



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي بالأغواط
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



حقوق العمال المهاجرين بين الصكوك الدولية والاقليمية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون الدولي والعلاقات الدولية

تحت إشراف الأستاذ الدكتور
لخضر زازة

من إعداد الطالب
بن لحبيب بشير

لجنة المناقشة:

رئيسا	الدكتور : بن عطية لخضر
ممتحنا	الدكتور : شويرب جيلالي
مشرفا مقرر	الأستاذ الدكتور : زازة لخضر

السنة الجامعية : 2019/2018

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الوالدين الكريمين ، زوجتي وبنتي ، وإلى الأهل

والاحباب و كل من ساعدني في إنجازة

شكر وعرفان

أتقدم بجزيل الشكر للأستاذ المشرف الأستاذ الدكتور لخضر زازة على جميل تفضله

بالإشراف على هذه المذكرة

وللأساتذة أعضاء لجنة المناقشة والحكم على كريم تفضلهم بمطالعتها والحكم عليها

المقدمة

مقدمة

في إعلان نيويورك من أجل اللاجئين و المهاجرين، اعترفت الجمعية العامة للأمم المتحدة بالطابع المعقد للحركة المعاصرة للهجرة، و باختلاف الدواعي فإن الجنس البشري لم ينفك عن متابعة تدفقات الهجرة بحثاً عن فرص جديدة و آفاق واعدة، تبقى أسبابها أكبر مما يمكن تصوره، سواء نجمت عن أوضاع سياسية أو اقتصادية أو بيئية أو غيرها، أو كانت مزيجاً من ذلك كله. و على الرغم من سعي المجتمع الدولي لمعالجة الظاهرة ، فإن الجهود تبقى دائماً قاصرة عن أن تشمل كل مناحيها.

و مهما يكن من عائد إيجابي تتيحه رحلة الهجرة، فإن المهاجر قطعاً يعاني أوضاعاً و حالات من الهشاشة تشكل مصدر قلق لمنظومة حقوق الإنسان ، حيث تتظاهر كل اهتماماتها للإحاطة بهذه الظروف و مواجهتها لصالح الضحايا.

و يبدو أن فئة من هؤلاء، في جميع أنحاء العالم ، تعاني سوء الأحوال و عدم النفات عناية المجتمع الدولي إليها بالقدر اللازم، فالعمال المهاجرين و الذين يمثلون نصف عدد المهاجرين حول العالم ، و برغم ما يتيحونه من إسهامات في الاقتصاد العالمي و في اقتصادات بلدانهم، يبقون على هامش اهتمامات الدول ، خاصة المستقبلية منها إلا ما ندر، و لا أدل على ذلك من حالة التصديق على الاتفاقيات الناظمة لهجرة العمالة الدولية. و لا يعني هذا البتة غياب الإطار القانوني، فالجهود الرامية للتكفل بفئة العمال المهاجرين تفرقت بين ثنايا الاتفاقيات الدولية و الإقليمية.

و سواء خصصت الاتفاقيات حصراً لقضايا هجرة العمالة ، كاتفاقيتي منظمة العمل رقم 97 بشأن الهجرة من اجل العمل لسنة 1949 والاتفاقية رقم 143 بشأن الهجرة في أوضاع تعسفية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين لسنة 1975 و إتفاقية الأمم المتحدة لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لسنة 1990 ، أو كانت الاتفاقيات عامة متضمنة في ثناياها إشارات إلى حقوق هذه الفئة ، فإن الاعتراف الفعلي بهذه الحقوق و تفعيلها واقعاً يبقى قاصراً عن الاستجابة

لتطلعات مختلف الصكوك الدولية. و مهما يكن الحال، فإن الإطار القانوني الدولي يقدم إمكانية حماية حقوق العمال المهاجرين و يقدم آليات و وسائل لتفعيل ذلك.

وعلى ما سبق فإن أهمية الدراسة تكون على قدر تزايد ظاهرة هجرة العمالة الدولية وعلى قدر اهتمام المنظومة القانونية والفقهية الدوليتين بها. ومن جهة أخرى تبدو الدراسة ذات قيمة، ولو على قدرها ، إذا أخذ في الحسبان قلة الكتابات المتخصصة في الموضوع، فالثراء الفقهي والقانوني تناول الهجرة الدولية في عمومها، أما مسألة هجرة العمال على وجه التحديد فهي لا تزال تعاني نقصا في الكتابات ، ومن ثم فإن الدراسة تسعى لأن تكون إسهاما ولو بسيطا في هذا الشأن.

ومع ملاحظة قلة المراجع المتخصصة المعروضة في المكتبات أو المنشورة على شبكة الانترنت والتي لا تكاد تتناول موضوع العمال المهاجرين إلا نادرا، وحتى مع هذا التناول فهي تدرسه في إطار منظمة العمل الدولية أو تدرسه دراسة فرعية بين ثنايا البحث، وبالنتيجة فإن المراجع المتخصصة في موضوع هجرة العمالة الدولية ، سواء الدراسات الفقهية أو الأكاديمية ، المخصصة حصرا لهذا الموضوع تكاد لا تذكر، وهو ما خلق حقيقة صعوبة كبيرة خلال إعداد البحث ، لم يتم تجاوزها إلا بالتجول المضني بين مختلف المراجع والمقالات والوثائق وأخذ ما يمكن أخذه منها ، من أجل جمع شمل متفرق وصياغته في عنوان واحد.

وتهدف هذه الدراسة لتتبع كيفية معالجة المسألة، لأن أحوال العامل المهاجر ليست صورة واحدة، فهي تختلف أولاً باختلاف المراحل المكانية تبعا لأوضاعه في بلد المنشأ ، أو خلال رحلة الهجرة في بلدان العبور أو في بلدان العمل. وقد تأخذ أحوال العامل المهاجر صورا أخرى تبعا للظروف التي يعانيتها ، فقد يكون ضحية تهريب و هو ما يستدعي معالجة خاصة ، و قد يكون ضحية استعباد أو استرقاق أو تعذيب و هو ما يستدعي أيضا معالجة مناسبة ، و قد يعاني العامل المهاجر معاملات تمييزية بسبب الجنس أو الجنسية أو غير ذلك و قد يكون له أطفال تتعين مراعاة أحوالهم، و هذه كلها من بين كثير، صور متنوعة يفترض أن يتنوع معها أسلوب

المعالجة، و من هنا فإن الدراسة تهدف لتتبع مختلف الاتفاقيات الدولية على المستويين الدولي و الإقليمي و تتقصى ما كفلته لهذه الفئة من حقوق و من وسائل و آليات لضمان التمتع بها.

وتقوم الدراسة على إشكالية رئيسية تتمثل في معرفة كيفية تنظيم القانون الدولي على المستويين الدولي و الإقليمي لحقوق فئة العمال المهاجرين دولياً ، وهو ما يستدعي قطعاً بحث الإطار القانوني الدولي الناظم لحقوق العمال المهاجرين والمبادئ التي يقوم عليها وجملة الحقوق المكرسة للفئة وآليات حمايتها وضمان التمتع بها.

و للإجابة على هذه الاشكالية نتبع في دراستنا هذه منهجين رئيسيين كفيين بتيسير سبل معالجة و تناول مختلف جوانب المسألة، و هما المنهج الاستقصائي والمنهج الوصفي التحليلي الذين تقدم الدراسة من خلالهما بياناً بمجمل الاتفاقيات الدولية و الحقوق و الآليات المقررة للعامل المهاجر، و هما الذين يساعدان كذلك على استخلاص و استخراج الحلول من النصوص القانونية و يبيّن توجهاتها و مقاصدها.

و تقسم الدراسة تبعاً لذلك كله إلى عنوانين رئيسيين أحدهما يتضمنه الفصل الأول بعنوان الإطار القانوني الدولي الناظم لحقوق العمال المهاجرين ومبادئه ويتناول في مبحثين يخصص الأول منهما للإطار القانوني لحقوق العمال المهاجرين على المستويين الدولي و الإقليمي ويخصص الثاني للمبادئ التي يقوم عليها التنظيم القانوني الدولي لحقوق العمال المهاجرين

أما العنوان الآخر فيتضمنه الفصل الثاني بعنوان الحقوق المقررة دولياً للعامل المهاجر و آليات حمايتها ويتناول في مبحثه الأول الحقوق المقررة دولياً للعامل المهاجر وفي مبحثه الثاني آليات حماية حقوق العامل المهاجر.

الفصل الأول

الإطار القانوني الدولي والاقليمي

الناظم لحقوق العمال المهاجرين

ومبادئه

الفصل الأول

الإطار القانوني الدولي والاقليمي الناظم لحقوق العمال المهاجرين ومبادئه

تمهيد

يتناول هذا الفصل بالأساس تتبع مختلف الصكوك الدولية التي تحدد الاطار القانوني الناظم لأوضاع العمال المهاجرين.

ويعكس هذا التنظيم القانوني المستمد من عديد الصكوك الدولية والاقليمية، في كثير من المواضع مدى وعي الجماعة الدولية واهتمامها بحالات الهشاشة التي تعانيها فئة العمال المهاجرين ، ويعكس مرة أخرى مدى تطور المنظور القانوني الذي تعالج وفقه المسائل المرتبطة بها ، سيما حين تلاحظ الأفكار والمبادئ التي يؤسس عليها ، وهي التي غالبا ما توفر المظلة العامة التي تستنبط منها الحلول لكثير من حالات وقضايا حقوق الانسان بما فيها قضايا العمال المهاجرين.

وعلى ما سبق فإن هذا الفصل يتتبع فضلا عن الصكوك القانونية الدولية التي تحدد الاطار القانوني الناظم لأوضاع العمال المهاجرين ، المبادئ التي يقوم عليها هذا التنظيم القانوني الدولي ، في مبحثين اثنين، يخصص الأول للإطار القانوني والثاني للمبادئ التي يقوم عليها.

المبحث الأول

الإطار القانوني لحقوق العمال المهاجرين على المستويين الدولي والإقليمي

يعد تنظيم حقوق العمال المهاجرين توجهاً جديداً يندرج ضمن المسعى العام لحماية حقوق الإنسان و ترقيتها، و الذي يكفل القانون الدولي تحديد إطاره من خلال عديد الاتفاقيات على المستوى الدولي و على المستوى الإقليمي.

لقد كان موضوع حقوق الإنسان بتشعباته المختلفة مركز اهتمام الجماعة الدولية بدءاً بميثاق الأمم المتحدة ثم الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1949 الذي يمثل مع العهدين الدوليين لسنة 1966 الشريعة الدولية لحقوق الإنسان¹، فضلاً عن الصكوك الدولية المتلاحقة ذات الصلة، و التي تهتم كلها بالإنسان فرداً أو في جماعة، في أوضاعه الهشة التي تستوجب الحماية و الاهتمام، و التي يندرج ضمنها قطعاً وضع العامل المهاجر، بوصفه مهاجراً نظامياً كان أو غير نظامي، و بوصفه عاملاً و في غير وطنه.

و يبدو أن وضع العامل المهاجر قد أصبح اهتماماً مشتركاً لمختلف الصكوك الدولية سواء التي تنظم مسألة الهجرة أو التي تنظم مسألة الإتجار بالبشر، أو التي تعالج ضروب المعاملة القاسية، أو التي تهتم بالمرأة أو التي ترعى حقوق الطفل أو غير ذلك من أوجه الاهتمام، لاعتبار أن المهاجر العامل قد تتجمع لديه كل هذه الدواعي فقد يكون ضحية تهريب أو قد يكون رب أسرة أو قد تكون امرأة.

و من أجل ذلك فإن غزارة القواعد الدولية ذات الصلة بموضوع العامل المهاجر أضحت تمثل رافداً مهماً من روافد القانون الدولي لحقوق الإنسان يضاف إليها إسهامات منظمة العمل الدولية في كل ما يتعلق بمسائل العمل و التي تشكل لوحدها رصيماً ضخماً يستفيد منه العامل المهاجر.

غير أن إتفاقية 1990 لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم قد جمعت ما تفرق من حقوق للعامل المهاجرين بين ثنايا الاتفاقيات الدولية و ركزت إهتمام الجماعة الدولية و العاملين في مجال حقوق الإنسان على فئة محددة في وضع محدد و عززت مفهوم المساواة في المعاملة من خلال فرضها المساواة في معاملة العامل المهاجر بالعامل الوطني، و من ثم فقد أضحت ضمن القانون الدولي و في إطار قضايا حقوق الإنسان المتعلقة بالعامل المهاجر، ثقلاً مكافئاً لجملة التشريعات الدولية التي تعالج المسألة.

¹ الشافعي محمد بشير ، قانون حقوق الانسان، مصادره وتطبيقاته الوطنية والدولية ، منشأة المعارف الاسكندرية

و إذا كان هذا هو حال المسألة على المستوى ، فإنها على المستوى الإقليمي قد حظيت أيضا باهتمام منظور و إن لم يكن بالقدر الذي يرقى إلى المستوى الذي حظيت به عالميا، غير أنه تبقى مع ذلك، هذه التقنيات الدولية الإقليمية، إسهامات معتبرة لها شأنها.

و على ما سبق فإن بحث و تحديد الإطار القانوني الدولي الناظم لقضايا حقوق العامل المهاجر يمكن أن يقسم إلى مطلبين اثنين يتناول الأول إسهامات القانون الدولي في الشأن على المستوى الدولي، و يتناول الثاني ذات الإسهامات على مستوى الإقليمي.

المطلب الأول : الاطار القانوني لحقوق العمال المهاجرين على المستوى الدولي

لا يقوم أدنى شك في أن القانون الدولي على المستوى العالمي، قد نظم في كثير من الاتفاقيات الدولية قضايا العامل المهاجر، سواء بعقد اتفاقيات خالصة في هذا الشأن كما هو حال بعض اتفاقيات منظمة العمل الدولية، أو بالإشارة في ثنايا الاتفاقيات الدولية و الإعلانات و البروتوكولات إلى حقوق هذه الفئة.

و تقوم كل قواعد القانون الدولي التي تعالج هذه الناحية على مبدأ أساسي هو عدم التمييز بين العامل المهاجر و العامل الوطني، و من ثم فهي ترتب على عاتق الدول التزامات دولية بما ينبغي القيام به لحماية حقوق العامل المهاجر و مساواته بالعامل الوطني، و توفير الدعم له، إلا أنها مع هذا الحرص، راعت فروقا واقعية لا يمكن إغفالها و من ثم فقد أثبتت من فكرة عدم التمييز، بعض الحقوق الخالصة للوطنيين و التي لا يمكن تشاركها مع المهاجر الوافد الجديد كالحقوق السياسية، و التركيز دائما أن لا يمس هذا الاستثناء من فكرة عدم التمييز، بمجمل الحقوق الأساسية المكفولة بموجب القانون الدولي.

و في هذا السياق الخاص بتحديد قواعد القانون الدولي المتعلقة بحماية حقوق العامل المهاجر يمكن أن نقسم المسألة إلى ثلاث فروع.

الأول يتناول القواعد المؤسسة في إطار منظمة الأمم المتحدة و الثاني يتناول القواعد المؤسسة في إطار منظمة العمل الدولية كمنظمة متخصصة والثالث يتناول حصرا اتفاقية الامم المتحدة لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة 1990 وذلك للأهمية التي توليها للمسألة.

الفرع الأول : في إطار منظمة الأمم المتحدة

أسهمت منظمة الأمم المتحدة في إرساء قواعد قانونية دولية تهتم بحقوق الإنسان، في مختلف ضروبها¹، ودون أي تمييز قائم على أساس من الجنس أو الجنسية أو اللون أو العرق أو الدين أو غير ذلك من وجوه التمييز العنصري، و قد أشارت مختلف الاتفاقيات الدولية الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة إلى حقوق العامل المهاجر و لو بإشارات عريضة، إلا أنها تبقى مع ذلك سنداً قانونياً يعتمد به لتفعيل الحماية لهذه الفئة.

و لضخامة و تعدد الرصيد القانوني الدولي في هذا الشأن، فإننا نذكر فيما يلي أهم الاتفاقيات الدولية ذات الصلة و الإشارة إلى ما يعالج منها المسألة موضوع الدراسة.

أولاً : الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 :

تضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بياناً بجملة من الحقوق الأساسية التي ينبغي أن يتمتع بها جميع البشر دون تمييز، مواطنين أو مهاجرين و قد تعهدت فيه الدول الأعضاء على التعاون مع الأمم المتحدة لضمان مراعاة حقوق الإنسان و الحريات الأساسية و احترامها.

و قد أسس الإعلان جملة الحقوق الأساسية التي كرسها على مبدأ رئيس مضمونه المساواة في الكرامة و الحقوق فبدأ بالنص في مادته الأولى على أن : "يولد جميع الناس أحراراً متساوين في الكرامة و الحقوق و قد وهبوا عقلاً و ضميراً، و عليهم أن يعامل بعضهم بعضاً بروح الإخاء"

و في ثنايا الإعلان يمكن تعداد جملة من الحقوق يتمتع بها العامل المهاجر منها يلي :

- الحق في الحياة و الحرية و السلامة الشخصية .
- عدم تعريض الإنسان للتعذيب أو العقوبات أو المعاملات القاسية أو الوحشية أو الحاطة من الكرامة.
- كل الناس سواسية أمام القانون و لهم الحق في التمتع بالحماية متكافئة منه دون تفرقة، كما أنه لهم جميعاً الحق في الحماية ضد أي تمييز و ضد أي تحريض على التمييز .
- عدم جواز القبض على أي إنسان أو حجزه أو نفيه تعسفاً .
- حق كل إنسان في أن تنظر قضيته أمام محكمة مستقلة نزيهة نظراً عادلاً علينا للفصل في حقوقه و التزاماته و أي تهمة جنائية توجه إليه .
- لكل شخص الحق في العمل و له حرية اختياره بشروط عادلة و أجر متساو يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان.

¹ جعفر عبد السلام علي ، القانون الدولي لحقوق الإنسان ، دار الكتب المصرية ، القاهرة ، الطبعة الاولى، 1999

ثانيا : العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية و العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية أو الاجتماعية و الثقافية

يحرص العهذان الدوليان على كفالة الحقوق التي يعالجها لجميع الأفراد المقيمين داخل الدولة و الخاضعين لولايتها دون تمييز وطنين كانوا أو غير وطنين . و مع أن هذين العهدين يرددان كثيراً مما ورد في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و يسيران في مناه ، إلا أنهما يفرضان تشدداً أكبر لحماية الحقوق، و على سبيل المثال، فإن هذين العهدين و بتقديرهما أن إنشاء النقابات و الإنخراط فيها ضمانة فعالة لحماية مصالح العامل، فإنهما لم يجيزا وضع قيود على هذا الحق إلا ما نص عليه القانون وكان ضرورياً لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب¹.

و بصورة خاصة فقد أكد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية الحق في العمل بما يمثل من حق في أن تتاح للفرد، مواطناً كان او غير مواطن إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله لحرية.

ثالثا : الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري لسنة 1965.

نصت الاتفاقية في مادتها الأولى على أن التمييز العنصري هو كل تمييز أو استثناء أو تقييد أو تفضيل قائم على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الاثني و يستهدف تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان و الحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها على قدم المساواة في الميدان السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي أو في أي ميدان آخر من ميادين الحياة العامة. و مع ذلك فقد أجازت الاتفاقية، مراعاة لبعض الظروف الواقعية، ممارسة بعض التفرقة و التفضيل في المعاملة بين الوطنيين و غير الوطنيين دون أن يكون ذلك ماساً بأي حال من الأحوال بالحقوق و الحريات الأساسية التي نص عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان .

رابعا : إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979.

مما أكدته الاتفاقية و يمكن ربطه بموضوع العمال المهاجرين هو ضرورة اتخاذ الدول الأطراف في الاتفاقية جميع ما يفترض إخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها على أساس المساواة مع الرجل ذات الحقوق

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

الانسان ، 2013 ص 15 منشور على الرابط :

لاسيما الحق في العمل و حق التمتع بنفس فرص التوظيف و الحق في حرية اختيار المهنة و الحق في المساواة في الأجر و غير ذلك .

خامسا : إعلان حقوق الإنسان للأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه لسنة 1985.

أكد هذا الإعلان أن حقوق الإنسان و الحريات الأساسية المنصوص عليها في المواثيق الدولية تنطبق على الأفراد الذين يقيمون في دولة هم ليسوا من رعاياها دون تفرقة بين ما إذا كانوا نظاميين أو غير نظاميين.

و إضافة إلى ما ورد فيما سبق ذكره من اتفاقيات فإن موضوع العامل المهاجر و حقوقه و ما يتصل به و بأفراد أسرته قد تمت الإشارة إليه و لو ضمنا في ثنايا اتفاقيات أخرى كثيرة نذكر منها إتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 و إتفاقية مناهضة التعذيب و غيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية لسنة 1984 و إتفاقية حماية جميع الأشخاص من الاختفاء القسري لسنة 2006 (لم تدخل حيز التنفيذ) و إتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006 و إتفاقية مكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لسنة 2000 و بروتوكولها و الاتفاقية الخاصة بوضع اللاجئين لسنة 1951 و إتفاقية نيويورك بشأن المرأة المتزوجة لسنة 1958، فضلا عن ذلك فإن قرارات الامم المتحدة تناولت الموضوع بدورها¹ .

الفرع الثاني : في إطار المنظمة الدولية للعمل :

لم يكن إهتمام منظمة العمل الدولية قاصراً عن فئة العمال المهاجرين فكثير من الاتفاقيات التي أشرفت عليها المنظمة تناولت بعناية كبيرة معالجة أوضاع هذه الفئة في مختلف الحالات ضمن إطار سياسة عامة حول هجرة اليد العاملة.

ولغزارة الرصيد القانوني للمنظمة من اتفاقيات وتوصيات فإننا نذكر بعضا منها فقط وهي اتفاقيات تعتبرها المنظمة أساسية في مجال عملها ومنها :

- إتفاقية الهجرة من أجل العمل رقم : 97 لسنة 1949
- إتفاقية التمييز في الاستخدام و المهنة رقم : 111 لسنة 1958
- إتفاقية الهجرة في أوضاع تعسفية و تعزيز تكافؤ الفرص و المعاملة للعمال المهاجرين رقم : 143 لسنة 1975
- إتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم : 89 لسنة 2011
- التوصية رقم : 2 لعام 1919 بشأن المعاملة بالمثل للأجانب
- التوصية رقم : 86 بشأن العمال المهاجرين لسنة 1949

¹ انظر تفصيلا أكثر في شأن القرارات الاممية والمؤتمرات الدولية : أ د لخضر زازة ، المرجع السابق ، ص 227 وما بعدها

و الجدير بالذكر أن الاتفاقيتين 97 و 143، ، تؤسسان مبدأ المعاملة المتكافئة بين المواطنين و المهاجرين النظامين في كثير من الحقوق بل و يتأكد حق المهاجرين غير النظاميين كذلك في حسن المعاملة و تسهيل الإدماج في المجتمعات المضيفة تبعاً لتوجيهات الاتفاقية 143 التي تحدد في مادتها الأولى إلّتزام الدول المصدقة باحترام حقوق الإنسان الأساسية للعمال المهاجرين بصرف النظر عن وضعهم القانوني في الدولة المضيفة.

أولاً: اتفاقية الهجرة من أجل العمل رقم 97 لسنة 1949

مثلت هذه الاتفاقية بداية حقيقة لتوجه المنظمة نحو فئة العمال المهاجرين ، ذلك أنه بعد الاتفاقية الأولى لسنة 1939 بنفس الموضوع والتي لم تدخل حيز النفاذ، جاءت الاتفاقية رقم 97 بتطور أكبر لصالح هذه الفئة حيث تم تأسيس مبدأ المساواة في المعاملة عوضاً عن مبدأ المعاملة بالمثل كما في اتفاقية 1939 ، بما يعني أن هذه الأخيرة كانت تقصر المعاملة المتكافئة على مواطني الدول الأعضاء في المنظمة ، بينما أرست الاتفاقية رقم 97 مبدأ المساواة في المعاملة مطلقاً ، بغض النظر عن انتماء المعنيين به إلى الدول الأعضاء ، وهو ما يفيد تطبيقه لصالح كل المهاجرين الوافدين .

ثانياً : اتفاقية الهجرة في أوضاع تعسفية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين رقم 143 لعام 1975

جاءت هذه الاتفاقية كملحق للاتفاقية رقم 97 إذ تعالج ذات موضوع الهجرة من أجل العمل وتصب في مجراه، على أن تركيزها توجه بصورة أكبر نحو فئات العمال المهاجرين غير النظاميين ونحو عمليات الاتجار بهم مما يجعلهم ضمن دائرة الأوضاع التعسفية ، فضلاً عن اهتمامها بأسرة العامل المهاجر من حقوق ومن لم الشمل

الفرع الثالث : اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة 1990

تشكل اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لسنة 1990¹ أوسع إطار في القانون الدولي لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ،

¹ أبرمت هذه الاتفاقية بتاريخ 18 ديسمبر 1990 بنيويورك الأمريكية بالدورة الرابعة والخمسون للجمعية العامة للأمم المتحدة، ودخلت حيز النفاذ بتاريخ 01 جويلية 2003 بعد بلوغ التصديقات 20 بموجب تصديق كل من غواتيمالا والسلفادور في 14 مارس 2003 وقد صدقت عليها الجزائر سنة 2005. بلغ عدد التصديقات إلى غاية 19 أبريل 2019 54 تصديقا.

Nations Unies, Recueil des Traités A/RES/45/158 sur le lien :

<https://undocs.org/ar/A/RES/45/158>

انظر كذلك :

ولإرشاد الدول في كيفية وضع سياسات الهجرة من أجل العمل مع احترام حقوق العمال المهاجرين¹.

وقد جاءت هذه لتؤكد المبادئ والحقوق المنصوص عليها في الصكوك الدولية السابقة ، مشيرة صراحة في ديباجتها إلى استنادها إلى عدد كبير من الاتفاقيات والمواثيق الدولية، معتمدة مبادئها، وعددت منها ما يلي :

- الاعلان العالمي لحقوق الانسان
- العهدين الدوليين لحقوق الانسان
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري
- اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة
- اتفاقية حقوق الطفل
- اتفاقية التمييز في التعليم
- اتفاقية مناهضة التعذيب
- اتفاقية الرق والعبودية
- التوصيات والاتفاقيات الخاصة الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

وتكمن أهمية الاتفاقية في أنها تضع المعايير الدنيا واجبة الاحترام لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وتحرص على تشجيع الدول على مواصلة تشريعاتها مع هذا النسق الدولي العام اعتبارا لوصف العمال المهاجرين بأنهم أكبر من مجرد سلع متداولة بين الدول ، إذ أنها تقدر دورهم الفعال في تنشيط حركة الاقتصاد العالمي ، ومساهماتهم في اقتصادات الدول المضيفة ، وفي تنمية بلدانهم الأصلية، على الرغم مما يصيبهم من تعسف في كثير من الأحوال بالنظر للأوضاع الهشة التي يعيشونها، مما يؤهلهم ليكونوا مركز الاهتمام والعناية ، خاصة العمال المهاجرين غير النظاميين منهم ، فقد جاءت الاتفاقية لتوجه معايير حقوق الانسان نحو عدم التمييز بين المهاجر النظامي والمهاجر غير النظامي الذي يكون في غالب الاحيان ضحية لأوضاع اقتصادية وسياسية مزرية تلجئه للسعي بكل الوسائل المتاحة للهروب من ظروفه القاسية ، أو لوقوعه ضحية تهريب أو اتجار بالبشر أو لعدم تمكنه من الاحاطة بالنظم القانونية المعمول بها ، أو غير ذلك. وحت مع تفضيلها في الحقوق

Emmanuel Decaux , Droits des travailleurs migrants et droit international des droits de l'homme , Centre d'information et d'études sur les migrations internationales,2008,p 189 sur le lien : <https://www.cairn.info/revue-migrations-societe-2008-3-page-185.htm>

¹ اللجنة التوجيهية الدولية لحملة التصديق على اتفاقية حماية حقوق العمال المهاجرين ، دليل التصديق على اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، ص 9

في بعض الحالات لصالح العمال المهاجرين النظاميين فإنها تسعى للتشجيع فحسب على تصحيح الوضعيات القانونية ولتحفيز العمال المهاجرين غير النظاميين والحكومات معا نحو سلوك هذا الطريق وتسهيله.

وفي سياق تشجيع الدول لكفالة هذه الحقوق فقد أزمت العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بالتقيد بقوانين وأنظمة الدول التي يقيمون بها وكذا دول العبور ، وباحترام الهوية الثقافية للسكان المحليين وعاداتهم وتقاليدهم ، ومن ثم فإن الاتفاقية تقدم ، كأول اتفاقية دولية في الشأن ، ضمانات للدول الموقعة ، وتحفظ لها في الوقت ذاته بموجب المادة 79 وبلغة صريحة حق تحديد من يمكنه دخول إقليمها والاقامة والعمل فيه ، كل ذلك لدفعها للتصديق. وهو ما يظهر في كون الاتفاقية وعلى الرغم من أهميتها إلا أن عدد الدول المصدقة عليها لم يتجاوز 54 دولة حول العالم، إلى غاية تاريخ 19 أبريل 2019 ، ومن ضمن الدول العربية المصدقة نجد الجزائر و مصر و المغرب وسوريا وليبيا وموريتانيا فقط. ولعله من الواضح أن الاتفاقية تقدم من الاسباب الحقيقية ما يدعو إلى التصديق عليها ، فالفحص المتأنى والفهم العميق يؤديان إلى إدراك عدد من القيم تتيحها للدول ، كتشجيع العمل على تخفيض الهجرة غير النظامية بالقضاء على أسباب ودواعي استغلال العمال المهاجرين وتعزيز التماسك الاجتماعي لدى الدول بإقرار تكافؤ المعاملة بين المواطنين والمهاجر ، والاشارة إلى مطالبة بلدان المنشأ باحترام رعاياها في الخارج ، وخضوعها للمساءلة عن نفس المعايير التي تسأل عنها بلدان المقصد وغير ذلك¹.

إن هذه الاتفاقية و إلى جانب اتفاقيات منظمة العمل الدولية ، سيما الاتفاقية رقم 97 لسنة 1949 والاتفاقية رقم 143 لسنة 1975 تشكل إطار قانونيا متكاملا لوضع سياسات وطنية ودولية لهجرة العمالة ولتحقيق تكامل دولي بخصوص أهم المسائل ذات الصلة كتبادل المعلومات ومكافحة الهجرة غير النظامية وتهريب المهاجرين وغير ذلك ، وهنا تقدر الاتفاقية ، كما ورد في ديباجتها ، أن المشاكل الانسانية التي تتطوي عليها الهجرة تكون أجسم في حالة الهجرة غير النظامية ، وتؤكد ضرورة تشجيع الاجراءات الملائمة بغية منع التنقلات السرية والاتجار بالعمال

المهاجرين والقضاء عليها ، وفي الوقت نفسه تأمين حماية ما لهم من حقوق الانسان الاساسية.

وتعد الاتفاقية بحد ذاتها تطورا دوليا ملحوظا في شأن معالجة قضايا العمال المهاجرين إذ تغطي كامل مراحل الهجرة من بلد المصدر إلى بلد المقصد مروراً ببلدان العبور وعملية العودة المحتملة ، وتغطي أيضا كامل أصناف وفئات العمال المهاجرين استنادا على مبدأ مزاولة النشاط مقابل الأجر ، وقد قدمت الاتفاقية في هذا السياق كذلك تعريفا شاملا وواسعا للعامل المهاجر يحظى باتفاق دولي. ويشمل التعريف كل العمال المهاجرين ، رجالا ونساء، الموظفون منهم ومن هم في طور التوظيف، وتقدم الاتفاقية أيضا تعريفات لفئات من العامل المهاجرين تناسب كل منطقة في العالم¹.

وبصرف النظر عن الوضعية القانونية للعامل المهاجر فالاتفاقية تحرص على ضمان الحقوق لجميع العمال المهاجرين اعتمادا على تعزيز مبدأ المساواة في المعاملة من خلال فرض المساواة في معاملة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بالمواطنين في دول المقصد إلا في حالات مخصصة حصرا للمواطنين. و حتى مع التفرقة التفضيلية التي تقرها الاتفاقية لصالح العمال المهاجرين النظاميين ، فإن غير النظاميين يتمتعون مع ذلك وعلى قدم المساواة بالحقوق الأساسية للإنسان ، ولا تقصر الاتفاقية عن أن تذكر بمبدأ عدم التمييز وتعتبره أساسيا لتكريس حقوق الانسان فتلتزم الدول في المادة السابعة باحترام حقوق الانسان المنصوص عليها وتأمينها لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الموجودين على أراضيها أو الخاضعين لسلطتها دون تمييز من أي نوع كان².

المطلب الثاني : الاطار القانوني لحقوق العمال المهاجرين على المستوى الإقليمي

لقيت مسائل حقوق العمال المهاجرين عناية ملحوظة لدى القانون الدولي المنبثق عن المنظمات الإقليمية، غير أن هذه العناية بقيت دون مستوى الجهود المبذولة من قبل المنظمات الدولية ، وحتى مع اهتمام المنظمات الإقليمية بهذا

1 نفس المرجع

1. 2مفوضية الامم المتحدة لحقوق الانسان ، صحيفة الوقائع رقم 24 ، ص 2 وما بعدها منشور على الرابط :

الموضوع فإن معالجتها له راوحت في غالب الأحيان مجرد الاشارات، الصريحة أحيانا أو الضمنية أحيانا أخرى والتي تسمح باستخلاص ما يمكن من معالجة قضايا العمال المهاجرين.

ويعتبر مجلس أوروبا أكثر المنظمات الإقليمية فعالية في مجال حقوق الانسان بما فيها قضايا الفئة محل الدراسة. وقد أرسى عددا من الاتفاقيات بما صار يسمى النظام الأوروبي لحقوق الانسان¹.

والى جانبه نجد منظمة الدول الأمريكية والاتحاد الإفريقي وجامعة الدول العربية التي سجلت كلها جهودا ملحوظة تعبر عن اعتزاز بروح مشتركة في الشأن².

الفرع الأول : في إطار مجلس أوروبا

جهود مجلس أوروبا في مجال حماية حقوق الانسان كثيرة ومعتبرة حتى أصبحت تعرف بالنظام الاوروبي لحقوق الانسان وهو قائم على اتفاقيات عدة أهمها :

- الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الانسان والحريات الأساسية لسنة 1950 مضافا إليها 14 بروتوكولا³
- الميثاق الاجتماعي الاوروبي لسنة 1961 والذي عدل سنة 1996 ، مع عديد البروتوكولات
- الاتفاقية الأوروبية حول الوضعية القانونية للعمال المهاجرين لسنة 1977
- الاتفاقية الأوروبية للوقاية من التعذيب والعقوبات و المعاملات غير الانسانية لسنة 1987 مع بروتوكولين إضافيين
- الاتفاقية الاطار لحماية الاقليات القومية لسنة 1994
- الاتفاقية الأوروبية لممارسة حقوق الطفل لسنة 1996⁴.

وعلى الرغم من الطابع العام لاتفاقيات مجلس أوروبا التي تضمنت مقتضيات هامة تخص حماية حقوق العمال المهاجرين كما فعلت اتفاقية حقوق الانسان لسنة 1950 بحظر العمل القسري وغيره، إلا أن أهم اتفاقيتين في الشأن هما اتفاقية العمال المهاجرين لسنة 1977 والميثاق الاجتماعي الاوروبي لسنة 1961 الذين نصا على عديد الحقوق للفئة ، للعامل المهاجر ولأسرته، وتحديد المادة 19 من الميثاق (بعد

¹ محمد أمين الميداني، النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان، الطبعة الثالثة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009. ص 20

² أحمد فتحي سرور ، إشكالية ثقافة حقوق الانسان ، مركز البحوث البرلمانية ، القاهرة ، 2009 ، ص 17

³ انظر في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان:

Maeve Kieffer , recherche sur l'identité de l'union européenne , thèse de doctorat, université de Strasbourg, 2015, p 500.

⁴ محمد أمين الميداني : المختار من دراسات الحماية الإقليمية لحقوق الانسان ، منشورات المركز العربي للتربية على القانون الدولي الانساني ، ستراسبورغ 2017 ، ص 243 وما بعدها

تعديل 1996) التي تعتبر بحد ذاتها اتفاقية مصغرة لصالح العمال المهاجرين والتي عدت حقوقا تتمثل في الحماية والمساعدة من أجل ضمان ممارسة العامل المهاجر وعائلته حقوقهم بشكل فعال ، وذلك على الرغم مما تخلل المادة من عبارات تضعفها عن إتمام الغاية المرجوة منها كعبارات " بقدر الامكان " و " ضمن الحدود التي حددها التشريع " وغيرها وهي عبارات تقلص بطريقة أو بأخرى ما منح للعامل المهاجر من حقوق.

الفرع الثاني : في إطار منظمة الدول الأمريكية

خلافا لما هو قائم في أوروبا فإنه لا توجد لدى الدول الأمريكية إلا هيئة دولية إقليمية واحدة هي منظمة الدول الأمريكية لها الدور الرئيس في مجال حماية حقوق الانسان على المستوى الأمريكي¹.

و يعتمد النظام الأمريكي لحقوق الانسان على مجموعة من الصكوك الرئيسية

أهما :

- ميثاق منظمة الدول الأمريكية لسنة 1948
- الاعلان الامريكي لحقوق الانسان وواجباته لسنة 1948
- الاتفاقية الأمريكية لحقوق الانسان لسنة 1969
- اتفاقية الدول الأمريكية لمنع التعذيب والمعاقبة عليه لسنة 1985
- اتفاقية الدول الأمريكية في شأن الاختفاء القسري للأشخاص لسنة 1994
- اتفاقية الدول الأمريكية فيما يتعلق بمنع واستئصال العنف ضد النساء والمعاقبة عليه لسنة 1995
- اتفاقية الدول الأمريكية للقضاء على كافة اشكال التمييز ضد المعاقين لسنة 1999

وقد تضمن الميثاق الأمريكي ما يفيد فكرة ترسيخ حقوق الانسان وحمايتها واقعا بالتبنيه إلى أنه لا ينبغي أن يكتفى بالمناداة بحقوق الانسان الاساسية كمبدأ ، بل على الدول أن تلتزم بهذه الحقوق وذلك دون تمييز بسبب العرق أو الدين أو الجنس أو

¹ - جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، النظرية العامة والمنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 317.
- ساسي سالم الحاج ، المفاهيم القانونية لحقوق الإنسان عبر الزمان والمكان ، دار الكتاب الجديد المتحدة ، بيروت ، لبنان ، الطبعة الثالثة ، 2004، ص 275.

الجنسية¹. وقد أكدت الاتفاقية الأمريكية لحقوق الانسان لعام 1969 في ديباجتها أن حقوق الانسان تمنح للشخص باعتباره انسانا لا مواطنا في دولة معينة فحسب².

الفرع الثالث : في إطار الاتحاد الافريقي والجامعة العربية

صدر الميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب عام 1984 ودخل حيز النفاذ عام 1986 بناء على قرار مؤتمر منظمة الوحدة الافريقية رقم 511 عام 1979 والمتعلق بتحضير مشروع ميثاق إفريقي لحقوق الانسان والشعوب يهدف خاصة إلى تأسيس هيئات لتشجيع حقوق الانسان وحمايتها.

وقد تضمن الميثاق الافريقي جملة من الحقوق والواجبات عددها الجزء الأول في المواد من 01 إلى 29 مثل الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وقد أقر الميثاق آلية للحماية تتمثل في اللجنة الافريقية لحقوق الانسان والشعوب تختص بتشجيع حقوق الانسان والشعوب وحمايتها من خلال الاطلاع على الانتهاكات والنظر في مراسلات الدول والهيئات والأفراد³.

وخلافا للاتفاقيتين الأوروبية والأمريكية لحقوق الانسان لم ينص الميثاق الافريقي على هيئة قضائية لحقوق الانسان ، غير أن هذه المسألة تم تداركها بموجب البروتوكول المضاف إلى الميثاق سنة 1998 والذي دخل حيز النفاذ سنة 2004 ، وقد نص على إنشاء المحكمة الافريقية لحقوق الانسان والشعوب ، ويشمل اختصاصها حسب نص المادة 03 من البروتوكول كافة القضايا والنزاعات التي تقدم إليها والتي تتعلق بتفسير وتطبيق الميثاق والبروتوكول وأية اتفاقية أخرى تتعلق بحقوق الانسان⁴.

أما في ما يخص جامعة الدول العربية لسنة 1945 فقد صدر ميثاقها قبيل ظهور موجة الاهتمام العالمي بحقوق الانسان بداية بالإعلان العالمي لسنة 1948 ، وهو ما يبرر خلو ميثاق الجامعة من أية إشارة إلى حقوق الانسان، ولم يتم تشكيل

¹مجدولين سعادة تطور الآليات لإقليمية لحماية حقوق الإنسان : دراسة مقارنة في نظام مجلس أوروبا والنظام الأمريكي لحقوق الإنسان رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الاوسط ، الاردن ، 2016 ، ص 62

² نفس المرجع ، ص 65

محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، المصادر ووسائل الرقابة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2005، ص 190.

³ الميداني ، المرجع السابق، ص42

⁴ نفس المرجع، ص 249

لجنة دائمة لحقوق الانسان إلا في سنة 1968 تلبية لاقتراح لجنة حقوق الانسان التابعة للأمم المتحدة. وقد كان للجنة الدائمة لحقوق الانسان الفضل في تصويب الاهتمام العربي بحقوق الانسان ، فتم وضع مشروع إعلان عربي لحقوق الانسان سنة 1971، غير أنه لم يلق الاهتمام ، ثم قامت اللجنة بعد ذلك بسنوات بصياغة مشروع جديد لميثاق عربي لحقوق الانسان سنة 1982 وهو الذي لم ير النور إلا سنة 1994 بعد مصادقة جامعة الدول العربية عليه بموجب القرار 5437 ، والغريب أن هذا الميثاق ولد هو الآخر ميتا إذا لم تصادق عليه أية دولة عربية وهو ما دعى الجامعة العربية إلى مراجعته وتعديله سنة 2004 ليدخل حيز النفاذ سنة 2008. وقد تضمن هذا الميثاق ما يفيد إنشاء آلية للرقابة تمثل في لجنة حقوق الانسان العربية¹.

¹ مرفت ر شماوي ، جامعة الدول العربية ، حقوق الانسان المعايير والاليات ، مؤسسة المجتمع المنفتح المكتب الاقليمي العربي 2013 ، ص 11
جندي مبروك ، المرجع السابق ، ص 66
أحمد وافي ، المرجع السابق ، ص 166

المبحث الثاني

المبادئ التي يقوم عليها التنظيم القانوني الدولي لحقوق العمال المهاجرين

تستند حقوق الانسان على تمثل وجود مبادئ أساسية ينبغي اعتبارها واحترامها عند أي تنظيم أو تحقيق، وغالبا ما يصدف أن يترافق وضع ما يكون فيه الفرد في مواجهة ظروف قاسية مع غياب الاطار القانوني الذي يضمن الحماية ، وهنا لا يجوز بأي حال كان إهمال الضحايا، بل يتعين استخلاص الحلول والوسائل من مثل هذه المبادئ العامة المشتركة التي اعتبرت جميع الصكوك الدولية ذات الصلة على أساس من وجوب تقديم الحماية و المساعدة لمن هم في أوضاع هشة دون أي تمييز من أي نوع كان وعلى قدم المساواة .

وفيما يلي نستعرض هذه المبادئ الرئيسية في مطالب ثلاث ، يتناول الأول عدم التمييز والمساواة في المعاملة وذلك لتقارب مضمونهما ، ويتناول الثاني مبدأ الحماية والمساعدة ويتناول الثالث مبادئ أخرى راعتها تحديدا اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم¹.

المطلب الأول : عدم التمييز والمساواة في المعاملة

لا يمكن تصور وجود لحقوق الانسان ما لم يكن ثمة انتباه لفكرة عدم التمييز ، ذلك أن كل انتهاك إنما يجد مرجعه بداية في المعاملة التفضيلية التي تؤهل عنصرا أو

1 فضلا عن هذه التحديد توجد كثير من المبادئ التي تحكم حقوق الانسان ومنها على سبيل المثال لا الحصر: تكامل الاتفاقيات في مجال حقوق الانسان

- عدم جواز التمسك بالمعاملة بالمثل
- ترابط حقوق الانسان وعدم قابليتها للتجزئة
- حقوق الانسان هي الاصل وتقييدها هو الاستثناء

أحمد وافي المرجع السابق ص 135 وما بعدها
أنظر كذلك : تقرير اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ص 20 منشور على

فئة للاستثناء بمزايا محددة دون عنصر أو فئة أخرى على ادعاء من عدم جدارة هؤلاء قائمة من استهتار مرده الجنس أو الجنسية أو الدين أو اللغة أو الجغرافيا أو الاقتصاد أو غير ذلك.

ومن ثم فإن المنطلق الأول لأي تنظيم لحقوق الانسان أو لتحقيقها هو مواجهة فكرة التمييز والمعاملات الاقصائية المترتبة عنها .

وثمة وجه آخر لهذا التصور يتعين إدراكه لإتمام تحقيق حقوق الانسان أو تنظيمها ، وهو أنه إذا كان الفكر الخاطئ ينتهج التفضيل والتمييز فإن فكرة العدالة في تقدير الحقوق تستخلص مفهومها من المعاملة المتساوية بين كل الأفراد ، وبالنتيجة فإن مفهوما عدم التمييز والمعاملة المتساوية متلازمان لا ينفك أحدهما عن الآخر .

وفكرة التلازم هذه قد اعتمدها كثير من الصكوك الدولية ، نستعرض فيما يلي طرفا منها ، مع التنبيه إلى أن أغلب هذه الصكوك استهل بالإشارة إلى التمييز والمساواة للتدليل على أن الحقوق المذكورة تبعا تنطبق على الجميع¹.

الفرع الأول : في المواثيق الدولية

في عديد المواثيق الدولية يظهر التلازم بين فكرتي عدم التمييز والمساواة في المعاملة ونورد منها ما يلي :

أولا : الاعلان العالمي لحقوق الانسان:

بدأ الاعلان ، وهو الذي يعتبر دستور حقوق الانسان ، بالتأكيد على هذين المبدأين فنص في مادته الاولى على أنه يولد جميع الناس أحرارا ومتساوين في

¹ مكتب العمل الدولي ، برنامج الهجرة الدولية الاطار المتعدد الاطراف لمنظمة العمل الدولية شأن هجرة الايدي العاملة ، 2008 ، ص 15 منشور على الرابط

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_203997.pdf

الكرامة، وهم قد وهبوا العقل والوجدان ، وعليهم أن يعامل بعضهم بعضا بروح الاخاء. وأردف الاعلان في المادة الثانية أن لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة فيه دونما تمييز من أي نوع¹.

ثانيا : العهدين الدوليين:

يؤكد العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية في ديباجته أن أصالة الكرامة البشرية وتساوي الحقوق هي أساس الحرية والعدل والسلام في العالم ، ثم يقرر تعهد كل دولة طرف فيه باحترام الحقوق وكفالتها لجميع الافراد الموجودين في إقليمها والداخليين في ولايتها دون أي تمييز مهما كان مصدره.

وعلى ذات النهج يمضي العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفي نفس النسق تماما فتحقق الديباجة فكرة المساواة في الحقوق وتضفي المادة الثانية منه مسحة من المثالية في التزام الدول الاطراف بجعل ممارسة الحقوق الواردة فيه بريئة من كل تمييز لأي سبب كان.

وتقدم المادة 26 من العهد الأول ما يفيد هذا المعنى بالنص على أن الناس جميعا سواء أمام القانون ويتمتعون دون أي تمييز بحق متساو في التمتع بحمايته. وقد يبدو في هذا تكرار لما ورد في المادة الثانية فقرة واحد ، إلا أن لجنة حقوق الانسان في تعليقها العام رقم 18 بينت أن مضمون المادة 26 جاء لتوسيع نطاق المساواة وعدم التمييز ، وأكدت في ذات التعليق فكرة التلازم بين المفهومين حيث أن أي تمييز لأي سبب كان يؤثر على المساواة في التمتع بالحقوق².

ثالثا : إعلان واتفاقية الامم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري:

فيما يكون مرتكز إعلان الامم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري هو تأكيد قيام ميثاق الامم المتحدة على مبدأي كرامة جميع البشر وتساويهم،

¹شيبان طاقة ، المرجع السابق

²لندا مصطفى حسين الكلش ، الحريات والحقوق الأساسية الدولية والوطنية للعمال المهاجرين ، الأردن دراسة

وأن من الأهداف التي ينشدها تحقيق التعاون الدولي لتعزيز وتشجيع احترام حقوق الانسان والحريات الاساسية للناس جميعا دون تمييز بسبب العرق أو الجنس أو اللغة أو الدين ، فإن الاعلان ذاته يمضي أكثر في اعتبار التمييز بين البشر إهانة للكرامة الانسانية (المادة 01) ويعدد تبعا لذلك في مواده الاحدى عشرة التزامات على الدول في سبيل دحض فكرة التمييز وتعزيز مفهوم المساواة، وهذا هو ذات السبيل الذي اتبعته اتفاقية الامم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ، حيث عرفته أولا ثم أكدت على التزام الدول بحظره والقضاء عليه بكافة أشكاله.

رابعا : اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة :

جاءت هذ الاتفاقية صريحة في الاشارة إلى التلازم بين التمييز وعدم المساواة، أين اعتبرت هذه الاخيرة نتيجة حتمية للتصرفات القائمة على أساس التمييز. وفي أول استهلال لها بدأت الاتفاقية بتعريف التمييز في مادتها الاولى أنه أي ميز أو استثناء أو تفضيل يتم على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي ، ويسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الاستخدام أو المهنة.

الفرع الثاني : في اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم :

تعرض الاتفاقية لفكرة التمييز في موضعين رئيسيين، ففي مادتها الاولى تقرر بان الحقوق الواردة فيها تنطبق على جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم دون أي تمييز من أي نوع كان، وفي المادة السابعة ، الوحيدة في الجزء الثاني من الاتفاقية المعنون بعدم التمييز في الحقوق ، تنشئ التزاما تتعهد الدول بموجبه بتأمين الحقوق المذكورة في الاتفاقية وفي الصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الانسان لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الموجودين على إقليمها أو الخاضعين لولايتها دون أي تمييز من أي نوع كان، وتدرج أيضا عنصر الجنسية بصورة صريحة ضمن أسباب التمييز

المحظورة . وتمضي الاتفاقية تبعا لذلك في تعزيز مفهوم المساواة في المعاملة بين العمال المهاجرين وأفراد أسرهم والمواطنين في حالات كثيرة¹.

ويجدر التنبيه بعد هذا العرض أن مبدأ عدم التمييز لا يحظر جميع أشكال المفاضلة بين المواطنين وغير المواطنين ، شرط أن تكون قائمة على شروط ومعايير موضوعية تخدم مصلحة مشروعة للدولة وأن تتناسب مع المصلحة والهدف المرجو. وقد نصت التوصية رقم 30 الصادرة عام 2004 عن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز العنصري على أن الاتفاقية تقضي بأن التفريق بين المواطنين وغير المواطنين يمثل تمييزا إذا لم تطبق معايير ذلك التفريق من أجل غاية مشروعة وإذا لم تكن تلك المعايير متناسبة مع تحقيق الغاية².

المطلب الثاني : الحماية والمساعدة

طالما أن الفئات الهشة بما فيها العمال المهاجرون هي ضحايا ظروف قاسية وأوضاع تعسفية ، فإن صكوك حقوق الانسان تتظاهر لتلزم الدول والحكومات بواجب الحماية وتقديم المساعدة لمن هم في وضع صعب ، بضمان وحماية الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وغيرها من الحقوق المقررة.

وعلى اعتبار أن العمال المهاجرين في الاوضاع الهشة هم أشخاص غير قادرين على التمتع بحقوق الانسان بشكل فعال ، ويتعرضون بالتالي لخطر متزايد من

¹ خلفاوي نسرين ، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال المهاجرين ، مذكرة ماستر ، جامعة سعيدة ، 2018 ، ص 20

انظر كذلك مواد اتفاقية الامم المتحدة لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين خاصة المواد : 25 ، 43 ، 45 ، 54 ، 55 ،

انظر كذلك التعليق العام رقم 02 للجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة 2013 ، الفقرة 18

² إطار العمل الدولي لتنفيذ بروتوكول تهريب المهاجرين ، مكتب الامم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة ، 2015 ص 27 منشور على الرابط :

الانتهاكات وسوء المعاملة أثناء مغادرة بلدانهم الاصلية أو خلال رحلة الهجرة في بلدان العبور أو في بلدان المقصد ، ومن ثم قد يكونون ضحية لضروب المعاملة القاسية أو اللاإنسانية التي تعرض صحتهم وسلامتهم للخطر .

ودون النظر في كثير من الصكوك الدولية لحقوق الانسان التي تراعي واجب الحماية والمساعدة فإن أحكاما صريحة واضحة جاءت مضمنة في مواد وديباجة بروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو المكمل لاتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية ، ومنها أن الدول الاطراف مقتنعة بضرورة معاملة المهاجرين معاملة إنسانية وحماية حقوقهم الانسانية حماية تامة. وتؤكد المادة الرابعة منه أن البروتوكول ينطبق على منع تهريب المهاجرين وعلى حماية حقوق الاشخاص الذين يكونون هدفا لتلك الجرائم. وتضيف المادة الرابعة عشر منه أنه على الدول الاطراف أن تتعاون فيما بينها ومع المنظمات الدولية المختصة والمنظمات غير الحكومية وسائر المنظمات ذات الصلة وعناصر المجتمع المدني الاخرى حسب الاقتضاء لتوفير تدريب بشأن المعاملة الانسانية للمهاجرين وحماية حقوقهم.

وفي السياق ذاته ، وبخصوص واجب تقديم المساعدة يضيف البروتوكول الثاني لمنع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والاطفال، المكمل لاتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية ، وبخاصة في مادته الثانية على أن الغرض منه هو حماية ضحايا ذلك الاتجار ومساعدتهم مع احترام كامل لحقوقهم الانسانية.

وقد أوصى في هذا السياق المفوض السامي لحقوق الانسان خلال بسط المبادئ والتوجيهات الموصى بها على الحدود الدولية بوجوب : " اعتماد أو تعديل التشريعات لضمان التنصيص الصريح على جميع حقوق الانسان وحمايتها والتمتع بها ، بما في ذلك أحكام الحماية والمساعدة الالزامية ، في القوانين المتعلقة بقضايا الحدود ، بما في ذلك

على سبيل المثال لا الحصر ، القوانين المتعلقة بالهجرة غير النظامية، ووضع أو تنظيم إجراءات اللجوء ومكافحة الاتجار بالبشر وتهريب المهاجرين"¹.

كما نجد الميثاق الاجتماعي الاوروبي في مادته التاسعة عشر قد ألقى على عاتق الاطراف المتعاقدة عدة ضمانات بقصد حماية حق العمال المهاجرين وعائلاتهم في الحماية والمساعدة ، ومنها الحفاظ على وجود خدمات مجانية مناسبة بهدف مساعدة هؤلاء العمال (الفقرة 01) ، و أوجب في ذات المادة على الاطراف المتعاقدة أن تسمح بشمول الحماية والمساعدة المنصوص عليها في المادة التاسعة عشر، العمال المهاجرين العاملين لحسابهم الخاص ، طالما أن التدابير المعمول بها تنطبق عليهم (الفقرة 10).

أما اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، فقد أشارت خلال معالجتها للخدمات المناسبة لمعالجة المسائل المتعلقة بالهجرة الدولية للعمال وأفراد أسرهم، إلى توفير المعلومات وتقديم المساعدة المناسبة ، بشأن التصاريح والاجراءات الرسمية والترتيبات اللازمة من حيث المغادرة والسفر والوصول والاقامة والانشطة المزاولة مقابل أجر والخروج والعودة وغير ذلك (المادة 65) . أما المادة الثالثة والعشرون فقد تضمنت حق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في اللجوء إلى الحماية والمساعدة من السلطات القنصلية او الدبلوماسية لدولة المنشأ أو الدولة التي تمثل مصالحها.

المطلب الثالث : مبادئ مضمنة في اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

زيادة على المبادئ والمفاهيم الراسخة التي اعتمدها مختلف صكوك حقوق الانسان ، سواء على المستوى الدولي أو على المستوى الاقليمي، فإن اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم قد تبنت بدورها مجموعة من المفاهيم

¹ المبادئ والتوجيهات الموصى بها بشأن حقوق الانسان على الحدود الدولية ، مكتب المفوض السامي لحقوق الانسان ص 14

والمبادئ تقوم على فكرة التوفيق بين سلطة الدول في إنفاذ قوانينها وتنظيم أقاليمها من جهة ، وحقوق العمال المهاجرين من جهة أخرى.

ففي حين قررت الاتفاقية عددا معتبرا من الحقوق والمزايا لصالح العمال المهاجرين أهمها ضمان حماية الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية وغيرها، وتنبية الدول إلى ضرورة تسوية الوضعية القانونية للمهاجرين وعدم تركهم هملا بدون رعاية، فإن الاتفاقية ذاتها أقرت للدول حق تنظيم الدخول والإقامة بأقاليمها ، وألزمت العمال المهاجرين بواجب الامتثال للقوانين والانظمة وباحترام الهوية الثقافية للمجتمع وما إلى ذلك .

وتمشيا مع هذا التوجه أرست الاتفاقية مبدأ التعاون المشترك بين الدول بهدف تعزيز الظروف السليمة والعادلة والانسانية المشروعة فيما يتعلق بالهجرة الدولية للعمل.

الفرع الأول : تسوية الوضعية :

يتناول هذا المبدأ فكرة تصحيح الوضع غير القانوني او غير النظامي الذي قد يقع فيه العامل المهاجر ، وغالبا ما ينشأ هذا الوضع عن عمليات دخول غير قانوني لإقليم دولة العمل إما عن طريق التهريب أو بتجاوز الحدود بالمخالفة للنظم القانونية ، أو لأنهم تجاوزوا المدة المحددة لإقامتهم ، أو لأنهم ينتهكون على أي نحو آخر شروط مدة إقامتهم المرخص بها ،وقد ينشأ هذا الوضع كذلك عن أسباب تتجاوز العامل المهاجر، كسحب ترخيص العمل حينما يكون الترخيص أساس الإقامة¹، ومن ثم فإنه في كل الاحوال يصبح العامل المهاجر في وضع غير نظامي أو في وضع غير الحائز على الوثائق اللازمة كما تصطلح عليه الاتفاقية.

ومن ملاحظة واقع الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحماية العمالة المهاجرة، وبخاصة حالة التصديق ، يبدو أن الدول متخوفة من تحول سياسة رعاية حقوق هذه

¹ اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، التعليق العام رقم التعليق العام رقم 2 لسنة 2013 بشأن حقوق العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي وأفراد أسرهم ، فقرة 05 منشور على الرابط

الفئة إلى إلزام بفتح الحدود واستقبال جموع المهاجرين¹، ومن ثم فإن الاتفاقية انتهت إلى هذه المحاذير وحاولت التوفيق بين تخوفات الدول ومتطلبات الوضعية غير النظامية للعمالة المهاجرة.

في الجانب الأول الذي يعالج تخوفات الدول ، وبعد استعراض في الجزء الثالث لكثير من الحقوق المكفولة لجميع العمال المهاجرين ، نظاميين وغير نظاميين، اختتمت الاتفاقية هذا الجزء بالمادة الخامسة والثلاثين مطمئنة الدول والحكومات إلى أنه ليس في هذا الجزء ما يفسر ولو ضمنا على أنه يتضمن ما يفيد تسوية وضعية العمال المهاجرين غير النظاميين ، وليس فيه ما يعطي هذه الفئة أي حق في التسوية، غير أن الاتفاقية مع ذلك تستدرك بما منتهاه أنه يبقى على عاتق الدول التزام بمعالجة حالات الهشاشة الشديدة التي يعانيتها بالخصوص المهاجرون غير النظاميون ، و من ثم تضيف المادة الخامسة والثلاثون أنه : **ليس فيه** (أي الجزء الثالث من الاتفاقية) **ما يمس التدابير الرامية إلى ضمان تهيئة أوضاع سليمة ومنصفة للهجرة الدولية على النحو المنصوص عليه في الجزء السادس من هذه الاتفاقية**².

وعلى اعتبار أن الوضع غير النظامي للعامل المهاجر قد ينشأ غالبا عن حالات يكون فيها المهاجر ضحية لممارسات تعسفية ولا إنسانية كالتهريب والاتجار وسحب التراخيص أو حتى الجهل بالنظم القانونية لعدم كفاية الخدمات الاعلامية ، فإن هذه الاتفاقية نبهت الدول إلى ضرورة أخذ جميع هذه الظروف في الحسبان عند تسوية الوضعية وفقا للتشريع الوطني المنطبق ، وللاتفاقيات الثنائية أو متعددة

1 اللجنة التوجيهية الدولية لحملة التصديق على اتفاقية حماية حقوق العمال المهاجرين ، المرجع السابق ، ص 43 وما بعدها

2 ترى الامم المتحدة في حرمان المهاجرين غير النظاميين من الخدمات الصحية الأساسية انتهاكاً للحقوق ، ففي قضية توسان ضد كندا، (CCPR/C/123/D/2348/2014 ، 2018 منشور على الرابط

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CCPR%2FC%2F123%2FD%2F2348%2F2014&Lang=fr

، أكدت لجنة الأمم المتحدة المعنية بحقوق الإنسان أن الدول ملزمة التزاماً إيجابياً بضمان حصول كل شخص على الرعاية الأساسية اللازمة للحؤول دون المخاطر المتوقعة التي تهدد الحياة، بصرف النظر عن وضع الهجرة الخاص به. علاوة على ذلك، يتعين على كندا توفير العلاج المنتظم والفردى على حد سواء، وإعادة النظر في تشريعاتها لضمان حصول المهاجرين غير النظاميين على الرعاية الصحية الأساسية ومنح نيل توسان، المدعية أو صاحبة البلاغ، التعويضات عن الضرر الذي لحق بها.

الاطراف ، دون إغفال الاعتبارات الأخرى ذات الصلة وبخاصة الاعتبارات المتصلة بالحالة الأسرية (المادة 69 فقرة 02).

وفي السياق العام الذي تفتحه الاتفاقية بهدف حماية فئة العمال المهاجرين ، نظاميين وغير نظاميين ، يأتي الحكم المتعلق بتسوية الوضعية غير النظامية ، مع استثناء ملحوظ ، وهو أن هذه التسوية إنما تخص العمال المهاجرين غير النظاميين وأفراد أسرهم الموجودين فعلا على إقليم الدولة ، أي أن أولئك الذين هم على الحدود الدولية غير معنيين بهذه التسوية (المادة 69 فقرة 01)¹.

الفرع الثاني : حق الدول في تنظيم الدخول والإقامة:

ويرتبط بما سبق ارتباطا وثيقا ما أقرته الاتفاقية في مادتها التاسعة والسبعين من حق الدول في تنظيم دخول العمال المهاجرين ، وتحديد شروط إقامتهم ، دون مساس بالحقوق المقررة في الاتفاقية للنظاميين ولغير النظاميين. ويأخذ هذا التحديد المقرر لصالح الدول وجها آخر منصوص عليه في المادة الرابعة والثلاثين ، يتمثل في إلزام العمالة المهاجرة باحترام النظم والقوانين والتقيدها بها في كل م دول العبور ودولة العمل ، و باحترام الهوية الثقافية لسكان تلك الدول².

الفرع الثالث : التعاون الدولي لتعزيز الظروف السليمة والعادلة لهجرة العمالة :

تشجع الاتفاقية على التشاور والتعاون بين الدول لمعالجة قضايا حقوق الانسان المتعلقة بهجرة العمالة الدولية، ذلك أن السياسات المنسقة هي التي توفر للعمال المهاجرين الفرص الافضل للتنقل والتمتع بالمزايا القانونية في دول العمل وفي دول العبور ، كما أن هذه السياسات ذاتها هي التي تضمن للدول أيضا حاجتها وحصتها في سوق العمل المتنقلة ، وتقضي بالمقابل على فوضى الهجرة غير النظامية وما يترتب عنها من أوضاع للإنسانية وغير عادلة وغير مشروعة.

¹ اللجنة الخاصة بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، التعليق العام رقم 02 لسنة 2013 بشأن العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي وأفراد أسرهم ، الفقرتين 15 و 16.

² اللجنة الخاصة بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، التعليق العام رقم 02 لسنة 2013 بشأن العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي وأفراد أسرهم ، الفقرتين 13 و 14.

وإرساء لهذا المبدأ تورد الاتفاقية جزءاً كاملاً لتكريس سبل التعاون بين الدول ،
فالجزء السادس المعنون بتعزيز الظروف السليمة والعادلة والإنسانية و المشروعة فيما
يتعلق بالهجرة الدولية للعمال وأفراد أسرهم ، تضمن ما يفيد ضرورة تشاور الدول
وتعاونها وبيّن كفاءات ذلك وحدود مسؤوليات وواجبات دول المنشأ ودول العبور ودول
العمل (المواد من 64 إلى 71).

الفصل الثاني

الحقوق المقررة دولياً للعامل المهاجر

وآليات حمايتها

الفصل الثاني

الحقوق المقررة دوليا للعامل المهاجر وآليات حمايتها

يبقى بعد الفراغ من تحديد الاطار القانوني الدولي الناظم لحقوق العمال المهاجرين، في مستوييه الدولي والاقليمي ، استخلاص ما تقدمه هذه النصوص القانونية من حقوق وما تقرره من ضمانات للفئة.

ومع ملاحظة أن كثيرا من الاتفاقيات لم تتناول هذه المسائل إلا عرضا ، في إشارات متفرقة بين ثنايا النصوص ، فإن الاحاطة بها وتمحيصها بتتبع الاتفاقيات كل على حدة يكون أمرا مجهدا. ومن ثم فإن تحديد معايير واعتبارات تتجمع تحتها مختلف الحقوق يكون هو الانسب في هذا الشأن.

وعلى هذا فإن بيان حقوق العامل المهاجر يتم تحديده في هذا الفصل تبعا لتوفر أحد اعتباري العمل أو الهجرة أو هما معا ، فضلا عن مجمل الحقوق العامة المقررة لكل فئات البشر. ويأتي في المقام التالي من الدراسة بيان الضمانات والآليات التي يقدمها التشريع الدولي لكفالة التمتع بهذه الحقوق.

وبالنتيجة فإن الدراسة في هذا الفصل تأتي في مبحثين اثنين ، يخصص الأول منهما لبيان مجمل الحقوق المقررة لفئة العمال المهاجرين ، ويخصص الثاني لبيان الآليات والضمانات المقررة لكفالة هذه الحقوق.

المبحث الأول

الحقوق المقررة دولياً للعمال المهاجرين

تتحدد حقوق العمال المهاجرين ضمن ثلاثة عناوين رئيسية، الأول يتضمن جملة حقوق الإنسان و الحريات الأساسية المكفولة بموجب صكوك حقوق الإنسان الرئيسية كصكوك الشريعة الدولية و اتفاقيات القضاء على التمييز العنصري و اتفاقيات حقوق الطفل و غيرها أما الثاني فيحدد مجموعة الحقوق المكفولة للعامل المهاجر باعتباره عاملاً بغض النظر عن كونه مهاجراً أم لا، و هذه الحقوق تكفلها عدة اتفاقيات يأتي في المقام الأول منها تلك المتولدة عن جهود منظمة العمل الدولية، أما العنوان الثالث فيرصد ما تعلق من حقوق للعامل المهاجر باجتماع الصفتين لديه، عاملاً و مهاجراً و هي حقوق تفرقت بين ثنايا الاتفاقيات الدولية و الإقليمية، غير أن هذا الشتات قد حرصت جهود منظمة الأمم المتحدة على جمعه في إتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لسنة 1990 فكانت إتفاقية، و أن لم تستحدث من الحقوق شيئاً جديداً إلا ما ندر، مرجعاً في شأن حماية العامل المهاجر، و كفالة حقوقه و حقوق أفراد أسرته¹.

و مع اعتمادنا فيما يأتي، لبيان حقوق العمال المهاجرين، للتقسيم المذكور، فإنه تجدر الإشارة إلى أن المعايير الدولية و الإقليمية قد اختلفت في تحديد أهمية بعض الحقوق و تصنيفها، ففي حين نجد إتفاقية 1990 قد قسمت الحقوق إلى "حقوق الإنسان" و تنطبق على جميع العمال المهاجرين نظامين و غير نظامين، و إلى "بقية الحقوق" التي لا يتمتع بها إلا المهاجرين النظاميون، فإن الميثاق الاجتماعي الأوربي قد اعتمد تقسيماً آخر، يتضمن حقوقاً أساسية و أخرى تكميلية، و يأتي في الطائفة الثانية بعض الحقوق التي تعتبرها منظمة العمل الدولية حقوقاً رئيسية و من ذلك الحق في شروط عمل عادلة و أجر عادل المذكور في المواد (2 و 3 و 4) من الميثاق الاجتماعي الأوربي باعتبارها حقوقاً تكميلية بينما هي في اعتبار منظمة العمل حقوق أساسية تحت مسمى الحق في أحوال العمل التي تصون الكرامة و الحق في

¹لندا مصطفى حسين الكلش، المرجع السابق، ص 45 وما بعدها

المساواة في الأجر عن الأعمال المساوية في القيمة (الاتفاقية رقم : 100 لسنة 1951 بشأن المساواة في الأجر).

المطلب الأول : الحقوق المندرجة تحت طائفة حقوق الإنسان و الحريات الأساسية

تتفرق حقوق العمال المهاجرين ، المكرسة لهم في السياق العام تحت طائفة حقوق الانسان والحريات الاساسية المكفولة لجميع البشر ، بين ثنايا الاتفاقيات الدولية سواء على المستوى الدولي أو على المستوى الاقليمي، هو ما نتناوله في فرعين اثنين.

الفرع الأول : تكريس الحقوق على المستوى الدولي

مما لا شك فيه أن العامل المهاجر يعيش قطعاً في أوضاع هشة تؤهله لأن يكون محلاً للرعاية. و قد تنشأ هذه الأوضاع الهشة نتيجة عوامل متعددة و متشابكة إما في بلده الأصلي أو في بلد المقصد، و في اعتبارات الرعاية و الحماية القائمة على أساس كفالة حقوق النسان، يبقى عنصر الهشاشة عنصراً رئيساً يعزز إلتزام الدول باحترام واجبها الإنساني و الدولي تجاه المستضعفين غير القادرين على مواجهة الظروف القاسية و المعرضين لخطر الانتهاكات الجسيمة المتزايدة وسوء المعاملة الناتجة عن التمييز و عدم المساواة.

من هنا يكون من الضروري تقدير أن تبقى حقوق الإنسان هي غاية الجهود المبذولة للتعامل مع الهجرة في جميع مراحلها، و هو تماماً ما يتماشى مع نسق الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادتين 1 و 2 أين يؤكد على أن المعيار الأساسي هو أن يتمتع كافة الناس بالحقوق و الحريات الأساسية من دون أي تمييز من أي نوع كان، و هو ذات التوجه الذي ينص عليه ميثاق الأمم المتحدة في المادة 3 منه على أن مقصد الأمم المتحدة هو تحقيق التعاون الدولي على حل المسائل الدولية ذات الصبغة الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و الإنسانية و على تعزيز و احترام حقوق الإنسان و الحريات الأساسية للناس جميعاً و التشجيع على ذلك إطلاقاً بلا

تميز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين، كما يؤكد العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية في المادة 1 منه على ان كل دولة طرف في العهد تتعهد باحترام الحقوق المعترف بها فيه و بكفالة هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها و الداخلين في ولايتها دون أي تمييز. كما نجد كذلك أحكاماً كثيرة في بروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر و البحر و الجو المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية تؤكد هذا النحو، و منه ما ورد في ديباجة البروتوكول من أن الدول الأطراف مقتنعة بضرورة معاملة المهاجرين معاملة إنسانية و حماية حقوقهم الإنسانية حماية تامة.

و فيما يلي بعض الحقوق التي عددها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان باعتباره دستور حقوق الإنسان في العصر الحديث.

- الحق في الحياة و الحرية و السلامة الشخصية .
- عدم تعريض الإنسان للتعذيب أو العقوبات أو المعاملات القاسية أو الوحشية أو الحاطة من الكرامة.
- كل الناس سواسية أمام القانون و لهم الحق في التمتع بالحماية متكافئة منه دون تفرقة، كما أنه لهم جميعاً الحق في الحماية ضد أي تمييز و ضد أي تحريض على التمييز .
- عدم جواز القبض على أي إنسان أو حجزه أو نفيه تعسفاً .
- حق كل إنسان في أن تنظر قضيته أمام محكمة مستقلة نزيهة نظراً عادلاً علينا للفصل في حقوقه و التزاماته و أي تهمة جنائية توجه إليه .
- لكل شخص الحق في العمل و له حرية اختياره بشروط عادلة و أجر متساو يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان.
- كل شخص منهم يعتبر بريئاً إلى أن تثبت إدانته قانوناً بمحاكمة علنية يؤمن له فيها الضمانات الضرورية للدفاع عنه.
- حرية التنقل و اختيار محل الإقامة داخل حدود كل دولة.
- لكل شخص الحق في حرية الاشتراك في الجمعيات و الجماعات السلمية.

و مما ورد كذلك في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و يضاف إلى ما ورد في الإعلان العالمي نورد الحق في العمل و الذي يشمل الحق في أن تتاح للفرد مواطناً كان أو غير مواطن إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية. كما كفل العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية حرية تكوين الجمعيات مع الآخرين.

الفرع الثاني : تكريس الحقوق على المستوى الإقليمي

و حتى على المستوى الإقليمي نرقب تركيز القانون الدولي على هذا الأمر¹، فاتفاقية حماية حقوق الإنسان و الحريات الأساسية الصادرة عن مجلس أوروبا تنص في المادة 1 منها على أن الأطراف السياسية المتعاقدة تضمن لكل إنسان يخضع لنظامها القانوني الحقوق و الحريات المحددة في القسم الأول من الاتفاقية، و ذات الاهتمام تؤكد الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان و الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان و الشعوب و الميثاق العربي لحقوق الإنسان كما أن إتفاقية الأمم المتحدة لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لسنة 1990 تمضي كذلك في هذا السياق بتكرارها كثير من الحقوق المدرجة في الصكوك الرئيسية لحقوق الإنسان و الحريات الأساسية ضمن عنوان حقوق الإنسان الخاصة بجميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم و هي حقوق تعالج وضع العمال المهاجرين في مناطق يكونون فيها مستضعفين أو أكثر عرضة للاستغلال و من ثم تهدف لمواجهة ظروف العيش و العمل غير الإنسانية و حالات الاستغلال الجسدي و الجنسي بالتأكيد على الحق في الحياة و حظر المعاملة أو العقوبة القاسية و حظر الاسترقاق و الاستعباد القسري و السخرة.

¹ منال عساي ، دور المنظمات الإقليمية في حماية حقوق الانسان ، مذكرة ماستر ، جامعة بسكرة 2015 ، ص 12 وما بعدها

المطلب الثاني : الحقوق المكفولة للعامل المهاجرين باعتباره عاملاً

ترتبط هذه المجموعة من الحقوق بضمان الحماية للعامل بغض النظر عن كونه مهاجراً أم لا¹، و قد تفرقت هذه الحقوق بين عديد الاتفاقيات الدولية غير أن أهم ما يعتد به في هذا الشأن هو تلك الحقوق و القواعد التي أرسنتها منظمة العمل الدولية كوكالة متخصصة، كما أن الميثاق الاجتماعي الأوربي قد عدد هو الآخر في مواده التسع عشر جملة من الحقوق قسمها إلى أساسية و مكملة، يأتي في الطائفة الأولى الحق في العمل (المادة 1) و الحقوق النقابية (المادتين 5،6) و الحق في الضمان الاجتماعي و في الحماية الاجتماعية و القانونية و الاقتصادية (المواد 12،13،16) و يأتي في الطائفة الثانية المعتمدة حقوقاً مكملة، الحق في شروط عمل عادلة و أجر عادل (المواد 2،3،4) و ضمانات الحماية للعامل (المادة 7) و حقوق التأهيل و التوجيه المدني (المواد 9،10،15) و الحق في حماية الصحة و الخدمات الاجتماعية (المادة 11) و حق مزاوله نشاط مريح في أقاليم الأطراف الأخرى المتعاقدة (المادة 18).

و يبدو أن الحماية المكفولة للعامل المهاجر تسترعي في المقام الأول اعتبار العمل فالغالب الأعم من الحقوق و في كثير من الصكوك الدولية إنما يتعلق بهذا الجانب أكثر من أي جانب آخر، فالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية عدد كثيرا من الحقوق ترددت في اتفاقيات منظمة العمل الدولية، بل أن الاتفاقية الشاملة المتعلقة بحماية حقوق جميع المهاجرين و أفراد أسرهم كررت بدورها هذه الحقوق.

و قبل الخوض في تعداد الحقوق المكفولة للعامل المهاجر و المتعلقة بالعمل يمكن أن نؤكد على بعض منها كونها مرتكزا لكثير من الحقوق الأخرى، و من ذلك :

¹الطيب فرحان ، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال ، رسالة ماجستير ، جامعة المدينة ، 2011

الفرع الأول : الحق في أحوال العمل التي تصون الكرامة :

يرتبط الحق في أحوال العمل التي تصون الكرامة ارتباطاً وثيقاً بحظر الإسترقاق و العبودية و أعمال السخرة، و هذه ظروف كثيراً ما يكون العامل المهاجر ضحية لها، خاصة النساء والأطفال، و لعل الصورة الأوضح في هذا الشأن هي أوضاع المنتسبين للأعمال المنزلية، و العمال المهاجرين غير النظاميين، أين تفرض الأعمال عنوة دون رضا، و غالباً ما تكون مصحوبة بمعاملات قاسية و مهينة كعدم كفاية أوقات الراحة، أو التحرش الجنسي بالنساء، بل إنه توجد بعض الحالات التي يتعد فيها تصور وجود مثل هذه الأوضاع المنتقصة من الكرامة كمنع الاستقالة أو وضع شروط تعسفية لها أو الالتزام بالعمل في أوقات إضافية دون تعويض أو إرغام السجناء على القيام بأشغال شاقة و غير ذلك.

و إذا كان العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية قد تناول و لو ضمنا ما يفيد كفالة هذا الحق بالنص على ضرورة ضمان ظروف تكفل السلامة و الصحة و الإستراحة و أوقات الفراغ، فإن دستور منظمة العمل الدولية في ديباجته قد أشار إلى أن ثمة ضرورة ملحة لتغيير أحوال الظلم و اليأس و الحرمان. غير أن أهم إتفاقية عالجت هذا الحق هي إتفاقية منظمة العمل رقم : 29 لسنة 1930 الخاصة بالعمل الجبري، و الإتفاقية رقم 105 لسنة 1957 الخاصة بإلغاء العمل الجبري أما إتفاقية 1990 فقد عدت صورا من الحقوق يمكن إجمالها تحت عنوان ضمان الأحوال التي تصون الكرامة و منها : عدم الإلزام بأعمال السخرة و منع الإسترقاق و الاستعباد بأي صورة و عدم جواز طرد العامل المهاجر أو إلغاء إذن الإقامة أو تصريح العمل لمجرد الإخلال بالالتزام في عقد العمل إلا إذا كان هذا الالتزام هو سبب الاذن و التصريح و الحق في الأجر العادل المكافئ لأجر العامل الوطني و الحق في الأجور الإضافية و في الراحة الأسبوعية و غير ذلك¹.

¹ نفس المرجع ، ص 80 وما بعدها

الفرع الثاني : الحق في الأجر العادل :

و يدخل ضمن هذا العنوان الحق في حدّ أدنى من الأجر و الذي يعد لوحده مشكلة كافية لإرهاق العامل حينما لا يقابل مجهوده خلال ساعات العمل المعقولة بمقابل لائق يضمن العيش الكريم و هو ما نص عليه العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية بضمان الحق في أجر يوفر أحوال العيش الكريم للعامل و لأسرته و هو ما تناولته أيضا اتفاقيات منظمة العمل الدولية. و يلاحظ هنا أن إتفاقية 1990 لم تذكر صراحة الحق في حدّ أدنى من الأجر، و إنما تناولته ضمن حق العامل في أجر عادل مكافئ لأجر العامل الوطني في نفس الشروط، فضلاً عن جميع المزايا المقررة للعامل في قانون الدولة دون تمييز¹.

و يندرج كذلك ضمن الحق في أجر عادل، الحق في المساواة في الأجر عن الأعمال المساوية في القيمة و هو ما نصت عليه إتفاقية منظمة العمل رقم 100 لسنة 1951 بشأن المساواة في الأجر و هو حق مرتكزه عدم التمييز و الذي غالباً ما يكون ضحيته العامل المهاجر و فئات أخرى كالنساء، و هنا جاءت كذلك الإتفاقية رقم 111 لسنة 1954 بشأن التمييز في الاستخدام و المهنة لتعالج هذه المسألة.

الفرع الثالث : الحق النقابي :

هذا الحق ولأهميته البالغة في ضمان الحماية للعامل بانضوائه تحت لواء الجمعيات النقابية التي تمثل وسيلة ضغط على أرباب العمل و الحكومات، فإن الصكوك الدولية الأساسية لحقوق الإنسان و مختلف الاتفاقيات على المستوى الدولي و الإقليمي قد عالجت صراحة، فقد كفل العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية حرية تكوين الجمعيات و حق إنشاء النقابات و الانضمام إليها، و هو ما تكرر أيضا في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية بهدف تعزيز المصالح الاقتصادية و الاجتماعية و حمايتها و أكد هذا العهد على عدم إخضاع هذا الحق لأي قيود غير التي ينص عليها القانون. أما منظمة العمل الدولية فقد قدمت

¹ شيبان طاقة ، المرجع السابق ، ص 16

الاتفاقية رقم : 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية و حماية حق التنظيم، و كذا الاتفاقية رقم : 98 لسنة 1949 بشأن حق التنظيم و المفاوضة الجماعية و قد ورد هذا الحق كذلك في المادتين 5 و 6 من الميثاق الاجتماعي الأوربي أما إتفاقية 1990 فقد ضمنت للعامل المهاجر حق الانضمام إلى نقابة أو جمعية منشأة وفقاً للقانون و المشاركة في أنشطتها و كذا التعاون مع أية نقابة و طلب مساعدتها (المادة 40).

و مع هذا العرض لبعض أهم الحقوق الأساسية، نورد فيما يلي جملة من الحقوق المتعلقة بصفة العامل و التي نصت عليها إتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لسنة 1990 و منها :

- حرية تحويل الدخول و المدخرات إلى أي بلد
- الاستفادة من جميع مزايا الضمان الاجتماعي المقرر للمواطنين.
- حق اختيار مكان العمل
- التبليغ عند الدخول على الأكثر بجميع شروط العمل
- الحق في خدمات التدريب و التوجيه المهني و مكاتب التوظيف
- عدم دفع ضرائب أو رسوم أكثر من المطلوبة من المواطنين و عدم تعرضهم لازدواج ضريبي

المطلب الثالث : الحقوق المقررة للعامل باعتباره عاملاً مهاجراً

حقوق العامل المهاجر باجتماع الصفتين لديه، تقررت و تكررت في كثير من الاتفاقيات الدولية و الإقليمية، و هي حقوق تتعلق بأوضاع العامل المهاجر في بلد المنشأ أو في بلد العبور أو في بلد المقصد.

و قبل الخوض في سرد الحقوق المنصوص عليها، تقوم الحاجة الملحة للتطرق لبعض الحقوق الرئيسية و التي تعتبر مداراً، كل واحد منها، لطائفة من الحقوق و المزايا المكفولة للعمال المهاجرين و من ذلك.

الفرع الأول : الحق في المعاملة المتساوية و في عدم التمييز :

و يبدو من استقراء النصوص أن إتفاقية 1990 على وجه التحديد قد اتخذت من الحق في المعاملة المتساوية و في عدم التمييز مبدأ تقوم عليه جميع الحقوق المكفولة للعامل المهاجر حيث تنص المادة 7 على احترام الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية و تأمينها لجميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم الموجودين على أراضيها أو الخاضعين لسلطتها دون تمييز من أي نوع كان، كما تنص الاتفاقية على المساواة في المعاملة فيما يتعلق بفرص العمل و الضرائب و الخدمات التعليمية و التوجيه و التدريب و التوظيف و الحصول على السكن و الخدمات الاجتماعية و الصحية و ما إلى ذلك.

و قد تؤكد الحق في المساواة أيضا في المادة 26 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية و قد جاء فيها أن الناس جميعاً سواء أمام القانون و يتمتعون دون أي تمييز بحق متساو في حمايته¹. كما تؤكد ديباجة البروتوكول 12 لاتفاقية حماية حقوق الإنسان و الحريات الأساسية لمجلس أوروبا على أن الأطراف المتعاقدة عازمة على اتخاذ تدابير حديدة لتعزيز المساواة بين الجميع عن طريق حظر شامل للتمييز تضمنه الاتفاقية.

الفرع الثاني : الحق في حماية وحدة الأسرة و لم الشمل :

يؤكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 16 منه على أن الأسرة هي الخلية الطبيعية و الأساسية في المجتمع، و لها حق التمتع بحماية المجتمع و الدولة.

و يضيف العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية في المادة 10 منه وجوب منح الأسرة التي تشكل الوحدة الجماعية الطبيعية و الأساسية في المجتمع أكبر قدر ممكن من الحماية و المساعدة خصوصا لتكوين هذه الأسرة و طوال نهوضها بمسؤولية تعهد و تربية الأطفال الذين تعيلهم، و في السياق

¹ خلفاوي نسرين ، المرجع السابق ص 23 ومابعدھا
لندا مصطفى حسين الكلش، المرجع السابق ، ص 36 ومابعدھا

ذاته تأتي إتفاقية حماية حقوق الطفل لسنة 1989 في مادتها العاشرة لتتكلم صراحة عن الحق في جمع شمل الأسرة، حتى و إن كانت تراه من زاوية مصلحة الطفل، فتنص على أن تنظر الدول الأطراف في طلبات جمع شمل الأسرة بطريقة إيجابية و إنسانية سريعة و تكفل الدول الأطراف ألا تنترتب على تقديم طلب من هذا القبيل نتائج ضارة على مقدمي الطلب و على أفراد أسرهم.

و الغريب في هذا الموضوع أن إتفاقية 1990 بالرغم من نحوها لحماية العامل المهاجر إلا أنها هنا تحديداً، قصّرت على خلاف كثير من الاتفاقيات، حيث جاءت عباراتها شبه خالية من كل حزم لكفالة هذا الحق ، فبالكاد تلزم المادة 44 الدول الأطراف باتخاذ هكذا تدابير و بحسب ما تراه مناسباً لتيسير لَمّ شمل العمال المهاجرين بأزواجهم و كذلك بأولادهم المعالين القصر غير المتزوجين، و هو الأمر الذي يترك للدولة الحرية في تحديد ماهية التدابير المناسبة. و قد اتبع هذا الأسلوب كذلك في التعامل مع الحق في جمع شمل الأسرة في الميثاق الاجتماعي الأوربي فقد تضمن في الفقرة السادسة من المادة 19 وجوب تسهيل لَمّ شمل العامل المهاجر المسموح له بالإقامة في أقاليمها و ذلك يقدر الإمكان¹.

الفرع الثالث : الحماية القنصلية و المحاكمة حسب الصول :

في مواجهة حالات التوقيف و الطرد التعسفين و الحبس الاحتياطي أقرت الاتفاقية الشاملة لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم مجموعة حقوق يمكن إجمالها تحت عنوان الحق في التمتع بالحماية القنصلية و المحاكمة حسب الأصول و من ذلك حق المهاجر في تبليغ السلطات القنصلية أو الدبلوماسية لبلده الأصلي، و بدون تأخير، و له الحق في الاتصال المباشر بهذه السلطات و طلب الحماية و المساعدة منها، على أن يحاط علماً قبل ذلك بكامل هذه الحقوق و باللغة التي يفهمها. و قد قدمت الاتفاقية مجموعة من التوجيهات الملزمة بشأن محاكمة العامل المهاجر و معاملته (المواد: 16،17،18،19).

¹ محمد أمين الميداني ، المرجع السابق ، ص 245

و مع هذا العرض لأهم الحقوق الرئيسية المكفولة للعامل نقدم فيما يلي جملة من الحقوق عددها إتفاقية 1990 و منها:

- 1- الحق في التنقل وفي المغادرة.
- 2- الحماية من التعذيب والمعاملة المهينة والمساس بسلامته أو كرامته الشخصية
- 3- لا يلزم بأعمال السخرة أو عمل بدون ارادته الا في حدود تشريع الدولة بلا تمييز .
- 4- لا يجوز استرقاقه او استعباده بأي صورة.
- 5- الحق في حرية الاعتقاد والدين وممارسة الشعائر وتعليمها علناً ، افراداً أو في جماعة في حدود التنظيم القانوني للدولة بدون تمييز
- 6- الحق في التعبير وفي الحصول على المعلومات ونقلها بكل السبل في حدود تنظيم الدولة لممارسة هذا الحق.
- 7- الحماية من التدخل في حياته الخاصة ومراسلاته أو شئون أسرته أو اسى عدوان على حرمة خصوصيته وسمعته
- 8- عدم المساس بممتلكاته الخاصة بدون تعويضه عنها
- 9- الحماية من الاحتجاز غير القانوني او الاعتقال التعسفي أو الحد من الحرية دون مبرر قانونيا
- 10- ان يبلغ بلغته الاصلية بالتهم الموجهة اليه واسباب القبض عليه.
- 11- سرعة العرض على القضاء و عدم الحبس الاحتياطي.
- 12- ابلاغ ممثلي دولته بطلبه على وجه السرعة ، وتوصيل رسائله اليهم، والاتصال بهم وتلقى رسائل منهم
- 13- ابلاغه بحقوقه القانونية وحقه في الاتصال ب ممثلي دولته.
- 14- توفير مترجم له في كل مراحل الدعوى له ،ولأسرته ان حضرت المحكمة
- 15- الحق في تعويضهم عن الحجز غير القانوني أو الاعتقال التعسفي
- 16- حجزهم بعيدا عن المحكوم عليهم أو المحبوسين احتياطياً على ذمة المحاكمة
- 17- الحق في الزيارة المكفول لباقي المواطنين
- 18- الاهتمام بمشاكل أسرته خلال الاحتجاز أو الحبس.
- 19- لا يتحمل نفقات عند مساءلته عن شأن يتعلق بالهجرة أو مخالفتها
- 20- مساواة العامل واسرته مع مواطني الدولة امام جميع الجهات الرسمية في التقاضي

والتمتع بقرينة البراءة

21- اتاحة المساعدة القانونية لغير القادرين منهم وسماع اقوالهم وشهودهم لو طلبوا مع

الاستفادة بمترجم

22- حمايتهم من الاعتراف كرهاً ضد انفسهم

23- حقهم في التقاضي على درجتين والطعن في الاحكام.

24- تعويضهم اذ ثبت انهم ادينوا بطريق خطأ لم يتسببوا فيه.

25- الاستفادة من كل المزايا المقررة للمتهم في دولة المحاكمة

26- لا يمتد اثر حبسه أو محاكمته الى حقه في الإقامة والعمل

27- لا يجوز حبسه أو احد افراد اسرته لعجزه عن التزام تعاقدى

28- لا يجوز طرده او الغاء اذن الإقامة أو تصريح العمل لمجرد اخلاله بالالتزام في عقد

العمل الا ان كان هذا الالتزام هو سبب الاذن او التصريح.

29- لا يجوز مصادرة او اعدام وثائقه دون اعطاؤه ايصال بذلك، ولا يجوز في جميع

الاحوال اعدام جواز سفره او ما يعادل جواز سفره ، ولأسرته نفس الحق.

30- لا يجوز اتخاذ قرار طرد جماعي ضد عمال مهاجرين ،وبيت في كل حالة على حدة

ولا يجوز الطرد الا بقرار من سلطات الدولة بناء على قانون . ويبلغون بذلك بلغتهم في

وقت مناسب يسمح لهم بتسوية مستحقاتهم قبل التنفيذ.

31- لهم الحق في الطعن امام القضاء في قرار الطرد الصادر من السلطات ولهم الحق

في التعويض عن طرد تم تنفيذه اذا حكم ببطلانه..

32- لا يتحمل العامل المطرود تكاليف الطرد ولا يحرم من اسى مستحقات مادية له بسبب

طرده.

المبحث الثاني

الآليات المقررة دولياً لحماية حقوق العمال المهاجرين

حرصاً على ضمان تطبيق الدول لالتزاماتها الدولية المتعلقة باحترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية تكفل الصكوك الدولية تأسيس آليات للحماية ولتعزيز الممارسة تتمثل غالباً في اللجان الدولية¹ وفق نظام عمل قائم على مراقبة التقارير وعلى تلقي وفحص الشكاوى وفي حالات أخرى على أساس من نظام تقصي الحقائق².

¹ توجد تسع اتفاقيات على مستوى الأمم المتحدة نصت على إنشاء اللجان وهي :

- أ. اتفاقية القضاء على التمييز العنصري لسنة 1965
- ب. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لسنة 1966
- ج. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966
- د. الاتفاقية الدولية لقمع جريمة الفصل العنصري والمعاقبة عليها لسنة 1973
- هـ. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ضد المرأة لسنة 1979
- و. اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة لسنة 1984
- ز. اتفاقية مناهضة الفصل العنصري في الألعاب الرياضية لسنة 1985
- ح. اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1988
- ط. اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وافراد أسرهم لسنة 1990

وعلى المستوى الاقليمي نجد:

- أ. اللجنة الأمريكية لحقوق الإنسان المؤسسة بموجب الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان
- ب. اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان المؤسسة بموجب الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب
- ج. اللجنة العربية لحقوق الإنسان بموجب الميثاق العربي لحقوق الإنسان
- د. أما على المستوى الأوروبي فقد تم الاستعاضة عن اللجنة بالمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان بموجب البروتوكول الحادي عشر لسنة 1998.

2. انظر: رياض العجلاني ، تطور إجراءات النظر في الطلبات الفردية أمام المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية – المجلد 28 – العدد الثاني- 2012 ص 166 منشور على الرابط :

<http://damascusuniversity.edu.sy/mag/law/images/stories/2-2012/a/165-195.pdf>

انظر كذلك في بعض خصائص التفرقة بين اللجان الدولية و المنظمات الدولية : سهيل حسين الفتلاوي، المنظمات الدولية، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، مصر، 2004 ص 97 وما بعدها

² أحمد وافي ، الآليات الدولية لحماية حقوق الإنسان ومبدأ السيادة ، رسالة دكتوراه ، جامعة الجزائر ، 2011 ص

المطلب الأول: نظام التقارير

تتولى هيئات معاهدات حقوق الانسان ، ممثلة أساسا في اللجان المنشأة بموجب الاتفاقيات ذاتها ، مراقبة امتثال الدول الأطراف للأحكام المنصوص عليها بنا على النظر في التقارير المقدمة من الدول والتي تبين التدابير المتخذة لتنفيذ الاتفاقية.

وتشكل عملية النظر في التقارير فرصة لمؤسسات حقوق الانسان الوطنية والدولية للاطلاع على أوضاع حقوق الانسان و لإبداء الرأي فيها ، وتقدم فرصة كذلك للدولة ذاتها مقدمة التقرير ، والتي يشارك ممثل عنها في المناقشة، في أخذ فكرة عن كيفية اتخاذ التدابير الملموسة وفي تحديد مواطن القوة والضعف في مجال حقوق الانسان ، كما أن النظر في التقرير ومناقشته تقدم فرصة كذلك لكل المهتمين بحقوق الانسان من خلال تعميم الاستنتاجات والتوصيات المستخلصة من مناقشة التقرير¹.

وتعتبر التقارير على هذا النحو الآلية الأكثر اتباعا للإشراف على تطبيق معاهدات حقوق الانسان، وقد اعتمدت لأول مرة بمقتضى الاتفاقية الدولية لمناهضة التمييز العنصري لسنة 1965 التي نصت على انشاء لجنة تختص بالنظر في تقارير الدول الأطراف عما تكون قد اتخذته من اجراءات وتدابير تشريعية وإدارية وقضائية أو أية تدابير أخرى امتثالا لأحكام الاتفاقية بموجب المادة التاسعة منها².

وتختلف التقارير المقدمة من قبل الدول إلى تقارير أولية تقدم بعد مدة محددة من انضمام الدولة للمعاهدة ، عادة ما تكون هذه المدة محددة بسنة أو سنتين، وإلى تقارير دورية تحدد فترتها بموجب أحام المعاهدة، ويلاحظ ان التقارير الأولية تكتسب أهمية كبيرة لدى اللجنة المختصة فهي تقدم فكرة عامة عن وضع حقوق الانسان في الدولة

¹اللجنة التوجيهية الدولية لحملة التصديق على اتفاقية حماية حقوق العمال المهاجرين ، المرجع السابق ، ص 24

² شارف تومية ، الضمانات الدولية لحماية حقوق الانسان ، مذكرة ماستر ، جامعة بسكرة ، 2015 ص 70

وتعينها على دراسة ما يقدم لاحقا من تقارير دورية، كما تختلف التقارير الأولية عن الدورية في طريقة الفحص والدراسة.

الفرع الأول: إجراءات تقديم التقرير

في معظم الاتفاقيات تكاد تتشابه إجراءات تقديم التقارير ، ففيما يخص الآجال تقدم التقارير الأولية عادة بعد سنة أو سنتين من بدء النفاذ، أما التقارير الدورية فتقدم غالبا كل أربع أو كل خمس سنوات¹. وتقدم هذه التقارير دائما إلى الأمين العام للمم المتحدة الذي يحيلها بدوره إلى اللجان المختصة لدراستها وقد تحال نسخ منها أو أجزاء خاصة إلى الوكالات المتخصصة كلما وجد ارتباط بين الموضوع واختصاص الوكالة².

¹ قائمة بالآجال المقررة في بعض الاتفاقيات :

التقرير الدوري	التقرير الأولي	المادة	الاتفاقية
	01 سنة	م 40	العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية
	01 سنة	م 17	العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
04 سنوات	01 سنة	م 18	اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ضد المرأة
04 سنوات	01 سنة	م 19	اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة
05 سنوات	سنتين	م 44	اتفاقية حقوق الطفل
05 سنوات	01 سنة	م 73	اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

² قائمة ببعض الاتفاقيات التي تحدد جهة إحالة التقرير:

- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية : نص في المادة 16 على أن : "... توجه جميع التقارير إلى الأمين العام للأمم المتحدة ، الذي يحيل نسخا منها إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي للنظر فيها طبقا لأحكام هذا العهد.."
 - العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية : نص في المادة 40 منه على أن : "...تقدم جميع التقارير إلى الأمين العام للأمم المتحدة ، الذي يحيلها إلى اللجنة للنظر فيها..."
 - اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ضد المرأة : نصت في المادة 18 على أن : "تتعهد الدول الأطراف بأن تقدم إلى الأمين العام للأمم المتحدة، تقريرا عما اتخذته من تدابير تشريعية وقضائية وإدارية وغيرها ..."
 - اتفاقية حقوق الطفل : نصت في المادة 44 على أن : "تتعهد الدول الأطراف بأن تقدم إلى الأمين العام للأمم المتحدة، تقارير عن التدابير التي اعتمدها لإنفاذ الحقوق المعترف بها في هذه الاتفاقية ..."
 - اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم : نصت في المادة 74 على أن : "تتعهد الدول الأطراف بأن تقدم إلى الأمين العام تقريرا لتتظرو فيه اللجنة عن التدابير التشريعية ..."
- أما على المستوى الاقليمي فنجد:

ويتعين أن تتضمن هذه التقارير كافة التطورات على المستوى التشريعي والآليات والضمانات المقدمة من قبل الدول وكافة التطورات على المستوى العملي والوقائع المستجدة. وإذا كانت الدولة قد قدمت في تقريرها الأولي أو في أي تقرير كان معلومات كافية لم يكن لازماً عليها إعادة تقديم ذات المعلومات في تقاريرها اللاحقة.

وقد تتجه بعض اللجان إلى اعتماد عدد من المبادئ التوجيهية والارشادية لتحديد شكل ومحتوى التقرير ، وغالبا ما تتضمن شقين ، الأول يقدم صورة عامة عن الدولة ونظام حكمها وحالتها الاقتصادية والسكانية وما إلى ذلك ، ويخصص الشق الثاني لكل ما يتعلق بأحكام الاتفاقية المعنية¹.

ومع ذلك كله تجدر الإشارة إلى أن دستور منظمة العمل الدولية يؤسس في هذا الشأن نظاما خاصا ، فالتقارير على ثلاثة أنواع: تقارير تخص الاتفاقيات والتوصيات المصادق عليها ، وتقارير تخص الاتفاقيات والتوصيات غير المصادق عليها وأخيرا التقارير التي تلتزم الدول بتقديمها بشأن عرض النصوص على السلطات المختصة ، وهي كلها تقارير أوجب دستور منظمة العمل الدولية أن تقدم سنويا إلى مكتب العمل الدولي حسب المواد 19 و 22 . وبالنظر إلى العدد الكبير من التقارير فإن مكتب العمل الدولي ليس الهيئة الوحيدة بالمنظمة المكلفة بدراسة فحص التقارير ، بل إن لجنة الخبراء ولجنة المؤتمر تتوليان المهمة أيضا في إطار عمل تكاملي . ويضاف إلى هذه الخصوصية أيضا اعتبار أنه عند نهاية فحص ودراسة التقارير تؤسس قائمة خاصة بأسماء الدول التي تقاعست عن تنفيذ التزاماتها حيث أن إدراج الدول في مثل

المادة 21 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي تنص على أن التقرير يحال إلى الأمين العام لمجلس أوروبا كل سنتين المادة 62 من الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب تنص على أن التقرير يقدم كل سنتين دون أن تحدد الجهة التي يرفع إليها التقرير، ولكن يفهم أنه يرفع إلى اللجنة مباشرة.

- انظر في هذا الشأن عبد العزيز محمد سرحان، الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية والقواعد المكتملة لها طبقا للمبادئ العامة للقانون الدولي، دار النيضة العربية، القاهرة 1966، ص: 91

¹ أحمد وافي ، المرجع السابق، ص 146 وما بعدها
شارف تومية ، المرجع السابق ، ص 70 وما بعدها

هذه القوائم يتضمن معنى الجزاء الذي يبدو فيه استهجان الرأي العام العالمي لتصرفات الدولة.¹

ومهما يكن الحال فإننا نقصر البحث هنا على الاجراءات التي اعتمدها اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة 1990 كونها تتناول نفس موضوع الدراسة.²

ففي مادتها الثالثة والسبعين تلزم الاتفاقية الدول بتقديم التقرير الأولي إلى الأمين العام للأمم المتحدة في غضون سنة من بدء نفاذ الاتفاقية بالنسبة للدولة المعنية وبتقديم تقرير دوري كل خمس سنوات ، فضلا عن هذين التقريرين أقرت الاتفاقية للجنة حرية طلب أي تقرير كلما رأت ذلك ضروريا ، ويبقى بعد ذلك على الدولة واجب يتعلق بمبدأ الشفافية يتمثل في لزوم نشر التقرير للجمهور على نطاق واسع. وتحرص الاتفاقية على أن تراعي التقارير توضيح العوامل والصعوبات التي تؤثر على تنفيذ الاتفاقية وعلى أن تتضمن بيانا بخصائص تدفق موجات الهجرة التي تتعرض لها الدولة الطرف المعنية(المادة 73)³.

¹ الطيب فرحان ، المرجع السابق ص 110
عدنان خليل التلاوي ، القانون الدولي للعمل دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل، المكتبة العربية ، 1990 ص 743 وما بعدها

² Emmanuel Decaux , op cit p 192

³ تجدر الاشارة إلى أن جل الدول لم تحترم المواعيد المقررة في الاتفاقية لتقديم التقارير ، وهو الأمر الذي لاحظته اللجنة المختصة وعبرت عن قلقها حياله وعلى سبيل المثال فقد كان التاريخ المقرر لتقديم الجزائر تقريرها الأولي محددًا سنة 2006 إلا أنه تأخر لغاية سنة 2009. وليس هذا فحسب ، فوفقا للتقارير الواردة إلى الأمم المتحدة سنتي 2010 و 2011 فإن 16% من الدول فقط تقدم تقاريرها في الوقت المحدد انظر:

تقرير اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، الدورة الخامسة الملحق رقم A/62/48
وثيقة الأمم المتحدة رقم : CMW/C/DZA/Q/1 بتاريخ 15 ماي 2009 منشور على الرابط

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CMW%2FC%2FDZA%2FQ%2F1&Lang=fr

وثيقة الأمم المتحدة رقم : A/66/860 منشور على الرابط <https://undocs.org/ar/A/66/860>

وبخصوص المواضيع والتوضيحات التي يجدر أن يفصلها التقرير يلاحظ من مطالعة وثيقة الأمم المتحدة رقم : CMW/C/DZA/Q/1 بتاريخ 15 ماي 2009 ، أن التقرير الأولي المقدم من قبل الجزائر لم يقدم إلا اشارات

الفرع الثاني : دراسة التقارير

القاعدة العامة أن الشفافية والحوار البناء هما السائدان بين اللجنة والدولة مقدمة التقرير ، ذلك أن كل تقرير ستدعي توضيحات يتيح للجنة أن تطلب ما تراه مناسباً في الشأن ،ولها أن تحيل إلى الدولة كل تعليق مناسب ذي صلة بالتقرير يكون للدولة أن ترد عليه وأن تبدي بدورها ما تشاء من التعليقات ،والغالب في العمل أن الدولة تقدم التقرير ثم تحدد اللجنة مجموعة أسئلة توجه إلى الدولة والتي تقدم بدورها إجابات تناقش لاحقاً بين اللجنة وممثل الدولة المعنية¹.

وبخصوص اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، فقد أفردت المادة 74 لبحث كفاءات فحص ودراسة التقارير. ففضلاً عن عما سبق ، تتيح الاتفاقية للأمين العام للأمم المتحدة الحق في إحالة نسخ من التقرير وكل معلومات ذات صلة إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي وفي موعد مناسب قبل افتتاح كل دورة عادية للجنة المعنية حتى يتمكن المكتب من تقديم المساعدة اللازمة مما يقع في اختصاص منظمة العمل الدولية وبفيد اللجنة.

ويجوز كذلك أن يحيل الأمين العام ، وبعد التشاور مع اللجنة ، إلى الوكالات المتخصصة الأخرى فضلاً عن المنظمات الحكومية الدولية نسخاً من أجزاء التقارير التي تدخل في نطاق اختصاصها.

الفرع الثالث : تقييم نظام التقارير

أسلوب التقارير يفيد في تقديم نظرة عن أوضاع حقوق الإنسان بالمجمل ، وفي حالتنا فإنها تقدم صورة عن أوضاع العمال المهاجرين وأساليب معاملتهم وظروف

عامة لم تمكن اللجنة من استخلاص ملاحظات واستنتاجات دقيقة ، وهو ما عبرت عنه من خلال الرجاءات المتكررة بتقديم البيانات المحدثة والأمثلة وتقديم المعلومات المفصلة وما إلى ذلك.

¹ أحمد وافي ، المرجع السابق ، ص 146

تتقلم وإقامتهم بين دول المنشأ ودول العبور ودول المقصد، وفي الغالب فإن اللجان المعنية تتمكن بعد دراسة و ملاحظة تقارير مختلف الدول من إصدار تقارير سنوية وتعليقات عامة تضمنها أهم ملاحظاتها واستنتاجاتها في الشأن ، وهو ما يؤهل المهتمين والعاملين في مجال حقوق الانسان من متابعة أوضاع الفئات الهشة، إلا أن كل هذا الاستخلاص الذي يبدو في عمومه نظريا يصطدم في كثير من الأحيان بصعوبات ناتجة عن غياب التعامل التام والشفاف من الدول بخصوص تقديم المعلومات الكافية والشاملة عن أوضاع حقوق الانسان عامة وعن أوضاع فئة العمال المهاجرين خاصة ، وبوجود فروقات جوهرية بين التزامات الدول بموجب الاتفاقيات الدولية ومدى وفائها بهذه الالتزامات واقعا¹. ومما يمكن ان يذكر من الأمثلة في هذا السياق ما أوردته اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في دراستها للتقرير الأولي المقدم من قبل الجزائر حيث دعت صراحة إلى المصادقة على اتفاقية منظمة العمل رقم 143 و إلى ضرورة الاعتراف الصريح بحقوق المهاجرين غير النظاميين وإلى ضرورة استحداث إدارات لإحصاء المهاجرين والاهتمام بأوضاعهم وغير ذلك².

¹ أنظر على سبيل المثال ما أوردته اللجنة المختصة بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين خلال نظرها في تقارير المكسيك ومصر .
تقرير اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، الدورة الخامسة الملحق رقم A/62/48

² عباسية حمزة ، اللجان الدولية كآلية حماية للمهاجرين في القانون الدولي ،مقال منشور في مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية ، جامعة الشلف ، 2014 ، ص 123 وما بعدها
منشور على الرابط :

المطلب الثاني : نظام الشكاوى

من الآليات الهامة التي تم إقرارها في سبيل التطبيق الدولي لحقوق الانسان بصورة عامة والرقابة على تنفيذ اتفاقيات حقوق الانسان بصورة خاصة نظام الشكاوى بنوعيه : شكاوى الدول وهو الذي تقوم بمقتضاه دولة بتقديم شكوى إلى الجهاز المعني بالإشراف والرقابة على أحكام الاتفاقية بادعاء أن دولة أخرى طرف في ذات الاتفاقية قد انتهكت الحقوق والالتزامات المنصوص عليها في الاتفاقية، والنوع الثاني وهو الشكاوى التي يتقدم بها الافراد بادعاء أن إحدى الدول الاطراف قد انتهكت حقوقه المنصوص عليها بموجب الاتفاقية، وهو ما يشترط فيه قبول الدولة المشتكى ضدها هذا الاجراء بموجب إعلان صريح تقرره عادة الاتفاقية . ويخرج عن هذا التقييد ما أقره الاجراء 1503 الذي أسسه المجلس الاقتصادي والاجتماعي والذي يشمل جميع حقوق الانسان في جميع البلدان حيث لا يرتبط تقديم الشكاوى الفردية بوجود إعلان الدولة المعنية قبولها الاجراء¹.

ويعتبر الاجراء 1503 ، المستعاض عنه لاحقا من قبل مجلس حقوق الانسان سنة 2007 بإجراء شكاوى مجلس حقوق الانسان ، واحدا من الآليات غير التعاهدية المقررة لحماية حقوق الانسان، يضاف إليه من بين عديد الاجراءات والآليات ما أقرته منظمة العمل الدولية كوكالة متخصصة ، في المادتين 24 و 25 من دستورها من أن لمنظمات العمال ومنظمات أرباب العمل أن تتقدم إلى مكتب العمل الدولي بشكوى ضد إحدى الدول² ، ومن هنا يبدو أن لمنظمة العمل الدولية السبق في تأسيس إجراء الشكاوى قبل أية وكالة أممية متخصصة وقبل أية معاهدة من معاهدات حقوق الانسان التي تنص على هذا الاجراء³.

¹ جنيدي ميروك ، نظام الشكاوى كآلية للتطبيق الدولي لاتفاقيات حقوق الانسان، رسالة دكتوراه، جامعة بسكرة ، 2015 ص 85 ومابعداها

² خلفاوي نسرين ، المرجع السابق ، ص 54

³ قائمة ببعض الصكوك الدولية التي تنص على إجراء الشكاوى

الفرع الأول : تقديم الشكاوى

يمكن القول بدءاً أن اختصاص اللجان المنبثقة عن اتفاقيات حقوق الانسان بدراسة وفحص الشكاوى المرفوعة إليها هو اختصاص اختياري موقوف على قبول الدول به بموجب إعلان صريح تقدمه تعترف فيه بقبول نظر اللجنة في الشكاوى المرفوعة ضدها ، ويضاف إلى هذا أن إجراءات تقديم الشكاوى تختلف لدى الدول عنها لدى الافراد.

و في كل الأحوال فإننا نقصر الدراسة في هذا الموضوع على ما ورد في اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم ، وقد فرقت هذه الاتفاقية بين الشكاوى المقدمة من قبل الدول والشكاوى المقدمة من قبل الأفراد.

ففيما يخص الطائفة الأولى فقد اشترطت لاتفاقية بموجب المادة 76 منها ضرورة وجود الاعلان المسبق والصريح الصادر عن الدولتين الشاكية والمشتكى منها بقبول اختصاص اللجنة بتلقي الشكاوى ، يضاف إليها وجوب استنفاد جميع سبل

الاتفاقية	شكاوى الدول	شكاوى الأفراد
اتفاقية القضاء على التمييز العنصري	م 11	م 14
العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية	م 41	م 01 من البروتوكول الاختياري الأول
العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية	م 10 من البروتوكول الاختياري لسنة 2008	بموجب البروتوكول الملحق بالعهد
اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة	م 21	م 22
اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ضد المرأة	/	بموجب البروتوكول الاختياري
الاتفاقية الدولية لحماية جميع الأشخاص من الاختفاء القسري	م 32	م 31
اتفاقية حقوق الطفل	بموجب البروتوكول الاختياري الثالث	بموجب البروتوكول الثالث
اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين و افراد أسرهم	م 76	م 77
اتفاقية حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة	/	بموجب البروتوكول الملحق بالاتفاقية

أما في النظم الاقليمية فنجد الميثاق الاجتماعي الأوروبي فنص على نظام الشكاوى الجماعية بموجب البروتوكول الاضافي أما الاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان فنصت في المادة 45 على تلقي الشكاوى من الدول والأفراد ونصت المادة 49 من الميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب على شكاوى الدول ونصت المادة 55 منه كذلك على شكاوى الأفراد.

الانتصاف المحلية لدى لدولة المشتكى منها وكذا ضرورة مراعاة انقضاء المهلة المحددة بين الدولة الشاكية والدولة المشتكى منها والتي حددتها الاتفاقية بستة اشهر.

وفي كل الاحوال فإنه يتعين على الدولة الشاكية وقبل إحالة الموضوع إلى اللجنة ، أن تخطر الدولة التي لا تفي بالتزاماتها بالموضوع محل الشكوى ، على أن تقدم الدولة الثانية وفي غضون ثلاثة أشهر من تلقيها الاخطار ، بيانا كتابيا توضح فيه المسألة متضمنا بقدر الامكان الاجراءات وسبل الانتصاف القانونية المحلية التي اتخذتها أو المتاحة بالنسبة للمسألة (المادة 76 / 1 / أ).

أما فيما يخص الطائفة الثانية والمتعلقة بشكاوى الافراد¹ ، فإنه يتعين مراعاة جملة من الشروط منها أن تقدم الشكوى أو البلاغ من ذي صفة أو ممن ينوب عنه ، وهو ما نصت عليه المادة 77 / 1 وقد ورد فيها أنه : " يجوز لأية دولة طرف في هذه الاتفاقية أن تعلن في أي وقت بموجب هذه المادة أنها تعترف باختصاص اللجنة في تلقي ودراسة الرسائل الواردة من أفراد أو نيابة عن أفراد يخضعون لولايتها ويدعون أن حقوقهم الفردية المقررة بموجب أحكام هذه الاتفاقية قد تعرضت لانتهاك من قبل الدولة الطرف...".

ويلحق بهذا الشرط وجوب أن تكون الرسالة معلومة المصدر موقعة من صاحبها ، وأن لا تتضمن و أن لا تشكل أية إساءة لاستعمال هذا الحق، وأن تكون متفقة مع الاتفاقية (المادة 77 / 2) ، مع مراعاة استنفاد سبب الانتصاف المحلية ، وفي كل الاحوال يجب أن تقدم هذه البلاغات ضد دولة اعترفت صراحة بقبول هذا الاجراء.

¹مراد ميهوبي، الوضع القانوني للفرد في القانون الدولي ، مقال منشور في مجلة التكامل ، جامعة باجي مختار ، عنابة ، عدد 28 سنة 2011 ، ص 6

الفرع الثاني : فحص الشكاوى

فيما يخص الشكاوى المقدمة من قبل الدول فإن اللجنة تنتظر أولاً في مساعي الطرفين لحل المسألة ودياً ، وذلك بعد قيام الدولة الشاكية بإخطار الدولة المشتكى منها بالمسائل محل الاحتجاج ، وعلى هذه الأخيرة أن ترد في غضون ثلاثة أشهر ببيان توضح فيه المسألة متضمناً بقدر الامكان الاجراءات وسبل الانتصاف القانونية المحلية التي اتخذتها أو المتاحة بالنسبة للمسألة (المادة 77 / 1 / أ).

وفي حال لم تؤد هذه الاجراءات إلى حل للمسألة محل النزاع خلال ستة أشهر من تلقي الدولة المشتكى منها رسالة الدولة الشاكية ، كان لأي من الدولتين إحالة المسألة إلى اللجنة بواسطة إخطار يوجه إليها وإلى الدولة الثانية طرف النزاع (المادة 76 / 1 / ب) وفي هذا السياق فإن اللجنة تتيح مجدداً مساعيها الحميدة للدولتين الطرفين المعنيتين بالنزاع بغية التوصل إلى حل ودي على أساس احترام الالتزامات الواردة في الاتفاقية (المادة 76 / 1 / د).

ويجب إدراك أن اللجنة حين تباشر عملها في فحص الشكاوى لا تقوم بوظيفة قضائية، إذ هي لا تحاكم الدول وإنما تعمل على التوفيق وتقريب وجهات النظر¹. ووفقاً للمادة 76 فإن اللجنة تعقد جلسات مغلقة عند النظر في الرسائل المقدمة إليها ، ولها أن تطلب من الدول المعنية تزويدها بأية معلومات تراها ضرورية، كما أن للدولتين المعنيتين أن تكونا ممثلتين حينما تنتظر اللجنة في المسألة ولها أن تقدم بيانات شفوية أو كتابية. ويتعين على اللجنة في غضون اثني عشر شهراً من تاريخ تلقي الاخطار أن تقدم تقريراً يتضمن في حال التوصل إلى حل للمسألة بياناً موجزاً بالوقائع والحل الذي توصلت إليه، وفي حال الأخرى تبين اللجنة في تقريرها كل الوقائع ذات الصلة وترفق بالتقرير البيانات الكتابية والشفوية المقدمة إليها في الشأن.

¹ عصام محمد أحمد زناتي ، حماية حقوق الانسان في إطار الامم المتحدة، دار النهضة العربية، القاهرة 1997 ص 427

أما فيما يخص دراسة شكاوى الافراد فإن المادة 77 بينت أن اللجنة بعد تلقيها البلاغ تقوم بتوجيه نظر الدولة المعنية إلى الرسائل المقدمة ضدها ، على أن تقوم هذه الاخيرة وفي غضون ستة أشهر بتقديم بيانات كتابية توضح الامر وما تكون قد اتخذته من إجراءات لعلاجها إن وجدت. وبناء على المعلومات المتاحة للجنة من قبل الفرد المشتكى أو من ينوب عنه ومن قبل الدولة المعنية تقوم اللجنة بالنظر في المسألة وتعد في هذا الشأن اجتماعات مغلقة وتحيل آراءها إلى الفرد وإلى الدولة المعنية (المادة 77)¹.

¹ من بين الامثلة التي يمكن سوقها بخصوص الشكاوى الفردية ، والمتعلقة بأوضاع المهاجرين يمكن تقديم شكوى السيدة نيل توسان ضد كندا المقدمة إلى لجنة الامم المتحدة المعنية بحقوق الانسان ومختصرها أنه " اعترضت السيدة نيل توسان على حرمان كندا المهاجرين غير الموثقين من شمولهم بالرعاية الصحية في إطار برنامج فيدرالي وضعت الحكومة لتأمين الرعاية الصحية للمهاجرين ويحمل اسم البرنامج الصحي الفيدرالي المؤقت. فيعد أن استنفدت توسان سبل الانتصاف المحلية، رفعت مطالبتها إلى لجنة الأمم المتحدة المعنية بحقوق الإنسان (اللجنة) بموجب الاجراء الاختياري لتقديم الشكاوى (البروتوكول الاختياري الأول) الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الذي صدقت عليه كندا عام 1976. ادعت توسان على كندا بانتهاك حقوقها في عدم التمييز (المادتان 2.1 و26)؛ والانتصاف الفعال (المادة 2.3، أ)، والحياة (المادة 6)، وعدم التعرض للتعذيب والمعاملة القاسية والمهينة واللاإنسانية (المادة 7)؛ وحرية الشخص وأمنه (المادة 9.1) بموجب العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (العهد)، وذلك لحرمانها من الحصول على الرعاية الصحية اللازمة لحماية حياتها وصحتها على أساس وضع الهجرة غير النظامي الخاص بها.

كانت حجة كندا أن الدعوى التي قدمتها توسان للطعن في القانون بغية ضمان شمول المهاجرين بالرعاية الصحية بصرف النظر عن وضع الهجرة، غدت غير ذات أهمية لأنها مُنحت منذ ذلك الحين وضع الإقامة الدائمة، وأصبحت بالنتيجة مشمولة بالرعاية الصحية الكاملة. كذلك رأت كندا أن الدعوى تُعد حسية وغير مقبولة وهي تطعن في البرنامج برتمه في انطباقه على الآخرين بدلاً من اعتباره انتهاكاً فردياً. رداً على ملاحظات الدولة الطرف، أرفقت مقدمة البلاغ دعاها مذكرتين من أصدقاء المحكمة صنفتهما اللجنة فتاوى قانونية، الأولى قدمتها منظمة العفو الدولية والثانية تحالف من المنظمات العضوة في الشبكة العالمية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

اتفقت اللجنة في الرأي مع توسان والمنظمات الداعمة لها، إذ وجدت أن الالتزام لم يكن دعوى حسية ولم يكن مجرداً من الأهمية. وأشارت إلى أن السياسة ألحقت ضرراً شخصياً ومباشراً بتوسان، وأن الرعاية الصحية التي تلقتها لاحقاً لم تعالج الأذى التي لحق بها بالفعل. بررت الدولة أنها تستوفي العبء الملقى على عاتقها عن طريق توفير خدمات رعاية صحية طارئة متاحة للجميع، فضلاً عن المراكز الصحية المجتمعية وسواها من الخدمات المجانية. لكن اللجنة قررت أن الرعاية الصحية الطارئة لا تكفي وحدها لضمان حماية الحق في الحياة، وأن وضع الهجرة هو منطلق تمييزي محظور بموجب العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، وأن حرمان المهاجرين غير النظاميين من الحصول على الرعاية الصحية اللازمة للحياة لا يستند إلى معايير منطقية وموضوعية.

رأت المحكمة أن توسان لم تقدم أدلة كافية تُثبت انتهاك حقوقها بموجب المادتين 7 و9 (1) من العهد. بيد أنها وجدت أن حق توسان في الحياة وحققها في عدم التمييز قد انتهك بموجب المادتين 6 و26 من العهد، مُشيرة إلى أن الحق في الحياة غالباً ما يُفسر تفسيراً ضيقاً ولا يجوز فهمه بطريقة تقييدية. ورفضت اللجنة تأكيد الدولة الطرف أن مقدمة البلاغ كانت في الواقع تطالب بالحق في الرعاية الصحية وهذا الحق غير مدرج في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية. فوجدت أن الدولة الطرف ملزمة التزاماً إيجابياً بحماية حق السيدة توسان في الحياة الذي يستوجب في ظل ظروفها الخاصة توفير الرعاية الصحية الأساسية. ويشمل الحق في الحياة التحرر من الأفعال والإهمال التي يُقصد بها أو يتوقع أن تتسبب في الوفاة غير الطبيعية أو المبكرة ويضمن الحق في التمتع بحياة كريمة. كما قررت اللجنة أن الدولة مُطالبة، بالحد الأدنى، بموجب المادة 6 بتوفير فرص الوصول إلى خدمات الرعاية الصحية الموجودة التي يجب أن تكون متاحة ويُسهل الوصول إليها على نحو معقول عندما يؤدي الافتقار إليها إلى تعريض الشخص لخطر متوقع يُمكن أن يؤدي إلى الوفاة.

عملاً بالمادة 2 (3) (أ) من العهد التي تُلزم الدولة بتوفير سبل الانتصاف الفعالة، يطالب قرار لجنة الأمم المتحدة كندا بما يلي: (1) دفع التعويض الملائم والكافي للسيدة توسان عن الضرر الذي لحق بها، (2) واتخاذ الخطوات اللازمة للحؤول دون حدوث انتهاكات مماثلة في المستقبل، من بينها إعادة النظر في قوانينها لضمان حصول المهاجرين غير النظاميين على الرعاية الصحية الأساسية لتفادي خطر متوقع يُمكن أن يؤدي إلى خسائر في الأرواح ."

قضية توسان ضد كندا، (CCPR/C/123/D/2348/2014 ، 2018)

الختامة

الختامة

يبدو من ملاحظة تعامل المجتمع القانوني الدولي مع مسألة العمال المهاجرين وحقوقهم شيء من التأخر في التكيف مع ظاهرة الهجرة الدولية في عمومها ، ومع هجرة العمالة التي تمثل نصفها على وجه الخصوص.

ومواطن هذا التأخر تبين في أمرين اثنين، الاول هو أنه لا توجد صكوك دولة شاملة مخصصة حصرا لهذه المسألة، إقليميا أو دوليا ، إلا ثلاث اتفاقيات ، اثنتين منها في إطار منظمة العمل الدولية هما الاتفاقيتين 97 و 143 واللتان لا تمثلان في الحقيقة إلا اتفاقية واحدة لأن الثانية جاءت بأحكام تكميلية للأولى ، أما الاتفاقية الثالثة فهي اتفاقية الامم المتحدة لسنة 1990 لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم . ومع ما تقدمه هذه الاتفاقية لصالح فئة العمال المهاجرين من حقوق وضمانات ، فإنها ولدت عاجزة عن أن تنهض بهمة الجماعة الدولية لمواجهة أوضاع هذه الطائفة، ولا أدل على ذلك من تأخر دخولها حيز النفاذ إلى غاية سنة 2003 ، وحتى مع هذا النفاذ المتأخر فإن جل الدول المصدقة هي دول مصدرة لليد العاملة، ومن ثم فإن العامل المهاجر يبقى داخل بلدان العبور وبلدان العمل في مواجهة حكومات لا تعترف له بهذا المركز القانوني المتميز ، ويكون تبعا لذلك ضحية ظروف قاسية وممارسات تعسفية.

والامر الثاني الذي تبين فيه مواطن تأخر القانون الدولي عن مسايرة ظروف هجرة العمالة الدولية هو قلق جماعة الدول ، سيما المستقبلية منها لليد العاملة من تحول هذا التنظيم القانوني لحقوق العمال المهاجرين إلى إلزام بفتح الحدود، وقد عبرت عن هذا القلق ولاحظته اللجنة الدولية لحملة التصديق على اتفاقية الامم المتحدة لسنة 1990 وحاولت تبديده من خلال التأكيد على أن هذه الحقوق مثلها مثل كل طوائف حقوق الانسان لا تعدو أن تكون مجرد اهتمام بالفرد تكرسه مختلف المعايير الدولية

التي تحاول دائما أن تقيم التوازن بين حقوق الافراد وحررياتهم الاساسية ، وبين حقوق الدول في تنظيم أقاليمها وإنفاذ سيادتها.

ومما يؤكد فكرة بقاء التنظيم القانوني الدولي لحقوق العمال المهاجرين في بواكيره هو تخوف اللجنة الخاصة بحماية حقوق العمال المهاجرين الذي عبرت عنه في دراستها لمشروع توحيد هيئات حقوق الانسان، حين أقرت أنه في الوقت الذي يكون فيه المشروع فكرة رائدة فإنه بالنسبة لوضع لجنة العمال المهاجرين يكون سابقا لأوانه لأنها لا تزال حديثة عهد ويخشى أن تضيع بين مختلف الهيئات وتضيع معها العناية الواجبة لهذه الفئة التي لم تلبث أن تقرر في وقت قريب.

هذا الوضع العام الذي تغيب فيه كفالة حقيقة لحقوق العامل المهاجر ، إما لقصور في النصوص وإما لعدم انطباقها بتأخر تصديق كثير من الدول خاصة المستقبلية منها ، يجعل العامل المهاجر في حالات كثيرة أمام أوضاع هشة لا يجبرها إلا الالتفات إلى مختلف الصكوك الدولية والبحث بين ثناياها عما يسعف هذه الاوضاع ، إما بالاعتماد مباشرة على النصوص الصريحة وإما بالاستناد إلى ما تقرر ضمنا من مبادئ ومفاهيم تكون مرتكزا لتنظيم حقوق الانسان وحرياته الاساسية.

وقد جاءت الدراسة لبيان كل ما سبق ، فتناولت الاطار المعياري الناظم لحقوق العمال المهاجرين واستقصت مختلف الاتفاقيات الدولية على المستويين الدولي والاقليمي ، وانتهت إلى أن هذه الحقوق قد تفرقت بين ثنايا الصكوك الدولية التي لم يخصص منها حصرا لهذه المسألة سوى ثلاث اتفاقيات هي اتفاقنا منظمة العمل الدولية 97 و 143 واتفاقية الامم المتحدة لسنة 1990 ، وتطرقنا إلى المادة التاسعة عشرة من الميثاق الاجتماعي الاوروبي التي يعتبرها كثيرون اتفاقية مصغرة لصالح الفئة.

وتناولت الدراسة تبعا لذلك بيان مجمل الحقوق التي كرستها مختلف الصكوك الدولية ذات الصلة ، وكذا الاليات والضمانات المقررة لكفالة التمتع بهذه الحقوق ، دون أن تغفل المبادئ القانونية التي انبثقت عن جهود قوننة الحقوق أو التي تأسست عليها.

ومما يمكن أن تستخلصه الدراسة بعد كل هذا العرض نوجز ما يلي :

- تأكيد ملاحظة تفرق حقوق العمال المهاجرين بين مختلف الصكوك الدولية ، الدولية والاقليمية، مما يصعب معه إيجاد السند القانوني لكفالة التمتع بالحقوق والحريات.
- ضعف حالة التصديق الدولية على الصكوك المتعلقة بهجرة العمالة الدولية ، سواء اتفاقيات منظمة العمل الدولية أو اتفاقية الامم المتحدة لسنة 1990.
- عدم تفعيل الضمانات المقررة كإجراء الشكاوى الفردية لدى لجنة العمال المهاجرين على سبيل المثال ، لعدم إعلان الدول القبول به.
- سعي الجهود الاممية من خلال اتفاقية 1990 وغيرها إلى تكريس وتعزيز العمل المشترك بين الدول وتهيئة الظروف العادلة لهجرة العمالة ، وهو ما يؤكد غياب سياسات منسقة في هذا الشأن تتيح ترجيح الكفة لصالح الهجرة النظامية على حساب الهجرة غير النظامية.

وعلى هذا توصي الدراسة بما يلي :

- إبرام اتفاقيات شاملة لتنظيم حقوق العمال المهاجرين على المستوى الاقليمي.
- تشجيع الدول على التصديق على اتفاقيات هجرة اليد العاملة القائمة.
- تفعيل الاليات المقررة كإجراء الشكاوى أو محاكم حقوق الانسان ، وإعطائها الوسائل والضمانات اللازمة.

وتأمل الدراسة بعد هذا أن تكون قد وفّت ولو جزءا يسيرا من الموضوع وبالله التوفيق.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

باللغة العربية

الكتب :

1. أحمد فتحي سرور، إشكالية ثقافة حقوق الانسان، مركز البحوث البرلمانية ، القاهرة ، 2009
2. جعفر عبد السلام علي ، القانون الدولي لحقوق الانسان ، دار الكتب المصرية القاهرة ، الطبعة الاولى 1999
3. لخضر زازة ، الهجرة غير الشرعية .. من المكافحة إلى التنمية المستدامة ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2017
4. مانع جمال عبد الناصر، التنظيم الدولي، النظرية العامة والمنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006
5. محمد أمين الميداني، النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان، الطبعة الثالثة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009
6. محمد أمين الميداني ، المختار من دراسات الحماية الاقليمية لحقوق الانسان ، منشورات المركز العربي للتربية على القانون الدولي الانساني ، ستراسبورغ 2017
7. محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، المصادر ووسائل الرقابة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2005
8. مرفت ر شماوي ، جامعة الدول العربية ، حقوق الانسان المعايير والاليات ، مؤسسة المجتمع المنفتح المكتب الاقليمي العربي 2013
9. ساسي سالم الحاج ، المفاهيم القانونية لحقوق الإنسان عبر الزمان والمكان ، دار الكتاب الجديد المتحدة ، بيروت ، لبنان ، الطبعة الثالثة ، 2004
10. سهيل حسين الفتلاوي، المنظمات الدولية، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، مصر، 2004

11. عدنان خليل التلاوي ، القانون الدولي للعمل دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل، المكتبة العربية ، 1990
12. عصام محمد أحمد زناتي ، حماية حقوق الانسان في إطار الامم المتحدة، دار النهضة العربية، القاهرة 1999
13. الشافعي محمد بشير، قانون حقوق الانسان، مصادره وتطبيقاته الوطنية والدولية ، منشأة المعارف الاسكندرية الطبعة 5 2009

الرسائل العلمية

أطروحات الدكتوراه

1. أحمد وافي ، الآليات الدولية لحماية حقوق الانسان ومبدأ السيادة ، رسالة دكتوراه ، جامعة الجزائر ، 2011
2. جنيدي مبروك ، نظام الشكاوى كآلية للتطبيق الدولي لاتفاقيات حقوق الانسان، رسالة دكتوراه، جامعة بسكرة ، 2015

رسائل الماجستير

1. لندا مصطفى حسين الكلش ، الحريات والحقوق الأساسية الدولية والوطنية للعمال المهاجرين ، الأردن دراسة حالة ، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الاوسط ، الاردن ، 2018
2. مجدولين سعادة ، تطور الآليات الإقليمية لحماية حقوق الإنسان : دراسة مقارنة في نظام مجلس أوروبا والنظام الأمريكي لحقوق الإنسان رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الاوسط ، الاردن ، 2016
3. فرحان الطيب ، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال ، رسالة ماجستير ، جامعة المدية ، 2011

مذكرات الماجستير

1. منال عساسي ، دور المنظمات الاقليمية في حماية حقوق الانسان ، مذكرة ماجستير ، جامعة بسكرة 2015
2. شارف تومية ، الضمانات الدولية لحماية حقوق الانسان ، مذكرة ماجستير ، جامعة بسكرة ، 2015
3. خلفاوي نسرين ، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال المهاجرين ، مذكرة ماجستير ، جامعة سعيدة ، 2018

المقالات:

1. ميهوبي مراد ، الوضع القانوني للفرد في القانون الدولي ، مقال منشور في مجلة التكامل،جامعة باجي مختار ، عنابة ، عدد 28 سنة 2011
2. عابسة حمزة ، اللجان الدولية كآلية حماية للمهاجرين في القانون الدولي ،مقال منشور في مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية ، جامعة الشلف ، 2014 منشور على الرابط :
https://www.univ-chlef.dz/RATSH/la_revue_N_12/ArticleRevue_Academique_N_12_2014/Science_eco_admin/article_12.pdf
3. العجلاني رياض، تطور إجراءات النظر في الطلبات الفردية أمام المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية – المجلد 28 – العدد الثاني- 2012 منشور على الرابط :
<http://damascusuniversity.edu.sy/mag/law/images/stories/2-2012/a/165-195.pdf>
4. شيبان طاقة ، الإطار القانوني لحقوق العمال المهاجرين في الدول العربية ، الشبكة العربية لحقوق الانسان ، 2013 منشور على الرابط :
<http://www.kuwaithr.org/library/studies-research.html?download>

الوثائق :

1. اللجنة التوجيهية الدولية لحملة التصديق على اتفاقية حماية حقوق العمال المهاجرين ، دليل التصديق على اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، جنيف ، 2009 منشور على الرابط :
https://migrantsrights.org/documents/ArabicSCRatificationGuideJune2012_000.pdf

2. مفوضية الامم المتحدة لحقوق الانسان ، صحيفة الوقائع رقم 24 منشور على الرابط :
<https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet24Rev.1ar.pdf>

3. اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، التعليق العام رقم 2 لسنة 2013 بشأن حقوق العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي وأفراد أسرهم منشور على الرابط
<https://www.ohchr.org/AR/HRBodies/CMW/Pages/CMWIndex.aspx>

1. مكتب الامم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة ، إطار العمل الدولي لتنفيذ بروتوكول تهريب المهاجرين ، ، 2015 منشور على الرابط

https://www.unodc.org/documents/human-trafficking/Migrant-muggling/UNODC_2011_International_Framework_for_Action_to_implement_the_Smuggling_of_Migrants_Protocol

2. مكتب المفوض السامي لحقوق الانسان ، المبادئ والتوجيهات الموصى بها بشأن حقوق الانسان على الحدود الدولية

3. تقرير اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، الدورة الخامسة الملحق رقم A/62/48 منشور على الرابط
<https://undocs.org/ar/A/62/48>

4. وثيقة الأمم المتحدة رقم : CMW/C/DZA/Q/1 بتاريخ 15 ماي 2009
التقرير الأولي للجزائر منشور على الرابط

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CMW%2FC%2FDZA%2FQ%2F1&Lang=fr

5. وثيقة الأمم المتحدة رقم : A/66/860 إصلاح الأمم المتحدة: التدابير والمقترحات
منشور على الرابط

<https://undocs.org/ar/A/66/860>

6. مكتب العمل الدولي ، برنامج الهجرة الدولية، الاطار المتعدد الاطراف لمنظمة
العمل الدولية بشأن هجرة الايدي العاملة ، 2008 منشور على الرابط

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_203997.pdf

7. Nations Unies, Recueil des Traités A/RES/45/158

<https://undocs.org/ar/A/RES/45/158>

8. CCPR/C/123/D/2348/2014 (قضية نيل توسان ضد كندا) منشور
على الرابط

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR%2FC%2F123%2FD%2F2348%2F2014&Lang=fr

باللغة الفرنسية

الكتب

1. Yannis Ktistakis ,La protection des migrants au titre de la convention européenne des droits de l’homme et de la charte sociale européenne , éditions du conseil de l’Europe , 2014

الرسائل العلمية :

أطروحات الدكتوراه

1. Maeve Kieffer , recherche sur l'identité de l'union européenne , thèse de doctorat, université de Strasbourg, 2015

المقالات

1. Emmanuel Decaux , Droits des travailleurs migrants et droit international des droits de l'homme , Centre d'information et d'études sur les migrations internationales,2008 sur le lien : <https://www.cairn.info/revue-migrations-societe-2008-3-page-185.htm>

النصوص القانونية :

اتفاقيات الامم المتحدة :

1. ميثاق الأمم المتحدة
2. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948
3. الإتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري لسنة 1965
4. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية لسنة 1966
5. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية لسنة 1966
6. الإتفاقية الدولية لقمع جريمة الفصل العنصري والمعاقبة عليها لسنة 1973
7. إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979
8. اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة لسنة 1984
9. اتفاقية مناهضة الفصل العنصري في الألعاب الرياضية لسنة 1985

10. اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1988
11. اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وافراد أسرهم لسنة 1990
12. إعلان حقوق الإنسان للأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه لسنة 1985.

اتفاقيات منظمة العمال الدولية :

1. الإتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية و حماية حق التنظيم،
2. الاتفاقية رقم 97 لسنة 1949 بشأن الهجرة من أجل العمل
3. الإتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن حق التنظيم و المفاوضة الجماعية
4. الإتفاقية رقم 100 لسنة 1951 بشأن المساواة في الأجور
5. الاتفاقية رقم 111 لسنة 1960 بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة
6. الاتفاقية رقم 143 لعام 1975 بشأن الهجرة في أوضاع تعسفية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين (أحكام تكميلية)

الاتفاقيات الاقليمية :

1. الاتفاقية الاوروبية لحماية حقوق الانسان والحريات الاساسية لسنة 1950
2. الميثاق الاجتماعي الاوروبي لسنة 1961
3. الاعلان الامريكي لحقوق الانسان وواجباته لسنة 1948
4. الاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان لسنة 1969
5. الميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب عام 1984
6. الميثاق العربي لحقوق الانسان سنة 1982

الفهرس

4..... مقدمة

7..... الفصل الأول_الإطار القانوني الدولي والاقليمي الناظم لحقوق العمال المهاجرين ومبادئه

9..... المبحث الأول الإطار القانوني لحقوق العمال المهاجرين على المستويين الدولي والاقليمي

10..... المطلب الأول : الاطار القانوني لحقوق العمال المهاجرين على المستوى الدولي

11..... الفرع الأول : في إطار منظمة الأمم المتحدة.....

11..... أولاً : الإعلان العالمي لحقوق الأتسان لسنة 1948 :

13..... الفرع الثاني : في إطار المنظمة الدولية للعمل :

14..... الفرع الثالث : اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة 1990

17..... المطلب الثالث : الاطار القانوني لحقوق العمال المهاجرين على المستوى الإقليمي

18..... الفرع الأول : في إطار مجلس أوروبا

19..... الفرع الثاني : في إطار منظمة الدول الأمريكية.....

20..... الفرع الثالث : في إطار الاتحاد الافريقي والجامعة العربية.....

22..... المبحث الثاني المبادئ التي يقوم عليها التنظيم القانوني الدولي لحقوق العمال المهاجرين

22..... المطلب الأول : عدم التمييز والمساواة في المعاملة.....

23..... الفرع الأول : في المواثيق الدولية.....

25..... الفرع الثاني : في اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم :

26..... المطلب الثاني : الحماية والمساعدة.....

28..... المطلب الثالث : مبادئ مضمنة في اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.....

29..... الفرع الأول : تسوية الوضعية :

31..... الفرع الثاني : حق الدول في تنظيم الدخول والإقامة:

31..... الفرع الثالث : التعاون الدولي لتعزيز الظروف السليمة والعادلة لهجرة العمالة :

33..... الفصل الثاني الحقوق المقررة دوليا للعامل المهاجر وآليات حمايتها

35..... المبحث الأول الحقوق المقررة دوليا للعمال المهاجرين

36..... المطلب الأول : الحقوق المندرجة تحت طائفة حقوق الإنسان و الحريات الأساسية.....

36..... الفرع الأول : تكريس الحقوق على المستوى الدولي

38..... الفرع الثاني : تكريس الحقوق على المستوى الاقليمي.....

39.....	المطلب الثاني : الحقوق المكفولة للعامل المهاجرين باعتباره عاملاً
40.....	الفرع الأول : الحق في أحوال العمل التي تصون الكرامة :
41.....	الفرع الثاني : الحق في الأجر العادل :
41.....	الفرع الثالث : الحق النقابي :
42.....	المطلب الثالث : الحقوق المقررة للعامل باعتباره عاملاً مهاجراً
43.....	الفرع الأول : الحق في المعاملة المتساوية و في عدم التمييز :
43.....	الفرع الثاني : الحق في حماية وحدة الأسرة و لم الشمل :
44.....	الفرع الثالث : الحماية القنصلية و المحاكمة حسب الصول :
47.....	المبحث الثاني الآليات المقررة دولياً لحماية حقوق العمال المهاجرين
48.....	المطلب الأول: نظام التقارير
49.....	الفرع الأول: إجراءات تقديم التقرير
52.....	الفرع الثاني : دراسة التقارير
52.....	الفرع الثالث : تقييم نظام التقارير
54.....	المطلب الثاني : نظام الشكاوى
55.....	الفرع الأول : تقديم الشكاوى
57.....	الفرع الثاني : فحص الشكاوى

60الخاتمة

64قائمة المراجع