

دور منظمة العمل الدولية في حماية العمال المهاجرين

نسيمة سيليني

جامعة باجي مختار كلية الحقوق والعلوم السياسية عنابة

The role of the International Labor Organization (ILO) in protecting migrant workers

Nassima Silini

silini.nassima@gmail.com

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الإطار القانوني المنظم لتشغيل العمال المهاجرين على مستوى منظمة العمل الدولية و مدى فعالية آليات عمل هذه المنظمة في حماية حقوقهم، من خلال الكشف عن مصدر الحقوق المعترف بها لكل المهاجرين ، إلى جانب الوصف الدقيق لواقع الممارسة الدولية في مجال حماية حقوق العمال المهاجرين.

تم التوصل إلى أن فعالية الاتفاقيات الدولية يتوقف على مدى المصادقة عليها وفعالية آليات الرقابة التي تنص عليها، فرغم وجود ضمانات حماية العمال المهاجرين إلا أن فاعليتها تبقى نسبية .

كلمات مفتاحية : حقوق العمال، منظمة العمل الدولية، اتفاقية دولية، المهاجرين.

Abstract :

This study aims to know the legal framework governing the employment of migrant workers at the level of the International Labor Organization and the effectiveness of the mechanisms of this organization's work in protecting their rights through on to reveal the source of the recognized rights of migrants, as well as an accurate descriptive approach to the reality of international practice in the field of protecting the rights of migrant workers.

It was concluded that the effectiveness of international conventions depends on the extent of their ratification and the effectiveness of the control mechanisms they stipulate. Despite the existence of guarantees to protect migrant workers, their effectiveness remains relative.

Key words :

workers rights, International Labor Organization, International convention, migrants.

Résumé :

Cette étude vise à connaître le cadre juridique régissant l'emploi des travailleurs migrants au niveau de l'Organisation internationale du travail et l'efficacité des mécanismes de travail de cette organisation dans la protection de leurs droits, en révélant la source des droits reconnus à tous les migrants, ainsi que avec une description précise de la réalité de la pratique internationale dans le domaine de la protection des droits des travailleurs.

Il a été conclu que l'efficacité des conventions internationales dépend de l'étendue de leur ratification et de l'efficacité des mécanismes de contrôle qu'elles prévoient. Malgré l'existence de garanties pour protéger les travailleurs migrants, leur efficacité reste relative.

Mots clés

Droit du travail , OIT , Accord international , Les immigrants.

مقدمة:

العامل المهاجر هو كل شخص يهاجر من بلد إلى آخر من أجل شغل وظيفة، ولقد عانى على مدى العصور ولا زال يعاني من أقسى درجات الاستغلال والتردي في مستوى الخدمات المقررة له، فهو لا يتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها مواطنو البلدان المضيفة، سواء كان مهاجرا بصورة نظامية أم غير نظامية، إذ يمكن مصادرة جواز سفره أو إجباره على العمل لساعات طويلة أو احتجازه لفترات طويلة وعدم توفير أبسط الخدمات الصحية وغيرها من صنوف المعاملة اللاإنسانية.

تشير أحدث التقديرات إلى وجود حوالي 164 مليون عامل مهاجر في جميع أنحاء العالم في عام 2017 ،

ما يمثل قرابة ثلثي المهاجرين الدوليين على الصعيد العالمي، حيث يشكل العمال المهاجرون 70 في المائة.

لقد تكفلت منظمة العمل الدولية بمشاكل العمل و العمال و تحسين أحوالهم، حيث تأسست عام 1919 وهي اليوم وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة لها تفويض دستوري واضح لحماية العمال مع التركيز بشكل خاص على المهاجرين منهم ، و تعتبر الوحيدة ضمن منظومة الأمم المتحدة التي تتميز بتركيبها الثلاثية التي تتألف من مسؤولين حكوميين، وأصحاب العمل والعمال في جهد مشترك للنهوض بالعمل اللائق في مختلف أنحاء العالم. فتأسست وارتسمت أهدافها من منطلق الاعتراف بهذه الفئة، ومن ثمّ تقرير أقصى حماية ممكنة لها من خلال وضع الإطار القانوني لهذه الحماية ثم خلق الآليات التقنية والأجهزة لإدخالها حيز النفاذ.

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

رغم أن مشكلة العمال المهاجرين موجودة منذ زمن، إلا أن الأحداث والتطورات التي عرفتها الساحة العربية مؤخرا وما نشب من ثورات في كل من : تونس، مصر، ليبيا، اليمن وسوريا ، التي أدت إلى فرار العديد من مواطني هذه الدول من بؤرة الصراعات إلى دول الخليج العربي، أو دول المغرب العربي أو إلى دول الاتحاد الأوروبي، ساهم في ظهور المشكلة من جديد ، وهو ما دفع بنا إلى القيام بهذه الدراسة بهدف معرفة الإطار القانوني المنظم لتشغيل العمال المهاجرين على مستوى منظمة العمل الدولية وما مدى فعالية آليات عمل هذه المنظمة في حماية حقوقهم؟

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مدى مساهمة منظمة العمل الدولية في توفير الحماية للعمال المهاجرين من خلال آليات الرقابة المتاحة لها، و الأجهزة المنوطة بها.

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

أما من الناحية العملية، يخص هذا الموضوع فئة إنسانية تتزايد يوما بعد يوم وهي المهاجرين التي أصبحت تشكل نسبة 05 بالمائة من سكان العالم، حيث تعتبر ظاهرة استغلالهم و حرمانهم من أغلب حقوقهم خاصة في دول المقصد من القضايا التي أصبحت تثير قلق المجتمع الدولي، والتي تفاقمت مع المشاكل الأمنية في الدول العربية، وكذا ظهور فيروس كوفيد 19 الذي زاد في معاناتهم.

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

العناصر الأساسية للدراسة: تم تقسيم البحث إلى عنصرين، يتناول الأول تشريعات منظمة العمل الدولية المتعلقة بحماية العمال المهاجرين، أما الثاني آليات الرقابة لدى منظمة العمل الدولية.

المبحث الأول: تشريعات منظمة العمل الدولية المتعلقة بحماية العمال المهاجرين

يمثل مؤتمر العمل الدولي الجهاز التشريعي للمنظمة حيث ترجع إليه سلطة إصدار التشريعات¹ التي تتراوح بين اتفاقيات وتوصيات، ولقد أصدر حتى سنة 2008 حوالي 188 اتفاقية و 199 توصية ساهمت كلها في إثراء النظام القانوني الدولي لحماية المهاجرين، حتى أن أغلب الاتفاقيات الدولية التي أبرمها المجتمع الدولي في هذا الموضوع اعترفت بفضل هذه الجهود، وفي مقدمتها اتفاقية حماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

لعام 1990.²

و لأن المضامين التي تناولتها بعض الاتفاقيات قد تجاوزها الزمن ولم تعد تصلح للتطبيق تم استبدالها بصكوك أخرى تواكب التطور الذي عرفته حركة الهجرة الدولية لأجل العمل.

سيتناول هذا المبحث الاتفاقية رقم 97 ، والاتفاقية رقم 143 لأنهما تتضمنان أهم المعايير التي تحرص المنظمة على مراقبة تطبيقها من الدول الأعضاء، وكذا التوصيات التابعة لهما على التوالي:

المطلب الأول: الاتفاقيات الأساسية الخاصة بحماية العمال الأجانب³

وضعت منظمة العمل الدولية معايير تتناول تحديداً العمال المهاجرين في سياقين مختلفين، الأول في عام 1949 أثناء الحرب العالمية الثانية، والثاني عام 1975 أثناء أزمة النفط عام 1973.

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

الفرع الأول: الاتفاقية رقم 97 لسنة 1949 بشأن العمال المهاجرين (معدلة)

اعتمدت منظمة العمل الدولية سنة 1939 الاتفاقية رقم 66 بشأن العمال المهاجرين تدعو الدول إلى تسهيل الهجرة الدولية من أجل العمل، لكن بسبب اندلاع الحرب لم تدخل حيز التنفيذ، إلا أنها كانت بداية الطريق للاتفاقية رقم 97 لعام 1949 التي جاءت معدلة لها.⁴ تتناول هذه الأخيرة تنظيم حركة فائض العمالة في أوروبا إلى أجزاء أخرى من العالم في 23 مادة وثلاثة مرفقات اختيارية.

ألزمت الدول بالعديد من الواجبات من بينها: توفير معلومات مفصلة عن التشريعات الوطنية المتعلقة بالهجرة وظروف العمل واتخاذ التدابير اللازمة لمكافحة الدعوى المضللة المتعلقة بالهجرة، وتسهيل مغادرة العمال واستقبالهم والتحقق من حالتهم الصحية.

لقد عرفت المادة 11 من الاتفاقية عبارة العامل المهاجر على أنه كل شخص يهاجر من بلد إلى بلد آخر بغرض شغل وظيفة، وأخرجت من هذا الوصف: عمال الحدود، الأشخاص الذين يمارسون مهنة حرة، الفنانين الذين دخلوا البلد لفترة قصيرة، والبحارة.

كما تبنت مبدأ المساواة و عدم التمييز بين رعاياها والعمال المهاجرين فيما يتعلق بالأجور والسكن والضمان الاجتماعي والضرائب، وعدم جواز إبعاد أو طرد العامل المهاجر وأفراد أسرته في حالة عدم تمكنه من مواصلة العمل، فضلا عن السماح له بإجراء التحويلات الخارجية لمذخراته.⁵

كما احتوت مرفقات الاتفاقية على العديد من الضمانات، إذ أوجب المرفق الأول تبني الدولة مهمة تنظيم عملية جلب المهاجرين وتوظيفهم من خلال مكاتب الاستخدام العامة شريطة إخضاع المهاجر لإشراف السلطة المختصة في دولة الهجرة وتزويده بنسخة من عقد العمل المحدد للأجر وكافة المعلومات المتعلقة بظروف العمل، مع تبسيط الاجراءات الإدارية⁶، وبالمقابل فإن المرفق الثاني⁷ أوجب قيام دولة العمل بالبحث عن عمل آخر للمهاجر إذا كان العمل الذي يؤديه غير مناسب استنادا للمادة 9 منه، في حين احتوى المرفق الثالث⁸ على مبدأ أساسي هو الاعفاء من الرسوم الجمركية عند الوصول إلى دولة العمل و عند المغادرة منها.

تشكل هذه الاتفاقية بالمقارنة مع النسخة الأولى التي اعتمدت سنة 1939 ولم تدخل حيز النفاذ استجابة أكثر مرونة لاحتياجات العمال المهاجرين، حيث لم تستند إلى مبدأ المعاملة بالمثل، مما يعني أن الدول تتحمل التزامات

تجاه العمال بغض النظر عن انتماءهم لدولة عضو أم لا، كما تم تيسير المصادقة على الاتفاقية بإرفاق ثلاث مرفقات.⁹ فلقد عاجلت معظم الجوانب التي تم هذه الفئة، كما يشكل مبدأ المساواة بين العمال المهاجرين والمواطنين من المبادئ التي ركزت عليها في المادة 6 ف 1 منها، فالاتفاقية تؤمن إطار عمل لتنظيم وحماية هجرة اليد العاملة في كافة مراحل عملية الهجرة.

الفرع الثاني: الاتفاقية رقم 143 لسنة 1975 المتعلقة بالهجرة في أوضاع تعسفية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين (تكميلية)

جاءت على خلاف الاتفاقية رقم 97 فعاجلت غالبية الجوانب المتعلقة بالهجرة غير المشروعة والجهود الدولية الرامية الى تحقيق المساواة في الفرص والمعاملة بين العمال الوطنيين وغيرهم، حيث تضمنت 24 مادة موزعة على ثلاثة أجزاء:

يفرض الجزء الأول (المواد من 1 إلى 9) التزاما عاما باحترام حقوق الانسان الأساسية لجميع العمال المهاجرين والحد من التشغيل غير القانوني للعمال، و القضاء على الهجرة الخفية من أجل العمل، كما أكد على أنه لا يعتبر العامل المهاجر المقيم بشكل قانوني في البلد من أجل العمل في وضع غير قانوني مجرد أنه فقد وظيفته، ولا يستتبع فقد الوظيفة سحب ترخيص الإقامة منه وعلى ذلك فهو يتمتع بالمساواة في المعاملة مع سائر المواطنين سواء بالنسبة للضمانات المتعلقة بالأمن الوظيفي والتعيين في وظيفة أخرى، أو بالنسبة للإعانات.¹⁰

وعالج الجزء الثاني (المواد من 10 إلى 14) مسألة المساواة في الفرص والمعاملة، حيث ألزم كل دولة تطبيق سياسة وطنية تستهدف تعزيز المساواة في مجال المهنة والضمان الاجتماعي والحقوق النقابية بطرق تتفق مع الممارسات الوطنية للعمال المهاجرين الذين يوجدون بشكل قانوني فوق أراضيها.

لقد أجازت الاتفاقية أن تخضع كل دولة حرية اختيار العمل لشرط إقامة العامل المهاجر بشكل قانوني في البلد من أجل العمل لمدة مقرر لا تتجاوز سنتين¹¹ أو لشرط انقضاء أجل أول عقد.

وعليه، فإن هذه الاتفاقية تشجع الدول على اتخاذ كافة التدابير لمكافحة الاستخدام غير القانوني للعمال المهاجرين و مكافحة الهجرة غير الشرعية.

أما الجزء الثالث (المواد من 15 إلى 24) فتناول الأحكام الحتمية، التصديق و الاستثناءات الواردة عليه، ومواعيد دخول الاتفاقية حيز التنفيذ.

تعتبر هذه الاتفاقية أول وثيقة دولية تهتم بمشاكل الهجرة غير الشرعية، حيث نظرت للعمال الأجانب كافة نظرة إنسانية بإلزامها جميع الدول الأعضاء احترام حقوقهم الأساسية و ذلك في المادة الأولى منها، في المقابل تهدف المواد اللاحقة إلى الحد من الهجرة السرية والتوظيف غير الشرعي للمهاجرين وتشجع على المحاسبة القضائية للمسؤولين عن الإبتجار بالقوى العاملة، بحيث توجه الدول الأعضاء إلى التعاون¹² والتنسيق الأمني و المعلوماتي من أجل ملاحقة عصابات نقل الأيدي العاملة الأجنبية أيا كان البلد الذي يمارسون أنشطتهم منه و تحثهم على اتخاذ جميع التدابير من أجل كشف عملياتهم ، وتطبيق العقوبات الإدارية والمدنية وحتى الجزائية التي تصل إلى الحبس.

هذا و تجدر الملاحظة أن هذه الاتفاقية جاءت بتوضيح أكبر لبعض الحقوق التي كانت غامضة في صكوك دولية سابقة، من بينها أنها قرّرت صراحة أن العامل الأجنبي المقيم بطريقة قانونية في البلد من أجل العمل لا يعتبر في وضع غير قانوني بعد فقد منصب عمله.

المطلب الثاني: الاتفاقيات والتوصيات ذات الصلة بحماية العمال المهاجرين

لقد اهتمت منظمة العمل الدولية بموضوع العمال المهاجرين منذ السنوات الأولى لنشأتها، فأصدرت بشأنها مجموعة من الاتفاقيات الدولية، كان أولها الاتفاقية رقم 21 الصادرة في 26 ماي و 1926 المتعلقة بتفتيش المهاجرين، والثانية رقم 48 الصادرة سنة 1935 تتعلق بوضع نظام دولي للمحافظة على الحقوق الاجتماعية المكتسبة للعمال المهاجرين، أما أهم اتفاقية صدرت عنها تتمثل في الاتفاقية رقم 66 لسنة 1939 المعدلة بالاتفاقية رقم 97 لسنة 1949 .

إنّ صكوك المنظمة موجهة للعمال الوطنيين وتطبق بالشروط نفسها على العمال الأجانب¹³، كما استكملت المنظمة أحكامها بعدة توصيات من أجل تكريس حماية العمال¹⁴ .

الفرع الأول: الاتفاقية رقم 19 لسنة 1925 و التوصية رقم 151

أولاً: الاتفاقية رقم 19 لسنة 1925 المتعلقة بالمساواة في المعاملة بين العمال الوطنيين والأجانب في التعويض عن حوادث العمل

اعتمدت في 1925/06/05 و دخلت حيز النفاذ في 1926/09/08 تتكون من 12 مادة،¹⁵ حيث تنص المادة 1 منها على: "تتعهد كل دولة عضو في المنظمة بأن تعامل مواطني أي دولة أخرى الذين يصابون في حوادث عمل في أراضيها أو من يعولونهم نفس المعاملة التي تعامل بها مواطنيها فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث العمل".

ثانياً: التوصية رقم 151 بشأن العمال المهاجرين لسنة 1975

رافقت اتفاقية العمال المهاجرين لسنة 1975 توصية تناولت ثلاثة عناصر أساسية، أولها المساواة وتكافؤ الفرص بين العمال المهاجرين والعمال الوطنيين، فبالنسبة للمهاجرين الذين تعذرت تسوية أوضاعهم القانونية لهم نفس الحقوق التي وردت في الاتفاقية رقم 143 إضافة إلى الحق في عضوية النقابات العمالية وممارسة حرية التنظيم النقابي، وتناول ثاني عنصر وضع سياسات اجتماعية موجهة إلى العمال المهاجرين قبل مغادرتهم بلدهم وعند وصولهم للتكيف مع البلد الجديد ووقاية صحتهم من أي خطر، وإمكانية استفادتهم من أنشطة الخدمات الاجتماعية، كما تناولت التوصية في العنصر الأخير الامتناع عن ترحيل أو طرد العمال المهاجرين وإبعادهم.¹⁶

الفرع الثاني: اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة رقم 181 والتوصية رقم 86

أولاً: اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة رقم 181 لسنة 1997

تتضمن أحكام رئيسية:

-تكفل الدول الأعضاء قيام وكالات التوظيف على معاملة العمال دون تمييز .

-حماية خصوصية العامل في معالجة بياناته الشخصية.

-الآل تتقاضى وكالات التوظيف في القطاع الخاص أي رسوم أو تكاليف من العمال.

- توفر الدول الأعضاء الحماية الملائمة للعمال المهاجرين المعينين أو الموظفين على أراضيها عن طريق وكالات التوظيف الخاصة، وحمايتهم من التجاوزات من خلال قوانين أو لوائح تنص على عقوبات بما في ذلك حظر وكالات الاستخدام الخاصة التي تمارس التدليس و ترتكب التجاوزات.
- وضع آليات لمعالجة الشكاوي وممارسة التدليس المتعلقة بأنشطة وكالات الاستخدام الخاصة.¹⁷

ثانيا: توصية بشأن العمال المهاجرين رقم 86 لسنة 1949(مراجعة)

تنص على مقترحات أكثر تفصيلا للدول الأعضاء، فجاء في المادة 2 منها: " ينبغي أن تكون السياسة العامة للدول الأعضاء لتطوير واستغلال جميع إمكانيات العمل من أجل تيسير التوزيع الدولي للأيدي العاملة من البلدان التي لديها فائض منها إلى البلدان التي تفتقر إليها"، كما عرّفت هذه التوصية مصطلح العامل المهاجر بأنه: "الشخص الذي يهاجر من بلد إلى آخر للعمل بأي شكل غير العمل لحسابه الخاص، وتشمل أي شخص يقبل نظاميا بوصفه عاملا مهاجرا"، مما يعني أن الاتفاقية لا تنطبق على العمال المهاجرين العاملين لحسابهم الخاص وغير النظاميين .

تتناول التوصية بإيجاز تقديم المساعدة والمعلومات للمهاجرين وتوظيفهم وعدم التمييز في معاملتهم، وعمل اتفاق نموذجي بشأن الهجرة المؤقتة والدائمة بما في ذلك هجرة اللاجئين والمّرحّلين.¹⁸

إن الملاحظة التي يمكن استخلاصها من هذه الاتفاقيات أنها تتضمن مجموعة من المبادئ التي تضمن لشريحة العمال صيانة كرامتها وحقوقها ليس فقط في بلدان المهجر ولكن في بلدانها الأصلية كذلك، وهي الأحكام التي يمكن القول أنها تشكل نواة القانون الدولي للهجرة العمالية.

الفرع الثالث: اتفاقية العمال المنزليين رقم 189 لسنة 2011

تهدف إلى حماية وتحسين حياة العمال المنزليين وظروف عملهم في جميع أنحاء العالم لأنهم أكثر عرضة لخطر الاستغلال، كما يمكن أن يواجهوا عديد الانتهاكات ابتداء بمصادرة جوازات السفر وصولا الى العمل القسري، الاتجار و الاستغلال الجنسي، الاغتصاب.

وتضمن الاتفاقية لهذه الفئة الحماية الممنوحة لغيرهم من العمال وتضع القيود على الدفع العيني.¹⁹

المبحث الثاني: آليات الرقابة لدى منظمة العمل الدولية

في سبيل ضمان وفاء الدول بالتزاماتها الدولية حرص واضعوا دستور المنظمة منذ إنشائها على إقامة نظام فعال للإشراف الدولي تسند إليه مهمة الرقابة على سياسات الدول بما يكفل توفير الحماية لفئة العمال المهاجرين. يتخذ هذا النظام أسلوبين نص عليهما دستور المنظمة، يختلف كل منهما عن الآخر من حيث طبيعة و تكوين الجهاز المختص بالإشراف و الرقابة.

المطلب الأول: نظام الإشراف العادي

يسمى أسلوب الرقابة على أساس التقارير أو أسلوب الرقابة النظامية الدورية وهو بمثابة إشراف نظامي حكومي يتم بصورة تلقائية دون طلب من جهة ما، يجري من خلال فحص التقارير الحكومية الدولية المصادق عليها مما يتطلب انشاء آليات دولية في إطار المنظمة تكون مهمتها الأساسية السهر على فحص التقارير المقدمة²⁰.

الفرع الأول: نظام التقارير

أولاً: أنواع التقارير

لقد أوجب دستور منظمة العمل الدولية بالمادة 22 منه على كل دولة عضو تقديم تقارير سنوية إلى مكتب العمل الدولي عن التدابير التي اتخذتها من أجل تنفيذ أحكام الاتفاقيات التي تكون طرفاً فيها والاتفاقيات التي لم تصادق عليها وحتى توصيات المنظمة، ولقد تكفل مجلس الإدارة بتنظيم كيفية وأجال إيداع هذه التقارير، حيث قسمها إلى نوعين:

1- التقارير المفصلة:

هي تقارير تودعها الدولة مطلع السنة الثانية للسنة التي تصبح فيها الاتفاقية سارية المفعول بالنسبة لها، أو إذا قامت بتغييرات هامة في تطبيق الاتفاقيات المصادق عليها سابقاً، أو إذا طلبتها لجنة الخبراء أو لجنة المؤتمر.

ينبغي أن يتبع التقرير النموذج الذي أقره مجلس الإدارة بالنسبة لكل اتفاقية، حيث يبين الأحكام الجوهرية من الاتفاقية التي يطلب تقديم المعلومات بشأنها وأسئلة عن القوانين واللوائح ذات الصلة، والاستبعاد والاستثناء وغير ذلك من القيود المسموح بها.

2- التقارير المبسطة :

هي التقارير التي تودعها الدولة بشكل دوري يقتصر مضمونها على الردود على تعليقات الهيئات الإشرافية وبيان أي تغيير على صعيد التشريعات أو اللوائح والمعلومات²¹ الاحصائية وذكر منظمات أصحاب العمل والعمال التي أرسلت لها نسخ من التقرير وملاحظاتهم.

ثانياً: فحص التقارير

بعد إيداع التقارير لدى المكتب يحيلها إلى لجان متابعة التنفيذ، و هما:

1- لجنة الخبراء :

تتولى المرحلة الأولى من مراحل الاشراف والمتابعة في المنظمة، تم انشاءها عام 1926 تم تقنين اختصاصاتها وأساليب عملها عام 1977، يبلغ عدد أعضائها عشرين عضواً يوزعون على النحو التالي: 8 أعضاء من أوروبا 3 من افريقيا 4 من أمريكا اللاتينية 4 من آسيا وعضو واحد من أمريكا الشمالية، مدة عضويتهم ثلاث سنوات قابلة للتجديد²² ويعين هؤلاء الأعضاء بصفة شخصية من بين أشخاص يتمتعون بالحياد والكفاءة ...

تختص بفحص التقارير السنوية المقدمة بموجب المادة 22، وكذا المعلومات والتقارير المتعلقة بالاتفاقيات والتوصيات التي ترسلها الدول الأعضاء بموجب المادة 19، كما تفحص المعلومات والتقارير المتعلقة بالتدابير التي اتخذتها الدول الأعضاء بموجب المادة 35 من الدستور، وتعد لغرض القيام بمهمتها اجتماعات في التواريخ التي يحددها مجلس إدارة المنظمة، ثم تتخذ قرارها حول التقرير السنوي وفق قاعدة الإجماع ، أما إذا تعذر ذلك يلجأ إلى قاعدة الأغلبية ثم ينشر القرار وتبلغ الدولة المعنية به وفق إجراءات ومواعيد محددة.

تتخذ تعليقات اللجنة شكل ملاحظات تتضمن تعليقات على المسائل المتعلقة بتطبيق دولة معينة لاتفاقية ما أو طلبات مباشرة تناول عادة مسائل تقنية أو طلبات للحصول على معلومات.²³

تعتبر لجنة الخبراء آلية رقابية في إطار منظمة العمل الدولية منذ بداية ولايتها ، هي ليست محكمة ووظيفتها لا تتسم بالصبغة السياسية أو القضائية، ومن ثم يجب التأكيد على أن ولاية اللجنة تنحصر في تقدير مدى المطابقة بين أحكام الاتفاقيات الدولية، وبين التشريعات الوطنية.

2- لجنة المؤتمر: تتخذ هذه اللجنة شكل الثلاثية حسب المادة 7، تضم كل من ممثلين عن الحكومات وممثلين عن أصحاب العمل وعن العمال. يعينون سنويا من مؤتمر العمل الدولي.

تجتمع كل سنة عند انعقاد دورة المؤتمر وتمثل ولايتها في النظر في التدابير المتخذة لإنفاذ الاتفاقيات وفقا للمادة 22 والتقارير المرسلة وفقا للمادة 10 و التدابير المتخذة عملا بالمادة 35 من الدستور، كما تنظر في الموضوعات المنصوص عليها في المادة السابعة من النظام الأساسي للمؤتمر، وتوجه الدعوى لممثلي الحكومات المعنية لحضور جلساتها في التاريخ الذي تحدده للاستماع إلى توضيحاتهم حول ما يطرحه أعضاء اللجنة من تساؤلات، وبعد نهاية المداولات تعد اللجنة تقريرا يتضمن قائمة بالملاحظات التي تراها مناسبة حول قرار لجنة الخبراء يقدم إلى المؤتمر ويناقش في جلسة عامة، ثم ينشر في محاضر جلسات المؤتمر وينشر على نحو مستقل ليوزع

على الحكومات. 24

لقد قدمت اللجنة طلبات إلى الدول فيما يتعلق بالاتفاقية رقم 97 في 231 حالة، وفيما يتعلق بالاتفاقية رقم 143 في 115 حالة، و تقريرين بشأن الاتفاقية رقم 97 ضد الصين وإسبانيا.

إن دور لجنة المؤتمر لا يُعدُّ من قبيل محاكمة الدول المخالفة للالتزامات الدولية، ومن ثمَّ فإن إدراج إسم بلد ما في القائمة الخاصة أو في تقارير اللجنة لا يشكل جزاء ، وإنما يهدف إلى إبراز المشاكل التي تواجهها الدولة حتى تبذل قصارى جهدها لتصحيح الوضع.

يتضح مما تقدم أن هذه الرقابة غير فعّالة وغير مجدية وذلك لعدم اقتنائها بأي جزاء إداري أو مالي و كل ما يترتب على المخالفة هو لفت نظر الدولة المخالفة فهي إذن رقابة شكلية تهدف فقط إلى التأكد إذا كانت الدول قد التزمت بأحكام الاتفاقيات في صلب تشريعها الداخلي من عدمه، لكن رغم ذلك يمكننا اعتبارها آلية ترقية حقوق الإنسان من خلال ما تؤديه من وظيفة الاستعراض الأولي والرصد ورسم السياسات والرقابة العامة والتقييم و تبادل المعلومات.

الفرع الثاني: مكتب العمل الدولي

تم تشكيل هذا الجهاز طبقا لدستور المنظمة باعتباره الجهاز الثالث المكون لها حسب المادة 2 ، يقع مقره بمدينة جنيف بسويسرا حيث يعتبر أمانة المنظمة، يرأسه مدير عام يتم تعيينه بواسطة مجلس الإدارة، و يضم أكثر من 1700 موظف من مختلف الجنسيات.

يعد المكتب تقريرا سنويا عن أعمال المنظمة ويعرضه على المؤتمر العام وتقوم فروعه بجمع المعلومات التي لها علاقة بالعمل وتساعد الدول الأعضاء في صياغة قوانين العمل بها.

من وظائفه بحث المواضيع التي يعتمزم عرضها على المؤتمر بغية عقد اتفاقيات دولية والقيام بأي استقصاءات خاصة التي يطلبها المؤتمر أو مجلس الإدارة، كما له دور في التخفيف من ظاهرة البطالة في بعض الدول من خلال قيامه بجمع المعلومات عن سوق العمل، كما أنه يقوم بالعديد من المهام، منها:

- 1- إعداد الوثائق التي تتناول مختلف بنود جدول الأعمال المعروض على دورات المؤتمر.
- 2- تحسين الممارسات الإدارية ونظم التفتيش .
- 3- متابعة تنفيذ الاتفاقيات بالنسبة للدول التي صادقت عليها وعرض أسباب عدم المصادقة عليها من طرف الدول التي لم تصادق عليها.²⁵
- 4- مهام منصوص عليها في المادة 10 من الدستور، أهمها:
- جمع المعلومات عن جميع المواضيع خاصة التي يعتمزم عرضها على المؤتمر لعقد اتفاقيات دولية.
- تحرير وإصدار المطبوعات التي تعالج مشاكل الصناعة والعمل باللغات التي تكون مناسبة، وعلى وجه العموم تكون للمكتب أي سلطات ومهام أخرى قد يعهد إليه بها المؤتمر أو مجلس الإدارة.
- هو المسؤول أمام مجلس الإدارة عن إنفاق أموال المنظمة طبقا لنص المادة 13 الفقرة 2.²⁶

المطلب الثاني: نظام الشكاوى

تبنى دستور المنظمة نظام الشكاوى كآلية للرقابة على حسن تنفيذ الاتفاقيات المبرمة في إطار هذه الاتفاقية، حيث تجيز المادة 26 للدول الأعضاء حق التقدم إلى مكتب العمل الدولي بشكوى ضد أي دولة أخرى إذا رأت أن هذه الأخيرة لا تكفل الاحترام الفعلي للاتفاقيات التي صادقت عليها ، ولتنفيذ هذا الحق لا بد من توفر

شرطين، أولهما: أن يكون الشاكي دولة عضو أو منظمة لممثلين عن أصحاب العمل أو ممثلين عن العمال، ثانيهما: أن تكون الدولة المشكو منها طرف في المنظمة، تحال الشكاوى بعدها من المكتب الدولي إلى مجلس الإدارة الذي يقرر إما:

- التسوية الودية عبر تبليغ الدولة المشكو منها حتى يتسنى لها تصحيح الوضع وإبداء ردها وتفسيرها .
- الإحالة إلى لجنة التحقيق التي تتمتع بصلاحيات واسعة في التعامل مع التحقيق من حيث الإجراءات والآجال، وبعد الانتهاء من عملها تصدر تقرير يتضمن وصفا للإجراءات المتبعة لدراسة الشكاوى متضمنا النتائج التي استخلصتها أو التوصيات التي تراها مناسبة، ويتم إبلاغ ونشر أيضا بيان الحكومات المعنية إذا كانت تقبل توصياتها، وفي حال رفضها تحال القضية إلى محكمة العدل الدولية التي تفصل فيها بقرار نهائي.²⁷

الفرع الأول: جهات تقديم الشكاوى

تقدم الشكاوى من طرف ثلاث جهات، تتمثل في:

أولا - الشكاوى التي تقدمها الدول:

نظمتها المادة 26 من دستور المنظمة، وهي شكاوى ترفعها دولة ما ضد أخرى بسبب انتهاكها لقواعد العمل الدولية، وقد تؤدي إلى تحقيقات دولية أو تنفيذ بالدول المنتهكة، ذلك أن الشكاوى تحال إما إلى حكومة الدولة المعنية لكي تقوم بالتعليق عليها أو إلى لجنة تحقيق يتم اختيارها حسب الحالة كي تتم دراستها ثم تضع توصياتها اللازمة لحل القضية، بعد ذلك يكون على الدولة المعنية إما قبول تلك التوصيات أو إحالة القضية إلى محكمة العدل الدولية.

الملاحظ هنا عدم استطاعة الفرد تحريك إجراءات الرقابة في منظمة العمل الدولية عندما تنتهك حقوقه المنصوص عليها في اتفاقيات العمل، من ثم تظل الدول هي القادرة على إيصال تظلماته في هذا الميدان، أو يوصل مطالبه عبر نقابات العمال وأرباب العمل.²⁸

ثانيا- الشكاوى المقدمة من طرف النقابات:

يحق لمنظمات العمال وأصحاب العمل تقديم شكوى ضد أية دولة تكون طرفاً في الاتفاقية ولم تنفذ التزاماتها المنصوص عليها في الاتفاقية وفقاً للمادة 24 من دستور منظمة العمل، وهي شكوى تتم إحالتها إلى لجنة ثلاثية خاصة بالحريات النقابية منبثقة عن مجلس الإدارة حيث تقوم بدراستها دون الرجوع إلى الدولة المدعى عليها لأخذ موافقتها، ويمكن إحالة القضية المتميزة بتعقيدات كبيرة إلى لجنة تدعى " لجنة تقصي الحقائق والتوفيق المعنية بالحريات النقابية " ، وهي لجنة مستقلة مشكّلة من عدد من الخبراء لها مهمة شبه قضائية تنظر في الموضوع مع سلطات الدولة المعنية بهدف التوصل إلى حل بالتفاهم بين الطرفين.

ثالثاً - الشكاوى المقدمة من طرف مجلس إدارة منظمة العمل الدولية: يحق لمجلس إدارة المنظمة أن يتقدم بالشكوى حال عدم وفاء أي دولة طرف بالتزاماتها بموجب الاتفاقيات، سواء من تلقاء نفسه أو بناء على شكوى من أحد المندوبين في المؤتمر.²⁹

يمكننا القول بأن دستور منظمة العمل الدولية قد خلق نظاماً من شأنه أن تكون المنظمات غير الحكومية وسيطاً مباشراً في علاقة مع شخص من أشخاص القانون الدولي.

الفرع الثاني: الفحص والبت في الشكاوى

بعد إيداع الشكوى من طرف الجهات المذكورة لدى مكتب العمل الدولي، يقوم مجلس إدارة المنظمة بإجراءات للفحص والبت في الشكوى بأحد الطرق التالية:

أولاً - الإجراء التوفيقى:

يجوز لمجلس إدارة المنظمة أن يجري اتصالات بالحكومات التي يعينها الأمر بشأن ما يصله من شكاوى طبقاً لنص المادة 24 من دستور المنظمة، ويكون القصد من هذا الإجراء هو التوفيق بين وجهات النظر المختلفة بشأن الموضوع محل النزاع قبل تطور هذا الأخير.

ثانياً - الإحالة إلى لجنة التحقيق ومحكمة العدل الدولية :

تتولى لجنة التحقيق بحث الشكاوى بحثاً كاملاً، وتلتزم الدول الأعضاء طبقاً للمادة 28 من دستور المنظمة أن تضع تحت تصرفها جميع ما في حوزتها من بيانات تتصل بموضوع الشكوى، حيث يجيل مجلس الإدارة ما يصله من

شكاوى إليها إما بعد محاولة الصلح ولم يقتنع بما قدمته الدولة المعنية أو لم يصله الرد منها في فترة معقولة، وتعد اللجنة تقريراً بالنتائج التي توصلت إليها والتوصيات التي تراها ملائمة ثم يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ تقرير هذه اللجنة إلى مجلس الإدارة وإلى كل من الحكومات ذات العلاقة بالشكاوى خلال ثلاثة أشهر بقبولها التوصيات، و في حالة الرفض يكون عليها أن تفصح عما إذا كانت ترغب في إحالة الشكاوى لمحكمة العدل الدولية أو تمتنع عن ذلك.

أما بالنسبة للإحالة إلى محكمة العدل الدولية فليس الغرض منه طلب رأي استشاري بل الغرض منه مباشرتها لوظيفتها القضائية في النزاعات الدولية طبقاً لنص المادة 36 من نظامها الأساسي، وبما أن ولايتها القضائية اختيارية فإنه في حالة رفض أي من الدول المعنية عرض الشكاوى على المحكمة استحال النظر في الشكاوى أمامها، أما إذا قبلت الأطراف بعرض الشكاوى أمامها فإن قرارها يكون نهائياً طبقاً لنص المادة 31 من الدستور ، ولها أيضاً الحق في تأييد أو تعديل أو إلغاء النتائج³⁰.

ثالثاً - العقوبات المقررة:

تقوم لجنة التحقيق في كل الأحوال السابقة بتضمين تقريرها ما تراه ملائماً بالنسبة للخطوات الواجب اتخاذها لمواجهة الشكاوى، ويقوم مجلس الإدارة بناء على ما قرره بتقديم توصيات لمؤتمر العمل الدولي، ولا شك في أن تلك الإجراءات من شأنها تكوين رأي عام ضد هذه الدولة مما يعتبر في حد ذاته جزاء يوقع عليها.

ففي مارس 1999 قرّر مجلس الإدارة أن يضيف في دورته رقم 90 موضوعاً حول الإجراءات التي يجب أن يوصي بها المؤتمر من أجل ضمان احترام الاتفاقية الخاصة بالعمل الجبري من جانب دولة "ماينمار" تبعاً لتوصيات لجنة التقصي المشكّلة عام 1997 ، وفي ماي 1999 بعد انتهاء المدة المحددة لتلك الدولة دون امتثالها للتوصيات تم نشر التقرير و تبنى المؤتمر قرار بوقف التعاون والمعونة مع هذه الدولة واستبعادها من المشاركة في اجتماعات ومؤتمرات وملتقيات منظمة العمل الدولية.³¹

توجد أمثلة عن أفضل الممارسات في مجال حماية حقوق العمال المهاجرين التي طبقت بعد إرشادات منظمة العمل، ففي الولايات المتحدة الأمريكية يوجد 43 قنصلية مكسيكية توفر برامج للمهاجرين القصر وخدمات اجتماعية و ذات طابع ثقافي، وتصدر بطاقات تسجيل تشهد على أن حاملها من المواطنين المكسيكيين الذين يعيشون في الخارج، وقد ساعدت المهاجرين في وضع غير نظامي.

كذلك في إيطاليا لا يؤدي فقدان الوظيفة أو الاستقالة من العمل للعمال المهاجرين³² إلى سحب تصاريح إقامتهم ، ويحق لهم التسجيل على قوائم الباحثين عن عمل إلى حين انتهاء صلاحية تصريح إقامتهم.

الخاتمة:

وضعت منظمة العمل الدولية عدة معايير لحماية العمال المهاجرين، وتم التوصل إلى الاستنتاجات التالية:

- تساهم اتفاقيات منظمة العمل الدولية في توفير الإطار القانوني لحماية العمال المهاجرين، من خلال النص عليها مباشرة و بالتفصيل، كما ترافق هذه الحماية العامل عبر جميع مراحل الهجرة.

- بالرغم من طابع المنظمة غير الإلزامي، إلا أن لها وزنها في توجيه الرأي العام على المستوى الدولي لضرورة إعادة النظر في ممارسات الدول اللإنسانية إزاء العمال المهاجرين.

- رغم كثرة الاتفاقيات الدولية المنظمة لحقوق العمال المهاجرين وتنوعها، إلا أن العديد من الدول لا زالت غير راغبة في التصديق عليها وهذا هو المشكل الذي يحول دون نفاذها.

- توجد ثغرات تعاني منها آليات منظمة العمل الدولية مثل: محدودية الشكاوى المقدمة من الدول والأفراد، وعدم قدرة الأفراد على تقديم بلاغات بشكل مباشر.

- آليات حماية حقوق العمال الأجانب هي آليات ضعيفة، كون الجزاءات التي تفرض على الدول المخالفة لا تتعدى لفت الانتباه أو النظر ونشر مخالفة الدولة و ردّها.

- تفتقر الاتفاقيات الدولية الى آلية تنفيذية فعّالة كمحكمة مختصة بالشؤون العمالية الدولية.

التوصيات:

- دعوة جميع الدول للمصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية و خلق آليات تنسجم معها.

- الحرص على ألا تؤدي إجراءات الدولة المستقبلية في الضبط الإداري المساس بحقوق المهاجرين.

- أن يكون للقضاء وحده سلطة إصدار قرار إبعاد الأجانب.

-فرض جزاءات رادعة تتعدى لفت النظر كفرض عقوبات اقتصادية وإسقاط العضوية.

-إنشاء سلطة مركزية تسهر على تنفيذ الالتزامات الناشئة عن الاتفاقيات كمحكمة خاصة بالعمل.

قائمة المراجع:

أولا : المؤلفات باللغة العربية :

1.الكتب:

عبد العال الديري، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المصدر القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2013.

عمر الحفصي فرحاتي ويدر الدين محمد شبل وآدم بلقاسم قبي، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية (دراسة في أجهزة الحماية العالمية والإقليمية و اجراءاتها) ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.

2.المقالات:

الطيب فرجان، آلية عمل مكتب العمل الدولي في الرقابة على حقوق العمال، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، مجلد 2، عدد1، 2017، ص 129-142.

حكيم بليل، دحامنية علي، آليات الرقابة في منظمة العمل الدولية، مجلة الاجتهاد القضائي، مجلد 12، عدد1، 2020، ص 487- 500.

دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، إدارة معايير العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جنيف، طبعة منقحة، 2012، الملحق 03، الصفحة 70 - 53 .

عدنان خليل، منظمة العمل الدولية وحق الإنسان العربي في العمل، مجلة السياسة الدولية، العدد 175، 2009، مصر، ص 64.

مدين أمال، الآليات الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم بين الواقع و المأمول، مجلة الندوة للدراسات القانونية، عدد 5، 2015، ص ص 113،137.

مصديق عادل طالب، الضمانات الدولية والداخلية لحماية حقوق العمال المهاجرين، مجلة الحقوق، مجلد 4، عدد 15، 2011، بغداد، ص ص 365 - 398.

3. الأطروحات:

بني بشير ، تشغيل الأجانب على ضوء قواعد القانون الدولي للعمل، دكتوراه، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق، مستغانم، 2018.

شذى فخري عطوي العقالبة، قرارات منظمة العمل الدولية، ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2020.

عباسة حمزة، الحماية القانونية للمهاجرين في القانون الدولي، دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2017.

عبد الوهاب محنش، حماية العمال المهاجرين و أفراد أسرهم في القانون الدولي لحقوق الإنسان، ماجستير ، كلية الحقوق، جامعة باتنة، 2016.

لندا مصطفى حسين الكلش، الحريات والحقوق الأساسية الدولية والوطنية للعمال المهاجرين الأردن- دراسة حالة-، ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، الأردن، 2015.

5. مواقع الانترنت:

-الفصل الرابع- منظمة العمل الدولية والعمال المهاجرين، متوفر على الموقع:

<https://www.dtp.unsw.edu.au/sites/default/files/u4/5.The%20ILO%20a%20MnW%20MnW%20Arabic.pdf>
تاريخ الاطلاع: 2020/12/16.

-مكتبة حقوق الانسان، جامعة منيسوتا: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>
تاريخ الاطلاع: 2020/08/13.

-قسم "المعايير" في "المهاجر"، قسم الهجرة الدولية (Migrant)، منظمة العمل الدولية .
<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/areas/standards.htm>
m تاريخ الاطلاع: 2020/08/02.

ثانيا : المؤلفات باللغة الأجنبية

Constitution de l'organisation International de travail 1919 modifié 1972, entré en vigueur le 1er novembre 1974., Article 07.

<http://www.ilo.org>relconf>document>wcms-14677>)__2020/09/13

International Labour organisation review of ilo supervisory mechanism:
A.G. Koroma P.F. van der Heijden. March 2016.

ثالثا : القوانين و النصوص القانونية

-اتفاقية رقم 97 بشأن العمال المهاجرين (مراجعة 1949)، دخلت حيز النفاذ 22 جانفي 1952

اعتمدت بقرار الجمعية العامة 185 / 45 المؤرخ في 18 ديسمبر 1990 الوثيقة رقم A/RES/45/158

-اتفاقية رقم 143 بشأن الهجرة في ظروف تعسفية، دخلت حيز النفاذ في 09 ديسمبر 1975 .

-اتفاقية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي،

الدورة المائة، جنيف، 2011 .

الهوامش:

¹ Constitution de l'organisation International de travail 1919 modifié 1972, entré en vigueur le 1er novembre 1974., Article 07.

² اعتمدت بقرار الجمعية العامة 185 / 45 المؤرخ في 18 ديسمبر 1990، الوثيقة رقم A/RES/45/158

³ لائحة البلدان التي صادقت على هذه الاتفاقيات متوفر على موقع: قسم "المعايير" في "المهاجر"، قسم الهجرة الدولية (Migrant)، منظمة العمل الدولية <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/areas/standards.htm>. تاريخ الاطلاع: 2020/08/02.

⁴ اتفاقية رقم 97 بشأن العمال المهاجرين (مراجعة) 1949، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثانية والثلاثين، جنيف، 01 جوان 1949، دخلت حيز النفاذ في 22 جانفي 1952، صادقت عليها 49 دولة من بينهم الجزائر بموجب أداة الانضمام الحكومي بتاريخ 19 أكتوبر 1962.

⁵ مصدق عادل طالب، الضمانات الدولية والداخلية لحماية حقوق العمال المهاجرين، مجلة الحقوق، مجلد 4، عدد 15، 2011، بغداد، ص 375.

⁶ المرفق الأول يتعلق بجلب وتوظيف وظروف عمل العمال المهاجرين الذين لا يتم تعيينهم بموجب ترتيبات الهجرة الجماعية التي تنفذ تحت اشراف الحكومات، ولقد احتوى على 8 مواد.

⁷ المرفق الثاني يتعلق بجلب وتوظيف وظروف استخدام العمال المهاجرين الذين يجلبون بموجب ترتيبات الهجرة الجماعية التي تنفذ تحت اشراف الحكومات، و يحتوي على 13 مادة.

⁸ المرفق الثالث يتعلق باستيراد الأمتعة الشخصية والعدد والمعدات التي تخص المهاجرين، و يحتوي على مادتين.

⁹ لندا مصطفى حسين الكلش، الحريات والحقوق الأساسية الدولية والوطنية للعمال المهاجرين الأردن- دراسة حالة، ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، الأردن، 2015، ص 57.

¹⁰ اعتمدت الاتفاقية في 1975/07/24 ودخلت حيز النفاذ في 1978/12/09. متوفرة على موقع: مكتبة حقوق الانسان بجامعة مانيسوتا <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>.

¹¹ لندا مصطفى حسين الكلش، نفس الرسالة، ص 60.

¹² الفصل الرابع- منظمة العمل الدولية والعمال المهاجرين، متوفر على الموقع:

<https://www.dtp.unsw.edu.au/sites/default/files/u4/5.The%20ILO%20and%20MWS.Arabic.pdf>

تاريخ الاطلاع: 2020/12/16.

¹³ أصدرت المنظمة العديد من الاتفاقيات التي تضمن حماية العمال المهاجرين مثل: الاتفاقية رقم 21 الخاصة بتبسيط إجراءات تفتيش المهاجرين على ظهر السفن، والاتفاقية رقم 66 بشأن جلب وتوظيف وظروف عمل العمال المهاجرين. واتفاقية العمل المنزلي رقم 177 لسنة 1996. أنظر موقع مكتبة حقوق الانسان، جامعة مانيسوتا: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html> تاريخ الاطلاع: 2020/08/13.

¹⁴ من بين التوصيات: توصية بشأن احصاءات الهجرة رقم 19 لسنة 1922، توصية بشأن حماية المهاجرين على ظهر السفن رقم 26 لسنة 1926، توصية بشأن العمال المهاجرين رقم 61 لسنة 1939، توصية بشأن العمال المهاجرين رقم 62 لسنة 1939 (التعاون بين الدول)، توصية بشأن

العمال المهاجرين رقم 86 لسنة 1949 (مراجعة)، توصية بشأن حماية العمال المهاجرين (البلدان المتخلفة) رقم 100 لسنة 1955، توصية بشأن العمال المهاجرين رقم 151 لسنة 1975.

¹⁵ نفس الموقع، تاريخ الاطلاع: 2020/08/13.

¹⁶ بني بشير، تشغيل الأجانب على ضوء قواعد القانون الدولي للعمل، دكتوراه، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق، مستغافم، 2018، ص182.

¹⁷ نفس الموقع.

¹⁸ تعززت كذلك الحماية التي قررتها منظمة العمل الدولية للعمال الأجانب المهاجرين بالتوصية رقم 100 بشأن "حماية العمال المهاجرين في البلدان و الأقاليم المتخلفة لعام 1955. نفس أطروحة الدكتوراه، ص 178.

¹⁹ عدنان خليل، منظمة العمل الدولية وحق الإنسان العربي في العمل، مجلة السياسة الدولية، العدد 175، جانفي 2009، مصر، ص 64.

²⁰ عمر الحفصي فرحاتي ويدر الدين محمد شبل وآدم بلقاسم قبي، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية (دراسة في أجهزة الحماية العالمية والإقليمية و اجراءاتها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2012، ص 158.

²¹ دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، إدارة معايير العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جنيف، طبعة منقحة، 2012، الملحق 03، ص 19.

²² عبد العال الديري، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المصدر القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2013، ص 183.

²³ عبد الوهاب محنش، حماية العمال المهاجرين و أفراد أسرهم في القانون الدولي لحقوق الانسان، ماجستير في القانون الدولي لحقوق الانسان، كلية الحقوق، جامعة باتنة، 2016، ص 97.

²⁴ دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، المرجع السابق، ص 33.

²⁵ الطيب فرجان، آلية عمل مكتب العمل الدولي في الرقابة على حقوق العمال، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، مجلد 2، عدد1، 2017، ص 137-138.

²⁶ حكيم بليل، دحامنية علي، آليات الرقابة في منظمة العمل الدولية، مجلة الاجتهاد القضائي، مجلد 12، عدد1، مارس 2020، ص 490.

²⁷ عبابسة حمزة، الحماية القانونية للمهاجرين في القانون الدولي، دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2017، ص 388.

²⁸International Labour organisation review of ilo supervisory mechanism: A.G. Koroma P.F. van der Heijden. March 2016; p 2.

²⁹ نصت المادة 4/26 من دستور المنظمة : "يجوز لمجلس الإدارة أن يأخذ بهذا النهج، إما من تلقاء ذاته أو بناء على شكوى يتلقاها من أحد المندوبين في المؤتمر،" والمقصود بالنهج أي الشكوى التي تقدمها الدول.

³⁰ شذى فخري عطوي العقابلية، قرارات منظمة العمل الدولية، ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2020، ص 86.

³¹ الديري عبد العال ، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، مرجع سابق، ص 204 .

³² مدين أمال، الآليات الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم بين الواقع و المأمول، مجلة الندوة للدراسات القانونية، عدد 5، أكتوبر 2015، ص 126.