



جامعة زيان عاشور بالجلفة



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

دور المنظمات الدولية و الإقليمية في ترقية و حماية حقوق العمال المهاجرين -دراسة حالة منظمة العمل الدولية-

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية

تخصص : دراسات إستراتيجية و أمنية

إشراف الأستاذ :

إعداد الطالبة :

د. بن غربي ميلود

نعوم سهام امباركة

لجنة المناقشة

رئيسا

أ/د رافع امبارك

مشرفا و مقرا

أ/د بن غربي ميلود

ممتحنا

أ/د مكاوي نور الدين

السنة الجامعية 2022/2021 م



جامعة زيان عاشور بالجلفة



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

دور المنظمات الدولية و الإقليمية في ترقية و حماية حقوق العمال المهاجرين -دراسة حالة منظمة العمل الدولية-

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية

تخصص : دراسات إستراتيجية و أمنية

إشراف الأستاذ :

إعداد الطالبة :

د.بن غربي ميلود

نعوم سهام امباركة

لجنة المناقشة

رئيسا

أ/د رافع امبارك

مشرفا و مقرا

أ/د بن غربي ميلود

ممتحنا

أ/د مكاوي نور الدين

السنة الجامعية 2022/2021 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

إلى من أفضّلها على نفسي، ولم لا؛ فلقد ضحّت من أجلي

ولم تدّخر جهدًا في سبيل إسعادي على الدوام

(أمّي الحبيبة)

صاحب الوجه الطيب، والأفعال الحسنة.

(والدي العزيز)

إلى إخوتي؛ من كان لهم بالغ الأثر في كثير من العقبات والصعاب.

إلى جميع من وقفوا بجواري وساعدوني بكل ما يملكون، وفي أصعدة كثيرة

إلى جميع أساتذتي الكرام؛ ممن لم يتوانوا في مد يد العون لي

أقدّم لكم هذا البحث، وأتمنّى أن يحوز على رضاكم.

شكر وعرهان

الحمد لله الذي بتوفيقه وكرمه لإتمام هذا العمل

المتواضع

نتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان لفضيلة الدكتور " بن غربي الميلود "

لإشرافه على هذا العمل والذي لم يخل علينا بنصائحه وإرشاداته

كما أتقدم بالشكر لكل أساتذة الفضلاء على المساعدة وتقديم التوجيهات

مقدمة

العامل المهاجر هو كل شخص يهاجر من بلد إلى آخر من أجل شغل وظيفة، ولقد عاين على مدى العصور ولازال يعاني من أقسى درجات الاستغلال والمرتدي في مستوى الخدمات المقررة له، فهو لا يتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها مواطنو البلدان المضيفة، سواء كان مهاجرا بصورة نظامية أم غير نظامية، إذ يمكن مصادرة جواز سفره أو إجباره على العمل لساعات طويلة أو احتجازه لفترات طويلة وعدم توفري أبسط الخدمات الصحية وغيرها من صفوف المعاملة اللاإنسانية. تشير أحدث التقديرات إلى وجود حوالي 164 مليون عامل مهاجر في جميع أنحاء العالم في عام 2017، ما مثل قرابة ثلثي المهاجرين الدوليين على الصعيد العالمي، حيث يشكل العمال المهاجرون 02 في المائة.

لقد تكفلت منظمة العمل الدولية بمشاكل العمل والعمال وتحسين أحوالهم، حيث تأسست عام 1919 وهي اليوم وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة بتفويض دستوري واضح لحماية العمال مع التركيز بشكل خاص على مسؤولية المهاجرين ، وتعتبر الوحيدة ضمن منظومة الأمم المتحدة التي تتميز بتركيبها الثرية التي تتألف في مختلف أنحاء العالم من حكوميين، وأصحاب العمل والعمال في جهد مشترك للنهوض بالعمال فتأسست وارتسمت أهدافها من منطلق الاعتراف بهذه الفئة، ومن ثمة تقرير أقصى حماية ممكنة لها من خلال وضع الإطار القانوني لهذه الحماية تخلق الآليات التقنية والأجهزة لإدخالها حيز النفاذ.

في سبيل ذلك قامت المنظمة بوضع العديد من الاتفاقيات الدولية، كما أنها حاولت إنشاء مجموعه آليات من أجل ضمان تنفيذ هذه الاتفاقيات وتوفير الحماية التامة لهذه الحقوق.

رغم أن مشكلة العمال المهاجرين موجودة منذ زمن، إمالة أن الأحداث والتطورات التي عرفتتها الساحة العربية مؤخرا وما نشب من ثورات في كل من : تونس، مصر، ليبيا، اليمن وسوريا ، التي أدت إلى فرار العديد من مواطنين هذه الدول من بؤرة الصراعات إلى دول الخليج العربي، أو دول المغرب العربي أو إلى دول الاتحاد الأوربي، ساهم في ظهور المشكلة من جديد ، وهو ما دفع بنا إلى القيام بهذه الدراسة بهدف:

معرفة الإطار القانوني المنظم لتشغيل العمال المهاجرين على مستوى منظمة العمل الدولية وما مدى فعالية آليات عمل هذه المنظمة في حماية حقوقهم؟

تساؤلات الدراسة :

ستحاول الدراسة الإجابة على عدة تساؤلات مرتبطة بشكل مباشر بدور المنظمات الدولية و الإقليمية في حماية حقوق الإنسان، ويمكن بلورة أسئلة الدراسة على النحو التالي:

- ما هي معالم التطور الحاصل في قانون حقوق العمال المهاجرين؟
- كيفية نشأة المنظمات غير الحكومية وتطور أهدافها!
- ما هو الهيكل التنظيمي للمنظمات الدولية و الإقليمية ونظام تمويلها؟
- ما هي العلاقة بين المنظمات الدولية و الإقليمية و حكومات الدول؟
- ما هي طبيعة العلاقة مع المنظمات الدولية الحكومية؟
- ما هو الدور الذي تلعبه المنظمة العربية في مجال حماية حقوق العمال المهاجرين؟
- ما هي الآليات المتبعة في مجال حماية حقوق العمال المهاجرين؟
- ما هي الصعوبات التي تواجه المنظمة في حماية حقوق الإنسان؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مدى مساهمة منظمة العمل الدولية في توفير الحماية للعمال المهاجرين من خلال آليات الرقابة المتاحة لها، والأجهزة المنطوية بها.

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة من ناحيتين، من الناحية العلمية تكمن في المساهمة لتوضيح مدى كفاية والية دفع آليات منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال المهاجرين.

أما من الناحية العملية، يخص هذا الموضوع فئة إنسانية تتزايد يوماً بعد يوم وهي المهاجرين التي أصبحت تشكل نسبة 05 بالمائة من سكان العامل، حيث تعتبر ظاهرة استغلالهم وحرمانهم من أغلب حقوقهم خاصة في دول المقصد من القضايا التي أصبحت تثير قلق المجتمع الدولي، والتي تفاقمت مع المشاكل الأمنية في الدول العربية، وكذا ظهور فيروس كوفيد 21 الذي زاد في معاناتهم.

المنهج المتبع:

تم الاعتماد على المنهج التحليلي للكشف عن مصدر الحقوق المعترف بها لكل المهاجرين ، وموقف المصادر من هذه الحماية، والمنهج الوصفي للوصف الدقيق لواقع الممارسة الدولية في مجال حماية حقوق العمال المهاجرين .

العناصر الأساسية للدراسة:

تم تقسيم دراستنا إلى عنصرين، يتناول الأول تشريعات منظمة العمل الدولية المتعلقة بحماية العمال المهاجرين ، أما الثاني آليات الرقابة لدى منظمة العمل الدولية.

الفصل الأول :

الإطار النظري و المفاهيمي للمنظمات

و دورها في قضية العمال المهاجرين

تمهيد:

تعتبر المنظمات ركيزة من ركائز حماية حقوق العمال المهاجرين في المجتمع الدولي نظرا للإمكانيات والآليات المتعددة التي تملكها من تحقيق مصالح الأفراد والدفاع عنها ومحاولة إيقاف انتهاكات حقوق الإنسان وتسعى إلى تنفيذ القوانين الوطنية والدولية المتعلقة بحقوق العامل وأصبحت ضمانا كبيرا لمبادئ القانون الدولي لحقوق العمال، ومن بين أهم المنظمات منظمة العمل الدولية التي لها دور كبير في حماية وترقية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية.

لكن بالرغم من هذه الإنجازات والدور الفعال لمنظمة العمل الدولية في مجال حماية حقوق العمال المهاجرين وترقيتها إلا أنها لم تسلم من توجيه الانتقادات على غرار جميع المنظمات الدولية الأخرى خاصة مشكل تأسيس المنظمات وتوجيه هذا الانتقاد بشكل واضح لأعضاء منظمة العمل الدولية والذي يقصد به إدخال الاعتبارات الخارجية و السياسية في اتخاذها للقرارات وإعدادها للتقارير السنوية بالرغم من وجود مبدأ الحياد والاستقلالية كأهم مبدأ لها.

المبحث الأول: الإطار النظري للمنظمات الدولية و الإقليمية:**المطلب الأول: أهم التطورات لمفهوم المنظمات الدولية و الإقليمية:****أ: نشأة المنظمات الدولية الإقليمية:**

لقد كانت العلاقة الاعتيادية بين الدول فيما قبل القرن العشرين تبنى على أسس القوة والضعف فهي إما أن تكون في غمار حرب وإما أن تكون تستعد لحرب أما بعد الحروب العالمية الآلي والثانية فقد أدركت دول العالم بان الحرب القادمة تهدد الوجود البشري برمته لهذا بدأت بالاهتمام ببناء علاقات دولية على أسس مختلفة قوامها الأمن والسلم الدوليين وقد اعتمدت بداية على المؤتمرات الدولية التي لم تؤت ثمارها بسبب آلياتها الإدارية العقيمة التي كانت القرارات تؤخذ فيه بالإجماع وكانت تعبر عن رأي الدول المرجوة في المؤتمر وعليه فقد بدا المجتمع الدولي بالتركيز على المنظمات الدولية حيث إنها مستقلة عن الدول ولها شخصية قانونية مستقلة واليات عمل مستقلة. وقد كانت هذه المنظمات تركز في البداية على النواحي الإدارية ولكن نشاطاتها الآن تغطي كل جوانب الحياة الإنسانية وتتطلع إلى بناء مجتمع دولي يسوده الأمن والسلم والتعاون وهذه المنظمات الدولية تصل الحكومية منها إلى 400 وغير الحكومية إلى نحو 3000.¹

مراحل نشأة المنظمات الدولية**1- المرحلة الأولى من 1818 – 1913**

أ- مؤتمر فينا 1818 – جاء هذا المؤتمر عقب انتهاء الحروب النابليونية وهزيمته الأخيرة ومن اجل ترتيب الأوضاع الأوروبية وبدأت فكرة إشراف الدول الأوروبية الكبرى على الأمن والسلم الدوليين وكان مؤتمر فينا هو أول المؤتمرات بهذا الخصوص.

ب- الاتحادات الدولية الخاصة وتطورها- وجاءت للتعبير عن الكثير من المبادرات الشخصية الدولية التي أخذت طابعا دوليا مثل اللجنة الدولية للصليب الأحمر 1863 والاتحاد البرلماني الدولي عام 1873 وقد شكلت هذه المؤسسات اتحادا فيما بينها عام 1910 سمي الاتحاد الدولي للجمعيات ليتولى التنسيق فيما بينها والجدير ذكره أن بعض هذه الجمعيات كان لها دورا كبيرا في صياغة بعض الاتفاقيات بين الدول خاصة الصليب الأحمر الذي أسفر جهده في اتفاقيات جنيف

¹ تشيشولم، أ. ماجنا كارتا: دراسة نقدية لبنود العمل من معاهدة السلام ومشروع اتفاقيات وتوصيات مؤتمر العمل الدولي بواشنطن (لندن، 1925)

1929.1906.1864. 1949 وبعضها أسفر عمله عن تحديد الموازين والمقاييس الدولية البعض

الأخر ركز على حماية العمال مثل الجمعية الدولية لحماية العمال التي انتهت الى منظمة العمل الدولية¹

ت- الاتحادات الدولية العامة -وأهمها

-اللجان النهرية - مثل لجنة نهر الراين الذي نشأت عن مؤتمر فينا 1815 لتنظيم الملاحة في هذا

النهر الأوروبي إضافة إلى لجنة نهر الألب.

-النقل بسكك الحديد - بعد أن ثبت عدم جدوى الإدارات المحلية في إدارة هذا القطاع تأسس الاتحاد

الدولي للنقل بالسكة الحديد 1890

-الاتصالات اللاسلكية - أول اتحاد أسس لهذا الغرض كان الاتحاد الدولي للتلغراف بعد اختراع

التلغراف وبعد ذلك تم تأسيس الاتحاد الدولي للبريد 1874

-الشؤون الصحية - القيم المكتب الدولي للصحة العامة في باريس 1903 وأصبح بعد ذلك النواة

لمنظمة الصحة العالمية.

-الشؤون الاقتصادية - تم نشر التعريفات الجمركية في بروكسل 1890 واتحاد صناعة السكر 1902

والمعهد الزراعي الدولي 1905

-الشؤون العلمية-أنشئ المكتب الدولي للموازين والمقاييس 1878 وتكونت الاتحادات لحماية الملكية

الفنية 1883 1889

2- المرحلة الثانية - مرحلة ما بين الحربين العالميتين-

أسست في هذه الفترة جماعة الدول البريطانية والحلف الصغير والحلف البلقاني وغيرها ولكن

أهم ما أسس في هذه المرحلة على صعيد المنظمات الدولية هي عصبة الأمم وإشرافها على كل

المنظمات الدولية والمنظمات التي ستنشأ مستقبلاً.

3-المرحلة الثالثة- مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية -

لقد بدأت المنظمات الدولية المختلفة الإغراض تظهر بعد الحرب العالمية الثانية ولكن كان أهمها

نشوء الأمم المتحدة التي تبعتها العديد من المنظمات الدولية والإقليمية ومن أهمها الوكالة الدولية للطاقة

الذرية ومنظمة الامم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة اليونسكو وكثير من المنظمات التي غطت كل

مناحي الحياة.

¹<https://gem-report-2017.unesco.org/ar/chapter/%D9%>

ب: مفهوم المنظمات الدولية و الإقليمية ودوافع ظهورها

تعريف المنظمات الدولية -

هي هيئة دولية دائمة تتمتع بإرادة ذاتية وبشخصية قانونية دولية مستقلة تنشأ باتفاق مجموعة من الدول لمباشرة الاختصاصات التي يتضمنها الاتفاق المنشئ لها.

عناصر المنظمة الدولية

1- الصفة الدولية - طبقا لما تقتضيه قواعد القانون الدولي فان المنظمة الدولية لا تنشأ إلا بإرادة واتفاق دول وهذا ما دفع البعض تسميتها منظمات دولية حكومية لتمييزها عن المنظمات الدولية الغير حكومية أو خاصة والتي تنشأ باتفاق جماعات او هيئات خاصة مثل منظمة الصليب الأحمر أو منظمة الطيران المدني الولي التي تضم شركات الطيران حكومية كانت أم غير ذلك ويمكن أن يكون هناك بعض التنسيق بين المنظمات الدولية الحكومية وغير الحكومية . وقد نص قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي 1950 أن كل منظمة لا تنشأ عن اتفاقية بين حكومات تعد منظمة دولية غير حكومية وان وجد بعض الاستثناءات.

2- الديمومة والاستمرار - بما أن الهدف الذي تعمل المنظمة الدولية من اجله هو هدف دائم مثل الأمن والسلم إذا فلا بد أن تكون هي أيضا دائمة كما وان استقلاليتها يجب أن تبقى دائمة والاستمرار يميز المنظمة الدولية عن المؤتمر الذي يعقد لهدف محدد أما المنظمة الدولية فلها مكان وزمان اجتماع ثابتين ويجب على أجهزة المنظمة الدولية أن تكون دائمة وهذا يضم استقلاليتها.

2- الإرادة المستقلة - رغم أن الدول هي التي تتخذ القرار في المنظمة إلا أن جميع الأعضاء ملزمين به سواء وافقوا عليه ام لم يوافقوا وهذا ما يسمى الإرادة المستقلة للمنظمة فالقرار يحسب للمنظمة وليس للدولة

3- الصفة الاتفاقية - المنظمة الدولية تنشأ بناء على معاهدة بين الدول تعبر عن إرادتها الحرة لخدمة غرض معين ترغب به الدول المنشئة وكما أن الدول تنشأ من وجود أركانها الثلاث الأرض والشعب والسيادة إلا أن الاتفاق بين الدول هو سبب وجود المنظمة الدولية¹

¹ إبراهيم حلمي عبد الرحمان، علاقة الجمعيات الأهلية بالمنظمات الدولية، بحث مقدم إلى مؤتمر التنظيمات الأهلية العربية " مشاركة، عطاء، إنماء «، برنامج الخليج العربي لدعم منظمات الأمم الإنمائية بالرياض، القاهرة 31 أكتوبر - 3 نوفمبر 1989.

الشخصية القانونية للمنظمة الدولية

تعريف الشخصية القانونية- الشخصية لقانونية هي الشخصية التي تتمتع بأهلية الأداء والية الوجوب حسب نظام معين أي أن يكون قادر على اخذ حقوقه والقيام بالتزاماته القانونية إذا فهي العلاقة القائمة بين شخص معين ونظام قانوني محدد بأهلية الأداء والوجوب للشخص الطبيعي تكون أمام القانون الداخلي أما أشخاص القانون الدولي فهم يتمتعون بأهلية الأداء والوجوب أمام القانون الدولي.

مدى تمتع المنظمات الدولية بالشخصية القانونية - كان الفقه التقليدي حتى بداية القرن العشرين تقريبا لا يعترف بالشخصية القانونية إلا للدول ولكن بعد ذلك لم يعد من الممكن تجاهل الواقع الجديد للمنظمات الدولية التي تتنازل لها الدول عن جزء من حقوقها وتعترف لها بشخصيتها وقد أقرت محكمة العدل الدولية بالشخصية القانونية للمنظمات الدولية عام 1949 بخصوص مقتل وسيط الأمم المتحدة الكونت برنادوت في فلسطين ولكن هذه المنظمات ا تتمتع بكامل الحقوق والواجبات التي للدول ولكن تبقى التزاماتها في حدود أهدافها ووظائفها التي أنشئت من اجلها. الآثار المترتبة على الاعتراف بالشخصية القانونية الدولية -تتجلى الآثار القانونية للمنظمة الدولية في المجالات التالية:¹

1- في النظام القانوني الدولي

- أ- حق إبرام المعاهدات الدولية لتحقيق أهدافها- وهي الاتفاقيات التي تبرمها باسمها وتنصرف آثارها إليها أما التي تدعوا لإبرامها أو تقوم بإعدادها فلا تدخل في هذا الإطار.
- ب- حق المشاركة في إنشاء قواعد القانون الدولي عن طريق القرارات الدولية التي تصبح على المدى البعيد عرفا دوليا.
- ت- حق تحريك المسؤولية الدولية للمطالبة بالتعويض عن أي ضرر يصيبها او يصيب العاملين فيها.
- ث- ثبوت حق المنظمة في التقاضي.
- ج- حق المنظمة و موظفيها بالتمتع بامتيازات والحصانات لتسهيل عملها.

2- في النظام القانوني الداخلي للدول الأعضاء

¹د/ طاهر بوجلال، دليل آليات المنظمة الأممية لحماية حقوق الإنسان، المعهد العربي لحقوق الإنسان 2004، ط 01، ص 35

يجق لها القيام ببعض التصرفات القانونية داخل الدول الأعضاء مثل شراء احتياجاتها أو امتلاك المباني أو استئجارها ويمكن أن تطبق قانونها الخاص على موظفيها داخل مقراتها في أي دولة.

سلطات المنظمات الدولية -سلطات المنظمة هي القدرة المخولة للمنظمة بمقتضى وثيقة إنشائها لتتمكن من القيام بالأعمال التي خصصت لها وهي في العموم تصنف على النحو التالي:

1- سلطة البحث والدراسة والمناقشة العلنية- وهي تناقش الأمور إما داخل احد فروعها أو أنها تدعوا لعقد مؤتمر دولي للمناقشة.

2- الدخول في المعاهدات الدولية - فلها الحق في إبرام معاهدات مع الدول الأعضاء أو مع المنظمات الدولية الأخرى ولكنها اتفاقيات ضمن حدود أهداف هذه المنظمات.

3- سلطة إصدار القرارات - وهذه القرارات تنوع طبيعتها وفي قوتها الإلزامية طالما إنها في حيز أهداف المنظمة ومنها:¹

أ- النظم الداخلية وقواعد الإجراءات - وهي لترتيب الأمور الإدارية الداخلية.
ب- القرارات العامة - وهذه القرارات لا تتضمن توصيات بل هي في بعض الأحيان للفت النظر أو إحاطة بالعلم.

ت- التوصية - وهو عبارة عن إبداء الرية أو النصيحة بموضوع معين وهي ملزمة أدبيا وليس قانونيا.
ث- القرار بالمعنى الدقيق - وهذه القرارات لها قوة إلزام قانونية مثل إقرار بنود الميزانية الداخلية وفي بعض الأحيان يتخذ مجلس الأمن تحت البند السابع قرارات عسكرية ملزمة للحفاظ على الأمن والسلم الدوليين وتحفظ الدول كثيرا في ذلك.

ج- تعديل ميثاق المنظمة - وهناك عدة طرق لتعديل ميثاق المنظمة الدولية فهناك من يتطلب الإجماع مثل حلف شمال الأطلسي وهناك من يتطلب الثلثين مثل جامعة الدول العربية إما الأمم المتحدة فيتطلب التغيير ليكون ملزم للجميع إصداره من قبل الثلثين ومصادقة الثلثين على أن تكون الدول الخمس دائمة العضوية من بين الدول المصادقة على التغيير الأشخاص الذين يسهمون في أعمال المنظمة الدولية - تدار المنظمة الدولية من قبل فريقين من الأشخاص الطبيعيين يتمثل الفريق الأول من ممثلين الدول الذين تختارهم دولهم لتمثلها في المنظمة والمستخدمون والموظفون الدوليون الذين تختارهم المنظمة حسب كفاءتهم المهنية للعمل في خدماتها وتحت إشرافها.

¹ د/ أحمد وايف، الحماية الدولية لحقوق الإنسان و مبدأ السيادة، دار هومه للطباعة و النشر و التوزيع الجزائر 2005، د ط، ص301.

المستخدم الدولي والموظف الدولي

و هو كل شخص طبيعي تمارس المنظمة الدولية نشاطها من خلاله وفق اختصاصاتها وفقا لتعليماتها سواء أكان متطوعا أم قابضا أجره عليه فان الموظف الدولي يتطلب وجوده وجود العناصر التالية:

- 1- وجود منظمة دولية يخولها نظامها الداخلي اتخاذ موظفين ونظام استخدامهم
 - 2- إن يؤدي الموظف الدولي عمله لحساب المنظمة الدولية أو احد فروعها
 - 3- إن يتفرغ الموظف الدولي لأداء عمله بصورة دائمة وفقا للنظام الداخلي للمنظمة
- إما المستخدم الدولي فهو كالموظف إلا انه يفتقر إلى عنصر الدوام والاستمرار والمستخدم لا يندرج في الهيكل الداخلي للنظام الوظيفي.

التفرقة بين الموظفين الدوليين وممثلين الدول - هذان صنوان من الأشخاص الطبيعيين الذين تمارس المنظمة أعمالها بواسطتهم ويختلفون فيما بينهم على النحو التالي:

1- من حيث التعيين - الموظف يعين بقرار من رئيس المنظمة أو احد أجهزتها إما ممثل الدولة فتعيينه دولته ليمثلها في المنظمة.

2- من حيث آثار التصرفات - تصرفات الموظف تصب في صالح المنظمة أما ممثل الدولة فيصب عمله في مصلحة دولته وكذلك فهو يسهم في الإرادة الذاتية للمنظمة لأنه يساهم في التصويت على قراراتها إذا فتصرفاته أحيانا تنصرف إلى المنظمة الدولية.

3- من حيث المسؤولية عن التصرفات - الموظف يسأل عن تصرفاته أمام المنظمة إما ممثل الدولة فيسأل أمام دولته عن تصرفاته.

4- الحصانات - الموظف الدولي يتمتع بالحصانات أمام كافة الدول الأعضاء بما فيها دولته أما ممثل الدولة فيتمتع بالحصانة في كل الدول الأعضاء ما عدى دولته التي يمثلها¹

النظام القانوني للموظفين الدوليين - تختلف هذه الأنظمة باختلاف المنظمات نفسها فمنهم من يعلن عن مسابقة ومنهم من يحدد مواصفات معينه ومنهم من يطلب من الدول الأعضاء ترشيح موظفين ويكون للمنظمة القرار الفصل والبعض يوظف من الدول بنسبة دعمها لموازنة المنظمة الدولية وهناك محاكم إدارية قراراتها لها صفة إلزامية للفصل في النزاعات الوظيفية.

¹ المرجع نفسه، ص 335

المطلب الثاني: متطلبات ووسائل تجسيد المنظمات الدولية الإقليمية

أ: متطلبات المنظمات وخصائصها

بما أن المنظمة الدولية تتمتع بالشخصية القانونية الدولية الوظيفية، كما تقدّم ذكره، فإنها تكون أهلا لاكتساب الحقوق وتحمل المسؤولية وفي إطار الميثاق المنشأ لتلك المنظمة، وتتمثل حقوق المنظمة الدولية ومسؤوليتها على النحو الآتي - :

1- حقوق المنظمة الدولية:

على الرغم من تسليمنا بتمتع المنظمة الدولية بالشخصية القانونية الدولية الوظيفية، فإن ذلك لا يعني أن لهذه المنظمة الحقوق جميعها التي يحظى بها أشخاص القانون الدولي، فالمنظمة الدولية تمارس حقوقها في مجالين أساسيين هما:

1- مجال العلاقات بينها وبين الأشخاص الدولية الأخرى وفقا لقواعد القانون الدولي العام.

2- مجال العلاقات بينها وبين الدول وفقا لميثاق المنظمة ذاتها.

1- مجال العلاقات وفقا لقواعد القانون الدولي:

أ- حق عقد الاتفاقيات والمعاهدات والقيام بالتصرفات وفقا لقواعد القانون الدولي وبالحدود التي تخدم الأهداف التي يحددها ميثاقها، سواء أكانت مع الدول الأعضاء فيها أو غير الأعضاء(دولا أو منظمات أخرى) بمقتضى شخصيتها الذاتية. ومن أمثلة ذلك ما ورد في ميثاق الأمم المتحدة حول اتفاقية وضع أحد الأقاليم تحت وصايتها (م) 77، كذلك ما تبرمه المنظمة عن طريق مجلس الأمن (م) 43 لمد المجلس بما يلزمه من قوات ومساعدات وتسهيلات لحفظ الأمن والسلم الدوليين، وأيضا اتفاقيات المقر كما حصل عندما قامت الأمم المتحدة من عقد اتفاق مقر مع سويسرا سنة 1946 لإنشاء مقرها الأوربي في جنيف، وهناك أيضا اتفاقيات التعاون بين المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع لهيئة الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة.

ب- ممارسة الحماية الدبلوماسية لموظفيها والعاملين بها ، أي حق تحريك دعوى المسؤولية للمطالبة بالتعويض عما قد يصيب المنظمة أو أحد العاملين فيها من الضرر، وهذا هو رأي محكمة العدل الدولية عام 1949 بصدد مقتل وسيط الأمم المتحدة في فلسطين المحتلة الكونت برنادوت.

ج- حق التقاضي وفقا لقواعد القانون الدولي العام، وذلك في حدود الاختصاصات الممنوحة لها والتيتمكنها من القيام بمهامها. فلها حق التقاضي أمام محاكم التحكيم والمحاكم الدولية، في حين لا يحق لها أنتكون طرفا مدعيا أو مدعى عليه أمام محكمة العدل الدولية، وانما يجوز لها أن تطلب رأيا استشاريا.

2 - مجال علاقاتها وفقا لميثاقها:

تتسم المنظمة حقوقا أيضا من ميثاقها مباشرة في مواجهة الدول الأعضاء وغير الأعضاء فيها إذا ما اعترفت تلك الدول لها بذلك أو رغبت بالتعامل معها.

وهذا ما أشارت إليه المادة الأولى من اتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة سنة 1946 (إذ نصت على: " تتمتع هيئة الأمم المتحدة بشخصية قانونية)¹. وبناء على ذلك فإن للمنظمة الدولية الحقوق الآتية:

أ حق التملك: فلها ذمة مالية مستقلة عن ذمم الدول الأعضاء، وبذلك تستطيع أن تمتلك الأموال الثابتة والمنقولة وأن تتصرف فيها بالبيع والشراء والإيجار والهبة بما لا يتعارض مع ميثاقها، ولها إصدار وبيع النشرات والمطبوعات والأفلام لكل أنشطتها.

ب حق التعاقد لتسيير أمورها اليومية: سواء أكان هذا التعاقد على سلع أم خدمات لأداء وظائفها.

ج حق التقاضي: فلها أن تكون مدعية أو مدعى عليها أمام المحاكم الوطنية بشخصيتها الخاصة، سواء كان في دولة عضوة أم غير عضوة.

ثانيا: مسؤولية المنظمة الدولية:

يمكن أن تقوم هذه المسؤولية نتيجة لإخلال المنظمة بالتزام عقدي مما يوجب مسؤوليتها العقدية، و إما أن تقوم هذه المسؤولية نتيجة لإخلالها بالتزام قانوني مما يوجب مسؤوليتها التقصيرية في ثلاثة مجالات، هي²:

1 - مسؤولية المنظمة في نطاق القانون الدولي العام:

في هذه الحالة يكون الإخلال بالالتزام العقدي أو القانوني الذي يوجب المسؤولية العقدية أو التقصيرية، في مواجهة شخص من أشخاص القانون الدولي العام) دولة أو منظمة دولية أخرى (، فقد

¹ حميد يوسف علوان، حميد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، المصادر ووسائل الرقابة، الجزء 1 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2007، ص.30.

² Michelle Maiese (6-2004), "Human Rights Protection", www.beyondintractability.org, Retrieved 1-6-2022

تخل المنظمة الدولية بعقد أو اتفاق مع دولة أو منظمة أخرى، وقد يصدر منها تصرفا يصيب أحدهما بضرر معين. فتقوم مسؤولية المنظمة شأنها في ذلك شأن مسؤولية الدولة العقدية أو التقصيرية، إلا أنه يجب التنويه إلى أن الفقه ذهب باتجاهات مختلفة في تقرير مسؤولية المنظمة الدولية أو مسؤولية الدول الأعضاء فيها وعلى النحو الآتي - :

أ-الاتجاه الأول: يرى أن المنظمة إذا تصرفت تصرفا يوجب مسؤوليتها فإن الدول الأعضاء هي التي تتحمل المسؤولية فقط وبصورة مباشرة، لأن الدول هي التي أنشأت تلك المنظمة أي أنها أوجدت السبب الذي أحدث الضرر. ومن ثم تكون المسؤولية تضامنية للدول الأعضاء بالنسبة لأعمال المنظمة. ولكن ما يؤخذ على هذا الاتجاه انه ينكر الشخصية القانونية للمنظمة الدولية وهذا غير مقبول.

ب- الاتجاه الثاني: يرى أن المنظمة الدولية وحدها تملك حق التصرف تجاه الدول أو المنظمات الدولية الأخرى، ومن يملك حق التصرف يتحمل عبء المسؤولية. وهكذا تتحمل المنظمة بما تملكه من إرادة ذاتية بموجب ميثاقها المسؤولية عن أعمالها، لوجود العلاقة بين الشخصية القانونية والمقدرة على تحمل المسؤولية.

ج- الاتجاه الثالث: يرى أن المنظمة تكون هي المسؤولة عن تصرفاتها لكن من الممكن أن تتحمل الدول الأعضاء هذه المسؤولية بصفة احتياطية "كضامين" للمنظمة طالما أنها هي التي أنشأت المنظمة وان لها على المنظمة سلطة التوجيه والرقابة. ويستند هذا الرأي إلى ما يشير إليه ميثاق الجماعة الاقتصادية الاوربية من أن الاتفاقات التي تبرمها تلزمها هي والدول الأعضاء. ولكن هذا المذهب لا يمكن تعميمه للسبب نفسه الذي تم الرد به على المذهب الأول.

وبناء على ما تقدم يمكن القول أن المنظمة الدولية هي التي تتحمل المسؤولية الدولية التعاقدية أو التقصيرية تجاه الدول الأعضاء وغير الأعضاء والمنظمات والهيئات الدولية الأخرى بموجب قواعد القانون الدولي للمسؤولية، إلا إذا وجد نص بخلاف ذلك في ميثاق المنظمة الدولية¹.

2-مسؤولية المنظمة بمقتضى ميثاقها:

بما أن لكل منظمة دولية ميثاق خاص بها فإن المسؤولية التي تتحقق في مواجهة دولة أو أكثر من الأعضاء فيها سيحكمها ذلك الميثاق أو ما يلحق به من اتفاقيات ولوائح. ويكون لهذه المصادر

¹ Hosea Luy (16-10-2017), "Effectiveness of International Institutions for Human Rights"

أولوية التطبيق حتى في حالة تعارضها مع قواعد القانون الدولي المتعلقة بالمسؤولية ، لأن هذه القواعد ليست من النظام العام¹ (أي ليست من القواعد الآمرة بحيث لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها). أما في مواجهة الدول غير الأعضاء، فلا يمكن الاحتجاج بها إلا إذا كانت تلك الدول تعترف بالمنظمة الدولية، أما إذا لم تكن تعترف بها فإن العلاقة تخضع للقواعد العامة فقط ولا تلتزم الميثاق. كما تحددت مسؤولية المنظمة بموجب ميثاقها في علاقاتها مع موظفيها والعمالين لديها ، فهي تكون مسؤولة عن تصرفاتها والإجراءات الإدارية التي تتخذها ضدهم.

3- مسؤوليتها وفقا للقانون الداخلي للدول:

من المعلوم أن للمنظمة الدولية أن تجري من التصرفات في حدود (ميثاقها) ما تشاء من بيع وشراء وتعاقد وكذلك بعض التصرفات التي تحتاجها لتسيير شؤونها اليومية، وقد تقوم بعض هذه التصرفات في دولة المقر أو في دولة أخرى سواء من الدول الأعضاء أم في غيرها. فإذا ما تصرفت المنظمة تصرفا ترتب عليه مسؤولية (تقصيرية أو عقدية) وفقا لقواعد التشريع الوطني لتلك الدولة، وتكون مسؤوليتها هنا كمسؤولية الأشخاص العادية أو المعنوية في نطاق هذه الدولة فسوف تطبق عليها القوانين السارية فيها ، مع ملاحظة ما تتمتع به تلك المنظمات من مزايا وحصانات وما تتضمنه اتفاقيات المقر عادة.

ب- وسائل واليات تجسيد المنظمات الدولية الإقليمية

يستخلص مما سبق أن هناك مبادئ أساسية حديثة تقوم عليها المنظمات الدولية غير الحكومية منبثقة عن القانون الدولي لحقوق الإنسان تتمثل أساسا في:²

1 - مبدأ حرية التجمع و حرية التعبير :

يقصد بمبدأ حرية التجمع تشكيل المنظمات و الانضمام إليها . أما حرية التعبير فيقصد بها تشجيع التعددية و التسامح . و يسمح هذان الميدان للأفراد بأن يشكلوا و يشتركوا في منظمات غير حكومية يشاركونها في ممارسة حقوق حرية التعبير ، و التجمع السلمي و تشكيل جمعيات . و يجب أن يكون أي تقييد يمكن أن يوضع على ممارسة أعضاء المنظمات غير الحكومية على حقوق حرية التعبير ،

¹ اللجنة الاستشارية الوطنية لترقية و حماية حقوق الإنسان (CNCPPDH)، (حقوق الإنسان والتنمية: دور المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، الجزائر، 2008 ص 122.

² أحمد أبو الوفا الوسيط في المنظمات الدولية ،مرجع سبق ذكره ص 26.

و التجمع السلمي و تشكيل جمعيات متمشيا مع الالتزامات القانونية الدولية . كما يجب أن يسمح للمنظمات غير الحكومية بممارسة عملها السلمي في بيئة منفتحة خالية من الخوف ، المضايقة ، الانتقام ، التخويف و التمييز . فضلا عن الإقرار بسلطة الحكومات لتنظيم الكيانات ضمن نطاق أراضيها لدعم الرعاية العامة ، و مثل هذه القوانين تطبق بصورة بعيدة عن السياسة ، نزهاء ، و ثابتة . كذلك فإن الإجراءات القانونية الجنائية و المدنية التي تتخذها الحكومات غير الحكومية ، كتلك التي تتخذ ضد أفراد و منظمات ، يجب أن تكون مرتكزة على مبادئ الإجراءات المرعية و المساواة أمام القانون . و يجب أن يسمح للمنظمات غير الحكومية بأن تنشُد ، تتسلم ، تدير و تتدبر من أجل نشاطاتها السلمية ، دعما ماليا من كيانات محلية و دولية . و أن تكون المنظمات غير الحكومية حرة في أن تنشُد و تلقي نشر معلومات وأفكارا ، بما في ذلك الدفاع عن وجهات نظرها للحكومات و الرأي العام داخل و خارج الدول التي تعمل فيها . و الإعلام الأهلية و المرتكزة إلى الخارج . و أن تكون المنظمات غير الحكومية إلى وسائل الإعلام الأهلية و المرتكزة إلى الخارج . وأن تكون المنظمات غير الحكومية حرة في الاحتفاظ باتصالات و تعاون مع أعضائها وعناصر أخرى من المجتمع المدني داخل و خارج البلاد التي تعمل فيها و كذلك مع الحكومات و الهيئات الدولية . و كلما انتهكت تلك المبادئ ينبغي على الدول أن تهب الدفاع عنها .

ويتضمن كل من القانون الدولي و القانون الدستوري مبدأي حرية التجمع و حرية التعبير ، فحرية التجمع واردة ضمنا في العقيدة التي هي أيضا أحد الحقوق المعترف بها و المحمية بموجب الإعلان العلمي لحقوق الإنسان ، و العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية بالمثل ، فإن حق الانضمام إلى نقابة مهنية ، المحمي بموجب المادة 22 من العهد الدولي كحق مدني و ليس فقط كحق اقتصادي ، يعد كذلك مثلا أخرا على حرية التجمع .

غير أن هذين المبدأين لا يمثلان لمعظم أفراد أي معنى إلا إذا نفذوا من خلال قوانين تسمح بتكوين مجموعات المصالح المشتركة ، و بالتالي فغن القوانين التي تسمح بتأسيس المنظمات غير الحكومية و تحميها هي التي تعطي للمبدأين و التجمع معنيهما الحقيقي ، و بعبارة أخرى ، إن عدم وجود القواعد التي تسمح للمنظمات غير الحكومية بأن توجد رسميا ربما في الواقع يعرض لخطر حرية الأفراد في التجمع بكامل معناها بوسائل ذات جدوى و يحد منها لدرجة قيام لجنة حقوق الإنسان المشكلة بموجب العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية بتقييم شكوى بهذا الصدد .

و لعل الحق العام في حرية التجمع هو الذي تضمنه المادة 22 من العهد الدولي الخاص للحقوق المدنية و السياسية ، و ممارسة هذا الحق تتطلب السماح بقدر ما من أنشطة المنسقة و إلا فإنه لا يمكن أن الإغراض التي صدر من أجلها .

2 - مبدأ احترام الكرامة الإنسانية :

يتمثل تطبيق هذا المبدأ لعمل المنظمات الدولية غير الحكومية على احترام كرامة إنسان و هو ما يدعو هذه المنظمات إلى احترام التنوع و تعزيز المساواة بين الناس بدون أي نوع من التفرقة على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو السن أو اللغة أو انتماء سياسي أو الرأي أو الأصل الوطني أو اجتماعي أو الملكية أو مولد أو إعاقة البدنية أو الذهنية أو الحالة الصحية .

و في هذا الإطار تسعى نحو احترام حقوق الإنسان فتحمي هذه الحقوق للأفراد و الجماعات من الأعمال التي تتعارض مع الحريات الأساسية و الكرامة الإنسانية و تشمل هذه الحقوق على الحقوق المدنية و السياسية و الثقافية و الاقتصادية و الاجتماعية ، و من الواضح أن هذه الحقوق المتشابكة و المترابطة فلا يمكننا مثلاً أن نرى الحق في الصحة بمعزل عن الحق في التعليم و السكن و العمل .¹

3 - مبدأ القيام بمنع المعاناة الإنسانية و التخفيف منها :

يطبق هذا المجال في مجال العمل الإنساني ، حيث تعمل المنظمات الدولية غير الحكومية على توفير الحماية و المساعدة الإنسانية للأشخاص ، سيما للمهاجرين داخل بلدانهم و اللاجئين و المرحلين إلى وطنهم ، وفقاً لأحكام القانون الدولي الإنساني ذات الصلة ، فمثلاً بإمكان اللجنة الدولية للصليب الأحمر و الاتحاد الدولي مواصلة توفير المساعدة و الحماية ، و العمل بحزم لصالح هؤلاء ، و وضع و تطبيق نهج محددة في العمل الإنساني تتضمن خاصة آليات لأعمال سريعة ، تستند إلى التعبئة و الاستخدام الفعلي للموارد التي تسمح لها بتوفير مساعدة ملائمة و مناسبة للاجئين و الأشخاص المهاجرين داخل بلدانهم ، مع إبقاء الاهتمام الواجب لعمل المنظمات الإنسانية الأخرى ، فضلاً عن تشجيع الوقاية و النزاعات عن طريق ترويج المبادئ و القيم الإنشائية و نشر القانون الدولي الإنساني لاسيما على مستوى المجتمعات الاستعداد للتدخل في إطار عمليات الإعانة الدولية ، وفقاً للنظام الأساسي للحركة ، كما تشجع على احترام الآخرين و الاستعداد للعمل سوياً لإيجاد حلول بروح

¹ - د / سعد الله ، المنظمات الدولية غير الحكومية في القانون الدولي بين النظرية و التطور ، مرجع سابق ، ص 80 .

التعاطف تمنح المواثيق المنشئة للمنظمات الدولية فروع المنظمات السلطات التي تخولها مباشرة إختصاصات سعياً وراء تحقيق أهداف المنظمة والمصالح المشتركة للدول الأعضاء، وتختلف هذه السلطات من منظمة إلى أخرى بحسب طبيعة الوظائف التي تقوم بها المنظمة والغرض الذي من أجله تم إنشائها ووفقاً لما تقرره المواثيق المؤسسة لكل منها، وتمثل سلطات المنظمات الدولية في سلطة البحث والدراسة وسلطة إتخاذ القرارات الملزمة وغير الملزمة إلا أن هذه السلطات ترد عليها بعض القيود التي تضعها الدول الأعضاء.¹

أولاً - سلطة البحث والدراسة :

وهي السلطة الأساسية التي تخولها المواثيق المنشئة للمنظمات الدولية في إعداد الدراسات والأبحاث حول الموضوعات التي تدخل في اختصاص المنظمة الدولية ، وتمارس المنظمة هذه السلطة إما بواسطة أجهزتها المباشرة وإما بواسطة الدول الأعضاء عن طريق عقد مؤتمر دولي تدعو إليه المنظمة تحضره كافة الدول الأعضاء أو عن طريق مطالبتها الدول الأعضاء بإعداد تقارير وأبحاث في مسائل معينة إذا كان هناك نص صريح في ميثاق المنظمة يلزمها بذلك ومثال سلطة البحث والدراسة التي تقوم بها أجهزة المنظمة ذاتها ما نصت عليه مواثيق بعض المنظمات من قيام المنظمة بإجراء الدراسات والأبحاث حول بعض المسائل وعرض نتائج هذه الأبحاث على الأعضاء لمناقشتها واتخاذ ما يلزم بشأنها من قرارات وتوصيات من ذلك ما نصت عليه المادة 13 من ميثاق منظمة الأمم المتحدة من أن للجمعية أن تقوم بدراسات بقصد إنماء التعاون الدولي في الميادين السياسية و الإقتصادية و الإجتماعية والثقافية والتعليمية والصحية وغيره ... ، كما نصت المادة 62 الفصل الأول من أن للمجلس الإقتصادي والإجتماعي أن يقوم بدراسات ويضع تقارير عن المسائل الدولية في أمور الإقتصاد والإجتماع والثقافة والتعليم والصحة وما يتصل بها ، كما أن له أن يوجه النظر إلى مثل تلك الدراسات وإلى وضع مثل تلك التقارير.²

وبالنسبة لسلطة المنظمة في إجراء البحوث والدراسات عن طريق عقد مؤتمرات تدعو إليها الدول الأعضاء ، فإن المادة 62 الفصل الثالث من ميثاق الأمم المتحدة قد نصت على أنه للمجلس

¹ Rach Murry, The Role of National Human Rights Institutions at the International and Regional levels :the Expearence of Africa (oxford : Hart Publishing2007) p 26.

² Bertrand G.Ramcharan ,Contomporary Human Rights Ideas ,(Routledge, Taylor and Francis Group, London and New York, First Published,2008), p32

الإقتصادي والإجتماعي أن يدعو إلى عقد مؤتمرات دولية لدراسة المسائل التي تدخل في دائرة إختصاصه وفق القواعد التي تضعها الأمم المتحدة .

كما أن المنظمة تملك - إذا أجاز ميثاقها صراحة - سلطة إشراف الدول الأعضاء وتكليفها بإعداد تقارير ودراسات وبحوث حول مسائل معينة تحددها المنظمة ، مثال المادة 25 من ميثاق منظمة العمل الدولية بإلتزام الدول الأعضاء بتقديم تقارير حول تنفيذها لإتفاقيات العمل الدولية التي صادقوا عليها وإزالة التعارض بينها وبين التشريعات المحلية .

ثانيا : سلطة إصدار القرارات:

إن ما يميز استقلال المنظمة الدولية عن الدول الأعضاء هو مدى قدرة المنظمة على اتخاذ القرارات المتعلقة بمباشرة مهامها الوظيفية لتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها المنظمة .
والقرار بمعناه الواسع هو كل تعبير إرادي صادر من منظمة دولية والقرارات التي تتخذها المنظمة قد تكون ملزمة وقد تكون غير ملزمة . ومن صور القرارات غير الملزمة ما تصدره المنظمة من توصية أو رغبة أو نصيحة أو رأي أو تصريح أو دعوة إلى منظمة دولية أخرى أو دولة عضو أو أحد الأجهزة التابعة لها في موضوع معين ، والتوصية ليس لها أي قوة قانونية ملزمة ولا يترتب عليها أي أثر قانوني إلا إذا قبلها من وجهت له ، ولا يترتب على مخالفتها أي أثر قانوني إلا إذا قبلها من وجهت له ولا يترتب على مخالفتها أية مسؤولية دولية إلا أن لها قيمة أدبية وسياسية في مواجهة أعضاء المنظمة ، والتوصية لا يكون لها التأثير الأدبي والسياسي إلا إذا صدرت وفق الأغلبية التي تشترطها الموائيق المنشئة للمنظمة الدولية.

والتوصية تعتبر وسيلة تمهيدية لإتخاذ قرارات ملزمة بحق من وجهت إليه التوصية ولم يمثل لها . مثال ذلك أن ميثاق الأمم المتحدة على منح مجلس الأمن سلطة اتخاذ توصيات لحل المنازعات حلا سلميا ، كما منحه سلطة اتخاذ قرارات ملزمة إذا لم تجد تلك التوصيات قبولا من الدول وصار النزاع مهددا للسلم والأمن الدوليين (الفصل السادس والسابع من الميثاق).¹

أما عن سلطة المنظمة في إقرار القرارات الملزمة للدول الأعضاء فإنها تتمثل في سلطة إبرام الإتفاقيات الدولية مع الأشخاص الدولية الأخرى ، كالدول الأعضاء وغير الأعضاء والمنظمات الدولية الأخرى في المجالات المتعلقة بأهداف ووظائف المنظمة وفي حدود اختصاصاتها . مثال ذلك ما نصت

¹ عصام محمد أحمد زناتي، حماية حقوق الإنسان في إطار الأمم المتحدة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2018، ص ص 178-179

عليه المادة 105 من ميثاق الأمم المتحدة التي أجازت للجمعية العامة للأمم المتحدة أن تقترح على الدول الأعضاء إبرام الاتفاقيات المتعلقة بمباشرة الأمم المتحدة لأهليتها القانونية ولوظائفها في أقاليم هذه الدول مثل إبرام الأمم المتحدة لاتفاقية المقر مع الولايات المتحدة الأمريكية عام 1947.

ويمكن للمنظمة الدولية أن تعقد اتفاقيات دولية مع دولة غير عضو بالمنظمة مثال ذلك اتفاقيات المقر المبرمة بين الأمم المتحدة وحكومة سويسرا بشأن المقر الأوروبي للأمم المتحدة في جنيف (قبل إنضمام سويسرا إلى الأمم المتحدة رسميا في 2002).

كما يمكن للمنظمة الدولية أن تبرم إتفاقيات دولية مع منظمة دولية أخرى مثال ذلك أن المادة 63 من ميثاق الأمم المتحدة نصت على أن يقوم المجلس الإقتصادي والإجتماعي بعقد اتفاقيات مع أي وكالة من الوكالات الدولية المتخصصة للوصول بينها وبين الأمم المتحدة وتعرض هذه الإتفاقيات على الجمعية العامة للموافقة عليها .

ويتولى عادة ميثاق المنظمة تحديد الجهاز المختص بإبرام الإتفاقيات الدولية كما تمتلك المنظمة بالإضافة إلى سلطة إبرام الإتفاقيات سلطة إصدار القرارات التنفيذية الملزمة في مجالات العمل الداخلي كالقرارات المتعلقة باعتماد ميزانية المنظمة والقرارات المتعلقة بانتخاب أعضاء الأجهزة الرئيسية للمنظمة .

وتصدر المنظمة قراراتها الملزمة في مواجهة الدول الأعضاء ، ومع ذلك يجوز إصدار قرارات تنفيذية ملزمة في مجالات العمل الداخلي كالقرارات المتعلقة باعتماد ميزانية المنظمة والقرارات المتعلقة بانتخاب أعضاء الأجهزة الرئيسية للمنظمة .

وتصدر المنظمة قراراتها الملزمة في مواجهة الدول الأعضاء ومع ذلك يجوز إصدار قرارات تنفيذية ملزمة في مواجهة الأفراد. إلا أنه فيما يتعلق بالمنظمات الدولية ذات الإختصاص السياسي فإنها لا تتمتع بسلطة إصدار القرارات الملزمة بسبب حرص الدول على الإحتفاظ بسيادتها الكاملة في مجال المنازعات الدولية .

كما تملك المنظمة الدولية سلطة إصدار اللوائح التنظيمية الداخلية التي تحدد أسلوب العمل في المنظمة ، مثال ذلك أن المواد 21،30،72،90 من ميثاق الأمم المتحدة التي تنص على منح الجمعية العامة ومجلس الأمن والمجلس الإقتصادي والإجتماعي سلطة إصدار اللوائح الإدارية والمالية والإجرائية للمنظمة لسير العمل بالمنظمة ، كما أن المنظمات الدولية العاملة في مجال التعاون الفني تصدر لوائح

تنظيمية ملزمة للدول الأعضاء ، مثال ذلك قيام منظمة الصحة العالمية ومنظمة الطيران المدني الدولية بإصدار لوائح تنفيذية ملزمة¹.

وأخيرا تتمتع المنظمة الدولية بسلطة الرقابة على تنفيذ الدول الأعضاء للإلتزامات المفروضة في الميثاق ، مثال ذلك إلتزام الدول الأعضاء في منظمة التعاون الدولي بتقديم تقارير سنوية عن مدى تنفيذها للتوصيات وإلتفاقيات الدولية الصادرة في مجال العمل .

¹ نبيل عبد الرحمان ناصر الدين، ضمانات حقوق الإنسان و حمايتها وفقا للقانون الدولي والتشريع الوطني، رسالة ماجستير في القانون (205- العام، جامعة عدن، 2004، ص52. 178-179

المبحث الثاني: دور المنظمات الدولية و الإقليمية في ترقية حقوق العمال

وافقت الدول، بناءً إلى التزاماتها بموجب ميثاق الأمم المتحدة ودستور منظمة العمل الدولية، على مسألة المجتمع الدولي لها في ما يتعلق بتنفيذ وتأدية حقوق الإنسان بما في ذلك حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

بالتالي فإن اتفاقية العمال المهاجرين ليست معاهدة حقوق الإنسان الوحيدة التي تحمي حقوق العمال المهاجرين؛ بيد أنها المعاهدة الأشمل والأكثر تفصيلاً. إذ أنها تضع معايير عالمية في ما يخص حصول المهاجرين على الحقوق الأساسية، سواء كان ذلك على صعيد سوق العمل أو التعليم أو الأنظمة الصحية أو المحاكم.¹ وهي تُعتبر أول قَوْنَة عالمية لحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في وثيقة واحدة.²

غير أن تدني نسبة التصديق على الاتفاقية³ نسبياً يسلط الضوء على أهمية الاعتماد على الالتزامات التي تعهدت بها الدول من خلال مصادقتها على معاهدات حقوق الإنسان الأخرى واتفاقيات منظمة العمل الدولية.

وتجدر الإشارة إلى أن العمال المهاجرين ليسوا مجموعة متجانسة وقد يواجه الكثير منهم حالات من الاستضعاف التراكمي. على سبيل المثال، قد تواجه النساء العاملات المهاجرات حالات "متعددة من التمييز" - أو "التمييز المتعدد الجوانب" - على أساس جنسهن، وجنسيتن، ووضعهن كعاملات مهاجرات.

لذلك، لا بد من إتباع نهج شامل ومنسق، يركز على سلسلة من معايير القانون الدولي من أجل معالجة قضايا حقوق الإنسان المعقدة التي تواجه العمال المهاجرين

¹ "المقدمة، إتفاقية الامم المتحدة عن حقوق العمال المهاجرين" الهجرة وحقوق الانسان: إتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق العمال المهاجرين؛ بول دي غوتشتنير وأنطوان بيكو؛ في الهجرة وحقوق الانسان: إتفاقية الامم المتحدة بشأن حقوق العمال المهاجرين؛ ريزارد كلوينسكي بول دي غوتشتنير وأنطوان بيكو (منقح)، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة/مطبعة جامعة كامبريدج؛ 2009.

² "الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في سياق سياسات الهجرة الدولية: تحليل لعشر سنوات من المفاوضات؛ جُهان لوروث؛ مراجعة الهجرة الدولية؛ المجلد 25؛ العدد 4 (شتاء 1991).

³ 45 دولة في أيلول/سبتمبر 2011؛ تقريباً كلها دول ترسل العمال المهاجرين بدلاً من أن تستقبلهم.

المطلب الأول: الهيكل التنظيمي للمنظمات الدولية في ترقية وحقوق العمال المهاجرين و

تمويلها

أ : الهيكل التنظيمي للمنظمات الدولية في ترقية حقوق العمال المهاجرين

أولا : المنظمات الدولية

و تتكون من عدة أجهزة معدة لمهام الإدارة و التسيير وفقا لمبدأ التخصيص و تقسيم الأعمال، لكنها تختلف من منظمة إلى أخرى تبعا لحجم النشاط و التمويل و توجد على العموم أجهزة مشتركة بين أغلب المنظمات، حصرها أحد المختصين فيما يلي:

أ _ الجمعية العامة :

تعتبر الجهاز الرئيسي للمنظمة ، حيث تشكل عادة من كل الأعضاء ، و أحيانا أخرى يحدد القانون الأساسي عدد ممثلي المجموعات الوطنية المسموح لهم بالعضوية طبقا لمعايير محددة و يبين التوجهات الكبرى للسياسة العامة للمنظمة .

تعتمد الجمعية العامة النظام الداخلي للمنظمة و أجهزة هذه الأخيرة و تبين صلاحياتها و تفحص قراراتها ، و لها سلطات واسعة بما فيها سلطة تغيير القانون الأساسي ، كما تعقد الجمعية العامة دوراتها العادية في فترات منتظمة أو استثنائيا إذا اقتضى قانونها الأساسي ضرورة الاجتماع و تعتمد نظام التصويت بالأغلبية .

ب _ الجهاز التنفيذي :

يوجد على مستوى المنظمات الكبرى مجلس يتمتع بسلطات واسعة ، بما فيها سلطة الرقابة على أنشطة المنظمة ، و هو الإطار الحقيقي لمشاركة ممثلي الفروع الوطنية في أشغالها ، كما يتولى تنفيذ القرارات ، و يمارس بعض صلاحيات الجمعية العامة في الفترة ما بين الدورتين و يعقد في دورة عادية مرة أو مرتين سنويا تبعا لحجم النشاطات المنجزة و يجتمع في دورة استثنائية كما استدعت الضرورة ذلك ، و إذا كانت المنظمة تفتقر إلى هذا الجهاز ، تتولى اللجنة التنفيذية مهام هذه الأخيرة و تجتمع استثناء بطلب من رئيسها أو أعضائها عند الضرورة .

كما يوجد في بعض المنظمات مكتب يتولى المهام التنفيذية فيتخذ إحدى الصورتين إما أن يكون جهازا تنفيذيا مطلقا يعمل في الفترة الممتدة ما بين اجتماعي دورتي الجمعية العادية و يمارس

وظائف المجلس أو اللجنة التنفيذية في حالة انعدامها ، و إما أن يكون جهازا تنفيذيا موازيا يقتسم مع الجهازين السلطات التنفيذية التي يقررها القانون الأساسي، و في كلتا الحالتين يجتمع إذا دعت الضرورة لذلك و يتولى المهام التي تدخل في السياسة العامة للمنظمة.¹

يتولى الأمين العام من جهته ، السهر على تطبيق قرارات الجمعية العامة و المجلس و اللجنة التنفيذية و تسيير النشاط اليومي للمنظمة و كذا تحضير التقارير الدورية و السنوية الخاصة بنشاطها لعرضها على تلك الأجهزة حسب الحالة و تختلف فترة مهامه من منظمة إلى أخرى و هي قابلة للتجديد .

ج _ رئيس المنظمة :

يعتبر الممثل الرسمي للمنظمة ، ينتخب من طرف الجمعية العامة بناء على مواصفات شخصية و مهنية ، يتأس كل الاجتماعات التي يقررها القانون الأساسي و ترتبط مهامه بطابع المنظمة . و قد حددت مدة الرئاسة بالفترة الممتدة ما بين انعقاد دورتي الجمعية العامة و هي قابلة للتجديد مرتين إلى ثلاث مرات لضمان حسن سير أجهزة المنظمة .

د _ أمين الخزينة : ينتخب أمين الخزينة من طرف الجمعية العامة أو المجلس أو اللجنة التنفيذية حسب الحالة لفترة يحددها القانون الأساسي ، و يتولى المهام المالية ، حيث يقوم بإنجاز الميزانية السنوية للمنظمة و يعد دراسات مالية دقيقة من أجل ترشيد استعمال و إنفاق الموارد المالية و يتولى إعداد القرارات المتعلقة بتنفيذ الميزانية لعرضها على الجمعية العامة للمصادقة عليها ، كما يقوم بصورة احتياطية ، بإعداد دراسات تقدير للميزانية لمواجهة الحالات الطارئة أو الاستعجالية .

هـ _ الأجهزة الفرعية :

هي أجهزة مكلفة بالمهام التقنية ، تتولى جمع و دراسة المعلومات التقنية الضرورية لإعداد المشاريع و البرامج التي تعتمد عليها أجهزة المنظمة في فترة لاحقة ، و تتخذ عدة أشكال ، فقد تكون عبارة عن لجان للدراسات أو مجموعات عمل أو مجموعة خبراء... إلخ ، و تعين الجمعية التقارير التي ينبغي تقديمها عند نهاية المهمة أو أثناء تنفيذها .

¹ إحسان طبال ، التنفيذ القضائي للقانون الدولي الجنائي - حالة محكمة سيراليون المدولة - مذكرة ماجستير في القانون الجنائي الدولي ، جامعة سعد دحلب البليدة ، كلية الحقوق . 2006 . ص 16

كما توجد أجهزة فنية تساهم في الكشف عن الأبعاد الخطيرة لانتهاكات حقوق الإنسان و مثالها المجموعات الطبية المكلفة بالمتابعة الطبية و النفسية للضحايا و المراكز المتخصصة كمركز استقلالية القضاة و المحامين التابع للجنة الدولية للقانونيين .

يتبين لما بالنهاية ، أنه لا يوجد نموذج نمطي موحد لتنظيم و إدارة هذه المنظمات ، إنما تختار كل منظمة تصميم تنظيمي يتفق مع أهدافها و احتياجاتها و الظروف المحيطة بها ، لذلك تسعى هذه المنظمات بصورة مستمرة إلى إعادة تنظيمها بما يتفق مع المتغيرات الجديدة و الإفادة من الفرص الجديدة و الاستجابة للتحديات المستجدة .¹

ثانيا :الهيكل التنظيمي لمنظمة العمل الدولية

وفيما يلي بعض أهم الهيكل التنظيمي لمنظمة الدولية:

1. مؤتمر العمل الدولي . 2. (ILC) هيئة الإدارة 3. مكتب العمل الدولي

1.مؤتمر العمل الدولي

هذه هي الهيئة العليا لمنظمة العمل الدولية التي تضع سياسات العمل للعمالة الدولية. تعقد لجنة القانون الدولي دوراتها بمعدل لا يقل عن مرة واحدة في السنة. المندوبين من مجموعة الثلاثة بمعنى. الحكومة ، أصحاب العمل والعمال يحضرون جلسات ILC بنسبة 2: 1: 1 على التوالي. كل ممثل لديه صوت. ممثلو الحكومة هم في الغالب وزراء أو دبلوماسيون أو مسئولون.

المؤتمر مخوّل بتعيين لجان للتعامل مع الأمور المختلفة المتعلقة بالعمل خلال كل دورة. ومن أمثلة هذه اللجان لجنة الاختيار ، ولجنة الإعتماد ، ولجنة القرار ، ولجنة الصياغة ، ولجنة المالية ، وما إلى ذلك. جميع اللجان باستثناء لجنة المالية ذات طابع ثلاثي.²

1.صياغة معايير العمل الدولية.

2.تحديد مقدار المساهمة التي يتعين دفعها من قبل الدول الأعضاء.

3.تحديد الميزانية وتقديمها إلى مجلس الإدارة.

4.دراسة مشاكل العمل المقدمة من المدير العام والمساعدة في حلها.

¹Voir : The international League for human rights , Annual review 1979 – 1980 , p 55 .

² - محمد يوسف علوان- محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، المصادر ووسائل الرقابة، الجزء الأول، المرجع السابق، ص

5. تعيين لجان للتعامل مع المشاكل المختلفة خلال دوراتها.

6. انتخاب الرئيس.

7. اختيار أعضاء مجلس الإدارة.

8. تطوير السياسات والإجراءات.

9. التماس رأي استشاري من لجنة العدل الدولية.

2- هيئة الإدارة:

وهي أيضا هيئة ثلاثية. وهي تنفذ قرارات لجنة القانون الدولي بمساعدة منظمة العمل الدولية. وتكون من 56 عضوا بنفس النسبة من 2: 1: 1 ، أي 28 ممثلا للحكومة ، و 14 من أرباب العمل و 14 من العمال. ومن بين 28 ممثلا للحكومة ، يقوم أعضاء الدول الأعلى للرئاسة الصناعية بتعيين 10 منهم وبقون 18 مندوبا من الحكومات الأخرى.

السكان الصناعيون هو معيار الأهمية الصناعية الرئيسية. الهند هي واحدة من الدول العشر ذات الأهمية الصناعية الكبرى. مدة عضوية هذه الهيئة هي 3 سنوات. يجتمع في كثير من الأحيان في غضون عام لاتخاذ قرارات بشأن برامج منظمة العمل الدولية.

وظائف مجلس الإدارة هي:

1. تنسيق العمل بين ILC و ILO.

2. إعداد جدول أعمال لكل دورة من دورات لجنة القانون الدولي.

3. تعيين المدير العام للمكتب.

4. التدقيق في الميزانية.

5. المتابعة مع الدول الأعضاء فيما يتعلق بتنفيذ الاتفاقيات والتوصيات التي اعتمدها لجنة القانون الدولي.

6 - تحديد التاريخ والمدة والجدول الزمني وجدول الأعمال للمؤتمرات الإقليمية

7. التماس وعند الاقتضاء ، فتوى من محكمة العدل الدولية بموافقة لجنة القانون الدولي.

3. مكتب العمل الدولي:

هذه هي أمانة منظمة العمل الدولية في جنيف وهي الجهاز الرئيسي الثالث لمنظمة العمل الدولية. المدير العام (المدير العام) لمنظمة العمل الدولية هو المسؤول التنفيذي الأول للأمانة التي يعينها

مجلس الإدارة. كما أنه يعمل كأمين عام للجنة القانون الدولي. مدة عضويته 10 سنوات قابلة للتמיד من قبل مجلس الإدارة.

ويساعد المدير العام نائبان للمدير العام ، وستة من المديرين العامين المساعدين ، ومدير واحد للمعهد الدولي للدراسات العمالية ، ومدير واحد للمركز الدولي للتدريب التقني والمهني المتقدم ، والمستشارين ، ورئيس الشعب من 100 دولة¹.

ب : تمويل المنظمات الدولية الإقليمية

وجود ميزانية مستقلة للمنظمة الدولية تجسيد للشخصية القانونية المستقلة التي تتمتع بها المنظمة ويتم وضع ميزانية خاصة بالمنظمة مع نهاية كل سنة للصرف منها على ما تحتاجه المنظمة من مبالغ على أنشطتها الإدارية والتقنية ، مثل مرتبات الموظفين ومقابل إيجار مقر المنظمة والدوائر الملحقة بها وغير ذلك من المصروفات.

ويتم إعداد مشروع الميزانية سنويا من قبل الأجهزة الفنية في المنظمة ويقوم أمين عام المنظمة بتقديم المشروع إلى الجهاز الخاص للمنظمة لإقراره وعرضه للتصويت والموافقة النهائية عليه من قبل الجهاز العام أي الجمعية العامة وتضع بعض المنظمات ميزانيتها لمدة سنتين (منظمة اليونيسكو) أو لمدة أربع سنوات (المنظمة العالمية للأرصاد الجوية) وتشمل الميزانية على بيان المداخيل والمصروفات السنوية المتوقعة ، ومع ذلك تأخذ بعض المنظمات بنظام تعدد الميزانيات ، تكون إحداها إدارية والأخرى لما تخصصه من خطط وبرامج وأنشطة خلال السنة وتقدر الميزانية لى أساس الوحدة النقدية التي يوجد بها مقر المنظمة .

وتتكون إيرادات الميزانية من مساهمات الدول الأعضاء والمساهمات الاختيارية والتبرعات . ويتم تحديد مساهمة كل دولة بنسبة مئوية محددة من ميزانية المنظمة ، ووفقا للقدرة المالية وعدد سكان الدولة العضو بالمنظمة ووفقا لمدى حجم إنجازاتها الدولية مثال ذلك تحدد الجمعية العامة للأمم المتحدة عن طريق لجنة الإشتراكات الأنصبة السنوية لإشتراكات الدول الأعضاء على أساس مستوى الدخل القومي مقارنة بنصيب الفرد ، وبحد أقصى 25% من ميزانية المنظمة بحد أدنى 0.04% حتى لا تقع المنظمة تحت تأثير أي دولة عضو.

¹ - محمد يوسف علوان - محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، المصادر ووسائل الرقابة، الجزء الأول، المرجع السابق، ص

وتنص المواثيق الدولية على الجزاء المترتب على عدم قيام الدولة العضو بدفع نصيبها في ميزانية المنظمة ، مثال ذلك المادة 19 من ميثاق الأمم المتحدة تنص على أنه (لا يكون لعضو الأمم المتحدة الذي يتأخر عن تسديد إشتراكاته المالية في الهيئة حق التصويت في الجمعية العامة إذا كان المتأخر عليه مساويا لقيمة الإشتراكات المستحقة عليه في السنتين الكاملتين السابقتين أو زائدا عنهما ، وللجمعية العامة مع ذلك أن تسمح لهذا العضو بالتصويت إذا إقتنعت بان عدم الدفع ناشئ عن أسباب لا قبل للعضو بها).

كما قررت نفس الجزاء المادة 62 من إتفاقية شيكاغو المؤسسة لمنظمة الطيران المدني الدولية. بالإضافة إلى إشتراكات الدول الأعضاء فإن المساهمات الإختيارية التي تقدمها الدول والمنظمات الحكومية او غير الحكومية لتمويل برامج ونشاطات المنظمة تمثل جزءا من موارد المنظمة مثل المساعدات والتبرعات والهبات التي تقدم لصندوق الامم المتحدة لرعاية الطفولة (اليونيسيف) أو لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.

كما تتكون موارد المنظمة من القروض التي تحصل عليها المنظمة لمواجهة بعض النفقات الطارئة وهي لا تلجأ إلى الإقتراض إلا بصفة إستثنائية.

أيضا تمثل المبالغ التي يتم تحصيلها مقابل تقديم بعض الخدمات التي تؤديها المنظمة وأجهزتها جزء من موارد المنظمة

والمنظمة الدولية لا تملك فرض ضرائب معينة لأنها لا تتمتع بالسلطة التي تملكها الدولة على الأفراد والهيئات بإنشاء ما يتم تحصيله من ضرائب على مرتبات موظفيها.

ويتم مقارنة أوجه الصرف في المنظمات الدولية سنويا من قبل الخبراء الماليين الذين يتم تعيينهم بالخصوص من خارج المنظمة وعن طريق جهاز المراقبة المالية الداخلية بهدف تحقيق إدارة فعالة واقتصادية والمحافظة على الأصول المادية للمنظمة الدولية.

المطلب الثاني : الجهود الميدانية للمنظمات في حماية حقوق العمال المهاجرين

أ : الوسائل التي تستعملها المنظمات في حماية حقوق العمال المهاجرين

و من اهم الوسائل التي اعتمدت لحماية حقوق العمال المهاجرين هي التفافسي التي اعتمدت اتفاقية العمال المهاجرين عام 1990 ودخلت حيز التنفيذ في تموز/يوليو 2003. وتدعم الاتفاقية وتكمل معاهدات الأمم المتحدة الأساسية الأخرى المعنية بحقوق الانسان. كما تستجيب للظروف

الخاصة والأوضاع المشقة للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم، أسوة بمعاهدات حقوق الإنسان الأخرى التي تعالج هشاشة وضع النساء والأطفال، ومؤخراً الأشخاص ذوي الإعاقة.¹

وترتبط الاتفاقية، التي وضعت حداً أدنى من المعايير الواجب على الدول احترامها وحمايتها وتنفيذها، ارتباطاً مباشراً بالعمال المهاجرين الموثقين منهم وغير الموثقين وأفراد أسرهم. في الواقع، تعترف ديباجة الاتفاقية بأن "المشاكل الإنسانية التي تنطوي عليها الهجرة تكون أجسام في حالة الهجرة غير النظامية"، وتسلب الضوء على ضرورة تشجيع الإجراءات الملائمة "بغية منع التنقلات المستترة والاتجار بالعمال المهاجرين والقضاء عليها، وفي الوقت نفسه تأمين حماية حقوق الإنسان الأساسية الخاصة بهم".

وتتألف اتفاقية العمال المهاجرين من ستة أجزاء أساسية هي:

- الجزء الأول: النطاق والتعاريف
- الجزء الثاني: عدم التمييز في الحقوق
- الجزء الثالث: حقوق الإنسان الخاصة بجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم
- الجزء الرابع: حقوق أخرى للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الموثقين أو الذين هم في وضع نظامي
- الجزء الخامس: الأحكام المطبقة على فئات خاصة من العمال المهاجرين وأفراد أسرهم
- الجزء السادس: تعزيز الظروف السليمة والعادلة والإنسانية والمشروعة المتعلقة بالهجرة الدولية للعمال وأفراد أسرهم

يعرض الجزء الأول التعاريف والمفاهيم التي تتضمنها الاتفاقية، ويعترف بالرجل والمرأة كمهاجرين ويحدد الفئات المختلفة من العمال المهاجرين التي تنطبق على جميع مناطق العالم.

وما يضيفي قيمة أكبر على الاتفاقية هو أنها لا تعتبر العمال المهاجرين عمالاً أو كيانات اقتصادية فحسب، بل تعترف بأنهم كيانات اجتماعية مع أسرهم. كما تشجع العمال المهاجرين أن يكونوا موثقين أو في وضع نظامي، وتحتّم على جميع العمال وأرباب العمل احترام قوانين وإجراءات الدول الأطراف في الاتفاقية والامتنال لها. وتنص كذلك على حق العمال المهاجرين في مغادرة ودخول دول المنشأ (المادة 1).

¹ انظر تعزيز حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بواسطة المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان: مجموعة إفل ذلك بنفسك؛ مارييت جرانج، اللجنة الكاثوليكية الدولية للهجرة؛ 2006.

تعزز الاتفاقية مفهوم "المساواة في المعاملة" من خلال فرضها المساواة في معاملة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، أي غير المواطنين في دول المقصد (أو العمل)، والمواطنين في حالات معينة. على ألا تتعدى حقوق غير المواطنين حقوق المواطنين. ويشرح الجزء الثاني مبدأ عدم التمييز الذي يعتبر أساسياً لتحقيق حقوق العمال المهاجرين. وتلزم المادة 7 الدول:

... احترام الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية وتأمينها لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الموجودين على أراضيها أو الخاضعين لسلطتها دون تمييز من أي نوع كان، مثل التمييز بسبب الجنس، أو العرق، 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 الاجتماعي، أو المولد، أو أي وضع آخر.

2.1 حقوق جميع المهاجرين بصرف النظر عن وضعهم

ينص الجزء الثالث من الاتفاقية على سلسلة واسعة من الحقوق العائدة إلى العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، بصرف النظر عن وضعهم كمهاجرين. وتكرر الكثير من هذه الحقوق تلك الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ومعاهدات حقوق الإنسان الأخرى التي تم التصديق عليها على نطاق واسع في مناطق العالم كلها.

تتضمن الاتفاقية كذلك حقوقاً تعالج وضع العمال المهاجرين بشكل خاص وتعزز الحقوق في مناطق يكونون فيها مستضعفين أو أكثر عرضة للاستغلال.¹ تتم معالجة ظروف العيش والعمل غير الإنسانية وحالات الاستغلال الجسدي والجنسي، التي قد يواجهها العمال المهاجرون، من خلال إعادة التأكيد على الحق في الحياة (المادة 9) وحظر المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة (المادة 10) وحظر الاسترقاق أو الاستعباد والعمل القصري أو السخرة (المادة 11).

¹ الاتفاقية الدولية بشأن العمال المهاجرين ولجنتها؛ صحيفة الوقائع رقم 24 (مراجعة 1)؛ مفوضية حقوق الإنسان؛ ص 5.

من الأسباب التي دفعت إلى تكرار بعض الحقوق الواردة في المعاهدات في الاتفاقية هو تنفيذ بعض الدول معاهدات حقوق الإنسان في التشريعات المحلية مستخدمة مصطلحات تشير إلى "المواطنين و/أو المقيمين بحكم القانون مما يستثني الكثير من المهاجرين، لا سيما من هم في وضع غير نظامي"¹. على سبيل المثال، تنص المواد 16 إلى 20 والمادتين 23 و24 على أن للعمال المهاجرين الحق في المساواة أمام المحاكم والهيئات القضائية في الدولة المعنية؛ والحق في عملية قضائية نزيهة؛ والحق في جلسة استماع عادلة وعلنية أمام محكمة مختصة مستقلة ونزيهة تُعقد وفقاً للقانون (المادة 1.18). كما يحق لهم الحصول على خدمات ترجمة لائقة ومساعدة فنياتهم، وعدم تلقي أي عقوبات غير متكافئة. ولا بد من مراعاة الاعتبارات الانسانية في ما يخص وضع العمال المهاجرين عند فرض العقوبة.

بالإضافة، تنص الاتفاقية على حق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في عدم مصادرة أو إتلاف وثائق هويتهم (المادة 21)؛ والحق في عدم التعرض للطرد الجماعي أو التعسفي (المادة 22). وتعالج هذه المواد مباشرة انتهاكات حقوق الإنسان التي عادةً ما يواجهها العمال المهاجرون في مختلف الدول. تشدد الاتفاقية كذلك على حق العمال المهاجرين في المساواة مع رعايا الدولة المضيفة من حيث الأجر وشروط العمل الأخرى، أي أجر العمل الإضافي، وساعات العمل، والراحة الأسبوعية، وأيام العطلة المدفوعة الأجر، والسلامة، والصحة، وإنهاء علاقة الاستخدام، وغير ذلك من شروط العمل (المادة 25)؛ وحقهم في الانضمام بحرية والمشاركة في النقابات (المادة 26).

وتشتمل المساواة مع المواطنين على الحق في استحقاقات الضمان الاجتماعي (المادة 27)؛ والحق في تلقي العناية الطبية العاجلة (المادة 28)؛ والحق في الحصول على التعليم (المادة 29).

وتنص الاتفاقية على حقوق أخرى للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم، هي:

- احترام هويتهم الثقافية والاحتفاظ بوشائهم الثقافية مع دولة المنشأ (المادة 31)
- تحويل مداخيلهم ومدخراتهم، وأمتعتهم وممتلكاتهم الشخصية لدى انتهاء إقامتهم (المادة 32).
- أن تبلغهم الدولة المعنية عن حقوقهم الواردة في هذه الاتفاقية، وشروط السماح لهم بالدخول، وحقوقهم والتزاماتهم في تلك الدول (المادة 33).

2.2 حقوق العمال المهاجرين الحائزين على الوثائق اللازمة أو من هم في وضع نظامي

¹ تحقيق الكرامة: دليل أعضاء الحملات بشأن اتفاقية حقوق المهاجرين؛ اللجنة هيومن رايتس واتش الدولية للمهاجرين، 1998؛ راجع: "القسم الثالث: أهمية الاتفاقية ومضمونها".

ينص الجزء الرابع من الاتفاقية على الحقوق الخاصة بالعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحائزين على الوثائق اللازمة أو من هم في وضع نظامي. تضاف هذه الحقوق إلى الحقوق المنصوص عليها في الجزء الثالث التي تنطبق على جميع المهاجرين بصرف النظر عن وضعهم كمهاجرين (المادة 36).

وتنص الاتفاقية على أن من حق العمال المهاجرين الموثقين أن يتم إعلامهم بكامل الشروط التي تحكم دخولهم وإقامتهم في دولة العمل بالإضافة إلى الأنشطة المدفوعة الأجر التي يحق لهم مزاولتها. (المادة 37)

كما يحق لهم التغيب مؤقتاً لأسباب تتعلق باحتياجات الأسرة والتزاماتها من دون أن يكون لذلك تأثير على الإذن لهم بالإقامة أو العمل (المادة 38)؛ والحق في حرية الانتقال وحرية اختيار محل إقامتهم (المادة 39)؛ والحق في تحويل مداخيلهم ومدخراتهم، وخصوصاً الأموال اللازمة لإعالة أسرهم (المادة 47).

يحق للعمال المهاجرين الموثقين بموجب الاتفاقية تكوين الجمعيات ونقابات العمال لتعزيز وحماية حقوقهم الاقتصادية والثقافية وغيرها من المصالح (المادة 40)؛ كما يحق لهم أن يشاركوا في الشؤون العامة في دولة منشئهم، وأن يدلوا بأصواتهم وأن يُنتخبوا في الانتخابات التي تُجرى في تلك الدولة، وفقاً لتشريعها (المادة 41).

بالإضافة إلى النطاقات المذكورة في المادة 25، تنص الاتفاقية على المساواة في المعاملة في ما يتعلق بفرص العمل والضرائب والمساواة في النفاذ إلى نطاقات واسعة من الخدمات، بما في ذلك المؤسسات والخدمات التعليمية؛ وخدمات التوجيه والتدريب والتوظيف؛ والحصول على المسكن؛ والخدمات الاجتماعية والصحية؛ والتعاونيات والمؤسسات ذات الإدارة الذاتية؛ والمشاركة في الحياة الثقافية (المواد 43 و 45 و 48 و 55).

ب: دور المنظمات في حماية حقوق العمال

ينص الجزء الثالث من الاتفاقية على سلسلة واسعة من الحقوق العائدة إلى العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، بصرف النظر عن وضعهم كمهاجرين. وتكرر الكثير من هذه الحقوق تلك الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ومعاهدات حقوق الانسان الأخرى التي تم التصديق عليها على نطاق واسع في مناطق العالم كلها.

تتضمن الاتفاقية كذلك حقوقاً تعالج وضع العمال المهاجرين بشكل خاص وتعزز الحقوق في مناطق يكونون فيها مستضعفين أو أكثر عرضة للاستغلال.¹ تتم معالجة ظروف العيش والعمل غير الانسانية وحالات الاستغلال الجسدي والجنسي، التي قد يواجهها العمال المهاجرون، من خلال إعادة التأكيد على الحق في الحياة (المادة 9) وحظر المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة (المادة 10) وحظر الاسترقاق أو الاستعباد والعمل القسري أو السخرة (المادة 11).

من الأسباب التي دفعت إلى تكرار بعض الحقوق الواردة في المعاهدات في الاتفاقية هو تنفيذ بعض الدول معاهدات حقوق الانسان في التشريعات المحلية مستخدمة مصطلحات تشير إلى "المواطنين و/أو المقيمين بحكم القانون مما يستثني الكثير من المهاجرين، لا سيما من هم في وضع غير نظامي".² على سبيل المثال، تنص المواد 16 إلى 20 والمادتين 23 و24 على أن للعمال المهاجرين الحق في المساواة أمام المحاكم والهيئات القضائية في الدولة المعنية؛ والحق في عملية قضائية نزيهة؛ والحق في جلسة استماع عادلة وعلنية أمام محكمة مختصة مستقلة ونزيهة تُعقد وفقاً للقانون (المادة 1.18). كما يحق لهم الحصول على خدمات ترجمة لائقة ومساعدة فنيائهم، وعدم تلقي أي عقوبات غير متكافئة. ولا بد من مراعاة الاعتبارات الانسانية فيما يخص وضع العمال المهاجرين عند فرض العقوبة.

بالإضافة، تنص الاتفاقية على حق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في عدم مصادرة أو إتلاف وثائق هويتهم (المادة 21)؛ والحق في عدم التعرض للطرد الجماعي أو التعسفي (المادة 22). وتعالج هذه المواد مباشرة انتهاكات حقوق الانسان التي عادةً ما يواجهها العمال المهاجرون في مختلف الدول. تشدد الاتفاقية كذلك على حق العمال المهاجرين في المساواة مع رعايا الدولة المضيفة من حيث الأجر وشروط العمل الأخرى، أي أجر العمل الإضافي، وساعات العمل، والراحة الأسبوعية، وأيام العطلة المدفوعة الأجر، والسلامة، والصحة، وإنهاء علاقة الاستخدام، وغير ذلك من شروط العمل (المادة 25)؛ وحقهم في الانضمام بحرية والمشاركة في النقابات (المادة 26).

وتشتمل المساواة مع المواطنين على الحق في استحقاقات الضمان الاجتماعي (المادة 27)؛ والحق في تلقي العناية الطبية العاجلة (المادة 28)؛ والحق في الحصول على التعليم (المادة 29).

¹ الاتفاقية الدولية بشأن العمال المهاجرين ولجننتها؛ صحيفة الوقائع رقم 24 (مراجعة 1)؛ مفوضية حقوق الإنسان؛ ص 5.
² تحقيق الكرامة: دليل أعضاء الحملات بشأن اتفاقية حقوق المهاجرين؛ اللجنة هيومن رايتس واتش الدولية للمهاجرين، 1998؛ راجع : "القسم الثالث: أهمية الاتفاقية ومضمونها".

وتنص الاتفاقية على حقوق أخرى للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم، هي:

- احترام هويتهم الثقافية والاحتفاظ بوشائجهم الثقافية مع دولة المنشأ (المادة 31)
- تحويل مداخيلهم ومدخراتهم، وأمتعتهم وممتلكاتهم الشخصية لدى انتهاء إقامتهم (المادة 32).
- أن تبلغهم الدولة المعنية عن حقوقهم الواردة في هذه الاتفاقية، وشروط السماح لهم بالدخول، وحقوقهم والتزاماتهم في تلك الدول (المادة 33).

2.2 حقوق العمال المهاجرين الحائزين على الوثائق اللازمة أو من هم في وضع نظامي

ينص الجزء الرابع من الاتفاقية على الحقوق الخاصة بالعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحائزين على الوثائق اللازمة أو من هم في وضع نظامي. تضاف هذه الحقوق إلى الحقوق المنصوص عليها في الجزء الثالث التي تنطبق على جميع المهاجرين بصرف النظر عن وضعهم كمهاجرين (المادة 36).

وتنص الاتفاقية على أن من حق العمال المهاجرين الموثقين أن يتم إعلامهم بكامل الشروط التي تحكم دخولهم وإقامتهم في دولة العمل بالإضافة إلى الأنشطة المدفوعة الأجر التي يحق لهم مزاولتها.

(المادة 37)

كما يحق لهم التغيب مؤقتاً لأسباب تتعلق باحتياجات الأسرة والتزاماتها من دون أن يكون لذلك تأثير على الإذن لهم بالإقامة أو العمل (المادة 38)؛ والحق في حرية الانتقال وحرية اختيار محل إقامتهم (المادة 39)؛ والحق في تحويل مداخيلهم ومدخراتهم، وخصوصاً الأموال اللازمة لإعالة أسرهم (المادة 47).

خلاصة الفصل :

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

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

الفصل الثاني :

دراسة حالة لمنظمة العمل الدولية

تمهيد:

يهدف هذا الفصل إلى معرفة الإطار القانوني المنظم لتشغيل العمال المهاجرين على مستوى منظمة العمل الدولية ومدى فعالية آليات عمل هذه المنظمة في حماية حقوقهم، من خلال الكشف عن مصدر الحقوق المعترف بها لكل المهاجرين، إلى جانب الوصف الدقيق لواقع الممارسة الدولية في مجال حماية حقوق العمال المهاجرين. تم التوصل إلى أن فعالية الاتفاقيات الدولية يتوقف على مدى المصادقة عليها وفعالية آليات الرقابة التي تنص عليها، فرغم وجود ضمانات حماية العمال المهاجرين إلا أن فاعليتها تبقى نسبية

تعيد مرة أخرى تأكيد دوام صلاحية المبادئ والمعايير المنصوص عليها في الصكوك الأساسية المتعلقة بالحماية الدولية لحقوق الإنسان، وبخاصة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهدين الدوليين الخاصين بحقوق الإنسان، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية حقوق الطفل

المبحث الأول: حقوق العمال المهاجرين من خلال منظمة العمل الدولية

نضع في اعتبارها المبادئ والمعايير الموضوعية في إطار منظمة العمل الدولية وأهمية العمل المضطلع به في الوكالات المتخصصة الأخرى وفي مختلف هيئات الأمم المتحدة فيما يتعلق بالعمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

المطلب الأول: أهم الحقوق التي أقرتها منظمة العمل الدولية

على الرغم من وجود مجموعة مستقرة فعلا من المبادئ والمعايير، فثمة حاجة إلى تكثيف الجهود لتحسين حالة جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم وكفالة احترام حقوق الإنسان والكرامة لهم، وإذ تعي حالة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، والتزايد الملموس الذي حدث في حركة الهجرة، وبخاصة في مناطق معينة من العالم، كما توضع في اعتبارها أن إعلان وبرنامج عمل فيينا اللذين اعتمدهما المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان في 25 حزيران/يونيه 1993، يثان جميع الدول على كفالة حماية حقوق الإنسان لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، و تؤكد أهمية إيجاد وتعزيز الظروف التي تكفل قدرا أكبر من الوثام والتسامح بين العمال المهاجرين وسائر أفراد المجتمع في الدولة التي يقيمون فيها، بغية إزالة المظاهر المتنامية للعنصرية وكرهية الأجانب التي يرتكبها في بعض القطاعات في كثير من المجتمعات أفراد أو جماعات ضد العمال المهاجرين، كما تشير إلى قرارها 45 / 158 المؤرخ 18 كانون الأول/ديسمبر 1990 الذي اعتمدت بموجبه الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وفتحت باب التوقيع والتصديق عليها والانضمام إليها، و توضع في اعتبارها الدعوة الواردة في إعلان وبرنامج عمل فيينا إلى أن تنظر الدول في إمكانية التوقيع على الاتفاقية والتصديق عليها في أقرب وقت ممكن، وتشير إلى أنها طلبت إلى الأمين العام، في قرارها 51 / 85 المؤرخ 12 كانون الأول/ديسمبر 1996، أن يقدم إليها في دورتها الثانية والخمسين تقريرا عن حالة الاتفاقية، كما تعرب عن بالغ قلقها إزاء تنامي مظاهر العنصرية وكرهية الأجانب وسواهما من أشكال التمييز والمعاملة اللاإنسانية أو المهينة الموجهة ضد العمال المهاجرين في مختلف أنحاء العالم.

1- ترحب بتوقيع بعض الدول الأعضاء على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، أو تصديقها عليها أو انضمامها إليها.

2- تطلب إلى جميع الدول الأعضاء النظر، على سبيل الأولوية، في التوقيع والتصديق على الاتفاقية أو الانضمام إليها، وتعرب عن أملها في أن تدخل الاتفاقية حيز النفاذ في موعد قريب.

3- تطلب إلى الأمين العام أن يقدم كل ما يلزم من تسهيلات ومساعدة للترويج للاتفاقية، من خلال الحملة العالمية للإعلام بشأن حقوق الإنسان وبرنامج الخدمات الاستشارية في مجال حقوق الإنسان.¹

4- تدعو مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ووكالاتها، والمنظمات الحكومية الدولية، والمنظمات غير الحكومية، إلى تكثيف جهودها بهدف نشر المعلومات عن الاتفاقية وتعزيز فهمها.

5- تحيط علماً بتقرير الأمين العام، وتطلب إليه أن يقدم إليها، في دورتها الثالثة والخمسين، تقريراً مستكملاً عن حالة الاتفاقية.

6- تقرر النظر في تقرير الأمين العام في دورتها الثالثة والخمسين في إطار البند الفرعي المعنون "تنفيذ الصكوك المتعلقة بحقوق الإنسان".

المطلب الثاني : نبذة عن منظمة العمل الدولية

في عام 1919، جمع الهيكل الثلاثي الفريد لمنظمة العمل الدولية، والذي ما زال قائماً إلى اليوم، بين الحكومات والعمال وأصحاب العمل الطموحين، لإنشاء إطار للدفاع عن حقوق العمال ولحمايتهم من الاستغلال والعبودية ولضمان حرية تشكيل الاتحادات الممثلة لهم.

بعد مائة عام وفي عالم فيه سلاسل توريد معقدة ووظائف غير آمنة، وزيادة القيود التنظيمية العالمية لسوق العمل وملايين الأشخاص العالقين في العمل القصري في المصانع والمزارع وقوارب الصيد، هل ما زالت منظمة العمل الدولية حقاً تحتفظ بأهميتها؟

بالنسبة إلى ساندرين كوت، أستاذة التاريخ الأوروبي المعاصر بجامعة جنيف، لا تزال هذه المنظمة تلعب دوراً هاماً في الدفاع عن العدالة الاجتماعية في عالم العمل.

لكن ضعفها يكمن في أنّ هذا الجدل لم يعد دائراً الآن، وهذا هو الحال منذ منتصف سبعينيات القرن الماضي. "إنها منظمة للتنظيم وليس لإلغائه" كما تقول كوت.²

¹ إحسان طبال، التنفيذ القضائي للقانون الدولي الجنائي - حالة محكمة سيراليون المدولة - مذكرة ماجستير في القانون الجنائي الدولي، جامعة سعد دحلب البليدة، كلية الحقوق، 2006. ص 9. (غير منشورة)

² د/ علي عبد القادر القهوجي، القانون الدولي الجنائي، أهم الجرائم الدولية، المحاكم الدولية الجنائية، الطبعة الأولى. منشورات الحلبي الحقوقية، 2001، لبنان، ص 183

" إن منظمة العمل الدولية تفعل ما بوسعها في عالم من الواضح أنه ليس مواتياً لوجودها. ربما يكون لها في يوم من الأيام تأثير أكبر، ولكن في الوقت الحالي لا يمكنها تغيير العالم".

على مدى المائة عام الماضية، اعتمدت منظمة العمل الدولية ما يقرب من 200 معيار عمل دوليٍّ بشأن قضايا تتعلق بقضايا تبدأ بالثمانى ساعات ليوم العمل الواحد وتصل إلى قضية العمال المنزليين. ويركز عملها ما وراء السياسة على التعاون التقني والبحث وتجميع البيانات والإحصاءات الموثوقة عن العمل والمسائل الاجتماعية.

أ: نشأة منظمة العمل الدولية

نشأة منظمة العمل الدولية وتطورها نشأة المنظمة نشأت منظمة العمل الدولية بعد أحداث الحرب العالمية الأولى، ومقتضى أحكام أحد بنود معاهدة فرساي، انطلاقاً من أنّ السلام العالميّ الدائم لا يمكن أن يتحقق إلا في ظلّ العدالة الاجتماعية، حيث ظهرت البوادر الأولى؛ لإنشاء المنظمة بعد إقرار دستورها بين شهري كانون الثاني/يناير، ونيسان/أبريل من عام 1919م، إذ تمّ وضعه من قبل لجنة العمل بقيادة رئيس الاتحاد الأمريكيّ للعمل في الولايات المتّحدة آنذاك صامويل غومبرز، وتألّفت هذه اللجنة من مُثّلين عن تسع دُول، وهي: الولايات المتّحدة الأمريكيّة، والمملكة المتّحدة، وإيطاليا، وبلجيكا، وفرنسا، وكوبا، وتشيكوسلوفاكيا، واليابان، وبولندا علماً بأنّ لجنة العمل تمثّلت بظهور منظمة هي الأولى من نوعها؛ فهي تضمُّ مُثّلين عن ثلاث جهات مختلفة، وهي: الحكومات، وأصحاب العمل، والعمالين.

ولكن منذ ولادتها، تعرضت منظمة العمل الدولية لانتقادات عديدة تتعلق بكونها بطيئة وبيروقراطية ولينة وتفتقد القدرة على تحقيق مشاريعها على أرض الواقع.

" هناك مشكلة تتعلق بالتطبيق وبالتناقض لدى بعض الحكومات التي تصوت لصالح اتفاقية في جنيف ومن ثم لا تضعها موضع التنفيذ في البلد المعني"، قال فيليب جينينغز، الأمين العام السابق للاتحاد النقابي العالمي لقطاع الخدمات. (UNI Global Union)

وأضاف أن مجتمع الأعمال غالباً ما يجهل معايير العمل الدولية ونطاق عمل منظمة العمل الدولية، مثل الجهود المبذولة لتحسين سلاسل التوريد¹.

ويعترف السفير السويسري جون جاك إيلميجر بأن منظمة العمل الدولية ليست مثالية، ولكنه يصرّ على أنها تدعم القيم الأساسية وتحقق نتائج ملموسة.

"ليس الدور التنظيمي هو الدور المركزي بل ما يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تفعله بمعايير العمل تلك. إن التنفيذ مهم للغاية، ولدينا أمثلة جيدة لعبت فيها معايير منظمة العمل الدولية دوراً مركزياً، كما هو الحال في قضية العمل القصري في ميانمار".

والمدير العام للمنظمة اليوم هو غاي رايدر، ومعه تستمر المنظمة في التركيز على العدالة الاجتماعية في عالم يتحوّل عن طريق العولمة.

تكمن مهمة منظمة العمل الدولية (ILO) في تعزيز العدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان والعمل المعترف بها دولياً، وذلك بناء على المبدأ التأسيسي القائم على أن العدالة الاجتماعية ضرورية للسلام العالمي والدائم.

ب: الهيكل التنظيمي لمنظمة العمل الدولي

وقد تأسست المنظمة في عام 1919 كجزء من معاهدة فرساي التي أنهت الحرب العالمية الأولى، وهي الوكالة الثلاثية الوحيدة للأمم المتحدة، حيث تجمع الحكومات وممثلي أصحاب العمل والعمال من الدول الأعضاء فيها البالغ عددها 187 دولة.

يعمل في مكتب العمل الدولي - وهو أمانة منظمة العمل الدولية - نحو 2700 شخص من 150 دولة في مقر المنظمة في جنيف بسويسرا، وفي حوالي 40 دولة حول العالم. ويدير المدير العام وهيئة إدارة منظمة العمل الدولية أنشطتها، وتضم الهيئة ممثلين من الدول الأعضاء ومجموعات العمال وأصحاب العمل.

¹ - شريف عتلم ، مسؤولية تطبيق القانون الدولي الإنساني بحث مقدم للدورة التدريبية لدعم قدرات حقوق الإنسان بالاشتراك مع منظمة الأمم المتحدة 2004 - 2005 ص و ما بعدها.

برنامج توفير العمل اللائق

وكجزء من مهمتها تهدف منظمة العمل الدولية إلى تحقيق العمل اللائق للجميع من خلال تعزيز الحوار الاجتماعي والحماية الاجتماعية وإيجاد فرص العمل، بالإضافة إلى احترام معايير العمل الدولية. تقدم منظمة العمل الدولية وبدعم من شركاء التنمية الدعم التقني لأكثر من 100 دولة للمساعدة على تحقيق هذه الأهداف.

معايير العمل الدولية

تضع منظمة العمل الدولية معايير العمل الدولية من خلال **الاتفاقيات**، والتي تصادق عليها الدول الأعضاء، أو تضع **توصيات** غير ملزمة.

توضع الاتفاقيات بإسهام من الحكومات ومجموعات العمال وأصحاب العمل في منظمة العمل الدولية. ويعتمد **مؤتمر العمل الدولي** - الذي يعقد كل عام في جنيف - الاتفاقيات.

عند التصديق على اتفاقية لمنظمة العمل الدولية، تقبل الدولة العضو الاتفاقية كصك ملزم قانوناً. وتستخدم العديد من الدول الاتفاقيات كأداة لجعل قوانينها الوطنية متماشية مع المعايير الدولية.

إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

يلزم الإعلان الذي اعتمد في عام 1998، الدول الأعضاء باحترام وتعزيز ثمانية مبادئ وحقوق أساسية في أربع فئات، سواء كانت قد صدّقت على الاتفاقيات ذات الصلة أم لم تصادق عليها. وهي:

- الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية (الاتفاقيتان 87 و98)
- القضاء على العمل القسري أو الإجباري (الاتفاقيتان 29 و105)
- القضاء على عمالة الطفل (الاتفاقيتان 138 و182)
- القضاء على جميع أشكال التمييز في العمالة والمهن (الاتفاقيتان 100 و111)

نقابات العمال في منظمة العمل الدولية

يستمد تمثيل مجموعات العمال من الاتحادات النقابية الوطنية وبذلك تضطلع نقابات العمال بدور حاسم في تطوير السياسة في منظمة العمل الدولية يكرس مكتب الأنشطة

العمالية (ACTRAV) في الأمانة لتعزيز النقابات العمالية المستقلة والديمقراطية حتى تتمكن من الدفاع بشكل أفضل عن حقوق ومصالح العمال.

الدور الإشرافي لمنظمة العمل الدولية

تراقب منظمة العمل الدولية تنفيذ اتفاقياتها التي صدقت عليها الدول الأعضاء. يتم ذلك من

خلال:

- لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات.
 - اللجنة الثلاثية لمؤتمر العمل الدولي المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات.
- كما يتعين على الدول الأعضاء إرسال تقارير عن التقدم المحرز في تنفيذ الاتفاقيات التي صادقت عليها¹.

الشكاوى

يمكن تقديم الشكاوى ضد الدول الأعضاء لعدم امتثالها لاتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صدقت عليها. يمكن أن تكون الشكاوى من دولة عضو أخرى وقعت على نفس الاتفاقية، أو من مندوب إلى مؤتمر العمل الدولي أو هيئة إدارة منظمة العمل الدولية.

تلجأ النقابات العمالية إلى إجراء تقديم الشكاوى ومؤتمر العمل الدولي للفت الانتباه إلى انتهاكات حقوق العمال والعمالة في الدول الأعضاء.

عمل المُنظَّمة بعد الحرب استمرَّت رئاسة ديفيد مورس لمنظَّمة العمل حتى عام 1970م، وخلال هذه الفترة أصبحت المُنظَّمة ذات طابع عالمي، وتضاعفت عدد الدُّول المُنضَّمة إليها، وارتفعت ميزانيَّتها إلى خمسة أضعاف، أمَّا عدد المسؤولين فيها فقد ارتفع إلى أربعة أضعاف ما كان عليه عند بداية تأسيسها، كما تمَّ تأسيس كلِّ من المعهد الدولي للدراسات العمَّالية في مدينة جنيف، ومركز التدريب الدولي في مدينة تورينو، وتكلَّلت إنجازات المُنظَّمة بنيلها جائزة نوبل للسلام في عام 1969م. ومن المهمَّ بمكان ذِكر أنَّ عمل المُنظَّمة قد تطوَّر بشكل ملحوظ، وخاصَّة بعد تولِّي الفرنسيِّ فرنسيس بلانشارد قيادتها؛ حيث توسَّع تعاونها التقني مع الدُّول النامية، وحافظت على قوَّتها الاقتصادية على الرغم من انسحاب الولايات المتَّحدة، كما ساهمت في تحرير بولندا من نظام الديكتاتورية. وفي عام

¹ د. محمد يوسف علوان، حقوق الإنسان في ضوء القوانين الوطنية و المواثيق الدولية، ط 1 ، مطابع الوطن ، الكويت ، 1989 ، ص 74 .

1989م، ساعد على توجيه المنظمة إلى اللامركزية في الأنشطة، والموارد، وركز على وضع العدالة الاجتماعية ضمن أسس السياسات الاجتماعية، والاقتصادية للدول، أما في ما يتعلق بعام 1999م، فقد تولّى قيادة المنظمة التشيليّ خوان سومافيا الذي أكد خلال ولايته على تعزيز عوامة عادلة، وجعل العمل اللائق هدفاً دولياً استراتيجياً، وأداة؛ للتخفيف من حدة الفقر، وفي عام 2012م، استلم الأمريكيّ غاي رايدر إدارة المنظمة، وقد تمّ انتخابه لفترة رئاسته الثانية في عام 2016م

ج: الاتفاقيات التي تضمن حقوق العمال

وتعد الاتفاقية الجديدة أول صك دولي ملزم قانوناً يوافق عليه مؤتمر العمل الدولي منذ عام 2011، عندما تم اعتماد اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين. وتدخل الاتفاقية حيز التنفيذ بعد 12 شهراً من تصديق دولتين عضوين عليها. ووفقاً لمعايير العمل الجديدة، يشكل العنف والتحرش في العمل "انتهاكاً لحقوق الإنسان". وقد صُحِبَ اعتماد الاتفاقية إصدار توصيات، ليست ملزمة قانوناً، تشمل مبادئ توجيهية حول كيفية تطبيق الاتفاقية .

وتعرف الاتفاقية العنف والمضايقات على أنهما "سلوكان وممارستان أو تهديدان من المرجح أن يؤديا إلى ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي يعتبر تهديداً لتكافؤ الفرص، غير مقبول وغير متوافق مع العمل اللائق ."

أقرت الاتفاقية بأغلبية 439 صوتاً مؤيداً وسبعة أصوات معارضة وامتناع 30 عن التصويت، بعد اقتراع شارك فيه ممثلو الحكومات وأرباب العمل والعمال، تمثيلاً مع الهيكل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية .

وأكد الأمين العام أن منظمة العمل الدولية تلعب دوراً رئيسياً في حياة الناس، نظراً لترابط جدول أعمالها باهتمامات الناس فيما يتعلق بالعمل اللائق والكرامات والعوامة العادلة والعدالة الاجتماعية للجميع في كل مكان. وتعكس الاتفاقية إيمان المنظمة بأن العمل ليس سلعة وأن رفاهية الناس والسلام يعتمدان على الاحترام .

وتعليقاً على اعتماد الاتفاقية، قالت مديرة إدارة العمل بالمنظمة مانويلا تومي :
 "بدون احترام، لا توجد كرامة في العمل، وبدون كرامة، لا توجد عدالة اجتماعية. لدينا الآن تعريف متفق عليه للعنف والتحرش. نحن نعلم ما يجب القيام به لمنعته ومعالجته ومن قبل من. ونأمل أن تقودنا هذه المعايير الجديدة إلى مستقبل العمل الذي نريد رؤيته ."

وبالتوقيع على الاتفاقية، تتحمل الدول الأعضاء مسؤولية تعزيز "بيئة عامة لعدم التسامح مطلقاً"، مع حماية المتدربين والمتطوعين والباحثين عن العمل والموظفين "بغض النظر عن وضعهم التعاقدى". ويشمل ذلك حوالي 2,5 مليار شخص يعملون في قطاع العمل غير الرسمي، الذين يجب استخدام قوتهم التفاوضية الجماعية لتعزيز حقوق العمال، بحسب ما صرحت به منظمة العمل الدولية هذا الأسبوع .

بدوره، أشار المدير العام لمنظمة العمل الدولية غاي رايدر إلى أن "الخطوة التالية هي وضع هذه الحماية موضع التنفيذ، حتى تتمكن من خلق بيئة أفضل وأكثر أماناً، بيئة عمل لائقة للنساء والرجال"¹

المبحث الثاني: تشريعات منظمة العمل الدولية المتعلقة بحماية العمال المهاجرين

التي تتراوح بني - مثل مؤتمر العمل الدولي الجهاز التشريعي للمنظمة حيث ترجع إليه سلطة . إصدار التشريعات اتفاقيات وتوصيات، ولقد أصدرت سنة 2008 حوالي 199 اتفاقية و 188 توصية ساهمت كلها في إثراء النظام القانوني الدولي لحماية المهاجرين، حيث أن أغلب الاتفاقيات الدولية التي أبرمها المجتمع الدولي في هذا الموضوع اعترفت بفضل هذه الجهود، وفي مقدمتها اتفاقية حماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990 و لان المضامين التي تناولتها بعض الاتفاقيات قد تجاوزها الزمن لم تعد تصلح للتطبيق تم استبدالها بصكوك أخرى تواكب التطور الذي عرفته حركة الهجرة الدولية لأجل العمل . سيتناول هذا المبحث الاتفاقية رقم 97، والاتفاقية رقم 143 لأنهما تتضمنان أهم المعايير التي تحرص المنظمة على مراقبة تطبيقها من الدول الأعضاء، وكذا التوصيات التابعة لهما على التوالي.

المطلب الأول: الاتفاقيات الأساسية

الخلاصة بحماية العمال الأجانب العمال المهاجرين في سياقين مختلفين، الأول في عام 2019 ا وضعت منظمة العمل الدولية معايير تتناول تحديداً أثناء الحرب العالمية الثانية، والثاني عام 2010 أثناء أزمة النفط عام 2011 .

فاعتمدت وثيقتين ملزمتين قوانين تختصان بشكل خاص بحقوق العمال المهاجرين، تساهمان في تعزيز مبادئ المعاملة بالمثل، تكافؤ الفرص وعدم التمييز

¹ د. محمد يوسف علوان، حقوق الإنسان في ضوء القوانين الوطنية و المواثيق الدولية، ط 1، مطابع الوطن، الكويت ، 1989 ، ص 74 .

1- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

اعتمدت اتفاقية العمال المهاجرين عام 1990 ودخلت حيز التنفيذ في تموز/يوليو 2003. وتدعم الاتفاقية وتكمل معاهدات الأمم المتحدة الأساسية الأخرى المعنية بحقوق الإنسان. كما تستجيب للظروف الخاصة والأوضاع الهشة للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم، أسوة بمعاهدات حقوق الإنسان الأخرى التي تعالج هشاشة وضع النساء والأطفال، ومؤخراً الأشخاص ذوي الإعاقة.¹ وترتبط الاتفاقية، التي وضعت حداً أدنى من المعايير الواجب على الدول احترامها وحمايتها وتنفيذها، ارتباطاً مباشراً بالعمال المهاجرين الموثقين منهم وغير الموثقين وأفراد أسرهم. في الواقع، تعترف ديباجة الاتفاقية بأن "المشاكل الإنسانية التي تنطوي عليها الهجرة تكون أجسام في حالة الهجرة غير النظامية"، وتسلب الضوء على ضرورة تشجيع الإجراءات الملائمة "بغية منع التنقلات المستترة والاتجار بالعمال المهاجرين والقضاء عليها، وفي الوقت نفسه تأمين حماية حقوق الإنسان الأساسية الخاصة بهم".

وتتألف اتفاقية العمال المهاجرين من ستة أجزاء أساسية هي:

- الجزء الأول: النطاق والتعاريف.
- الجزء الثاني: عدم التمييز في الحقوق.
- الجزء الثالث: حقوق الإنسان الخاصة بجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.
- الجزء الرابع: حقوق أخرى للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الموثقين أو الذين هم في وضع نظامي.
- الجزء الخامس: الأحكام المطبقة على فئات خاصة من العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.
- الجزء السادس: تعزيز الظروف السليمة والعادلة والإنسانية والمشروعة المتعلقة بالهجرة الدولية للعمال وأفراد أسرهم.

يعرض الجزء الأول التعاريف والمفاهيم التي تتضمنها الاتفاقية، ويعترف بالرجل والمرأة كمهاجرين ويحدد الفئات المختلفة من العمال المهاجرين التي تنطبق على جميع مناطق العالم. وما يضيفي قيمة أكبر على الاتفاقية هو أنها لا تعتبر العمال المهاجرين عمالاً أو كيانات اقتصادية فحسب، بل تعترف بأنهم كيانات اجتماعية مع أسرهم. كما تشجع العمال المهاجرين أن

¹ انظر تعزيز حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بواسطة المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان: مجموعة إفعال ذلك بنفسك؛ مارييت جرانج، اللجنة الكاثوليكية الدولية للهجرة؛ 2006.

يكونوا موثقين أو في وضع نظامي، وتحتّم على جميع العمال وأرباب العمل احترام قوانين وإجراءات الدول الأطراف في الاتفاقية والامتثال لها. و تنص كذلك على حق العمال المهاجرين في مغادرة ودخول دول المنشأ (المادة 1).

تعزز الاتفاقية مفهوم "المساواة في المعاملة" من خلال فرضها المساواة في معاملة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، أي غير المواطنين في دول المقصد (أو العمل)، والمواطنين في حالات معينة. على ألا تتعدى حقوق غير المواطنين حقوق المواطنين.

ويشرح الجزء الثاني مبدأ عدم التمييز الذي يعتبر أساسياً لتحقيق حقوق العمال المهاجرين. وتلزم المادة 7 الدول:

... احترام الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية وتأمينها لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الموجودين على أراضيها أو الخاضعين لسلطتها دون تمييز من أي نوع كان، مثل التمييز بسبب الجنس، أو العرق، 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 الاجتماعي، أو المولد، أو أي وضع آخر.

2- حقوق جميع المهاجرين بصرف النظر عن وضعهم

ينص الجزء الثالث من الاتفاقية على سلسلة واسعة من الحقوق العائدة إلى العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، بصرف النظر عن وضعهم كمهاجرين. وتكرر الكثير من هذه الحقوق تلك الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ومعاهدات حقوق الانسان الأخرى التي تم التصديق عليها على نطاق واسع في مناطق العالم كلها.

تتضمن الاتفاقية كذلك حقوقاً تعالج وضع العمال المهاجرين بشكل خاص وتعزز الحقوق في مناطق يكونون فيها مستضعفين أو أكثر عرضة للاستغلال.¹ تتم معالجة ظروف العيش والعمل غير الإنسانية وحالات الاستغلال الجسدي والجنسي، التي قد يواجهها العمال المهاجرون، من خلال إعادة

¹ الاتفاقية الدولية بشأن العمال المهاجرين ولجنتها؛ صحيفة الوقائع رقم 24 (مراجعة 1)؛ مفوضية حقوق الإنسان؛ ص 5.

التأكيد على الحق في الحياة (المادة 9) وحظر المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة (المادة 10) وحظر الاسترقاق أو الاستعباد والعمل القاسي أو السخرة (المادة 11).

من الأسباب التي دفعت إلى تكرار بعض الحقوق الواردة في المعاهدات في الاتفاقية هو تنفيذ بعض الدول معاهدات حقوق الإنسان في التشريعات المحلية مستخدمة مصطلحات تشير إلى "المواطنين و/أو المقيمين بحكم القانون مما يستثني الكثير من المهاجرين، لا سيما من هم في وضع غير نظامي".¹

على سبيل المثال، تنص المواد 16 إلى 20 والمادتين 23 و24 على أن للعمال المهاجرين الحق في المساواة أمام المحاكم والهيئات القضائية في الدولة المعنية؛ والحق في عملية قضائية نزيهة؛ والحق في جلسة استماع عادلة وعلنية أمام محكمة مختصة مستقلة ونزيهة تُعقد وفقاً للقانون (المادة 1.18). كما يحق لهم الحصول على خدمات ترجمة لائقة ومساعدة قنصلياتهم، وعدم تلقي أي عقوبات غير متكافئة. ولا بد من مراعاة الاعتبارات الإنسانية فيما يخص وضع العمال المهاجرين عند فرض العقوبة.

بالإضافة، تنص الاتفاقية على حق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في عدم مصادرة أو إتلاف وثائق هويتهم (المادة 21)؛ والحق في عدم التعرض للطرده الجماعي أو التعسفي (المادة 22). وتعالج هذه المواد مباشرة انتهاكات حقوق الإنسان التي عادةً ما يواجهها العمال المهاجرون في مختلف الدول.

تشدد الاتفاقية كذلك على حق العمال المهاجرين في المساواة مع رعايا الدولة المضيفة من حيث الأجر وشروط العمل الأخرى، أي أجر العمل الإضافي، وساعات العمل، والراحة الأسبوعية، وأيام العطلة المدفوعة الأجر، والسلامة، والصحة، وإنهاء علاقة الاستخدام، وغير ذلك من شروط العمل (المادة 25)؛ وحقهم في الانضمام بحرية والمشاركة في النقابات (المادة 26).

وتشتمل المساواة مع المواطنين على الحق في استحقاقات الضمان الاجتماعي (المادة 27)؛ والحق في تلقي العناية الطبية العاجلة (المادة 28)؛ والحق في الحصول على التعليم (المادة 29).

وتنص الاتفاقية على حقوق أخرى للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم، هي:

- احترام هويتهم الثقافية والاحتفاظ بوشائهم الثقافية مع دولة المنشأ (المادة 31)
- تحويل مداخيلهم ومدخراتهم، وأمتعتهم وممتلكاتهم الشخصية لدى انتهاء إقامتهم (المادة 32).

¹ تحقيق الكرامة: دليل أعضاء الحملات بشأن اتفاقية حقوق المهاجرين؛ اللجنة هيومن رايتس واتش الدولية للمهاجرين، 1998؛ راجع: "القسم الثالث: أهمية الاتفاقية ومضمونها".

• أن تبلغهم الدولة المعنية عن حقوقهم الواردة في هذه الاتفاقية، وشروط السماح لهم بالدخول، وحقوقهم والتزاماتهم في تلك الدول (المادة 33).

المطلب الثاني: حقوق العمال المهاجرين الحائزين على الوثائق اللازمة أو من هم في وضع نظامي

ينص الجزء الرابع من الاتفاقية على الحقوق الخاصة بالعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحائزين على الوثائق اللازمة أو من هم في وضع نظامي. تضاف هذه الحقوق إلى الحقوق المنصوص عليها في الجزء الثالث التي تنطبق على جميع المهاجرين بصرف النظر عن وضعهم كمهاجرين (المادة 36). وتنص الاتفاقية على أن من حق العمال المهاجرين الموثقين أن يتم إعلامهم بكامل الشروط التي تحكم دخولهم وإقامتهم في دولة العمل بالإضافة إلى الأنشطة المدفوعة الأجر التي يحق لهم مزاولتها. (المادة 37)

كما يحق لهم التغيب موقناً لأسباب تتعلق باحتياجات الأسرة والتزاماتها من دون أن يكون لذلك تأثير على الإذن لهم بالإقامة أو العمل (المادة 38)؛ والحق في حرية الانتقال وحرية اختيار محل إقامتهم (المادة 39)؛ والحق في تحويل مداخيلهم ومدخراتهم، وخصوصاً الأموال اللازمة لإعالة أسرهم (المادة 47).

يحق للعمال المهاجرين الموثقين بموجب الاتفاقية تكوين الجمعيات ونقابات العمال لتعزيز وحماية حقوقهم الاقتصادية والثقافية وغيرها من المصالح (المادة 40)؛ كما يحق لهم أن يشاركوا في الشؤون العامة في دولة منشئهم، وأن يدلوا بأصواتهم وأن يُنتخبوا في الانتخابات التي تُجرى في تلك الدولة، وفقاً لتشريعها (المادة 41).

بالإضافة إلى النطاقات المذكورة في المادة 25، تنص الاتفاقية على المساواة في المعاملة فيما يتعلق بفرص العمل والضرائب والمساواة في النفاذ إلى نطاقات واسعة من الخدمات، بما في ذلك المؤسسات والخدمات التعليمية؛ وخدمات التوجيه والتدريب والتوظيف؛ والحصول على المسكن؛ والخدمات الاجتماعية والصحية؛ والتعاونيات والمؤسسات ذات الإدارة الذاتية؛ والمشاركة في الحياة الثقافية (المواد 43 و 45 و 48 و 55).

وتحرص الاتفاقية بشكل خاص على ألا يجد أفراد أسرة العامل المهاجر أنفسهم في حالة غير نظامية جراء الوفاة أو انفصام رابطة الزوجية (المادة 50).

علاوة على ذلك، بالاعتماد على أذون إقامتهم أو تصاريح عملهم، يحق للعمال المهاجرين الموثقين المساواة في المعاملة من حيث الحماية من الفصل واستحقاقات البطالة (المادة 54). وفي الحالات التي يستوفي فيها العمال المهاجرون الشروط التي ينص عليها التشريع النافذ في الدولة المضيفة، يحق لهم الاستفادة من النظم العامة التي تحكم العمل المخصصة لمكافحة البطالة وتسيير الحصول على عمل بديل في حالة فقدان العمل أو غيره من الأنشطة التي يزاولونها مقابل أجر (المادتين 54 و 27). ويحق للعامل المهاجر الموثق، إذا انتهك رب عمله شروط عقد عمله، أن يرفع قضيته إلى السلطات المختصة في دولة العمل (المادة 54(2)).

1- الأحكام المطبقة على فئات خاصة من العمال المهاجرين

ينص الجزء الخامس من الاتفاقية على حقوق فئات خاصة من العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بما في ذلك عمال الحدود (المادة 58)؛ والعمال الموسميون (المادة 59)؛ والعمال المتحولون (المادة 60)؛ والعمال المرتبطون بمشروع (المادة 61)؛ وعمال الاستخدام المحدد (المادة 62)؛ والعاملون لحسابهم الخاص (المادة 63).

2- تعزيز الظروف السليمة والعادلة والإنسانية والمشروعة فيما يتعلق بالهجرة الدولية للعمال وأفراد أسرهم

يشكل الجزء السادس من الاتفاقية إطاراً للظروف السليمة والعادلة والإنسانية والمشروعة للهجرة الدولية. إذ يلخص الواجبات المحددة لكل من دول المنشأ والعبور والمقصد. تشجع الاتفاقية على التشاور والتعاون بين الدول المعنية لمعالجة قضايا حقوق الإنسان المتعلقة بعملية هجرة العمالة، ووضع وتنفيذ سياسات الهجرة المتلائمة مع الاتفاقية والتي تهدف إلى ضمان ظروف عيش عمل أفضل للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم. تلحظ الاتفاقية كذلك أن مسؤوليات الدول تتعدى قضايا احتياجات اليد العاملة والموارد ويجب الأخذ بعين الاعتبار "الحاجات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وغيرها للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم المعنيين"، فضلاً عن آثار الهجرة على المجتمعات المعنية (المادة 64).

المطلب الثالث: مسؤوليات الدول بموجب الاتفاقية

تشير اللجنة الدولية لمراقبة حقوق المهاجرين¹ إلى أن المادتين 65 و66 من الاتفاقية تلزمان الدول الأطراف الحفاظ على خدمات مناسبة لجهة:

- وضع وتنفيذ سياسات الهجرة
- تبادل المعلومات والتشاور والتعاون مع السلطات المختصة في الدول الأطراف المعنية
- توفير المعلومات المناسبة لأرباب العمل والعمال بشأن السياسات والقوانين المتصلة بالهجرة
- توفير الخدمات القنصلية اللازمة لتلبية الاحتياجات الاجتماعية والثقافية وغيرها من الاحتياجات الخاصة بالمهاجرين

● تنظيم توظيف العمال المهاجرين من خلال اقتصار هذا التوظيف على الدوائر أو الهيئات العامة التابعة للدولة المعنية ومن خلال الوكالات الخاصة وأرباب العمل أو الأشخاص الذين يتصرفون بالنيابة، رهناً بالحصول على إذنها وموافقتها وتحت إشرافها.

وتُشجع الدول الأطراف على التعاون بهدف اعتماد تدابير تتعلق بالعودة المنظمة للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم إلى دولة المنشأ "عندما يقررون العودة أو ينتهي إذن إقامتهم أو عملهم، أو عندما يكونون في دولة العمل في وضع غير نظامي" (المادة 67).

تلزم المادة 68 الدول الأطراف بالتشاور والتعاون بهدف منع ووقف "عمليات التنقل والاستخدام غير القانونية أو السرية للعمال المهاجرين غير النظاميين" من خلال:

- اتخاذ تدابير ملائمة لمنع نشر المعلومات المضللة المتصلة بالهجرة خروجاً ودخولاً
- اتخاذ تدابير للكشف عن التنقلات غير القانونية لهجرة العمالة والقضاء عليها
- فرض عقوبات على المسؤولين عن تنظيم أو إدارة مثل هذه التنقلات، فضلاً عن أرباب عمل العمال المهاجرين غير النظاميين.

تنص المادة 69(1) على ضرورة أن تتخذ الدول الأطراف التدابير الملائمة، حين يوجد على أراضيها عمال مهاجرون وأفراد أسرهم في وضع غير نظامي، لضمان عدم استمرار هذه الحالة.

¹ تحقيق الكرامة: دليلاً على الحملات بشأن اتفاقية حقوق المهاجرين؛ اللجنة هيومن رايتس واتش الدولية للمهاجرين، 1998؛ راجع: "القسم الثالث: أهمية الاتفاقية ومضمونها".

علاوة على ذلك، تنص المادة 69(2) أنه في حال نظرت الدول الأطراف في إمكانية تسوية وضع العمال المهاجرين غير النظاميين لديها وفقاً للتشريع الوطني وللاتفاقيات الثنائية أو المتعددة الأطراف، تؤخذ في الاعتبار ظروف دخولهم، ومدة إقامتهم في دولة العمل، والاعتبارات الأخرى ذات الصلة، ولا سيما الاعتبارات المتصلة بمجالتهم الأسرية.

يفترض على الدول كذلك اتخاذ تدابير لازمة، لا تقل مؤاتاةً عن التدابير التي تنطبق على رعاياها، لضمان أن تكون ظروف عمل ومعيشة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم متفقة مع معايير اللياقة البدنية والسلامة والصحة ومبادئ الكرامة الانسانية (المادة 70).

أ: مسؤوليات دول المنشأ ودول العمل

يتوجب على دول المنشأ ودول العمل ما يلي:

- تقديم معلومات¹ للعمال المهاجرين حول حقوقهم الواردة في هذه الاتفاقية (المادة 33)
- إنشاء مؤسسات بهدف مراعاة الاحتياجات والأمني والالتزامات الخاصة للعمال المهاجرين والسماح لهم بأن يمثلوا في هذه المؤسسات (المادة 41).
- النظر في منح العمال المهاجرين وأفراد أسرهم إعفاءات من الرسوم الجمركية وضرائبها فيما يتعلق بأممتعتهم الشخصية والمنزلية، فضلاً عن المعدات اللازمة لمزاولة النشاط الذي يُتقاضون عنه أجراً في دولة العمل (المادة 46)

- ترخيص وتسهيل تحويل مداخيل ومدخرات العمال المهاجرين إلى دولة منشئهم (المادة 47)
 - النظر في إمكانية تفادي الازدواج الضريبي للعمال المهاجرين (المادة 48).
- بالإضافة إلى ذلك، لا يجوز للدول المعنية الضغط على العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بغية تخليهم أو تنازلهم عن أي من الحقوق الناشئة عن الاتفاقية (المادة 82).

ب: مسؤوليات دول المنشأ

يبدأ تعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين من دول المنشأ. وتتضمن الاتفاقية بنوداً تهدف إلى حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم منذ البداية، بما في ذلك ما يتعلق بممارسات التوظيف ما قبل المغادرة.

¹ يجب توفير المعلومات المتعلقة بالعمال المهاجرين وأفراد أسرهم مجاناً وبلغة يستطيعون فهمها (المادة 33(3)). ويجب نشر هكذا معلومات للأخريين المشاركين في عملية الهجرة بما في ذلك أرباب العمل ونقابات العمال وغيرها من الهيئات أو المؤسسات ذات الصلة.

على دول المنشأ، أو البلدان المرسل، مجموعة من الالتزامات المحددة، منها:

- السماح للأفراد الذين يبحثون عن العمل في الخارج بمغادرة ودخول دولة منشئهم (المادة 8)
- ضمان تبلغ العمال المهاجرين الموثقين وأفراد أسرهم جميع الشروط المنطبقة على دخولهم وإقامتهم وعملهم، فضلاً عن المتطلبات الأخرى، قبل دخولهم إلى دولة العمل (المادة 37)
- تسهيل ممارسة حق العمال المهاجرين الموثقين وأفراد أسرهم في المشاركة في الشؤون العامة، والإدلاء بأصواتهم والترشح للانتخابات في وطنهم الأم (المادة 41)
- توفير الخدمات القنصلية والخدمات الأخرى اللازمة لتلبية الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والاحتياجات الأخرى للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم (المادة 65(2))
- تنظيم استخدام العمال للعمل في الخارج من خلال حصره بالدوائر أو الهيئات العامة؛ والتوظيف من خلال الوكالات وأرباب العمل أو الأشخاص الذين يتصرفون بالنيابة عنهم رهنا بالإذن والموافقة والإشراف (المادة 66)
- مساعدة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، بما فيهم المهاجرين غير النظاميين، على العودة المنظمة إلى وطنهم، ويشتمل ذلك على اتخاذ التدابير الملائمة لتعزيز الأحوال الاقتصادية المناسبة لاستقرارهم من جديد وإعادة إدماجهم إدماجاً اجتماعياً وثقافياً (المادة 67).

ج: مسؤوليات دول العمل

ترتكز حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في دول العمل على مبدأ عدم التمييز الراسخ، بما في ذلك ما يتعلق بالحقوق المدنية والسياسية، فضلاً عن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

على دول العمل، أو البلدان المستقبلة، مجموعة من الالتزامات المحددة، منها:

- حماية حرية وأمن العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (المواد 9 و 10 و 11)
- توفير الحماية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم، بما في ذلك المقبوض عليهم أو المحتجزين، من العنف وأشكال أخرى من المضايقات على يد الأشخاص العاديين أو الموظفين العموميين أو الجماعات أو المؤسسات (المادة 16 و 17)
- ضمان اتفاق ظروف عمل ومعيشة العمال المهاجرين مع معايير اللياقة البدنية والسلامة والصحة ومبادئ الكرامة الانسانية (المادة 70)

- ضمان عدم حرمان العمال المهاجرين وأفراد أسرهم من ممتلكاتهم تعسفاً، وفي حال صودرت ممتلكاتهم بمقتضى قوانين دولة العمل يحق لهم تلقي التعويض الملائم (المادة 15)
- مساواة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم مع رعايا الدولة المعنية أمام المحاكم (المادة 18)؛ ومن حيث الأجر وشروط العمل (المادة 25)؛ والوصول إلى الخدمات التعليمية، والتدريب المهني، والتوجيه والتوظيف، والمسكن والخدمات الاجتماعية والصحية (المادة 43)؛ ومن حيث الحصول على الضمان الاجتماعي (المادة 27)
- توفير التعليم، بما في ذلك التعليم قبل المدرسي، لأطفال العمال المهاجرين، بما فيهم أطفال العمال غير الموثقين، على أساس المساواة مع رعايا الدول (المادة 30)
- السماح للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم بالانضمام إلى النقابات والجمعيات بقصد حماية حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وحقوقهم الأخرى (المادة 26)
- ضمان عدم مصادرة أو إتلاف وثائق هويات العمال المهاجرين وتصاريح عملهم وإقامتهم على يد أشخاص غير مفوضين، وعدم إتلاف جواز سفرهم على يد أي كان (المادة 24) النظر في إمكانية السماح لأفراد أسرة العامل المهاجر بالانضمام إليه، بهدف حماية وحدة الأسرة (المادة 44).

أولاً: مسؤوليات الدول الأطراف في إعداد التقارير

بهدف رصد تنفيذ الاتفاقية، تلزم المادة 73 الدول الأطراف بتقديم تقرير حول التدابير التشريعية والقضائية والإدارية وغيرها من التدابير المتخذة لتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية. ويجب تقديم التقرير بعد سنة من بدء سريان مفعول الاتفاقية بالنسبة للدولة، ثم مرة كل خمس سنوات بعد ذلك. وتقدم اللجنة، بعد الاطلاع على تقرير الدولة، ملاحظات ختامية حول التقرير. يقدم الفصل الحادي عشر معلومات إضافية حول عملية إعداد التقارير، بما في ذلك الدور الذي قد تؤديه المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان.

ثانياً: اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

على الرغم من أن تنفيذ الاتفاقية يقع على عاتق الدول الأطراف، أنشأت المادة 72 اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم "لغرض مراجعة تطبيق هذه الاتفاقية".

وتتألف اللجنة من 14 خبيراً مستقلاً. وينتخب أعضاء اللجنة بالاقتراع السري، مع إيلاء الاعتبار للتوزيع الجغرافي العادل، بما في ذلك كل من دول المنشأ ودول العمل، ولتمثيل النظم القانونية العالمية الرئيسة. ويعمل الأعضاء بصفتهم الشخصية ويتولون مناصبهم لمدة أربع سنوات. ونظراً لدور منظمة العمل الدولية التقليدي في حماية حقوق العمال المهاجرين، تشجع المادة 74 من الاتفاقية التعاون الوثيق بين اللجنة والمنظمة. كما تقدم التقارير التي تسلمها الدول الأطراف إلى منظمة العمل الدولية بصفة استشارية، لغرض الاستفادة من خبرات المنظمة لمعالجة القضايا ذات الصلة التي تناولها التقارير.

ثالثاً: عملية تقديم التقارير بموجب المعاهدة

تضع الاتفاقية إجراءً خاصاً بتقديم التقارير يلزم الدول الأطراف بتقديم تقارير حول امتثالهم وتنفيذهم لالتزامات المعاهدة.

يدرس التقرير خلال جلسة علنية تعقدها اللجنة لتنظر فيها إلى المعلومات التي تقدمها الدولة الطرف والمعلومات الواردة من مصادر أخرى، بما في ذلك المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والمنظمات غير الحكومية.¹

بناء على هذه العملية، تقدم اللجنة ملاحظاتها الختامية التي تغطي كلاً من الجوانب الإيجابية لتنفيذ الدولة للاتفاقية، والنطاقات التي توصي الدولة باتخاذ المزيد من التدابير بشأنها. والمقصود من عملية تقديم التقارير بموجب المعاهدة هو إحداث تغيير إيجابي على أساس تدريجي، إضافة إلى خطوات تتخذها الدولة لتنفيذ توصيات اللجنة المشاركة خلال جلسات تقديم التقارير اللاحقة.

يمكن أن تعتبر هذه القضايا، وتوصيات العمل المقدمة، جزءاً من مشاركة الدولة في المراجعة الدورية الشاملة (للمزيد من المعلومات راجع الفصل الحادي عشر).

¹ "اللجنة المعنية بالعمال المهاجرين وتنفيذ الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم": كارلا إيدلينبوس؛ المهجرة وحقوق الانسان : إتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق العمال المهاجرين؛ ريزارد كولوينسكي، وبول دي غوتشتنير وأنطوان بيكو (المحررين). منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة/مطبعة جامعة كامبريدج، 2009.

رابعاً إجراء الشكاوى الفردية

يجوز لدولة طرف في الاتفاقية أن تعلن، بموجب المادة 77، أنها تعترف بأهلية اللجنة في تلقي والنظر في الشكاوى من أو بالنيابة عن أفراد يخضعون لسلطة الدولة وزاعمين بأن حقوقهم الممنوحة لهم بموجب الاتفاقية قد تعرضت للانتهاك. ويجوز للجنة أن تطلب تفسيرات كتابية وأن تحدد آراءها بعد النظر في جميع المعلومات المتوفرة. ويصبح إجراء البيانات الفردية نافذاً إذا أصدرت الدول الأطراف عشرة إعلانات.¹

خامساً: تعليقات عامة

يجوز للجنة، على غرار هيئات المعاهدة الأخرى، وضع ونشر تعليقات عامة تتناول نطاقات اهتمام محددة أو تقدم توجيه تفسيري حول مضمون بعض الحقوق المحددة في الاتفاقية. واعتمدت الاتفاقية في شباط/فبراير أول تعليق عام بشأن حقوق العمال المنزليين المهاجرين.² يوفر الفصل الثالث مزيداً من المعلومات حول التعليقات العامة المتعلقة بالعمال المهاجرين التي وضعتها غيرها من هيئات معاهدات حقوق الإنسان.

المطلب الرابع: المفاهيم المغلوطة بشأن العمال المهاجرين والاتفاقية

1. إن التصديق على الاتفاقية سيؤدي إلى تدفق العمال المهاجرين

على الرغم من أن الاتفاقية تحمي حقوق العمال المهاجرين، فإنها لا تخول الفرد أن يصبح عاملاً مهاجراً في دولة أجنبية. إذ أن التصديق على الاتفاقية لا يعني أن تجبر الدولة على قبول المزيد من العمال المهاجرين؛ ويعود هذا القرار للدولة وحدها. وتنص المادة 79 على أنه "ليس في هذه الاتفاقية ما يمس حق كل دولة طرف في أن تحدّد المعايير المنظمة لدخول العمال المهاجرين وأفراد أسرهم إليها".

2. يستولي العمال المهاجرون على وظائف المواطنين

لطالما ساد الاعتقاد بأن العمال المهاجرين يشغلون القطاعات التي لم يشغلها العمال المحليون بشكل مناسب. وتعتبر الاتفاقية في الواقع مفيدة للعمال المحليين إذ أنها تضمن الحفاظ على حقوق ومعايير العمل الأساسية للجميع، وتضمن بالتالي ألا يكون العمال المهاجرون أكثر جاذبية لأرباب

¹ وافقت دولتان على هذا الإجراء في أيار/مايو 2011.

² CMW/C/GC/1.

العمل المحتملين، بسبب إمكانية استغلالهم، كما هي الحال حين لا تكون حقوق العمال المهاجرين مطبقة بصورة صحيحة.

3. يتسبب العمال المهاجرون بالبطالة

تُحفز، في الواقع، أعداد المهاجرين المتزايدة في المجتمع النمو الاقتصادي من خلال خلق المزيد من فرص العمل للجميع.

4. يستنزف العمال المهاجرون موارد الحكومة

يساهم العمال المهاجرون الموثقون في الدول المضيفة من خلال دفعهم الضرائب. وإذا لم يوثق العمال المهاجرون بشكل صحيح فعلى الأرجح أنهم لن يكون مسجلين لدى الحكومة لأغراض ضريبية. لذلك يُعد من مصلحة الحكومات تنفيذ الاتفاقية كي يوثق جميع العمال المهاجرين بشكل صحيح ويساهموا بالتالي من خلال دفع الضرائب.

5. يتسبب العمال المهاجرون بخفض الأجور

لا يتلقى العمال المهاجرون أجوراً أدنى لقاء الإتيان بالعمل نفسه إذا تم توثيقهم والاعتراف بهم كما ينبغي. وهم يعطون انطباعاً بأنهم يتسببون بخفض الأجور بسبب ميلهم ببساطة للعمل في وظائف أدنى دخلاً من الوظائف التي يشغلها بقية السكان عادةً.

6. تضيف الاتفاقية أعباءً جديدة على عاتق الدول بالاهتمام بغير المواطنين

على الرغم من أن الاتفاقية تُلزم منح العمال المهاجرين حقوقاً اقتصادية واجتماعية معينة، فإنها لا تتعدى الحقوق المنصوص عليها في القانون الدولي القائم.

7. تلزم الاتفاقية الدول منح جميع المهاجرين النظاميين الحق في لم شمل الأسرة

بالكاد تلزم المادة 44 من الاتفاقية الدول الأطراف باتخاذ هكذا تدابير "بحسب ما تراه مناسباً لتيسير لم شمل العمال المهاجرين بأزواجهم... وكذلك بأولادهم المعالين القصر غير المتزوجين". الأمر الذي يترك للدولة الحرية في تحديد ماهية التدابير "المناسبة" ولا يفرض أي تدابير ملموسة.

8. ينص القانون الدولي القائم بالفعل على حقوق العمال المهاجرين

على الرغم من أن الاتفاقية تكرر الكثير من معايير حقوق الإنسان المنصوص عليها في المعاهدات القائمة، فإن الرقم الكلي للعمال المهاجرين حول العالم اليوم يجعل من هذه المسألة مسألة

تستحق أن يصدر من أجلها وثيقة قانونية خاصةً بها، على غرار الفئات المستضعفة الأخرى كالنساء، والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة.

خلاصة الفصل :

تنص الاتفاقية على مجموعة واسعة من الحقوق العائدة إلى العمال المهاجرين بصرف النظر عن وضعهم كمهاجرين. وتكرر الكثير من هذه الحقوق تلك المدرجة في معاهدات حقوق الإنسان الأساسية.

- تتضمن الاتفاقية سبل حماية تستجيب لحالات محددة قد يواجهها العمال المهاجرون وأفراد أسرهم، لا سيما تلك التي تتركهم عرضة للاستغلال أو لانتهاكات حقوق الإنسان.
 - يتمتع العمال المهاجرون الموثقون وأفراد أسرهم بحقوق خاصة بموجب الاتفاقية، إضافة إلى الحقوق التي تنطبق على جميع العمال المهاجرين.
 - تلتزم دول المنشأ ودول المقصد باحترام وحماية وتأدية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.
- تنشئ الاتفاقية هيئة معاهدة لمراجعة التقارير التي تعدها الدول بشأن امتثالها بالاتفاقية، ولتقديم توصيات بغية تشجيع الدول على اتخاذ المزيد من الإجراءات. ويكون باستطاعة الأفراد تقديم شكاوى متعلقة بانتهاكات حقوق الإنسان إلى هيئة المعاهدة بمجرد قبول عدد كاف من الدول هذا الإجراء.

الخاتمة

الخاتمة

توافق الدول، عند المصادقة على معاهدات حقوق الإنسان الأساسية واتفاقيات منظمة العمل الدولية، على دعم سلسلة من الالتزامات المتعلقة بمعاملة العمال المهاجرين في أراضيها.

كذلك وافقت الدول، بناءً على التزاماتها بموجب ميثاق الأمم المتحدة ودستور منظمة العمل الدولية، على مسائلة المجتمع الدولي لها فيما يتعلق بتنفيذ وتأدية حقوق الإنسان بما في ذلك حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

بالتالي فإن اتفاقية العمال المهاجرين ليست معاهدة حقوق الإنسان الوحيدة التي تحمي حقوق العمال المهاجرين؛ بيد أنها المعاهدة الأشمل والأكثر تفصيلاً.

تضع معايير عالمية فيما يخص حصول المهاجرين على الحقوق الأساسية، سواء كان ذلك على صعيد سوق العمل أو التعليم أو الأنظمة الصحية أو المحاكم.

وهي تُعتبر أول قُوَّة عالمية لحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في وثيقة واحدة.

غير أن تدني نسبة التصديق على الاتفاقية نسبياً يسلط الضوء على أهمية الاعتماد على الالتزامات التي تعهدت بها الدول من خلال مصادقتها على معاهدات حقوق الإنسان الأخرى واتفاقيات منظمة العمل الدولية.

- وتجدر الإشارة إلى أن العمال المهاجرين ليسوا مجموعة متجانسة وقد يواجه الكثير منهم حالات من الاستضعاف التراكمي. على سبيل المثال، قد تواجه النساء العاملات المهاجرات حالات "متعددة من التمييز" أو "التمييز المتعدد الجوانب" - على أساس جنسهن، وجنسيتهن، ووضعهن كعاملات مهاجرات.

لذلك، لا بد من اتباع نهج شامل ومنسق، يركز على سلسلة من معايير القانون الدولي من أجل معالجة قضايا حقوق الإنسان المعقدة التي تواجه العمال المهاجرين.

بعد هذا العرض لبعض ما يشمله موضوع الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين أن نسجل

بعض النتائج:

الجهود التي بذلتها "منظمة العمل الدولية" كان لها وزنها في توجيه الرأي العام على المستوى الدولي، وفي ممارسات الدول اللاإنسانية إزاء العمال المهاجرين تبقى التوصيات ولضرورة إعادة لان الاتفاقيات الصادرة عن هذه المنظمة وغيرها من المنظمات الآلية المتاحة والملاذ لحماية حقوق العمال المهاجرين سواء كانت هجرتهم قانونية أو غير قانونية. " كما أن العمال المهاجرين وأفراد أسرهم أبرمت اتفاقية حماية حقوق العمال من اجل حمايتهم" سعت إلى إرساء معالم الحماية الدولية لحقوق هؤلاء الأشخاص سواء باعترافها بهم كأشخاص لهم مركز قانوني على المستوى الدولي أو بضبطها للمفاهيم المتعلقة بهم، أو بتأكيد استحقاقهم لكل الحقوق المفترض أن يتمتع كل عامل بها مهما كان مكان تواجده و مهما كان وضعه فيه بالإضافة إلى حقوق الإنسان بشكل عام؛ أو بمنحها العامل المهاجر و أفراد أسرته جملة من الآليات يستعملونها عند حصول أي اعتداء على حقوقهم، سعياً منها إلى فرض أقصى حماية من خلال لجأها:

"لجنة حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ". وعلى الرغم من ذلك تبقى مشكلة حماية حقوق العمال المهاجرين بشكل عام والعمال المهاجرين لطبقة عاجزة عن الدفاع عن هذه الفئة الأخيرة تمسّ غير الشرعيين بشكل خاص قائمة على اعتبار أن حقوقها.

التوصيات

وسبب العجز يعود إلى ضعف الآليات المستخدمة لحماية هذه الحقوق إذ أن المحكمة المختصة بالشؤون العمالية الدولية والاتفاقيات الدولية تفتقر هي الأخرى إلى آلية تنفيذية لدفعها كانت لجان التحقيق يمكنها إحالة الأمر إلى محكمة العدل الدولية،، يكون من فحسب و صلاحياتها اللجوء إليها في حالة خرق أي إصدار قرارات ملزمة للدول الأعضاء على الأقل يستطيع العامل المهاجر المطالبة بأي حق من حقوقه بل ولا توجد آلية رقابية تسهر على حسن تنفيذ تلك القرارات أساساً.

قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع

1. إبراهيم حلمي عبد الرحمان، علاقة الجمعيات الأهلية بالمنظمات الدولية، بحث مقدم إلى مؤتمر التنظيمات الأهلية العربية " مشاركة، عطاء، إنماء »، برنامج الخليج العربي لدعم منظمات الأمم الإنمائية بالرياض، القاهرة 31 أكتوبر - 3 نوفمبر 1989.
2. إحسان طبال ، التنفيذ القضائي للقانون الدولي الجنائي - حالة محكمة سيراليون المدولة - مذكرة ماجستير في القانون الجنائي الدولي ، جامعة سعد دحلب البليدة ، كلية الحقوق . 2006 .
- 4- أحمد أبو الوفا الوسيط في المنظمات الدولية ، دار الثقافة العربية ، القاهرة و . 1984 .
- 5- أحمد بن ناصر ، الحق في الغذاء في إطار القانون الدولي المعاصر ، أطروحة دكتوراه في القانون الدولي و العلاقات الدولية ، جامعة الجزائر 2002/2001 .
- 6- أحمد حمدي ، مركز المعلومات و التأهيل لحقوق الإنسان ، المحكمة الجنائية الدولية .
- 7- بلعربي بلقاسم . دور المنظمات غير الحكومية في مجال حقوق الإنسان . مذكرة ماجستير ، فرع القانون الدولي لحقوق الإنسان . قدمت في كلية الحقوق جامعة يحي فارس بالمدينة . 2009 . (غير منشورة) .
- 8- طاهر بوجال ، دليل آليات المنظومة الأومية لحماية حقوق الإنسان ، المعهد العربي لحقوق الإنسان 2004 ، ط 01
- 9- سعد الله ، المنظمات الدولية غير الحكومية في القانون الدولي بين النظرية و التطور
- 10- أحمد وايف ، الحماية الدولية لحقوق الإنسان و مبدأ السيادة ، دار هومه للطباعة و النشر و التوزيع الجزائر 2005 ، دط ،
- 11- محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، المصادر ووسائل الرقابة، اجلزة1 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع،
- 12- عصام محمد أحمد زناتي، حماية حقوق الإنسان في إطار الأمم المتحدة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2018،
- 13- نبيل عبد الرحمان ناصر الدين، ضمانات حقوق الإنسان و حمايتها وفقا للقانون الدولي والتشريع الوطني، رسالة ماجستير في القانون (205) - العام، جامعة عدن، 2004 ،

- 14- شريف عتلم ، مسؤولية تطبيق القانون الدولي الإنساني بحث مقدم للدورة التدريبية لدعم قدرات حقوق الإنسان بالاشتراك مع منظمة الأمم المتحدة 2004 - 2005 .
- 15- عصام عبد الفتاح مطر " القانون الدولي الإنساني - مصادره مبادئه و أهم قواعده " دار الجامعة الجديدة ، الأزاريطة 2008.
- 16- علي عبد القادر القهوجي، القانون الدولي الجنائي، أهم الجرائم الدولية، المحاكم الدولية الجنائية ، الطبعة الأولى . منشورات الحلبي الحقوقية، 2001 ، لبنان.
- 17- عياد مليكة ، دور المنظمات غير الحكومية في العلاقات الدولية ، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير ، جامعة الجزائر ، كلية العلوم السياسية و الإعلام ، 2002/2003 .
- 18- غضبا مبروك ، المجتمع الدولي " الأصول و التطور و الأشخاص " ، القسم الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1994 .
- 19- محمد الطراونة . دور المجتمع المدني في حماية حقوق الإنسان . ورقة عمل قدمت إلى ندوة . دور مؤسسات المجتمع المدني في حماية حقوق الإنسان التي نظمتها إدارة رعاية حقوق الإنسان في دبي للفترة من 13-15 ديسمبر 2006. الإمارات العربية المتحدة 2006 .
- 20- محمد يوسف علوان ، حقوق الإنسان في ضوء القوانين الوطنية و المواثيق الدولية ، ط 1، مطابع الوطن ، الكويت، 1989.
- 21- هداية الله أحمد طوموم، تقييم وتحديث دور إدارة الجمعيات الأهلية لدعم وتنمية المشروعات الصغيرة .

التقارير والاتفاقيات

- 1- منظمة العفو الدولية، تقرير سنة 1997.
- 2- المادة 2 من اللائحة المعتمدة من طرف معهد القانون الدولي في دورة بال 1950.
- 3- اتفاقية مبرمة في 18 ديسمبر 1979، ودخلت حيز التنفيذ في 3 سبتمبر 1981.
- 4- الاتفاقية الدولية بشأن العمال المهاجرين ولجناتها؛ صحيفة الوقائع رقم 24 (مراجعة 1)؛ مفوضية حقوق الإنسان.

المراجع الأجنبية

- 1- Paul otlet. Etude des associations internationales- Annuaire de la vie internationale.2^{eme}. vol .1 BRUXCELLS 1908 .
- 2- NICOLAS POLITIS. LA condition juridique des associations internationales. Journal de droit international. Paris – 1923 p 645.
- 3- Annuaire de l'institut de droit international. Ed. Juridique et sociologique Vol 43 – T II Bale 1950.
- 4- [http:// hosamred .blogspot . com / 2005 .01 .01 . archive. html.](http://hosamred.blogspot.com/2005/01/01/archive.html)
- 5- Theodorel . A. Coulobis , Jams . H . W olfe , International Relations , Hall International editions , 1990 ,
- 6- The international League for human rights, Annual review 1979 – 1980,.
- 7- Jacques soubeyrol. La lutte contre l'apartheid et le colonialisme en AFRIQUE. In CEAN. Année africaine et pèdone paris 1971.
- 8- CMW/C/GC/1.
- 9- Rach Murry, The Role of National Human Rights Institutions at the International and Regional levels :theExperaence of Africa (oxford : Hart Publishing2007)
- 10- Bertrand G.Ramcharan ,Contomporary Human Rights Ideas ,(Routledge, Taylor and Francis Group, London and New York, First Published,2008

الفهرس

إهداء

كلمة شكر

مقدمة أ

الفصل الأول :

الإطار النظري و المفاهيمي للمنظمات و دورها في قضية العمال المهاجرين

تمهيد: 5

المبحث الأول: الإطار النظري للمنظمات الدولية و الإقليمية 6

المطلب الأول: أهم التطورات لمفهوم المنظمات الدولية و الإقليمية 6

أ: نشأة المنظمات الدولية الإقليمية 6

ب: مفهوم المنظمات الدولية الإقليمية ودوافع ظهورها 8

المطلب الثاني: متطلبات ووسائل تجسيد المنظمات الدولية الإقليمية 12

أ: متطلبات المنظمات وخصائصها 12

ب: وسائل واليات تجسيد المنظمات الدولية الإقليمية 15

المبحث الثاني: دور المنظمات الدولية و الإقليمية في ترقية حقوق العمال 22

المطلب الأول: الهيكل التنظيمي للمنظمات الدولية في ترقية و حقوق العمال المهاجرين و تمويلها 23

أ : الهيكل التنظيمي للمنظمات الدولية في ترقية حقوق العمال المهاجرين 23

ب : تمويل المنظمات الدولية الإقليمية 27

المطلب الثاني : الجهود الميدانية للمنظمات في حماية حقوق العمال المهاجرين 28

أ : الوسائل التي تستعملها المنظمات في حماية حقوق العمال المهاجرين 28

ب: دور المنظمات في حماية حقوق العمال 32

خلاصة الفصل : 35

الفصل الثاني :

دراسة حالة لمنظمة العمل الدولية

37	تمهيد:
38	المبحث الأول: حقوق العمال المهاجرين من خلال منظمة العمل الدولية.....
38	المطلب الأول: اهم الحقوق التي اقرتها منظمة العمل الدولية.....
39	المطلب الثاني : نبذة عن منظمة العمل الدولية
40	أ: نشأة منظمة العمل الدولية
41	ب: الهيكل التنظيمي لمنظمة العمل الدولي
44	ج: الاتفاقيات التي تضمن حقوق العمال
45	المبحث الثاني: تشريعات منظمة العمل الدولية المتعلقة بحماية العمال المهاجرين
45	المطلب الأول: الاتفاقيات الأساسية
49	المطلب الثاني: حقوق العمال المهاجرين الحائزين على الوثائق اللازمة أو من هم في وضع نظامي
51	المطلب الثالث:مسؤوليات الدول بموجب الاتفاقية
52	أ:مسؤوليات دول المنشأ ودول العمل.....
52	ب: مسؤوليات دول المنشأ
53	ج: مسؤوليات دول العمل.....
56	المطلب الرابع: المفاهيم المغلوطة بشأن العمال المهاجرين والاتفاقية
59	خلاصة الفصل :
61	الخاتمة
64	قائمة المصادر والمراجع

ملخص :

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

تنص الاتفاقية على مجموعة واسعة من الحقوق العائدة إلى العمال المهاجرين بصرف النظر عن وضعهم كمهاجرين. وتكرر الكثير من هذه الحقوق تلك المدرجة في معاهدات حقوق الإنسان.

Abstract :

International law and considering its regulation of the relations of states among themselves, as well as the relations of international organizations with each other, has not yet recognized individuals as its persons, as we find that it deals with them through their states, except on some regional levels such as the protection of human rights within the framework of the European Council, where individuals are allowed By resorting directly to the European Court of Human Rights if it is proven that the member state of the European Treaty has violated those rights.

The Convention provides for a wide range of rights of migrant workers, regardless of their immigration status. Many of these rights repeat those contained in human rights treaties.

Résumé:

Le droit international, et compte tenu de sa réglementation des relations des États entre eux, ainsi que des relations des organisations internationales entre elles, n'a pas encore reconnu les individus comme ses personnes, car nous constatons qu'il les traite par l'intermédiaire de leurs États, sauf sur certains niveaux régionaux tels que la protection des droits de l'homme dans le cadre du Conseil européen, où les individus sont autorisés à saisir directement la Cour européenne des droits de l'homme s'il est prouvé que l'État membre du traité européen a violé ces droits.

La Convention prévoit un large éventail de droits pour les travailleurs migrants, quel que soit leur statut d'immigration. Bon nombre de ces droits reprennent ceux contenus dans les traités relatifs aux droits de l'homme.