

بعنوان

دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال
المهاجرين

إعداد الطالبة

• خلفاوي نسرين

تحت إشراف:

• الأستاذ وقاس ناصر

أعضاء المناقشة

- | | |
|--------------------|-----------------------------------|
| 1- وقاص ناصر | أستاذ مساعد قسم - أ - مشرفا ومقرا |
| 2- قميدي محمد فوزي | أستاذ مساعد قسم - ب - رئيسا |
| 3- تبون عبد الكريم | أستاذ مساعد قسم - أ - عضوا مناقشا |

الموسم الجامعي: 2018/2017



الإهداء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى ينبوع العطاء الذي زرع في نفسي الطموح و المثابرة

والدي العزيز

إلى نبع المحبة و الحنان و الوفاء و أغلى ما أملك..... والدتي الحبيبة

إلى من يحملون في عيونهم ذكريات طفولتي و شبابي..... أخواتي

إلى من ضاقت السطور من ذكرهم فوسعهم قلبي.....صديقاتي

إلى كل محبي العلم و المعرفة

إلى أسرة الحقوق بجامعة سعيدة

إلى من هاجر...يلتمس نسج الغد المشرق

كلمة شكر

لابد لنا و نحن نخطو خطواتنا الأخيرة في الحياة الجامعية من وقفة نعود إلى أعوام قضيناها في رحاب الجامعة مع أساتذتنا الكرام الذين قدموا لنا الكثير باذلين بذلك جهودا كبيرة في بناء جيل الغد لتبعث الأمة من جديد ...

و قبل أن نمضي نقدم أسمى آيات الشكر و الامتنان و التقدير و المحبة إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة ...

إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم و المعرفة...

إلى جميع أساتذتنا الأفاضل ...

و أخص بالشكر و التقدير أستاذي المؤطر وقاص ناصر

و كذلك نشكر كل من ساعد على إتمام هذا البحث و قدم لنا العون و مد لنا يد المساعدة وزودنا بالمعلومات اللازمة .

الخطوة

المقدمة.

الفصل الأول: النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين.

المبحث الأول: ماهية منظمة العمل الدولية.

المطلب الأول: نشأة المنظمة و أهدافها.

الفرع الأول: نشأة المنظمة.

الفرع الثاني: أهداف المنظمة.

المطلب الثاني: أجهزة المنظمة.

الفرع الأول: مؤتمر العمل الدولي.

الفرع الثاني: مجلس الإدارة .

الفرع الثالث: المحكمة الإدارية.

المبحث الثاني: مساهمات منظمة العمل الدولية في وضع معايير حماية العمال المهاجرين.

المطلب الأول: اتفاقية حماية العمال المهاجرين و أفراد أسرهم.

الفرع الأول: مضمون الاتفاقية.

الفرع الثاني: أهمية الاتفاقية.

المطلب الثاني: الاتفاقيات المتعلقة بإلغاء العمل الجبري و أعمال السخرة.

الفرع الأول: الاتفاقية الدولية المتعلقة بالسخرة أو العمل الجبري رقم (29) لسنة 1930.

الفرع الثاني: الاتفاقية الدولية المتعلقة بتحريم عمل السخرة رقم (105) لسنة 1957.

المطلب الثالث: اتفاقيات و توصيات أخرى متعلقة بحماية العمال المهاجرين.

الفرع الأول: الاتفاقيات الملزمة.

الفرع الثاني: معايير ذات صلة بالعمال المهاجرين.

الفصل الثاني: رقابة منظمة العمل الدولية على إنفاذ قواعد حماية العمال المهاجرين.

المبحث الأول: أسلوب الرقابة النظامية الدورية القائم على فحص التقارير الحكومية.

المطلب الأول: لجان منظمة العمل الدولية.

الفرع الأول: لجنتي الخبراء و المؤتمر المعنيتين بتطبيق الاتفاقيات و التوصيات.

الفرع الثاني: اللجنة المعنية بالحرية النقابية.

المطلب الثاني: مكتب العمل الدولي.

الفرع الأول: تشكيل مكتب العمل الدولي.

الفرع الثاني: مهام مكتب العمل الدولي.

المبحث الثاني: نظام التقارير و الشكاوى كوسائل لحماية حقوق العمال المهاجرين.

المطلب الأول: الرقابة على أساس التقارير.

الفرع الأول: إعداد التقارير.

الفرع الثاني: أنواع التقارير.

الفرع الثالث: فحص التقارير.

المطلب الثاني: الرقابة على أساس الشكاوى.

الفرع الأول: جهات تقديم الشكاوى.

الفرع الثاني: الفحص و البث في الشكاوى.

خاتمة.

مقدمة:

تعتبر منظمة العمل الدولية هيئة الأمم المتحدة الوحيدة لحماية العمال في وضع الهجرة الدولية للعمل و قتمّ إعادة التأكيد على هذا المفهوم في إعلان فيلادلفيا عام 1994 و إعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل.¹

تأسست منظمة العمل الدولية عام 1919 بعد الحرب العالمية الأولى قبل تأسيس الأمم المتحدة، و هي اليوم وكالة متخصصة تابعة لها، هدفها تعزيز الحقوق في العمل كما هو واضح في الشعار: "عمل لائق للرجال و النساء كافة"، و تركز هذه المهمة على فهم العلاقة المعقّدة بين حقوق العمل و العدالة الاجتماعية، و شروط "السلام الدائم، و التطور و الازدهار"².

قد برز دور هذه المنظمة بشكل كبير في توفير الحماية للعمال المهاجرين و المتواجدين في وضع بالغ الهشاشة، و هم غالباً عرضة لأن تنتهك حقوقهم، و تنبع هذه الهشاشة من كونهم أجنب في بلد الاستقبال و لا يتمتعون في الأغلب بالحقوق الأساسية التي تخولها لهم الشرائع و القوانين، و عندما يكون العمال المهاجرون في وضع غير قانوني فإنهم يتعرضون للاستغلال و التسخير في أعمال غير لائقة، على عكس العمال المهاجرين النظاميين، حيث يرتبط الوضع غير النظامي للمهاجرين في الخطاب السائد حالياً بالإجرام، فنظراً إلى الهجرة غير النظامية على أنها مسألة أمنية، و غالباً ما يُلقي الإعلام على العمال صفة "غير الشرعيين" أو "الأجانب" أو "المتسللين" و في حين يمكن اعتبار بعض الأفعال غير شرعية لا سيما حين تشكل مخالفةً لإجازة الإقامة أو العمل، فقد جاء في القرار الصادر عن

¹ - الإعلان المتعلق بغايات و أهداف منظمة العمل الدولية، دستور منظمة العمل الدولية.

² - حسين عامر، المنظمات الدولية: هيئات و وكالات منظمة الأمم المتحدة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1993،

ب ط، ص 404.

الجمعية العامة للأمم المتحدة لعام 1970 من وكالات الأمم المتحدة استخدام مصطلح "المخالفين للأنظمة" أو "غير المزودين بالوثائق".¹

وبالرجوع للمادة الحادية عشر من اتفاقية العمال المهاجرين رقم 97 لسنة 1949 قد عرفت العامل المهاجر بأنه: "شخص يهاجر من بلد إلى بلد آخر بغية شغل وظيفة بخلاف عمل قد لا يكون لحسابه الخاص و تشمل أي شخص يقبل قانونا بوصفه عاملا مهاجرا".² من المفاهيم الأكثر ارتباطا بمفهوم المهاجر، مفهوم اللاجئ، حيث يمكن اعتبار المهاجر من الأجانب العاديين، لأنّه اختار بمحض إرادته و بكل حرية العيش خارج بلده الأصلي و الإقامة في دولة أخرى دون أن تنقطع صلته ببلده، فهو يحتفظ بجنسية هذا البلد و يتمتع بحمايته، اللاجئ فلا يحتفظ بجنسية بلده الأصلي، وإن احتفظ بها فانه يقطع كل صلة به و لا يتمتع بحمايته، عكس المهاجر الذي تبقى علاقته بدولته الأصلية عادية فيبقى بذلك خاضعا لها.³

و تساهم اتفاقيات منظمة العمل الدولية في توفير الإطار القانوني لحماية الحقوق العمالية بشكل عام و العمال المهاجرين بشكل خاص، و ذلك من خلال النص بشكل مباشر و مفصل على هذه الحقوق، ابتداء من اتفاقية رقم 29 الخاصة بالعمل الجبري أو الإلزامي و انتهاء بالاتفاقية رقم 189 و الخاصة بالعمل اللائق للعمال المنزليين، فترتب عن هذه الاتفاقيات التزامات دولية على الدول بما يجب عليها توفيره لدعم و حماية الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقيات، و ضمان تمتع كافة الأفراد الخاضعين لولايتها بهذه الحقوق.⁴

¹ - www.ilo.org/arabstates (le 24/02/2018 à 18h44).

² - المادة 11 من دستور منظمة العمل الدولية.

³ حضراوي عقبة و منير بسكري، المنظمات الدولية الخاصة بحماية اللاجئ، دار الوفاء القانونية، ط1،

الإسكندرية، 2015، ص 55.

⁴ - www.dtp.unsw.edu.au (le 12/01/2018 à 14h20) منظمة العمل الدولية و العمال المهاجرين

من هذا المنطلق تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على هذه المنظمة من حيث نشأتها و أهدافها و أجهزتها، و الوقوف على مدى مساهمتها في توفير الحماية لحقوق العمال المهاجرين من خلال آليات الرقابة المتاحة لها، و الأجهزة المنوطة بها، و مدى فعالية نصوصها التشريعية.

يرجع سبب اختيار هذا الموضوع إلى عدة عوامل من أهمها: حداثة الموضوع فبالرغم من قدم ظاهرة الهجرة إلا أن موضوع حماية المهاجرين حديث النشأة و الجهود الدولية لم تصل فيه بعد إلى وضع نظام قانوني دولي يحكمه و حتى النصوص الدولية المتوفرة في هذا الصدد تتناول الموضوع جزئيا على غرار الاتفاقية الدولية لحماية العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لعام 1990 و الاتفاقيات المبرمة في إطار منظمة العمل الدولية.

تتجلى أهمية الدراسة من حيث الشق العلمي و العملي، فمن الناحية العلمية تكمن في المساهمة لتوضيح و تحليل مدى كفاية و فعالية آليات منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين، و كذا المساهمة في إثراء البحث العلمي.

أمّا من الناحية العملية، يخص هذا الموضوع فئة إنسانية تتزايد يوما بعد يوم ألا و هي المهاجرين، حيث أن ظاهرة استغلال العمال المهاجرين و حرمانهم من أغلب حقوقهم و حقوق أفراد أسرهم خاصة في دول المقصد، من القضايا التي أصبحت تثير قلق المجتمع الدولي، و التي تفاقمت مع المشاكل الأمنية في كل من تونس، مصر، ليبيا، اليمن و سوريا التي أدت إلى فرار العديد من مواطني هذه الدول من بؤرة الصراعات بحثا عن بعض الاستقرار طمعا في التمتع بحياة أفضل و هو ما دفع بنا إلى القيام بهذه الدراسة .

مثل أي بحث فقد اعترضت الدراسة صعوبات كثيرة تمثلت في قلة الدراسات الشاملة و المتخصصة، إذ لم يحض موضوع حماية حقوق العمال المهاجرين بالدراسات المستحقة خاصة على المستوى الوطني، بالرغم من كون الهجرة و ما يترتب عليها موضوع الساعة، في ظل الكمّ المعبر من الاتفاقيات الدولية الناصّة على حماية حقوق هذه الفئة العامة منها

و الخاصّة، الصادرة عن منظمة العمل الدولي لذلك فإن المهمّة ليست باليسيرة خاصّة أنّ الإمام بالموضوع وجمع المراجع المتخصّصة يتطلب جهدا كبيرا و وقتا طويلا ودراسة معمّقة.

و لإتمام هذا البحث اعتمدنا على مجموعة متنوعة من المراجع القانونية، غير أنّ حداثة الموضوع من جهة و عدم تبلور طرح قانوني دولي موحد حوله من جهة أخرى فرض علينا عدم التركيز على المراجع الأكاديمية التقليدية مثل الكتب و التركيز في المقابل على النصوص الرسمية الدولية التي تثير جوانب الموضوع، فعلى الصعيد النظري تم الاعتماد على جملة من الاتفاقيات الدولية و من أبرزها، الاتفاقيات رقم 97 و 143 الصادرة عن منظمة العمل الدولية، كما اعتمدنا على الاتفاقية الدولية لحماية العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لعام 1990 الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة.

حتى يتسنى لنا الإمام بجميع جوانب الموضوع من الزاوية القانونية و كذا الخروج بنتائج دقيقة فيه انطلقنا من الإشكالية التالية: ما مدى فعالية دور منظمة العمل الدولية في حماية العمال المهاجرين؟

تفرع عن هذه الإشكالية الأساسية بعض التساؤلات الفرعية، التي تشكل المجال البحثي التفصيلي لهذه الدراسة على النحو التالي:

- ماهي منظمة العمل الدولية؟
 - ما هي معايير حماية حقوق العمال المهاجرين؟
 - كيف ساهمت هاته المعايير في توفير الحماية للعمال المهاجرين؟
 - ما هي آليات الرقابة على هذه الحقوق داخل منظمة العمل الدولية؟
- للإجابة على هاته الإشكاليات اعتمدنا على المنهج الوصفي لدراسة أجهزة منظمة العمل الدولية، و الأساليب الرقابية المعتمدة من قبل هاته الأجهزة، و المنهج التحليلي في استعراض الوسائل المعتمدة لحماية العمال المهاجرين و المتمثلة في الاتفاقيات و التوصيات

الصادرة عنها، و اتفاقية حماية حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة،و المنهج التاريخي في ذكر أهم مراحل نشأة منظمة العمل الدولية.
حيث قسم البحث من ناحية الشكل إلى فصلين:
الفصل الأول: النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية لحماية العمال المهاجرين.
المبحث الأول: ماهية منظمة العمل الدولية.
المبحث الثاني: مساهمات منظمة العمل الدولية في وضع معايير حماية العمال المهاجرين.
الفصل الثاني: رقابة منظمة العمل الدولية على إنفاذ قواعد حماية العمال المهاجرين.
المبحث الأول: أسلوب الرقابة النظامية الدورية القائم على فحص التقارير الحكومية.
المبحث الثاني: نظام التقارير و الشكاوى كوسائل لحماية حقوق العمال المهاجرين.

الفصل الأول: النشاط المعياري لحماية العمال المهاجرين.

منذ ظهور الثورة الصناعية بدأت المشاكل بين العمال و أرباب العمل بالتوسع مع ازدهار الصناعة و امتدادها من بريطانيا إلى سائر الدول الأوربية و من ثم دول العالم، من هنا برزت أهمية ظهور منظمة ترعى العمال في العالم و تساعدهم في الحصول على حقوقهم سميت بمنظمة العمل الدولية، و هي المنظمة الوحيدة التي كفلت حماية للعمال المهاجرين من خلال سنّ اتفاقيات و توصيات، و للمنظمة ثلاث أجهزة رئيسية هي: المؤتمر العام، مجلس الإدارة و مكتب العمل الدولي (أمانقامّ ة دائمة).¹

سيوضح في هذا الفصل ماهية منظمة العمل الدولية (المبحث الأول)، و مساهمات منظمة العمل الدولية في وضع معايير حماية العمال المهاجرين (المبحث الثاني).

¹ - www.arab-ency.com (le 07/04/2018 à 22h14)

المبحث الأول: ماهية منظمة العمل الدولية.

أنشئت منظمة العمل الدولية طبقاً للفصل الثالث من معاهدة فرساي سنة 1919، و قد حدد دستور المنظمة أهدافها و مجالات عملها و السلطات و العمليات الإجرائية الخاصة بالمنظمة، و كذلك الأجهزة المكونة لها و ذلك ضماناً لتنفيذ المهام التي أنشئت من أجلها.¹

قد خصص هذا المبحث لدراسة هذه المنظمة من حيث نشأتها و أهدافها (المطلب الأول) و تبيان أجهزتها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: نشأة المنظمة و أهدافها.

قسم هذا المطلب إلى فرعين يختص الأول بنشأة المنظمة و تليسها، أما الثاني فيعرض الأهداف التي أنشئت من أجلها المنظمة و الموضحة في دستورها كما نص عليها إعلان فيلادلفيا.

الفرع الأول: نشأة المنظمة.

مرت منظمة العمل الدولية قبل تأسيسها كمنظمة دولية متخصصة بعدة مراحل سيتم التطرق إليها من خلال عنصرين هامين على النحو التالي.

¹ - وسام نعمت إبراهيم السعدي، الوكالات الدولية المتخصصة، القاهرة، دار الفكر الجامعي، ب ط، 2014،

أو لا: المراحل الأولى لنشأة منظمة العمل الدولية.

كانت البداية الأولى للبحث عن منظمة دولية تهتم بالعمل و العمالة في أوروبا، حيث برزت صراعات مختلفة نظرا لتدهور الأحوال المعيشية خاصة في ظل التقدم الصناعي الكبير الذي تشهده القارة، و الذي انعكس على قيمة الإنسان و العامل بصفة سلبية، منه بدأت تنشط أفكار مجموعة من المصلحين المطالبين بتحسين أحوال العمال و توفير العمل و الدعوة إلى وضع تشريع دولي للعمل، و من أهم الرواد نجد المفكر الانجليزي "روبت لاوين" (1771-1858)¹، حيث قام بكتابة رسالة إلى مؤتمر "اكس لاشايل" مطالبا بتحسين أوضاع العاملين².

كما كانت هناك جهود لمجموعة من المفكرين في أنحاء أوروبا كمحاولة "أدولف بلتكه" من خلال الدراسة التي نشرها عام 1839 مقترحا إبرام اتفاقيات دولية بشأن حماية العمال، و في ألمانيا دعى "lorien von stein" إلى قيام تنظيم دولي للعمل و كان من أشد المتحمسين لهذه الدعوة في ألمانيا، كما ظهرت حركات اجتماعية تناصر هذه الدعوات كالحركة الاجتماعية المسيحية.³

¹ - مصطفى سيد عبد الرحمان، المنظمات الدولية المتخصصة، القاهرة، دار النهضة، ب ط، 2003/ 2004،

ص 32.

² - محمد المجدوب، التنظيم الدولي: النظريات العامة و المنظمات العالمية و الإقليمية المتخصصة، منشورات الحلبي

الحقوقية ط9، بيروت، ، 2007، ص 639.

³ - عبد الكريم علوان، الوسيط في القانون الدولي العام، دار الثقافة للنشر و التوزيع، ط 3، عمان، 2015،

ص 122.

الفصل الأول: النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية لحماية العمال المهاجرين

أمّا فيما يخص الجهود الرسمية، فقد عقدت العديد من المؤتمرات الدولية، كالمؤتمر الدولي للمساعدة الذي عقد دورته في بروكسل، كما عقد مؤتمر برلين 1890 و بعده مؤتمر برن الأول 1905 و مؤتمر برن الثاني 1913، و التي خرجت بنتائج مختلفة منها وضع تشريع دولي للعمل، و وضع قوانين مشتركة بين الدول حول العمل¹ أنّها لم تكن ملزمة¹.

بالرغم من الجهود المبذولة خلال هذه الفترة من أجل إنشاء تنظيم دولي للعمل إلاّ أنه لم يتم الاتفاق على تأسيس هذا التنظيم نظرا لاختلاف وجهات النظر بين الدول و عدم حماسة العديد منها للانجرار وراء هذه الفكرة إلاّ أنّ هذه المرحلة تبقى مميزة من حيث دعوتها لضرورة التفكير في إنشاء تنظيم دولي للعمل، و خلال اندلاع الحرب العالمية الأولى و بعد عقد مؤتمرات عدّة، دعت إليها مجموعة من النقابات العمالية و من بينها، مؤتمر ليدز "leedz" سنة 1916، و مؤتمر برن الثالث سنة 1917، بعدها انعقد مؤتمر لندن الأول 1917/1918، و مؤتمر لندن الثاني 1918، و مؤتمر برن الرابع 1919، و جاءت هذه المؤتمرات كمحاولة لتأسيس تنظيم دولي للعمل، خاصة أنّها ضمت العديد من دول العالم².

ثانيا: تأسيس منظمة العمل الدولية.

بعد جهود كثيفة تم تأسيس منظمة العمل الدولية سنة 1919 في أعقاب انتهاء الحرب العالمية الأولى، حيث تم النص عليها في معاهدة فرساي التي عقدت سنة 1919

¹ - وسام نعمت إبراهيم السعدي، المرجع السابق، ص 80.

² - حسين عامر، المرجع السابق ص 40.

الفصل الأول: النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية لحماية العمال المهاجرين

و تم دمج نظامها الأساسي في الفصل الثالث عشر من المعاهدة، و ربطت بالأمم المتحدة كوكالة متخصصة في بداية عام 1964 و اتخذ مقرها جنيف بسويسرا¹.

و عليه تُعد منظمة العمل الدولية هيئة دولية نشأت بإرادة عدة دول و تهدف إلى دعم التعاون الدولي في مجال متخصص و غير سياسي، أو تتولى تنظيم العمل في مرفق دولي يمس مصالح الدول المشتركة فيه، و في نطاقها يجتمع ممثلو الحكومات المنظمة إلى عضويتها للتعاون على بحث طائفة من المسائل عن طريق عقد الاتفاقيات الدولية و تحسين إنتاجية العمال و الارتفاع بالمستوى المعيشي لهم و استقرار أحوالهم الاقتصادية و الاجتماعية، كما تقوم المنظمة بمراقبة مكاتب تشغيل العمال و الإشراف على العمل و تقديم المعونة الفنية للحكومات، فهلّو ل هيئة دولية مخصّصة تساهم في توفير العمل و تحسين مستواه عبر جميع دول العالم، حيث تسهر هذه المنظمة على فتح فروع لها في جل الدول العالم من أجل تسهيل مهامها و تقريب الهيئة من جميع الشباب و السكان بهدف تلبية احتياجاتهم المتعلقة بالتشغيل و العمل و الحماية الاجتماعية².

¹ - حسين عامر، نفس المرجع، ص 406.

² - حسن نافعة و محمود شوقي عبد العال، التنظيم الدولي، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، 2004، ص 250.

الفرع الثاني: أهداف المنظمة.

حددت أهداف منظمة العمل الدولية في ديباجة دستورها، و في إعلان فيلادلفيا.

أولاً: أهداف منظمة العمل الدولية حسب ما جاء في دستورها.

تضمن دستور منظمة العمل الدولية مجموعة من الأهداف تمثلت في:¹

1- تحقيق العدالة الاجتماعية:

بمعنى أن تأسيس منظمة العمل الدولية كان لرفع الظلم و البؤس و الإجحاف عن طبقة المحرومين بالمجتمع، و هذا ما أكدته ديباجة الدستور عندما صرحت بأن: "سلاما علميا دائما لا يمكن أن يبنى إلاّ على أساس من العدالة الاجتماعية".

2- ضمان السلام العالمي:

و يعني أن العدالة الاجتماعية في داخل الدولة تتحقق عندما تعتمد الدولة المنهج الحمائي للعمال من خلال تطبيق قواعد قانون العمل، كذلك يجب لتحقيق السلام العالمي ضمان سلطة المنافسة المتكافئة، و حتى تكون المنافسة متكافئة يجب أن تكون كلفة عنصر العمل متقاربة بين الدول، و هذا لا يتحقق إلا بالتزام الدول بأحكام متقاربة في تشريعاتها الوطنية، و هو ما تسعى إليه منظمة العمل الدولية.

3- العمل على تطوير التشريعات الاجتماعية الوطنية:

¹ - إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ط 1، 2008، ص 12.
www.un.org/ar/events/socialjusticeday/assets/pdf/Declaration.pdf (le 14/03/2018)

الفصل الأول: النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية لحماية العمال المهاجرين

نظرا لأن الدول التي ترغب بتأمين شروط إنسانية للعمال، و تطوير تشريعاتها بما يمنح العمال مزيدا من الميزات، تجد بأن تأخر الدول الأخرى في هذا المجال يعرقل سير التطور التشريعي فيها، و هذا ما أشارت إليه الديباجة عندما نصت: "لما كان في تخلف أي أممة عن توفير ظروف عمل إنسانية، عقب تعطل جهود غيرها من الأمم الراغبة في تحسين أحوال العمال داخل بلدانها"

ثانيا: أهداف المنظمة حسب إعلان فيلادلفيا.

تضمن إعلان فيلادلفيا مجموعة من الأهداف الأساسية التي تقوم عليها منظمة العمل الدولية كالتالي:¹

قد ألكت المادة الأولى على المبادئ الأساسية التي قامت عليها المنظمة:

- 1- إن العمل يجب ألا يعتبر سلعة.
- 2- إن الفقر أينما وجد يشكل خطرا على ملكية كل واحد.
- 3- إن الكفاح ضد الحاجة يجب أن يمارس بعزيمة لا تعرف الوهم داخل كل دولة كذلك بواسطة جهود دولي متواصل و منسق، يشارك فيه و على قدم المساواة ممثلي العمال و أصحاب العمل إلى جانب ممثلي الحكومات.

و المادة الثانية من الإعلان فقد أكدت على المساواة بين البشر في مواصلة التقدم الفكري و المادي ضمن إطار من الحرية و الكرامة مع تكافؤ الفرص.

¹ - منظمة العمل الدولية، إعلان فيلادلفيا، المؤتمر العام، الدورة 26، فيلادلفيا 1994.

الفصل الأول: النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية لحماية العمال المهاجرين

أمّا في المادة الثالثة أكد الإعلان التزام المنظمة بأن تساعد مختلف دول العالم على وضع و تنفيذ برامج صالحة لتحقيق الأهداف التي تسعى إليها، و من بينها:

- 1- إيجاد عمل للجميع و رفع مستوى المعيشة.
- 2- استخدام العمال في الأعمال التي تسمح لكل واحد منهم أن يستغل كل مؤهلاته و كفاءاته.
- 3- تمكين الجميع من الحصول على قسط عادل من ثمار التقدم، و ذلك في نطاق الأجور، ساعات العمل، بقية ظروف العمل و توفير أجر يضمن حدا من مستوى المعيشة.
- 4- الاعتراف بالحق بالمفاوضة الجماعية.
- 5- تعميم تدابير الضمان الاجتماعي.
- 6- حماية الطفولة و الأمومة.
- 7- كفالة تكافؤ الفرص في التعليم و التدريب المهني.

والمادّة الرابعة من الإعلان فتؤكد على تعهد منظمة العمل الدولية بالتعاون مع جميع المنظمات الدولية، التي يسند إليها مهمة تحسين الصحة و التربية و رفاهية جميع الشعوب.

والمادّة الخامسة فتؤكد بأن تطبيق هذه المبادئ أمر يهم مجموع الدول، التي في العالم المتمدين.

المطلب الثاني: أجهزة المنظمة.

تمارس منظمة العمل الدولية مهامها عبر ثلاث أجهزة رئيسية¹ تدير عمل المنظمة و تعقد جلساتها و مؤتمراتها، كما تتوزع فروعها على جل دول العالم عبر مكاتبها حسب ما جاء في المادة 2 من دستور المنظمة، فإنها تتألف من ثلاث أجهزة و هي المؤتمر العام، مجلس الإدارة و مكتب العمل الدولي، هذا الأخير تم التطرق إليه من خلال مطلب في الفصل الثاني من هذه المذكرة باعتباره جهاز رقابي في المنظمة، أمّا الجهازين الآخرين فسيتم التطرق إليهما في الفرعين المواليين.

الفرع الأول: مؤتمر العمل الدولي.

و يسمى برلمان العمل، و هو أعلى هرم في المنظمة و يعدّ من أهم سلطاتها، من خلال هذا الفرع سنتطرق إلى أعضائه و كيفية التصويت فيه و صلاحياته.

أولاً: أعضاء المؤتمر و كيفية التصويت.

يتألف مؤتمر العمل الدولي من وفود من جميع الدول الأعضاء في المنظمة، و تطبيقاً لمبدأ التمثيل الثلاثي يتم تمثيل كل دولة من هذه الدول في المؤتمر بأربعة مندوبين: اثنان منهم يمثلون الحكومة أو حكومة الدولة، و واحد يمثل العمال، و الآخر يمثل أصحاب العمل².

¹ - بن ساسي محمد فؤاد، جهود منظمة العمل الدولية في إفريقيا، مجلة دفاتر السياسة و القانون، جامعة قاصدي

مرباح، ورقلة، الجزائر، العدد 15، جوان 2016، ص 478.

<https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/.../1/D1535.pdf> (le 09/02/2018 à 18h)

2- رجب عبد الحميد، المنظمات الدولية بين النظرية و التطبيق، دار الكتاب الجامعي، ط 1، لبنان، 2015،

ص 174.

الفصل الأول: النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية لحماية العمال المهاجرين

و يجب على الدولة أن تعين مندوب العمال و أصحاب العمل بالاتفاق مع المنظمات النقابية و المهنية الأكثر تمثيلا، و من حق كل مندوب أن يصطحب معه إلى جلسات هذا المؤتمر عددا من المستشارين الفنيين بشرط ألا يتجاوز عددهم اثنين في كل موضوع من المواضيع المدرجة على جدول أعمال المؤتمر.¹

تتم عملية التصويت على خلاف ما يجري عليه العمل في المؤتمرات الدولية العادية، حيث يتمتع وفد كل دولة بصوت واحد مهما كان عدد أعضائه، فإن كل عضو من أعضاء الوفد في مؤتمر الدولي للعمل يتمتع بصوت واحد، و لا تشتت وحدة التصويت بين المندوبين، فلكل مندوب أن يصوت بكل حرية دون أن يكون مقيدا برأي بقية أعضاء وفد دولته، و يتخذ المؤتمر قراراته بأغلبية ثلث أصوات المندوبين الحاضرين، و لتحقيق التوازن بين أصوات العمال و أصحاب العمل فإن القاعدة المتبعة أنه إذا كان وفد أحد الدول ناقصا لمندوب العمال أو أصحاب العمل فلا يجوز للطرف الحاضر منهما أن يصوت، أمّا المندوبين الحكوميين يبقى لهم حق التصويت، إلاّ إذا كانت حكومتها متأخرة خلال سنتين عن أداء التزاماتها اتجاه المنظمة، ففي هذه الحالة يحرم مندوبا الحكومة من التصويت.²

1- دايملر بلقاسم، اتفاقيات منظمة العمل الدولية و التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق

و العلوم السياسية، جامعة جيلالي اليابس بلعباس، 1994/1995، ص 19 .

2- عبد العال الدريبي، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المركز القومي للإصدارات

القانونية، الطبعة الأولى، القاهرة، 2013. ص 165.

ثانيا: صلاحيات مؤتمر العمل الدولي.

مؤتمر العمل الدولي و الذي يسمى بالبرلمان الدولي للعمل أو بندوة لدول العالم أجمع، في حالة تقرير المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، اعتماد مقترحات تتصل بموضوع في جدول الأعمال، يكون عليه أن يقرر إذا ما كانت صياغة هذه المقترحات ستكون على شكل اتفاقية دولية، أو شكل توصيات، يقتضيها كون الموضوع محل البحث - أو جانب من جوانبه- ما يعتبر مناسبا أو ناضجا لوضعه في ذلك الحين، و في الحالتين الاتفاقية أو التوصية، يجب أن يعتمدهما المؤتمر العام، في التصويت النهائي بأغلبية ثلثا الأصوات التي يقترح بها المندوبين الحاضرين، و على المؤتمر عند صياغة أي اتفاقية أو توصية أن يراعي وضع البلدان التي تكون ظروف الصناعة فيها مختلفة اختلافا جوهريا بسبب مناخها أو عدم اكتمال تنظيمها الصناعي أو أيّة أوضاع أخرى خاصة، حيث يوصى أي مؤتمر بما قد يعتبره ضروريا من التغييرات لجعلها تتفق مع أحوال هذه البلدان، و يتم توثيق نسختين من الاتفاقية أو التوصية بأن يوقع عليهما رئيس المؤتمر والمدير العام، على أن تودع إحدهما لدى محفوظات مكتب العمل والأخرى لدى الأمين العام للأمم المتحدة، و حين يتعلق الأمر باتفاقية فإنها تبلغ إلى جميع الأعضاء حتى يقوموا بتصديقها¹.

¹ http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/cairo/downloads/nap_a.pdf

الفصل الأول: النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية لحماية العمال المهاجرين

يتعهد الأعضاء بالقيام في غضون سنة على الأكثر من تاريخ اختتام دورة المؤتمر، بعرض الاتفاقية على السلطة المختصة بغية إصدار تشريعات تتواءم مع الاتفاقية أو اتخاذ أي إجراءات أخرى.¹

الفرع الثاني: مجلس الإدارة.

يعد مجلس الإدارة الهيئة التنفيذية لمنظمة العمل الدولية، و يتم انتخابه لمدة ثلاث سنوات من المؤتمر العام، وهو الذي يحضّر و يعدّ جدول أعمال المؤتمر الدولي، و يتابع تنفيذ قراراته، كما يقوم بتعيين المدير العام للمنظمة، و يجتمع مجلس الإدارة عادة ثلاث مرات في السنة، يضمّ في الوقت الحاضر 112 عضوا، 56 يمثلون الحكومات، و 28 يمثلون العمال، و 28 يمثلون أصحاب العمل بحيث أن كل فئة تنتخب مندوبيها إلى مجلس الإدارة، و يراعى أن تكون عشرة مقاعد مخصصة للدول الصناعية الأكثر أهمية و ذلك من المقاعد المخصصة للحكومات، يعني 56 عضوا الأولى²، و بعد انتخاب أعضاء مجلس الإدارة ينتخب المجلس من أعضائه رئيسا و نائبي رئيس (حكومة، عمال، أصحاب عمل) و جرت العادة أن يكون الرئيس مندوب الحكومة.³

¹ - المادة 19، فقراتها 1- 8 من دستور منظمة العمل الدولية.

² - رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل، الدار الجامعية للطباعة و النشر، ب ط، بيروت، 1983،

ص 672.

³ <https://www.babonej.com/international-labour-organization-2108.html>
(le 05-03-2018 à 18h)

الفرع ثاني: المحكمة الإدارية.

تأسست عام 1927 من قبل عصبة الأمم، مقرها بجنيف بسويسرا، و لها مكاتب إقليمية في مختلف أنحاء العالم، تتكون من ثلاث قضاة أصليين و ثلاثة احتياطيين يعينهم المؤتمر العام كل ثلاث سنوات قابلة للتجديد، تختص هذه المحكمة في النظر في النزاعات التي تنشأ بين المنظمة و موظفيها، هذا من خلال كل نزاع يتولد من إجراء متخذ من قبل منظمة العمل الدولية، و انتهاك الإجراءات التعاقدية في مجال الالتزام و التعويضات و رواتب التعاقد، و يكون موضوع منازعتها إما الإبطال أو التعسف في استعمال السلطة التعويضات، الإصلاح المالي بسبب الأضرار بالإضافة إلى كل هذا فان قراراتها قطعية و دون استئناف فيما يتعلق بعناصر المطالبة¹.

المبحث الثاني: مساهمات منظمة العمل الدولية في وضع معايير حماية العمال المهاجرين.

اعتمدت منظمة العمل الدولية أكثر من 180 معاهدة تتعلق بمسائل معينة حول قضايا عمالية محددة، بما فيها تلك التي تتناول بشكل خاص حقوق العمال المهاجرين، بالإضافة إلى تلك المعاهدات الملزمة قانوناً² نت منظمة العمل الدولية معايير غير ملزمة تتخذ شكل توصيات، و قد شاركت منظمة العمل الدولية بشكل فعال في صياغة الاتفاقية الدولية لحماية حقوق كافة العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، و هي تعترف

¹ - حليمي بن يحيى و حجاج فاتح و بكوش عبد الكريم، دور الوكالات الدولية المتخصصة ذات الطابع الاجتماعي في حماية حقوق الإنسان: منظمة اليونيسيف-منظمة اليونيسكو-منظمة العمل الدولية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة سعيدة، 2012/2011، ص 80.

الفصل الأول: النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية لحماية العمال المهاجرين

بالتعريف الذي تقدمه الاتفاقية للعمال المهاجرين وتعتبر الاتفاقية وثيقة أساسية لحقوق العمال المهاجرين¹.

المطلب الأول: اتفاقية حماية حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم.

تعتبر اتفاقية حماية حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم معاهدة دولية شاملة تؤكد على الصلة بين الهجرة و حقوق الإنسان، و هو موضوع بالغ الأهمية على الصعيد العالمي، و تجدر الإشارة أن هذه الاتفاقية هي نتاج 30 عاما من المناقشات و الدراسات التي أجرتها الأمم المتحدة في مجال حقوق الإنسان، فمن المهم التطرق إليها من حيث مضمونها و أهميتها فهي الاتفاقية الإطار في حماية العمال المهاجرين².

الفرع الأول: مضمون الاتفاقية.

اعتُمدت اتفاقية العمال المهاجرين عام 1990 و دخلت حيز التنفيذ في تموز/يوليو 2003 و تدعم الاتفاقية وتكتمّل معاهدات الأمم المتحدة الأساسية الأخرى المعنية بحقوق الإنسان، كما تستجيب للظروف الخاصة و الأوضاع المشدّدة للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم، أسوة بمعاهدات حقوق الإنسان الأخرى التي تعالج هشاشة وضع النساء و الأطفال، و مؤخرا الأشخاص ذوي الإعاقة، و ترتبط الاتفاقية التي وضعت حداً أدنى من المعايير الواجبة على الدول احترامها و حمايتها و تنفيذها، ارتباطاً مباشراً بالعمال المهاجرين

¹- عبابسة حمزة، الحماية القانونية للمهاجرين في القانون الدولي، رسالة دكتوراه، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان،

الجزائر، 2016.2017، ص 384.

²- وسام حسام الدين الأحمد، الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان الخاصة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 1،

لبنان، 2011، ص 296.

الفصل الأول: النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية لحماية العمال المهاجرين

الموثقين منهم و غير الموثقين و أفراد أسرهم، تعترف ديباجة الاتفاقية بأن "المشاكل الإنسانية التي تنطوي عليها الهجرة تكون أجسام في حالة الهجرة غير النظامية"، و تسلط الضوء على ضرورة تشجيع الإجراءات الملائمة بغية منع التنقلات المستترة و الاتجار بالعمال المهاجرين و القضاء عليها، و في الوقت نفسه تأمين حماية حقوق الإنسان الأساسية الخاصة بهم¹.

تتألف اتفاقية العمال المهاجرين من ستة أجزاء أساسية كالتالي:

- الجزء الأول: يتضمن هذا الجزء التعاريف و المفاهيم التي تتضمنها الاتفاقية، و يعترف بالرجل و المرأة كمهاجرين و يحدد الفئات المختلفة من العمال المهاجرين التي تنطبق على جميع مناطق العالم و ما 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، و تحتم على جميع العمال و أرباب العمل، احترام قوانين و إجراءات الدول الأطراف في الاتفاقية و الامتثال لها، تنص كذلك على حق العمال المهاجرين في مغادرة و دخول دول المنشأ (المادة1)، و تعزز الاتفاقية مفهوم "المساواة في المعاملة" من خلال فرضها المساواة في معاملة العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، أي غير المواطنين في دول المقصد (أو العمل)، و المواطنين في حالات معينة، على ألا تتعدى حقوق غير المواطنين حقوق المواطنين².

¹ - وسام حسام الدين الأحمد، المرجع السابق، ص 298.

² - أحمد أبو الوفا، الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة و الوكالات المتخصصة، دار

النهضة العربية، ط 3، القاهرة 2008. ص 522.

الفصل الأول: النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية لحماية العمال المهاجرين

- الجزء الثاني: يعرض هذا الجزء مبدأ عدم التمييز الذي يعتبر أساسياً لتحقيق حقوق العمال المهاجرين و تلزم المادة 7 احترام الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية و تأمينها لجميع العمال المهاجرين و أفراد 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 الاجتماعية، أو المولد، أو أي وضع آخر.

- الجزء الثالث: ينص هذا الجزء من الاتفاقية على سلسلة واسعة من الحقوق العائدة إلى العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، بصرف النظر عن وضعهم كمهاجرين، و تكرر الكثير من هذه الحقوق تلك الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية و العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و معاهدات حقوق الإنسان الأخرى التي تم التصديق عليها على نطاق واسع من طرف الدول، تضمن الاتفاقية كذلك حقوقاً تعالج وضع العمال المهاجرين بشكل خاص و تعزز الحقوق في مناطق يكونون فيها مستضعفين أو أكثر عرضة للاستغلال تتم معالجة ظروف العيش و العمل غير الإنسانية¹

و حالات الاستغلال الجسدي و الجنسي، التي قد يواجهها العمال المهاجرون من خلال إعادة التأكيد على الحق في الحياة (المادة 9) و حظر المعاملة أو العقوبة القاسية أولاً إنسانية

¹ - المادة 11 من اتفاقية حماية العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، ملحق بالمذكرة.

الفصل الأول: النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية لحماية العمال المهاجرين

أو المهينة (المادة 10)، و حظر الاسترقاق أو الاستعباد¹ و العمل القسري 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".

- الجزء الرابع: جاء هذا الجزء من الاتفاقية بخصوص الحقوق الخاصة بالعمال المهاجرين و أفراد 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 التغيير مؤقتاً لأسباب تتعلق باحتياجات الأسرة و التزاماتها من دون أن يكون لذلك تأثير على الإذن لهم بالإقامة أو العمل (المادة 38)، و الحق في حرية الانتقال و حرية اختيار محل إقامتهم (المادة 39)، و الحق في تحويل مداخيلهم و مدخراتهم، وخصوصاً الأموال اللازمة لإعالة أسرهم (المادة 47).²

¹ - لينا الطبال، الاتفاقيات الدولية و الإقليمية لحقوق الإنسان، المؤسسة الحديثة للكتاب، ب ط، لبنان، 2010، ص 503.

² - المواد 36.37.38.47، اتفاقية الحماية العمال المهاجرين و أفراد أسرهم.

الفصل الأول: النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية لحماية العمال المهاجرين

يحق للعمال المهاجرين الموثقين بموجب الاتفاقية تكوين الجمعيات و نقابات العمال لتعزيز و حماية حقوقهم الاقتصادية و الثقافية و غيرها من المصالح (المادة 40)، كما يحق لهم أن يشاركوا في الشؤون العامة في دولة منشئهم، و أن يدلوا بأصواتهم و أن يُنتخبوا في الانتخابات التي تُجرى في تلك الدولة، وفقا لتشريعها (المادة 41).¹

بالإضافة إلى النطاقات المذكورة في المادة 25 تنص الاتفاقية على المساواة في المعاملة في ما يتعلق بفرص العمل و الضرائب و المساواة في النفاذ إلى نطاقات واسعة من الخدمات بما في ذلك المؤسسات و الخدمات التعليمية، خدمات التوجيه، التدريب و التوظيف كذلك الحصول على المسكن، الخدمات الاجتماعية و الصحية، التعاونيات و المؤسسات ذات الإدارة الذاتية، و المشاركة في الحياة الثقافية (المواد 43، 45، 48، 55)، و تحرص الاتفاقية بشكل خاص على ألا يجد أفراد أسرة العامل المهاجر أنفسهم في حالة غير نظامية جراء الوفاة أو انفصام الرابطة الزوجية (المادة 50)، و يحق للعامل المهاجر الموثق، إذا انتهك رب عمله شروط عقد عمله، أن يرفع قضيته إلى السلطات المختصة في دولة العمل (المادة 54).²

- الجزء الخامس: يتضمن حقوق فئات خاصة من العمال المهاجرين و أفراد أسرهم بما في ذلك عمال الحدود المادة 58، و العمال الموسمين المادة 59، العمال المتجولون المادة 60م³

¹ - أحمد حسن البرعي، الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، مؤسسة الأهرام، العدد 241، القاهرة، 2007، ص 42.

الاتفاقية الدولية لحماية /123456789/57591/bitstream/repository.nauss.edu.sa/pdf?sequence=1&isAllowed=y جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم

² - وسام حسام الدين الأحمد، المرجع السابق. ص 323

الفصل الأول: النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية لحماية العمال المهاجرين

العمال المرتبطون بمشروع نصت عليهم المادة 61، وعمال الاستخدام المحدد المادة 62، ثم العاملون لحسابهم الخاص المادة 63.¹

- الجزء السادس: يشكل إطاراً للظروف السليمة و العادلة والإنسانية و المشروعة للهجرة الدولية، إذ يلخص الواجبات المحددة لكل من دول المنشأ و العبور و المقصد، تشجع الاتفاقية على التشاور و التعاون بين الدول المعنية لمعالجة قضايا حقوق الإنسان المتعلقة بعملية هجرة العمالة، وضع و تنفيذ سياسات الهجرة المتلائمة مع الاتفاقية و التي تهدف إلى ضمان ظروف عيش عمل أفضل للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم، كما تلحظ الاتفاقية كذلك أن مسؤوليات الدول تتعدى قضايا احتياجات اليد العاملة و الموارد و يجب الأخذ بعين الاعتبار الحاجات الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية و غيرها للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم المعنيين فضلاً عن آثار الهجرة على المجتمعات المعنية (المادة 64)، تلتزم دول المنشأ و دول المقصد باحترام و حماية و تأدية حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم كما تنشئ الاتفاقية هيئة معاهدة لمراجعة التقارير التي تعدها الدول بشأن امتثالها بالاتفاقية و لتقديم توصيات بغية تشجيع الدول على اتخاذ المزيد من الإجراءات ليكون باستطاعة الأفراد تقديم شكاوى متعلقة بانتهاكات حقوق الإنسان إلى هيئة المعاهدة، بمجرد قبول عدد كاف من الدول هذا الإجراء.²

الفرع الثاني: أهمية الاتفاقية.

¹ - المرجع السابق نفسه، ص 333.

² - عدنان داود عبد الشمري، الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، مركز الدراسات العربية، ط 1، مصر، 2015، ص 217.

الفصل الأول: النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية لحماية العمال المهاجرين

يمكن إبراز أهمية الاتفاقية في النقاط العشر التالية¹:

1- تسعى الاتفاقية إلى إنشاء معايير لحماية الحقوق المدنية و السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية لجميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، و تشجع الدول على جعل قوانينها في اتساق و ثيق مع المعايير العالمية المنصوص عليها في الاتفاقية، و على نحو ما نصّ عليه في المادة 79 من الاتفاقية، تحتفظ الدول بصلاحياتها في تحديد هوية المسموح لهم بدخول بلدانها و مدة إقامة لهم.

2- تنظر الاتفاقية إلى العمال المهاجرين على أنهم أكثر من عمال أو سلع اقتصادية فهم بشر و لهم حقوقهم.

3- تجسد الاتفاقية الدور المهم الذي تقوم به هجرة العمال في الاقتصاد العالمي، و تعترف بأن ما يقدمه المهاجرون من إسهامات في اقتصاديات و مجتمعات البلدان المضيفة و كذا في تنمية بلدانهم الأصلية متوقف على الاعتراف القانوني بحقوقهم الإنسانية و بحمايتهم، لذا تقدم الاتفاقية المعايير التي تجعل هذه الحقوق قابلة للتقاضي بشأنها و لإنفاذها بموجب القانون الوطني.

4- إذا كان بعض العمال المهاجرين و أسرهم قد نجحوا في محاولتهم إيجاد عمل كريم و ظروف عيش ملائمة في الخارج، فإن آخرين يواجهون الاستغلال و التمييز و يعانون من انتهاك حقوقهم، و في معظم البلدان عادة ما يواجه غير الرعايا مشاكل في الحصول على

¹-

الفصل الأول: النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية لحماية العمال المهاجرين

اعتراف بحقوقهم و على حمايتها أكثر مما يواجهه رعايا البلد المعني، و تعترف الاتفاقية بالوضعية الهشة التي يعيشها العمال المهاجرون و أفراد أسرهم و بما يترتب عن ذلك من حاجة إلى حماية ملائمة.

5- تعد الاتفاقية أشمل صك دولي حتى الآن فيما يخص العمال المهاجرين و تنص على مجموعة من المعايير الدولية التي تتناول معاملة العمال المهاجرين و أفراد أسرهم و ضمان رفاهيتهم و حقوقهم والتزامات الدول المعنية و مسؤولياتها، و تشمل هذه الدول كلا من الدول الأصلية، دول العبور و دول العمل التي تستفيد جميعها من الهجرة الدولية للعمال، و تعد الصكوك الثنائية و الإقليمية مهمة لأنها تمكن الدول الأطراف من وضع و تقديم ترتيبات خاصة للهجرة على الصعيدين الثنائي أو الإقليمي إلا أن هذه الاتفاقات لا تكون ذات قيمة إلا إذا كانت غير متعارضة مع المعايير العالمية المتفق عليها أو قدمت معايير أعلى في مجال حماية العمال المهاجرين و أفراد أسرهم.

6- تشدد الاتفاقية على ضرورة الاعتراف بحقوق جميع العمال المهاجرين و وضعيتهم قانونية كانت أم لم تكن، فالاتفاقية شاملة لجميع العمال المهاجرين بصرف النظر عن وضعهم القانوني، لكنها تسعى إلى التشجيع على وضع العمال المهاجرين في حالة موثقة أو قانونية، و تشجع جميع العمال و أرباب العمل على احترام القوانين و الإجراءات المعمول بها في الدول المعنية و على امتثالها.

7- تقوم فلسفة الاتفاقية على مبدأ عدم التمييز، فجميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، بصرف النظر عن وضعهم القانوني، يتمتعون بحقوق الإنسان الأساسية ذاتها التي

الفصل الأول: النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية لحماية العمال المهاجرين

يتمتع بها رعايا البلد، و يحظى العمال المهاجرون الموثقون و أفراد أسرهم بالمعاملة ذاتها التي يُعامل بها الرعايا في عدد كبير من الحالات الخاصة.

8- تقدم الاتفاقية تعريفاً متفقاً عليه دولياً للعامل المهاجر، و هو تعريف واسع النطاق و يشمل جميع المهاجرين، رجالاً ونساءً ممن سببُ وظيفون أو في طور التوظيف أو ممن ظفوا للعمل في نشاط مأجور في بلد غير بلدهم الأصلي، و تقدم الاتفاقية أيضاً تعريفات لبعض الفئات من العمال المهاجرين تنطبق على كل منطقة في العالم.

9- تسعى الاتفاقية إلى منع استغلال جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم و القضاء عليه عبر عملية الهجرة بكاملها، فهي تسعى صراحة إلى وضع حد للتوظيف غير القانوني أو السري و الاتجار غير المشروع بالعمال المهاجرين و إلى النهي عن الاستخدام غير اللائق للعمال المهاجرين الموجودين في حالة غير قانونية أو غير موثقة.

10- أخيراً، تنشئ الاتفاقية اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، و تستعرض اللجنة تطبيق الدول الأطراف لأحكام الاتفاقية من خلال النظر في التقارير المتعلقة بالتدابير التي تتخذها الدول الأطراف لتنفيذ الاتفاقية.

المطلب الثاني: الاتفاقيات المتعلقة بإلغاء العمل الجبري و تحريم أعمال السخرة.

أكدت منظمة العمل الدولي أن مصالح العمال المهاجرين، من الأهداف الأولية لها، لذا ترجمت الهدف إلى اتفاقيات و توصيات، منها الخاص بالعمال المهاجرين، و منها ما كان يوجه للعمال الوطنين بصفة عامة و تطبيق بالشروط نفسها على العمال المهاجرين، فقد تبنت منظمة العمل الدولية اتفاقيتين تحظران عمل السخرة، و هما الاتفاقية رقم (29) لعام

1930 و التي نصت على منع اغلب عمل السخرة و الاتفاقية (105) لعام 1957 و التي قررت إلغاء أعمال السخرة و نستعرض فيما يلي هاتين الاتفاقيتين¹:

الفرع الأول: الاتفاقية الدولية المتعلقة بالسخرة أو العمل الجبري رقم (29) لسنة

1930.

تنظر منظمة العمل الدولية إلى العمل الجبري أو السخرة على أنها تأثيرات مشابهة لتأثيرات العبودية، أو تتناقى باتجاه خلق حالات مماثلة من العبودية و الدين و الاسترقاق فقد درس مكتب العمل الدولي المشكلات الدولية الناجمة عن السخرة 1923، وأصدر تقريره الذي مثل مسحا عاما للقوانين والممارسات في هذا المجال، وأوضح التقرير و جود اتجاه في القانون والممارسات، و هذا ما شجع المنظمة و دفعها في مؤتمر العام في الدورة الرابعة عشر و المنعقدة في جنيف عام 1930 إلى إقرار أول اتفاقية بشأن السخرة برقم 29 لسنة 1930. إن إحكام هذه الاتفاقية تشمل جميع الأشخاص العاملين، فإرضة على الدول المصدقة حظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله حظرا تاما، و قد عرفت الفقرة الأولى من المادة الثانية من الاتفاقية عمل السخرة بأنه: "ذلك العمل الذي يطلب من شخص تحت التهديد بأي عقاب، وبشرط ألا يكون الشخص نفسه قد قام به طواعية"، و تضيف الفقرة الثانية من المادة الثانية أنه: "لا يعدّ عملا إلزاميا كل عمل أو خدمة:

- يتم طبقا للخدمة العسكرية الإجبارية.
- يتم طبقا لالتزامات المدنية العادية.
- يتم طبقا للإدانة تمت في محكمة قانونية، بشرط أن تكون تحت إشراف و رقابة سلطة عامة.

¹ - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 151.

الفصل الأول: النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية لحماية العمال المهاجرين

- يتم في حالة الطوارئ، أي في حالة نشوب حرب أو وقوع كارثة، كحريق أو فيضان أو مجاعة، أو وباء أو غزو من الحيوانات أو حشرات أو آفات زراعية، و بوجه عام أي ظرف يهدد بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم، و لا يجوز أن يطلب أداء عمل جبري أو إلزامي إلا من الذكور الأصحاء الذين يفترض أن أعمارهم لا تقل عن 18 سنة و لا تزيد على 45 سنة، و لا يشمل النساء في جميع الأحوال، و لضمان احترام هذه الاتفاقية من قبل الدول الأطراف، اعتبرت مخالفتها جريمة جنائية يعاقب عليها القانون، عندما قررت في مادتها الخامس و العشرون على أن: "يعاقب فرض عمل السخرة أو العمل القسري بصورة غير مشروعة بوصفه جريمة جنائية و يلتزم كل عضو بصدد هذا الاتفاقية بواجب كفالة كون العقوبات التي يفرضها القانون ذات فعالية و ضمان نفاذها بكل دقة"¹.

و نظرا لأهمية المبادئ المنصوص عليها في هذه الاتفاقية لحماية الحقوق الأساسية للإنسان، و منع استغلاله في أعمال تتنافى مع الكرامة الإنسانية، و لوضع حدا للأعمال القسرية التي تمارسها كوسيلة عقابية، تضمنت الاتفاقية أحكاما تلزم فيها السلطات المختصة بأن تصدر لوائح دقيقة تنظم اللجوء إلى عمل السخرة أو العمل السخري، و اتخاذ جميع التدابير لضمان تطبيق اللوائح المنظمة للاستعمال في السخرة أو العمل القسري في الحالات الاستثنائية، وفقا لأحكام الاتفاقية مع العمل على توعية الأشخاص الذين يفرض عليهم عمل السخرة أو عمل القسري باللوائح التنظيمية و الضمانات المقررة لهم بموجب القوانين الوطنية و المستويات الدولية².

¹ - سهيل حسين الفتلاوي، حقوق الإنسان. موسوعة القانون الدولي 3، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، ط 4، 2012، ص 275.

² -المادة 23 من اتفاقية العمل الجبري أو الإلزامي رقم 29 لسنة 1930.

الفرع الثاني: الاتفاقية الدولية المتعلقة بتحريم عمل السخرة رقم (105) لسنة

.1957

انعقد المؤتمر العام لهيئة العمل الدولية بجنيف في دورته الأربعين في الخامس من يونيو/حزيران عام 1997 بدعوة من مجلس الإدارة، و نظر في موضوع عمل السخرة، و قد أحيط بأحكام الاتفاقية الخاصة بعمل السخرة لعام 1930، و قد قرر أن يتخذ مقترحات أخرى بغية إلغاء أنواع معينة من السخرة أو العمل الإجباري التي قد تكون انتهاكا لحقوق الإنسان المشار إليها في ميثاق الأمم متحدة و المعلنة بالإعلان الدولي لحقوق الإنسان، و قرر أن تتخذ هذه المقترحات صورة اتفاقية دولية، و أصدر المؤتمر في الخامس والعشرين من يونيو عام 1957 هذه الاتفاقية الدولية التي أطلق عليها الاتفاقية الخاصة بتحريم عمل السخرة لعام 1997، و اعتبرت هذه الاتفاقية سارية المفعول في 17 كانون الثاني/يناير 1959 و تعتبر هذه الاتفاقية مكمّلة للاتفاقية رقم 19 لسنة 1930، و على خلاف الاتفاقية السابقة لا تتضمن الاتفاقية الجديدة تعريفا للعمل الجبري، و لكنها في المقابل توجب على الدول الأطراف حظر أي شكل من أشكال عمل السخرة أو العمل القسري و بعدم اللجوء إليه من قبل الدول الأطراف في الاتفاقية إذا كان لتحقيق الأغراض التالية¹:

1- كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي، أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية، أو آراء تتعارض مذهبيا مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم، أو التصريح بهذه الآراء.

2- كأسلوب لحشد الأيدي العاملة، أو لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية.

¹ - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 154.

3- كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة.

4- كوسيلة للتمييز العنصري، أو الاجتماعي، أو الوطني، أو الديني.

و خلافا لما نصت عليه اتفاقية عام 1930، بتعين موجب المادة الثانية من الاتفاقية الجديدة على الدول الأطراف اتخاذ تدابير فعالة لكفالة الإلغاء الفوري و الكامل للسخرة أو العمل القسري، و تجدر الإشارة أن تبني هذه الاتفاقية جاء نتيجة المسح العام التي قامت به لمتنخصصّة من الأمم المتحدة و منظمة العمل الدولية بشأن أعمال السخرة، حيث تبين لها أن أكثر صور فرض الأعمال الشاقة في مختلف الدول العالم ناتج من استخدامه كوسيلة للقهر أو الإكراه السياسي، و هذه الوسيلة لا تشملها أحكام الاتفاقية رقم 29 لسنة 1930 لإدراجها ضمن الاستثناء المنصوص عليه في الفقرة (ج) من الفقرة الثانية من المادة الثانية من اتفاقية 1930، و التي تجيز فرض عمل أو خدمة على فرض مدان قضائيا، أو على حكم صادر من محكمة مختصة، هذه الجرائم تتعلق بأوضاع مختلفة كليا عن المفهوم المحدد في الاتفاقية رقم 29 لعام 1930، إذ أن الهدف من فرض عقوبة السجن مع الأشغال الشاقة على الجرائم العادية يقصد به إصلاح أو تأهيل هؤلاء السجناء، و لا يمكن القول بأن ذلك ينطبق على شخص أدين بسبب آرائه السياسية في النظام السياسي و الاقتصادي القائم¹.

و بناء على ما سبق فان اتفاقية تحريم أعمال السخرة لعام 1957، قد أولت اهتماما للحالات الأكثر شيوعا في دول العالم بصورة خاصّة، حيث نجد أن فرض العمل الجبري ضمن العقوبات التي تفرض على السجناء السياسيين، أو غيرها من الحالات المذكورة في

¹ - محمد يوسف علوان و محمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، ج1، ط1، دار الثقافة للنشر

و التوزيع، 2011، ص 204.

الاتفاقية و ذلك بهدف الضغط أو الإكراه لتبني مواقف سياسية أو مذهبية تتلاءم مع الاتجاهات السياسية للأنظمة الحاكمة، و الأخطر من ذلك أن كثيرا من الدول تلجأ فرض العمل الجبري أو القسري كأداة للتمييز العنصري أو القومي أو الديني باللوائح أو التشريعات الوطنية، التي تهدف من وراء ذلك إلى حرمان تلك الفئات من اختيار العمل، و التي تشكل انتهاكا لحقوق الإنسان الأساسية، و لاسيما الحق في العمل، و بذلك فإن هذه الاتفاقية تسد الثغرات التي قد تبرر اللجوء إلى عمل القسري أو أعمال السخرة في الأحوال الاستثنائية، التي ورد ذكرها في اتفاقية عام 1930، و تمنع أو تحرم فرض أعمال السخرة أو العمل الجبري و عدم اللجوء إليه كوسيلة للإكراه السياسي، أو لأغراض التنمية الاقتصادية، أو لفرض انضباط في العمل، أو للمشاركة في الإضراب، و أخيرا للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الديني، و بإصدارها لهاتين الاتفاقيتين فإن منظمة العمل الدولية كان لها دور كبير في حماية العمال المهاجرين، من ظروف العمل الجبري، بما في ذلك عبودية الدين و الاتجار بالبشر و توفير تدابير انتصاف فعالة لجميع العمال الأجانب في حالة انتهاك حقوقهم و إنشاء قنوات متيسرة لها من اجل تقديم الشكاوى و التماس الانتصاف دون تهديد أو تمييز، و يتحقق ذلك بضمان تطبيق القوانين و الممارسات التي تعزز حقوقهم فضلا عن توفير المعلومات اللازمة لهم بشأن حقوقهم الإنسانية و مساعدتهم في الدفاع عنها¹.

¹ - عبد العال الدريبي، المرجع السابق، ص 325.

المطلب الثالث: اتفاقيات و توصيات أخرى متعلقة بحماية العمال المهاجرين.

إن القواعد التي تصدر عن منظمة العمل الدولية تأخذ صورتين، الأولى قواعد مشتقة من دستور المنظمة، و الثانية اتفاقيات و توصيات صادرة عن منظمة العمل الدولية¹، هذه الأخيرة سلطت الضوء على العمال المهاجرين حيث صادقت المنظمة بشكل خاص على اتفاقيتين تختصان بحقوق العمال المهاجرين تم التطرق إليهم في الفرع الأول، تستكمل هاتين الاتفاقيتين توصيتان (الفرع الثاني)، تقدم توجيهها اضافيا حول كيفية حماية حقوق العمال المهاجرين من خلال التطبيق.²

الفرع الأول: الاتفاقيات الملزمة.

اعتمدت منظمة العمل الدولية وثيقتين ملزمتين قانونا بشأن العمال المهاجرين هما:

- الاتفاقية المتعلقة بالهجرة من أجل العمالة، 1949 (رقم 97)

- اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام إضافية)، 1975 (رقم 134)

¹ - السيد محمد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر و التوزيع، ب ط، الأردن، 2006،

ص 78.

² - الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية حول هجرة اليد العاملة: مبادئ و توجيهات غير ملزمة لمقاربة حول هجرة اليد العاملة قائمة على الحقوق، منظمة العمل الدولية، 2006، انظر "القسم الخامس: حماية العمال المهاجرين"، الفقرة (9 ب)، بحث عن العمل اللائق حقوق العمال المهاجرين: دليل للنقائبيين، مكتب العمل الدولي، 2008، ص 78.

الفصل الأول: النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية لحماية العمال المهاجرين

تساهم هذه الوثائق في تعزيز مبادئ المعاملة بالمثل، و تكافؤ الفرص، عدم التمييز، و قد صادق 49 بلدا على الاتفاقية رقم 97، و 23 بلدا على الاتفاقية رقم 143¹

أولا: الاتفاقية المتعلقة بالهجرة من أجل العمالة 1949 (رقم 97).

تتناول هذه الاتفاقية تنظيم العمال المهاجرين في بلدان العمل، حيث تنص على تعهد الدول الأطراف بأن تقيم أو تتحقق من وجود إدارات مناسبة تقدم خدمات مجانية لمساعدة العمال المهاجرين من أجل تزويدهم بالمعلومات الصحيحة كما تلزم الدول الأطراف باتخاذ الإجراءات المناسبة لمكافحة الدعايات المضللة فيما يتعلق بالهجرة إلى الخارج و الهجرة الوافدة، كما أن هذه الاتفاقية تلزم الدول الأطراف بالتحقق عند الضرورة من الحالة الصحية للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم سواء عند المغادرة أو وقت وصولهم لدولة العمل، إضافة إلى ضمان تمتع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم برعاية طبية كافية و ظروف صحية جيدة عند مغادرتهم بلدهم و أثناء سفرهم و عند وصولهم إلى الجهة التي يقصدونها².

من ناحية ثانية فإن الاتفاقية رقم 97 تلزم الدول الأطراف بأن تتيح دون تمييز للوافدين النظاميين معاملة لا تقل عن المعاملة التي تتيحها لمواطنيها فيما يتعلق بالأجور، و عضوية المنظمات النقابية، و الضمان الاجتماعي، إضافة إلى الضرائب و الرسوم و الاشتراكات المستحقة على العامل، كما تشجع هذه الاتفاقية الدول الأطراف على عقد اتفاقيات ثنائية

¹ - لائحة البلدان التي صادقت على هذه الاتفاقيات، راجع قسم "المعايير في المهاجر" (Migrant) قسم الهجرة الدولية، منظمة العمل الدولية.

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/areas/standards.htm>
(14/14/2018 à 01h 30)

² - http://www.dtp.unsw.edu.au/sites/default/files/u4/4.%20DTP-APF%20Manual.Ch4_.ILO%20and%20MWs.Arabic_0.doc

الفصل الأول: النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية لحماية العمال المهاجرين

أو متعددة لتنظيم هجرة العمالة فيما بينها متى ما كان عدد المهاجرين من أرض دولة عضو إلى أرض دولة عضو أخرى كبيرا إلى حد ما، و قد بلغ عدد الدول المصدقة على هذه الاتفاقية خمسة و أربعين دولة (نوفمبر 2006)، لم يكن من بينها سوى دولة عربية واحدة هي الجزائر، التي صادقت على الاتفاقية في 19/10/1962، مع استبعاد الملحق الثاني من ملاحق الاتفاقية و المتعلق بجلب و توظيف و ظروف استخدام العمال المهاجرين الذين يجلبون بموجب ترتيبات الهجرة الجماعية التي تنفذ تحت إشراف الحكومات.¹

ثانيا: اتفاقية العمال المهاجرين 1975 (أحكام إضافية) (رقم 143).

جاءت هذه الاتفاقية لكي تتناول القضايا ذات العلاقة بالاستخدام غير القانوني للعمالة المهاجرة، و الهجرة غير الشرعية، إضافة إلى قضايا لم الشمل و غيرها من القضايا ذات العلاقة في المساواة في الفرص و المعاملة، حيث تؤكد هذه الاتفاقية ما نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و الاتفاقيات الدولية اللاحقة له، لتلزم الدول الأطراف باحترام حقوق الإنسان الأساسية للعمال المهاجرين كافة، كما أنها تلزم الدول الأطراف باتخاذ جميع التدابير الضرورية، و المناسبة للقضاء على حركات الهجرة الخفية من أجل العمل و على استخدام المهاجرين بصورة غير قانونية و مكافحة منظمي حركات الهجرة غير القانونية، أو الخفية من أجل العمل، و ذلك من أجل منع وقوع انتهاكات لحقوق العمال المهاجرين.²

¹ - أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 11.

² - اتفاقية الهجرة في أوضاع تعسفية و تعزيز تكافؤ الفرص و المعاملة للعمال المهاجرين، رقم 143.

<http://www.labor-watch.net/ar/paper/183>

(le 01/04/2018 à 15h)

الفصل الأول: النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية لحماية العمال المهاجرين

كما أن الاتفاقية 143 تكفل تمتع العامل المهاجر في الحالات التي لا يراعى فيها القوانين، و اللوائح الوطنية، و لا يمكن تسوية وضعه بالمساواة في المعاملة له و لأسرته فيما يتعلق بالحقوق الناشئة عن أي استخدام سابق لهذا الانتهاك، من حيث الأجر و التأمين الاجتماعي المادة 10 و المزايا الأخرى، كما يتاح له إمكانية إثبات حقوقه أمام هيئة مختصة في حالة المنازعة في الحقوق، و لا يتحمل التكلفة المترتبة على طرده هو أو أسرته، تلزم الدول الأطراف بصياغة و تطبيق سياسة وطنية تستهدف تعزيز ضمان المساواة في الفرص، و المعاملة في مجال الاستخدام و المهنة و الضمان الاجتماعي و الحقوق النقابية و الثقافية، بطريقة تتفق مع الظروف و الممارسات الوطنية للأشخاص الذين يوجدون بشكل قانوني في أراضيها، في سبيل ذلك على الدول الأطراف القيام بكافة الطرق المناسبة من الممارسات الوطنية، للحصول على تعاون منظمات أصحاب العمل و منظمات العمل و غيرها من الهيئات المختصة، لتعزيز قبول و تطبيق هذه السياسات و سن القوانين و تشجيع البرامج التي تكفل هذا القبول و التطبيق، إضافة إلى إلغاء أي أحكام قانونية، و تغيير أي تعليمات أو ممارسات إدارية تتعارض مع هذه السياسات¹.

من الملاحظ أن اتفاقية 143 تجيز أن يخضع مبدأ حرية اختيار العمل لشرط إقامة العامل المهاجر بشكل قانوني في البلد، من أجل العمل لمدة مقررّة لا تتجاوز سنتين، أو لشرط انقضاء أجل أول عقد لاستخدامه، و عليه فإن هذه الاتفاقية تشجع الدول على اتخاذ كافة التدابير ، لمكافحة الاستخدام غير القانوني للعمال المهاجرين، و مكافحة الهجرة غير

¹ - دليل التصديق على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، ص 12.

الفصل الأول: النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية لحماية العمال المهاجرين

الشرعية، إضافة إلى تشجيع الهجرة الشرعية للعمال، و هو ما ينسجم حرفياً مع سياسات غالبية دول المنطقة¹.

الفرع الثاني: معايير ذات صلة بالعمال المهاجرين.

لم يتوقف مجهود منظمة العمل الدولية في إصدارها للاتفاقيتين المذكورتين في الفرع الأول، بل تم وضع توصيتان تكمل ما جاء في أحكام الاتفاقيتين السابقتين، بالإضافة إلى اتفاقيات أخرى ذات صلة مباشرة بالعمال المهاجرين.

أوّلًا: توصيات العمال المهاجرين 1975.

تتمثل في التوصية رقم 86 المتعلقة بالهجرة من أجل العمل 1949، و التوصية رقم 151 بشأن المهاجرين 1975، تدعوا هاتين التوصيتين إلى التوسع أكثر في المعايير المشار إليها سابقاً، ضمن إطار عمل سياسة متماسكة حول هجرة اليد العاملة، و تسعى إلى تعزيز فعال لتكافئ الفرص و المعاملة بين المواطنين و العمال المهاجرين المتواجدين بشكل قانوني، ضمن أراضي الدول الأعضاء لجهة التدريب المهني و العملي، و الأمن الوظيفي كذلك شروط العمل، و العضوية في النقابات، و الأجر المتساوي مقابل العمل

¹ - شيبان طاقة، الإطار القانوني لحقوق العمال المهاجرين في الدول العربية، الشبكة العربية لحقوق المهاجرين،

الفصل الأول: النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية لحماية العمال المهاجرين

المتساوي، بالإضافة إلى شروط المعيشة، بما في ذلك المسكن و الخدمات الاجتماعية و فرص التعليم، والحصول على خدمات التعليم و الصحة¹.

و تشجع توصيات الدول الأعضاء على تأمين الاختيار الحر للوظيفة، و التنقل الجغرافي للعمال المهاجرين الذين أقاموا بشكل قانوني في البلد ، تأمين حل فعّال للعمال المهاجرين غير النظاميين الذين يمكن جعل وضعهم نظاميا، و كذلك للذين لا يمكن تنظيم وضعهم في الدولة، و تأمين معاملة مساوية بشأن بعض الحقوق الناشئة عن توظيف سابق أو حالي، و إعداد سياسة اجتماعية ملائمة للشروط و الحاجات الخاصة بالعمال المهاجرين، و تعزيز جمع شمل الأسر²، و تقديم المساعدة و المعلومات التي تساعد في التأقلم مع البيئة الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية للبلد حيث سيتم التوظيف³.

ثانيا: اتفاقيات ذات صلة بالعمال المهاجرين.

جميع حقوق العمل الأساسية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المعروفة باسم اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية و المنصوص عليها في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، تنطبق بشكل متساوٍ على جميع العمال المهاجرين ينصّ الإعلان الذي تم اعتماده في عام 1998 في الديباجة على أنه يتوجب على منظمة العمل الدولية إيلاء اهتمام خاص بمشاكل الأشخاص ذوي الاحتياجات الاجتماعية

¹ - منظمة العمل الدولية و العمال المهاجرين، ص 4.

<http://www.dtp.unsw.edu.au/sites/default/files/u4/5.The%20ILO%20and%20MWS.Arabic.pdf> (30/01/2018 à 15h00)

² -المادّة 13 من التوصية 151 بشأن العمال المهاجرين.

³ - منظمة العمل الدولية و العمال المهاجرين، المرجع السابق، ص 5.

الفصل الأول: النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية لحماية العمال المهاجرين

الخاصة، لا سيما العمال المهاجرين، و حشد و تشجيع الجهود الدولية، و الإقليمية و الوطنية الرامية إلى حل مشاكلهم، و تعتبر منظمة العمل الدولية الاتفاقيات الثماني التالية أساسية:¹

- اتفاقية العمل الجبري، 1930 رقم 29.
- اتفاقية الحرية النقابية و حماية حق التنظيم، 1948 رقم 87.
- اتفاقية حق التنظيم و المفاوضة الجماعية، 1949 رقم 98.
- اتفاقية المساواة في الأجور، 1951 رقم 100.
- اتفاقية إلغاء العمل الجبري، 1957 رقم 105.
- اتفاقية التمييز (في الاستخدام و المهنة)، 1958 رقم 111.
- اتفاقية تحديد الحد الأدنى للسن، 1973 رقم 138.
- اتفاقية أسوأ أشكال أعمال الأطفال، 1999 رقم 182.

ثمة معايير أخرى معتمدة ضمن منظمة العمل الدولية و هي ذات صلة مباشرة بحقوق المهاجرين،² أهمها اتفاقية وكالات الاستخدام الخاص، 1997 رقم 181، و اتفاقية العمال المنزليين، 2011 رقم 189.

¹ - منظمة العمل الدولية، العمال المهاجرون في وضع غير نظامي لأسباب خارجة عن إرادتهم، ص 3.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_568550.pdf

² - للحصول على لائحة بالمعايير الأخرى ذات الصلة، راجع الإطار المتعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية حول هجرة اليد العاملة: مبادئ غير ملزمة و مبادئ توجيهية لنهج حول هجرة اليد العاملة قائم على الحقوق، 2006، الملحق الأول، ص 33.

الفصل الثاني: رقابة منظمة العمل الدولية على إنفاذ قواعد حماية العمال المهاجرين

إن الدور البارز الذي تلعبه منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بتوفير الحماية اللازمة لحقوق العمال عامة و حقوق العمال المهاجرين خاصة، إنفاذا لمعايير العمل الدولية المقررة في هذا الشأن، يعد نموذجا واضحا جديرا بالدراسة و التحليل في مجال الحديث عن حماية حقوق الإنسان من خلال المنظمات الدولية المتخصصة الموصولة بالأمم المتحدة؛ فالمتعارف عليه في حقل القانون الدولي للعمل، أنه في سبيل ضمان جدية امتثال الدول و وفائها بالتزاماتها الدولية طبقا لاتفاقات العمل الدولية، حرص واضعوا دستور منظمة العمل الدولية منذ إنشائها عام 1919 و كذا بعد التعديلات التي أدخلت على هذا الدستور سنة 1946 على إقامة نظام فعال للإشراف الدولي، تسند إليه مهمة الرقابة على مواقف و سياسات الدول في هذا الخصوص و بما يكفل في التحليل الأخير توفير الحماية لفئة العمال المهاجرين¹.

و لعل الحكمة من نظام الإشراف المعمول به في إطار منظمة العمل الدولية هي كفالة تقييد الدول و احترام الأحكام الواردة في الاتفاقات المصادق عليها، أي أن هذا النظام يهدف إلى تشجيع و تحفيز الدول على وضع المعايير الدولية للعمل موضع التنفيذ و إدخالها في تشريعاتها الاجتماعية و العمالية، و تجدر الإشارة إلى أن نظام الإشراف الذي أرسى منذ عام 1919 في إطار منظمة العمل الدولية، يعتبر أكثر أنظمة الرقابة أصالة و تقدما على صعيد العلاقات الدولية.²

¹ - أحمد الرشيدى، حقوق الإنسان: دراسة مقارنة في النظرية و التطبيق، دار الشروق، ط 2، القاهرة، 2005، ص 249.

² - عدنان خليل التلاوى، القانون الدولي للعمل: دراسة في منظمة العمل الدولية و نشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل، المكتبة العربية، ط 1، جنيف، 1990، ص 753.

الفصل الثاني: رقابة منظمة العمل الدولية على إنفاذ قواعد حماية العمال المهاجرين

و يتخذ نظام الرقابة و الإشراف على تطبيق اتفاقات العمل الدولية، أسلوبين نص عليهما دستور المنظمة، يختلف كل منهما عن الآخر من حيث طبيعة و تكوين الجهاز المختص بالإشراف و الرقابة، و من ثم يمكن القول بأن نظام الرقابة داخل منظمة العمل الدولية يعمل من خلال إما أسلوب الرقابة النظامية الدورية القائم على فحص التقارير الحكومية أو أسلوب الرقابة العرضية القائم على تقديم الشكاوى¹، و سيتم معالجة هذه الأمور من خلال مبحثين سنركز في الأول على أسلوب الرقابة النظامية الدورية القائم على فحص التقارير الحكومية، أما الثاني فيخص نظام التقارير و الشكاوى كوسيلة لحماية العمال المهاجرين.

المبحث الأول: أسلوب الرقابة النظامية الدورية القائم على فحص التقارير الحكومية.

اعتمدت منظمة العمل الدولية جهاز خاص بها ينفذ ما يصدر عنها من تقارير حول تطبيق اتفاقات العمل الدولية، لعلَّ وجود مثل هذا الالتزام يقضي بإنشاء آليات دولية تكون مهمتها الأساسية السهر على فحص التقارير المقدمة إعمالاً لهذا الالتزام، حيث يمارس هذا الدور الرقابي من طرف لجان منظمة العمل الدولية (المطلب الأول)، و مكتب العمل الدولي كجهاز رقابي فعال في المنظمة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: لجان منظمة العمل الدولية.

تتميز منظمة العمل الدولية عن باقي المنظمات بطابعها ثلاثي التركيب، الذي كان له انعكاس على تكوين و عمل اللجان داخلها، حددها دستور المنظمة، إذ نجد كل من لجنتي

¹ - احمد الرشيدى، المرجع السابق، ص 252.

الفصل الثاني: رقابة منظمة العمل الدولية على إنفاذ قواعد حماية العمال المهاجرين

الخبراء و المؤتمر المعنيتين بتطبيق الاتفاقيات و التوصيات (الفرع الأول)، إضافة إلى لجنة ثالثة معنية بالحرية النقابية (الفرع الثاني).¹

الفرع الأول: لجنتي الخبراء و المؤتمر المعنيتين بتطبيق الاتفاقيات و التوصيات.

تختص منظمة العمل الدولية بالتشريع الدولي للعمل، المتمثل في إصدار الاتفاقيات و التوصيات، و لضمان تنفيذها أوجدت آليات لرقابتها من خلال اللجنتين السابقتين الذكر و دورهما الهام و الذي يظهر من خلال:

أولاً: لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات و التوصيات.

أنشئت هذه اللجنة سنة 1927²، و تتكون من أفراد مستقلين يتم اختيارهم لمدة ثلاث سنوات بصفتهم الشخصية من بين الخبراء المشهود لهم بالكفاءة و الاختصاص في مجال قانون العمل الدولي، و يقوم مجلس إدارة المنظمة بتعيينهم بناء على اقتراح المدير العام لمكتب العمل الدولي، كما يراعى في اختيارهم التوزيع الجغرافي العادل.³

تعمل لجنة الخبراء على مراقبة تنفيذ الاتفاقيات و التوصيات، حيث تقوم بدراسة التقارير التي تهدف إلى تطبيقها من خلال قيام اللجنة بدراسة التقارير التي تقدمها الدول الأعضاء الخاصة بالالتزامات المنبثقة عن دستور المنظمة و عن الاتفاقيات التي صادقت

¹ - الطيب فرجان بن سليمان، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال، ط 1، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2017، ص 114.

² - أحمد أبو الوفا، الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة و الوكالات المتخصصة، دار النهضة، ط 2، القاهرة، 2005، ص 282.

³ - نبيل مصطفى إبراهيم خليل، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005،

الفصل الثاني: رقابة منظمة العمل الدولية على إنفاذ قواعد حماية العمال المهاجرين

عليها و مدى مطابقة تشريعات هذه الدول لهذا الدستور و تلك الاتفاقيات¹، كما أنها تطلع على الجريدة الرسمية للدول الأعضاء الخاصة بالاتفاقيات التي لم تصادق عليها، و تقوم أيضا بإجراء دراسة عامة متعلقة بهذه الاتفاقيات و الحالات الموجودة في مختلف هذه الدول و يحق لهذه اللجنة أن تستفسر من الدول الأعضاء بشأن هذه التقارير و توجه إلى حكوماتها الأسئلة الخاصة بذلك، زيادة على ذلك تتدارس اللجنة التقارير و المعلومات الإضافية التي يرفعها الأمين العام لمجلس أوروبا إلى مكتب العمل الدولي و المتعلقة بالمدونة الأوروبية للضمان الاجتماعي و البروتوكول الملحق بها، و ذلك لملاحظة مدى تطبيقها بصورة كاملة أو شبه كاملة من قبل الدول الأطراف فيهما، باعتبار لجنة الخبراء آلية رقابية في إطار منظمة العمل الدولية منذ بداية ولايتها و في تقاريرها أنها ليست محكمة و أن وظيفتها لا تتسم بالصبغة السياسية أو القضائية، و قد علّق المدير العام لمكتب العمل الدولي على ذلك في أحد تقاريره بقوله: "لجنة الخبراء تعمل بطريقة شبه قضائية و لكنها لا تتخذ موقف القضاء"، و من ثم يجب التأكيد على أن ولاية اللجنة تنحصر في تقدير مدى المطابقة و مدى التعارض بين أحكام الاتفاقيات الدولية للعمل، و بين التشريعات و الممارسات الوطنية، و ما أعطته هذه الدول من قوة إنفاذ لهذه الأحكام و ذلك في ضوء التقارير المقدمة.²

ثانيا: لجنة المؤتمر.

في كل دورة و منذ عام 1927، يشكل المؤتمر العام لجنة مكونة من ممثلين عن الحكومات و العمال و أرباب الأعمال، هذه اللجنة تسمى لجنة المؤتمر تختص بدراسة

¹ - كلوديو زنجي، الحماية الدولية لحقوق الإنسان، ترجمة فوزي عيسى، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، ب.ط، 2006، ص 105.

² - عبد العال الدريبي، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المركز القومي للإصدارات القانونية، ط 1، القاهرة، 2013. ص 187

الفصل الثاني: رقابة منظمة العمل الدولية على إنفاذ قواعد حماية العمال المهاجرين

التقارير المرفوعة إليها من لجنة الخبراء، كما أنها تدعو حكومات الدول الأعضاء للاشتراك في أعمالها، بقصد الحصول على معلومات إضافية، لما يمكن أن تكون لجنة الخبراء قد لاحظته من متناقضات في تقرير هذه الدول، أي أن وظيفة لجنة المؤتمر تتمثل في بحث مسألة تطبيق الاتفاقيات و التوصيات آخذة في عين الاعتبار تقرير لجنة الخبراء، حيث تستمع لشروح هذه الدول من خلال التدابير التي اتخذتها هذه الدول بهدف إزالة المتناقضات الواردة في تقرير لجنة الخبراء، و يجوز لممثلي العمال و ممثلي أرباب العمل عرض آرائهم بخصوص تطبيق دولهم لاتفاقيات العمل، و الجدير بالذكر أن الآليتين اللتين تعملان في إطار أسلوب الرقابة النظامية الدورية القائم على فحص التقارير الحكومية (لجنة الخبراء و لجنة المؤتمر)، تواجهان مجموعة من الصعوبات منها ما يتعلق بالأوضاع الوطنية كمسائل القانون و الواقع و الممارسة والتطبيق العملي، و منها ما يتعلق بعقبات قد تواجه الدول المصدقة على الاتفاقيات و المعايير الدولية للعمل عند التطبيق، و من هذه المصاعب ما يتصل بالظروف الاقتصادية و الاجتماعية و منها ما يتعلق بالجوانب الإدارية البحتة و أخيرا ما يتعلق بالجوانب السياسية¹

الفرع الثاني: لجنة المعنية بالحرية النقابية.

أنشئت لجنة الحرية النقابية بموجب قرار مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في دورته رقم 171 عام 1951، بهدف بحث ما يصل مجلس الإدارة من شكاوى بخصوص الحرية النقابية لتقرير ما إذا كان يلزم عرضها على مجلس الإدارة لبحثها من عدمه، و يقوم مجلس الإدارة بتشكيل هذه اللجنة من بين أعضائه، يبلغ عدد الأعضاء ثمانية عشر عضوا منهم تسعة أعضاء أصليين و تسعة مناوبين، و تنظر هذه اللجنة في الشكاوى التي تصلها عادة مكتوبة و كذلك ملاحظات الدول عليها، و تسعى اللجنة إلى اتخاذ قراراتها بالإجماع، و لا

¹ - أحمد أبو الوفا، المرجع السابق، ص 282.

الفصل الثاني: رقابة منظمة العمل الدولية على إنفاذ قواعد حماية العمال المهاجرين

يجوز أن يشترك في مداولاتها أو أن يكون متواجداً أي ممثل أو مواطن أو مندوب رسمي في منظمة أرباب العمل أو العمال تكون الشكوى قد قدمت ضد حكومته.¹

كما قد تقوم بدراسة الشكاوى المتعلقة بالحرية النقابية و لا يتم ذلك إلا بموافقة الحكومة التي وجهت الشكوى ضدها، و قد أوجدت اللجنة أيضاً لجنة الخبراء المستقلين لمساعدتها في القيام بالمهام المنوطة بها، إذ كانت طبيعة الأعمال المعروضة عليها تتطلب وجود خبراء بإمكانهم المساعدة في حل المشاكل التي تعترض عمل اللجنة المعنية بالحرية النقابية؛ أوجدت اللجنة عبر نشاطها الطويل نوعاً من تبني الدول لتشريعات تساهم في حماية الحرية النقابية، و كان لنشاط هذه اللجنة دور في تحقيق اعتراف من الدول بالحقوق المتصلة بالحرية النقابية كالتعددية النقابية و الحريات العامة اللازمة لممارسة الحقوق النقابية.²

المطلب الثاني: مكتب العمل الدولي.

إنّ عمل اللجان السابقة الذكر يبقى منقوصاً إذا لم يضاف إليه العمل الذي يقوم به مكتب العمل الدولي كونه الجهاز الأكثر فعالية في منظمة العمل الدولية³ (المطلب الثاني).

نصت منظمة العمل الدولية في دستورها على هذا الجهاز، من حيث تشكيله و المهام الموكلة إليه، لذلك فإنّ الجهاز يعتبر العمود الفقري في عمل المنظمة من خلال اتساع نشاطه و ارتباط جميع أعمال المنظمة بوجوده، مما يجعله دائماً في بحث عن تحسين لقدراته و أدائه الإداري.⁴

¹ - محمود مسعد محمود، دور منظمة العمل الدولية في خلق و تطبيق القانون الدولي للعمل، دار النهضة العربية، ب ط، القاهرة، مصر، 1977، ص 456.

² - كلوديو زنجي، المرجع السابق، ص 106.

³ - محمود مسعد محمود، المرجع السابق، ص 457.

⁴ - الطيب فرجان بن سليمان، المرجع السابق، ص 120.

الفرع الأول: تشكيل مكتب العمل الدولي.

تم تشكيل هذا الجهاز طبقاً لدستور المنظمة، باعتباره الجهاز الثالث المكون للمنظمة حسب المادة 2 من نفس الدستور، و التي نصت: "تتألف المنظمة الدائمة من الأجهزة التالية: مؤتمر عام لممثلي الدول الأعضاء، مجلس الإدارة يشكل طبقاً للمادة 7، مكتب عمل دولي يخضع لإشراف مجلس الإدارة"¹.

يقع مقر المكتب بمدينة جنيف بسويسرا مع أنه بالإمكان تغييره في أي وقت بشرط أن يقرر ذلك المؤتمر بأغلبية ثلثي المندوبين الحاضرين المقترعين طبقاً لنص المادة 6 من دستور المنظمة التي جاء فيها: "يقرر المؤتمر بأغلبية أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين أي تغيير لمقر مكتب العمل الدولي"، و يعتبر أمانة سر المنظمة، و يرأسه مدير عام يتم تعيينه بواسطة مجلس الإدارة و هو مسئول عن أعماله أمام مجلس الإدارة، و يضم أكثر من 1700 موظف من مختلف الجنسيات²، كما أنه يتكون من مجموعة الموظفين الذين تم تعيينهم بجانب المدير العام و يعتبرون جميعاً من قبل الموظفين الدوليين، و بحسب المادة 8 من دستور المنظمة، فإن المدير العام لمكتب العمل الدولي مسئول عن حسن سير عمل المكتب، و عن أي مهام أخرى توكل إليه، و يقوم باختيار أشخاص متنوعي الجنسية بقدر الإمكان مع مراعاة الكفاءة الواجبة لعمل المكتب على أن يكون عدد من هؤلاء الأشخاص من النساء، بشرط أن يتم وفق ما يقرره مجلس الإدارة من لوائح، و هذا ما نصت عليه المادة 9 بقولها: "يعين المدير العام موظفي مكتب العمل الدولي طبقاً لما يقره مجلس الإدارة من لوائح، يختار المدير

¹ - محمد عبد الرحمن الدسوقي، قانون المنظمات الدولية، الجزء 2، منظمة الأمم المتحدة و وكالاتها المتخصصة، دار النهضة العربية، ب ط، القاهرة، 2006، ص 238.

² - محمد المجذوب، المرجع السابق، ص. 578.

الفصل الثاني: رقابة منظمة العمل الدولية على إنفاذ قواعد حماية العمال المهاجرين

العام أشخاصا متنوعا الجنسية بقدر الإمكان مع المراعاة الواجبة لكفاءة عمل المكتب، يكون عدد معين من هؤلاء من النساء¹.

الفرع الثاني: مهام مكتب العمل الدولي.

طبقا للمادة 9 الفقرتين 4 و 5 من دستور المنظمة تحت عنوان الطابع الدولي لمهام المكتب: "تكون مهام المدير العام و موظفي المكتب ذات طابع دولي بحت و على المدير العام و موظفي المكتب في أدائهم لواجباتهم، ألاّ يلتمسوا أو يقبلوا تعليمات من أي حكومة الإجراءات الإدارية أو الاتفاقات الجماعية، و من أي سلطة أخرى خارجة عن المنظمة و أن يمتنعوا عن أي تصرف قد يتنافى مع وضعهم كموظفين دوليين ليسوا مسئولين سوى أمام المنظمة..."

يعد مكتب العمل الدولي تقريرا سنويا عن أعمال المنظمة و يعرضه على المؤتمر العام و تقوم فروعها بجمع المعلومات التي لها علاقة بالعمل و النشاط الصناعي، و تساعد الدول الأعضاء في صياغة قوانين العمل بها، وفقا لقرارات المؤتمر العام.²

لمكتب العمل في العديد من المناسبات ملاحظات حول ما تقوم به الدول من تبني قواعدها لمعايير العمل الدولية التي تعتمد عليها منظمة العمل الدولية³، و من وظائفه بحث المواضيع التي يعتمزم عرضها على المؤتمر بغية عقد اتفاقيات دولية و القيام بأي استقصاءات خاصة يطلبها المؤتمر أو مجلس الإدارة. كما له دور في التخفيف من ظاهرة البطالة في بعض

¹ - الطيب فرجان بن سليمان، المرجع السابق، ص 121.

² - محمد عبد الرحمان الدسوقي، المرجع السابق، ص 240.

³ - **B.I.T**: les obstacles juridiques à application des normes internationales de travail, 2007, Genève. www.ilo.org

الفصل الثاني: رقابة منظمة العمل الدولية على إنفاذ قواعد حماية العمال المهاجرين

الدول، من خلال قيامه بجمع المعلومات عن سوق العمل، و مساعدة الدول التي يفقد فيها الأفراد و وظائفهم، و ذلك من خلال دفع المرافق التي تهتم بالتوظيف في تلك الدول.¹ كما أنه يقوم بالعديد من المهام أهمها²:

- 1-** إعداد الوثائق التي تتناول مختلف بنود جدول الأعمال المعروض على دورات المؤتمر.
 - 2-** تحسين الممارسات الإدارية و نظم التفتيش في حدود تقديم كل مبادعة مناسبة للحكومات بناء على طلبها و في حدود سلطاته فيما يختص بصياغة القوانين و اللوائح على أساس مقررات المؤتمر.
 - 3-** متابعة تنفيذ الاتفاقيات بالنسبة للدول التي صادقت عليها، و متابعة عرض أسباب عدم المصادقة عليها من طرف الدول التي لم تصادق عليها.
 - 4-** المهام المنصوص عليها في المادة 10 و هي كالتالي:
- * جمع و توزيع المعلومات عن جميع المواضيع المتصلة بالتنظيم الدولي لظروف العمال و نظام العمل، بوجه خاص بحث المواضيع التي يعتزم عرضها على المؤتمر بغية عقد اتفاقيات دولية، و القيام بالاستقصاءات التي يطلبها المؤتمر أو مجلس الإدارة.
- * تحرير و إصدار المطبوعات التي تعالج مشاكل الصناعة و العمل ذات الأهمية الدولية باللغات التي يعتبرها مجلس الإدارة مناسبة، و على وجه العموم، تكون للمكتب أي سلطات و مهام أخرى قد يعهد إليه بها المؤتمر أو مجلس الإدارة.
- * متابعة الإجراءات التي تتخذها الدول من خلال التقارير التي تقدمها لتشجيع العمل.

³ - **B.I.T**: protéger les personnes, promouvoir l'emploi, 2009, Genève, op.cit, p.32

² - الطيب فرجان بن سليمان، المرجع السابق، ص 124.

الفصل الثاني: رقابة منظمة العمل الدولية على إنفاذ قواعد حماية العمال المهاجرين

* دفع جميع نفقات منظمة العمل الدولية من الميزانية العامة للمنظمة، و هو مسؤول أمام مجلس الإدارة عن أنفاق أموال المنظمة، طبقاً لنص المادة 13 الفقرة 2 بقولها: "يدفع المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع نفقات المكتب الأخرى، و نفقات دورات المؤتمر أو مجلس الإدارة، من الميزانية العامة لمنظمة العمل الدولية".

المبحث الثاني: نظام التقارير و الشكاوى كوسائل لحماية حقوق العمال المهاجرين.

تحدثنا فيما تقدم عن أسلوب الرقابة النظامية الذي يجري من خلال فحص التقارير الحكومية، و الذي يعتبر بمثابة أشرف حكمي يتم بصورة تلقائية، و إضافة إلى ذلك فقد نص دستور منظمة العمل الدولية على إجراءات دستورية خاصة تقوم على أساس تقديم الشكاوى، لحرصها على التطبيق الفعلي لما يصدر عن المنظمة من أحكام تكفل حماية العمال المهاجرين، فهناك أسلوبين للرقابة، أسلوب الرقابة على أساس التقارير (المطلب الأول)، و أسلوب الرقابة على أساس الشكاوى (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الرقابة على أساس التقارير.

في الواقع أن جوهر جميع أنواع الرقابة الدولية هو جمع المعلومات بشأن ما تتخذه الحكومات من خطوات لتنفيذ التزاماتها الدولية، فدستور منظمة العمل الدولية يلزم حكومات الدول الأعضاء بتقديم تقارير بهذا الشأن، إلا أنه لا يكفي للقول بأننا بصدد نظام رقابي، بل لابد من فحص هذه التقارير حتى تكتمل الرقابة فعلاً¹.

² صلاح علي علي حسن، القانون الدولي للعمل (دراسة في منظمة العمل الدولية)، دار الجامعة الجديدة، ب ط، الإسكندرية، 2012، ص 68.

الفرع الأول: أنواع التقارير.

تكفل مجلس الإدارة للمنظمة بتنظيم كيفية وآجال إيداع هذه التقارير حيث قسمها إلى نوعين:

أولاً: التقارير المفصلة.

و هي تقارير تودعها الدولة مطلع السنة الثانية للسنة، التي تصبح فيها الاتفاقية سارية المفعول بالنسبة لهذه الدولة، أو إذا قامت بتغييرات هامة في تطبيق الاتفاقيات المصادق عليها سابقاً، أو إذا طلبتها لجنة الخبراء أو لجنة المؤتمر، و من البيانات الواجب توفرها في التقارير المفصلة نذكر: (تشريعات و قوانين الدولة، ذات الصلة بالاتفاقية، التحفظات التي أبدتها الدولة على الاتفاقية، كيفية و تاريخ نفاذ الاتفاقية، ردود على تعليقات هيئات الإشراف، القرارات القضائية و الإدارية للمتصلة بتنفيذ الاتفاقية، ملاحظات أصحاب العمل و منظمات العمال، الوسائل التقنية لنفاذ الاتفاقية)¹.

ثانياً: التقارير المبسطة.

و هي التقارير التي تودعها الدولة بشكل دوري، و قد حدد مجلس الإدارة للمنظمة مدة خمسة سنوات لإيداع الدول تقاريرها المبسطة، حول الاتفاقية رقم 97 بشأن العمال المهاجرين و الاتفاقية رقم 143 بشأن الحد من الهجرة في أوضاع تعسفية و تكافئ الفرص و المعاملة للعمال المهاجرين، و من البيانات الواجب توفرها في التقارير المبسطة نذكر:

¹ - دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات و توصيات العمل الدولية، إدارة معايير العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جنيف، طبعة منقحة، 2012، ص 53-70.

الفصل الثاني: رقابة منظمة العمل الدولية على إنفاذ قواعد حماية العمال المهاجرين

(تشريعات و قوانين الدولة ذات الصلة بالاتفاقية، كيفية و تاريخ نفاذ الاتفاقية، ردود على تعليقات هيئات الإشراف، ملاحظات أصحاب العمل و منظمات العمال).¹

الفرع الثاني: إعداد التقارير.

لقد أوجب دستور منظمة العمل الدولية على كل دولة عضو بتقديم تقارير إلى مكتب العمل الدولي عن التدابير التي اتخذتها من أجل إنفاذ أحكام الاتفاقيات التي تكون طرفاً فيها، و الاتفاقيات التي لم تصادق عليها و حتى التوصيات الصادرة عن المنظمة، و تنظم المنظمة هذه التقارير وفق أشكال و إجراءات معينة، فهناك تقارير بشأن النصوص التي تأخذ شكل اتفاقية دولية تمّ التصديق عليها، و هناك التقارير بشأن الاتفاقيات التي لم يتم التصديق عليها، و تقارير تلزم الدول بتقديمها، بشأن التزامها بعرض النصوص على السلطات المختصة.²

أولاً: التقارير بشأن النصوص المصادق عليها.

تلتزم الدول الأعضاء في المنظمة بتقديم تقارير، عما اتخذته لتنفيذ أحكام النصوص التي مؤتمر العمل الدولي، و التي تأخذ شكل اتفاقيات دولية تم التصديق عليها، و هذه التقارير يجب تقديمها على فترات دورية منتظمة، مقدار كل منها عام كامل و هذا وفقاً لما جاء في المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية، كذلك يجب أن تحرر هذه التقارير على النحو الذي يضعه مجلس إدارة المنظمة، و يتطلب المجلس الإجابة عن أسئلة عامة تهدف إلى التعرف عن النصوص الوطنية، سواء كانت تشريعية أو تنظيمية بشأن الموضوع محل البحث، و التعرف على تفاصيل المجالات القانونية و العلمية بشأن تطبيقها، و يتطلب

¹ - عباسة حمزة، المرجع السابق، ص 385.

² - الطيب فرجان بن سليمان، المرجع السابق، ص 131.

الفصل الثاني: رقابة منظمة العمل الدولية على إنفاذ قواعد حماية العمال المهاجرين

أيضاً الإجابة عن أسئلة خاصة، تستهدف التعرف على الإجراءات التي اتخذت فعلاً أو المعتاد اتخاذها لإعطاء النصوص آثارها المطلوبة.¹

ثانياً: التقارير بشأن النصوص غير المصادق عليها.

الاتفاقيات و التوصيات غير المصادق عليها توضع بشأنها تقارير سنوية توجه إلى منظمة العمل الدولية، يتم فيها تحديد الأسباب التي تمنع من التصديق على أي من الاتفاقيات أو التوصيات في الدول التي لم توافق عليها، و بناء على ذلك يصدر المدير العام تقريراً شاملاً يهدف إلى تحديد و توجيه نشاطات المنظمة بشكل دوري على أساس المستوى الشامل للحماية الفعلية لهذه الحقوق الذي وصلت إليه الأعضاء.²

و تلتزم الدول الأعضاء بإخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي في فترات مناسبة، يحددها مجلس الإدارة بالوضع القائم قانوناً وعملاً حسب المادة 5/19 من دستور المنظمة، يختص هذا التقرير بالموضوعات التي تتناولها الاتفاقيات التي لم يتم التصديق عليها، مع بيان الصعوبات التي تمنع و تؤخر تصديقها، بالإضافة إلى ذلك فقد نصت المادة 6/19 على أنه بالنسبة للنصوص التي تأخذ شكل توصيات فإن الدول تبين ما ترى إضافته من تعديلات على أحكام هذه التوصيات، حتى يتم إقرارها أو تطبيقها، والمادة 2/13 من دستور المنظمة، تدّص على إلزام الدول الأعضاء بأن تقدم لمنظمات العمال و أصحاب العمل نسخاً من التقارير التي قدمتها إلى المنظمة.³

¹ - قادري عبد العزيز، حقوق الإنسان في القانون الدولي و العلاقات الدولية المحتويات و الآليات، دار هومة،

ب ط، بوزريعة، الجزائر، 2004، ص 168.

² - كلوديو زانغي، المرجع السابق، ص 402.

³ - الطيب فرجان بن سليمان، المرجع السابق، ص 132.

ثالثا: التقارير بشأن الالتزام بالعرض على السلطات المختصة.

طبقا لما نصت عليه المادة 5/19 ج فإن الدول الأعضاء في المنظمة تلتزم بتقديم تقارير للمدير العام للمكتب الدولي، تتضمن المعلومات اللازمة بشأن التزامها بعرض النصوص التي تشكل اتفاقيات أو توصيات على السلطة المختصة.¹

و يلاحظ أن منظمة العمل الدولية في كثير من المرات تقوم هي ذاتها بإعداد تقارير تهتم بالحق في العمل أو الحقوق ذات الصلة به، منها التقرير السنوي الصادر عن منظمة العمل الدولية حول الاتجاهات العالمية للاستخدام لعام 2008 و الذي يرى بأنه من المتوقع أن تسهم الاضطرابات الاقتصادية الناتجة بشكل كبير من عدم استقرار الأسواق في زيادة عدد العاطلين عن العمل بنحو 5 ملايين في عام 2008، و ما يصحب ذلك من تأثيرات على التزامات الدول.²

الفرع الثالث: فحص التقارير

إن تقديم التقارير من طرف الدول لمدير مكتب العمل الدولي بشأن ما اتخذته أو ما ستتحده لتطبيق قواعد العمل الدولية، هو أمر لا يكفي للقول بوجود رقابة دولية على تطبيق هذه القواعد، فتقدم هذه التقارير ليس سوى الخطوة الأولى لوجود الرقابة، و التي تكمن حقيقة في فحص هذه التقارير، حيث نصّت المادة 1/23 من دستور منظمة العمل الدولية على أن المدير العام يقوم بعرض ملخصا للبيانات و التقارير التي تبلغ إليه من الدول الأعضاء، على المؤتمر أثناء انعقاده، تطبيقا للمادتين 19 و 22 من دستور المنظمة، و ذلك بقولها: "يعرض المدير العام على المؤتمر في دورته التالية ملخصا للمعلومات و التقارير التي تكون الدول الأعضاء قد أبلغته بها، عملا بالمادتين 19 و 22"³.

¹ - محمود مسعد محمود، المرجع السابق، ص 402.

² - B.I.T , le magazine de l'O.I.T travail, n° 62. 2007, Genève, op.cit, p 28.

³ - دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات و توصيات العمل الدولية، المرجع السابق، ص 30 الفقرة 58-59.

الفصل الثاني: رقابة منظمة العمل الدولية على إنفاذ قواعد حماية العمال المهاجرين

و مما سبق يتبين لنا أن جهة الرقابة هي مؤتمر العمل الدولي، إلا أنه نتيجة لتزايد عدد النصوص التي يقرها المؤتمر سواء كانت على شكل اتفاقيات أو توصيات دولية للعمل، كذلك تطبيقاً لنص المادة 1/19 التي وضحت لنا وضع النصوص التي تصدرها منظمة العمل الدولية، فقد أصبح من الصعب بل من المستحيل أن يتولى مؤتمر العمل الدولي بذاته فحص ما اتخذته الدول بشأن تطبيق ما تضمنته هذه النصوص من قواعد، و نتيجة لذلك فإن كلا من لجنة الخبراء و لجنة المؤتمر السالفة الذكر أصبحتا تتوليان فحص التقارير التي ترد من مختلف الدول بشأن تطبيق قواعد العمل الدولية.¹

المطلب الثاني: الرقابة على أساس الشكاوى.

نصّ دستور منظمة العمل الدولية على أن "لأي دولة من الدول الأعضاء الحق في أن تتقدم إلى مكتب العمل الدولي، بشكاوى ضد أي دولة أخرى..."² ويتضح من نص المادة أن دستور منظمة العمل الدولية قد أنشأ نظاماً للرقابة على تطبيق قواعد العمل الدولي الاتفاقية، عن طريق التقدم بشكاوى إلى المنظمة.² فمن الشكاوى ما يقدم من طرف الدول و منها ما يقدم من طرف النقابات.

الفرع الأول: جهات تقديم الشكاوى.

تقدم الشكاوى من طرف ثلاث جهات و المتمثلة في: الدول، النقابات و مجلس إدارة منظمة العمل الدولية.

أولاً: الشكاوى التي تقدمها الدول.

و هي شكاوى ترفعها دولة ما ضد دول أخرى، بسبب انتهاكها لقواعد العمل الدولية، و هي شكاوى قد تؤدي إلى تحقيقات دولية، أو تنديد بالدول المنتهكة، ذلك أن الشكاوى تحال إما إلى حكومة الدولة المعنية لكي تقوم بالتعليق عليها و إما إلى لجنة تحقيق

¹ - محمود مسعد محمود، المرجع السابق، ص 404.

² - عبد العال الدريبي، المرجع السابق، ص 194.

الفصل الثاني: رقابة منظمة العمل الدولية على إنفاذ قواعد حماية العمال المهاجرين

يتم اختيارها حسب الحالات، و هي لجنة مكونة من أشخاص مستقلين و من ذوي المؤهلات العالية، كي تتم دراستها والتعليق عليها، و هي لجنة مكونة من أشخاص مستقلين و من ذوي المؤهلات العالية كي تتم دراستها و التعليق عليها، و بعد ذلك تقوم لجنة التحقيق بوضع توصياتها اللازمة لحل القضية، و يكون للدولة المعنية الحق في إرسال مبعوث عنها للاشتراك في مداورات المجلس، و بعد ذلك يكون على الدولة المعنية إما قبول تلك التوصيات أو إحالة القضية إلى محكمة العدل الدولية، أمّا إذا رفضت الدولة المعنية يرفع المجلس القضية إلى المؤتمر العام مرفقة بتوصياته، و نلاحظ هنا عدم استطاعة الفرد تحريك إجراءات الرقابة في منظمة العمل الدولية عندما تنتهك حقوقه المنصوص عليها في اتفاقيات العمل، و من ثم تظل الدول هي القادرة على إيصال تظلماته في هذا الميدان، كما يمكن للفرد أن يوصل مطالبه عبر نقابات العمال و أرباب العمل.¹

ثانياً: الشكاوى المقدمة من طرف النقابات.

و هي شكاوى تعرض على مؤتمرات العمل الدولية، و جلب انتباهها إلى الأوضاع الفردية و الجماعية غير الطبيعية، التي يكتشفها في بلدان أعضاء في منظمة العمل الدولية، و بعد أن تصله الشكاوى يقوم مجلس إدارة المنظمة بدراستها ثم يحيلها على الحكومة المعنية لكي تقوم هذه الأخيرة بعد ذلك بالرد عليها، إلا أن المجلس قد يلجأ إلى نشر الادعاء و الرد عليه إذا ما قدمت الحكومة المعنية رداً غير مقنع أو لم ترد.²

كما يمكن لنقابات العمال أو منظمات أرباب العمل أو إحدى الحكومات التقدم بشكاوى، تتعلق بعدم احترام دولة ما لمبادئ المنظمة المتعلقة بالحريات النقابية، و هي شكاوى تتم إحالتها إلى لجنة ثلاثية خاصة بالحريات النقابية منبثقة عن مجلس الإدارة، و عند تلقي اللجنة تلك الشكاوى تقوم بدراستها دون الرجوع إلى الدولة المدعى عليها، لأخذ

¹ - قادري عبد العزيز، المرجع السابق، ص 169.

² - قادري عبد العزيز، المرجع نفسه، ص 170.

الفصل الثاني: رقابة منظمة العمل الدولية على إنفاذ قواعد حماية العمال المهاجرين

موافقتها، و يمكن إحالة القضية المتميزة بتعقيدات كبيرة إلى لجنة تدعى "لجنة تقصي الحقائق و التوفيق المعنية بالحريات النقابية"، و هي لجنة مستقلة مشكّلة من عدد من الخبراء لها مهمة شبه قضائية تنظر في الموضوع مع سلطات الدولة المعنية بهدف التوصل إلى حل بالتفاهم بين الطرفين.¹

ثالثاً: الشكاوى المقدمة من طرف مجلس إدارة منظمة العمل الدولية.

تحق المبادرة بتقديم شكوى في أي وقت، لأعضاء مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، و هذا ما نص عليه دستور المنظمة، فقد تقدم الشكوى من تلقاء نفس أعضاء المجلس أو بناء على شكوى يتلقاها من أحد المندوبين في المؤتمر، حيث نصت المادة 4/26 بقولها: "يجوز لمجلس الإدارة أن يأخذ بهذا النهج، إمّا من تلقاء ذاته أو بناء على شكوى يتلقاها من أحد المندوبين في المؤتمر" و المقصود بالنهج الشكوى التي تقدمها الدول.²

أمّا بخصوص شكاوى الأفراد فإنها لا تقدم مباشرة إلى منظمة العمل الدولية، و إنما تقدم عن طريق منظمات العمال أو أصحاب العمل، حيث أن المطالبات الصادرة من أفراد يدعون فيها بحدوث مخالفات لقواعد قانونية دولية، وأنّ تقديمها عن طريق المنظمات ما هو إلا إجراء شكلي أو تنظيمي، فإنه يمكننا القول بأن دستور منظمة العمل الدولية قد خلق نظاماً من شأنه أن تكون المنظمات غير الحكومية و الأفراد طرفاً مباشراً في علاقة مع شخص من أشخاص القانون الدولي.³

¹ - قادري عبد العزيز، المرجع الأعلى.

² - الطيب فرجان بن سليمان، المرجع السابق، ص 140.

³ - محمود مسعد محمود، المرجع السابق، ص 423.

الفرع الثاني: الفحص و البث في الشكاوى.

بعد إيداع الشكاوى من طرف الجهات الثلاث المذكورة سلفا لدى مكتب العمل الدولي فإن مجلس إدارة منظمة العمل الدولية يقوم بإجراءات للفحص و البث في الشكاوى المودعة، و يتم ذلك بأحد الطرق التالية:

أولاً: الإجراء التوفيقى.

أجاز دستور منظمة العمل الدولية لمجلس إدارة المنظمة أن يجري اتصالات بالحكومات التي يعينها الأمر بشأن ما يصله من شكاوى، طبقاً لنص المادة 24 من دستور المنظمة، و أن الإجراءات التي يتخذها المجلس في هذه الحالة بصدد الشكاوى، القصد منها التوفيق بين وجهات النظر المختلفة بشأن الموضوع محل النزاع (أي موضوع الشكاوى) فمجلس الإدارة يرى في هذه الطريقة حلاً بديلاً عن تطور النزاع، و ما يستدعيه من اتخاذ إجراءات أخرى¹.

ثانياً: الإحالة إلى لجنة التحقيق و محكمة العدل الدولية.

تتولى لجنة التحقيق بحث الشكاوى بحثاً كاملاً، و تلتزم الدول الأعضاء طبقاً للمادة 28 من دستور المنظمة، أن تضع تحت تصرفها جميع ما في حوزتها من بيانات تتصل بموضوع الشكاوى، حيث يحيل مجلس إدارة المنظمة ما يصله من شكاوى إلى هاته اللجنة، إما بعد محاولة الصلح، و يكون هذا الإجراء إذا لم يقتنع بما قدمته حكومة الدولة المعنية أو لم يصله الردّ في فترة معقولة، أو رأى إحالة الشكاوى مباشرة إلى لجنة التحقيق، ثم تعد تقريراً بالنتائج التي توصلت إليها، و أيضاً التوصيات التي تراها ملائمة، حيث يقيم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ تقرير هذه اللجنة إلى مجلس الإدارة، و إلى كل من الحكومات ذات العلاقة بالشكاوى، و يتم نشر هذا التقرير طبقاً لنص المادة 1/29 من دستور المنظمة، إخطار المدير العام من قبل الحكومات خلال ثلاثة أشهر، بقبولها أو عدم قبولها

¹ - محمود مسعد محمود، المرجع السابق، ص 430.

الفصل الثاني: رقابة منظمة العمل الدولية على إنفاذ قواعد حماية العمال المهاجرين

التوصيات التي اشتمل عليها التقرير، و في حالة الرفض و تبعا لتوصيات لجنة التحقيق فإنه يكون عليها أن تفصح عما إذا كانت ترغب في إحالة الشكوى لمحكمة العدل الدولية أو تمتنع عن ذلك¹.

أمّا بالنسبة للإحالة إلى محكمة العدل الدولية، فإنه تعرض الشكاوى عليها من طرف منظمة العمل الدولية، ليس الغرض منه طلب رأي استشاري لها وإنما الغرض منه مباشرتها لوظيفتها القضائية في النزاعات الدولية، و هذا طبقا لنص المادة 1/36 من نظامها الأساسي، و بما أن ولايتها القضائية اختيارية أي لا بد من موافقة أطراف النزاع جميعا على اللجوء إليها، فإنه في حالة رفض أي من الدول المعنية عرض الشكوى على المحكمة استحال النظر في الشكوى أمامها، و إذا قبل الأطراف بعرض الشكوى أمام محكمة العدل الدولية فإن قرارها يكون نهائيا طبقا لنص المادة 31 من دستور منظمة العمل، و لها أيضا الحق في تأييد أو تعديل أو إلغاء نتائج لجنة التحقيق في قرارها طبقا للمادة 32 من دستور المنظمة.²

ثالثا: العقوبات المقررة.

تقوم لجنة التحقيق في كل الأحوال السابقة، بتضمين تقريرها ما تراه ملائما بالنسبة للخطوات الواجب اتخاذها لمواجهة الشكوى، و يقوم مجلس الإدارة بناء على ما قرره اللّجنة بتقديم توصيات لمؤتمر العمل الدولي بشأن ما يجب اتخاذه لتلافي أسبابها، و لا شك في أن تلك الإجراءات التي يتم اتخاذها ضد الدولة المخالفة من شأنها تكوين رأي عام، ضد هذه الدولة، مما يعتبر في حد ذاته جزاء يوقع على الدولة المخالفة، و عبر التاريخ الطويل لمنظمة العمل الدولية لم يتم أبدا تبني إجراءات عقابية تجاه أي دولة، و ذلك حتى مارس 1999 أين قرر مجلس الإدارة أن يضيف في دورته رقم 90 في شهر نوفمبر إلى جدول أعماله

¹ - الطيب فرجان بن سليمان، المرجع السابق، ص 443.

² - المرجع السابق نفسه، ص 144.

الفصل الثاني: رقابة منظمة العمل الدولية على إنفاذ قواعد حماية العمال المهاجرين

موضوعاً، حول الإجراءات التي يجب أن يوصي بها المؤتمر، من أجل ضمان التزام واحترام الاتفاقية الخاصة بالعمل الجبري 105، من جانب دولة ماينمار (Myanmar)، وذلك تبعاً لتوصيات لجنة التقصي المشكلة في عام 1997 من أجل دراسة انتهاك الاتفاقية الخاصة بالعمل الجبري، و في ماي 1999 بعد انتهاء المدّة المحددة لتلك الدولة من طرف اللجنة والتي كان يجب خلالها على حكومة ماينمار الامتثال للتوصيات، تم نشر التقرير الذي صاغه المدير العام بعد اتصالات مع الحكومة المعنية، و في شهر جوان من نفس العام تبني مؤتمر العمل الدولي قراراً بفرض إجراءات عقابية، تتمثل في وقف التعاون الفني و المعونة مع هذه الدولة و استبعاد حكومتها من المشاركة في اجتماعات و مؤتمرات و ملتقيات منظمة العمل الدولية¹.

¹ - كلوديو زانغي، المرجع السابق، ص 108.

خاتمة:

لقد وقفنا في هذا البحث على دراسة فئة العمال المهاجرين، و جهود منظمة العمل الدولية في تكريس الحماية اللاّزمة لهم، أين اتضح أن مقارنة هذا الموضوع تتركز على محورين رئيسيين، تم التطرق فيهما إلى منظمة العمل الدولية كجهاز حكومي دولي متخصص في هذا الإطار و أهم ما صدر عنه من اتفاقيات و توصيات، و كذا آليات رقابة هذه المنظمة في تنفيذ و إعمال تشريعاتها.

إضافة إلى ذلك، فإن اتفاقية حماية العمال المهاجرين و أفراد أسرهم التابعة لهيئة الأمم المتحدة لعام 1990، جاءت تنويجا للجهود الدولية في هذا المجال، و استندت بشكل خاص على المواثيق الصادرة عن منظمة العمل الدولية. و قد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- جميع حقوق العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية، المنصوص عليها في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، تنطبق على جميع العمال المهاجرين، بغض النظر عن وضعهم كمهاجرين.

- وضعت منظمة العمل الدولية معايير عمل، تتعلق بالتحديد بحقوق العمال المهاجرين، و الاتفاقيات الأخرى ذات الصلة بالعمال المهاجرين تعالج حقوق عمال المنازل و عمل وكالات التوظيف الخاصة، و ممارسات التوظيف غير المشروعة و الاتجار بالبشر.

- أنشأت منظمة العمل الدولية نظام الإشراف العادي لمراقبة تنفيذ هذه المعايير، و يمكن أيضا تقديم الشكاوى إلى منظمة العمل الدولية عند أي إخفاق مزعوم في الحفاظ على معايير العمل.

بالنسبة لاتفاقية حماية حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم:

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

- تتضمن الاتفاقية سبل حماية تستجيب لحالات محددة، قد يواجهها العمال المهاجرون و أفراد أسرهم، لا سيما تلك التي تتركهم عرضة للاستغلال، أو لانتهاكات حقوق الإنسان.

- إضافة إلى الحقوق التي تنطبق على جميع العمال المهاجرين، يتمتع العمال المهاجرون الموثقون و أفراد أسرهم بحقوق خاصة بموجب الاتفاقية.

- تلتزم دول المنشأ و دول المقصد باحترام و حماية و تأدية حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم.

و على الرغم من الجهود الكبيرة التي بذلتها منظمة العمل الدولية، بهدف توفير حماية فعالة للعمال المهاجرين، إلا أن حقوقهم ما زالت عرضة للانتهاكات المختلفة، و يرجع السبب في ذلك إلى عدّة عوامل أهمها:

- حداثة الموضوع و تطوره بشكل مستمر: حيث لم تبق كل من حقوق المهاجرين و الانتهاكات التي تطل هذه الحقوق في شكلها التقليدي، بل اتخذت في العقود الأخيرة أشكال و أساليب متطورة.

- التفسير الجامد لمبدأ السيادة: حيث لا يزال الفقه السائد يعتبر موضوع التعامل مع الأجانب و منهم المهاجرين، من المواضيع الخاضعة بشكل سيادي للدولة صاحبة الإقليم و تطبق تشريعاتها و الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها.

- خضوع الموضوع للاعتبارات السياسية: أين تسعى كل الدول على حدى إلى فرض مقاربتها في تنظيم هذا الموضوع بما يخدم مصلحتها الخاصة فقط.

- إن ما تصدره اللجان من قرارات و أحكام في مواجهة الدول لا تنصف بخاصية الإلزام، و بالتالي يكون لها انعكاسات سلبية على حقوق المهاجرين الذين انتهكت حقوقهم.

توصيات:

- ضرورة تعميم توصيات و اتفاقيات منظمة العمل الدولية على المستوى الدولي، خصوصا في موضوع حماية العمال المهاجرين، حيث تعتبر أعمال هذه المنظمة تعبيرا عن الموقف التوافقي بين الدول و أرباب العمل و العمال.

- ضرورة إخضاع الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لعام 1990 للمراجعة بصفة دورية، فبالرغم من اعتراف هذه الاتفاقية بالعديد من الحقوق لفائدة هذه الفئة إلا أن تطور عقود و ظروف العمل أظهر عجز هذه الاتفاقية على مواكبة هذا التطور.

-حثّ الدول غير المصادقة على الاتفاقيات ذات صلة بحماية العمال المهاجرين، على المصادقة عليها.

- يجب تكثيف الجهود الدولية من أجل قيام الدول المصادقة على الاتفاقيات الخاصة بالعمال المهاجرين بمواءمة تشريعاتها الوطنية مع ما التزمت به بموجب تلك الاتفاقيات.

- إصباح صفة الإلزام على القرارات و الأحكام التي تصدرها اللجان المعنية بالمراقبة و التنفيذ في مواجهة الدول، حتى تكون هناك حماية أكبر للعمال المهاجرين ضحايا الانتهاكات.

الديباجة:

إن الدول الأطراف في هذه الاتفاقية، إذ تأخذ في اعتبارها المبادئ المنصوص عليها في الصكوك الأساسية للأمم المتحدة المتعلقة بحقوق الإنسان، و خاصة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، و العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية، و الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، و اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، و اتفاقية حقوق الطفل.

و إذ تأخذ في اعتبارها أيضا المبادئ و المعايير الواردة في الصكوك ذات الصلة الموضوعية في إطار منظمة العمل الدولية، و خاصة الاتفاقية المتعلقة بالهجرة من أجل العمل (رقم 97)، و الاتفاقية المتعلقة بالهجرة في ظروف تعسفية و تشجيع تكافؤ الفرص و المساواة في، (معاملة العمال المهاجرين (رقم 143) و التوصية بشأن الهجرة من أجل العمل (رقم 86) و التوصية بشأن العمال المهاجرين (رقم 151)، و الاتفاقية المتعلقة بالسخرة أو العمل، (القسري (رقم 39)، و الاتفاقية المتعلقة بإلغاء السخرة (رقم 105)

و إذ تؤكد من جديد أهمية المبادئ الواردة في اتفاقية مناهضة التمييز في ميدان التعليم، الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة للتربية و العلم و الثقافة، و إذ تشير إلى اتفاقية مناهضة التعذيب و غيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، و الإعلان الصادر عن مؤتمر الأمم المتحدة الرابع لمنع الجريمة و معاملة المجرمين، و مدونة قواعد سلوك الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين، و الاتفاقيات المتعلقة بالرق.

و إذ تشير إلى أحد أهداف منظمة العمل الدولية، كما ورد في دستورها، هو حماية مصالح العمال عند استخدامهم في بلدان غير بلدانهم. و تضع في اعتبارها خبرة و تجربة تلك المنظمة في المسائل المتصلة بالعمال المهاجرين و أفراد أسرهم.

و إذ تعترف بأهمية العمل المنجز بصدد العمال المهاجرين و أفراد أسرهم في أجهزة مختلفة في الأمم المتحدة، و خاصة في لجنة حقوق الإنسان و لجنة التنمية الاجتماعية، و في منظمة الأمم المتحدة للأغذية و الزراعة، و منظمة الأمم المتحدة للتربية و العلم و الثقافة، و منظمة الصحة العالمية، و كذلك في منظمات دولية أخرى،

و إذ تعترف أيضا بالتقدم الذي أحرزته بعض الدول، على أساس إقليمي أو ثنائي، صوب حماية حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، فضلا عن اعترافها بأهمية و فائدة الاتفاقات الثنائية و المتعددة الأطراف في هذا المجال.

و إذ تدرك أهمية و حجم ظاهرة الهجرة التي تشمل ملايين الناس و تمس عددا كبيرا من الدول في المجتمع الدولي.

و إدراكا منها لأثر تدفق موجات العمال المهاجرين على الدول و الشعوب المعنية، و رغبة منها في إرساء قواعد يمكن أن تسهم في التوفيق بين مواقف الدول عن طريق قبول مبادئ أساسية تتعلق بمعاملة العمال المهاجرين و أفراد أسرهم.

و إذ تضع في اعتبارها حالة الضعف التي كثيرا ما يجد العمال المهاجرون و أفراد أسرهم أنفسهم فيها بسبب أمور منها بعدهم عن دولة المنشأ و الصعوبات التي يمكن أن تصادفهم، الناشئة عن وجودهم في دولة العمل.

و إذ هي مقتنعة بأن حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لم يعترف بها بقدر كاف في كل مكان، و بأنها تتطلب لذلك حماية دولية مناسبة.

و إذ تأخذ في الاعتبار أن الهجرة غالبا ما تكون السبب في نشوء مشاكل خطيرة لأفراد أسر العمال المهاجرين و كذلك للعمال أنفسهم، و خاصة بسبب تشتت الأسرة.

و إذ تضع في اعتبارها أن المشاكل الإنسانية التي تنطوي عليها الهجرة تكون أجسام في حالة الهجرة غير النظامية، و إذ هي مقتنعة لذلك بضرورة تشجيع الإجراءات الملائمة بغية منع

التنقلات السرية و الاتجار بالعمال المهاجرين و القضاء عليها، و في الوقت نفسه تأمين حماية ما لهم من حقوق الإنسان الأساسية.

و إذ ترى أن العمال غير الحائزين للوثائق اللازمة أو الذين هم في وضع غير نظامي يستخدمون، في أحيان كثيرة، بشروط أقل مواتاة من شروط عمل العمال الآخرين، و أن بعض أرباب العمل يجدون في ذلك ما يغريهم بالبحث عن هذا النوع من اليد العاملة بغية جني فوائد المنافسة غير العادلة.

و إذ ترى أيضا أن مهما يثني عن اللجوء إلى استخدام العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي أن يتم الاعتراف على نطاق أوسع بما لجميع العمال المهاجرين من حقوق الإنسان الأساسية، و أن منح بعض الحقوق الإضافية لمن يكونون في وضع نظامي من العمال المهاجرين و أفراد أسرهم سيشجع جميع المهاجرين و أرباب العمل على احترام القوانين و الإجراءات التي أقرتها الدول المعنية و على الامتثال لها.

و اقتناعا منها لذلك بالحاجة إلى تحقيق الحماية الدولية لحقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، مع إعادة التأكيد على القواعد الأساسية و وضعها في اتفاقية شاملة يمكن أن تطبق على المستوى العالمي.

قد اتفقت على ما يلي:

الجزء الأول

النطاق و التعاريف

المادة:1

1- تنطبق هذه الاتفاقية، باستثناء ما ينص عليه خلافًا لذلك فيما بعد، على جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم دون تمييز من أي نوع مثل التمييز بسبب الجنس، أو العنصر، أو اللون، أو اللغة، أو الدين أو المعتقد، أو الرأي السياسي أو غيره، أو الأمل القومي أو العرقي أو الاجتماعي، أو الجنسية، أو العمر، أو الوضع الاقتصادي، أو الملكية، أو الحالة الزوجية، أو المولد، أو أي حالة أخرى.

2-تنطبق هذه الاتفاقية خلال كامل عملية هجرة العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، و تشمل هذه العملية التحضير للهجرة، و المغادرة، و العبور، و فترة الإقامة بكاملها، و مزاوله نشاط مقابل أجر في دولة العمل و كذلك العودة إلى دولة المنشأ أو دولة الإقامة العادية.

المادة:2

لأغراض هذه الاتفاقية:

- 1- يشير مصطلح "العامل المهاجر" إلى الشخص الذي سيزاول أو يزاول أو ما برح يزاول نشاطًا مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها.
- (2-أ) يشير مصطلح " عامل الحدود" إلى العامل المهاجر الذي يحتفظ بمحل إقامته المعتاد في دولة مجاورة ويعود إليه عادة كل يوم أو على الأقل مرة واحدة في الأسبوع،
- (ب) يشير مصطلح " العامل الموسمي " إلى العامل المهاجر الذي يتوقف عمله، بطبيعته، على الظروف الموسمية، و لا يؤدي لإثناء جزء من السنة.
- (ج) يشير مصطلح "الملاح"، الذي يضم فئة صائدي الأسماك، إلى العامل المهاجر الذي يعمل على سفينة مسجلة في دولة ليس من رعاياها،
- (د) يشير مصطلح " العامل على منشأة بحرية " إلى العامل المهاجر الذي يعمل على منشأة بحرية تخضع لولاية دولة ليس من رعاياها.

(هـ) يشير مصطلح "العامل المتجول" إلى العامل المهاجر الذي يكون محل إقامته المعتاد في دولة ما، يضطر إلى السفر إلى دولة أو دول أخرى لفترات وجيزة نظرا لطبيعة مهنته.

(و) يشير مصطلح "العامل المرتبط بمشروع" إلى العامل المهاجر الذي يقبل بدولة العمل لفترة محددة لكي يعمل فقط في مشروع معين يجري تنفيذه في تلك الدولة من قبل رب عمله.

(ز) يشير مصطلح "عامل رب الاستخدام المحدد" إلى العامل المهاجر: 1 "الذي أرسله العمل لفترة زمنية محدودة و معينة إلى دولة العمل، للاضطلاع بمهمة" محددة أو واجب محدد، أو 2 الذي يقوم لفترة زمنية محدودة و معينة بعمل يتطلب مهارة مهنية أو تجارية أو تقنية أو غيرها من المهارات العالية التخصص أو 3 الذي يقوم، بناء على طلب رب العمل في دولة العمل، بالاضطلاع لفترة زمنية "محدودة و معينة بعمل مؤقت أو قصير بطبيعته، و الذي يتعين عليه أن يغادر دولة العمل إما عند انتهاء فترة الإقامة المأذون له بها أو قبلها إذا كان لم يعد يضطلع بتلك المهمة المحددة أو الواجب المحدد أو يشتغل بذلك العمل.

(ح) يشير مصطلح "العامل لحسابه الخاص" إلى العامل المهاجر الذي يزاول نشاطا مقابل أجر خلاف النشاط الذي يزاول بموجب عقد استخدام، و يكسب قوته عن طريق هذا النشاط الذي يزاوله عادة بمفرده أو بالاشتراك مع أفراد من أسرته، أو إلى أي عامل مهاجر آخر يعترف به في التشريع المنطبق في دولة العمل أو في الاتفاقات الثنائية أو المتعددة الأطراف بوصفه عاملا لحسابه الخاص.

المادة: 3

لا تنطبق هذه الاتفاقية على:

أ- الأشخاص الذين ترسلهم أو تشغيلهم منظمات و وكالات دولية أو الأشخاص الذين

ترسلهم أو تشغلهم دولة ما خارج إقليمها لأداء مهام رسمية، و ينظم قبولهم و مركزهم القانون الدولي العام أو اتفاقات أو اتفاقيات دولية محددة.

ب- الأشخاص الذين تقوم دولة ما أو من ينوب عنها بإرسالهم أو تشغيلهم خارج إقليمها، و الذين يشتركون في برامج التنمية و برامج التعاون الأخرى، و ينظم قبولهم و مركزهم باتفاق مع دولة العمل و لا يعتبرون، بموجب ذلك الاتفاق، عمالا مهاجرين.

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

د- اللاجئين و عديمي الجنسية، ما لم ينص على ذلك الانطباق في التشريع الوطني ذي الصلة للدولة الطرف المعنية أو في الصكوك الدولية السارية بالنسبة لها
هـ- الطلاب و المتدربين.

و- الملاحين و العمال على المنشآت البحرية الذين لم يسمح لهم بالإقامة و مزاوله نشاط مقابل أجر في دولة العمل،

المادة:4

لأغراض هذه الاتفاقية، يشير مصطلح "أفراد الأسرة " إلى الأشخاص المتزوجين من عمال مهاجرين أو الذين تربطهم بهم علاقة تنشأ عنها، وفقا للقانون المنطبق، آثار مكافئة للزواج، و كذلك أطفالهم المعالين و غيرهم من الأشخاص المعالين الذين يعترف بهم أفرادا في الأسرة وفقا للتشريع المنطبق أو الاتفاقات المنطبقة الثنائية أو المتعددة الأطراف المبرمة بين الدول المعنية.

المادة:5

لأغراض هذه الاتفاقية، فإن العمال المهاجرين و أفراد أسرهم:
أ- يعتبرون حائزين للوثائق اللازمة أو في وضع نظامي إذا أذن لهم بالدخول و الإقامة و

مزاولة نشاط مقابل أجر في دولة العمل بموجب قانون تلك الدولة و بموجب اتفاقات دولية تكون تلك الدولة طرفاً فيها.

ب- يعتبرون غير حائزين للوثائق اللازمة أو في وضع غير نظامي إذا لم يمثلوا للشروط المنصوص عليها في الفقرة الفرعية (أ) من هذه المادة.

المادة:6

لأغراض هذه الاتفاقية

أ- يقصد بمصطلح " دولة المنشأ " الدولة التي يكون الشخص المعني من رعاياها.

ب- يقصد بمصطلح " دولة العمل " الدولة التي سيزاول العامل المهاجر فيها، أو يزاول حالياً، أو زاول نشاطاً مقابل أجر، حسبما تكون الحال،

ج- يقصد بمصطلح " دولة العبور " أية دولة يمر فيها الشخص المعني في أية رحلة إلى دولة العمل أو من دولة العمل إلى دولة المنشأ أو دولة الإقامة المعتادة.

الجزء الثاني

عدم التمييز في الحقوق

المادة:7

تتعهد الدول الأطراف، وفقاً للصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، باحترام الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية وتأمينها لجميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم الموجودين في إقليمها أو الخاضعين لولايتها دون تمييز من أي نوع، مثل التمييز بسبب الجنس، أو العنصر، أو اللون، أو اللغة، أو الدين أو المعتقد، أو الرأي السياسي أو غيره، أو الأصل القومي، أو العرقي، أو الاجتماعي، أو الجنسية، أو العمر، أو الوضع الاقتصادي، أو الملكية، أو الحالة الزوجية، أو المولد، أو أي حالة أخرى.

الجزء الثالث

حقوق الإنسان لجميع العمال المهاجرين و أسرهم

المادة:8

- 1- يتمتع العمال المهاجرون و أفراد أسرهم بالحرية في مغادرة أي دولة، بما في ذلك دولة منشئهم. و لا يخضع هذا الحق لأية قيود باستثناء القيود التي ينص عليها القانون و تقتضيها حماية الأمن الوطني، أو النظام العام، أو الصحة العامة، أو الآداب العامة أو حقوق الغير و حرياتهم، و التي تكون متمشية مع الحقوق الأخرى المعترف بها في هذا الجزء من الاتفاقية.
- 2- للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم الحق في أي وقت في دخول دولة منشئهم والبقاء فيها.

المادة:9

يحمي القانون حق الحياة للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم.

المادة:10

لا يعرض العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته للتعذيب أو المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة.

المادة:11

- 1 لا يعرض العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته للاسترقاق أو الاستعباد.
- 2- لا يلزم العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته بالعمل سخرة أو قسرا.
- 3- لا يعتبر أن الفقرة 3 من هذه المادة تمنع، في الدول التي يجوز فيها أن يفرض السجن مع الأشغال الشاقة كعقوبة على جريمة ما، أداء الأشغال الشاقة طبقا لحكم يقضي بهذه العقوبة صادر عن محكمة مختصة.

4- لأغراض هذه المادة، لا يشمل مصطلح " العمل سخرة أو قسرا." "

أ- أي عمل أو أية خدمة غير مشار إليهما في الفقرة 3 من هذه المادة مما يطلب عادة من شخص محتجز نتيجة لأمر قانوني صادر عن محكمة، أو يطلب من شخص في أثناء فترة الإفراج المشروط من هذا الاحتجاز.

ب- أية خدمة مستوجبة في حالات الطوارئ أو الكوارث التي تهدد حياة المجتمع أورهايته

ج- أي عمل أو أية خدمة تشكل جزءا من الالتزامات المدنية العادية ما دامت مفروضة أيضا على رعايا الدولة المعنية.

المادة:12

1- للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم الحق في حرية الفكر و الضمير و الدين. و يشمل هذا الحق حرية أن يكون لهم دين أو معتقد يختارونه أو أن يعتنقوا هذا الدين أو المعتقد، و حرية إظهار دينهم أو معتقدهم، إما منفردين أو مع جماعة و علنا، أو خلوة، عبادة و إقامة للشعائر، و ممارسة و تعليما.

2- لا يعرض العمال المهاجرون و أفراد أسرهم لإكراه ينتقص من حريتهم في أن يكون لهم دين أو معتقد يختارونه، أو أن يعتنقوا هذا الدين أو المعتقد.

3- لا تخضع حرية إظهار الفرد لدينه أو معتقده إلا لقيود التي يقرها القانون و تقتضيها حماية السلامة العامة، أو النظام العام، أو الصحة العامة، أو الآداب العامة أو حقوق الغير و حرياتهم الأساسية.

4- تتعهد الدول الأطراف في هذه الاتفاقية باحترام حرية الأبوين، اللذين يكون واحد منهما على الأقل من العمال المهاجرين، و الأولياء القانونيين، إن و جدوا، في تأمين التعليم الديني و الأخلاقي لأولادهم وفقا لمعتقداتهم الخاصة.

المادة:13

1- للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم حق اعتناق الآراء دون أي تدخل.

2- للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم الحق في حرية التعبير، و يشمل هذا الحق حرية التماس جميع أنواع المعلومات و الأفكار وتلقيها و نقلها، بصرف النظر عن الحدود، سواء بالقول أو الكتابة أو الطباعة، أو في شكل فني أو بأية وسيلة أخرى يختارونها.

3- تستتبع ممارسة الحق المنصوص عليه في الفقرة 3 من هذه المادة واجبات و مسؤوليات خاصة. و لذلك يجوز أن تخضع لبعض القيود، شريطة أن ينص عليها القانون و أن تكون لازمة:

أ- لاحترام حقوق الغير أو سمعتهم

ب- لحماية الأمن القومي للدول المعنية أو النظام العام، أو الصحة أو الآداب العامة

ج- لغرض منع أية دعاية للحرب

د- لغرض منع أية دعوة إلى الكراهية القومية أو العنصرية أو الدينية تشكل تحريضا على التمييز أو العداة أو العنف.

المادة:14

لا يعرض العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته للتدخل التعسفي أو غير المشروع في حياته الخاصة أو في شؤون أسرته أو بيته أو مراسلاته أو اتصالاته الأخرى أو للاعتداءات غير القانونية على شرفه و سمعته. و يحق لكل عامل مهاجر و لكل فرد من أسرته التمتع بحماية القانون ضد هذا التدخل أو هذه الاعتداءات.

المادة:15

لا يجرم العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته تعسفا من ممتلكاته، سواء أكانت مملوكة ملكية فردية أو بالاشتراك مع الغير. و إذا صودرت كليا أو جزئيا ممتلكات عامل مهاجر أو ممتلكات فرد من أسرته، بمقتضى التشريع النافذ في دولة العمل، فإنه يحق للشخص المعني أن يتلقى تعويضا عادلا و كافيا.

المادة:16

- 1- للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم الحق في الحرية و السلامة الشخصية.
- 2- يحق للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم الحصول من الدولة على الحماية الفعالة من التعرض للعنف و الإصابة البدنية و التهديدات و التخويف، سواء على يد الموظفين العموميين أو على يد الأشخاص العاديين أو الجماعات أو المؤسسات.
- 3- أي عملية تحقق من هوية العمال المهاجرين أو أفراد أسرهم يقوم بها الموظفين المكلفون بإنفاذ القوانين يجب أن تجري وفقا لإجراءات يحددها القانون.
- 4- لا يعرض العمال المهاجرون و أفراد أسرهم، فرديا أو جماعيا، للقبض عليهم أو احتجازهم تعسفا، و لا يحرمون من حريتهم إلا لأسباب و وفقا لإجراءات يحددها القانون.
- 5- يُلغ العمال المهاجرون أو أفراد أسرهم بأسباب القبض عليهم عند إلقاء القبض، و بقدر الإمكان بلغة يفهمونها. كما يُلغون على وجه السرعة بلغة يفهمونها بالتهم الموجه إليهم.
- 6- يحضر على وجه السرعة العمال المهاجرون أو أفراد أسرهم المقبوض عليهم أو المحتجزون بتهمة جنائية، أمام قاض أو أي مسؤول آخر مآذون له قانونا بممارسة سلطة قضائية، و يكون لهم الحق في المحاكمة في غضون فترة معقولة أو الإفراج عنهم. و لا يجوز كقاعدة عامة حبسهم احتياطيا في انتظار المحاكمة، و لكن يجوز أن يكون الإفراج عنهم مرهونا بضمانات لكفالة مثولهم للمحاكمة، في أي مرحلة أخرى من الإجراءات القضائية، و لكفالة تنفيذ الحكم عند الاقتضاء.
- 7- في حالة إلقاء القبض على عامل مهاجر أو فرد من أسرته أو إيداعه السجن أو حبسه احتياطيا ريثما يتم تقديمه للمحاكمة أو احتجازه بأي طريقة أخرى:

أ- تخطر السلطات القنصلية أو الدبلوماسية لدولة منشئة أو الدولة التي تمثل مصالح تلك الدولة دون إبطاء، إذا طلب ذلك بإلقاء القبض عليه أو احتجازه و بأسباب ذلك.

ب- يكون للشخص المعني الحق في الاتصال بالسلطات المذكورة. و تحال أية رسالة من الشخص المعني إلى السلطات المذكورة دون إبداء، كما يكون له الحق في أن يتلقى دون إبطاء الرسائل الموجهة من السلطات المذكورة.

ج- يُحاط الشخص المعني علما، دون إبطاء بهذا الحق و بالحقوق المستمدة من المعاهدات ذات الصلة، إن وجدت، المنطقة بين الدول المعنية، في التراسل و الالتقاء بممثلي السلطات المذكورة و اتخاذ الترتيبات معهم لتمثيله قانونيا.

8- للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم الذين يجرمون من حريتهم بالقبض عليهم أو احتجازهم الحق في إقامة دعوى أمام المحكمة، لكي تبت تلك المحكمة دون إبطاء في قانونية احتجازهم و تأمر بالإفراج عنهم إن كان الاحتجاز غير قانوني. و توفر لهم عند حضورهم هذه الدعوى مساعدة من مترجم شفوي، لو اقتضى الأمر ودون تحميلهم تكاليفه، إذا كانوا عاجزين عن فهم اللغة المستخدمة أو التحدث بها.

9- للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم ممن وقعوا ضحايا للقبض عليهم أو احتجازهم صورة غير قانونية حق نافذ في التعويض.

المادة: 17

1- يعامل العمال المهاجرون و أفراد أسرهم الذين يجرمون من حيثهم معاملة إنسانية مع احترام الكرامة المتأصلة للإنسان و هويتهم الثقافية.

2- يعزل المتهمون من العمال المهاجرين و أفراد أسرهم عن الأشخاص المدانين، إلا في ظروف استثنائية، و يلقون معاملة مختلفة تتناسب مع وضعهم كأشخاص غير مدانين. أما الأحداث المتهمون فيعزلون عن الراشدين، و يحالون إلى القضاء بأسرع ما يمكن.

3- يوضع أي عامل مهاجر أو أي فرد من أسرته يحتجز في دولة العبور أو في دولة العمل لخرقه الأحكام المتعلقة بالهجرة بمعزل عن الأشخاص المدانين أو الأشخاص المحتجزين رهن المحاكمة، كلما كان ذلك ممكنا عمليا.

4- يكون الهدف من معاملة العامل المهاجر أو أحد أفراد أسرته خلال أية فترة يسجن فيها تنفيذاً لحكم صادر عن محكمة قضائية هو إصلاحه و تأهيله اجتماعيا. و يعزل الأحداث المخالفون عن الراشدين و يعاملون معاملة تليق بعمرهم و بوضعهم القانوني.

5- يتمتع العمال المهاجرون و أفراد أسرهم خلال الاحتجاز أو السجن بنفس حقوق المواطنين في أن يزورهم أفراد أسرهم.

6- إذا حرم عامل مهاجر من حريته، تبدي السلطات المختصة في الدولة المعنية اهتماما بالمشاكل التي قد تنشأ لأفراد أسرته، خصوصا لزوجه وأطفاله القصّر.

7- يتمتع العمال المهاجرون و أفراد أسرهم ممن يتعرضون لأي شكل من أشكال الاحتجاز أو السجن وفقا للقوانين النافذة في دولة العمل أو في دولة العبور بنفس حقوق رعايا تلك الدولة الموجودين في نفس الوضع

8- إذا احتجز عامل مهاجر أو أحد أفراد أسرته بقصد التحقق من أية مخالفة للأحكام المتعلقة بالهجرة، لا يتحمل أية نفقات تترتب على ذلك.

المادة: 18

1- للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم الحق في المساواة مع رعايا الدولة المعنية أمام المحاكم بأنواعها. و عند إثبات أية تهمة جنائية ضدهم، أو تحديد حقوقهم و التزاماتهم في دعوى قضائية، يكون من حقهم سماع أقوالهم بطريقة عادلة و علنية أمام محكمة مختصة و مستقلة و نزيهة تعقد وفقا للقانون.

2- للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الذين توجد توجّه إليهم تهمة جنائية الحق في افتراض براءتهم إلى أن تثبت إدانتهم وفقا للقانون.

3- للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم، عند إثبات أية تهمة جنائية ضدهم، الحق في الحصول على الضمانات التالية كحد أدنى:

أ- إبلاغهم فورا و بالتفصيل بلغة يفهمونها بطبيعة التهمة الموجهة إليهم و سببها.

ب- إتاحة ما يكفي من الوقت والتسهيلات لهم لإعداد دفاعهم و الاتصال بمحامين من اختيارهم.

ج- محاكمتهم دون إبطاء لا داعي له.

د- محاكمتهم حضوريا، و قيامهم بالدفاع عن أنفسهم بأنفسهم أو بمساعدة قانونية يختارونها، و إبلاغهم بهذا الحق إذا لم تتوفر لهم مساعدة قانونية، و تخصيص مساعدة قانونية لهم في أية حالة تقتضي فيها مصلحة العدالة ذلك و دون أن يدفعوا شيئا في أية حالة من هذا القبيل إذا لم تكن لديهم موارد كافية لدفع ثمن هذه المساعدة.

هـ- قيامهم باستجواب أو طلب استجواب الشهود ضدهم و استحضار و استجواب شهود دفاع عنهم بنفس الشروط التي تنطبق على الشهود ضدهم.

و- الحصول مجانا على مساعدة مترجم شفوي إذا كانوا لا يفهمون أو يتكلمون اللغة المستخدمة في المحكمة.

ز- عدم إجبارهم على الشهادة ضد أنفسهم أو على الاعتراف بأنهم مذنبون.

4- في حالة الأحداث، تكون إجراءات الدعوى على نحو يأخذ في الاعتبار أعمارهم و استصواب العمل على تأهيلهم.

- 5- للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم المدانين بجريمة من الجرائم الحق في أن يعاد النظر في إدانتهم و في الحكم الصادر ضدهم و ذلك من قبل محكمة أعلى درجة وفقا للقانون.
- 6- حين يصدر حكم نهائي بإدانة عامل مهاجر أو فرد من أسرته بفعل إجرامي و حين يُنقَضُ في وقت لاحق الحكم بإدانتته أو يتم العفو عنه على أساس أن واقعة جديدة أو مكتشفة حديثا أثبتت على نحو قاطع أنه حدثت إساءة في تطبيق أحكام العدالة، يعوّض وفقا للقانون الشخص الذي أوقعت عليه العقوبة نتيجة لهذه الإدانة، ما لم يثبت أن عدم الكشف في الوقت المناسب عن الواقعة المجهولة يرجع كلياً أو جزئياً إلى ذلك الشخص.
- 7- لا يتعرض العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته للمحاكمة أو للعقاب مرة أخرى عن جرم سبق أن أُدين به أو بُرئ منه نهائياً وفقاً للقانون و للإجراءات الجنائية المتبعة في الدولة المعنية.

المادة:19

- 1- لا يعتبر العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته مذنباً في أي فعل إجرامي بسبب أي فعل أو أفعال لم يكن يشك كل وقت ارتكابه فعلاً إجرامياً بموجب القانون الوطني أو الدولي، كما لا تنزل عقوبة أشد من تلك التي كانت مطبقة وقت ارتكابه. و إذا سمح نص في قانون صدر بعد ارتكاب الجرم بغرض عقوبة أخف، وحب أن يستفيد من هذا النص.
- 2- تراعي، عند فرض أية عقوبة على فعل إجرامي ارتكبه عامل مهاجر أو أحد أفراد أسرته، الاعتبارات الإنسانية المتصلة بوضعه، وخاصة ما يتعلق منها بحقه في الإقامة أو العمل.

المادة:20

- 1- لا يجوز سجن العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته لمجرد عدم وفائه بالتزام تعاقدي.

2- لا يجوز حرمان العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته من إذن الإقامة أو تصريح العمل أو طرده بمجرد عدم وفائه بالتزام ناشئ عن عقد عمل إلا إذا كان الوفاء بذلك الالتزام يشكل شرطا لذلك الإذن أو التصريح.

المادة: 21

ليس من الجائز قانونا لأي شخص، ما لم يكن موظفا رسميا مخلوا حسب الأصول بموجب القانون، أن يصادر أو يعدم أو يحاول إعدام وثائق الهوية، أو الوثائق التي تخوّل الدخول إلى الأراضي الوطنية أو البقاء أو الإقامة أو الاستقرار فيها، أو تصاريح العمل. و لا يجوز مصادرة هذه الوثائق بصورة مرخص بها دون إعطاء إيصال مفصل بذلك. و لا يجوز، بأية حال من الأحوال، إعدام جواز سفر أو وثيقة معادلة لجواز سفر عامل مهاجر أو أحد أفراد أسرته.

المادة: 22

1- لا يجوز أن يتعرض العمال المهاجرون وأفراد أسرهم لإجراءات الطرد الجماعي. و ينظر ويؤبت في كل قضية طرد على حدة.

2- لا يجوز طرد العمال المهاجرين و أفراد أسرهم من إقليم دولة طرف إلا عملا بقرار تتخذه السلطة المختصة وفقا للقانون.

3- يتم إخطارهم بالقرار بلغة يفهمونها. و يتم بناء على طلبهم و حيثما لا يكون ذلك إلزاميا إخطارهم بالقرار كتابة، و إخطارهم كذلك بالأسباب التي استند إليها القرار، عدا في الأحوال الاستثنائية التي يقتضيها الأمن الوطني. و يبلغ الأشخاص المعنيون بهذه الحقوق قبل صدور القرار أو على الأكثر وقت صدوره.

4- يحق للشخص المعني، عدا في حالة صدور قرار نهائي من هيئة قضائية، أن يتقدم بالأسباب المبررة لعدم طرده و أن تقوم السلطة المختصة بمراجعة قضيته، ما لم تقض ضرورات الأمن الوطني بغير ذلك ، يحق للشخص المعني طلب وقف قرار الطرد.

5- يحق للشخص المعني، إذا ألغي في وقت لاحق قرار بالطرد يكون قد نفذ بالفعل، أن يطلب تعويضا وفقا للقانون و لا يجوز استخدام القرار السابق لمنعه من العودة إلى الدولة المعنية.

6- في حالة الطرد، يمنح الشخص المعني فرصة معقولة قبل الرحيل أو بعده لتسوية أية مطالب متعلقة بالأجور وغيرها من المستحقات الواجبة الأداء له، و لتسوية أية مسؤوليات مع لقة.

7- دون المساس بتنفيذ قرار بالطرد، يجوز للعامل المهاجر أو لأي فرد من أفراد أسرته يخضع لهذا القرار أن يسعى للدخول إلى دولة أخرى غير دولة منشئة.

8- في حالة طرد عامل مهاجر أو أحد أفراد أسرته، لا يتحمل أي منهم تكاليف الطرد. و يجوز أن يطلب من الشخص المعني دفع تكاليف سفره.

9- لا يمس الطرد من دولة العمل، في حد ذاته، أية حقوق للعامل المهاجر أو أحد أفراد أسرته تكون مكتسبة وفقا لقانون تلك الدولة، بما في ذلك حق الحصول على الأجور و غيرها من المستحقات الواجبة له.

المادة: 23

يتمتع العمال المهاجرون و أفراد أسرهم بالحق في اللجوء، إلى الحماية و المساعدة من السلطات القنصلية أو الدبلوماسية لدولة منشئهم أو للدولة التي تمثل مصالح تلك الدولة، كلما حدث مساس بالحقوق المعترف بها في هذه الاتفاقية. و بصفة خاصة، يخطر الشخص

المعني في حالة الطرد بهذا الحق دون إبطاء، وتيسر سلطات الدولة القائمة بالطرد ممارسة هذا الحق.

المادة:24

لكل عامل مهاجر ولكل فرد في أسرته الحق في الاعتراف به في كل مكان بوصفه شخصا أمام القانون.

المادة:25

1- يتمتع العمال المهاجرون بمعاملة لا تقل مراعاة عن المعاملة التي تنطبق على رعايا دولة العمل من حيث الأجر و من حيث ما يلي:

أ- شروط العمل الأخرى، أي أجر العمل الإضافي، و ساعات العمل، و الراحة الأسبوعية، و أيام العطلة المدفوعة الأجر، و السلامة، و الصحة، و إنهاء علاقة الاستخدام، و غير ذلك من شروط العمل التي يغطيها هذا المصطلح بموجب القانون الوطني و الممارسة الوطنية.

ب - شروط الاستخدام الأخرى، أي السن الدنيا للاستخدام، و التقييدات المفروضة على العمل في المنزل، و أية مسألة أخرى، يعتبرها القانون الوطني و الممارسة الوطنية شرطا من شروط الاستخدام.

2- ليس من المشروع الانتقاص في عقود العمل الخاصة من مبدأ المساواة في المعاملة المشاركة إليه في الفقرة 1 من هذه المادة.

3- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لضمان ألا يحرم العمال المهاجرون من أية حقوق تنشأ عن هذا المبدأ بسبب أية مخالفة في إقامتهم أو استخدامهم. و على وجه الخصوص، لا يعفى أرباب العمل من أية التزامات قانونية أو تعاقدية ولا تقيّد التزاماتهم بأي شكل بسبب أي مخالفة من هذا القبيل.

المادة: 26

1- تعترف الدول الأطراف بحق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم في:

أ- المشاركة في اجتماعات و أنشطة نقابات العمال و أي جمعيات أخرى منشأة وفقا للقانون، بقصد حماية مصالحهم الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و مصالحهم الأخرى، مع الخضوع فقط للوائح المنظمة المعنية.

ب- الانضمام بحرية إلى اية نقابة عمال و إلى أية جمعية من قبيل الجمعيات سابقة الذكر، مع الخضوع فقط للوائح المنظمة المعنية.

ج- التماس العون و المساعدة من أية نقابة عمال و من أية جمعية من قبيل الجمعيات سابقة الذكر.

2- لا يجوز وضع أي قيود على ممارسة هذه الحقوق عدا القيود التي ينص عليها القانون و التي تكون ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصالح الأمن الوطني و النظام العام أو حماية حقوق الغير و حرياتهم.

المادة: 27

1- فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، يتمتع العمال المهاجرون و أفراد أسرهم في دولة العمل بنفس المعاملة التي يعامل بها رعايا الدولة بقدر استيفائهم للشروط التي ينص عليها التشريع المنطبق في تلك الدولة و المعاهدات الثنائية و المتعددة الأطراف المنطبقة فيها. و تستطيع السلطات المختصة في دولة المنشأ و دولة العمل القيام، في أي وقت، بوضع الترتيبات اللازمة لتحديد وسائل تطبيق هذه القاعدة.

2- في الحالات التي لا يسمح فيها التشريع المنطبق للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم بالتمتع باستحقاق ما، تقوم الدول المعني بالنظر في إمكانية أن يدفع للأشخاص المعنيين

مقدار الاشتراكات التي أسهموا بها فيما يتعلق بهذا الاستحقاق، على أساس المعاملة التي يعامل بها الرعايا الذين يوجدون في ظروف مماثلة.

المادة:28

للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم الحق في تلقي أية عناية طبية تكون مطلوبة بصورة عاجلة لحفظ حياتهم أو لتلافي ضرر لا يمكن علاجه يلحق بصحتهم و ذلك على أساس المساواة في المعاملة مع رعايا الدولة المعنية. و لا يحرم هؤلاء من هذه العناية الطبية الطارئة بسبب أية مخالفة فيما يتعلق بالإقامة أو الاستخدام.

المادة:29

لكل طفل من أطفال العامل المهاجر الحق في الحصول على أسم و في تسجيل ولادته، و في الحصول على جنسية.

المادة:30

لكل طفل من أطفال العامل المهاجر الحق الأساسي في الحصول على التعليم على أساس المساواة في المعاملة مع رعايا الدولة المعنية. و لا يجوز رفض أو تقييد إمكانية الالتحاق بالمؤسسات الحكومية للتعليم قبل المدرسي أو بالمدارس بسبب الوضع غير النظامي من حيث الإقامة أو الاستخدام لأي من الأبوين، أو بسبب الوضع غير النظامي لإقامة الطفل في دولة العمل.

المادة:31

- 1-تضمن الدول الأطراف احترام الهوية الثقافية للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم و لا تمنعهم من الاحتفاظ بوشائجهم الثقافية مع دولة منشئهم.
- 2-يمكن للدول الأطراف أن تتخذ التدابير المناسبة اللازمة لمساعدة و تشجيع الجهود المبذولة في هذا الصدد.

المادة:32

يجق للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم، لدى انتهاء إقامتهم في دولة العمل، أن يحولوا دخولهم و مدخراتهم، وأن يحملوا معهم وفقاً للتشريع في الدول المعنية، أمتعتهم و ممتلكاتهم الشخصية.

المادة:33

1- يجق للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم أن تبّـلغهم دولة المنشأ أو دولة العمل أو دولة العبور، حسبما تكون الحال، بما يلي:

أ- حقوقهم الناجمة عن هذه الاتفاقية

ب- شروط السماح لهم بالدخول، و حقوقهم و التزاماتهم بمقتضى القانون و الممارسة في الدولة المعنية، و المسائل الأخرى التي تمكنهم من الالتزام بالإجراءات الإدارية أو غيرها من الرسميات في تلك الدولة.

2- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير التي تراها ملائمة لنشر المعلومات المذكورة أو ضمان تقديمها من قبل أرباب العمل أو نقابات العمال أو الهيئات أو المؤسسات المختصة الأخرى، و تتعاون مع الدول الأخرى المعنية، حسب الاقتضاء.

3- تقدم تلك المعلومات الكافية، عند الطلب، إلى العمال المهاجرين و أفراد أسرهم مجاناً، و قدر الإمكان، بلغة يستطيعون فهمها.

المادة:34

ليس في هذا الجزء من الاتفاقية ما يكون من أثره إعفاء العمال المهاجرين و أفراد أسرهم سواء من الالتزام بالتقيد بقوانين و أنظمة كل دولة من دول العبور و دولة العمل أو الالتزام باحترام الهوية الثقافية لسكان تلك الدول.

المادة:35

ليس في هذا الجزء من الاتفاقية ما يفسر بأنه ينطوي على تسوية وضع العمال المهاجرين أو أفراد أسرهم الذين يكونون غير حائزين للوثائق اللازمة أو في وضع غير نظامي أو أي حق في مثل هذه التسوية لوضعهم، و ليس فيه ما يمس التدابير الرامية إلى ضمان تهيئة أوضاع سليمة و منصفة للهجرة الدولية على النحو المنصوص عليه في الجزء السادس من هذه الاتفاقية.

الجزء الرابع

حقوق أخرى للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم الحائزين للوثائق اللازمة أو الذين هم في وضع نظامي

المادة:36

يتمتع العمال المهاجرون و أفراد أسرهم الحائزون للوثائق اللازمة أو الذين هم في وضع نظامي في دولة العمل بالحقوق المنصوص عليها في هذا الجزء من الاتفاقية بالإضافة إلى الحقوق المنصوص عليها في الجزء الثالث.

المادة:37

من حق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، قبل خروجهم من دولة المنشأ أو، على الأكثر، وقت دخولهم إلى دولة العمل، أن تبلغهم دولة المنشأ أو دولة العمل، حسب الاقتضاء، تبليغا كاملا بجميع الشروط المنطبقة على دخولهم، و بوجه خاص بالشروط المتعلقة بإقامتهم و الأنشطة التي يجوز لهم مزاولتها مقابل أجر، فضلا عن المتطلبات التي يجب عليهم استيفاؤها في دولة العمل، والسلطة التي يجب عليهم الاتصال بها لإدخال أي تعديل على تلك الشروط.

المادة:38

تبذل دول العمل كل جهد للإذن للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم بالغياب مؤقتاً دون أن يكون لذلك تأثير على الإذن لهم بالإقامة أو العمل، حسبما تكون عليه الحال. وتراعي دول العمل في ذلك الاحتياجات الخاصة للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم والتزاماتهم خاصة في دول منشئهم. يكون للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحق في تزويدهم بمعلومات وافية عن الشروط التي يتم بمقتضاها الإذن بحالات الغياب المؤقت هذه.

المادة:39

1- يكون للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم الحق في حرية الانتقال في إقليم دولة العمل و حرية اختيار محل إقامتهم بها.

2- لا تخضع الحقوق المذكورة في الفقرة 1 من هذه المادة لأية قيود باستثناء القيود التي ينص عليها القانون و تقتضيها حماية الأمن الوطني أو النظام العام أو الصحة العامة أو الآداب العامة أو حقوق الغير و حرياتهم، و التي تكون متماشية مع الحقوق الأخرى المعترف بها في هذه الاتفاقية.

المادة:40

يكون للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم الحق في تكوين الجمعيات و نقابات العمال في دولة العمل لتعزيز و حماية حقوقهم الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و غيرها من المصالح. لا يجوز وضع أي قيود على ممارسة هذا الحق عدا القيود التي ينص عليها القانون و التي تكون ضرورية في مجتمع ديمقراطية لصالح الأمن الوطني و النظام العام، أو لحماية حقوق الغير و حرياتهم.

المادة:41

1- يحق للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم، أن يشاركوا في الشؤون العامة في دولة

منشئهم، أنو يدلوا بأصواتهم وأن يُنتخبوا في الانتخابات التي تُجرى في تلك الدولة، وفقاً لتشريعيها.

2- تقوم الدول المعنية، حسب الاقتضاء و وفقاً لتشريعيها، بتيسير ممارسة هذه الحقوق.

المادة:42

1- تنظر الدول الأطراف في أمر وضع إجراءات أو إنشاء مؤسسات يمكن عن طريقها أن تُترعى، سواء في دول المنشأ أو دول العمل، الاحتياجات و الأمان و الالتزامات الخاصة للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم، و تتوخى، حسب الاقتضاء، إمكانية أن يصبح للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم، في تلك المؤسسات، ممثلون يتم اختيارهم بحرية.

2- تيسر دول العمل، وفقاً لتشريعيها الوطني، استشارة العمال المهاجرين و أفراد أسرهم أو مشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بحياة المجتمعات المحلية و إدارتها.

3- يجوز أن يتمتع العمال المهاجرون بالحقوق السياسية في دولة العمل إذا منحتهم تلك الدولة هذه الحقوق في ممارستها لسيادتها.

المادة:43

1- يتمتع العمال المهاجرون بالمساواة في المعاملة مع رعايا دولة العمل فيما يتعلق بما يلي:

أ- إمكانية الوصول إلى المؤسسات و الخدمات التعليمية، مع مراعاة متطلبات القبول و غيرها من أنظمة المؤسسات والخدمات المعنية.

ب- إمكانية الوصول إلى خدمات التوجيه و التوظيف المهنيين.

ج- إمكانية الوصول إلى مرافق و مؤسسات التدريب و إعادة التدريب المهنيين،

د- إمكانية الحصول على مسكن، بما في ذلك مشاريع الإسكان الاجتماعي، و الحماية من الاستغلال فيما يتعلق بالإيجار.

هـ- إمكانية الحصول على الخدمات الاجتماعية و الصحية، شريطة الوفاء بمتطلبات الاشتراك في برامج هذه الخدمات.

و- إمكانية الوصول إلى التعاونيات و المؤسسات المدارة ذاتيا دون أن يعني ذلك تغييرا في وضعهم كمهاجرين و مع مراعاة قواعد و أنظمة الهيئات المعنية.

ز- إمكانية الوصول إلى الحياة الثقافية و الاشتراك فيها.

2- تهيئة الدول الأطراف الأحوال التي تكفل المساواة الفعلية في المعاملة لتمكين العمال المهاجرين من التمتع بالحقوق المذكورة في الفقرة 1 من هذه المادة كلما وفت شروط إقامتهم، كما تأذن بها دولة العمل، بالمتطلبات المناسبة.

3- لا تمنع دول العمل رب عمل العمال المهاجرين من إنشاء مرافق سكنية أو اجتماعية أو ثقافية لهم. و مع مراعاة المادة 70 من هذه الاتفاقية، يجوز لدولة العمل أن تجعل إنشاء هذه المرافق خاضعا للشروط المطبقة عموما بهذا الخصوص في تلك الدولة.

المادة 44

1- تقوم الدول الأطراف، اعترافا منها بأن الأسرة هي الوحدة الجماعية الطبيعية و الأساسية في المجتمع و بأن من حقها أن تتوفر لها الحماية من قبل المجتمع و الدولة، باتخاذ التدابير المناسبة لضمان حماية وحدة أسر العمال المهاجرين.

2- تقوم الدول الأطراف باتخاذ ما تراه مناسبا و يدخل في نطاق اختصاصها من تدابير رامية إلى تيسير لم شمل العمال المهاجرين بأزواجهم أو بالأشخاص الذين تربطهم بهم علاقة تنشأ عنها، وفقا للقانون المنطبق، آثار مكافئة للزواج، وكذلك بأولادهم المعالين القصر غير المتزوجين.

3-تنظر دول العمال، لاعتبارات إنسانية، بعين العطف في منح معاملة متساوية، على النحو المنصوص عليه في الفقرة 2 من هذه المادة، للأفراد الآخرين من أسر العمال المهاجرين.

المادة 45

1- يتمتع أفراد أسر العمال المهاجرين، في دولة العمل، بالمساواة في المعاملة مع رعايا تلك الدولة، و ذلك فيما يتعلق بما يلي:

أ- إمكانية الوصول إلى المؤسسات و الخدمات التعليمية، مع مراعاة متطلبات القبول و غيرها من أنظمة المؤسسات و الخدمات المعنية.

ب- إمكانية الوصول إلى مؤسسات و خدمات التوجيه و التدريب المهنيين، شريطة الوفاء بمتطلبات الاشتراك فيها.

ج- إمكانية الحصول على الخدمات الاجتماعية و الصحية، شريطة الوفاء بمتطلبات الاشتراك في برامج هذه الخدمات.

د- إمكانية الوصول إلى الحياة الثقافية و المشاركة فيها.

2- تنتهج دول العمل، بالتعاون مع دول المنشأ عند الاقتضاء، سياسة تستهدف تيسير إدماج أولاد العمال المهاجرين النظام المدرسي المحلي، و بصفة خاصة فيما يتعلق بتعليمهم اللغة المحلية.

3- تسعى دول العمل إلى تيسير تعليم اللغة و الثقافة الأصليتين لأولاد العمال المهاجرين، و في هذا الصدد، تتعاون معها دول المنشأ حيثما كان ذلك مناسباً.

4- لدول العمل أن توفر برامج تعليمية خاصة باللغة الأصلية لأولاد العمال المهاجرين، بالتعاون مع دول المنشأ عند الاقتضاء.

المادة 46

يتمتع العمال المهاجرون و أفراد أسرهم، رهنا بالتشريع المنطبق للدول المعنية، فضلا عن الاتفاقات الدولية ذات الصلة و التزامات الدول المعنية الناشئة عن اشتراكها في الاتحادات الجمركية، بالإعفاء من رسوم الاستيراد و التصدير و ضرائبها فيما يتعلق بأمتعته الشخصية و المنزلية فضلا عن المعدات اللازمة لمزاولة النشاط الذي يُتقاضى عنه أجر و سمح لهم بدخول دولة العمل لمزاولته، و ذلك:

أ- لدى مغادرة دولة المنشأ أو دولة الإقامة المعتادة،

ب- لدى السماح لهم في بادئ الأمر بدخول دولة العمل.

ج -لدى مغادرة دولة العمل نهائيا

د- لدى العودة نهائيا إلى دولة المنشأ أو دولة الإقامة المعتادة.

المادة 47

1- للعمال المهاجرين الحق في تحويل دخولهم و مدخراتهم، و خصوصا الأموال اللازمة لإعالة أسرهم، من دولة العمل إلى دولة منشئهم أو إلى أية دولة أخرى. و تتم هذه التحويلات وفقا للإجراءات التي يحددها التشريع المنطبق للدولة المعنية و وفقا للاتفاقات الدولية المنطبقة.

2- تتخذ الدول المعنية التدابير المناسبة لتيسير هذه التحويلات.

المادة 48

1- دون المساس بالاتفاقات المنطبقة المتعلقة بالازدواج الضريبي، فإن العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، فيما يتعلق بالدخول التي يحصلون عليها في دولة العمل:

أ- لا يجوز إلزامهم بدفع ضرائب أو مكوس أو رسوم أيا كان وصفها تكون أكبر مقدارا أو أشد إرهاقا مما يفرض على الرعايا في ظروف مماثلة.

ب- يكون لهم الحق في الاقتطاعات أو الإعفاءات من الضرائب أيا كان وصفها أو في أية بدالات ضريبية تطبق على الرعايا في ظروف مماثلة، و من بينها البدالات الضريبية المتعلقة بالمعالين من أفراد أسرهم.

2- تسعى الدول الأطراف إلى اعتماد تدابير ملائمة لتفادي الازدواج الضريبي على دخول و مدخرات العمال المهاجرين و أفراد أسرهم.

المادة 49

1- حيثما يتطلب التشريع الوطني إذنين منفصلين للإقامة و مزاولة العمل، تصدر دول العمل للعمال المهاجرين إذنا بالإقامة لا تقل مدته عن مدة الإذن بمزاولة نشاط مقابل أجر.

2- العمال المهاجرون الذين يسمح لهم في دولة العمل بحرية اختيار النشاط الذي يزاولونه مقابل أجر لا يعتبرون في وضع غير نظامي و لا يفقدون الإذن لهم بالإقامة، لمجرد إنهاء النشاط الذي يزاولونه مقابل أجر قبل انتهاء تصاريح عملهم أو الأذون المماثلة.

3- لإعطاء العمال المهاجرين المشار إليهم في الفقرة 2 من هذه المادة وقتا كافيا لإيجاد أنشطة بديلة يزاولونها مقابل أجر، لا يسحب إذن الإقامة لفترة لا تقل عن الفترة التي قد يستحقون خلالها استحقاقات بطالة.

المادة 50

1- في حالة وفاة العامل المهاجر أو انفصام رابطة الزوجية، تنظر دولة العمل بعين العطف في منح أفراد أسرة ذلك العامل المهاجر المقيمين فيها على أساس لمّ شمل الأسرة، إذنا بالبقاء، و تراعي دولة العمل طول الفترة التي أقاموا خلالها في تلك الدولة.

2- تتاح لأفراد الأسرة الذين لا يمنحون هذا الإذن فترة معقولة من الوقت، قبل المغادرة، لتمكينهم من تسوية شؤونهم في دولة العمل.

3- لا يجوز تفسير أحكام الفقرتين 1 و 2 من هذه المادة بحيث تضر بأي حق في الإقامة و العمل تمنحه لأفراد الأسرة هؤلاء، لولا هذه الأحكام، تشريعات دولة العمل أو المعاهدات لثنائية أو المتعددة الأطراف المنطبقة على تلك الدولة.

المادة 51

العمال المهاجرون الذين لا يسمح لهم في دولة العمل بحرية اختيار النشاط الذي يزاولونه مقابل أجر لا يعتبرون في وضع غير نظامي، و لا يفقدون الإذن لهم بالإقامة بمجرد إنهاء النشاط الذي يزاولونه مقابل أجر قبل انتهاء تصاريح عملهم، إلا إذا كان إذن الإقامة يتوقف صراحة على النشاط المحدد المزاول مقابل أجر والذي سمح لهم بالدخول من أجله. و يكون لهؤلاء العمال المهاجرين الحق في التماس عمل بديل و المشاركة في مشاريع العمل العامة و إعادة التدريب أثناء الفترة المتبقية من إذن عملهم، رهنا بالشروط و التقييدات المنصوص عليها في إذن العمل.

المادة 52

1- يكون للعمال المهاجرين في دولة العمل الحق في أن يختاروا بحرية الأنشطة التي يزاولونها مقابل أجر رهنا بالقيود أو الشروط التالية:

2- يجوز لدولة العمل، فيما يتعلق بأي عامل مهاجر:

أ- أن تقصر إمكانية الوصول إلى فئات محدودة من الأعمال أو الوظائف أو الخدمات أو الأنشطة في الحالات التي يكون فيها ذلك ضروريا لمصالح هذه الدولة و منصوصا عليه في التشريع الوطني.

ب- أن تقيد حرية اختيار النشاط المزاوّل مقابل أجر وفقا لتشريعاتها المتعلقة بالاعتراف بالمؤهلات المهنية التي يتم الحصول عليها خارج إقليمها. و مع ذلك، تعمل الدول الأطراف المعنية على اتخاذ الترتيبات اللازمة للاعتراف بهذه المؤهلات.

2- يجوز أيضا لدولة العمل، بالنسبة للعمال المهاجرين الحائزين لتصاريح عمل محدودة الزمن:

أ- أن تجعل حق الاختيار الحر للأنشطة التي يزاولونها مقابل أجر مشروطا بأن يكون العامل المهاجر قد أقام في إقليمها إقامة مشروعة لغرض مزاولة نشاط مقابل أجر لفترة من الوقت محددة في تشريعها الوطني لا ينبغي أن تتجاوز سنتين.

ب- أن تقيد إمكانية وصول العامل المهاجر إلى الأنشطة التي تزاول مقابل أجر، عملا بسياسة منح الأولوية لرعاياها أو للأشخاص الذين يمثّلونهم لهذه الأغراض بموجب تشريع أو اتفاقات ثنائية أو متعددة الأطراف. و لا ينطبق هذا القيد على العامل المهاجر الذي أقام في إقليمها إقامة مشروعة لغرض مزاولة نشاط مقابل أجر لفترة من الوقت محددة في تشريعها الوطني لا ينبغي أن تتجاوز خمس سنوات.

4- تحدد دول العمل الشروط التي يؤذن بموجبها للعامل المهاجر، الذي سمح له بالدخول للعمل، أن يقوم بعمل لحسابه الخاص. و تراعى المدة التي قضاها العامل بالفعل بصورة مشروعة في دولة العمل.

المادة 53

1- يسمح لأفراد أسرة العامل المهاجر الذين يكون لديهم هم أنفسهم إذن بالإقامة أو الدخول غير محدود زمنيا أو قابل للتجديد تلقائيا بأن يختاروا بحرية نشاط يزاولونه مقابل أجر، بنفس الشروط التي تنطبق على هذا العامل المهاجر وفقا للمادة 52 من هذه الاتفاقية.

2- فيما يتعلق بأفراد أسرة العامل المهاجر غير المسموح لهم بأن يختاروا بحرية نشاطا يزاولونه مقابل أجر، تنظر الدول الأطراف بعين العطف في منحهم الأولوية على العمال الآخرين الذين يلتمسون الدخول إلى بلد العمل في الحصول على إذن لمزاولة نشاط مقابل أجر، رهنا بالاتفاقات الثنائية و المتعددة الأطراف المنطبقة.

المادة 54

1- يتمتع العمال المهاجرون، دون المساس بأحكام أذون إقامتهم أو تصاريح عملهم و الحقوق المنصوص عليها في المادتين 35 و 37 من هذه الاتفاقية، بالمساواة في المعاملة مع رعايا دولة العمل من حيث:

أ- الحماية من الفصل.

ب- استحقاقات البطالة.

ج- الاستفادة من مشاريع العمل العاملة التي يقصد منها مكافحة البطالة.

د- إمكانية الحصول على عمل بديل في حالة فقدان العمل أو إنهاء النشاط الآخر الذي يزاولونه مقابل أجر، رهنا بالمادة 53 من هذه الاتفاقية.

2- إذا ادعى عامل مهاجر أن رب عمله قد انتهك شروط عقد عمله، يحق له أن يرفع قضيته إلى السلطات المختصة في دولة العمل، و ذلك بالشروط المنصوص عليها في الفقرة 1 من المادة 18 من هذه الاتفاقية.

المادة 55

يجق للعمال المهاجرين، الذين منحوا تصريحاً لمزاولة نشاط مقابل أجر، رهنا بالشروط المرفقة بذلك التصريح، التمتع بالمساواة في المعاملة مع رعايا دولة العمل في ممارسة هذا النشاط مقابل أجر.

المادة 56

1- لا يجوز طرد العمال المهاجرين و أفراد أسرهم المشار إليهم في هذا الجزء من الاتفاقية من دولة العمل إلا للأسباب المحددة في التشريع الوطني لتلك الدولة و رهنا بالضمانات المقررة في الجزء الثالث.

2- لا يلجأ إلى الطرد كوسيلة لحرمان أي عامل مهاجر أو فرد من أفراد أسرته من الحقوق الناشئة عن الإذن بالإقامة و تصريح العمل.

3- عند النظر في طرد عامل مهاجر أو فرد من أفراد أسرته، ينبغي مراعاة الاعتبارات الإنسانية و طول المدة التي أقام الشخص المعني خلالها في دولة العمل.

الجزء الخامس

الأحكام المنطبقة على فئات خاصة من العمال المهاجرين و أفراد أسرهم

المادة 57

تتمتع الفئات الخاصة من العمال المهاجرين و أفراد أسرهم المحددة في هذا الجزء من هذه الاتفاقية، الحائزين للوثائق اللازمة أو الذين هم في وضع نظامي، بالحقوق المنصوص عليها في الجزء الثالث، وبالحقوق المنصوص عليها في الجزء الرابع مع مراعاة المعدل منها أدناه.

المادة 58

1 يحق لعمال الحدود، كما هم معرفون في الفقرة 3 (أ) من المادة 2 من هذه الاتفاقية، التمتع بالحقوق المنصوص عليها في الجزء الرابع التي يمكن تطبيقها عليهم بسبب وجودهم و عملهم في أراضي دولة العمل، على أن يؤخذ في الاعتبار أنهم لا يقيمون على وجه الاعتياد في تلك الدولة.

2-تنظر دول العمل بعين العطف في منح عمال الحدود الحق في أن يختاروا بحرية النشاط الذي يزاولونه مقابل أجر بعد فترة زمنية محددة. ولا يؤثر منح هذا الحق على مركزهم كعمال حدود.

المادة:59

1-يحق للعمال الموسمين، كما هم معرفون في الفقرة 2 (ب) من المادة 2 من هذه الاتفاقية، التمتع بالحقوق المنصوص عليها في الجزء الرابع التي يمكن تطبيقها عليهم بسبب وجودهم و عملهم في إقليم دولة العمل، و التي تتفق و مركزهم في تلك الدولة كعمال موسمين، مع مراعاة أنهم موجودون في تلك الدولة لشطر من السنة فحسب.

2-تنظر دولة العمل، مع مراعاة الفقرة 1 من هذه المادة، في منح العمال الموسمين الذين عملوا في أراضيها فترة زمنية طويلة إمكانية مزاولة أنشطة أخرى مقابل أجر، مع إعطائهم الأولوية على غيرهم من العمال الساعين إلى دخول تلك الدولة، رهنا بالاتفاقات المنطبقة الثنائية و المتعددة الأطراف.

المادة:60

يحق للعمال المتحولين، كما هم معرفون في الفقرة 3 (هـ) من المادة 3 من هذه الاتفاقية، التمتع بالحقوق المنصوص عليها في الجزء الرابع التي يمكن منحها لهم بسبب وجودهم و عملهم في إقليم دولة العمل، و التي تتفق و مركزهم كعمال متحولين في تلك الدولة.

المادة:61

1يحق للعمال المرتبطين بمشروع، كما هم معرفون في الفقرة 3 (و) من المادة 3 من هذه الاتفاقية، و أفراد أسرهم، التمتع بالحقوق المنصوص عليها في الجزء الرابع، باستثناء أحكام الفقرتين 1 (ب) و(ج) من المادة 43 ، والفقرة 1 (د) من المادة 43 من حيث اتصالها بمشاريع الإسكان الاجتماعي، و الفقرة 1 ب من المادة 45 ، و المواد 53 إلى 55

2- إذا ادعى العامل المرتبط بمشروع أن ربّ عمله قد أنتهك شروط عقد عمله، فإنه يحق له أن يرفع قضيته إلى السلطات المختصة في الدولة التي لها الولاية على ربّ العمل ذاك، و ذلك بالشروط المنصوص عليها في الفقرة 1 من المادة 18 من هذه الاتفاقية.

3- رهنا بالاتفاقات الثنائية أو المتعددة الأطراف النافذة بالنسبة للدول الأطراف المعنية، تسعى هذه الدول الأطراف إلى تمكين العمال المرتبطين بمشاريع من البقاء محميين بشكل كاف عن طريق نظم الضمان الاجتماعي لدولة منشئهم أو دولة إقامتهم المعتادة، خلال عملهم بالمشروع. و تتخذ الدول الأطراف المعنية التدابير المناسبة بهدف تجنب أي حرمان من الحقوق أو تكرار للدفع في هذا الشأن.

4- دون المساس بأحكام المادة 47 من هذه الاتفاقية و بالاتفاقات الثنائية أو المتعددة الأطراف ذات الصلة، تسمح الدول الأطراف المعنية بدفع ما يكسبه العمال المرتبطون بمشاريع إليهم في دولة منشئهم أو دولة إقامتهم المعتادة.

المادة: 62

1- يحق لعمال الاستخدام المحدد، كما هم معرفون في الفقرة 3 (ز) من المادة 3 من هذه الاتفاقية، التمتع بالحقوق المنصوص عليها في الجزء الرابع، باستثناء أحكام الفقرتين 1 (ب) و(ج) من المادة 43 ، و الفقرة 1 (د) من المادة 43 من حيث اتصالها بمشاريع، الإسكان الاجتماعي، و المادة 53 و الفقرة 1 د من المادة 54 - 2 يحق لأفراد أسر عمال الاستخدام المحدد التمتع بالحقوق المتعلقة بأفراد أسر العمال. المهاجرين المنصوص عليها في الجزء الرابع من هذه الاتفاقية، باستثناء أحكام المادة 53

المادة: 63

1- يحق للعاملين لحسابهم الخاص، كما هم معرفون في الفقرة 3 (ح) من المادة 3 من هذه

الاتفاقية، التمتع بالحقوق المنصوص عليها في الجزء الرابع فيما عدا الحقوق التي لا تنطبق إلا على العمال الحائزين لعقد عمل.

2- مع عدم الإخلال بالمادتين 53 و 79 من هذه الاتفاقية لا يعني إنهاء النشاط الاقتصادي للعاملين لحسابهم الخاص في حد ذاته سحب الإذن الممنوح لهم أو لأفراد أسرهم بالبقاء أو مزاوله نشاط مقابل أجر في دولة العمل، إلا إذا كان إذن الإقامة يتوقف صراحة على النشاط المحدد المزاوم مقابل أجر و الذي سمح لهم بالدخول من أجله.

الجزء السادس

تعزيز الظروف السليمة و العادلة و الإنسانية و المشروعية فيما يتعلق بالهجرة الدولية للعمال و أفراد أسرهم

المادة: 64

1- تتشاور الدول الأطراف المعنية و تتعاون، حسب الاقتضاء، دون المساس بالمادة 79 من هذه الاتفاقية، بهدف تعزيز الظروف السليمة و العادلة و الإنسانية فيما يتعلق بالهجرة الدولية للعمال و أفراد أسرهم.

2- ينبغي في هذا الصدد إيلاء الاعتبار الواجب ليس فقط للاحتياجات و الموارد من اليد العاملة بل أيضا للاحتياجات الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية و غيرها للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم المعنيين، فضلا عن آثار هذه الهجرة على المجتمعات المعنية.

المادة: 65

1- تحتفظ الدول الأطراف بالخدمات المناسبة لمعالجة المسائل المتعلقة بالهجرة الدولية للعمال و أفراد أسرهم. وتشمل اختصاصاتها، في جملة أمور، ما يلي:

أ- وضع و تنفيذ السياسات المتعلقة بهذه الهجرة،

ب- تبادل المعلومات والتعاون مع السلطات المختصة في الدول الأطراف الأخرى المعنية بهذه الهجرة.

ج- توفير المعلومات المناسبة، و خصوصاً لأرباب العمل و العمال و منظماتهم، بشأن السياسات و القوانين و الأنظمة المتصلة بالهجرة و الاستخدام، و بشأن الاتفاقات المبرمة مع دول أخرى بشأن الهجرة، و بشأن المسائل الأخرى ذات الصلة.

د- توفير المعلومات و تقديم المساعدة المناسبة للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم بشأن التصاريح و الإجراءات الرسمية و الترتيبات اللازمة المتعلقة بهؤلاء من حيث المغادرة، و السفر، و الوصول، و الإقامة، و الأنشطة المزاولة مقابل أجر، و الخروج و العودة، فضلاً عن المعلومات المتعلقة بظروف العمل و المعيشة في دولة العمل و بقوانين و أنظمة الجمارك، و العملة، و الضرائب، و القوانين و الأنظمة الأخرى ذات الصلة.

2- تيسر الدول الأطراف، حسب الاقتضاء، توفير ما يكفي من الخدمات القنصلية و الخدمات الأخرى اللازمة لتلبية الاحتياجات الاجتماعية و الثقافية و الاحتياجات الأخرى للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم.

المادة: 66

1- رهنا بأحكام الفقرة 3 من هذه المادة، يقتصر الحق في الاضطلاع بعمليات بهدف استخدام العمال للعمل في دولة أخرى على الجهات التالية:

أ- الدوائر أو الهيئات العامة التابعة للدولة التي تجري فيها هذه العمليات.

ب- الدوائر أو الهيئات العامة التابعة لدولة العمل، على أساس اتفاق بين الدوليتين المعنيتين.

ج- هيئة منشأة نتيجة لاتفاق ثنائي أو متعدد الأطراف.

2- رهنا بأي إذن يصدر عن السلطات العامة للدول الأطراف المعنية و موافقتها و إشرافها حسبما قد يجرى تحديده بموجب التشريع الوطني و الممارسة الوطنية لتلك الدول، يجوز أيضا للوكالات و أرباب العمل المحتملين أو الأشخاص الذين يتصرفون بالنيابة عنهم الاضطلاع بالعمليات المذكورة.

المادة:67

1- تتعاون الدول الأطراف المعنية، حسب الاقتضاء، في اعتماد تدابير تتعلق بالعودة المنظمة للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم إلى دولة المنشأ عندما يقررون العودة أو ينتهي إذن إقامتهم أو عملهم، أو عندما يكونون في دولة العمل في وضع غير نظامي.

2- فيما يتعلق بالعمال المهاجرين و أفراد أسرهم الذين هم في وضع نظامي، تتعاون الدول الأطراف المعنية، حسب الاقتضاء، بشروط تتفق عليها تلك الدول، بغية العمل على إيجاد أحوال اقتصادية مناسبة لاستقرارهم من جديد و على تسهيل إعادة إدماجهم إدماجا اجتماعيا و ثقافيا دائما في دولة المنشأ.

المادة:68

1- تتعاون الدول الأطراف، بما في ذلك دول العبور، بهدف منع و وقف عمليات التنقل و الاستخدام غير القانونية أو السرية للعمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي. و تشمل التدابير الواجب اتخاذها لتحقيق هذه الغاية، في إطار ولاية كل دولة من الدول المعنية، ما يلي:

أ- تدابير ملائمة لمنع نشر المعلومات المضللة المتصلة بالهجرة خروجاً و دخولاً.

ب- تدابير للكشف عن التنقلات غير القانونية أو السرية للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم و للقضاء عليها، و فرض جزاءات فعالة على الأشخاص أو الجماعات أو الكيانات الذين ينظمون أو يديرون مثل هذه التنقلات أو يساعدون في تنظيمها أو إدارتها.

ج- تدابير لغرض جزاءات فعالة على الأشخاص أو الجماعات أو الكيانات الذين يستخدمون العنف أو التهديد أو التخويف ضد العمال المهاجرين أو أفراد أسرهم الذين هم في وضع غير نظامي.

2- تتخذ دول العمل جميع التدابير الملائمة و الفعالة التي تكفل في أراضيها وقف استخدام العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي، بما في ذلك القيام، عند الاقتضاء، بغرض الجزاءات على الذين يستخدمون مثل هؤلاء العمال. و لا تمس هذه التدابير ما للعمال المهاجرين على رب عملهم من حقوق ناشئة عن استخدامهم.

المادة:69

1- تتخذ الدول الأطراف، حين يوجد في أراضيها عمال مهاجرون و أفراد أسرهم في وضع غير نظامي، تدابير ملائمة لضمان عدم استمرار هذه الحالة.

2- كلما نظرت الدول الأطراف المعنية في إمكانية تسوية وضع هؤلاء الأشخاص وفقا للتشريع الوطني المنطبق و للاتفاقات الثنائية أو المتعددة الأطراف، تؤخذ في الاعتبار الملائم ظروف دخولهم، و مدة إقامتهم في دولة العمل، و الاعتبارات الأخرى ذات الصلة، و لا سيما الاعتبارات المتصلة بمحالتهم الأسرية.

المادة:70

تتخذ الدول الأطراف تدابير لا تقل مواتاة عن التدابير التي تنطبق على رعاياها لضمان أن تكون ظروف عمل و معيشة العمال المهاجرين و أفراد أسرهم الذين هم في وضع نظامي متفقة مع معايير الملائمة الصحية و السلامة و الصحة و مبادئ الكرامة الإنسانية.

المادة:71

1- تقوم الدول الأطراف، حيثما اقتضت الضرورة، بتسهيل إعادة جثث العمال المهاجرين أو أفراد أسرهم الذين يتوفون إلى دولة المنشأ.

2- فيما يتعلق بمسائل التعويض المتصلة بوفاة عامل مهاجر أو أحد أفراد أسرته، تقدم الدول الأطراف، حسب الاقتضاء، المساعدة إلى الأشخاص المعنيين بغية تسوية هذه المسائل على الفور. و تتم تسوية هذه المسائل على أساس القانون الوطني المنطبق وفقا لأحكام هذه الاتفاقية و أية اتفاقات ثنائية أو متعددة الأطراف ذات صلة بالموضوع.

الجزء السابع

تطبيق الاتفاقية

المادة:72

(1- أ) لغرض استمرار تطبيق هذه الاتفاقية، تنشأ لجنة معنية بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (ويشار إليها فيما يلي باسم "اللجنة".

(ب) عند بدء سريان هذه الاتفاقية، تتألف اللجنة من عشرة خبراء، و بعد نفاذ الاتفاقية بالنسبة للدولة الطرف الحادية و الأربعين، من أربعة عشر من الخبراء ذوي المكانة الأخلاقية الرفيعة و الحيدة و الكفاءة المشهود بها في الميدان الذي تشمله الاتفاقية.

(2- أ) تنتخب الدول الأطراف أعضاء اللجنة بالاقتراع السري من قائمة بأسماء أشخاص ترشحهم للدول الأطراف، مع إيلاء الاعتبار الواجب للتوزيع الجغرافي العادل، بما في ذلك كل من دول المنشأ ودول العمل، و لتمثيل النظم القانونية الرئيسية. و يجوز لكل دولة من الدول الأطراف أن ترشح شخصا واحدا من بين رعاياها.

(ب) ينتخب الأعضاء و يعملون بصفتهم الشخصية.

3- يجري أول انتخاب في موعد لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ نفاذ هذه الاتفاقية و تجري الانتخابات التالية كل سنتين. و يقوم الأمين العام للأمم المتحدة، قبل أربعة أشهر على الأقل من موعد إجراء كل انتخاب، بتوجيه رسالة إلى جميع الدول الأطراف يدعوها فيها إلى تقديم أسماء مرشحيها في غضون شهرين. و يقوم الأمين العام بإعداد قائمة أجنبية بأسماء

جميع الأشخاص المرشحين على هذا النحو، مع بيان الدول الأطراف التي رشحتهم، و يقدم هذه القائمة إلى الدول الأطراف قبل موعد إجراء ذلك الانتخاب بشهر على الأقل مع سير الأشخاص المرشحين.

4- يجري انتخاب أعضاء اللجنة في اجتماع تقعه الدول الأطراف بدعوة من الأمين العام في مقر الأمم المتحدة. و في ذلك الاجتماع، الذي يكتمل نصابه بحضور ثلثي الدول الأطراف، يكون أعضاء اللجنة المنتخبون هم المرشحون الذين يحصلون على أكبر عدد من الأصوات و على الأغلبية المطلقة من أصوات الدول الأطراف الحاضرة و المصوتة.

(5-أ) يتولى أعضاء اللجنة مناصبهم لمدة أربع سنوات. غير أن مدة عضوية خمسة من الأعضاء المنتخبين في الانتخاب الأول تنتهي بانقضاء سنتين، و بعد الانتخاب الأول مباشرة يختار رئيس اجتماع الدول الأطراف أسماء هؤلاء الأعضاء الخمسة بالقرعة.

'ب) يجري انتخاب الأعضاء الإضافيين الأربعة في اللجنة وفقا لأحكام الفقرات 2 و 3 و 4 من هذه المادة بعد نفاذ الاتفاقية بالنسبة للدولة الطرف الحادية و الأربعين. و تنتهي مدة عضوية عضوين من الأعضاء الإضافيين المنتخبين في هذه المناسبة بانقضاء سنتين، و يختار رئيس اجتماع الدول الأطراف اسمي هذين العضوين بالقرعة.

(ج) يحق إعادة انتخاب أعضاء اللجنة إذا أعيد ترشيحهم.

6- إذ توفي عضو من أعضاء اللجنة أو استقال أو أعلن أنه، لأي سبب آخر، أصبح لا يستطيع أداء واجبات اللجنة، تقوم الدولة الطرف التي رشحت الخبير بتعيين خبير آخر من رعاياها للفترة المتبقية من مدة عضويته. و يكون التعيين الجديد خاضعا لموافقة اللجنة.

7- يوفر أمين عام الأمم المتحدة ما يلزم من موظفين و تسهيلات للجنة كي تؤدي مهامها بفعالية.

8- يحصل أعضاء اللجنة على مكافآت من موارد الأمم المتحدة وفقا للشروط و الأحكام التي قد تقررها الجمعية العامة.

9- يحق لأعضاء اللجنة التمتع بالتسهيلات و المزايا و الحصانات المقررة للخبراء الموفدين في بعثات للأمم المتحدة، على النحو المنصوص عليه في الأجزاء ذات الصلة من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة و حصاناتها.

المادة:73

1- تتعهد الدول الأطراف بأن تقدم إلى الأمين العام للأمم المتحدة تقريرا لتنظر فيه اللجنة عن التدابير التشريعية و القضائية و الإدارية و غيرها من التدابير المتخذة لتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية و ذلك:

أ- في غضون سنة بعد بدء نفاذ الاتفاقية بالنسبة للدولة الطرف المعنية.

ب- ثم مرة كل خمس سنوات و كلما طلبت اللجنة ذلك.

2- تبين أيضا التقارير المقدمة بموجب هذه المادة العوامل و الصعوبات، إن وجدت، التي تؤثر على تنفيذ الاتفاقية، و تتضمن معلومات عن خصائص تدفع موجات الهجرة التي تتعرض لها الدولة الطرف المعنية.

3- تقرر اللجنة أية مبادئ توجيهية أخرى تنطبق على فحوى التقارير.

4- توفر الدول الأطراف تقاريرها للجمهور في بلدانها على نطاق واسع.

المادة:74

1- تدرس اللجنة التقارير المقدمة من كل دولة طرف، و تحيل ما تراه مناسبا من التعليقات إلى الدولة الطرف المعنية. و يجوز لهذه الدولة الطرف أن تقدم إلى اللجنة ملاحظات عن أية

تعليقات تبديها اللجنة وفقا لهذه المادة. و يجوز للجنة، عند نظرها في هذه التقارير، أن تطلب من الدول الأطراف معلومات تكميلية.

2- يحيل أمين عام الأمم المتحدة إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، في موعد مناسب قبل افتتاح كل دورة عادية للجنة، نسخا من التقارير المقدمة من الدول الأطراف المعنية و المعلومات ذات الصلة بالنظر في هذه التقارير، حتى يتمكن المكتب من مساعدة اللجنة بالخبرة التي قد يقدمها المكتب فيما يتعلق بالأمور التي تتناولها هذه الاتفاقية و تقع في مجال اختصاص منظمة العمل الدولية. و تنظر اللجنة في أثناء مداولاتها في أية تعليقات أو مواد قد يقدمها المكتب.

3- كما يجوز للأمين العام للأمم المتحدة، بعد التشاور مع اللجنة، أن يحيل إلى الوكالات المتخصصة الأخرى فضلا عن المنظمات الحكومية الدولية نسخا من أجزاء هذه التقارير التي قد تدخل في نطاق اختصاصها.

4- يجوز للجنة أن تدعو الوكالات المتخصصة و غيرها من أجهزة الأمم المتحدة، فضلا عن المنظمات الحكومية الدولية و غيرها من الهيئات المعنية، إلى تقديم معلومات خطية عن الأمور التي تتناولها هذه الاتفاقية و تقع في نطاق أنشطتها، لتنظر فيها اللجنة.

5- تدعو اللجنة مكتب العمل الدولي إلى تعيين ممثلين للاشتراك، بصفة استشارية، في اجتماعات اللجنة.

6- للجنة أن تدعو ممثلي الوكالات المتخصصة الأخرى و غيرها من أجهزة الأمم المتحدة، فضلا عن المنظمات الحكومية الدولية، إلى حضور جلساتها و الإدلاء بأرائهم كلما نظرت في أمور تقع في ميدان اختصاص تلك الجهات.

7- تقدم اللجنة تقريراً سنوياً إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة عن تنفيذ هذه الاتفاقية يتضمن آراءها و توصياتها و يستند، على وجه الخصوص، إلى دراسة التقارير المقدمة من الدول الأطراف و ما تقدمه من ملاحظات.

8- يحيل أمين عام الأمم المتحدة التقارير السنوية للجنة إلى الدول الأطراف في هذه الاتفاقية، و المجلس الاقتصادي و الاجتماعي، و لجنة حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة، و المدير العام لمكتب العمل الدولي، و إلى المنظمات الأخرى ذات الصلة.

المادة:75

- 1- تعتمد اللجنة نظامها الداخلي.
- 2- تنتخب اللجنة أعضاء مكتبها لمدة سنتين.
- 3 تجتمع اللجنة مرة كل سنة في المعتاد.
- 4- تعقد اللجنة اجتماعاتها عادة في مقر الأمم المتحدة.

المادة:76

1- لأي دولة طرف في هذه الاتفاقية أن تعلن في أي وقت بموجب هذه المادة أنها تعترف باختصاص اللجنة في تلقي و دراسة رسائل تدعي فيها دولة طرف أن دولة طرفاً أخرى لا تفي بالتزاماتها بموجب هذه الاتفاقية. و لا يجوز تلقي الرسائل الموجهة بموجب هذه المادة و النظر فيها إلا إذا قدمتها دولة طرف تكون قد أصدرت إعلاناً تعترف فيه باختصاص اللجنة فيما يتعلق بالدولة نفسها. و لا تتلقى اللجنة أية رسالة إذا كانت تتعلق بدولة طرف لم تصدر هذا الاعلان. و تعالج الرسائل الواردة بموجب هذه المادة وفقاً للإجراء التالي:

أ- إذا رأت دولة طرف في الاتفاقية أن دولة طرفاً أخرى لا تفي بالتزاماتها بموجب هذه الاتفاقية، جاز لها أن توجه نظر تلك الدولة الطرف إلى ذلك برسالة مكتوبة. و للدولة الطرف أيضاً أن تعلم اللجنة بالموضوع. و تقدم الدولة التي تتلقى الرسالة إلى الدولة التي

أرسلتها، في غضون ثلاثة أشهر من تلقيها، إيضاحا أو أي بيان آخر كتابة توضح فيه المسألة، على أن يتضمن، إلى الحد الممكن و بقدر ما يكون ذا صلة بالموضوع، إشارة إلى الإجراءات و سبل الانتصاف القانونية المحلية التي اتخذت أو ينتظر اتخاذها أو المتاحة بالنسبة للمسألة.

ب- إذا لم تسو المسألة بما يرضي الدولتين الطرفين المعنيتين في غضون ستة أشهر من تلقي الدولة المتلقية للرسالة الأولى، كان لأي من الدولتين الحق في إحالة المسألة إلى اللجنة بواسطة إخطار موجه إلى اللجنة و إلى الدولة الأخرى،

ج- لا تتناول اللجنة مسألة أحييت إليها إلا بعد أن تتأكد من أن كل سبل الانتصاف القانونية المحلية المتاحة قد استخدمت و استنفدت في المسألة طبقا لمبادئ القانون الدولي المعترف بها عموما. غير أن اللجنة لن تتبع هذه القاعدة إذ رأت أن تطبيق إجراءات الانتصاف القانونية مطول بصورة غير معقولة.

د- رهنا بأحكام الفقرة الفرعية (ج) من هذه الفقرة، تتيح اللجنة مساعيها الحميدة للدولتين الطرفين المعنيتين بغية التوصل إلى حل وديّ للمسألة على أساس احترام الالتزامات الواردة في هذه الاتفاقية.

هـ- تعقد اللجنة جلسات مغلقة عند النظر في الرسائل بموجب هذه المادة.

و- للجنة، في أية مسألة محالة إليها وفقا للفقرة الفرعية (ب) من هذه الفقرة، أن تطلب إلى الدولتين الطرفين المعنيتين، المشار إليهما في الفقرة الفرعية (ب)، تزويدها بأية معلومات ذات صلة.

ز- يكون للدولتين الطرفين المعنيتين المشار إليهما في الفقرة الفرعية (ب) من هذه الفقرة، الحق في أن تكونا ممثلتين عندما تنظر اللجنة في المسألة و أن تقدما بيانات شفويا و/أو كتابة.

ح- تقدم اللجنة، في غضون اثني عشر شهرا من تاريخ تلقي الإخطار بموجب الفقرة الفرعية (ب) من هذه الفقرة تقريرا على النحو التالي:

1- في حالة التوصل إلى حل وفقا لأحكام الفقرة الفرعية (د) من هذه الفقرة، تقصر اللجنة تقريرها على بيان موجز بالوقائع و الحل الذي تم التوصل إليه،

2- في حالة عدم التوصل إلى حل وفقا لأحكام الفقرة الفرعية (د)، تقدم اللجنة في تقريرها الوقائع ذات الصلة بشأن القضية القائمة بين الدولتين الطرفين المعنيتين. و ترفق بالتقرير البيانات الكتابية و محضر البيانات الشفوية التي تقدمت بها الدولتان الطرفان المعنيتان، و للجنة أيضا أن ترسل إلى الدولتين الطرفين المعنيتين فقط أية آراء قد تراها ذات صلة بالقضية القائمة بينهما. وفي كل مسألة، يُرسل التقرير إلى الدولتين الطرفين المعنيتين.

2- يبدأ نفاذ أحكام هذه المادة عندما تصدر عشر من الدول الأطراف في هذه الاتفاقية إعلانا بموجب الفقرة 1 من هذه المادة. و تودع الدول الأطراف هذه الإعلانات لدى الأمين العام للأمم المتحدة الذي يرسل نسخا منها إلى الدول الأطراف الأخرى. و يجوز سحب الإعلان في أي وقت بإشعار يرسل إلى الأمين العام. و لا يخل هذا السحب بالنظر في أية مسألة تكون موضوع رسالة أحييت بالفعل بموجب هذه المادة، و لا يتم تلقي أية رسالة أخرى من أية دولة طرف بموجب هذه المادة بعد تلقي الأمين العام للإشعار بسحب الإعلان، ما لم تكن الدولة الطرف المعنية قد أصدرت إعلانا جديدا.

المادة: 77

1- يجوز لأية دولة طرف في هذه الاتفاقية أن تعلن في أي وقت بموجب هذه المادة أنها تعترف باختصاص اللجنة في تلقي و دراسة الرسائل الواردة من أفراد أو نيابة عن أفراد يخضعون لولايتها ويدعون أن حقوقهم الفردية المقررة بموجب أحكام هذه الاتفاقية قد

تعرضت لانتهاك من قبل تلك الدولة الطرف. و لا تتلقى اللجنة أية رسالة إذا كانت تتصل بدولة طرف لم تصدر هذا الاعلان.

2- تعتبر اللجنة أية رسالة تقدم بموجب هذه المادة غير مقبولة إذا كانت غفلا من التوقيع أو إذا رأت إنها تشكل إساءة لاستعمال حق تقديم هذه الرسالة أو أنها تتفق مع أحكام هذه الاتفاقية.

3- لا تنظر اللجنة في أية رسائل يتقدم بها فرد بموجب هذه المادة ما لم تتحقق من:

أ- أن المسألة نفسها لم تبحث و لا يجري بحثها بموجب إجراء آخر من إجراءات التحقيق أو التسوية الدولية.

ب- و أن الفرد قد استنفد جميع سبل الانتصاف المحلية المتاحة، و لا تسري هذه القاعدة في الأحوال التي يكون فيها تطبيق سبل الانتصاف، في نظر اللجنة، مطولا بطريقة غير معقولة، أو من غير المحتمل أن ينصف هذا الفرد بشكل فعال.

4- رهنا بمراعاة أحكام الفقرة 3 من هذه المادة، توجه اللجنة نظر الدولة الطرف في هذه الاتفاقية التي تكون قد أصدرت إعلانا بموجب الفقرة 1 و يدعى أنها تنتهك أيا من أحكام الاتفاقية إلى أية رسائل مقدمة إليها بموجب هذه المادة. و تقدم الدولة المتلقية إلى اللجنة في غضون ستة أشهر تفسيرات أو بيانات كتابية توضح الأمر و ما تكون تلك الدولة قد اتخذته من إجراءات لعلاج، إن وجدت.

5- تنظر اللجنة في الرسائل التي تتلقاها بموجب هذه المادة في ضوء جميع المعلومات المتاحة لها من الفرد أو من ينوب عنه و من الدولة الطرف المعنية.

6- تعقد اللجنة اجتماعات مغلقة عند دراسة الرسائل المقدمة إليها بموجب هذه المادة.

7- تحيل اللجنة آراءها إلى الدولة الطرف المعنية و إلي الفرد.

8- تصبح أحكام هذه المادة نافذة إذا أصدرت عشر من الدول الأطراف في هذه الاتفاقية إعلانات بموجب الفقرة 1 من هذه المادة، و تودع الدول الأطراف هذه الإعلانات لدى الأمين العام للأمم المتحدة الذي يرسل نسخا منها إلى الدول الأطراف الأخرى. و يجوز سحب الإعلان في أي وقت بإشعار يرسل إلى الأمين العام. و لا يخل هذا السحب بالنظر في أية مسألة تكون موضوع رسالة أحييت بالفعل بموجب هذه المادة، و لا يتم تلقي أية رسالة أخرى من أي فرد أو ممن ينوب عنه، بموجب هذه المادة بعد تلقي الأمين العام للإشعار بسحب الإعلان، ما لم تكن الدولة الطرف قد أصدرت إعلانا جديدا.

المادة:78

تطبق أحكام المادة 76 من هذه الاتفاقية دون مساس بأية إجراءات لتسوية المنازعات أو حسم الشكاوى في المجال الذي تشمله هذه الاتفاقية منصوص عليها في الوثائق التأسيسية للأمم المتحدة و الوكالات المتخصصة أو في الاتفاقيات التي تعتمدها، و لا تحول تلك الأحكام دون لجوء الدول الأطراف إلى أية إجراءات لتسوية المنازعات و فقا للاتفاقات الدولية النافذة فيما بينها.

الجزء الثامن

أحكام عامة

المادة:79

ليس في هذه الاتفاقية ما يمس حق كل دولة طرف في أن تحدد المعايير المنظمة لدخول العمال المهاجرين و أفراد أسرهم. و فيما يتعلق بالمسائل الأخرى المتصلة بوضعهم القانوني و معاملتهم معاملة العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، تخضع الدول الأطراف للقيود المبينة في هذه الاتفاقية.

المادة:80

ليس في هذه الاتفاقية ما يفسر على أنه يخل بأحكام ميثاق الأمم المتحدة و أحكام دساتير الوكالات المتخصصة التي تحدد مسؤوليات مختلف هيئات الأمم المتحدة و الوكالات المتخصصة كل على حدة فيما يتعلق بالمسائل التي تتناولها هذه الاتفاقية.

المادة:81

1- ليس في هذه الاتفاقية ما يمس منح حقوق أو حريات أكثر ملائمة للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم بموجب:

أ- القانون أو الممارسة المتبعة في إحدى الدول الأطراف.

ب- أو أي معاهدة ثنائية أو متعددة الأطراف تكون نافذة بالنسبة للدولة الطرف المعنية.

2- ليس في هذه الاتفاقية ما يفسر على أنه يعطي ضمنا أي دولة أو مجموعة أو شخص أي حق في الاشتراك في أي نشاط أو القيام بأي عمل من شأنه الإخلال بأي من الحقوق أو الحريات المبينة في هذه الاتفاقية.

المادة:82

لا يجوز التنازل عن حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم المنصوص عليها في هذه الاتفاقية. و لا يسمح بممارسة أي شكل من أشكال الضغط على العمال المهاجرين و أفراد أسرهم بغية تخليهم أو تنازلهم عن أي من الحقوق المذكورة. و لا يمكن، بمقتضى عقد الانتقاص من الحقوق المعترف بها في هذه الاتفاقية. و تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة لكفالة احترام هذه المبادئ.

المادة:83

تتعهد كل دولة من الدول الأطراف في هذه الاتفاقية بالقيام بما يلي:

- أ- تأمين وسائل الانتصاف الفعال لأي أشخاص تنتهك حقوقهم أو حرياتهم المعترف بها في هذه الاتفاقية، حتى لو ارتكب الانتهاك شخص يتصرفون بصفتهم الرسمية.
- ب- تأمين قيام السلطات القضائية أو الإدارية أو التشريعية المختصة، أو أية سلطة مختصة أخرى يقرها نظام الدولة القانوني، بإعادة النظر في دعاوى، أي أشخاص يلتمسون وسيلة للانتصاف و البت فيها، و إيجاد إمكانيات للانتصاف عن طريق القضاء.
- ج- ضمان قيام السلطات المختصة بإعمال سبل الانتصاف متى منحت.

المادة:84

تتعهد كل دولة طرف باعتماد ما يلزم من التدابير التشريعية و غيرها لتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية.

الجزء التاسع

أحكام ختامية

المادة:85

يعين الأمين العام للأمم المتحدة وديعا لهذه الاتفاقية.

المادة:86

- 1- يفتح باب التوقيع على هذه الاتفاقية لجميع الدول و هي خاضعة للتصديق.
- 2- يفتح باب الانضمام إلى هذه الاتفاقية لأي دولة.
- 3- تودع وثائق التصديق أو الانضمام لدى الأمين العام للأمم المتحدة.

المادة:87

- 1- يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية في اليوم الأول من الشهر الذي يلي انقضاء فترة ثلاثة أشهر على تاريخ إيداع الوثيقة العشرين من وثائق التصديق أو الانضمام.

2- يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بالنسبة إلى كل دول تصدق على الاتفاقية أو تنضم إليها بعد بدء نفاذها، في اليوم الأول من الشهر الذي يلي انقضاء فترة ثلاثة أشهر على تاريخ إيداع تلك الدولة لوثيقة تصديقها أو انضمامها.

المادة:88

لا يجوز لأي دولة مصدقة على هذه الاتفاقية أو منضمة إليها أن تستثني أي جزء من الاتفاقية من التطبيق، أو تستثني، دون الإخلال بالمادة 3، أي فئة معينة من العمال المهاجرين، من تطبيقها.

المادة:89

1- لأية دولة طرف أن تنسحب من هذه الاتفاقية، بعد فترة لا تقل عن خمس سنوات من بدء نفاذ الاتفاقية بالنسبة إلى الدولة المعنية، بواسطة إشعار كتابي يوجه إلى الأمين العام للأمم المتحدة.

2- يصبح هذا الانسحاب نافذا في اليوم الأول من الشهر الذي يلي انقضاء فترة اثني عشر شهرا على تاريخ تلقي الأمين العام للأمم المتحدة للإشعار.

3- لن يؤدي هذا الانسحاب إلى إعفاء الدولة الطرف من الالتزامات الواقعة عليها بموجب هذه الاتفاقية فيما يتعلق بأي فعل أو امتناع عن فعل يحدث قبل التاريخ الذي يصبح فيه الانسحاب نافذا. و لن يخل الانسحاب بأي شكل باستمرار النظر في أي مسألة تكون اللجنة ماضية في نظرها بالفعل قبل التاريخ الذي يصبح فيه الانسحاب نافذا.

4- بعد التاريخ الذي يصبح فيه انسحاب دولة طرف من الاتفاقية نافذا، لا تبدأ اللجنة النظر في أية مسألة جديدة تتعلق بتلك الدولة.

المادة:90

1- بعد خمس سنوات من بدء نفاذ هذه الاتفاقية، يجوز لأية دولة طرف أن تقدم في أي

وقت طلبا لتتقيح هذه الاتفاقية بواسطة إشعار كتابي يوجه إلى الأمين العام للأمم المتحدة. و يقوم الأمين العام إثر ذلك بإبلاغ أية تعديلات مقترحة إلى الدول الأطراف طالبا إليها إشعاره بما إذا كانت تجبذ عقد مؤتمر للدول الأطراف بغرض النظر في المقترحات و التصويت عليها أم لا. و في حالة ما إذا حبذ ثلث الدول الأطراف على الأقل، في غضون أربعة أشهر من تاريخ ذلك التبليغ، عقد هذا المؤتمر، يدعو الأمين العام المؤتمر إلى الانعقاد تحت رعاية الأمم المتحدة. و يقدم أي تعديل تعتمده أغلبية الدول الأطراف الحاضرة و المصوتة إلى الجمعية العامة للموافقة عليه.

2- يبدأ نفاذ التعديلات متى وافقت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة و قبلتها أغلبية ثلثي الدول الأطراف وفقا للإجراءات الدستورية لكل منها.

3- متى بدأ نفاذ التعديلات تصبح ملزمة للدول الأطراف التي قبلتها، بينما تظل الدول الأطراف الأخرى ملزمة بأحكام هذه الاتفاقية و بأي تعديل سابق تكون قد قبلته.

المادة: 91

1- يتلقى الأمين العام للأمم المتحدة نص التحفظات التي تبديها الدول الأطراف لدى التوقيع أو التصديق أو الانضمام و يعممه على جميع الدول.

2 لا يقبل أي تحفظ يتنافى مع هدف و مقصد هذه الاتفاقية.

3- يمكن في أي وقت سحب التحفظات، و ذلك بتوجيه إشعار بهذا المعنى إلى الأمين العام للأمم المتحدة الذي يبلغه في حينه إلى جميع الدول. و يسري هذا الإشعار اعتبارا من تاريخ تلقيه.

المادة: 92

1- يخضع للتحكيم أي نزاع بين دولتين أو أكثر من الدول الأطراف حول تفسير هذه الاتفاقية أو تطبيقها لا يسوى عن طريق المفاوضات، بناء على طلب واحدة من هذه

الدول. فإذا لم يتمكن الأطراف، خلال ستة أشهر من تاريخ طلب التحكيم، من الاتفاق على تنظيم أمر التحكيم، جاز لأي من تلك الأطراف إحالة النزاع إلى محكمة العدل الدولية بطب يقدم وفقاً للنظام الأساسي للمحكمة.

2- لكل دول طرف أن تعلن، وقت التوقيع أو التصديق على هذه الاتفاقية أو الانضمام إليها، أنها لا تعتبر نفسها ملزمة بالفقرة 1 من هذه المادة. و لا تكون الدول الأطراف الأخرى ملزمة بتلك الفقرة إزاء أية دولة طرف أصدرت إعلاناً من هذا القبيل.

3- لأي دولة طرف أصدرت إعلاناً وفقاً للفقرة 3 من هذه المادة أن تسحب هذا الإعلان في أي وقت بإشعار توجهه إلى الأمين العام للأمم المتحدة.

المادة: 93

1- تودع هذه الاتفاقية، التي تتساوى نصوصها الإسبانية و الإنكليزية و الروسية و الصينية و العربية و الفرنسية في الحجية، لدى الأمين العام للأمم المتحدة.

2- يحيل الأمين العام للأمم المتحدة نسخاً مصدقة من هذه الاتفاقية إلى جميع الدول. وإثباتاً لذلك، قام المفوضون الموقعون أدناه، المخولون حسب الأصول من جانب حكوماتهم، بالتوقيع على هذه الاتفاقية.

قائمة المصادر و المراجع

أولاً: المصادر:

- الوثائق الدولية:

أ- الاتفاقيات.

1- اتفاقيات منظمة العمل الدولية:

- اتفاقية رقم 29 متعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الرابعة عشر، جنيف، 10 يونيو 1930.

اتفاقية رقم 97 بشأن العمال المهاجرين (مراجعة 1949)، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي الدورة الثانية و الثلاثين، جنيف، 1 يوليو 1949، دخلت حيز النفاذ في 22 كانون الثاني/يناير 1952.

2- اتفاقية الأمم المتحدة:

- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، اعتمدت بقرار الجمعية العامة 185/45 المؤرخ في 18 كانون الأول/ديسمبر 1990، الوثيقة رقم A/RES/45/158.

ب- التوصيات.

- التوصية رقم 86 بشأن العمال المهاجرين (مراجعة 1949)، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثانية و الثلاثين، جنيف 01 يوليو 1949.

- التوصية رقم 151 بشأن العمال المهاجرين، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الستون، جنيف 22 يونيو 1975.

ثانيا: المراجع

أ- الكتب

- 1- أحمد أبو الوفا، الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة و الوكالات المتخصصة، ط 2، دار النهضة، القاهرة، 2005.
- 2- أحمد الرشيدي، حقوق الإنسان: دراسة مقارنة في النظرية و التطبيق، دار الشروق، ط 2، القاهرة، 2005
- 3- السيد محمد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر و التوزيع، ب ط، الأردن، 2006.
- 4- الطيب فرجان بن سليمان، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال، ط 1، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2017.
- 5- حسن نافعة و محمود شوقي عبد العال، التنظيم الدولي، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، ب ط ، 2004.7
- 6- حسين عامر، المنظمات الدولية: هيئات و وكالات منظمة الأمم المتحدة، دار الفكر العربي، ب ط، القاهرة، 1993.
- 7- خضراوي عقبة و منير بسكري، المنظمات الدولية الخاصة بحماية اللاّجئين، دار الوفاء القانونية، ط 1، الإسكندرية، 2015.
- 8- رجب عبد الحميد، المنظمات الدولية بين النظرية و التطبيق، دار الكتاب الجامعي، ط 1، لبنان، 2015.

- 9- رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل، الدار الجامعية للطباعة و النشر، ب ط، بيروت، 1983.
- 10- سهيل حسين الفتلاوي، حقوق الإنسان. موسوعة القانون الدولي 3، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، ط 4، 2012.
- 11- صلاح علي علي حسن، القانون الدولي للعمل (دراسة في منظمة العمل الدولية)، دار الجامعة الجديدة، ب ط، الإسكندرية، 2012.
- 12- عبد العال الدريبي، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المركز القومي للإصدارات القانونية، ط 1، القاهرة، 2013.
- 13- عبد الكريم علوان، القانون الدولي العام حقوق الإنسان: المنظمات الدولية، الجزء الثاني، منشأة المعارف، ب ط، الإسكندرية، 2007.
- 14- عبد الكريم علوان، الوسيط في القانون الدولي العام، دار الثقافة للنشر و التوزيع، ط 3، عمان، 2015.
- 15- عدنان خليل التلاوي، القانون الدولي للعمل: دراسة في منظمة العمل الدولية و نشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل، المكتبة العربية ، ط 1، جنيف، 1990.
- 16- عدنان داود عبد الشمري، الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، مركز الدراسات العربية، ط 1، مصر، 2015.
- 17- قادري عبد العزيز، حقوق الإنسان في القانون الدولي و العلاقات الدولية المحتويات و الآليات، دار هومة، ب ط، الجزائر، 2004 .
- 18- كلوديو زنجي، الحماية الدولية لحقوق الإنسان، ترجمة فوزي عيسى، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، ب ط ، 2006.
- 19- لينا الطبال، الاتفاقيات الدولية و الإقليمية لحقوق الإنسان، المؤسسة الحديثة للكتاب، ب ط، لبنان، 2010.

- 20- محمد المجذوب، التنظيم الدولي، النظرية و المنظمات العالمية والإقليمية المتخصصة، ب ط، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2005.
- 21- محمد عبد الرحمان الدسوقي، قانون المنظمات الدولية، الجزء 2، منظمة الأمم المتحدة و وكالاتها المتخصصة، دار النهضة العربية، ب ط، القاهرة، 2006 .
- 22- محمد يوسف علوان و محمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، الجزء 1، ط1، دار الثقافة للنشر و التوزيع، 2011.
- 23- محمود مسعد محمود، دور منظمة العمل الدولية في خلق و تطبيق القانون الدولي للعمل، دار النهضة العربية، ب ط، القاهرة، مصر، 1977.
- 24- مصطفى سيد عبد الرحمان، المنظمات الدولية المتخصصة، القاهرة، دار النهضة، ب ط، 2003/ 2004.
- 25- نبيل مصطفى إبراهيم خليل، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان، دار النهضة العربية، ب ط، القاهرة، 2005.
- 26- وسام حسام الدين الأحمد، الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان الخاصة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 1، لبنان، 2011.
- 27- وسام نعمت إبراهيم السعدي، الوكالات الدولية المتخصصة، القاهرة، دار الفكر الجامعي، 2014.
- ب - الرسائل و المذكرات:**
- 1- عبابسة حمزة، الحماية القانونية للمهاجرين في القانون الدولي، رسالة دكتوراه، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2016/2017 .
- 2- دايم بلقاسم، اتفاقيات منظمة العمل الدولية و التشريع الجزائري، ماجستير في القانون العام، جامعة جيلالي اليابس بلعباس، 1994/1995.

3- حللمي بن يحيى و حجاج فاتح و بكوش عبد الكريم، دور الوكالات الدولية المتخصصة ذات الطابع الاجتماعي في حماية حقوق الإنسان: منظمة اليونيسيف-منظمة اليونيسكو-منظمة العمل الدولية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة سعيدة، 2012/2011.

ج- المواقع الالكترونية:

1- www.ilo.org/arabstates

2- www.dtp.unsw.edu.au

3- www.arab-ency.com

4-

www.un.org/ar/events/socialjusticeday/assets/pdf/Declaration.pdf

5- <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>

6- <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/.../1/D1535.pdf>

7-

http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/cairo/downloads/nap_a.pdf

8- <https://www.babonej.com/international-labour-organization-2108.html>

9- www.migrantsrights.org/

10-

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/areas/standards.htm>

11-

http://www.dtp.unsw.edu.au/sites/default/files/u4/4.%20DTP-APF%20Manual.Ch4_.ILO%20and%20MWs.Arabic_0.doc

12-

http://www.migrantsrights.org/documents/ICRMW_GuideonRatification_Arabic_February2010.pdf

- 13- <http://www.kuwaitr.org/library/studies-research.html?download>
- 14- <http://www.dtp.unsw.edu.au/sites/default/files/u4/5.The%20ILO%20and%20MWS.Arabic.pdf>
- 15- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_568550.pdf
- 16- www.ilo.org
- 17- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_194193.pdf
- 18- [https://repository.nauss.edu.sa/bitstream/handle/123456789/57591/الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.nauss.edu.sa/bitstream/handle/123456789/57591/الاتفاقية%20الدولية%20لحماية%20جميع%20العمال%20المهاجرين%20وأفراد%20أسرهم.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 19- <http://www.labor-watch.net/ar/paper/183>
- 20- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_194193.pdf

ملخص

ملخص:

يتناول موضوع "دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال المهاجرين" محورين رئيسيين وهما: النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية لحماية العمال المهاجرين، و رقابة المنظمة على إنفاذ قواعدها، و خصص لكل محور فصل مستقل، حيث يتضمن الفصل الأول محاولة التعريف بالمنظمة من خلا التطرق إلى نشأتها و أهدافها، و كذا أجهزتها، كما يتضمن أيضا مساهمات المنظمة في وضع معايير لحماية حقوق العمال المهاجرين، و تتمثل في اتفاقيات و توصيات، بالإضافة إلى أهم اتفاقية و المتعلقة بحماية حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، بينما يتضمن الفصل الثاني الأساليب الرقابية المتخذة لتعزيز هذه الحماية، فهناك رقابة على أساس التقارير، و رقابة على أساس الشكاوى.

الكلمات المفتاحية:

حقوق الإنسان - القانون الدولي للعمل - منظمة العمل الدولية - العمال المهاجرين - آليات الحماية - اتفاقيات - توصيات.

Résumé:

Offres avec le thème « le rôle de l'OIT dans la protection des droits des travailleurs migrants » deux principaux et deux: l'activité normative de l'OIT pour protéger les travailleurs migrants, et le contrôle de l'organisation pour faire respecter ses règles, et allouées pour chaque axe d'un chapitre distinct, où le premier chapitre contient une définition de tentative de l'Organisation de l'exception aborder les origines et les objectifs, et ainsi que ses organes, et comprend également les contributions de l'organisation à l'élaboration de normes pour la protection des droits des travailleurs migrants, et dans les accords et recommandations, ainsi que l'accord le plus important et sur la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille, alors que le deuxième chapitre comprend des méthodes de contrôle Pour prises pour renforcer cette protection, il y a un contrôle sur la base des rapports et de contrôle sur la base des plaintes.

Mots-clés:

Droits de l'Homme - Droit du Travail International - Organisation Internationale du Travail - Travailleurs Migrants - Mécanismes de Protection - Conventions - Recommandations.

الفهرس

1	مقدمة.....
6	الفصل الأول: النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية لحماية الحقوق المهاجرين.....
7	المبحث الأول: ماهية منظمة العمل الدولية.....
7	المطلب الأول: نشأة المنظمة و أهدافها.....
7	الفرع الأول: نشأة المنظمة.....
8	أولاً: المراحل الأولى لنشأة منظمة العمل الدولية.....
9	ثانياً: تأسيس منظمة العمل الدولية.....
11	الفرع الثاني: أهداف المنظمة.....
11	أولاً: أهداف منظمة العمل الدولية حسب ما جاء في دستورها.....
12	ثانياً: أهداف المنظمة حسب إعلان فيلادلفيا.....
14	المطلب الثاني: أجهزة المنظمة.....
14	الفرع الأول: مؤتمر العمل الدولي.....
14	أولاً: أعضاء المؤتمر و كيفية التصويت.....
16	ثانياً: صلاحيات مؤتمر العمل الدولي.....
17	الفرع الثاني: مجلس الإدارة.....
18	الفرع الثالث: المحكمة الإدارية.....

المبحث الثاني: مساهمات منظمة العمل الدولية في وضع معايير حماية العمال المهاجرين.....	18
المطلب الأول: اتفاقية حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.....	19
الفرع الأول: مضمون الاتفاقية.....	19
الفرع الثاني: أهمية الاتفاقية.....	25
المطلب الثاني: الاتفاقيات المتعلقة بإلغاء العمل الجبري و أعمال السخرة.....	28
الفرع الأول: الاتفاقية الدولية المتعلقة بالسخرة أو العمل الجبري رقم (29) لسنة 1930.....	28
الفرع الثاني: الاتفاقية الدولية المتعلقة بتحريم عمل السخرة رقم (105) لسنة 1957.....	30
المطلب الثالث: اتفاقيات و توصيات أخرى متعلقة بحماية العمال المهاجرين.....	33
الفرع الأول: الاتفاقيات الملزمة.....	33
أولاً: الاتفاقيات المتعلقة بالهجرة من أجل العمالة 1949 (رقم 97).....	34
ثانياً: اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام إضافية) 1975 (رقم 143).....	35
الفرع الثاني: معايير ذات صلة بالعمال المهاجرين.....	37
أولاً: توصيات العمال المهاجرين 1975.....	37
ثانياً: اتفاقيات ذات صلة بالعمال المهاجرين.....	38
الفصل الثاني: رقابة منظمة العمل الدولية على إنفاذ قواعد حماية العمال المهاجرين.....	40

المبحث الأول: أسلوب الرقابة النظامية الدورية القائم على فحص التقارير الحكومية.....	41
المطلب الأول: لجان منظمة العمل الدولية.....	41
الفرع الأول: لجنتي الخبراء و المؤتمر المعنيتين بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات.....	42
أولاً: لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات و التوصيات.....	42
ثانياً: لجنة المؤتمر.....	43
الفرع الثاني: اللجنة المعنية بالحرية النقابية.....	44
المطلب الثاني: مكتب العمل الدولي.....	45
الفرع الأول: تشكيل مكتب العمل الدولي.....	46
الفرع الثاني: مهام مكتب العمل الدولي.....	47
المبحث الثاني: نظام التقارير و الشكاوى كوسائل لحماية حقوق العمال المهاجرين.....	49
المطلب الأول: الرقابة على أساس التقارير.....	49
الفرع الأول: أنواع التقارير.....	50
أولاً: التقارير المبسطة.....	50
ثانياً: التقارير المفصلة.....	50
الفرع الثاني: إعداد التقارير.....	51
أولاً: التقارير بشأن النصوص المصادق عليها.....	51

52.....	ثانيا: التقارير بشأن النصوص غير المصادق عليها.....
53.....	ثالثا: التقارير بشأن الالتزام بالعرض على السلطات المختصة.....
53.....	الفرع الثالث: فحص التقارير.....
54.....	المطلب الثاني: الرقابة على أساس الشكاوى.....
54.....	الفرع الأول: جهات تقديم الشكاوى.....
54.....	أولا: الشكاوى التي تقدمها الدول.....
55.....	ثانيا: الشكاوى المقدمة من طرف النقابات.....
56.....	ثالثا: الشكاوى المقدمة من طرف مجلس إدارة منظمة العمل الدولية.....
57.....	الفرع الثاني: الفحص و البث في الشكاوى.....
57.....	أولا: الإجراءات التوفيقية.....
57.....	ثانيا: الإحالة إلى لجنة التحقيق و محكمة العدل الدولية.....
59.....	ثالثا: العقوبات المقررة.....
60.....	الخاتمة.....
63.....	الملحق.....
115	قائمة المراجع.....

