صيغة كتابية، كما تدعو الدول الأخرى الأطراف في بروتوكول عام 1995 وشركاءها في المجال الاجتماعي لتقديم تعليقاتهم. ومن حق اللجنة قبل أن تضع تقريرها أن تعقد جلسة يحضرها ممثلون عن الأطراف المعنية، ولكن هذا الإجراء ليس إلزامياً

وعلى أساس المعلومات التي تجمعت تضع لجنة الخبراء تقريراً للجنة الوزارية يتضمن النتائج التي خلصت إليها بشأن ما إذا كانت الدولة الطرف المقدم في حقها الشكاوى قد عملت بصورة مرضية على ضمان تطبيق أحكام الميثاق وقواعده المتعلقة بموضوع الشكاوى المقدمة أم لا. ثم يأتي بعد ذلك دور اللجنة الوزارية لاتخاذ القرار النهائي. فإذا انتهت لجنة الخبراء إلى أن التطبيق لم يكن مرضياً، فإن اللجنة الوزارية توجه توصية إلى الحكومة المعنية. أما إذا اعتبر التطبيق مرضياً، فإن اللجنة تقوم باعتماد قرار لجنة الخبراء في هذا الصدد.

والتوصيات في حد ذاتها ليست ملزمة قانوناً، وهو الأمر الذي يختلف عن إجراءات الشكاوى الفردية في إطار الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية. ولكن من المأمول أن تنظر الدول بعين الاعتبار للتوصيات التي تعتمدها اللجنة الوزارية¹.

لما تقدم نخلص إلى أنه لم يهتم بحقوق العمال المهاجرين، في رحاب منظمة مجلس أوروبا، إلا اتفاقية واحدة ألا وهي: الميثاق الاجتماعي الأوروبي. وضم قسم من هذا الميثاق أحكاماً خاصة بحماية حقوق العمال المهاجرين، ولكن لم تقدم مواد الميثاق أي تعريف لمصطلح "العمال المهاجرين"، أو لمصطلحات أخرى، هذا من ناحية. ومن ناحية أخرى فإن هذه الحماية مقترنة بشكل أساسي بالعمال المهاجرين "الحائزين للوثائق اللازمة أو الذين هم في وضع نظامي في دولة العمل"، وفي ذلك إشارة إلى استبعاد العمال المهاجرين غير الحاملين لهذه الوثائق أو الذين في وضع غير نظامي من الحماية. وتعد مشكلة العمال غير النظاميين من المشكلات الصعبة التي تواجهها دول المجتمع الدولي وبخاصة الدول الأوروبية.

ولا يمكن، أخيراً، للعمال المهاجرين التظلم إلا من خلال تقديم شكاوى جماعية بالدرجة الأولى وليست فردية، إلى "لجنة الخبراء المستقلين" المنبثقة عن الميثاق الاجتماعي الأوروبي، وفي حال مصادقة الدول

¹ الوحدة رقم 29 النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المرجع السابق، ص148.

التي يقيمون فيها على البروتوكول المضاف إلى هذا الميثاق الاجتماعي الذي ينص على نظام الشكاوى الجماعية. مما يوضح قصور النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان عن تحقيق حماية فعلية للعمال المهاجرين ولحقوقهم.

المطلب الثالث : حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في ميثاق الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية لعام 2000

اعتمد الاتحاد الأوروبي في سنة 2000 ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي ، الذي جاء تلبية للاحتياجات التي برزت مع مرور الزمن، ومواكبة للتطور الانساني والعلمي والتكنولوجي ليحمي الانسان من امور لم تكن موجودة في سابق عهده وكذلك ليضيف ما يسمى بالجيل الثالث من الحقوق كتمتع الانسان بيئة سليمة وطبيعة نقية وحمايته من التلوث والضوضاء وغيرها، فنجد انه جاء ليطور ويفصل الكثير من الحقوق التي ذكرت في مراحل سبقته في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان والحريات الأساسية، وليأتي على ذكر جديد لحقوق لم تذكر من قبله، وكذلك ليغفل ذكر بعض الحقوق التي ذكرت فيما قبله ويحيلنا اليها في ديباجته

وقام الاتحاد - الذي يعترف بالحقوق الأساسية التي تكفلها الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية وكما تقرها التقاليد الدستورية المشتركة للدول الأعضاء -بوضع قائمة هامة خاصة به من المعايير المتعلقة بالحقوق الأساسية.

وإذا كان الميثاق الاجتماعي الأوروبي قد خص العامل المهاجر بحماية خاصة وأوردها في المادة (19) منه ، إلا أنه حصر تطبيقها على العمال المهاجرين الذين هم رعايا الدول الأطراف الأخرى المقيمين بشكل قانوني أو يعملون بانتظام ، داخل أراضي الطرف المعني ، وفي ذلك إشارة الى استبعاد العمال المهاجرين غير النظاميين والعمال المهاجرين لرعايا دول العالم الثالث.¹

وعليه سنتناول حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في ميثاق الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية من خلال الفروع التالية:

الفرع الأول : ميثاق الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية

الفرع الثاني: الحقوق التي تضمنها ميثاق الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية

الفرع الثالث :حقوق العمال المهاجرين في ميثاق الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية

نزیه الکسیبی، حقوق الإنسان مجموعة وثائق إقليمية، منشورات المعهد العربي لحقوق الإنسان، الطبعة الثانية، بيروت، لبنان، 2001، ص 46¹.

الفرع الأول : ميثاق الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية:

اعتمد في 7 ديسمبر 2000، من قبل البرلمان الأوروبي ومجلس الاتحاد الأوروبي والمفوضية الأوروبية ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي، يتألف من ديباجة و 54 مادة مقسمة إلى سبعة فصول. ويولي الميثاق اهتماما خاصا لستة قيم أساسية هي: الكرامة (المواد 1-5) والحرية (المواد 6-19)؛ المساواة (المواد 20-26)؛ التضامن (المواد 27-38)، والمواطنة (المواد 39-46) والعدالة (المواد 47-50).

يعد صكاً غير ملزم ، إلا أنه يجمع محتوى الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في نص واحد، ويوسع تطبيقها على جميع الأشخاص القاطنين في الاتحاد الأوروبي ، وهذا عكس ما قام به مجلس أوروبا عندما اعتمد الميثاق الاجتماعي المنقح عام 1996، وحصر التمتع ببودده على رعايا الدول الأعضاء فقط، والأمر نفسه أيضا بالنسبة للاتفاقية الأوروبية المتعلقة بالمركز القانوني للعامل المهاجر.¹

وبذلك يشكل قفزة نوعية في ميدان الحماية الى تخطت ما جاء به الميثاق الاجتماعي الأوروبي (الأصلي والمعدل)، وكذا الاتفاقية الأوروبية المتعلقة بالمركز القانوني للعامل المهاجر، لأنه نظر الى العامل المهاجر بصفته إنسانا، مؤكدا على كرامته الانسانية، كما تطرق الى الحقوق المتعلقة بالعدالة والمساواة وعدم التمييز، بالاضافة الى الحقوق العمالية.

كما تطرق الى حقوق تتعلق بمواطني الاتحاد الأوروبي، وهي في أغلبها حقوق سياسية، والى بعض الحريات ، كحرية الفكر والضمير والديانة، للتأكيد على أهمية هذه الحريات ، وكذا حرية التعبير والمعلومات وحرية التجمع وتكوين الاتحادات وحرية الفنون والعلوم

الفرع الثاني الحقوق التي تضمنها ميثاق الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية

لقد أورد ميثاق الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية مجموعة من الحقوق تخص الإنسان من حيث كونه إنسان ، وتحافظ على كرامته نوردتها كالاتي:

1 - الكرامة الإنسانية مقدسة، ويجب احترامها وحمايتها.

2 - الحق في الحياة

3 - حق الشخص في السلامة البدنية والعقلية

¹ أمال بن قو، المرجع السابق، ص 183.

4. حظر التعذيب والمعاملة أو العقوبة غير الإنسانية أو المهينة
5. حظر الاسترقاق والعمل بالإكراه
6. الحق في الحرية والأمن
7. احترام الحياة الخاصة والحياة العائلية
8. حماية البيانات الشخصية
9. الحق في الزواج والحق في تكوين أسرة
10. حق الفكر والضمير والديانة
12. حرية التعبير والمعلومات
13. حرية التجمع وحرية تكوين الاتحادات
14. حرية الفنون والعلوم
15. الحق في التعليم
16. الحق في إدارة عمل تجاري
17. الحق في الملكية
18. الحق في اللجوء
19. المساواة أمام القانون
21. عدم التمييز
22. الاختلاف الثقافي والديني واللغوي
23. المساواة بين الرجال والنساء
24. حقوق الطفل في الحماية والرعاية كما تتطلب مصلحتهم، ويجوز لهم أن يعبروا عن وجهات نظرهم بحرية، وتتخذ وجهات النظر هذه في الاعتبار بشأن المسائل التي تخصهم وفقاً لأعمارهم ونضجهم.
25. حق كبار السن في أن يحيا حياة كريمة ومستقلة، والمشاركة في الحياة الاجتماعية والثقافية.
26. اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة
27. الحق في التصويت والترشيح في انتخابات البرلمان الأوروبي
28. الحق في التصويت والترشيح في الانتخابات البلدية
29. الحق في الإدارة الجيدة

30. الحق في الحصول على المستندات

31. محقق الشكاوى، فمن حق أي مواطن بالاتحاد وأي شخص طبيعي أو معنوي مقيم أو له مكتب مسجل في دولة عضو أن يرفع إلى محقق الشكاوى بالاتحاد قضايا سوء الإدارة في أنشطة مؤسسات أو هيئات المجتمع، باستثناء محكمة العدالة، والمحكمة الابتدائية اللتان تعملان بصفتهم القضائية.

32. الحق في تقديم التماس (تقديم التماساً للبرلمان الأوروبي)

33. الحماية الدبلوماسية والقنصلية

34. الحق في وسائل فعالة ومحكمة عادلة

35. افتراض البراءة وحق الدفاع

36. مبادئ الشرعية وتناسب الجرائم والعقوبات

37. الحق في عدم المحاكمة أو العقوبة مرتين في إجراءات جنائية عن نفس الجريمة

الفرع الثالث: حقوق العمال المهاجرين في ميثاق الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية

أورد ميثاق الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية لعام 2000 ، أغلب حقوق العمال المهاجرين في

الفصل الثالث تحت عنوان "التضامن"، نوردتها كآتي:

1. حرية اختيار مهنة والحق في الارتباط بعمل:

أ. لكل إنسان الحق في الارتباط بعمل وممارسة مهنة يختارها أو يقبلها بحرية.

ب. لكل مواطن بالاتحاد حرية البحث عن الوظيفة والعمل وممارسة حق الإنشاء، وتوفير الخدمات في أي دولة عضو.

ج. يكون لمواطني البلاد الأخرى المصرح لهم بالعمل في أقاليم الدول الأعضاء الحق في ظروف عمل مساوية لتلك الخاصة بمواطني الاتحاد المادة (15)

2. حق العمال في الحصول على المعلومات والتشاور داخل نطاق الالتزام :

يكفل للعمال أو ممثليهم المعلومات والتشاور في الوقت المناسب في الحالات وطبقاً للشروط التي ينص عليها قانون المجتمع، والقوانين والممارسات المحلية. المادة (27).

3. الحق في عقد الصفقات والعمل الجماعي :

يكون للعمال وأصحاب العمل - أو منظماتهم الخاصة بهم - طبقاً لقانون المجتمع والقوانين والممارسات المحلية - حق التفاوض وإبرام الاتفاقات الجماعية على المستويات الملائمة، وفي حالة تعارض المصالح يكون لهم الحق في اتخاذ إجراء جماعي للدفاع عن مصالحهم بما في ذلك الإضراب. المادة (28).

4. حق الحصول على خدمات التوظيف:

لكل إنسان الحق في الحصول على خدمات توظيف مجانية. المادة (30)

5. الحماية في حالة الفصل التعسفي:

لكل عامل الحق في الحماية ضد الفصل التعسفي - طبقاً لقانون المجتمع، والقوانين والممارسات المحلية المادة (31).

6. ظروف العمل العادلة:

أ. لكل عامل الحق في ظروف عمل تحترم صحته وسلامته وكرامته.

ب. لكل عامل الحق في تحديد الحد الأقصى لساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والأسبوعية، وفترة سنوية مدفوعة الأجر. المادة (32).

7. حظر عمل الطفل وحماية الشباب أثناء العمل:

يحظر تشغيل الأطفال، ولا يجوز أن يكون الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل أقل من الحد الأدنى لسن التخرج في المدرسة، دون الإخلال بمثل هذه القواعد مثلما يكون مناسباً للشباب وباستثناء القيود المحدودة، ويجب أن يتمتع الشباب الذين يلتحقون بالعمل بظروف عمل مناسبة لأعمارهم، ويجب حمايتهم ضد الاستغلال الاقتصادي، وأي عمل من المحتمل أن يضر بسلامتهم أو صحتهم أو نموهم البدني أو العقلي أو الأخلاقي أو الاجتماعي، أو يتعارض مع تعليمهم. المادة (33).

8. الحياة العائلية والمهنية:

أ. تتمتع الأسرة بالحماية القانونية والاقتصادية والاجتماعية

ب. للتوفيق بين الحياة العائلية والحياة المهنية - يكون لكل إنسان الحق في الحماية من الفصل لسبب يتعلق بالأمومة، والحق في إجازة أمومة مدفوعة الأجر، وإجازة بعد الولادة، أو تبني طفل. المادة (34)

9. الضمان الاجتماعي والمساعدة الاجتماعية:

أ - يقر الاتحاد ويحترم الحق في إعانات الضمان الاجتماعي، والخدمات الاجتماعية التي توفر الحماية في حالات مثل الأمومة، والمرض، وإصابات العمل، والعوز أو الشيخوخة، وفي حالة فقد الوظيفة وفقاً للقواعد التي يضعها قانون المجتمع والقوانين والممارسات المحلية.

ب - يكون من حق أي شخص يقيم ويتنقل بشكل قانوني داخل نطاق الاتحاد الأوروبي الحصول على إعانات الضمان الاجتماعي والمزايا الاجتماعية وفقاً لقانون المجتمع والقوانين والممارسات المحلية.

ج - لمكافحة الحرمان الاجتماعي والفقر - يقر الاتحاد ويحترم الحق في الحصول على المعونة الاجتماعية، ومعونة الإسكان من أجل ضمان حياة لائقة لكل أولئك الذين يفتقرون إلى الموارد الكافية وفقاً للقواعد التي يضعها قانون المجتمع والقوانين والممارسات المحلية. المادة (35)

10. الرعاية الصحية:

لكل إنسان الحق في الحصول على الرعاية الصحية الوقائية، والحق في الاستفادة من العلاج الطبي، بموجب الشروط التي تضعها القوانين والممارسات المحلية، ويكفل مستوى عال من حماية صحة الإنسان في تحديد وتنفيذ كافة سياسات وأنشطة الاتحاد. المادة (36)

11. الحصول على خدمات المنفعة الاقتصادية العامة:

يقر الاتحاد ويحترم الحصول على خدمات المنفعة الاقتصادية العامة كما تنص القوانين والممارسات المحلية، وفقاً للمعاهدة التي شرعها المجتمع الأوروبي، من أجل تنمية التماسك الاجتماعي والإقليمي للاتحاد. المادة (37)

12. الحماية البيئية:

يجب إدراج وضمان مستوى عال من الحماية البيئية وتحسين الجودة البيئية في سياسات الاتحاد وفقاً لمبدأ التنمية المستمرة. المادة (38)

13. حماية المستهلك:

تضمن سياسات الاتحاد مستوى عال من حماية المستهلك.

14. حرية الحركة والإقامة:

أ - لكل مواطن بالاتحاد الحق في الحركة والإقامة بحرية داخل إقليم الدول الأعضاء.

ب - يجوز منح حرية الحركة والإقامة - وفقاً للمعاهدة التي شرعها المجتمع الأوروبي - لمواطني الدول الأخرى المقيمين بشكل قانوني في إقليم دولة عضو. المادة (45).

15. الحماية في حالة الفصل أو الترحيل أو التسليم"

أ - تحظر حالات الترحيل الجماعي.

ب - لا يجوز فصل أو إبعاد أو تسليم أي شخص إلى دولة إذا كان هناك خطر شديد بتعرضه لعقوبة الإعدام، أو التعذيب، أو المعاملة أو العقوبة غير الإنسانية المهينة.

المبحث الثاني : حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في النظام الإفريقي لحماية حقوق الإنسان

يتكون النظام الإفريقي لحماية حقوق الإنسان من : الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، 26 جوان 1981، والذي دخل حيز النفاذ في 21 أكتوبر 1986.

البروتوكول المضاف الى الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، الخاص بإنشاء المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب في 10 جوان 1998، والذي دخل حيز النفاذ في 25 أكتوبر 2000.

الاتفاقية الإفريقية لرعاية الطفل لعام 1990 والتي دخلت حيز التنفيذ في 29 نوفمبر 1999

البروتوكول المضاف الى الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب الخاص بحقوق النساء، في 11 جويلية 2003، والذي دخل حيز النفاذ في 22 جويلية 2010 .

غير أن دراستنا ستقتصر على الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب وآلية الحماية لهذه الحقوق على مستوى القارة الإفريقية المتمثلة في اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب والمحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب بعد اعتماد البروتوكول الإضافي لعام 1998 ، نظرا لتضمن هذا الميثاق بعض الحقوق التي تشمل العمال المهاجرين وأفراد أسرهم وكذا تميزه بوجود آليات حماية لهذه الحقوق متطورة وأكثر فعالية مقارنة بالنظام العربي لحماية حقوق الإنسان.

وستتناول حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب في (المطلب الأول) ، وآلية حماية وتعزيز هذه الحقوق قبل اعتماد البروتوكول المضاف الى الميثاق الإفريقي لعام 1998 في (المطلب الثاني) ، وآلية المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب في (المطلب الثالث).

المطلب الأول : حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب

أظهرت السنوات الأخيرة اهتماما أكبر بقضية حقوق الإنسان على صعيد القارة الإفريقية، فقد أصدر مؤتمر رؤساء دول وحكومات منظمة الوحدة الإفريقية في 30 جويلية 1979 في العاصمة الليبيرية منروفيا قرار يدعو الى إعداد مشروع أولي لميثاق إفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، وعلى الأثر تقدمت لجنة من الخبراء في عام 1980 بمشروع ميثاق إفريقي لحقوق الإنسان ، أقره المؤتمر الثامن عشر لرؤساء الدول والحكومات الإفريقية المنعقدة في العاصمة الكينية نيروبي في 8 جوان 1981 ودخل حيز التنفيذ في 21 أكتوبر 1986¹. بعد أن صادقت عليه الأغلبية المطلقة للدول الأعضاء في منظمة الوحدة الإفريقية وذلك عملا بما نصت عليه الفقرة الثالثة من المادة 63 من هذا الميثاق. أما الدول العربية التي صادقت على الميثاق الإفريقي فهي: الجزائر، وجزر القمر، والجمهورية العربية الصحراوية، وجيبوتي، ومصر، وليبيا، وموريتانيا، والصومال، والسودان، وتونس¹.

الفرع الأول : التعريف بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب

شكل اعتماد الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب في عام 1981 بداية لعهد جديد في ميدان حقوق الإنسان في أفريقيا. وقد بدأ نفاذه في 21 أكتوبر 1986، وعلى الرغم من أن الميثاق الإفريقي يستلهم إلى حد بعيد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليين الخاصين بحقوق الإنسان واتفاقيات حقوق الإنسان الإقليمية إلا أنه يتسم بدرجة عالية من الخصوصية الراجعة بوجه خاص إلى المفهوم الإفريقي لعبارة "حق" والمكانة التي يوليها للمسؤوليات التي يتحملها الأفراد. ويحتوي الميثاق قائمة طويلة من الحقوق تغطي مجموعة عريضة من الحقوق المدنية والسياسية بجانب الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. يتألف الميثاق من ديباجة و68 مادة، تقدم فهما إفريقيا متقدما لحقوق الإنسان ، يستند الى كافة المواثيق والعقود الدولية، ويعكس طموحات وآمال الدول الإفريقية ورغبتها في التغلب على مشكلاتها المعقدة، ويجمع بين الحاجات المحددة و القيم الكامنة في الثقافات الإفريقية وبين المعايير المعترف بصحتها عالميا.²

¹ محمد أمين الميداني ، دراسات في الحماية الإقليمية لحقوق الانسان، المرجع السابق ، ص48

² نواف كنعان، حقوق الإنسان في الاسلام والمواثيق الدولية والدساتير العربية، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن، 2008، ص126.

لا يوجد فرق بين الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، واتفاقيات حقوق الإنسان من الناحية البحثية، فهو ملزم للدول الأعضاء في منظمة الوحدة الإفريقية، على النحو الذي تكون به المعاهدة أو الاتفاقية ملزمة للأطراف فيها، وتسميته بالميثاق بدل الاتفاقية أو المعاهدة ، لتأكيد أهميته الشاملة، وهو كغيره من الاتفاقيات لا يدخل حيز النفاذ إلا بعد التصديق عليه والانضمام إليه من قبل عدد من الدول الأعضاء، في منظمة الوحدة الإفريقية (المادة 63)، و لا يكون ملزماً قانوناً إلا للدول التي تصبح أطرافاً فيه عن طريق التصديق أو الانضمام (المادة 65).¹

الفرع الثاني: الحقوق والواجبات في الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب

خصص الميثاق الإفريقي الجزء الأول (المواد من 1 إلى 29)، للحقوق والواجبات. وسنتعرف على الحقوق (الفرع الأول)، ومن ثم الواجبات (الفرع الثاني).

أولاً: الحقوق في الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب

يمكن تقسيم هذه الحقوق إلى مجموعتين:

1 - الحقوق الفردية

نص الميثاق الإفريقي على العديد من الحقوق الفردية (المواد من 2 إلى 18) ولا تقتصر هذه الحقوق على الحقوق المدنية والسياسية فقط، ولكن تشمل أيضاً الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وهو ما اعتبره بعضهم (تتويجا لسياسة الدول الإفريقية على الصعيد الدولي)، حيث تم الاعتراف بهذه الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وتقنينها².

أ- الحقوق المدنية والسياسية

تبدأ المادة 3 من الميثاق الإفريقي بالتأكيد على حق كل شخص بالتمتع بالحقوق والحريات التي ينص عليها هذا الميثاق (دون أي تمييز خاصة إذا كان قائماً على العنصر أو العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو رأي آخر أو المنشأ الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو المولد أو أي وضع آخر).

¹ عمر سعد الله، المرجع السابق، ص 229.

محمد أمين الميداني، النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المرجع السابق، ص 150

وتأتي المواد الأخرى لتؤكد على المساواة أمام القانون (المادة 3)، وحرمة الإنسان وحقه في احترام حياته وسلامة شخصه البدنية والمعنوية (المادة 4)، وحق كل فرد في احترام كرامته والاعتراف بشخصيته القانونية، وتحظر كافة أشكال استغلاله وامتثانه واستعباده خاصة الاسترقاق والسب بكافة أنواعه (المادة 5)، وحق كل فرد (في الحرية والأمن الشخصي) (المادة 6)، كما أن (حق التقاضي مكفول للجميع) (المادة 7)، كما أن (حرية العقيدة وممارسة الشعائر الدينية مكفولة) (المادة 8)، وحق كل فرد بالحصول على المعلومات (المادة 9)، وحق كل شخص وحرية تكوين جمعيات (المادة 10)، وحق كل إنسان بالاجتماع بالآخرين ولا يجوز الحد من ممارسة هذا الحق إلا (القيود الضرورية التي تحددها القوانين واللوائح خاصة ما تعلق منها بمصلحة الأمن القومي وسلامة وصحة وأخلاق الآخرين أو حقوق الأشخاص وحرقاتهم) (المادة 11)، وحق كل شخص في التنقل بحرية (واختيار محل إقامته داخل دولة ما شريطة الالتزام بأحكام القانون)، وحقه في مغادرة أي بلد بما في ذلك بلده، وحقه عند اضطهاده في (أن يسعى ويحصل على ملجأ في أي دولة أجنبية)، كما ليجوز طرد الأجانب فرديا أو جماعيا (المادة 12)، وحق كل المواطنين (في المشاركة بحرية في إدارة الشؤون العامة لبلدهم)، وحقهم بتولي الوظائف العامة (المادة 13).

ب- الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

نص الميثاق الإفريقي على مجموعة من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المواد من 14 إلى 17). ويعدّ تضمين هذه الحقوق في اتفاقية إقليمية (كسبا لدول العالم الثالث) ، التي ناضلت من أجل تكريس هذه الحقوق في مختلف الاتفاقيات الخاصة بحماية حقوق الإنسان. غير أنه لم يتوسع بالنص على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واقتصر على كفالة مجموعة من الحقوق مثل: (حق الملكية) (المادة 14)، وكذلك (حق العمل) (المادة 15)، وعلى (حق التعليم) (المادة 17). وركزت الفقرة الأولى من المادة 16 على (الحق في التمتع بأفضل حالة بدنية وعقلية).

2. حقوق الشعوب

يتميز الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بإقراره بحقوق الشعوب. ويخصص هذا الميثاق المواد من 19 إلى 24 لهذه الحقوق، نذكر منها: (الشعوب كلها سواسية وتتمتع بنفس الكرامة ولها نفس الحقوق) (المادة 19)، وللشعوب المستعمرة المقهورة (الحق أن تحرر نفسها من أغلال السيطرة واللجوء إلى كافة الوسائل التي يعترف بها المجتمع) (المادة 20 الفقرة 1)، ولجميع الشعوب أن تتصرف بحرية (في ثرواتها بمواردها الطبيعية

وبمارس هذا الحق لمصلحة السكان وحدهم) (المادة 21 الفقرة 1)، كما أن للشعوب الحق (في تنميتها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية مع الاحترام التام لحريتها وذاتيتها والتمتع المتساوي بالتراث المشترك للجنس البشري) (المادة 22 الفقرة 1) كما أن من واجب الدول (منفردة أو بالتعاون مع الآخرين ضمان ممارسة حق التسمية) (المادة 22 الفقرة 2)، وللشعوب أيضا (الحق في السلام والأمن على الصعيدين الوطني والدولي) (المادة 23 الفقرة 1).

كما يتميز الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب من جهة ثانية، بإقراره بحق الشعوب (في بيئة مرضية وشاملة وملائمة لتنميتها) (المادة 24)، وهو ما لا نجده في أية وثيقة إقليمية أخرى خاصة بحقوق الإنسان. فقد أدرك الأفارقة بأن حماية البيئة وتنميتها هي من العوامل الأساسية لحماية الشعوب والأفراد أيضا، وإن أي تقدم اقتصادي لا يهتم بحماية البيئة وتنميتها هو برأينا تقدم (أعرج)، لن ينجح في تحقيق رفاهية أي مجتمع أو شعب أو تقدمها. وأن كان المجتمع الدولي قد بدأ منذ أكثر من عقد بعقد مختلف المؤتمرات والاجتماعات بهدف حماية البيئة منذ أن قامت منظماتهم (منظمة الوحدة الإفريقية)، التي أشار ميثاقها ، تاريخ 1963/5/25، وفي ديباجته إلى البيئة وحمايتها¹

ثانيا :الواجبات في الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب

يمكن تقسيم هذه الواجبات إلى نوعين:

1: واجبات الأفراد

خصص الميثاق الإفريقي الباب الثاني لمجموعة من (الواجبات) (المواد من 27 إلى 29). وهي واجبات ملقاة على عاتق الفرد الإفريقي نحو أسرته ومجتمعه ودولته عموما (المادة 27)، وواجبات محددة: أولا، نحو أسرته كالمحافظة على انسجام تطورها والعمل على تماسكها واحترامها، كما عليه (احترام والديه في كل وقت وإطعامهما ومساعدتهما عند الحاجة) (المادة 29 الفقرة 1). وثانيا نحو مجتمعه وذلك (بتوظيف قدراته البدنية والذهنية في خدمة هذا المجتمع) (المادة 29، الفقرة 2). وثانيا نحو دولته من عدم تعريضها هي ورعاياها للخطر، وعليه واجب (المحافظة على الواجب التضامن الاجتماعي)، وعليه واجب (المحافظة على الاستقلال الوطني)، كما عليه واجب (المحافظة على القيم الإفريقية الإيجابية وتقويمها) (المادة 29، الفقرات 4، و5، و7).

¹ محمد أمين الميداني ، دراسات في الحماية الإقليمية لحقوق الانسان، المرجع السابق ، ص50.

2: واجبات الدول

ألزم الدول بواجب النهوض بالحقوق والحريات الواردة فيه وضمن احترامها، (المادة 25)، ويتم هذا عن طريق التعليم والتربية والإعلام واتخاذ التدابير اللازمة التي من شأنها أن تضمن فهم هذه الحريات والحقوق وما يقابلها من إلتزامات وواجبات مثل حماية صحة شعوبها وضمن حصولها على العناية الطبية في حالة المرض) (المادة 16، الفقرة 2)، (استقلال المحاكم وإتاحة إنشاء وتحسين المؤسسات الوطنية المختصة التي يعهد إليها بالنهوض وحماية الحقوق والحريات التي يكفلها هذا الميثاق) (المادة 26)، ومن ثم فالميثاق الإفريقي جاء خروجاً عن المؤلف في مجال المحتوى الموضوعي للوثائق المماثلة، فقد بلور بحق قانوناً دولياً وضعياً لحقوق الإنسان يسود الآن القارة الإفريقية مع جهاز للتطبيق الفعلي، إلا أنه يخلو من نصوص شبيهة بتلك الموجودة في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ، والتي تبيح للدول الأطراف في حالات استثنائية أن تتخذ في أضيق الحدود تدابير مناسبة لمعالجة الموقف لا تتقيد فيها بالإلتزامات المترتبة على اضمائها للميثاق.¹

الفرع الثالث: حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم التي تضمنها الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب

لقد نص الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب على حقوق تصلح وتنطبق على فئة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم من بينها نذكر ما يلي:

1. عدم التمييز ، لأي سبب من الأسباب ، حيث نصت المادة (2) على أنه "يتمتع كل شخص بالحقوق والحريات المعترف بها والمكفولة في هذا الميثاق دون تمييز خاصة إذا كان قائماً على العنصر أو العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر، أو المنشأ الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو المولد أو أي وضع آخر".

2. المساواة أمام القانون، حيث نصت المادة (3) على:

-الناس سواسية أمام القانون.

-لكل فرد الحق في حماية متساوية أمام القانون.

¹ عمر سعد الله، المرجع السابق، ص 235-236.

3. احترام حياة وسلامة الشخص البدنية والمعنوية ، المادة (4)

4. حظر كافة أشكال استغلاله وامتتهانه واستعباده خاصة الاسترقاق، حيث نصت المادة (5) على أنه " لكل فرد الحق في احترام كرامته والاعتراف بشخصيته القانونية وحظر كافة أشكال استغلاله وامتتهانه واستعباده خاصة الاسترقاق والتعذيب بكافة أنواعه والعقوبات والمعاملة الوحشية أو اللاإنسانية أو المذلة".

5. حرية التنقل ، المادة (1/12)

6. حضر الطرد الجماعي ، إلا أن الضمانات الإجرائية في إجراءات الطرد الفردي التي تنص عليها المعاهدات الإقليمية لحقوق الإنسان لا تنطبق إلا على المهاجرين الذين يقيمون على نحو قانوني داخل إقليم الدولة الطرف المادة (4/12) و (5/12)

7. الحق في التعليم مكفول لجميع الأطفال المهاجرين ، بغض النظر عن وضع هجرتهم ، وهذا في جميع النظم الإقليمية لحقوق الإنسان حيث نصت المادة (17)

-حق التعليم مكفول للجميع.

-لكل شخص الحق في الاشتراك بحرية في الحياة الثقافية للمجتمع.

-النهوض بالأخلاقيات العامة والقيم التقليدية التي يعترف بها المجتمع وحمايتها واجب على الدولة في نطاق الحفاظ على حقوق الإنسان.

8. الحق في العمل ، حيث نصت المادة (15) على أن "حق العمل مكفول في ظل ظروف متكافئة ومرضية مقابل أجر متكافئ مع عمل متكافئ".

المطلب الثاني : : آلية الميثاق الإفريقي قبل اعتماد البروتوكول المضاف إليه لعام 1998،

"اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب"

يتمثل نظام الرقابة على حقوق الإنسان الذي جاء به الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لعام 1981 ، في اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، التي أنشأها الميثاق . بموجب المادة 30 منه، والتي بدأت عملها سنة 1968 حيث تظل الأساسية لإصلاح النظام الإقليمي الإفريقي متمثلة في آلية حماية الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، من خلال إنشاء محكمة متماثلة وتلك السائدة في النظامين الأوروبي والأمريكي لحماية حقوق الإنسان¹ و سنتناول من خلال هذا المطلب: اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان و الشعوب (الفرع الأول)، تأليف اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب (الفرع الثاني)، اختصاصات اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب (الفرع الثالث).

الفرع الأول : "اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب"

أوجد الميثاق الأفريقي " اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب" لتعزيز حقوق الإنسان والشعوب وتأمين حمايتها في أفريقيا المادة (30)²، تتألف اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب من أحد عشر عضوا يعملون بصفتهم الفردية، المادة (31) وللجنة وظيفة من شطرين أولهما تعزيز حقوق الإنسان والشعوب وثانيهما حماية هذه الحقوق، المادة (30) بما في ذلك الحق في تلقي الرسائل سواء من الدول أو من غيرها من المصادر.

أما فيما يخص الوظيفة المتمثلة في تعزيز حقوق الإنسان والشعوب ينبغي للجنة، في المقام الأول وبصورة خاصة، أن تجمع الوثائق وتجري الدراسات والبحوث المتعلقة بالمشاكل الأفريقية وتنظم المؤتمرات وتشجع مؤسسات حقوق الإنسان المحلية و"ينبغي لها عند اللزوم أن تبدي آراءها أو تتقدم بتوصيات إلى الحكومات . "وينبغي لها في المقام الثاني" أن تصوغ وتحدد المبادئ والقواعد الهادفة إلى تسوية المشاكل المتصلة بحقوق الإنسان والشعوب . "وأخيرا يتوجب عليها أن تتعاون مع المؤسسات الأفريقية والدولية الأخرى المعنية بتعزيز وحماية هذه الحقوق المادة (1/45)

¹ محمد بشير مصمودي، المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان و الشعوب: طموح و محدودية، مجلة المفكر كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الخامس، مارس 2010، ص40.

² Mutoy Mubiala, "Le Projet du Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits de la Femme en Afrique", in *Human Rights*, Spring 2000 (OUNHCHR review), pp. 23-27

تبدأ عملية تكوين اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب بدعوة من الأمين العام لمنظمة الوحدة الإفريقية، يوجهها الى الدول الأطراف في الميثاق، قبل أربعة أشهر من تاريخ إجراء الانتخابات لتقدم أسماء المرشحين لعضوية اللجنة، ثم يعيد قائمة بأسماء المرشحين على أساس الترتيب الأبجدي قبل أن يرفعها الى رؤساء الدول والحكومات للإطلاع عليها، وتقوم هذه الأخيرة بانتخاب أعضاء اللجنة في مؤتمر عام عن طريق الاقتراع السري من بين قائمة المرشحين المعروضة عليهم من الأمين العام للمنظمة وتُدوم مدة العضوية في اللجنة ستة سنوات قابلة للتجديد وتظل اللجنة محافظة على إمكانياتها في تنفيذ أحكام هذا الميثاق دون صعوبة أو قصور تقرر تجديد أعضائها تدريجياً، فتنتهي فترة عمل أربعة من الأعضاء المنتخبين في الانتخابات الأولى بعد عامين وتنتهي عمل ثلاثة آخرين في نهاية أربع سنوات¹.

وتعقد اللجنة اجتماعاتها متى يدعوها رئيسها المنتخب ، ويتم انتخابه لمدة عامين قابلة للتجديد شريطة أن تجتمع مرة واحدة في العام، وتحدد مهام اللجنة بما جاء في المادة (45) السالفة الذكر.

الفرع الثاني : تأليف اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب

سنبحث في انتخاب أعضاء هذه اللجنة، ومن ثم نحدد مركز عملها.

أولاً أعضاء اللجنة الإفريقية

تتألف اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب من أحد عشر عضواً يتم اختيارهم بصفقتهم الشخصية "من بين الشخصيات الإفريقية التي تتحلّى بأعلى قدر من الاحترام ومشهود لها بسمو الأخلاق والنزاهة والجدية وتتمتع بالكفاءة في مجال حقوق الإنسان والشعوب مع ضرورة الاهتمام بخاصة باشتراك الأشخاص ذوي الخبرة في مجال القانون"، ولا يجوز أن تضم هذه اللجنة أكثر من عضو واحد من نفس الدولة (المادة 31).

وينتخب من جهته، مؤتمر رؤساء دول وحكومات منظمة الوحدة الإفريقية بالاقتراع السري اعتماداً على قائمة مرشحين تقدمها الدول الأطراف في الميثاق الإفريقي (المادة 33).

وتوضح المادة 35 من الميثاق طريقة ترشيح هؤلاء الأعضاء وانتخابهم، حيث يدعو الأمين العام لمنظمة الوحدة الإفريقية الدول الأطراف في الميثاق إلى تقديم قائمة بأسماء مرشحيها، وذلك قبل أربعة أشهر من إجراء عملية الانتخاب. ويرفع الأمين العام للمنظمة، وقبل شهر على الأقل من تاريخ إجراء عملية الانتخاب،

¹ عمر سعد الله، المرجع السابق، ص 237، 238.

قائمة بأسماء هؤلاء المرشحين مرتبة أبجديا، إلى رؤساء دول وحكومات المنظمة لتتم عملية الانتخاب. واشترطت المادة 34 من الميثاق على كل دولة طرف ألا ترشح أكثر من شخصين من رعايا الدول الأطراف في الميثاق، بشرط أن يكون أحدهما من غير مواطنيها¹.

ويتم انتخاب أعضاء اللجنة الإفريقية لمدة ست سنوات وهي قابلة للتجديد. ولكن تنتهي، بعد انقضاء عامين، مدة عضوية أربعة أعضاء منتخبين تم اختيارهم في الانتخابات الأولى. وتنتهي بعد أربعة أعوام مدة عضوية ثلاثة أعضاء آخرين (المادة 36). ويجري رئيس مؤتمر رؤساء دول وحكومات منظمة الدول الإفريقية قرعة مباشرة عقب الانتخابات الأولى لتحديد أسماء الأعضاء الذين ستنتهي مدة عضويتهم بعد انقضاء عامين أو أربعة أعوام (المادة 37).

وتوضح المادة 39 من الميثاق بفقراتها الثلاث الإجراءات التي يجب اتخاذها في حال وفاة أو استقالة أحد أعضاء اللجنة أو توقف أحدهم عن القيام بواجباته. ويقوم رئيس اللجنة الإفريقية، في الحالة الأولى، بإبلاغ الأمين العام للمنظمة بذلك حتى يعلن عن وجود شاغر اعتبارا من تاريخ وفاة العضو أو استقالته، ويقوم الرئيس أيضا بنفس الإجراءات ليعلن الأمين العام عن وجود شاغر اعتبارا من توقف أحد الأعضاء عن القيام بواجباته أو لأس سبب غير الغياب المؤقت. ويقوم مؤتمر رؤساء دول وحكومات المنظمة باستبدال عضو محل عضو العضو الذي أصبح معقده شاغرا، ويكمل العضو الجديد مدة سلفه ما لم تكن هذه المدة أقل من ستة أشهر. ويمارس، على العموم، كل عضو في اللجنة عمله حتى يتم انتخاب خلفه (المادة 40).

ويقوم الأمين العام لمنظمة الوحدة الإفريقية بتعيين أمين عام اللجنة، وعليه أن يوفر لها وللعاملين فيها كل الخدمات التي تساعد على القيام بمهامهم (المادة 41).

وما يميز عملية انتخاب أعضاء اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب وعملهم هو ما نصت عليه المادة 38 من الميثاق الإفريقي: "يتعهد أعضاء اللجنة رسميا بعد انتخابهم بأداء واجباتهم على الوجه الأكمل بإخلاص وحيّدة". كما توجب المادة 16 من النظام الداخلي لهذه اللجنة على كل عضو منتخب تأدية قسم في جلسة عامة².

¹ محمد أمين الميداني، دراسات في الحماية الإقليمية لحقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 51.
² عبد الباسط بن حسن "اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب"، مذكرة لنيل شهادة الدراسات المعمقة في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس، جامعة تونس الثالثة، 1995/1996، ص 52.

ثانيا: مركز اللجنة الإفريقية وعملها

اتخذ مؤتمر رؤساء دول وحكومات منظمة الدول الإفريقية في نهاية دورته 24 والتي انعقدت ما بين 1988/7/28-25، قرارا تم بمقتضاه اختيار مدينة (بانجول) عاصمة غامبيا مقرا للجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، وتم تدشين هذا المقر في 1989/6/12.

وبينت المادة 42 (الفقرات من 1 إلى 5) من الميثاق الإفريقي، طريقة عمل اللجنة الإفريقية، حيث تنتخب هذه اللجنة رئيسها ونائب الرئيس. ولهذا الرئيس سلطات عامة نصت عليها المادة 44 من النظام الداخلي للجنة، وهي تتعلق بإدارة الجلسات ، ويجب تواجد سبعة أعضاء حتى تصح اجتماعات اللجنة، وفي حال تعادل أصوات الأعضاء يكون صوت الرئيس هو المرجح، كما يجوز للأمين العام لمنظمة الوحدة الإفريقية حضور اجتماعات اللجنة ولكن لا يحق له المشاركة في مداولاتها أو التصويت. كما قامت اللجنة الإفريقية، من جهتها، بوضع نظامها الداخلي.

ويتمتع أخيرا أعضاء اللجنة الإفريقية، تطبيقا للمادة 43 من الميثاق، وفي أثناء قيامهم بمهامهم، بالامتيازات والحصانات الدبلوماسية والتي نصت عليها اتفاقية منظمة الوحدة الإفريقية الخاصة بالامتيازات والحصانات الدبلوماسية.¹

الفرع الثالث: اختصاصات اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب

أنشئت اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب من خلال منظمة الوحدة الإفريقية التي تحولت الى الإتحاد الإفريقي، من أجل النهوض بحقوق الإنسان والشعوب في إفريقيا وحمايتها كتجسيد لما نص عليه الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان وكذا بروتوكول سنة 1998 ، وللجنة أن تنظر في شكاوى انتهاكات حقوق الإنسان وحرياته الأساسية من الدول ضد الدول، ومن الأشخاص ضد الدول ، ويلزم الميثاق كافة الدول الأطراف فيه بقبول اختصاص اللجنة بالإشراف على كافة الحقوق ورصدها، وتعتبر اللجنة هيئة شبه قضائية، ولهذا لا يعتبر حكمها ملزما قانونا، مثل حكم المحكمة، وتتمتع اللجنة أيضا بصلاحيات خاصة للتحقيق في حالات انتهاكات حقوق الإنسان الجسيمة والمتكررة، ويمكنها القيام بهذا بتعيين خبراء ، أو بمطالبة الدولة باتخاذ تدابير مؤقتة لحماية الضحايا، أو بالاستماع للشهادات.²

¹ كرام محمود حسين نشوان، آليات حماية حقوق الإنسان في القانون الدولي لحقوق الإنسان، مذكرة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الأزهر، غزة، 2011، ص170.

² عمر الحفصي فرحاتي وآخرون، المرجع السابق، ص ص322-323.

وبالرجوع الى نص المادة 45 من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب ، نجد أنها قد بينت اختصاصات هذه اللجنة الإفريقية والتي تنقسم إلى:

أولاً: تشجيع حقوق الإنسان والشعوب

يتمثل تشجيع حقوق الإنسان بنشرها والتوعية بها، وإعداد الدراسات والبحوث والدورات الخاصة بتدريس حقوق الإنسان والتعريف بها.

وجاءت الفقرة الأولى من المادة 45 من الميثاق الإفريقي لتبين بنودها ماهية مهمة التشجيع التي يجب أن تضطلع بها اللجنة الإفريقية وهي:

1- تجميع الوثائق وإجراء الدراسات والبحوث حول المشاكل الإفريقية في مجال حقوق الإنسان والشعوب وتنظيم الندوات والحلقات الدراسية والمؤتمرات ونشر المعلومات وتشجيع المؤسسات الوطنية والشعوب وتقديم المشورة ورفع التوصيات إلى الحكومات عند الضرورة.

2- صياغة ووضع المبادئ والقواعد التي تهدف إلى حل المشاكل القانونية المتعلقة بالتمتع بحقوق الإنسان والشعوب والحريات الأساسية لكي تكون أساساً لسن النصوص التشريعية من قبل الحكومات الإفريقية.

3- التعاون مع المؤسسات الإفريقية أو الدولية المعنية بالنهوض بحقوق الإنسان والشعوب وحمايتها.

فتشجيع حقوق الإنسان، كما عبر بعضهم، هو المهمة الأولى والأساسية للجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، ومستقبل حقوق الإنسان، وسيادة القانون في إفريقيا، يعتمد على حسن قيام اللجنة الإفريقية بهذه المهمة.

واعتمدت هذه اللجنة الإفريقية، من جهتها، برنامج عمل خاص بتشجيع حقوق الإنسان وذلك في دورتها الثانية التي انعقدت في العاصمة السنغالية (داكار) من 8-13/12/1988. أما مهام التشجيع فهي:

1- الإعلام والبحث

يعدّ برنامج الإعلام والبحث من أهم أوجه تشجيع حقوق الإنسان في القارة الإفريقية. ومن بنود هذا البرنامج تأسيس المكتبات ومراكز التوثيق والنشر وتنظيم الندوات والمؤتمرات وورشات العمل الخاصة بحقوق الإنسان، وبالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بالدرجة الأولى.

ولكن يعيق اللجنة الإفريقية بالقيام بمهمتها هذه نقص الإمكانيات والموارد المالية، مما جعلها تقبل المساعدات الخارجية، وسمح لها بالتالي، وفي نهاية دورتها 11 التي انعقدت في تونس من 2-9/3/1992 باعتماد برنامج لتشجيع حقوق الإنسان ما بين أعوام 1992-1996.¹

2- تقديم الاستشارات والاقتراحات

تسعى اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب إلى تقديم الاستشارات والاقتراحات بقصد "حل المشاكل القانونية المتعلقة بالتمتع بحقوق الإنسان والشعوب والحريات الأساسية"، وذلك بهدف مساعدة الحكومات الإفريقية في اعتماد التشريعات والقوانين المتعلقة بهذه المشكلات.

3- التعاون مع مختلف المنظمات

تتعاون اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب مع مختلف المنظمات الإفريقية والدولية الحكومية منها وغير الحكومية مستفيدة بذلك من تجارب هذه المنظمات وخبراتها في مجال تشجيع حقوق الإنسان.²

ثانيا: حماية حقوق الإنسان والشعوب

كلف الفقرة 2 من المادة 45 من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، اللجنة الإفريقية بمهمة "ضمان حماية حقوق الإنسان والشعوب طبقا للشروط الواردة في هذا الميثاق".
وتمارس هذه اللجنة مهمة الحماية اعتمادا على اختصاصات التالية:

1- الاختصاص الموضوعي أو المادي

تنص المادة 47 من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب على ما يلي: "إذا كانت لدى دولة طرف في هذا الميثاق أسباب معقولة للاعتقاد بأن دولة أخرى طرفا فيه قد انتهكت أحكامه فإن لها أن تلفت نظرها كتابة لهذا الانتهاك، وتوجه هذه الرسالة أيضا إلى الأمين العام لمنظمة الوحدة الإفريقية وإلى رئيس اللجنة..".

يسمح إذن الاختصاص الموضوعي للجنة الإفريقية بالإطلاع، عن طريق دولة طرف، على أي انتهاك لأحكام هذا الميثاق الإفريقي تم من قبل دولة طرف أخرى، ويبلغ رئيس اللجنة الإفريقية بهذا الانتهاك كتابيا. ودار نقاش فقهي قانوني، من ناحية ثانية، حول الاختصاص الموضوعي للجنة الإفريقية ومدى شموليته لكل أنواع الحقوق: الحقوق المدنية والسياسية، الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الحقوق الجماعية، حقوق الشعوب، وواجبات الأفراد أيضا.¹

¹ عمر الحفصي فرحاتي وآخرون، المرجع السابق، ص 329.

² محمد أمين الميداني، دراسات في الحماية الإقليمية لحقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 52..

2- الاختصاص من حيث المكان

لا يوجد لا في الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، ولا في النظام الداخلي للجنة الإفريقية ما يسمح بتحديد اختصاص هذه اللجنة من حيث المكان ولكن سكوت كل من الميثاق الإفريقي والنظام الداخلي للجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب لا يحول بين هذه الأخيرة وبين الإطلاع على الانتهاكات التي يمكن أن تقع على أراضي الدول الأطراف في هذا الميثاق، وكذلك على أراضي الدول غير الأطراف فيه أيضا

4- الاختصاص الشخصي

تمارس اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب هذا الاختصاص من خلال تلقيها لنوعين من المراسلات:

أ- المراسلات التي تقدمها الدول الأطراف في الميثاق الإفريقي، يحق لهذه اللجنة الإفريقية أن تنظر في الانتهاكات التي تقتربها إحدى الدول الأطراف في الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب وذلك تطبيقا للمواد 47 و 49 و 51 من هذا الميثاق، والفقرة الثانية من المادة 101 من النظام الداخلي للجنة الإفريقية.

ب- "المراسلات الأخرى"، تنص المادة 55 من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب على ما يلي: "يقوم أمين اللجنة قبل انعقاد كل دورة بوضع قائمة المراسلات الواردة من غير الدول الأطراف في هذا الميثاق ويقدمها إلى أعضاء اللجنة الذين يجوز لهم الإطلاع عليها والنظر فيها. وتنظر اللجنة في هذه المراسلات بناء على طلب "الأغلبية المطلقة لأعضائها".

لقد فسر الفقه القانوني الإفريقي عبارة "المراسلات الأخرى"، بأنها تلك التي يمكن أن يقدمها الفرد أو المنظمات غير الحكومية.

- **الفرد**، يستطيع الفرد، حسب هذا التفسير، أن يتقدم بشكوى ضد دولة طرف في الميثاق الإفريقي في حال انتهاكها لأحكامه. واعتمد الفقه القانوني في تفسيره هذا على ما جاء في النظام الداخلي للجنة الإفريقية، وبخاصة الفقرة الأولى من المادة 103 والتي تسمح للجنة بالطلب من مقدم الشكوى أن يحدد اسمه وعنوانه وعمره ومهنته. كما اعتمد أيضا على نص الفقرة 2 من المادة 114 من هذا النظام الداخلي للجنة الإفريقية التي "تقبل المراسلات الصادرة عن كل فرد أو منظمة أينما وجد"

- المنظمات غير الحكومية، تبين معنا أننا واعتمادا على الفقرة 2 من المادة 114 من النظام الداخلي، كيف أنه يجوز للمنظمة غير الحكومية، وأضاف بعضهم حركات التحرير أيضا ، أن تقدم مراسلات إلى اللجنة الإفريقية. ولكن هل يشترط تواجد هذه المنظمات في إحدى الدول الأعضاء في منظمة الوحدة الإفريقية واعتراف هذه الأخيرة بتلك المنظمة حتى يسمح لها تقديم المراسلات؟ ولا يشترط اعتراف منظمة الوحدة الإفريقية بهذه المنظمات حتى تقبل مراسلاتها أيضا.¹

ثالثا : تفسير أحكام الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب

تضع الفقرة 3 من المادة 45 من الميثاق الإفريقي على عاتق اللجنة الإفريقية مهمة : "تفسير كافة الأحكام الواردة في هذا الميثاق بناء على طلب دولة طرف أو إحدى مؤسسات منظمة الوحدة الإفريقية أو منظمة تعترف بها منظمة الوحدة الإفريقية".

إن مهمة التفسير هذه هي التي تسمحت للجنة الإفريقية بتفسير "المراسلات الأخرى" على أنها المراسلات أو الشكاوى التي يمكن أن يتقدم بها الفرد أو المنظمات غير الحكومية في حال انتهاك دولة طرف لأحكام هذا الميثاق الإفريقي.

ولكن هل يفهم من نص الفقرة 3 من المادة 45 من الميثاق بأنه لا يجوز للجنة الإفريقية أن تقوم بمهمة التفسير من تلقاء نفسها بل بناء على طلب تقدمه دولة طرف في هذا الميثاق، أو بناء على طلب تقدمه إحدى مؤسسات منظمة الوحدة الإفريقية؟ يجوز لهذه اللجنة أن تقوم بمهمة التفسير هذه، ومن تلقاء نفسها، إذا تعلق الأمر بتشجيع حقوق الإنسان ، أما فيما عدا ذلك فعليها أن تنتظر تقديم طلب إليها من دولة طرف أو إحدى مؤسسات أو (وكالات) منظمة الوحدة الإفريقية.

وليس من هناك، من جهة ثانية، أية شروط بخصوص ما يمكن أن تطلبه هذه المؤسسات من تفسير لأحكام الميثاق الإفريقي، ولكن يجب احترام شروط محددة بخصوص أهلية المنظمات غير الحكومية التي يمكن أن تطلب مثل هذا التفسير، حيث من المفروض أن تعترف منظمة الوحدة الإفريقية بهذه المنظمات والتي يجب أن تكون إفريقية أيضا.

وأوضحت كل من المادتين 60 و 61 من الميثاق الإفريقي المبادئ التي يمكن أن تطبقها اللجنة الإفريقية في مهمتها لتفسير أحكام الميثاق الإفريقي.

¹ محمد أمين الميداني ، دراسات في الحماية الإقليمية لحقوق الإنسان، المرجع السابق ، ص 55-56.

ونظر أخيراً، إلى التفسير الذي تعطيه اللجنة الإفريقية كتوصية لها قوة أدبية فقط، ولا يمكن أن تلزم بها الدول الأطراف في الميثاق الإفريقي، طالما أن مهمة الحماية الموكلة لهذه اللجنة تقتصر في آخر المطاف على تقديم تقرير لا يحق للجنة أن تنشره.

رابعاً: القيام بمهام أخرى

أولت الفقرة 4 من المادة 45 من الميثاق الإفريقي مهمة: "القيام بأي مهام أخرى قد يوكلها إليها مؤتمر رؤساء الدول والحكومات".

لم يبين الميثاق الإفريقي طبيعة هذه "المهام الأخرى"، ولا نوعيتها، ومن الممكن أن تتعلق بكل ما يساعد على تشجيع حقوق الإنسان ونشرها والتوعية بها.

ونشير أخيراً إلى وجود مجموعة من الإجراءات أمام اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب تتعلق بالمراسلات التي تقدمها الدول الأطراف في هذا الميثاق، وإجراءات خاصة بالمراسلات "الأخرى"، وإجراءات خاصة بالتقارير الدورية للدول الأطراف¹.

لقد جاء اعتماد الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب في عام 1981، متأخراً على الاتفاقيتين الإقليميتين: الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان التي تم اعتمادها في عام 1950 والتي دخلت حيز التنفيذ في عام 1953، والاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان التي تم اعتمادها عام 1969 والتي دخلت حيز التنفيذ في عام 1978.

ولكن لا يعني ذلك بأن الدول الإفريقية لم تكن مهتمة بتقرير حقوق الإنسان وحمايتها، ولكنها كانت تعاني من سنوات الطغيان والاستغلال، وبخاصة أن معظم هذه الدول لم تتحرر من نير الاستعمار إلا في فترة الستينات.

ولا يقلل، من جهة ثانية، تأخر اعتماد الميثاق الإفريقي من قيمته وأهميته، وبخاصة بعد أن رأينا أنه يكرس الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إلى جانب الحقوق المدنية والسياسية التقليدية. كما ركّز الميثاق الإفريقي على حقوق الشعوب الإفريقية التي عانت كغيرها، بل أكثر من غيرها، من عقود طويلة من الاستعباد والاستغلال والطغيان والاستعمار. ولم تغب عن أذهان الأفارقة أيضاً ضرورة النص على واجبات الأفراد، على

¹ محمد أمين الميداني، مقال بعنوان، اللجان الإقليمية لحماية حقوق الإنسان، دراسة مقارنة، المجلة العربية لحقوق الإنسان، تونس، العدد 1997، 5.

الرغم من معاناتهم وحرمانهم وفقدهم ومرضهم، نحو أسرتهم ومجتمعهم ودولتهم، والنص على واجبات الدول أيضا.

وتميز الميثاق الإفريقي بآلية لتشجيع حقوق الإنسان على عدة أصعدة وحمايتها وهي ممثلة بعمل اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب ومختلف اختصاصاته، ولكن تبقى هذه الآلية متواضعة بالقياس إلى آلية كل من الاتفاقيتين الأوروبية والأمريكية لحماية حقوق الإنسان، ولكن أفضل بكثير من آلية الميثاق العربي لحقوق الإنسان ونذكر أخيرا، بأن هناك مشروعا يعكف الخبراء الأفارقة عليه لتأسيس محكمة إفريقية لحقوق الإنسان.

المطلب الثالث: البروتوكول المضاف الى الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، الخاص

بإنشاء المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب لعام 1998

لقد وجهت للجنة العديد من الانتقادات تتعلق بالأساس بالتأخير في اتخاذ القرارات وغياب آلية تنفيذ. ورداً على هذه الانتقادات وبعد ضغط هائل من قبل منظمات المجتمع المدني، أنشأت الدول الأعضاء في منظمة الوحدة الإفريقية (الاتحاد الإفريقي حالياً) المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، وذلك ضمن إطار سلطة بروتوكول الميثاق بشأن إنشاء محكمة إفريقية لحقوق الإنسان والشعوب.

بدأت تاريخياً إجراءات اعتماد بروتوكول خاص بتأسيس محكمة إفريقية لحقوق الإنسان خلال اجتماعات قمة رؤساء دول وحكومات منظمة الوحدة الإفريقية والتي انعقدت في تونس في شهر حزيران من عام 1994¹. وكان أن اعتمد مؤتمر رؤساء دول وحكومات الدول الأعضاء في منظمة الوحدة الإفريقية (الاتحاد الإفريقي حالياً) في دورته 34 والتي انعقدت في مدينة (واغادوغو) عاصمة جمهورية (بوركينا فاسو)، في الفترة ما بين 8 إلى 10/6/1998، البروتوكول المضاف إلى الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب والذي أنشأ المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب. ودخل هذا البروتوكول حيز النفاذ بتاريخ 2004/1/25 حيث صادقت عليه و/أو انضمت له، حتى تاريخ 2009/1/27، 25 دولة من دول الاتحاد الإفريقي البالغ عددها 53 دولة إفريقية وبدأ العمل بهذا البروتوكول بعد شهر من دخوله حيز النفاذ حسب ما نصت عليه الفقرة 3 من المادة 34 منه².

وستتناول من خلال هذا المطلب : تكوين المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان ومقرها (الفرع الأول)، اختصاصها (الفرع الثاني) و سير الإجراءات أمامها (الفرع الثالث)

الفرع الأول : تكوين المحكمة ومقرها

تشكل المحكمة الإفريقية من 11 قاضياً عضو ممثل للجنة الإفريقية، وهم قضاة منتخبون من قبل الدُول أعضاء منظمة الوحدة الإفريقية لمدة 6 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة ، طبقاً للمواد (11، 12 و 15 من البروتوكول)³. وجرى أول انتخاب لهؤلاء القضاة في الشهر الأول من عام 2006

¹ عمر الحفصي فرحاتي وآخرون، المرجع السابق، ص 314

² محمد أمين الميداني ، دراسات في الحماية الإقليمية لحقوق الإنسان، المرجع السابق ، ص 312

³ محمد بشير مصمودي، المرجع السابق، ص 43.

حيث تم انتخاب قضاة المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب من الدول التالية: أوغندا، وبوروندي، وبوركينا فاسو، والجزائر، وجنوب إفريقيا، وروندا، والسنغال، وغانا، وليبيا، وليسوتو، ومالي.¹

وتنص الفقرة الأولى من المادة 25 من البروتوكول على أن يكون مقر المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب على أراض دولة طرف في هذا البروتوكول، هذا من جهة. وسمحت هذه الفقرة أيضا للمحكمة الإفريقية، من جهة ثانية، أن تجتمع على أراضي أية دولة عضو في الاتحاد الإفريقي وذلك بقرار تتخذه غالبية أعضائها، ومع موافقة الدولة المعنية.

ولكن، وعلى الرغم من اختيار مقر للمحكمة الإفريقية، فإن هذه الأخيرة لم تلتئم في الجمهورية التنزانية، وعقدت أولى جلساتها في مدينة (بنجول) في الفترة ما بين 2 و 2006/7/5. وانعقدت أربع جلسات في العاصمة الأثيوبية (أديس أبابا) في مقر منظمة الاتحاد الإفريقي (18-2006/9/21-11/20-2006/12/20، 19-2007/3/28، 4-2007/6/11). وكان أن التأمت أخيرا المحكمة في جلسة عادية بمقرها بمدينة (أروشا) في الفترة ما بين 17-2007./9/27.²

الفرع الثاني : اختصاص المحكمة الافريقية

أوضحت المادة 33، من البروتوكول، بأن المحكمة "تستشير" اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب عند الحاجة، مما سيساعد المحكمة، بلا أدنى شك، على اعتماد نظامها الداخلي والاضطلاع بالمهام المرجوة منها، وبخاصة أن المادة 2 من البروتوكول الخاص بإنشاء هذه المحكمة تشير إلى أن هذه الأخيرة "تكمل" مهام الحماية التي أشار إليها الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، والموكلة إلى اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب.

للمحكمة الإفريقية وظيفتان إحداهما قضائية والأخرى استشارية وبمقتضى الاختصاص القضائي فلها الاطلاع مبدئيا على المسائل الواردة من قبل اللجنة الإفريقية أو من الدولة الطرف في البروتوكول أو من طرف الدولة المتهمه من قبل اللجنة، أو من الدولة الطرف التي ينتمي إليها الضحية المفترضة من جراء انتهاك الحقوق المضمنة في الميثاق الإفريقي، أو من طرف منظمة فيما بين الحكومات الإفريقية بشأن المسائل المرتبطة باختصاصها، كما يمكن إخطار المحكمة الإفريقية من دولة طرف في البروتوكول تتصرف بصفة الغير ، إن

¹ محمد أمين الميداني ، دراسات في الحماية الإقليمية لحقوق الانسان، المرجع السابق ، ص313.

² المرجع نفسه ، ص 314

ارتأت أن مصالحها مهددة (المادة 5 من البروتوكول) ،. من جهة أخرى، بإمكان المحكمة تقبل الدعاوى الفردية أو تلك الواردة من المنظمات غير الحكومية التي تتمتع بمركز المراقب باللجنة الإفريقية (المادة 3/5)، وهذا على شرط الإعراف المسبق ، بمعنى اعتراف صادر من دولة متتهكة يخول للمحكمة الاختصاص بالنظر في القضية¹.

والجدير بالذكر أيضا أن اختصاص اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، وبمقتضى الفقرة 2 من المادة 45 من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، يقتصر على "ضمان حماية حقوق الإنسان والشعوب طبقا للشروط الواردة في هذا الميثاق". ففي مقابل الاختصاص الموضوعي أو المادي الواسع للمحكمة الإفريقية والذي يشمل الميثاق الإفريقي والبروتوكول المضاف إليه وكل اتفاقية خاصة بحقوق الإنسان صادقت عليها دولة طرف في هذا البروتوكول، نجد أن اختصاص اللجنة الإفريقية يقتصر فقط على الحقوق والحريات التي نص عليها الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب. وعليه فإن التوسع بالاختصاص الموضوعي أو المادي للمحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب يعد تطورا هاما في مجال حماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية في القارة الإفريقية، ودليلا على أن الدول الأعضاء في الاتحاد الإفريقي تسعى من خلال اعتماد بروتوكولات مضافة إلى الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لتعزيز حماية الإنسان في الدول الأعضاء في هذه المنظمة الإقليمية، والانتقال من مرحلة الاعتماد على الوثائق الإفريقية لحماية حقوق الإنسان، إلى مرحلة الرجوع إلى كل الوثائق التي تعتمد عليها المنظمات الدولية والإقليمية بغرض حماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية².

وسمحت الفقرة 3 من المادة 5 من البروتوكول المضاف للأفراد و/ أو للمنظمات غير الحكومية التي تتمتع بصفة استشارية لدى اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب بتقديم شكاوى مباشرة إلى المحكمة الإفريقية، ولكن بشرط أن تكون الدولة المشتكى منها قد قدمت، وقت التصديق على هذا البروتوكول، إعلانا تقبل فيه صلاحية المحكمة الإفريقية لقبول مثل هذه الشكاوى. ولا يجوز لهذه المحكمة قبول أية شكاوى من الأفراد أو المنظمات غير الحكومية ما لم يتم تقديم هذا التصريح (الفقرة 6 من المادة 34 من البروتوكول). ولم

¹ محمد بشير مصمودين المرجع السابق، ص43.

² محمد أمين الميداني ، دراسات في الحماية الإقليمية لحقوق الانسان، المرجع السابق ، ص317.

تقدم، حتى تاريخ 2007/06/01، إلا دولة إفريقية واحدة طرف في البروتوكول هذا التصريح، وذلك من أصل 23 دولة طرف في هذا البروتوكول. وهذه الدولة هي: بوركينا فاسو.¹

أما الاختصاص الاستشاري فقد أقرته المادة 4 من البروتوكول، شرط أن لا يتعلق طلب الرأي الاستشاري بطلب مقدم إلى اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب المنبثقة عن الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب. على أن يكون الرأي الاستشاري لهذه المحكمة الإفريقية معللاً، حسب ما نصت عليه الفقرة 2 من المادة 4 من البروتوكول.

الفرع الثالث: الإجراءات أمام المحكمة الإفريقية

لا يتوسع البروتوكول المضاف إلى الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بتقديم التفاصيل المتعلقة بدراسة الشكاوى المقدمة إلى المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب من حيث الموضوع. فالمادة 8 من هذا البروتوكول توضح ما يلي: "تحدد المحكمة في نظامها الداخلي شروط دراسة الشكاوى التي تقدم إليها مع الأخذ بعين الاعتبار التكامل بينها وبين اللجنة"، حيث تضع هذه المادة، على عاتق المحكمة الإفريقية، من جهة، واجب اعتماد نظامها الداخلي. ويجب، من جهة ثانية، أن يتضمن هذا النظام شروط تقديم الشكاوى إلى هذه المحكمة. ولا يجب أن يهمل، أخيراً، هذا النظام الداخلي "التكامل" بين المحكمة واللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب بخصوص تقديم الشكاوى.²

وفقاً للمادة (7) من البروتوكول الملحق بالميثاق الإفريقي، فللمحكمة أن تسترشد بأحكام الميثاق والمبادئ واجبة التطبيق التي تنص عليهما المادتان 60 و 61 من الميثاق، حيث يمكنها العودة إلى مختلف الوثائق الإفريقية المتعلقة بحقوق الإنسان والشعوب وأحكام ميثاق الأمم المتحدة وميثاق منظمة الوحدة الإفريقية والإعلان العالمي لحقوق الإنسان وأحكام سائر الوثائق التي أقرتها الأمم المتحدة والدول الإفريقية في مجال حقوق الإنسان والشعوب، وكذلك أحكام مختلف الوثائق التي أقرتها المؤسسات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة التي تتمتع الدول الأطراف في هذا الميثاق بعضويتها³

¹ محمد أمين الميداني، دراسات في الحماية الإقليمية لحقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 318.

² المرجع نفسه، ص 319.

³ مبروك جنيدي، نظام الشكاوى لتطبيق القانون الدولي لحقوق الإنسان، أطروحة مكملة لنيل شهادة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة 2015/2014، ص 273.

-اعتمادا على البروتوكول الملحق بالميثاق الإفريقي، فإن المحكمة عند إخطارها تحاول ابتداء التوصل إلى تسوية ودية للقضية المطروحة، اعتبارا لما هو سائد في القارة الإفريقية، من أن الصلح والوفاق .والتفاهم هو السبيل الأفضل .على أن تتم هذه التسوية في إطار احترام حقوق الإنسان والشعوب.

-الأصل أن تنعقد جلسات المحكمة بشكل علني، ويجوز استثناء أن تتم الإجراءات سرا في القضايا التي يستدعيها صالح العدالة .ويكون من حق أي طرف أن يختار ممثلا قانونيا، ويجوز أن يتم ذلك مجانا . كما أن من حق المائلين أمام المحكمة، سواء أكانوا شهودا أم ممثلين للأطراف، التمتع بالحماية .والحصانة وفقا للقانون الدولي

- تقوم المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان أثناء الفصل في القضية المطروحة أمامها باتخاذ الإجراء المناسب لمعالجة الانتهاك .وللمحكمة حال وجود انتهاك لأحكام الميثاق أن تأمر بتعويض ضحايا هذا الانتهاك . كما يكون من حق المحكمة الإفريقية أن تأمر بمجموعة من التدابير والإجراءات المؤقتة، .إذا ما تبين لها وجود حالات خطيرة أو عاجلة تقع على الأشخاص، دفعا للضرر المتوقع

-يجب أن تصدر المحكمة الإفريقية حكمها في مدة 90 يوما بعد الانتهاء من التحقيقات .وتتخذ قراراتها بأغلبية قضاتها، وتكون قراراتها نهائية، ولا يمكن أن تكون محلا للطعن .وتجيز الفقرة 3 من المادة 28 للمحكمة الإفريقية تعديل حكمها، من دون أن يؤثر ذلك على ما نصت عليه الفقرة 2 من نفس المادة ، إذا استجدت إثباتات لم تكن على علم بها حين أصدرت حكمها، وحسب الشروط التي يحددها النظام الداخلي للمحكمة .ويعود أيضا للمحكمة وحسب الفقرة 3 من هذه المادة، تعليل حكمها.

-يتم صدور حكم المحكمة في جلسة علنية بعد إعلام أطراف النزاع، ويكون هذا الحكم معللا، كما .يجوز لقضاة المحكمة إلحاق رأيهم المنفرد أو المخالف للحكم

-يجب على الدول الأطراف التعهد بالامتنثال لتنفيذ حكم المحكمة، الذي يتم إخطار الأطراف المعنية به، كما يتم إرساله إلى جميع أعضاء منظمة الوحدة الإفريقية، وكذا مجلس الوزراء الذي يكون من حقه مراقبة تنفيذه، نيابة عن الجمعية العمومية

-وفي الأخير تقوم المحكمة الإفريقية بإرسال تقريرها السنوي لمؤتمر قمة رؤساء الدول والحكومات . بالمنظمة، تحدد فيه على وجه الخصوص الحالات التي لم تمثل فيها الدولة لحكم المحكمة

المبحث الثالث : حماية حقوق العمال المهاجرين وفقا لاتفاقيات منظمة العمل العربية

نظراً للحاجة الملحة للدفاع عن حقوق المواطن العربي وحرياته في الوطن العربي وخارجه لتتوالى العدوان عليها، وإلى تقرير الضمانات الدستورية والقانونية لحمايتها من أية انتهاكات أيا كان مصدر الاعتداء ومكانه ووسيلته. فقد أصبح الاحتياج ملحاً لقيام منظمة عربية ترعى وتعزز وتحمي هذه الحقوق الثابتة على نطاق الوطن العربي بالدفاع عن حقوق تعد البلدان العربية ، بلدان استقبال وفي ذات الوقت بلدان مصدرة للعمالة، إذ إن اتباع بعض الدول العربية نظام الاقتصاد الحر وتخفيف القيود الجمركية قد شجع الاستثمار الأجنبي ، كما كان للنفط وعوائده الدور الأكبر لجذب العمال ومنذ السبعينات من القرن الماضي، إلا أن عناصر أخرى منها عناصر الجذب الأوروبي للعمال العرب و لاسيما العمالة النادرة منها، لها الدور الأساسي في الهجرة المعاكسة للنوع الأول ، وقد ساندتها بعض العناصر الأخرى في طرد العمال العرب الى دول أخرى منها ، عدم استقرار الوضع السياسي في الشرق الأوسط ولفترات طويلة وعدم الاستقرار الاقتصادي ، ويلاحظ أن الهجرة في البلدان العربية ، كان لها شكل آخر أهم وهو الهجرة الداخلية ، بين البلدان العربية التي ساعدت في التنمية الاقتصادية للعديد من الدول ، لسد النقص في الحاجة لليد العاملة في بعض البلدان التي شهدت تنمية اقتصادية.¹

والجزائر كغيرها من البلدان العربية . بلدان الحوض الأبيض المتوسط . تواجه نموجا جديدا في ميدان الهجرة ، فالأزمات الحديثة العهد ، كثيرا ما يطلق عليها "الربيع العربي " بمعية الأزمة السياسية والاقتصادية والاجتماعية في بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، واللوائح التي اعتمدها الاتحاد الأوروبي من أجل حماية حدوده قد تنقلت نحو بلدان البحر الأبيض المتوسط. فالمسألة لا تكمن فقط في حماية أوروبا من تدفقات الهجرة القادمة من افريقيا (جنوب . شمال)، بل إنه من اللازم الأخذ في الحسبان نماذج الهجرات (جنوب جنوب).²

وإزاء كل ذلك كان موضوع تنظيم حقوق العمال المهاجرين نقطة دالة للعديد من الاتفاقيات والمعاهدات الثنائية العربية ، التي أبرمت في إطار منظمة العمل العربية ، بغض النظر عن عدد الدول التي

¹عدنان داود عبد الشمري ، المرجع السابق ، 287.

²تقرير بعنوان مساهمة في معرفة تدفقات الهجرة المختلطة نحو الجزائر وانطلاقا منها وعبرها ، من أجل إنسانية لظاهرة الهجرة صادرة عن المركز الدولي لتطوير سياسات الهجرة، 2013، ص 16.

صادقت عليها وجرت عليها مجرى قوانينها الداخلية وقد نظمت الوثائق المتقدمة العديد من الحقوق للعمال المهاجرين في محاولة لتحقيق الاستفادة القصوى من الموارد المتاحة للدول العربية ، وخاصة الموارد البشرية ، بغية إنجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية العربية في إطار التكامل الاقتصادي العربي ، بالإمكان تنظيمها بشكل أمثل عن طريق اتفاقيات ثنائية ، بين دولة الاستقبال والدول المصدرة للعمال .¹ وعقدت الكثير من الندوات والحلقات النقاشية والدورات التدريبية على المستويين القومي والقطري في مختلف قضايا العمل وبمشاركة ممثلي أطراف الإنتاج الثلاثة لتعزيز الحوار الاجتماعي والتفاهم المشترك، ومن بين هذه الندوات "الندوة القومية حول الاتجاهات الجديدة لدوافع الهجرة و تنقل الأيدي العاملة" خلال نهاية سنة 2015، بمصر

ومن خلال هذا المبحث سنتعرف عن دور منظمة العمل العربية في حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، أين سنتطرق لنشأة منظمة العمل العربية وأهدافها(المطلب الأول)والاتفاقيات الجماعية لمنظمة العمل العربية المتعلقة بالعمال المهاجرين وأفراد أسرهم (المطلب الثاني)وأجهزة منظمة العمل العربية وعلاقتها بمنظمة العمل الدولية ودورها في حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (المطلب الثالث)

¹صبا نعمان ألويسي ، المرجع السابق ، ص 141 .

المطلب الأول : نشأة منظمة العمل العربية وأهدافها

منظمة العمل العربية هي ترجمة حقيقية لتمسك الدول العربية بأهداف ومبادئ منظمة العمل الدولية، وحرصها على نشر مبادئها في العالم العربي، متطلعين في الوقت ذاته الى دعم أجهزة منظمة العمل الدولية لهذا المولود الجديد، وذلك ببناء جسور من التعاون بين المنظمين، لأن منظمة العمل العربية مكمل لمنظمة العمل الدولية ومعززة لنشاطها في المنطقة العربية. وقد تأخر إبرام الاتفاق الرسمي للتعاون بينهما الى العام 1976 ، حيث قطعت العالقات بين المنظمين، منذئذ، شوطاً طويلاً من التعاون والتنسيق بما في ذلك دعم مكتب العمل الدولي لمبدأ إنشاء مكتب دائم للمنظمة في جنيف كي يكون بمثابة حلقة وصل بين المنظمين.¹

فقد قامت منذ إنشائها بوضع تشريعات متعلقة بالعمل والضمان الاجتماعي من خلال إصدار (19) اتفاقية عمل عربية و(9) توصيات ، بلغ حجم التصديق عليها (122) تصديقا ، وكذا إصدار موسوعة تشريعات العمل العربية ، وموسوعة التأمينات الاجتماعية في الدول العربية ، وموسوعة الصحة والسلامة المهنية، بالإضافة الى إصدار الاستراتيجية العربية للتأمينات الاجتماعية والاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل .

وبناء على ما سبق سنتعرض بالدراسة لنشأة منظمة العمل العربية في (الفرع الأول) وأعضائها في (الفرع الثاني) وأهدافها في (الفرع الثالث).

الفرع الأول : نشأة منظمة العمل العربية

تجسدت فكرة تأسيس منظمة العمل العربية، بعد انضمام بعض الدول العربية الى منظمة العمل الدولية، والمشاركة في مؤتمراتها وأنشطتها المختلفة، وحققت اللقاءات التي كانت تعقد بين وزراء العمل والوفود العربية المشاركة في مؤتمر العمل الدولي اعتباراً من الدورة رقم (43) لمؤتمر العمل الدولي عام 1959 من نتائج ايجابية في المجالين العربي والدولي، في تثبيت كيان المجموعة العربية في نطاق منظمة العمل الدولية، وبرز فكرة عقد دوري منتظم لوزراء العمل العرب للتشاور في كل ما يهم الدول العربية في مجالات العمل والعمال.

¹ عدنان خليل التلاوي ، منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية: تأملات بشأن العلاقة بين الدول العربية ومنظمة العمل الدولية ، مقال منشور بجريدة الوسط، العدد 2085 ، بتاريخ 22 ماي 2008 ، ص 18.

هي إذن إحدى المنظمات المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية ، تعد أول منظمة عربية متخصصة تعنى بشؤون العمل والعمال على الصعيد القومي ، تنويعاً للجهود العربية المتعددة التي بذلت على مختلف المستويات الرسمية والشعبية أنشأت منظمة العمل العربية تأكيداً لأهمية الدور الذي يمثله قطاع العمل والعمال على المستوى العربي وقد تحقق ذلك في المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب الذي عقد في بغداد (يناير) 1965 ، حين أقرّ وزراء العمل العرب في هذا المؤتمر الميثاق والدستور وبعد ذلك توالى تصديقات منظمة عمل عربية ثلاثية التكوين، أي يشترك في عضويتها كل من الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال. كما أقر المؤتمر دستور المنظمة الذي يحدد أهدافها، وفي 21 مارس 1965 أقر مجلس جامعة الدول العربية الميثاق والدستور وبعد ذلك توالى تصديقات الدول العربية الأعضاء معلنة انضمامها للمنظمة.

في يناير 1970 أصدر مؤتمر وزراء العمل العرب في دورته الخامسة القرار رقم 97 الذي أكدت ديباجته ضرورة المبادرة إلى إعلان قيام منظمة العمل العربية والحرص على قيامها متكاملًا والبدء فوراً في المراحل التنفيذية لذلك، ونص القرار على أن المنظمة وكالة متخصصة في شؤون العمل والعمال في إطار جامعة الدول العربية. وقد عقدت المنظمة أول مؤتمر لها في مارس 1971¹.

فهي منظمة إقليمية (عربية) متخصصة لها شخصيتها الاعتبارية واستقلالها المالي والإداري، وهي تعمل في إطار جامعة الدول العربية بغية توحيد التشريعات العمالية في الدول العربية بما يتواءم والواقع العربي. أما دستورها فهو يحوي على ديباجة وستة فصول وتسعة عشر مادة ، تضمن تسمية المنظمة ، أعضاؤها، أهدافها، أجهزتها، واختصاصاتها، ميزانيتها، علاقاتها مع الهيئات الأجنبية، والحصانة الدبلوماسية لأعضائها وطريقة التصديق والانسحاب في هذه المنظمة.

الفرع الثاني : أعضاء منظمة العمل العربية

تضم منظمة العمل العربية في عضويتها جميع الدول العربية ، و تنفرد دون سائر المنظمات العربية المتخصصة بتطبيق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس اشتراك الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال في كل نشاطات المنظمة وأجهزتها الدستورية والنظامية، إيماناً بأهمية تكاتف أطراف الإنتاج في الوطن العربي، كضرورة ودعامة أساسية للوحدة العربية، واعترافاً بأن التعاون في ميدان العمل هو أفضل ضمان لحقوق

¹ منظمة العمل العربية ، المعهد العربي للثقافة العمالية، وبحوث العمل بالجزائر،

<http://www.institut-arabe.org/organisation.php?cat=menu2>

الإنسان العربي في حياة حرة كريمة، أساسها العدالة الاجتماعية، وسبيلها التعاون الفعال لتطوير المجتمع العربي وتنميته على أسس متينة وسليمة.

أعضاء منظمة العمل العربية هم الدول الأعضاء في جامعة الدول العربية المصدقة على دستور المنظمة، وأية دولة عربية أخرى تحصل على استقلالها، وتطلب الانضمام إلى المنظمة بموجب طلب ترسله إلى مدير عام مكتب العمل العربي مع إبلاغه بقبولها واحترامها لدستور المنظمة يجوز للمؤتمر العام لمنظمة العمل العربية أن يقبل في عضوية المنظمة أي بلد عربي لم يحصل على استقلاله بعد، وذلك بموافقة ثلثي أصوات المندوبين المشتركين في المؤتمر، كما تعدّ عضوية المنظمة هي عضوية حكومات على الرغم من أخذها بنظام التمثيل الثلاثي. ومن خلال عضوية الحكومة يمثل العمال و أصحاب العمل.

الفرع الثالث: أهداف منظمة العمل العربية

يمكن تحديد أهدافها حسب ما جاء في دستورها كآتي:

- . تنسيق الجهود في ميدان العمل والعمال على المستويين العربي والدولي
- . تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية
- . تقديم المعونة الفنية في ميادين العمل إلى أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول الأعضاء
- . تطوير تشريعات العمل في الدول الأعضاء والعمل على توحيدها
- . تحسين ظروف وشروط العمل في الدول الأعضاء بما يحقق
- . تأمين وسائل السلامة والصحة المهنية وضمان بيئة عمل ملائمة
- . توسيع قاعدة التأمينات الاجتماعية لتشمل الفئات العمالية في مختلف الأنشطة الاقتصادية وشمول كافة فروع التأمينات للوصول إلى الضمان الاجتماعي الشامل
- . توفير الخدمات الاجتماعية للعمال وتحسين مستواها
- . تقنين الحد الأدنى للأجور وضمان أجر للعمال يتناسب مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية
- . تنمية علاقات العمل
- . توفير الحماية اللازمة للمرأة العاملة والأحداث

- تنمية الموارد البشرية العربية للاستفادة من طاقاتها الكاملة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك من خلال

- تخطيط القوى العاملة

- تطوير الاستخدام ومكافحة البطالة بجميع أشكالها

- تهيئة فرص العمل للمرأة بما يتناسب وقدراتها وظروفها

- تيسير تنقل القوى العاملة العربية داخل الوطن العربي، ومساواتها بالعمال الوطنيين في الحقوق والواجبات،

والعمل على إحلالها محل الأيدي العاملة الأجنبية

- الاهتمام بأوضاع العمال العرب المهاجرين، والدفاع عن حقوقهم، والحفاظ على هويتهم الثقافية وانتمائهم

القومي، والعمل على تحفيزهم للعودة إلى الوطن العربي للمساهمة في التنمية والبناء

- تنمية القوى العاملة العربية ورفع كفاءتها الإنتاجية وذلك عن طريق

- تطوير إدارات العمل، ودعم أجهزة منظمات العمال وأصحاب الأعمال

- توسيع قاعدة التدريب المهني، وتطوير أساليبه وبرامجه

- نشر الثقافة العمالية المستمدة من خصائص المجتمع العربي

- التأهيل المهني للمعاقين، وكفالة فرص العمل المناسبة لهم

المطلب الثاني : الاتفاقيات الجماعية لمنظمة العمل العربية المنظمة المتعلقة بحقوق العمال

المهاجرين وأفراد أسرهم

إن حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بالاعتراف بحقوقهم في الاتفاقيات والمعاهدات الثنائية العربية التي أبرمت في إطار منظمة العمل العربية، بغض النظر عن عدد الدول التي صادقت عليها وجرى لديها مجرى قوانينها الداخلية، قد تجسدت في الوثائق - التي سنذكرها - في محاولة لتحقيق الاستفادة القصوى من الموارد المتاحة للدول العربية، وخاصة الموارد البشرية بغية إنجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية العربية في إطار التكامل الاقتصادي العربي ، وعلى أساس متقدم فقد تضمنت هذه الاتفاقيات حقوق معينة بالإمكان تنظيمها بشكل أمثل عن طريق اتفاقيات ثنائية بين دول الاستقبال والدول المصدرة للعمال.¹

غير أنه بالرغم من تعددها خاصة المتعلقة منها بالمهجرة بشكل عام والعامل المهاجر بشكل خاص ، قد بقيت حبرا على ورق، وخير دليل على ذلك هو غياب عنصر لتصديق أو المصادقة من طرف البلدان العربية المستوردة لليد العاملة ، مما يحول دون التطبيق الفعلي للاتفاقية ،

الفرع الأول: الاتفاقية العربية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل

أولا: الاتفاقية العربية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل

تعتبر الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966² بشأن مستويات العمل ، أولى الاتفاقيات التي أبرمت في نطاق منظمة العمل العربية، وافق عليها مجلس جامعة الدول العربية بموجب قراره رقم (2318) الصادر بتاريخ 1967/3/18 في دور انعقادها العادي السابع والأربعين، دخلت حيز النفاذ اعتبارا من تاريخ شهر جوان 1969 وذلك تطبيقا لنص المادة (112) منها .تتضمن على 114 مادة وديباجة.

ثانيا: حقوق العمال المهاجرين المتضمنة في الاتفاقية رقم (1) لسنة 1966.

1. نصت المادة (5) أن قانون العمل يشمل جميع فئات العمال بقدر الإمكان .

¹ صبا نعمان ألويسي، التنظيم الدولي لحقوق العمال المهاجرين، ص 141.
²

2. نصت المادة (6) على أنه " يجب أن يتضمن قانون العمل على الأخص الموضوعات الأساسية: الإعداد المهني للعمال - تنظيم تشغيل العمال - المحجرة للعمل -".
3. نصت المادة (7)، على تحريم السخرة، "يجب أن تضمن تشريعات العمل حرية العمل وتحريم السخرة بما يكفل حق الأفراد في الاختيار الحر للعمل وفي تغييره".
4. نصت المادة (8) على عدم التمييز، "يجب أن تكون الحماية التي تقرها مستويات العمل واحدة وألا تنطوي على أي تفرق بين العمل كالتفريق بسبب الجنس أو الأصل العنصري أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي"

ثالثا: آلية الاتفاقية رقم (1) بشأن مستويات العمل

- نصت المادة (102) على أن " الأطراف المتعاقدة تقدم الى الأمين العام لجامعة الدول العربية بالشكل الذي يحدده وزراء العمل في اجتماعاتهم طبقا لأحكام المادة (101) من هذه الاتفاقية تقريراً سنوياً عن تطبيق الأحكام التي تختارها من الجزء الثاني من هذه الاتفاقية"
- وتقوم لجنة الخبراء بفحص التقارير المقدمة الى الأمين العام لجامعة الدول العربية، طبقاً للمادة (105).
- وقد عدلت هذه الاتفاقية بموجب الاتفاقية رقم (6) لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة"، غير أن كلا الاتفاقيتين لم تلقيا صدقاً لدى الدول العربية، حيث لم يصدقا عليهما إلا 6 دول للاتفاقية المعدلة و9 للاتفاقية رقم 1
- للإشارة فإن هذه الاتفاقية لم تحظ سوى بتصديق إلا ستة دول فقط ، حتى 2006/02/1¹.

الفرع الثاني: الاتفاقية العربية لتنقل الأيدي العاملة رقم (2)

أولاً: الاتفاقية العربية رقم 2 لسنة 1967 بشأن تنقل الأيدي العاملة

- الاتفاقية العربية رقم (2) لسنة 1967 بشأن تنقل الأيدي العاملة² ، تم توقيعها في المؤتمر الثالث لوزراء العمل العربي بالكويت سنة 1967 ، حيث تعهد الأطراف في الاتفاقية بتسهيل تنقل الأيدي العاملة فيما بينها والعمل على تيسير الاجراءات الرسمية الخاصة بذلك ، تضمنت 17 مادة وديباجة.

¹ أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص16
²

ثانيا: حقوق العمال المهاجرين المتضمنة في الاتفاقية العربية لتنقل الأيدي العاملة رقم (2)

1. نصت المادة (11) على تمتع العمال الذين ينتقلون للعمل وفقا لأحكام هذه الاتفاقية بالحقوق والمزايا التي يتمتع بها عمال الدولة التي ينتقلون للعمل بها.
2. نصت المادة (12) على أنه " يحق للعمال الذين ينتقلون للعمل فيما بين الدولتين، وفقا لأحكام هذه الاتفاقية، أن يتقدموا بطلب اصطحاب عائلاتهم أو التحاقهم بهم ".
3. نصت المادة (13)، على "أنه يحق للعمال الذين ينتقلون للعمل فيما بين دولتين وفقا لأحكام هذه الاتفاقية أتم يحولوا جزءا من أجورهم الى الدولة أو البلد الذي ينتمون إليه".
4. نصت المادة (15) على أنه "يتعاون الطرفان في اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة للحيلولة دون وقوع أية أعباء ضريبية مزدوجة على عاتق العمال الذين ينتقلون للعمل فيما بين دولتين"

ثالثا: آلية الاتفاقية رقم (2) بشأن تنقل الأيدي العاملة

- نصت المادة (16) على أنه " تنشأ لجنة مشتركة للإشراف على تطبيق هذه الاتفاقية ، تضم ممثلين عن كل طرف وتختص هذه اللجنة بـ:
- متابعة تنفيذ أحكام الاتفاقية وتذليل الصعوبات اليت تنشأ أثناء سريانها.
- النظر في تعديل الاتفاقية عند الاقتضاء"

غير ان هذه الاتفاقية أيضا لم تحظ بتصديق الدول العربية ، سوى 7 دول حتى 01/02/2002¹

الفرع الثالث: الاتفاقية العربية بشأن الحريات والحقوق النقابية رقم (8)

أولا: الاتفاقية العربية بشأن الحريات والحقوق النقابية رقم (8)

الاتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية² ، أقرها المؤتمر السادس لوزراء العمل العربي بالاسكندرية ، مصر في مارس 1977 ، حيث تعهد الأطراف في الاتفاقية على مساواة العمال العرب الذين يعملون في دولة عربية (غير تلك التي ينتمون إليها بجنسياتهم) بالعمال الوطنيين في الانتماء الى كافة منظمات العمال وتمتعهم بكافة الحقوق النقابية، تضمنت 28 مادة وديباجة.

^{1 1} أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص179

ثانيا: حقوق العمال المهاجرين المتضمنة في الاتفاقية العربية رقم (8)

1. نصت المادة (11) على تمتع العمال الذين ينتقلون للعمل وفقا لأحكام هذه الاتفاقية بالحقوق والمزايا التي يتمتع بها عمال الدولة التي ينتقلون للعمل بها.
2. نصت المادة (12) على أنه " يحق للعمال الذين ينتقلون للعمل فيما بين الدولتين، وفقا لأحكام هذه الاتفاقية، أن يتقدموا بطلب اصطحاب عائلاتهم أو التحاقهم بهم ".
3. نصت المادة (13)، على "أنه يكفل تشريع كل دولة حرية العامل في الانضمام أو عدم الانضمام الى النقابة وحرية في الانسحاب منها".
4. نصت المادة (15) على أنه "يكفل تشريع كل دولة حرية ممارسة كل عضو لنشاطه النقابي دون تدخل من صاحب العمل أو أي جهة".
5. نصت المادة (18) على أنه "يحظر القانون نقل أو وقف أو فصل أو الاضرار بالعضو النقابي بسبب انتمائه أو ممارسته لنشاطه النقابي".
6. نصت المادة (215) على أنه "لا يجوز للجهة الإدارية وقف أو حل منظمة العمال أو منظمة أصحاب الأعمال ، أو احدى تشكيلاتها التنفيذية، إلا بحكم قضائي وذلك لمخالفة القانون أو النظام الأساسي للمنظمة.
- ويكون من حق منظمة العمال ومنظمة أصحاب الأعمال ممارسة نشاطها الى حين صدور حكم القضاء بصفة نهائية".
7. نصت المادة (22) على أنه "يجب أن تشمل تشريعات الدول العربية الأحكام الخاصة بالحريات والحقوق النقابية في جميع القطاعات، وعلى الأخص قطاعات الصناعة والزراعة والتجارة والخدمات"

ثالثا: آلية الاتفاقية رقم (8) بشأن الحريات والحقوق النقابية

- نصت المادة (27) على أنه " تسري بشأن متابعة تطبيق الاتفاقية الأحكام الواردة في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية"

للإشارة فإن هذه الاتفاقية لم تحظ سوى بتصديق إلا ثلاث دول فقط ، حتى 2006/02/1¹.

¹ أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص16

الفرع الرابع: الاتفاقية العربية بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في
أحد الأقطار العربية رقم (14)

أولاً: الاتفاقية العربية بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد
الأقطار العربية رقم (14) لعام 1981.

الاتفاقية العربية رقم (14) لعام 1981¹ بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند
تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية ، التي أقرها مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته التاسعة بمدينة بنغازي بليبيا
في مارس 1981، حيث تعهد الأطراف في الاتفاقية على تشجيع حرية الانتقال للأيدي العاملة العربية ، التي
تعكس بآثار إيجابية على كافة الأقطار العربية المصدرة والمستقبلة لليد العاملة ، تضمنت 12 مادة ودياجة.

ثانياً: حقوق العمال المهاجرين المتضمنة في الاتفاقية العربية رقم (14)

1. نصت المادة (1) على أن أحكام هذه الاتفاقية تسري على:
- العمال العرب الوافدين للعمل الى قطر عربي من قطر عربي آخر، أو من دولة أجنبية.
- العمال الفلسطينيين الذين يعملون أو يتنقلون لغرض العمل بين الدول العربية المصدقة على هذه الاتفاقية أو
الوافدين من دول أجنبية.
2. نصت المادة (4) على أنه " يكفل تشريع كل دولة للعمال العرب الوافدين الحقوق التالية:
- الحق في تحويل المعاش أو احتياطي المعاش (الراتب) المستحق الى حيث يقيم أو تقيم أسرته في حالة مغادرته
للقطر الذي يعمل فيه.
- تحويل اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء الى جهاز التأمينات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) في
دولته أو أي قطر يطبق أحكام التأمين المذكور، ويقرر الإقامة فيه بصورة نهائية ".
3. نصت المادة (5)، على "تلتزم الدولة المصدقة على هذه الاتفاقية بأن يضمن ترشيحها الأحكام التالية:
- احتساب مدة الخدمة التي يؤديها المؤمن عليه خارج قطره في الوطن العربي، من ضمن خدماته
المضمونة (المؤمن عليها) لغرض تكامل مدد الخدمة المؤمن عليها (المضمونة) المؤداة في بلده الأصلي أو في البلد

¹ لمزيد من المعلومات حول هذه الاتفاقية

الذي يستقر فيه بصورة نهائية بعد تحويل الاشتراكات المدفوعة لحسابه، وفقا للأحوال والشروط التي قررها التشريع الوطني

- الحق في اختيار احتساب المعاش المستحق وفق أحكام النظام التأميني المطبق في القطر الذي انتقل إليه وانتهت خدمته فيه، أو النظام التأميني في قطره الأصلي

- اعتبار مدة العامل العربي في أي قطر عربي لم يأخذ بنظم التأمينات الاجتماعية، الضمان الاجتماعي، خدمة مضمونة (مؤمن عليها في قطره الأصلي أو في القطر الذي انتقل إليه وانتهت خدمته فيه واحتسابها لغرض الحصول على المعاش المستحق ، بشرط أن يسدد عنها العامل الاشتراكات المستحقة، وفقا للأحوال والشروط التي قررها التشريع الوطني).

4. نصت المادة (15) على أنه "يتعاون الطرفان في اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة للحيلولة دون وقوع أية أعباء ضريبية مزدوجة على عاتق العمال الذين ينتقلون للعمل فيما بين دولتين"

5 - نصت المادة (8) على أنه "تعتبر الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية حدا أدنى لما يجب أن يتمتع بها العامل العربي، مع عدم المساس بأحكام التشريع الخاص إذا كانت تتضمن حقوقا تأمينية أفضل له ."

ثالثا: آلية الاتفاقية رقم (14) بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية

- نصت المادة (11) على أنه "تسري بشأن متابعة تطبيق الاتفاقية الأحكام الواردة في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية

للإشارة فإن هذه الاتفاقية لم تحظ سوى بتصديق أربع دول فقط ، حتى 2006/02/1¹.

¹ أحمد حسن البرعي، المرجع نفسه، ص16

المطلب الثالث: أجهزة منظمة العمل العربية وعلاقتها بمنظمة العمل الدولية ودورها في حماية

حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

بمجرد إنشاء منظمة العمل العربية ،عد ذلك إنجازا مقارنة بمنظمة العمل الدولية وما تقدمه هذه الأخيرة للعمال وأرباب العمل وكذا حكومات الدول المعنية ، في سبيل استفادة هذه الفئة من حقوقها كاملة غير منقوصة ، الشيء الذي سينعكس حتما على اقتصادات تلك الدول إيجابا، ونظرا لكون منظمة العمل الدولية رائدة في عملها وتخصصها، كيف لا؟ وهي التي سبقت منظمة الأمم المتحدة في الوجود، فإنه كان لزاما على منظمة العمل العربية أن تنسق عملها معها لتحسين وتطوير أجهزتها ونقل تجربتها إقليميا وعربيا، ومن خلال هذا المطلب سنتناول أجهزة منظمة العمل العربية (الفرع الأول) و علاقة منظمة العمل العربية بمنظمة العمل الدولية (الفرع الثاني) و تقييم دور منظمة العمل العربية في حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (الفرع الثالث)

الفرع الاول: أجهزة منظمة العمل العربية

أولا : الهيئات الدستورية

1- 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 من أربعة مندوبين: اثنين عن الحكومة، وواحد عن أصحاب الأعمال، وواحد عن العمال.¹

1.1 اختصاصاته:

- يختص المؤتمر العام بما يلي
- تحديد الخطوط الأساسية لعمل المنظمة ورسم سياستها لتحقيق أهدافها
- تقديم المشورة لجامعة الدول العربية في النواحي العمالية
- دراسة التقارير السنوية التي ترسلها الدول الأعضاء بصفة دورية

¹حسين خليل، التنظيم الدولي، المجلد الثاني، المنظمات القارية والإقليمية، دار المنهل اللبناني، لبنان، الطبعة الأولى، 2010، ص122.

- تعيين المدير العام والمدير المساعد والمستشار لمكتب العمل العربي
- تشكيل مجلس الإدارة واللجان النظامية والدستورية
- الدعوة إلى عقد لجان متخصصة ثلاثية التكوين، واجتماعات الخبراء في ميادين العمل المختلفة
- المصادقة على خطط عمل المنظمة وبرامجها وموازناتها

2. 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 اجتماعاته بصفة مراقب ممثل عن كلا من:
- الأمانة العامة لجامعة الدول العربية
- الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب
- الاتحاد العام لغرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية
- مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي
- منظمة العمل الدولية

1.1 اختصاصات مجلس الإدارة:

- متابعة تنفيذ قرارات وتوصيات مؤتمر العمل العربي
- متابعة سير العمل بالمنظمة، وتنفيذ خططها المعتمدة، وترتيب أولويات التنفيذ ووسائله، وتقييم نتائجه، ومراقبة التصرفات المالية للمنظمة، ومراقبة الالتزام بأنظمة ولوائح العمل النافذة في المنظمة
- دراسة مشروعات خطط عمل المنظمة وموازنتها وإجراء التعديلات وإصدار التوجيهات اللازمة بشأنها ورفعها للمؤتمر للنظر في اعتمادها وإعداد جدول أعمال المؤتمر
- دعوة المؤتمر لعقد دورة غير عادية إذا دعت الضرورة لذلك
- يعقد دورتين عاديتين كل عام، مرة في شهر ماي والثانية في شهر نوفمبر.
- يجوز له أن يعقد دورة غير عادية بطلب من ثلثي أعضائه، على أن يتم هذا الانعقاد في غضون شهر من تاريخ طلب الانعقاد

- ينتخب المجلس من بين أعضائه الأصليين، في أول دورة له بعد المؤتمر، رئيساً له ونائبين للرئيس من الفريقين الآخرين، وذلك لمدة سنة

3 - مكتب العمل العربي:

هو السكرتارية الدائمة للمنظمة ، مقره - حسب الدستور - في دولة المقر ، وهي جمهورية مصر العربية، يرأس المكتب مدير عام يكون مسئولاً عن سير العمل فيه، وعن تنفيذ قرارات المؤتمر العام ومجلس الإدارة، يعاون المدير العام مدير مساعد ينتخب لمدة أربع سنوات بالتناوب بين فريقَي العمال وأصحاب الأعمال¹

3.1 اختصاصات مكتب العمل العربي:

- جمع وتوزيع المعلومات عن الموضوعات العمالية في الوطن العربي، والقيام بالاستقصاءات الخاصة التي يطلبها المؤتمر العام

- إعداد جميع الوثائق الخاصة بالبنود التي تدرج على جدول أعمال دورات مؤتمر العمل العربي ومجلس الإدارة واللجان المتخصصة واجتماعات الخبراء والقيام بأعمال السكرتارية

- إعداد البحوث في مجالات العمل المختلفة ونشرها

- تقديم المعونة والمشورة لحكومات الدول الأعضاء

ثانياً: اللجان الدستورية:

1. هيئة الرقابة المالية:

تختص بمراجعة حسابات المنظمة ومراقبتها والتأكد من الإجراءات المالية، تتكون من أربعة مندوبين: اثنين يمثلان الحكومات، واحد يمثل منظمات أصحاب الأعمال، واحد يمثل منظمات العمال ، ويراعى أن يكون هؤلاء المندوبين من ذوى الخبرة في الشؤون المالية، تعقد اجتماعاً كل عام وتقدم تقريراً عن نتائج أعمالها إلى مؤتمر العمل العربي عبر مجلس إدارة المنظمة

2 - لجنة الخبراء القانونيين:

مهمتها دراسة جميع التشريعات والتقارير التي تلتزم الدول الأعضاء بتقديمها حول تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، تتكون من خمسة أعضاء يعينهم مؤتمر العمل العربي، بناء على ترشيح المدير العام

¹ حسين خليل، المرجع السابق، ص 123.

لمكتب العمل العربي ، تعقد اجتماعاً كل عام وتقدم تقريراً عن نتائج أعمالها إلى مؤتمر العمل العربي عبر مجلس إدارة المنظمة.

3. لجنة الحريات النقابية:

تعمل على تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية في الوطن العربي، تختص بالنظر في الشكاوى التي يحيلها إليها المدير العام لمكتب العمل العربي ، بناء على طلب الجهة الشاكية بشأن المساس بهذه الحقوق والحريات ، تتكون اللجنة من:

- ثلاثة أعضاء أصليين من مجلس إدارة المنظمة يمثلون أطراف الإنتاج الثلاثة
- ثلاثة أعضاء مناوبين ينتخبهم المؤتمر ، يمثلون أطراف الإنتاج الثلاثة
- ثلاثة أعضاء يختارهم المدير العام لمكتب العمل العربي، من بين الشخصيات البارزة في المجالات العامة والقانونية، تعقد اجتماعاً كل عام و تقدم تقريراً عن نتائج أعمالها إلى مؤتمر العمل العربي عبر مجلس إدارة المنظمة

4. لجنة شؤون المرأة:

تختص بالمسائل ذات الصلة بتنمية عمل المرأة وحمايتها وتنشيط مشاركتها في المجالات الاقتصادية والاجتماعية على الصعيدين القومي والقطري، وتشارك في أنشطتها سيدات الأعمال في الوطن العربي

الفرع الثاني: علاقة منظمة العمل العربية بمنظمة العمل الدولية

في جوان 1976، وقعت منظمة العمل العربية اتفاق تعاون وتنسيق مع منظمة العمل الدولية حدد سبل ووسائل التعاون والتنسيق المشترك بينهما بما في ذلك القيام بالمشروعات والبرامج المشتركة في المنطقة العربية. تشارك المنظمة - بصفة مراقب - في مؤتمر العمل الدولي واجتماعات مجلس إدارة مكتب العمل الدولي وتتولى، من خلال مكتبها الدائم في جنيف، أعمال السكرتارية الفنية للمجموعة العربية المشاركة في مؤتمرات العمل الدولية ومجلس إدارة مكتب العمل الدولي، كما تشارك في كافة الأنشطة التي تتم في إطار منظمة العمل الدولية والخاصة بالمنطقة العربية.

وتم تنفيذ اتفاق التعاون بدعوة اللجنة المشتركة للمنظمتين إلى اجتماعات موسعة في العام 1978 حيث تم تبني مجموعة مهمة من الأنشطة المشتركة .ولكن زخم التعاون تباطأ نسبياً بعد انتقال منظمة العمل

العربية الى بغداد، بصفة مؤقتة، بعد اتفاقيات السلام بين مصر و إسرائيل. وتمت مواصلة أوجه التعاون في بدايات الثمانينيات .و جرى تنفيذ الكثير من الأنشطة والبرامج المشتركة ، وحديثاً تعززت نوايا تمتين أواصر التعاون والعمل المشترك من خلال ابرام مذكرة تفاهم يرجى أن تكمل بجهود تعميق وتوسيع نطاق التعاون بين المنظمين لصالح الشركاء الاجتماعيين العرب الذين يشتركون في عضوية المنظمين معا واللتين تعملان في اقليم جغرافي واحد، سعيًا إلى بلوغ الأهداف ذاتها وتحقيق المقاصد نفسها في تعزيز جهود التنمية العربية الشاملة ومحاولة تقديم الحلول الشاملة والمستدامة للتحديات على الصعيدين العربي والدولي من دون ازدواجية أو تنافس لا مبرر له ¹.

يعقد كل عشر سنوات دورة مخصصة للقانون الدولي للعمل في القطاع البحري ، والمؤتمر هو السلطة العليا في المنظمة، أي أعلى هيئة لصنع القرارات في المنظمة. ولعل أهم رسالة للمؤتمر هي رعاية النشاط المعايير أي اعتماد الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل (معايير العمل الدولية) التي تعد المرجعية والمرشد لسائر التشريعات الاجتماعية/ العمالية في العالم .وتحرص الدول العربية على المشاركة المنتظمة في اشغال المؤتمر بوفودها الثلاثية التي يتفاوت عددها وفق امكانيات وتوجهات الجهات المشاركة. ويتزامن مع سير اعمال المؤتمر عقد اجتماعات منتظمة للمجموعات الثلاثية (الحكومات واصحاب العمل والعمال) في المؤتمر لتنسيق وتوحيد مواقفها. وفيما يتعلق برئاسة المؤتمر فإن العرف المتبع هو الدورية في تناوب هذه الرئاسة فيما بين حكومات الأقاليم الجغرافية المختلفة وهي أربع مجموعات: آسيا والمحيط الهادي، إفريقيا، أوروبا ووسط آسيا، والأميركتان والكاريبي، مع استثناء محدود عندما تناط رئاسة المؤتمر بشخصية تاريخية من مجموعتي اصحاب العمل والعمال.

الفرع الثالث: تقييم دور منظمة العمل العربية في حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

على الرغم من أهمية انتقال الأيدي العاملة بين الدول العربية باعتباره عنصرا من عناصر الوحدة الاقتصادية ، إلا أن المتتبع لجهود منظمة العمل العربية في تحقيق الاحترام بعد اعتراف بحقوق العمال المهاجرين حمايتهم من كل انتهاك وذلك باعتماد اتفاقيات تتضمن على الأخص الأجور وساعات العمل والراحة الأسبوعية والإجازات بأجر والتأمينات الاجتماعية والخدمات التعليمية والصحية .نجد أن نشاطها وما انبثق عليه يعد غير كاف ، إن لم نقل قاصر في تحقيق حماية كاملة للعامل المهاجر، فيما يتعلق بأوضاعهم

¹عدنان خليل التلاوي، المرجع السابق، ص 18

الاجتماعية مثل جمع شمل الأسرة - والمهنية مثل الحق في التدريب - والمدنية والسياسية مثل الحق في تكوين النقابات والمفاوضات الجماعية

حيث توالى الاتفاقيات العربية فصدرت الاتفاقية رقم (4 - 1975 ورقم (8-1977) ورقم (14 - 1981) لكن كما يلاحظ أن جل هذه الاتفاقيات المتعلقة بالهجرة بشكل عام و بحقوق العامل المهاجر بشكل خاص قد ولدت ميتة وخير دليل على ذلك هو غياب عنصر التصديق أو المصادقة من طرف البلدان العربية المستوردة للأيدي العاملة مما يحول دون التطبيق الفعلي للاتفاقية وبالتالي تبقى نصوصها مجرد حبر على ورق.

ملخص الفصل الثاني

من خلال ما ورد في الفصل الثاني من دور الأنظمة الإقليمية لحقوق الإنسان في حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم وبتعلق الأمر بالنظام الأوروبي والإفريقي ومنظمة العمل العربية، نجد أن اسهاماتهم واضحة للوصول الى تجسيد الحماية الميدانية ، وهذا من خلال اعتماد ضمانات تعترف بهذه الحقوق وآليات فعالة تحميها من الانتهاكات، خاصة عند لجوء الضحايا من العمال المهاجرين إليها لإنصافهم، غير أن هذه الاسهامات و الجهود واجهها تحديات صعبة أثرت على النتائج المحققة، تختلف باختلاف النظام الإقليمي والاتفاقيات المعتمدة، ويمكن تلخيص بعض النقائص والإيجابيات المسجلة في هذه الأنظمة لمحاولة تدارك السليبي منها وتدعيم وتطوير الإيجابي فيها كالآتي:

- إن ما تضمنه الميثاق الاجتماعي الأوروبي من حقوق اقتصادية واجتماعية وثقافية، بالإضافة الى آلياته المتمثلة في لجنة الحقوق الاجتماعية ولجنة الخبراء، كأجهزة رقابة على تطبيق أحكامه ، جاء مكملا للحماية المقررة في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان التي ركزت على الحقوق المدنية والسياسية، كما أنه تدعم بنظام الشكاوى غير أن اقتصر هذا النظام على الشكاوى الجماعية فقط دون الفردية يعد غير كاف.

- إن ميثاق الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية لعام 2000، رغم أنه يعد صكاً غير ملزم ، إلا أنه استطاع أن يجمع محتوى الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في نص واحد، ويوسع تطبيقها على جميع الأشخاص القاطنين في الاتحاد الأوروبي، عكس ما قام به مجلس أوروبا عندما اعتمد الميثاق الاجتماعي الأوروبي المنقح في عام 1996، وحصر التمتع بينوده على رعايا الدول الأعضاء فقط، ونفس الأمر يقال بالنسبة للاتفاقية الأوروبية المتعلقة بالمركز القانوني للعامل المهاجر.

- ان المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان تعد الالية القضائية الوحيدة لحماية حقوق الانسان في النظام الاوروبي بعدما الغى البروتوكول رقم 11 الملحق بالاتفاقية اللجنة الأوروبية لحقوق الانسان و بالتالي يكون قد قضى على الازدواجية بين المحكمة و اللجنة كما الغى طبيعة الاختيار لقبول الاعضاء لاختصاص المحكمة و كذلك قبول الافراد اللجوء اليها، اين اصبح اللجوء الى المحكمة من حق كل متظلم .

إن محدودية صلاحيات اللجنة الافريقية لحقوق الإنسان والشعوب، في اقتصارها على مجرد وضع توصيات لمجلس رؤساء الدول والحكومات، وليس لها سلطة القرارات لدى دراستها للشكاوى، يشكل أحد السلبيات المسجلة في مثل هذه الآليات شبه قضائية وما تقوم به من إجراءات. نظرا لعدم امتلاكها قوة الإلزام في تنفيذ قراراتها.

- الملفت أن تشكيل المحكمة الإفريقية يعد في حد ذاته خطوة هامة لتطوير النظام الإفريقي لحقوق الإنسان، فأحكامها نهائية غير قابل للطعن، إلا في حالة وجود مستجدات ووقائع جديدة، كما أن أحكامها ملزمة للدول الأطراف، غير أنها لا تستقبل الشكاوى الفردية إلا بواسطة اللجنة.

- إن اتفاقيات منظمة العمل العربية المتعلقة بالهجرة، لم تلق قبولا لدى الدول العربية سواء بلدان المصدر أو المقصد، حيث لم تصادق عليها إلا القليل من الدول، وهذا ربما يرجع لتهرب هذه الدول كي لا تلزم في وضع قيود على سلطتها المطلقة في تسيير موضوع العمالة المهاجرة وحث حكومات البلدان الأصلية (المصدر) وبلدان العبور وبلدان المقصد على التعاون في الحد من أسباب الهجرة غير الشرعية (النظامية)

الخاتمة

خاتمة

يتعرض العمال المهاجرون وأفراد أسرهم بوجه عام ، وغير النظاميين منهم بوجه خاص في الغالب الى عدد من الانتهاكات التي يتوجب الكشف عنها من أجل معالجتها وإيجاد الحلول المناسبة لها، على أساس الحقوق المعترف بها لهذه الفئة من العمال في القانون الدولي لحقوق الإنسان، فمن حيث المبدأ فإن العامل المهاجر بغض النظر عن وضعيته القانونية اتجاه الهجرة (نظامي أو غير نظامي)، يتمتع بالحقوق الإنسانية ذاتها المعترف بها في الصكوك الدولية، سواء اتفاقيات حقوق الإنسان الأساسية السبعة التي تم الإشارة إليها في هذه الدراسة، والتي تركز جميعها على مبدأ المساواة وعدم التمييز، لأي سبب كان بما في ذلك الجنس أو اللغة أو الدين أو الجنسية ، أو غيرها من الاتفاقيات الاخرى العالمية والإقليمية منها.

فالحماية المقررة من خلال هذه الاتفاقيات المذكورة تشكل الحد الأدنى من الحماية لا يجوز للدول الأطراف أن تنزل عنه أو تنقص منه، سواء في تشريعاتها الوطنية أو في ممارساتها التنفيذية والقضائية، فهي ملزمة باحترام الحقوق المكفولة فيها لسائر الخاضعين لولايتها، هذا ما أكدته الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990، في ديباجتها ، أين أشارت الى الترابط بينها وبين صكوك الامم المتحدة الأساسية ، المتعلقة بحقوق الإنسان ، وعليه يمكن القول بأن جزءا من هذه الحقوق المكفولة بمقتضاها باتت جزءا من القانون الدولي العرفي ، وبالأخص تلك الحقوق والأحكام المماثلة لما ورد في اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

إن كافة الدول الأطراف في الأمم المتحدة وبموجب ميثاقها، تتعهد بالعمل على تحقيق المقاصد التي أنشأت من أجلها الأمم المتحدة بما في ذلك تحقيق التعاون الدولي على حل المسائل ذات الصبغة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والانسانية للناس جميعا، والعمل على أن يشيع في العالم احترام حقوق الإنسان للجميع دون تمييز.

وفي ختام دراستنا، يمكننا القول بأن حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في القانون الدولي لحقوق الإنسان في تطور مستمر من خلال المعايير العالمية والإقليمية التي تعتمد على الاعتراف ببعض الحقوق الأساسية لجميع العمال المهاجرين ، وحقوقا أكثر للعمال المهاجرين النظاميين وأفراد أسرهم، ثم العمل على تجسيدها على ارض الواقع عبر آليات تنفيذ ومراقبة تسهر على ذلك ، وبالرغم من بعض النقائص ومحدودية المصادقة عليها، إلا أن وجودها واستمرار عملية التأكيد على احترامها، يعد حافزا فعالا في بعض الأحيان في

مجال وضع القوانين الوطنية لدمج بعض قواعد هذه المعايير فيها. وعليه وبعد تحليلنا لمدى فعالية أهم آليات الحماية الدولية والإقليمية ، نكون قد أحطنا بالإجابة عن الإشكالية التي تم طرحها، ويمكن تقديم النتائج والتوصيات الآتية:

أولاً: النتائج.

1. إن الهجرة ظاهرة معقدة ولا يمكن توقيفها بعقوبات جزائية أو تدابير أمنية أو تنظيمات، بل يجب فهمها كواقع متجذر في حياة الأفراد والمجتمعات، ومعالجتها باحترام كرامة وحقوق الإنسان والمحافظة على ذلك بالتعاون الدولي والثنائي واعتماد إجراءات وقائية ضد محاولات الاضطهاد وكراهية الأجانب والعمل على الحد من نشاط عمليات تهريب المهاجرين .

2. إن مساهمة هجرة الأيدي العاملة في الاستخدام والنمو الاقتصادي والتنمية والحد من الفقر لصالح بلدان الأصل والمقصد حقيقة لا مجال للشك فيها، وأن حماية هؤلاء العمال وأفراد أسرهم لا يتأتى إلا بوجود أساس قانوني سليم يقوم على القانون الدولي، وذلك بأن تسترشد الحكومات بالمبادئ الأساسية من اتفاقيات العمال المهاجرين لمنظمة العمل الدولية والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990، التي تعد أهم اتفاقية تعرف بحقوق العمال المهاجرين.

3. توجد مجموعة من المعايير العالمية والإقليمية التي تكفل حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، حيث وسعت تدريجياً الاعتراف ببعض الحقوق الأساسية لهم، لكن عدم وجود الإرادة السياسية لدى بعض الدول خاصة المقصد منها للالتزام بتجسيد هذه الحقوق على أرض الواقع، وترددها للمصادقة على هذه الاتفاقيات، خاصة الاتفاقية الدولية لحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، ساهم بالحد من فعالية هذه الأنظمة الدولية والإقليمية لحماية حقوق الإنسان، بالرغم من أن أغلب الحقوق الواردة فيها أصبحت جزءاً من القانون الدولي العرفي، كما أشرنا إليه آنفاً ، حيث يعد ذلك تهرباً من تحمل المسؤولية في وضع حد لتلك الانتهاكات الموجهة ضد هذه الفئة، التي هي في الواقع وبغض النظر عن وضعيتها تؤدي عملاً وليست عالة وعليه بات من الضروري أن تمنح لها حقوقها كاملة، وهذا دليل على أننا ما زلنا نخضع لنظام عالمي غير ديمقراطي تمارس فيه الدول المتقدمة والصناعية تميزاً ممنهجاً ومنظماً ضد العمال المهاجرين المنحدرين من الدول الفقيرة، في ظل عولمة متوحشة.

4. إن النساء العاملات والعمال المعاقين والعمال المنزليين والأطفال، هم أكثر المهاجرين عرضة لانتهاك حقوقهم وأقل حماية من طرف الدول، في ظل عدم تركيز الاتفاقيات الدولية المختصة أو ذات الصلة على النص على حقوقهم أو آليات خاصة لحمايتهم.

5. إن فعالية الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان ذات الصلة بحقوق العمال المهاجرين إنما تتوقف في المقام الأول على فعالية آليات تنفيذها وعلى آليات الرقابة التي تنص عليها، كنظام التقارير و نظام التحقيق وتقصي الحقائق ونظام الشكاوى بنوعيه (شكاوى الدول وشكاوى الأفراد)، و بالرغم من أنها تحمل الطابع الالزامي تجاه الدول التي صادقت عليها إلا أن تطبيق الآليات و الاجراءات الرقابية التي جاءت بها تعد ذات صبغة اختيارية و تغيب معها صفة الالتزام إلا على الدول التي أقرت بذلك صراحة في اعلان خاص تقبل بموجبه سريان هذه الاجراءات عليها.

6. غياب صفة الالتزام في ما تصدره اللجان من آراء و قرارات و أحكام تجاه الدول يؤثر على فاعلية التوصيات الختامية لآلية التقارير و وكذا عند نظرها في الشكاوي و هو ما ينعكس سلبا على حقوق الضحايا.

7. عدم انشاء محكمة عربية لحقوق الانسان لحد الان في ظل عزوف الدول العربية على التصديق أو الانضمام الى اتفاقيات منظمة العمل العربية المتعلقة بالهجرة و افتقارها نظام الشكاوي يقيي نشاط هذه المنظمة دون مستوى الطموح المتوخى تحقيقه.

ثانيا: التوصيات:

استنادا الى النتائج المتقدمة يمكن إيراد عدد من التوصيات لتحقيق حماية أفضل للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم:

1. . مادامت الاتفاقيات الأساسية السبعة السالفة الذكر تنص على حقوق معترف بها للعمال المهاجرين و أفراد اسرهم فمن الافضل تنسيق عمل هيئات المعاهدات بأكثر فاعلية بإعداد توصيات و تعليقات عامة أكثر تركيز و دقة في اطار تنسيق عمل اللجان ، كما يجب تنسيق تفسير مواد الاتفاقيات تفاديا للتناقض، و توحيد اجراءات آلية الشكاوي بين هذه اللجان لإرساء نظام متكامل و متماسك لحماية حقوق هذه الفئة.

2. توسيع صلاحيات اللجنة لتشمل كل من التحقيق و دراسة التعويضات وحل النزاعات ذات الصلة بالموضوع وعدم الاقتصار فقط على دراسة التقارير كما هو الشأن حاليا، كما يجب أن يتضمن التعديل نص يجيز للجنة مباشرة إجراءات حماية المهاجرين بناء على تقرير أو مراسلة اللجان الدولية الدائمة الأخرى وضرورة

تثبيت مدة التقارير التي تسلمها الدول للجنة حول وضعية المهاجرين بسنة واحدة أو أقل ، مع إشراك النقابات والمنظمات غير الحكومية في إعداد هذه التقارير .

3 تشجيع جميع الدول للتصديق على الصكوك الدولية ذات الصلة المتعلقة بالعمال المهاجرين وتنفيذها تنفيذًا كاملاً ، بتحسين التشريعات الوطنية في انسجام مع المعايير الدولية خاصة الاتفاقية الدولية لحماية جميع حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم .

4. العمل على الحد من استغلال العمالة في أوضاع تعسفية والاستخدام غير المرخص لها لتخفيض من الهجرة غير النظامية والمساهمة في وضع حد لظاهرة الاتجار بالبشر وتهريب المهاجرين.

5. ضرورة إيلاء اهتمام أكبر في حماية العمال المهاجرين الأكثر عرضة للخطر: غير النظاميين، النساء، العمال المنزليين، الأطفال، المعاقين.

6. التشجيع على إبرام اتفاقيات ثنائية خاصة مع البلدان الحدودية في مجال المساعدة على العمل وعلى إدماج المهاجرين الذين هم في وضعية غير نظامية.

7. ينبغي على التشريعات الوطنية أن تعكس الالتزامات الدولية المترتبة عن الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بالموضوع. لضمان عدم التمييز في التعامل مع العمال المهاجرين واعتماد إجراءات وقائية ضد محاولات الاضطهاد وكراهية الأجانب .

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولا : المراجع باللغة العربية.

01 : المصادر.

1. القرآن الكريم.

02- الكتب :

1. أحمد أبو الوفا ، الحماية الدولية لحقوق الانسان في إطار منظمة الأمم المتحدة و الوكالات المتخصصة، دار النهضة العربية ، القاهرة، مصر، الطبعة الاولى، 2000
2. أحمد أبو الوفا، الحماية الدولية لحقوق الإنسان، دراسة الآليات ومضمون الحماية عالميا وإقليميا ووطنيا، ، دار النهضة العربية ، القاهرة، مصر ، الطبعة الرابعة، 2015.
3. أحمد أبو الوفا، الوسيط في قانون المنظمات الدولية، دار النهضة العربية القاهرة، دون طبعة، 1996.
4. أحمد الرشيدى، حقوق الإنسان دراسة مقارنة في النظرية والتطبيق ، مكتبة الشروق الدولية ، القاهرة ، الطبعة الأولى، 2003.
5. أحمد القصير، شرح بنية الوهم ، المحجرة والتحول في اليمن، بدون دار نشر، القاهرة، الطبعة الاولى، 1990.
6. أحمد حسن البرعي، الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، كتاب الأهرام الاقتصادي، العدد 241، مؤسسة الأهرام القاهرة، مصر، 2007.
7. أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتاب، القاهرة، المجلد الاول، الطبعة الاولى، سنة 2008.
8. أشرف للمساوي، حقوق وواجبات العمال وأصحاب المنشآت في الاتفاقيات والتشريعات العربية في سائر البلاد العربية، القاهرة، المركز القومي للإصدارات القانونية، الطبعة الأولى، 2007.
9. جاك دونللي، حقوق الانسان العالمية بين النظرية و التطبيق، ترجمة مبارك علي عثمان، المكتبة الاكاديمية، القاهرة، الطبعة الأولى ، 1998.
10. جمال الدين أبو الفضل ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، القاهرة، المجلد 11.
11. جيرارد كورنو، معجم المصطلحات القانونية، ترجمة: منصور القاضي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر و التوزيع، بيروت، لبنان، 1998.

12. حامد سيد محمد، الإتجار في البشر كجريمة منظمة عابرة للحدود ، المركز القومي للإصدارات القانونية، الطبعة الاولى، 2010 ،
13. حسين خليل، التنظيم الدولي : المنظمات القارية و الاقليمية، دار المنهم اللبناني بيروت، لبنان، المجلد الثاني، الطبعة الأولى، 2010.
14. رؤوف منصوري، الهجرة السرية من منظور الأمن الإنساني، مكتبة الوفاء القانونية الإسكندرية، مصر، 2016.
15. ساسي سالم الحاج، المفاهيم القانونية لحقوق الإنسان عبر الزمان والمكان، منشورات الجامعة المفتوحة، الاسكندرية، مصر، دون طبعة، 1995
16. سوزي عدل ناشد ، الإتجار في البشر بين الإقتصاد الخفي و الإقتصاد المصري ، المكتبة القانونية القاهرة ، الطبعة السادسة، 2005.
17. عبد الرحيم بوادقجي و عصام خوري ، علم السكان: نظريات ومفاهيم ، دار الرضا دمشق، دون طبعة، 2002.
18. عبد العالي الديري ، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي ، المركز القومي للإصدارات القانونية القاهرة ، الطبعة الاولى، 2013.
19. عبد الله محمد الهواري، المحكمة الأوروبية الجديدة لحقوق الإنسان :دراسة في ضوء أحكام الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والبروتوكولات الملحق بها والمعدلة لها، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، الطبعة الأولى، 2009.
20. عبد المجيد المنصوري و زكرياء الشربيني، الأسرة على مشارف القرن الواحد و العشرون، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الاولى، 2000.
21. عبد النور خطاب، المعايير الدولية لمكافحة الاتجار بالأشخاص ومدى اتساق القوانين الوطنية معها، مكتبة الوفاء القانونية لبنان، الطبعة الاولى، 2016.
22. عدنان خليل التلاوي، القانون الدولي للعمل: دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي، المكتبة العربية، جنيف، الطبعة الأولى، 1990 .
23. عدنان داود عبد الشمري، الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، مركز الدراسات للنشر و التوزيع، مصر، الطبعة الأولى، 2015 .

24. عزت سعد البرعي ، حماية حقوق الإنسان في ظل التنظيم الدولي الإقليمي، القاهرة، دون طبعة 1985،
25. علاء قاعود، حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، ملتقى المرأة للدراسات والتدريب، تعز، اليمن، 2008.
26. علي صادق أبو هيف، القانون الدولي العام، منشأة المعارف الإسكندرية مصر، دون طبعة، 1990
27. عمار د محمود اسماعيل ،حقوق الإنسان بين التطبيق والضياع، دار مجدلاوي عمان، الطبعة الأولى، 2002.
28. عمر الحفصي فرحاتي و آدم بلقاسم قبي و بدر الدين محمد شبل ، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية، دراسة في أجهزة الحماية العالمية والإقليمية وإجراءاتها، دار الثقافة للنشر و التوزيع عمان ، الأردن، الطبعة الاولى، 2012.
29. عمر سعد الله ، مدخل في القانون الدولي لحقوق الانسان، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، دون طبعة، 2009.
30. فؤاد إفرام البستاني، منجد الطلاب، دار المشرق للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، الطبعة السابعة والعشرون، 1983.
31. فؤاد إفرام البستاني، منجد الطلاب، دار المشرق للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، الطبعة السابعة والعشرون، 1983.
32. فيصل شنتاوي، حقوق الإنسان والقانون الدولي الانساني ، دار الحامد للنشر، عمان ، الأردن، الطبعة الثانية، 2001.
33. كريم متقي مشكوري، الهجرة السرية للأطفال القاصرين المغاربة نحو أوروبا، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص ،كلية العلوم القانون والاقتصادية والاجتماعية، جامعة سيدي محمد بن عبد الله، المغرب.
34. محمد الأمين الميداني ، دراسات في الحماية الإقليمية لحقوق الانسان، ركز المعلومات والتأهيل لحقوق الانسان، تعز، الطبعة الثانية، 2012.
35. محمد أمين الميداني، النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان، بيروت، لبنان، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثالثة، 2009.

36. محمد أمين الميداني، دراسات في الحماية الإقليمية لحقوق الإنسان، منشورات مركز المعلومات والتأهيل لحقوق الإنسان، الطبعة الثانية ، 2012.
37. محمد أمين الميداني، دراسات في الحماية الدولية لحقوق الإنسان ، المؤسسة العربية الأوروبية للنشر ، جنيف، المعهد الاسكندنافي لحقوق الإنسان، الطبعة الأولى، 2014.
38. محمد بشير الشافعي ،قانون حقوق الانسان وتطبيقاته الوطنية والدولية ، منشأة المعارف الاسكندرية ،الطبعة الخامسة ، 2009.
39. محمد سعيد المجذوب ،الحريات العامة وحقوق الإنسان، جروس برس بيروت ، الطبعة الأولى، 1986.
40. محمد سعيد مجذوب، النظرية العامة لحقوق الانسان ، تطور الحقوق والحريات العامة والآليات القانونية لحمايتها، المؤسسة الحديثة للكتاب ، لبنان، الطبعة الأولى، 2014.
41. محمد مدحت غسّان ، الحماية الدولية لحقوق الإنسان ، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2013،
42. محمد يوسف علوان و محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الانسان المصادر و وسائل الرقابة، دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان ،الاردن، الجزء الاول، الطبعة الثانية، 2005.
43. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الثانية، 1982،
44. محمود شريف بسيوني، التجريم في القانون الجنائي الدولي، موسوعة حقوق الانسان، دار العلم للملايين، بيروت، الجزء 2، دون طبعة، 2001.
45. مدهش محمد المعمرى ، الحماية القانونية لحقوق الإنسان ، المكتب الجامعي الحديث، الطبعة الأولى، 2007.
46. مصطفى العدوي، الاتجار بالبشر: ماهيته و آليات التعاون لمكافحته، كلية الشرطة مصر، بدون رقم طبعة، 2014.
47. مصطفى سلامة، ازدواجية المعادلة في القانون الدولي ، القاهرة، 1987
48. مصطفى عبد العزيز مرسي، قضايا المهاجرين العرب في أوروبا، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، الطبعة الأولى، 2010

49. نادر فرجاني، الهجرة الى النفط ، أبعاد الهجرة للعمل في البلدان النفطية وأثرها على التنمية في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، الطبعة الثالثة، 1984.
50. نزيه الكسيبي، حقوق الإنسان مجموعة وثائق إقليمية، منشورات المعهد العربي لحقوق الإنسان، بيروت، لبنان، الطبعة الثانية، 2001.
51. نواف كنعان، حقوق الانسان في الاسلام في الموثائق الدولية و الدساتير العربية، دار اثناء للنشر و التوزيع، عمان الاردن، 2008.
52. هاني السبكي ، عمليات الإتجار بالبشر، دراسة في ضوء الشريعة الإسلامية والقانون الدولي وبعض التشريعات العربية و الأجنبية ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2010.

02 – الرسائل الجامعية:

مذكرات الماجستير :

1. إلهام بنت فريج بن سعد العوضي، أثر استخدام الإنترنت على العلاقات الأسرية بين أفراد الأسرة السعودية في محافظة جدة رسالة مقدمة لنيل ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الاقتصاد المنزلي، قسم السكن و ادارة المنازل كلية التربية و الاقتصاد المنزلي، جدة، المملكة العربية السعودية، 2004.
2. زرزور بن نولي، الحماية الدولية لحقوق الانسان في اطار منظمة الامم المتحدة، مذكرة مكملية لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012.
3. عالي محمد أحمد الدليمي، الأبعاد الاقتصادية للهجرة الأجنبية الى منطقة الوطن العربي، رسالة ماجستير كلية الإدارة و الاقتصاد ، جامعة بغداد ، 1983.
4. غضبان مريم، مساهمة الأسرة في ظهور السمات الابداعية لدى الطفل، مذكرة مكملية لنيل شهادة الماجستير فرع علم النفس الاجتماعي، قسم علم النفس، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، 2005.
5. كارم محمود حسين نشوان، آليات حماية حقوق الانسان في القانون الدولي لحقوق الانسان، مذكرة مكملية لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق جامعة الازهر غزة 2001.

أطروحات الدكتوراه.

1. أمال بن قو، دراسة الاتفاقيات الثنائية الفرنكو مغربية المتعلقة بحجرة اليد العاملة في ظل قواعد الحماية الدولية والأوروبية لحقوق العمال المهاجرين، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2011-2012.
2. عبد الباسط بن حسن "اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب"، مذكرة لنيل شهادة الدراسات المعمقة في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تونس الثالثة، 1995-1996.
3. عبد المالك صايش، مكافحة تهريب السريين، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم: تخصص قانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2014.
4. مبروك جنيدي، نظام الشكاوي لتطبيق القانون الدولي لحقوق الانسان، أطروحة مكتملة لنيل شهادة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة 2014/2015.

03- الدوريات و المجلات:

1. أحمد أبو الوفا، حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم وفقا لاتفاقية الأمم المتحدة لعام 1990، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق ، جامعة المنصورة، مجلد 2.
2. باسل يوسف ،حماية حقوق الإنسان، المؤتمر الثامن عشر لاتحاد المحامين العرب ، المغرب، 1993.
3. صبا نعمان ألويسي، التنظيم الدولي لحقوق العمال المهاجرين، مجلة كلية الحقوق ، الجامعة المستنصرية ، العراق، مجلد 7، العدد 12، 2004.
4. عباسية حمزة، اللجان الدولية كآلية حماية للمهاجرين في القانون الدولي، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية: قسم العلوم الاقتصادية و القانونية، عدد 12، جوان 2014.
5. عبد الله سعود السّراني، العلاقة بين المهجرة غير المشروعة وجريمة الاتجار بالبشر، مقال منشور في مكافحة المهجرة غير المشروعة، مركز الدراسات والبحوث جامعة نايف للعلوم الأمنية، ط 1، الرياض، 2010.
6. عدنان خليل التلاوي، منظمة العمل الدولية و منظمة العمل العربية، تأملات بشأن العلاقة بين الدول العربية و منظمة العمل العربية، جريدة الوسط، العدد 2085، في 2008/05/22.

7. محمد أمين الميداني ، اللجان الاقليمية لحماية حقوق الانسان: دراسة مقارنة، العدد 5، المجلة العربية لحقوق الانسان تونس، 1997.

8. محمد بشير مصمودي، المحكمة الافريقية لحقوق الانسان و الشعوب: طموح و محدودية، مجلة المفكر كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الخامس، مارس 2010.

04- المحاضرات:

1. مهدي محمد القصاص، علم الاجتماع العائلي، مقرر الطلاب بكلية الآداب، جامعة المنصورة العراق، 2008.

05- الصكوك الدولية :

الميثاق و الاعلان:

1. ميثاق الامم المتحدة 1945

2. الاعلان العالمي لحقوق الانسان 1948 .

الاتفاقيات:

1. اتفاقية العمل الدولية الخاصة بالسخرة رقم 29 لسنة 1930.

2. اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي رقم 87 سنة 1948.

3. الاتفاقية الدولية المتعلقة بالهجرة من أجل العمل رقم 97 لسنة 1949.

4. اتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري لسنة 1965.

5. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لسنة 1966.

6. البروتوكول الاختياري الأول الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية المتعلق بالشكاوي لسنة 1966.

7. البروتوكول الاختياري الثاني الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية حول الغاء عقوبة الاعدام لسنة 1989.

8. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966.

9. البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية 2008.

10. الاتفاقية العربية رقم 2 بشأن تنقل الايدي العاملة لسنة 1967.

11. اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات لسنة 1969.

12. الاتفاقية الدولية المتعلقة بالهجرة في ظروف تعسفية وتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في معاملة العمال المهاجرين رقم 143 لسنة 1975.
 13. الاتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين لعام 1977.
 14. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979
 15. البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة سنة 1999
 16. البروتوكول اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة لسنة 1984
 17. الاختياري لاتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة لسنة 2002 .
 18. اتفاقية حقوق الطفل 1989.
 19. البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن اشتراك الأطفال في المنازعات المسلحة لسنة 2000.
 20. البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن بيع الأطفال واستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الاباحية لسنة 2000.
 21. الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة 1990 .
 22. بروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لعام 2000.
 23. وبروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص لسنة 2000.
- 06- الوثائق الدولية:**

01. وثائق الجمعية العامة، قرار حول حماية المهاجرين ، الدورة 70، الملحق 147، الوثيقة (A/RES/70/147) مؤرخة في 2016/02/25، الفقرة 16. متاح على الموقع الإلكتروني التالي:
http://www.un.org/fr/documents/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/147&TYP E=&referer=http://www.un.org/fr/ga/70/resolutions.shtml&Lang=A
02. وثائق الجمعية العامة، تقرير الأمين العام حول تعزيز حقوق الإنسان وحمايتها بما في ذلك سبل ووسائل تعزيز حقوق الإنسان للمهاجرين ، الدورة 70، الملحق 259، الوثيقة (A/70/259) مؤرخة في 2015/08/3، الفقرة 16. متاح على الموقع الإلكتروني التالي:
<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/241/29/PDF/N1524129.pdf?OpenElement>

03. توصية منظمة العمل الدولية رقم 86 ، بشأن العمال المهاجرين، لسنة 1949، متاح على الموقع التالي:
<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/R86.pdf>

04. توصية منظمة العمل الدولية رقم 151 بشأن العمال المهاجرين لعام 1975. متاح على الموقع التالي:
<http://hrlibrary.umn.edu//arabic/R151.pdf>.

05. التوصية 190 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي، بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الاطفال و الاجراءات الفورية للقضاء عليها، مؤرخة في 17 جوان 1999. متاح على الموقع التالي:
<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/R190.pdf>

06. اللجنة المعنية بالحقوق المدنية والسياسية، التعليق العام رقم 15، وضع الأجانب بموجب العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، وثيقة بدون رمز ، الفقرة 7، سنة 1986. متاح على الموقع:
http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCCPR%2fGEC%2f6625&Lang=ar.

07. اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، التعليق العام رقم 18 بشأن عدم التمييز، الوثيقة (INT_CCPR_GEC_6622_A)، الفقرة 13، 1989. متاح على الموقع الالكتروني التالي:
http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCCPR%2fGEC%2f6622&Lang=ar

08. اللجنة المعنية بالحقوق المدنية والسياسية، التعليق العام رقم 31، طبيعة الالتزام القانوني العام المفروض على الدول الأطراف في العهد، الوثيقة (CCPR/C/21/Rev.1/Add.13)، المؤرخة في: 26 ماي 2004، الفقرة 10، متاح على الموقع التالي:
http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR%2fC%2f21%2fRev.1%2fAdd.13&Lang=ar

09. اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 13 بشأن الحق في التعليم، الوثيقة (E/C.12/1999/10) متاح على الموقع التالي:
http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2f1999%2f10&Lang=ar

10. اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 20، بشأن عدم التمييز في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الوثيقة (E/C.12/GC/20)، لسنة 2009. متاح على الموقع:
http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f20&Lang=ar.

11. اللجنة المعنية بحقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، تعليق اللجنة العام رقم 1 بشأن العمال المنزليين المهاجرين، الوثيقة (CMW/c/GC/1)، مؤرخة في 2011/02/23. متاح على الموقع التالي:

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CMW%2fC%2fGC%2f1&Lang=ar.

12. وثائق المجلس الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير المقررة الخاصة السيدة غابرييلا رودريغيز بيزارو المعنية بحقوق الانسان المهاجرين ، الدورة 56، الوثيقة (E/CN.4/2000/82)، مؤرخة في 2000/01/09. متاح

على الموقع التالي <http://arabic.aalco.int/scripts/view-posting.asp?recordid=1>

13. الوحدة رقم 28، النظام الافريقي لحماية حقوق الإنسان و الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ص 538 ، مكتبة حقوق الإنسان بجامعة منيسوتا - دائرة الحقوق، متاح على الموقع:

<http://www1.umn.edu/humanrts/arab/circleofrights.html>.

14. الوحدة رقم 29، النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان و الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ص 547 ، مكتبة حقوق الإنسان بجامعة منيسوتا - دائرة الحقوق، متاح على الموقع:

<http://www1.umn.edu/humanrts/arab/circleofrights.html>.

15. تقرير المنظمة الاستشارية القانونية الآسيوية الإفريقية، الحماية القانونية للعمال المهاجرين، رمز الوثيقة: (AALCO/50/COLOMBO /2011/SD/S 5)، من دون تاريخ، ص 3 ، متاحة على الموقع

الإلكتروني: <http://arabic.aalco.int/scripts/view-posting.asp?recordid=1>

7 - المراجع الالكترونية:

الكتب و المنشورات الالكترونية:

01. منشورات الأمم المتحدة، الشرعة الدولية لحقوق الانسان صحيفة الوقائع رقم 2، بدون تاريخ، متاح على

الموقع التالي: <http://www.ohchr.org/en/PublicationsResources/Pages/ArchivesFS.aspx>

02. منشورات الأمم المتحدة، إجراءات الشكاوي الفردية بموجب معاهدات الأمم المتحدة لحقوق الانسان، صحيفة الوقائع 07 . متاح على الموقع التالي:

<http://www.ohchr.org/en/PublicationsResources/Pages/ArchivesFS.aspx>

03. منشورات الأمم المتحدة، لجنة الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، صحيفة الوقائع رقم 16، متاح على الموقع التالي: <http://www.ohchr.org/en/PublicationsResources/Pages/ArchivesFS.asp>

04. منشورات الأمم المتحدة، الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و اللجنة المعنية بالاتفاقية ، صحيفة الوقائع رقم 24. متاح على الموقع: <http://www.ohchr.org/en/PublicationsResources/Pages/ArchivesFS.aspx>.

05. منشورات الأمم المتحدة، نظام معاهدات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، صحيفة الوقائع رقم 30 ، جنيف 2012. متاح على الموقع التالي: <http://www.ohchr.org/AR/PublicationsResources/Pages/FactSheets.aspx>

06. المنظمة الدولية للهجرة، معجم الهجرة: قانون الهجرة الدولي ، جنيف، عدد 9، 2007. متاح على الموقع التالي: http://www.iomvienna.at/sites/default/files/IML_1_EN.pdf

07. كلاري إيسكوفير و آخرون، ترجمة أيمن حداد، الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية للمهاجرين و اللاجئين في المنطقة الأورومتوسطية، الشبكة الأوروبية _ المتوسطة لحقوق الإنسان، كوبنهاجن ديسمبر 2008، متاح على الموقع: <http://www.emhrf.org/ar/EMHRN>

08. التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، العدد 58، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، الطبعة الأولى، سنة 2010. متاح على الموقع التالي: www.gcclsa.org

09. لبنى عصام عزام، المغترب العربي، نشرة غير دورية، ادارة السياسات السكانية للمغتربين و الهجرة بجامعة الدول العربية، العدد الرابع، 2015. متاح على الموقع التالي:

<http://www.lasportal.org/ar/sectors/dep/PublishingImages/Lists/Versions/aemigrant/Newsletter%202015.pdf>.

10. شيبان طاقة، الاطار القانوني لحقوق العمال المهاجرين في الدول العربية: دراسة تحليلية ، الشبكة العربية لحقوق العمال المهاجرين، مؤسسة المستقبل. بدون سنة اصدار، متاح على الموقع التالي: www.kuwaithr.org/library/studies-research.html?download=

11. نبيل الخطيب، حماية حقوق المهاجرين: الخطة الوطنية لحقوق الإنسان، سلسلة الدراسات الخلفية، لجنة حقوق الإنسان النيابية لبنان، مؤرخة في أكتوبر 2008. متاح على الموقع التالي: <https://www.lp.gov.lb/.../a11680de-ffc8-4128-839d-080ab1d14d7...>

الدوريات و المجلات :

01. الميداني محمد أمين، "التعريف بالآليات التعاقدية لحقوق الإنسان، مجلة الجنان لحقوق الإنسان"، قسم حقوق الإنسان عن جامعة الجنان، عدد 8، طرابلس لبنان ، جويلية 2015. متاح على الموقع الالكتروني التالي: <http://www.jinan.edu.lb/pages/en/institut-international-des-droits-de-l-homme>

02. علاء عبد الحسن العنزي وسؤدد طه العبدى ، مفهوم الحماية الدولية لحقوق الإنسان والمعوقات التي تواجهها ، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية ، العدد 2، كلية القانون جامعة بابل، العراق، 2014. أنظر الموقع الالكتروني التالي: <http://www.uobabylon.edu.iq/media/press.aspx?mid=2548>

ثانيا : المراجع الأجنبية:

I.Ouvrages :

1. David RUZIE, les droits publics et politiques des travailleurs étrangers, in “ actes colloques de Clermont Ferrand, 25-26 et 27 Mai 1978; sous la direction de la S.F.D.I, editions A.Pedone, Paris, 1979.
2. Jean COMBACAU, et Serge SUR: Droit international public, 2 eme edition, Montchrestien, Paris, 1995.
3. Mahmoud Saib musette et said souam et andre bourgeot (eds), les migrations africaines: droits et politique, volume I, CREAD alger, 2012.
4. Nguyen QUOC DINH, Patrick Daillier et Alain pellet: droit international public, 6^{ème} edition, L.G.D.J, Paris; 1999.
5. Ryszard CHOLEWINSKI. Migrant Workers in International Human Rights Law: Their Protection in Countries of Employment, Clarendon Press, Oxford, 1997.
6. Ryszard Cholewinski. Migrant Workers in International Human Rights Law: Their Protection in Countries of Employment, Clarendon Press, Oxford, 1997.

II. theses et Memoires:

1. Yinzi Dong, Protection of Fundamental Human Rights at Work for migrant Workers in the European Union, Master thesis, faculty of law lund university, London, UK, 2012.

III. Articles :

2. Hans. WIEBRINGHAUS, première mise en œuvre du système de contrôle instauré par la charte sociale européenne, annuaire français de droit international, 1968.
3. Mutoy mubiala, le projet du protocole a la charte africaine des droits de l'homme et des peuples relative aux droits de la femme en afrique, in human rights spring 2000, (ONUHCHR Review).
4. Mutoy mubiala: les mecanismes des droits de l'homme des nations unies et la condition des réfugiés avec une attention special à l'Afrique ,R.A.D.I.C, T II, n° 04, SADIC, 1999, pp 671-687.
5. Note de synthèse , Observation générale conjointe du CMW et du CRC sur les droits de l'enfant dans le cadre des migrations internationales.
6. Yao AGBETSE , « la convention sur les droits des travailleurs migrants : un nouvel instrument pour quelle protection ? » Revue électronique du Centre de recherche sur les droits de l'homme , Droits fondamentaux, n° 4, janvier - décembre 2004, voir site :

www.droits-fondamentaux.org

ثالثا- المواقع الالكترونية :

الموقع الرسمي للمفوضية السامية للأمم المتحدة لحقوق الانسان

<http://www.ohchr.org/AR/Pages/home.aspx>

<http://www.un.org/ar/rights>

الموقع الرسمي لمنظمة الامم المتحدة:

<https://ar.wikipedia.org>

موقع ويكيبيديا

[.http://www.right-to-education.org/ar/page-https://www.amnesty.org/ar](http://www.right-to-education.org/ar/page-https://www.amnesty.org/ar).

الموقع الرسمي للحق في التعليم
الموقع الرسمي لمنظمة العفو الدولية

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
	اهداء
	شكر و تقدير
1	مقدمة
10	مبحث التمهيدي : الهجرة والحماية الدولية لحقوق الإنسان
11	المطلب الأول : مفهوم الحماية الدولية
11	الفرع الأول : تعريف الحماية الدولية
12	أولاً : الحماية الدولية لغة
12	ثانياً: الحماية الدولية اصطلاحاً
14	الفرع الثاني : الأساس القانوني للحماية الدولية
15	أولاً: المصادر العالمية
16	ثانياً: المصادر الإقليمية
18	الفرع الثالث : أهمية الحماية الدولية
20	المطلب الثاني: مفهوم الهجرة
21	الفرع الأول : تعريف الهجرة
21	أولاً: تعريف الهجرة لغة
21	ثانياً: تعريف الهجرة اصطلاحاً
22	الفرع الثالث : أنواع الهجرة
22	أولاً : معيار الاختيار
23	ثانياً: المعيار الجغرافي
24	ثالثاً: المعيار القانوني
24	رابعاً : معيار المدة
24	الفرع الثالث : التمييز بين الهجرة وما يشته به

25	أولا :الهجرة والإتجار بالبشر
27	ثانيا :الهجرة واللجوء
28	ثالثا :الهجرة والاستيطان
29	المطلب الثالث : تعريف العمال المهاجرين وأفراد أسرهم
29	الفرع الأول : تعريف العامل المهاجر
31	الفرع الثاني :أصناف العمال المهاجرين
31	أولا :عامل الحدود
31	ثانيا : العامل الموسمي
31	ثالثا : الملاح
31	رابعا :العامل على منشأة بحرية
32	خامسا : العامل المتجول
32	سادسا : العامل المرتبط بمشروع.
32	سابعا : عامل الاستخدام المحدد
32	ثامنا : العامل لحسابه الخاص
34	الفرع الثالث: تعريف أسرة العامل المهاجر
34	أولا : تعريف الأسرة لغة
34	ثانيا: تعريف الأسرة اصطلاحا
35	ثالثا: تعريف أسرة العامل المهاجر حسب ما نصت عليه الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.
37	الفصل الأول :حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في إطار الأنظمة الدولية لحماية حقوق الإنسان
40	المبحث الأول: الاتفاقيات ذات الصلة بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في إطار الأمم المتحدة
41	المطلب الأول : حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الشرعة الدولية لحقوق الإنسان

- 42 الفرع الأول : حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
- 42 أولا : الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948
- 43 ثانيا: حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
- 44 ثالثا: آلية الحماية للحقوق المقررة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
- الفرع الثاني : حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية
- 44 والسياسية
- 44 أولا: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية
- 45 ثانيا: حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية
- 46 ثالثا: آلية الحماية للحقوق المقررة في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية
- الفرع الثالث: حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و
- 50 الاجتماعية و الثقافية
- أولا : حقوق العمال العهد المهاجرين وأفراد أسرهم الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية
- 51 والثقافية
- 51 ثانيا: اللجنة المعنية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
- 55 المطلب الثاني: حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الاتفاقيات المعنية بحماية فئات محددة
- الفرع الأول : حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد
- 55 المرأة لسنة 1979
- 55 أولا : اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979
- 56 ثانيا: حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
- 56 الفرع الثاني : حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989
- 56 أولا: اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989
- 57 ثانيا: حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في اتفاقية حقوق الطفل
- 57 الفرع الثالث: آليات الحماية في الاتفاقيات المعنية بحماية فئات محددة
- 57 أولا: لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة

59	ثانيا: لجنة حقوق الطفل
	المطلب الثالث : حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الاتفاقيات المعنية بحماية حقوق
61	الإنسان من انتهاكات معينة
61	الفرع الأول : حقوق العمال المهاجرين في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري
61	أولا : الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري
62	ثانيا: حقوق العمال المهاجرين في الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري
62	ثالثا: التزامات الدول الأعضاء في الاتفاقية تجاه العمال المهاجرين
	الفرع الثاني: حقوق العمال المهاجرين في اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة
63	القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة
63	أولا: اتفاقية مناهضة التعذيب
63	ثانيا: حقوق العمال المهاجرين في اتفاقية مناهضة التعذيب
64	الفرع الثالث: آليات الحماية في الاتفاقيات المعنية بحماية حقوق الإنسان من انتهاكات معينة
64	أولا: اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري
67	ثانيا: لجنة مناهضة التعذيب
71	ثالثا : اللجنة الفرعية لمنع التعذيب
73	المبحث الثاني : حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في إطار منظمة العمل الدولية
	المطلب الأول :الاتفاقيات ذات الصلة بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في إطار
76	منظمة العمل الدولية
77	الفرع الأول: اتفاقيتي العمل رقم 19 لسنة 1925 و رقم 118 لعام 1962
77	أولا: الاتفاقية رقم 19 لسنة 1925
79	ثانيا: الاتفاقية رقم 118 لسنة 1962
81	الفرع الثاني : الاتفاقية الدولية المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي (السخرة) رقم 29 لعام 1930
81	أولا: الاتفاقية رقم 29 لعام 1930
81	ثانيا: آلية تطبيق الاتفاقية رقم 29 لعام 1930

83	ثالثا: التصديق على الاتفاقية رقم 29 لعام 1930 و نفاذها و نقضها و مراجعتها
83	الفرع الثالث: الاتفاقية الدولية المتعلقة بإلغاء العمل الجبري (تحریم عمل السخرة) رقم (105) لعام 1957
84	أولا: الاتفاقية رقم 105 لعام 1957
84	ثانيا: آلية تطبيق الاتفاقية رقم 105 لعام 1957
84	ثالثا: التصديق على الاتفاقية رقم 105 لعام 1957 نفاذها و نقضها و مراجعتها
86	المطلب الثاني : حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بموجب صكوك منظمة العمل الدولية
86	الفرع الأول : تطور اهتمام منظمة العمل الدولية بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم
88	الفرع الثاني : اتفاقية العمال المهاجرين رقم 97
89	الفرع الثالث: اتفاقية الهجرة في أوضاع تعسفية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين رقم 143
92	المطلب الثالث : نظام الرقابة والإشراف على تطبيق اتفاقيات منظمة العمل الدولية
93	الفرع الأول: الرقابة النظامية الدورية القائمة على فحص التقارير الحكومية
96	أولا : لجنة الخبراء
97	ثانيا: لجنة المؤتمر
98	الفرع الثاني: الرقابة العرضية القائمة على تقديم الشكاوى أو البلاغات
98	أولا: الشكاوى أو البلاغات
99	ثانيا: الشروط الشكلية و الموضوعية لقبول البلاغات
100	ثالثا: التكييف القانوني لنظام الشكاوى
100	الفرع الثالث: إجراءات تطبيق القواعد الدولية لحماية الحرية النقابية
100	أولا: لجنة الحرية النقابية
101	ثانيا: لجنة تقصي الحقائق والتوفيق
103	المبحث الثاني: الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم
106	المطلب الأول: نطاق تطبيق الاتفاقية والمبادئ التي كرستها

106	الفرع الأول : الأشخاص الذين تسري عليهم الاتفاقية
107	أولاً: جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم دون تمييز
108	ثانياً: العمال المهاجرون النظاميون وغير النظاميين
109	الفرع الثاني: الأشخاص المستبعدون من نطاق تطبيق الاتفاقية
110	الفرع الثالث: المبادئ المكرس من قبل الاتفاقية.
110	أولاً : مبدأ عدم التمييز
111	ثانياً : مبدأ التعاون الدولي
112	المطلب الثاني: حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم التي نصت عليها الاتفاقية
113	الفرع الأول : الحقوق المدنية والسياسية
113	أولاً: الحماية من العنف
114	ثانياً: الحماية من التوقيف والاحتجاز التعسفيين
116	ثالثاً: الحماية من المعاملة اللاإنسانية
117	رابعاً: توفير الحماية أثناء إجراءات الطرد
117	الفرع الثاني : الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
117	أولاً : الحماية من الاستغلال في العمل
119	ثانياً: الحق في الضمان الاجتماعي
121	ثالثاً: الحق في الرعاية الطبية العاجلة
121	رابعاً: الحق في التعليم
122	الفرع الثالث: حقوق فئات خاصة من العمال المهاجرين وأفراد أسرهم
123	المطلب الثالث: آلية الرقابة على تنفيذ الدول الأعضاء في الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لالتزاماتها
124	الفرع الأول: تعريف اللجنة المعنية بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم
125	الفرع الثاني: اختصاصات اللجنة المعنية بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم
125	أولاً : تقديم التقارير

125	ثانيا: تقديم الرسائل
126	الفرع الثالث: تقييم مهام اللجنة المعنية بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم
126	أولا: إيجابيات نظام حماية المهاجرين عبر آلية اللجان الدولية
128	ثانيا: سلبيات نظام حماية المهاجرين عبر آلية اللجان الدولية
130	ملخص الفصل الأول
133	الفصل الثاني : حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في إطار الأنظمة الإقليمية لحقوق الإنسان
134	المبحث الأول :حقوق العمال المهاجرين في النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان
136	المطلب الأول : الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية
137	الفرع الأول : الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية
138	الفرع الثاني : حقوق الأساسية العمال المهاجرين المتضمنة في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان
139	الفرع الثالث: آلية الحماية في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية
139	أولا : المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان
140	ثانيا: أسباب تعديل آلية حماية حقوق الإنسان
140	ثالثا: التعديلات التي تضمنها البروتوكول رقم 14
144	المطلب الثاني : حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الميثاق الاجتماعي الأوروبي
145	الفرع الأول: الحقوق في الميثاق الاجتماعي الأوروبي
145	أولا : الميثاق الاجتماعي الأوروبي
146	ثانيا :حقوق العمال المهاجرين في الميثاق الاجتماعي الأوروبي
148	الفرع الثاني :آلية الميثاق الاجتماعي الأوروبي لحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم
148	أولا: تقديم التقارير من قبل الدول الأطراف المتعاقدة
149	ثانيا: دراسة التقارير المقدمة من قبل الدول الأطراف المتعاقدة
152	الفرع الثالث: البروتوكول المضاف إلى الميثاق الاجتماعي الأوروبي الذي ينص على نظام الشكاوى الجماعية لعام 1995

المطلب الثالث : حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في ميثاق الاتحاد الأوروبي لحقوق الإنسان الأساسية	
156	لعام 2000
157	الفرع الأول : ميثاق الاتحاد الأوروبي لحقوق الإنسان الأساسية
157	الفرع الثاني: الحقوق التي تضمنها ميثاق الاتحاد الأوروبي لحقوق الإنسان الأساسية
159	الفرع الثالث :حقوق العمال المهاجرين في ميثاق الاتحاد الأوروبي لحقوق الإنسان الأساسية
163	المبحث الثاني : حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في النظام الإفريقي لحماية حقوق الإنسان
المطلب الأول : حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان	
164	و الشعوب
164	الفرع الأول : التعريف بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب
165	الفرع الثاني :الحقوق والواجبات في الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب
165	أولا: الحقوق في الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب
167	ثانيا :الواجبات في الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب
الفرع الثالث: حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم التي تضمنها الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان	
168	والشعوب
170	المطلب الثاني : آلية الميثاق الإفريقي قبل اعتماد البروتوكول المضاف إليه لعام 1998
170	الفرع الأول : اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب
171	الفرع الثاني : تأليف اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب
171	أولا أعضاء اللجنة الإفريقية
173	ثانيا :مركز اللجنة الإفريقية وعملها
173	الفرع الثالث: اختصاصات اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب
174	أولا: تشجيع حقوق الإنسان والشعوب
175	ثانيا :حماية حقوق الإنسان والشعوب
177	ثالثا : تفسير أحكام الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب
178	رابعا :القيام بمهام أخرى

	المطلب الثالث: البروتوكول المضاف الى الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، الخاص
180	بإنشاء المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب لعام 1998
180	الفرع الأول : تكوين المحكمة ومقرها
181	الفرع الثاني : اختصاص المحكمة الإفريقية ونظامها
183	الفرع الثاني : الإجراءات أمام المحكمة الإفريقية
185	المبحث الثالث : حماية حقوق العمال المهاجرين وفقا لاتفاقيات منظمة العمل العربية
187	المطلب الأول : نشأة منظمة العمل العربية وأهدافها
187	الفرع الأول : نشأة منظمة العمل العربية
188	الفرع الثاني : أعضاء منظمة العمل العربية
189	الفرع الثالث: أهداف منظمة العمل العربية
	المطلب الثاني : الاتفاقيات الجماعية لمنظمة العمل العربية المنظمة المتعلقة بحقوق العمال المهاجرين
191	وأفراد أسرهم
191	الفرع الأول: الاتفاقية العربية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل
191	أولا: الاتفاقية العربية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل
191	ثانيا: حقوق العمال المهاجرين المتضمنة في الاتفاقية رقم (1) لسنة 1966.
192	ثالثا: آلية الاتفاقية رقم (1)
192	الفرع الثاني: الاتفاقية العربية لتنقل الأيدي العاملة رقم (2)
192	أولا: الاتفاقية العربية رقم 2 لسنة 1967 بشأن تنقل الأيدي العاملة
193	ثانيا: حقوق العمال المهاجرين المتضمنة في الاتفاقية العربية لتنقل الأيدي العاملة رقم (2)
193	ثالثا: آلية الاتفاقية رقم (2)
193	الفرع الثالث: الاتفاقية العربية بشأن الحريات والحقوق النقابية رقم (8)
193	أولا: الاتفاقية العربية بشأن الحريات والحقوق النقابية رقم (8)
194	ثانيا: حقوق العمال المهاجرين المتضمنة في الاتفاقية العربية رقم (8)
194	ثالثا: آلية الاتفاقية رقم (2)

195	الفرع الرابع: الاتفاقية العربية بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية رقم (14)
195	أولاً: الاتفاقية العربية بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية رقم (14) لعام 1981.
195	ثانياً: حقوق العمال المهاجرين المتضمنة في الاتفاقية العربية رقم (14)
196	ثالثاً: آلية الاتفاقية رقم (14)
197	المطلب الثالث: أجهزة منظمة العمل العربية وعلاقتها بمنظمة العمل الدولية ودورها في حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم
197	الفرع الأول: أجهزة منظمة العمل العربية
197	أولاً : الهيئات الدستورية
199	ثانياً: اللجان الدستورية
200	الفرع الثاني: علاقة منظمة العمل العربية بمنظمة العمل الدولية
201	الفرع الثالث: تقييم دور منظمة العمل العربية في حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد
203	ملخص الفصل الثاني
205	خاتمة
210	قائمة المصادر المراجع
225	فهرس الموضوعات

الملخص

تضمنت هذه الدراسة نظرة تحليلية للحماية الدولية والإقليمية المقررة لحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، من الانتهاكات التي ترتكب في حق هذه الفئة، من خلال الصكوك الدولية لحماية حقوق الإنسان بصفة عامة والصكوك الدولية الأخرى التي تهم بحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم كالاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990، وكذا الاتفاقيات التي تم تحضيرها في رحاب منظمة العمل الدولية والتي نصت على أحكام خاصة بحماية العمال المهاجرين، بالإضافة إلى الأنظمة الإقليمية: الأوروبية والافريقية ومنظمة العمل العربية، من حيث حجم الآليات المتاحة لحماية حقوق العمال المهاجرين، ومدى فعالية الإطار القانوني لكفالة هذه الحقوق بما يضمن تمتع كافة الأفراد بها. وخلصنا أخيراً إلى نتائج وعدة اقتراحات في هذا الشأن، من بينها رسالة إلى جميع الدول التي لم تصادق على اتفاقيات حقوق الإنسان واتفاقيات منظمة العمل التي تهدف إلى حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، بالعمل على المصادقة على هذه الاتفاقيات، وخلق آليات وطنية تسجّم مع هذه القوانين الدولية والتي تصب في مصلحة هذه الفئة.

Abstract

This study included an analytical overview of the regional and international protection of the rights of migrant workers and members of their families from abuses committed against this category. This is done through international instruments for the protection of Human rights in General and of other international instruments dealing with the rights of migrant workers and members of their families, such as the International Convention for the protection of the rights of all migrant workers and members of their families of 1990, as well as the conventions prepared inside the ILO which gave special provisions for the protection of migrant workers, in addition to regional systems: European, African and Arabic labour organisation. In terms of the size of the mechanisms available to protect the rights of migrant workers, and the effectiveness of the legal framework to ensure the protection of these rights to let these migrant workers enjoy them. Finally, we reached many results and suggestions related to this issue including a message to all the states which did not yet ratify the Human Rights and ILO conventions aimed at protecting migrant workers' and members of their families' rights. Not only to ratify these conventions, but also to create national mechanisms consistent with these international laws, which are in the interest of this category.