تموز 2026 مجلة دراسات في الإنسانيات والعلوم التربوية العدد 14
July 2026 Journal of Studies in Humanities and Educational Sciences No. 14
Print ISSN 3006-3256 Online ISSN 3006-3264

الآليات الدولية لإنفاذ حقوق العمال المهاجرين

زينة غانم محسن البدراني
ا.م د. علياء غازي طاهر الاطرقجي
alyaa.taher@uomosul.edu.iq

المستخلص

تعد آليات الإنفاذ من بين الوسائل الأساسية لضمان احترام وحماية حقوق العمال المهاجرين على المستوى الدولي وقد ركزت منظمة العمل الدولية على تطوير مجموعة من اليات الرقابية لمتابعة امتثال الدول الأعضاء لالتزاماتها المتعلقة بحقوق العمال، كما نصت الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990 على عدد من الأليات التي تهدف إلى مراقبة تطبيق أحكامها وضمان احترام الحقوق الواردة فيها وتكمن أهمية هذه الآليات في تعزيز الحماية القانونية للعمال المهاجرين ومراقبة مدى امتثال الدول للمعايير الدولية فقد سعت هذه الاتفاقية الى توفير حماية فعلية لهذة الفئة من خلال نظام رقابي متكامل

International Mechanisms for Enforcing the Rights of Migrant Workers

Zeina Ghanem Mohsen Al-Badrani
Dr. Alia Ghazi Taher Al-Atraqji

Abstract

Enforcement mechanisms are among the essential means of ensuring respect for and protection of migrant workers' rights at the international level. The International Labour Organization (ILO) has focused on developing a range of monitoring mechanisms to follow up on member states' compliance with their obligations regarding workers' rights. The 1990 International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families also stipulated a number of mechanisms aimed at monitoring the implementation of its provisions and ensuring respect for the rights contained therein. The importance of these mechanisms lies in strengthening the legal protection of migrant workers and monitoring the extent to which states comply with international standards. This Convention sought to provide effective protection for this group through an integrated monitoring system.

المطلب الأول

آليات انفاذ اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تعد آليات الرقابة والاشراف في منظمة العمل الدولية أبرز وسيلة لضمان ألتزام الدول الأعضاء بتنفيذ أتفاقياتها وذلك من خلال متابعة التنفيذ والكشف عن أوجة القصور في التطبيق، مما يكفل حماية حقوق العمال ومن بينهم العمال المهاجرين وضمان توافق التشريعات الوطنية مع معايير منظمة العمل الدولية، ولقد اعتمدت منظمة العمل الدولية على مجموعة من الآليات الرقابية لمتابعة تنفيذ الدول الأعضاء لالتزاماتها في مجال حقوق العمال وتنظيم العمل وسنبين هذه الآليات من خلال الفرعين التاليين :

الفرع الأول : نظام الرقابة والأشراف على تطبيق اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الفرع الثاني : نظام الرقابة العرضية القائمة على تقديم الشكاوى والبلاغات

الفرع الأول

نظام الرقابة والأشراف على تطبيق اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تعتمد منظمة العمل الدولية على نظام التقارير كأداة رقابية لتتبع تنفيذ الدول الأعضاء لالتزاماتها الدولية، حيث تنص المادة الثانية والعشرون من دستور منظمة العمل الدولية على أن " تتعهد كل دولة عضو بتقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي عن التدابير التي اتخذتها من أجل إنفاذ أحكام الاتفاقيات التي

تكون طرفاً فيها ويتم إعداد هذه التقارير بالشكل الذي يحدده مجلس الإدارة، متضمنة ما يطلبه من بيانات".[1]

ولقد نظم مجلس الإدارة كيفية ومواعيد تقديم هذه التقارير بحسب نوعها حيث ان هذه التقارير تنقسم إلى نوعين وهما:

اولاً - التقارير المفصلة

ان هذه التقارير تقدمها الدولة في بداية السنة الثانية التي تلي السنة التي تدخل فيها الاتفاقية حيز التنفيذ بالنسبة لها، أو إذا أجرت تغييرات جوهرية على تطبيق الاتفاقيات التى صادقت عليها سابقًا، أو إذا طلبتها لجنة الخبراء أو لجنة المؤتمر ويجب أن يتبع التقرير النموذج الذي وافق عليه مجلس الإدارة لكل اتفاقية، موضحًا الاحكام الاساسية للاتفاقية التي يُطلب الحصول على معلومات عنها والاسئلة المتعلقة بالقوانين واللوائح ذات الصلة والاستبعاد والاستثناءات والقيود الأخرى المسموح بها.

ثانياً - التقارير المبسطة

وهي تلك التقارير التي تقدمها الدولة بشكل دوري وتقتصر في محتواها على الردود على تعليقات الهيئات الإشرافية وبيان أي تغييرات في التشريعات أو اللوائح والمعلومات الإحصائية وذكر منظمات أصحاب العمل والعمال التي أرسلت اليها نسخ من التقارير وملاحظاتهم.[2]

وبعد تقديم التقارير إلى مكتب العمل الدولي يحيلها الى لجان متابعة التنفيذ وهما لجنتان أساسيتان تتمثلان بما يأتي :

١- لجنة الخبراء

تتولى هذه اللجنة المرحلة الأولى من الإشراف والمتابعة في المنظمة وقد تأسست عام 1926، وتم تدوين اختصاصاتها وأساليب عملها عام 1977 وتضم عشرين عضواً موزعين على النحو التالي (ثمانية أعضاء من أوروبا وثلاثة من أفريقيا، وأربعة من أمريكا اللاتينية وأربعة من أسيا وعضو واحد من أمريكا الشمالية) وتكون مدة عضويتهم ثلاث سنوات قابلة للتجديد ويتم تعيين هولاء الأعضاء بصفتهم الشخصية من بين أفراد محايدين وهي مسؤولة عن فحص التقارير السنوية المقدمة بموجب المادة الثانية والعشرين بالإضافة إلى المعلومات والتقارير المتعلقة بالاتفاقيات والتوصيات المقدمة من الدول الأعضاء بموجب المادة التاسعة عشرة (*) كما تفحص المعلومات والتقارير المتعلقة بالتدابير التى تتخذها الدول الأعضاء بموجب المادة الخامسة والثلاثون (*) من دستور المنظمة ولتنفيذ مهمتها تعقد اجتماعات في تواريخ يحددها مجلس إدارة المنظمة ثم تتخذ قرارها بشأن التقرير السنوي بالتوافق، أماإذا تعذر التوصل إلى توافق فإنها تلجا إلى التصويت بالأغلبية، ثم يُنشر القرار ويُبلغ إلى الدولة المعنية وفقًا لأجراءات ومواعيد محددة، وتأخذ تعليقات اللجنة شكل الملاحظات والتى تشمل تعليقات على مسائل تتعلق بتطبيق دولة ما لاتفاقية معينة أو طلبات مباشرة وعادة ماتتناول قضايا تقنية أو طلبات للحصول على معلومات ، وتعد لجنة الخبراء هي احدى الآليات الرقابية في منظمة العمل الدولية وهي ليست هيئة قضائية ووظيفتها ليست قضائية او سياسية بطبيعتها، حيث تقتصر ولايتها على تقدير مدى توافق التشريعات الوطنية مع أحكام الاتفاقيات الدولية.[3]

---

(1) المادة (٢٢) من دستور منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جنيف، ٢٠٢١ .

(2) دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، إدارة معايير منظمة العمل الدولية، طبعة منقحة، مكتب العمل الدولي، جنيف، ص ٢١ – ٢٢ .

* وتنظم المادة (١٩) من دستور منظمة العمل الدولية ، آلية اعتماد معايير العمل الدولية اذ يقرر مؤتمر العمل الدولي ما إذا كانت المقترحات ستصدر في شكل اتفاقية أو توصية غير ملزمة بحسب طبيعة الموضوع ويشترط لاعتماد أي منهما موافقة ثلثي المندوبين الحاضرين والمصوتين كما تلتزم الدول الأعضاء بعرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطة الوطنية المختصة لاتخاذ مايلزم بشأنها مع أبلاغ مكتب العمل الدولي بالإجراءات المتخذة وتحدد المادة التزامات الدول عند التصديق على الاتفاقيات وتبين الاحكام الخاصة بالدول الاتحادية مع التأكيد على عدم المساس بالحقوق أو المزايا الأكثر فائدة للعمال كما تجيز للمؤتمر الغاء الاتفاقيات التي فقدت غايتها أو لم تعد تسهم في تحقيق أهداف المنظمة.

(3) نسيمة سيليني، دور منظمة العمل الدولية في حماية العمال المهاجرين، المجلة الشاملة للحقوق،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باجي مختار ، ٢٠٢١، ص ١٧.

ويتبين لنا أن لجنة الخبراء تلعب دوراً رقابياً هاماً في حماية حقوق العمال المهاجرين أذ تتولى دراسة تقارير الدول الأعضاء بشأن أنفاذ أتفاقيات منظمة العمل الدولية وتقييم مدى أمتثالها لإحكامها بالإضافة إلى أصدار الملاحظات والتوصيات التي تهدف لضمان احترام حقوق العمال المهاجرين وتعزيز حمايتهم وفقاً لمعايير منظمة العمل الدولية.

٢ - لجنة المؤتمر

منذ عام ١٩٢٧ شكل المؤتمر العام في كل دورة لجنة من ممثلى الحكومات والعمال وأصحاب العمل، تدعى هذه اللجنة بلجنة المؤتمر وهي مختصة بدراسة التقارير المقدمة إليها من قبل لجنة الخبراء، وهي تدعوا حكومات الدول الأعضاء للمشاركة فى عملها من أجل الحصول على معلومات إضافية حول أي تناقضات قد تكون لجنة الخبراء قد لاحظتها في تقارير تلك الدول، بعبارة أخرى تتمثل وظيفة لجنة المؤتمر بدراسة مسألة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات المتعلقة بتقرير لجنة الخبراء والاستماع إلى توضيحات تلك الدول بشأن التدابير التى اتخذتها لإزالة التناقضات الواردة في تقرير لجنة لخبراء ويجوز لممثلى العمال وممثلى أصحاب العمل تقديم وجهات نظرهم بشأن تطبيق اتفاقيات العمل من قبل بلدانهم، وتعمل هاتان اللجنتان في إطار نهج الرقابة النظامية القائم على معاينة التقارير الحكومية، وقد تواجهان العديد من الصعوبات بعضها تتعلق بالظروف الوطنية مثل مسائل القانون والواقع والممارسة والتطبيق العملي وبعضها يتعلق بالعقبات التى قد تواجهها البلدان التى صادقت على الاتفاقيات والمعايير الدولية للعمل عند تنفيذها بعض هذه الصعوبات يتعلق بالظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.[1]

ويتضح لنا أن لجنة المؤتمر تضطلع بدوراً بارزاً في حماية حقوق العمال المهاجرين من خلال فحص مدى التزام الدول الأعضاء باتفاقيات منظمة العمل الدولية ومناقشة حالات الإخلال بأحكامها استناداً إلى تقارير لجنة الخبراء فضلاً عن إصدار التوصيات التي تساهم في تعزيز احترام وحماية حقوق العمال المهاجرين بموجب معايير منظمة العمل الدولية.

ثالثا – مكتب العمل الدولي

أنشئ هذا الجهاز وفقًا لدستورالمنظمة كجهازها الثالث المكون لها وفقًا للمادة الثانية، ويقع مقره الرئيسي في جنيف بسويسرا حيث يعمل كسكرتارية للمنظمة ويرأسه مدير عام يعينه مجلس الإدارة وتضم أكثر من 1700 موظف من جنسيات مختلفة، ويعد المكتب تقريرًا سنويًا عن عمل المنظمة ويقدمه إلى المؤتمر العام وتجمع فروعه معلومات تتعلق بشؤون العمل والعمال وتساعد الدول الأعضاء في صياغة قوانين العمل الخاصة بها، وتشمل وظائفه البحث في المواضيع المعدة للعرض على المؤتمر بهدف إبرام اتفاقيات دولية وإجراء أي تحقيقات خاصة يطلبها المؤتمر أو مجلس الإدارة، كما يلعب دورا في التخفيف من البطالة في بعض البلدان من خلال جمع معلومات عن سوق العمل بلاضافة الى ذلك فإنه يؤدي العديد من المهام بما فيها إعداد وثائق تتناول بنود جدول الأعمال المختلفة المقدم الى دورات المؤتمر وتحسين الممارسات الإدارية وأنظمة التفتيش ومتابعة تنفيذ الاتفاقيات من قبل الدول التي صادقت عليها وعرض أسباب عدم تصديق الدول. [2]

---

* وتنظم المادة (٣٥) من دستور منظمة العمل الدولية كيفية تطبيق اتفاقيات منظمة العمل الدولية على الأقاليم التابعة والخاضعة لمسؤولية الدول الأعضاء في علاقاتها الدولية إذ تلتزم الدول بتوسيع نطاق تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها لتشمل تلك الأقاليم مالم تمنع ذلك اعتبارات الحكم الذاتي او الظروف المحلية الخاصة كما توجب إبلاغ مكتب العمل الدولي بموقف الأقاليم من الاتفاقيات والإجراءات المتخذة لتنفيذها وتجيز للدول أو السلطات الدولية المختصة قبول الالتزامات الناشئة عن الاتفاقيات نيابة عن هذه الأقاليم مع إمكانية ادخال التعديلات اللازمة لمواءمتها مع أوضاعها المحلية وفي حال عدم قبول الالتزامات تلتزم الجهات المعنية بتقديم تقارير دورية توضح الوضع القانوني والعملي للإقليم والصعوبات التي تحول دون تنفيذ الاتفاقية او التصديق عليها

(1) عدنان جبار عباس، رقابة منظمة العمل الدولية على إنفاذ اتفاقيات الضمان الاجتماعي، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية دراسة تحليلية، العدد ٦٢، ٢٠١٨، ص ٧٨.

(2) الطيب فرجان، آلية عمل مكتب العمل الدولي في الرقابة على حقوق العمال، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، المجلد ٢، العدد ١، ٢٠١٧، ص ١٣٧- ١٣٨ .

وهنالك مهام منصوص عليها في المادة العاشرة من دستور منظمة العمل الدولية أبرزها جمع المعلومات حول مواضيع مختلفة ولا سيما تلك التي يُراد تقديمها إلى المؤتمر لإبرام اتفاقيات دولية، ويقوم المكتب بإعداد ونشر المطبوعات التي تتناول قضايا الصناعة والتوظيف باللغات المناسبة وبشكل عام يتمتع المكتب بصلاحيات ووظائف أخرى يُعهد بها إليه من قبل المؤتمر أو مجلس الإدارة، كما آنّه مسؤول أمام مجلس الإدارة عن أنفاق أموال المنظمة وفقاً للمادة الثالثة عشرة الفقرة الثانية من دستور منظمة العمل الدولية.[1]

ونرى أن لمكتب العمل الدولي دوراً فعالاً في حماية العمال المهاجرين من خلال جمع المعلومات المتعلقة بالهجرة العمالية وسوق العمل وأعداد الوثائق الخاصة بمعايير العمل الدولية ومساعدة الدول الأعضاء في صياغة وتطوير قوانين العمل بما يتوافق مع معايير منظمة العمل الدولية بالإضافة إلى متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية ذات الصلة ممايعزز حماية حقوق العمال المهاجرين ويضمن تحسين أوضاعهم وظروف عملهم.

الفرع الثاني

نظام الرقابة العرضية القائمة على تقديم الشكاوى والبلاغات

لقد اعتمد دستور منظمة العمل الدولية نظام الشكاوى كآلية للرقابة على التنفيذ السليم للاتفاقيات المبرمة في إطار منظمة العمل الدولية اذ تجيز المادة السادسة والعشرون من دستور منظمة العمل الدولية للدول الأعضاء تقديم شكوى إلى مكتب العمل الدولي ضد أي دولة عضو أخرى إذا اعتقدت أن الأخيرة لا تضمن الاحترام الفعلي للاتفاقيات التي صادقت عليها وفقا لأحكام دستور المنظمة ولاعمال هذا الحق يجب استيفاء شرطين أساسيين أولهما أن يكون الطرف المشتكي دولة عضوًا أو منظمة لممثلين أصحاب العمل أو ممثلى العمال، وثانيًا يجب أن تكون الدولة التي تُقدم الشكوى ضدها عضوًا في منظمة العمل الدولية وأن تكون قد صادقت أيضًا على الاتفاقية المعنية.

ثم يحول مكتب العمل الدولي الشكوى إلى مجلس الإدارة الذي يقرر مصير الشكوى.

وفي حالة عدم وجود قانون يتضمن إجراءات للجان التحقيق تتمتع لجنة التحقيق بصلاحيات واسعة في التعامل مع التحقيق من حيث الإجراءات والحدود الزمنية، وهي ملزمة فقط بالمبادى التوجيهية الواردة في الدستور ويجب على الدول الأعضاء التعاون مع لجنة التحقيق المشكلة.[2]

وفيما يتعلق بالجهات التي لها الحق في تقديم الشكاوى فأن دستور منظمة العمل الدولية قد نص على تحديد تلك الجهات المخوّلة بتقديم الشكاوى المتعلقة بعدم التزام الدول الأعضاء بتنفيذ الالتزامات التي صادقت عليها وفق ما تم النص علية في المواد 24 إلى 27 من دستور المنظمة حيث بيّنت هذه المواد تلك الجهات التي يحق لها تقديم الشكاوى وهي كالتالي:

١ـ منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال

يضمن دستور منظمة العمل الدولية لمنظمات أصحاب العمل والعمال وهي في الغالب منظمات وطنية غير حكومية الحق في تقديم شكاوى بشأن إخفاق أي دولة عضو في الوفاء بالتزاماتها الناشئة عن قبولها لنصوص تتخذ شكل اتفاقيات دولية يقررها مؤتمر العمل الدولي ، حيث تنص المادة الرابعة والعشرون من دستور منظمة العمل الدولية على انه إذا قدمت أحدى منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال احتجاجاً إلى مكتب العمل الدولي تدعي فيه أن دولة عضو قد قصرت في ضمان الامتثال الفعلي لأي اتفاقية تكون طرفاً فيها جاز لمجلس الإدارة إحالة الاحتجاج إلى الحكومة المعنية ودعوتها إلى تقديم ماتراه مناسباً من ملاحضات أو ردود بشأن الموضوع.[3]

٢ـ الدول

---

(1) حكيم بليل ودحامينة علي، آليات الرقابة في منظمة العمل الدولية، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد ١٢، العدد ١، ٢٠٢٠، ص ٤٩٠ .

(2) عبابسة حمزة،الحماية القانونية للمهاجرين في القانون الدولي، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان ، ٢٠١٦-٢٠١٧، ص ٣٨٧ – ٣٨٨.

(3) الطيب فرجان بن سليمان، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال، مصدر سابق ، ص ١٣٨ – ١٣٩.

تنظم المادة السادسة والعشرون من دستور منظمة العمل الدولية هذه الشكاوى التي تقدمها دولة ضد أخرى لانتهاكها معايير العمل الدولية، وقد تؤدي إلى تحقيقات دولية أو إدانة الدولة المخالفة وتُحال الشكوى إما إلى حكومة الدولة المعنية لإبداء تعليقاتها أو إلى لجنة تحقيق يتم اختيارها وفقًا للحالة التي تدرسها وتقدم التوصيات اللازمة لحل القضية، ويكون للدولة المعنية بعد ذلك خيار قبول هذه التوصيات أو إحالة القضية إلى محكمة العدل الدولية ومن الجدير بالذكر أنه لا يمكن للأفراد بدء إجراءات الرقابة داخل منظمة العمل الدولية عندما تُنتهك حقوقهم كما هو منصوص عليه في اتفاقيات العمل لذلك تظل الدول هي الكيانات الوحيدة القادرة على نقل المظالم في هذا المجال أو يمكن للافراد رفع مطالبهم من خلال النقابات العمالية وأصحاب العمل.[1]

٣-مجلس إدارة منظمة العمل الدولية

أن لأعضاء مجلس إدارة منظمة العمل الدولية الحق في تقديم الشكوى عند وجود أي انتهاك أو أخلال باتفاقيات منظمة العمل الدولية وتؤكد اللوائح الداخلية لنظام التمثيل إمكانية تقديم اللجنة الخاصة شكوى في أي وقت، وقد تجسد ذلك في حالة الحكومة التشيلية سنة 1974 عندما قدمت اللجنة بصفتها الهيئة الإدارية لمجلس الإدارة شكوى (بسبب انتهاك الحكومة التشيلية لعدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية نظرًا لطبيعة النظام السياسي في ذلك البلد وهو نظام الجنرال بنوشي) حيث ينص دستور منظمة العمل الدولية على أنه(يجوز لمجلس الإدارة تقديم شكوى بمبادرة منه أو بناءً على شكوى واردة من مندوب في المؤتمر وقد نصت المادة السادسة والعشرون الفقرة الرابعة على انه يجوز لمجلس الإدارة اتباع هذا النهج إما بمبادرة منه أو بناءُ على شكوى واردة من مندوب في المؤتمر، ويشير هذا النهج إلى الشكاوى المقدمة من الدول الأعضاء). [2]

وبعد تقديم الشكوى من قبل الجهات المذكورة إلى مكتب العمل الدولي يتولى مجلس إدارة المنظمة اتخاذ الإجراءات اللازمة لدراسة الشكوى والبت فيها وذلك عبر إحدى الطرق التالية:

أ - الاجراء التوفيقي

يُخوّل دستور منظمة العمل الدولية مجلس إدارة المنظمة الاتصال بالحكومات المعنية بشأن الشكاوى التي يتلقاها وفقًا لنص المادة الرابعة والعشرون من دستور المنظمة والإجراء الذي يتخذه مجلس الإدارة في هذه الحالة بشأن الشكاوى هو التوفيق بين وجهات النظر المتضاربة بشأن القضية المتنازع عليها أي موضوع الشكوى، حيث يرى مجلس الإدارة أن هذه الطريقة تمثل حلاً بديلاً لتسوية النزاعات دون الحاجة إلى أتخاذ إجراءات أخرى.[3]

ب – الإحالة إلى لجنة التحقيق ومحكمة العدل الدولية

أن للجنة التحقيق اجراء دراسة شاملة للشكاوى حيث تلتزم الدول الأعضاء وفقًا للمادة الثامنة والعشرون من دستور المنظمة بوضع جميع البيانات المقدمة التي بحوزتها والمتعلقة بموضوع الشكوى تحت تصرف اللجنة حيث تُشكل لجنة التحقيق بقرار من مجلس الإدارة للنظر في الشكوى ، ويُحيل مجلس الإدارة الشكاوى التي يتلقاها إلى اللجنة إما بعد محاولة التوفيق وعدم اقتناعه بالرد المقدم من الدولة المعنية، أو عند عدم تلقيه رداً منها خلال فترة زمنية معقولة وتعد اللجنة تقريرًا بنتائجها وتوصياتها التي تراها مناسبة ثم يبلغ المدير العام لمكتب العمل الدولي مجلس الإدارة وكل حكومة من الحكومات المعنية بالشكوى بتقرير اللجنة في غضون ثلاثة أشهر من قبولها التوصيات، وفي حالة الرفض يتعين عليها الإشارة إلى ما إذا كانت ترغب في حالة الشكوى إلى محكمة العدل الدولية أو الامتناع عن ذلك أما بالنسبة للإحالة إلى محكمة العدل الدولية فإن الغرض ليس طلب رأي استشاري بل تمكينها من ممارسة وظيفتها القضائية في المنازعات الدولية وفقًا للمادة السادسة والثلاثين من نظامها الأساسي وبما أن اختصاص المحكمة اختياري فإذا رفضت أي من الدول المعنية إحالة الشكوى إليها فلا يجوز لها النظر فيها أما إذا اتفقت الأطراف على إحالة الشكوى فإن قرار المحكمة يكون

(1) نسيمة سيليني، مصدر سابق، ص٢٠ .

(2) الطيب فرجان بن سليمان، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال، مصدر سابق، ص ١٤٠ -١٤١ .

(3) عدنان جبار عباس، مصدر سابق، ص ٨٤ .

نهائياً وفقًا للمادة الواحد والثلاثون من النظام الأساسي وللمحكمة أيضًا الحق في تأييد أو تعديل أو إلغاء النتائج (أي ماتوصلت إليه اللجنة من من استنتاجات بشأن مدى التزام الدول المعنية باتفاقيات منظمة العمل الدولية).[1]

ج – العقوبات المقررة

اذا رفضت حكومة معينة توصيات لجنة التحقيق ولم تقدم الشكوى إلى محكمة العدل الدولية أو اذا لم تخُطر المدير العام لمكتب العمل الدولي خلال الفترة المحددة بقبولها او رفضها للتوصيات الواردة في تقرير اللجنة أو اذا رفُع النزاع الى محكمة العدل الدولية ولم تنفذ الدولة المُشتكى عليها أحكامها وفي حالة اذا قر مجلس الإدارة منذ البدآية أنه من غير الضروري إحالة الشكوى الى الحكومة المعنية وإحالتها مباشرة الى لجنة التحقيق ففي جميع هذه الحالات تقوم لجنة التحقيق بإدراج ما تراه مناسباً من مقترحات بشأن الإجراءات الواجب اتخاذها لمواجهة الشكوى ضمن تقريرها ويقوم مجلس الإدارة بناءً على ما انتهت إليه اللجنة بتقديم توصياته إلى مؤتمر العمل الدولي بشأن التدابير التي ينبغي اتخاذها لتفادي أسباب الشكوى والحد من آثارها السلبية.[2]

ويتبين لنا أن لجنة التحقيق ومحكمة العدل الدولية تساهم في حماية العمال المهاجرين من خلال دراسة الشكاوى المتعلقة بانتهاكات الاتفاقيات الدولية والتحقق من مدى امتثال الدول الأعضاء لها وأصدار التقارير والتوصيات بالإضافة إلى أمكانية إحالة النزاع إلى محكمة العدل الدولية في حال اتفاق الأطراف للبت فيه نهائياً ، مما يعزز حماية حقوق العمال المهاجرين.

المطلب الثاني

آليات أنفاذ أتفاقية حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام ١٩٩٠

أن تنفيذ أحكام اتفاقية عام ١٩٩٠ بشأن حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم يعتبر التزاماً أساسياً على الدول الأطراف وعليه فإن هذه الاتفاقية لم تترك مسألة التنفيذ دون رصد بل أنشأت مجموعة من الأليات الدولية لضمان المتابعة الفعالة لتنفيذها وتشمل هذه الأليات إنشاء لجنة متخصصة لرصد تطبيق الاتفاقية واعتماد نظام الإبلاغ والشكاوى واعتماد أحكام عامة تساهم في تعزيز الامتثال لأحكام الاتفاقية وضمان تحقيق أهدافها.

ولقد حرصت هذه الاتفاقية على أنشاء لجنة خاصة بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم وقد أنشئت هذه اللجنة في عام ٢٠٠٣ وفق المادة الثانية والسبعون من هذه الاتفاقية حيث تراقب هذه اللجنة تنفيذ الاتفاقية وقد عقدت دورتها الاولى في اذار ٢٠٠٤ وتعقد حاليا دورتين سنويًا وتتألف من أربعة عشرة خبيرًا مستقلاً حيث تقع مسؤولية تنفيذ هذه الاتفاقية على عاتق الدول الأطراف ومن الجدير بالذكر أن المادة الثانية والسبعون من الاتفاقية قد نصت على إنشاء لجنة مختصة لهذا الغرض وهي لجنة حماية حقوق العمال لمهاجرين وأفراد أسرهم، وتتالف هذه اللجنة من عشرة خبراء تنتخبهم الدول الأطراف ويعملون بصفتهم الشخصية وقد يرتفع عدد الخبراء إلى أربعة عشرة عندما يصل عدد الدول الأطراف في الاتفاقية إلى أحدى واربعون دولة ويتم انتخاب أعضاء اللجنة من قبل الدول الأطراف بالاقتراع السري مع مراعاة التوزيع الجغرافي العادل بما في ذلك بلدان المنشأ وبلدان عمل العمال المهاجرين وتمثيل أنظمتهم القانونية الرئيسية في جميع أنحاء العالم، ويعمل الأعضاء بصفتهم الشخصية لمدة أربع سنوات [3].

ومن بين أبرزمسؤولياتها النظر في التقارير المقدمة من الدول الاطراف وتقديم توصيات بشأن موضوع العمال المهاجرين وأسرهم في الدولة المعنية وهذا مانصت عليه المادة الرابعة والسبعون من

---

(1) شذى فخري عطيوي العقايلة، قرارات منظمة العمل الدولية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، ٢٠٢٠، ص ٨٦ .

(2) ينظر صلاح علي علي حسن، القانون الدولي للعمل دراسة في ضوء منظمة العمل الدولية في إيجاد وتطبيق قانون دولي للعمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٢، ص ٧٨ – ٧٩ .

(3) لبكارة عبد الحق، مصدر سابق، ٦٢ .

الاتفاقية وتفسير محتوى الاحكام الموضوعية للاتفاقية ونشر البيانات او المعلومات او الملاحضات التوجيهية حول المواضيع التي تدخل ضمن ولايتها وتنظيم أيام نقاش عامة.[1]

ويمكن تحديد اختصاصات هذه اللجنة على النحو التالي:

اولاً – تلقي التقارير من قبل الدول الأعضاء

من أهم اختصاصات هذه اللجنة تلقي التقارير حيث ان الدول الاعضاء ملزمة بموجب الفقرة الأولى من المادة الثالثة والسبعون بتقديم تقارير إلى الامين العام للامم المتحدة لتنظر فيها اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال وذلك بعد عام واحد من دخول الاتفاقية حيز النفاذ ، ثم بشكل دوري كل خمس سنوات.[2]

أما الفقرة الثانية من المادة ذاتها فقد نصت على أن التقارير المقدمة بموجب هذه المادة تتضمن بيان العوامل والصعوبات التي تؤثر على تنفيذ الاتفاقية أن وجدت بالإضافة إلى معلومات عن خصائص موجات الهجرة التي تتعرض لها الدولة الطرف المعنية، ويُعد نظام التقارير الطريقة الإلزامية والأكثر شيوعًا التي تلزم بموجبها أطراف معاهدات حقوق الإنسان بتقديم تقارير إلى لجان الرقابة ويهدف هذا النظام إلى رصد وتقييم مدى امتثال الدول لالتزاماتها وتنفيذ الحقوق الواردة فيها والتقدم الذي أحرزته في هذا المجال والصعوبات والعقبات التى تواجهها وحاجتها إلى المساعدة، ويمكن تمييز ثلاثة أنواع من التقارير التي يجب تقديمها إلى اللجنة وهي كما يأتي:

١- التقارير الأولية: تقدم هذه التقارير فى غضون عام واحد من دخول المعاهدة حيز النفاذ بالنسبة للدولة الطرف المعنية.

٢- التقارير الدورية: ويكون هذا النوع من التقارير لاحقًا للتقارير الأولية وتقدم دوريًا وتركز على أهم التطورات والتغييرات ذات الصلة التي شهدها البلد منذ التقرير الأولي ووفقًا للفقرة الأولى من المادة الثالثة والسبعون تُقدم هذه التقارير مرة كل خمس سنوات.

٣- التقارير الإضافية: تُقدم هذه التقارير عادةً بناءً على طلب اللجنة.

ومن المفترض أن يتضمن محتوى التقارير المقدمة إلى اللجنة وفقاً للمادة الثالثة والسبعون من الاتفاقية جميع التدابير التي تتخذها الدول الأطراف فى هذه الاتفاقية سواء كانت تشريعية أو قضائية أو إدارية لتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية، فضلا عن جميع العوامل والصعوبات التي قد تؤثر على تنفيذ هذه الاتفاقية كما تقرر اللجنة أي مبادئ توجيهية أخرى تنطبق على محتوى التقارير.[3]

ثم تقوم اللجنة بدراسة التقارير المحالة إليها من الأمين العام للأمم المتحدة ويتم تعزيز تعاونها مع منظمة العمل الدولية والوكالات المتخصصة الأخرى من خلال تزويدها بنسخ من تقارير الدول الاطراف للاستفادة من خبراتها في المجالات المتعلقة بالاتفاقية وكذلك من خلال منح هذه الهيئات الفرصة لتقديم أرائها ومشورتها بشأن تنفيذ الاتفاقية، كما تقدم اللجنة تقريرًا سنويًا إلى الجمعية العامة يتضمن ملاحظاتها وتوصياتها ، وينبغي الإشارة إلى انه خلال جائحة كوفيد-19 قامت اللجنة بتأجيل دورتها الثانية والثلاثين وقد شددت على أهمية التعاون والتضامن الدوليين في معالجة الأزمة مع مواصلة تنسيقها مع هيئات الأمم المتحدة والمقرر الخاص المعني بحالة المهاجرين ومنظمات المجتمع المدني لدعم الدول كما وأصلت عملها عن بُعد باستخدام التقنيات الحديثة لضمان استمرار رصد تأثير الجائحة على حقوق العمال المهاجرين وأسرهم.[4]

---

(1) اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، مقال منشورعلى موقع الأمم المتحدة الرسمي: متاح على الرابط التالي: https://www.ohchr.org/ar/treaty-bodies/cmw/introduction ، تاريخ الزيارة ٢٤ / ٥ / ٢٠٢٦ .

(2) احمد حسن البرعي، الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، مؤسسة الاهرام، العدد ٢٤١ ، القاهره ، ٢٠٠٧ ، ص ٥٠ .

(3) مبروك جنيدي، الرقابة الدولية على تنفيذ اتفاقية حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، المجلد ٦، العدد ٢، ٢٠٢١، ص ٩٢ – ٩٣ .

(4) ينظر سهام رحال، تنفيذ القواعد الدولية الخاصة بحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد ١٥، العدد ١، ٢٠٢٢، ص ١٢٧٥ – ١٢٧٦ .

علماً أن التزام الدول بتقديم التقارير التي توضح ماأحرزتة من تقدم في مجال كفالة الحقوق منذ تقريرها السابق مع توضيح الصعوبات التي واجهتها قد يشكل ضغطاً أدبيا مهما لايستهان به.[1]

ثانياً – التعليقات والمناقشات العامة

لا تقتصر مهمة لجنة حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم على مراجعة ودراسة التقارير الواردة من الدول الأطراف فحسب بل تشمل أيضًا إجراء تعليقات ومناقشات عامة حول مواضيع محددة تتعلق بالعمال المهاجرين وأسرهم ، ففي عام 2011 عقدت اللجنة في دورتيها ١٧٦ و ١٧٧ مناقشة عامة حول حقوق العمال المهاجرين الذين يعيشون في وضع غير نظامي وأفراد أسرهم، وخلال دورتها الحادية والثلاثين قدم السيد بوتيرو نافارو منسق الفريق العامل التابع للجنة والمعني بإعداد التعليق العام بشأن حقوق العمال المهاجرين وأسرهم في الحرية وعدم التعرض للاحتجاز التعسفي إلى اللجنة معلومات محدثة حول التقدم المحرز في صياغة التعليق، علماً أن الهدف الرئيسي من التعليق العام هو تقديم توجيهات موثوقة للدول بشأن تنفيذ التزاماتها بموجب الاتفاقية ولاسيما المادة السادسة عشرة المتعلقة بالحق في الحرية وعدم التعرض للاحتجاز التعسفي كما تسعى اللجنة من خلال التعليق العام إلى مساعدة الدول في تنفيذ الاتفاق العالمي للهجرة الأمنة والمنظمة والنظامية(*) ومساعدة الجهات المعنية الأخرى في تنفيذ مبادرات المناصرة ذات الصلة.[2]

ثالثاً ـ نظام الشكاوى

يُقصد بنظام الشكاوى في إطار الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان أن فردًا أو دولة طرفًا يقدم شكوى إلى الهيئات المعنية بمراقبة تطبيق اتفاقية حقوق الإنسان ضد دولة طرف أخرى، مدعيًا أن الأخيرة انتهكت الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقيةً، ويمكن تقديم هذه الشكاوى إما من قبل الحكومات وتسمى شكاوى الدولة، أو من قبل الأفراد وتسمى شكاوى أو بلاغات فردية.[3]

وتنقسم الشكاوى الى نوعين رئيسيين تتمثل بالآتي:

١ – نظام الشكاوى المقدمة من الدول

تعد شكاوى الدول من أهم الآليات المعتمدة في مجال حماية حقوق الإنسان إذ أخذت بها معظم الاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق الإنسان ومن بينها الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم حيث تم إقرار نظام شكاوى الدول بموجب ألمادة السادسة والسبعون والتي نصت على أنه " لأي دولة طرف في هذه الاتفاقية أن تعلن في أي وقت بموجب هذه المادة أنها تعترف باختصاص اللجنة في تلقي ودراسة رسائل تدعي فيها دولة طرف أن دولة طرفا أخرى لا تفي بالتزاماتها بموجب هذه الاتفاقية ولا يجوز تلقي الرسائل الموجهة بموجب هذه المادة والنظر فيها إلا إذا قدمتها دولة طرف تكون قد أصدرت إعلانا تعترف فيه باختصاص اللجنة فيما يتعلق بالدولة نفسها ولا تتلقى اللجنة أية رسالة إذا كانت تتعلق بدولة طرف لم تصدر هذا الإعلان".[4]

ولكي تكون الشكوى مقبولة من دولة طرف ضد دولة أخرى بموجب الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، يجب أن تكون كلتا الدولتين طرفين في الاتفاقية وأن تصدرا إعلانا يعترف باختصاص اللجنة فى تلقى ودراسة مثل هذه الشكاوى ولا يمارس هذا الاختصاص إلا بعد إيداع

---

(1) مبروك جنيدي، الرقابة الدولية على تنفيذ اتفاقية حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، مصدر سابق، ص ٩٤ .

(2) سهام رحال، مصدر سابق، ١٢٧٧ .

* الهجرة المنظمة هي التي تتم في إطار سياسات وبرامج واتفاقيات تنظم حركة الهجرة وتضبطها من حيث العدد والشروط والإجراءات المنظمة لدخول العمال المهاجرين وتشغيلهم ، أما الهجرة النظامية هي أنتقال الافراد من دولة= =الى أخرى وفق الأطر القانونية والتشريعات الوطنية للدولة المستقبلة بما في ذلك أستيفاء شروط الدخول والإقامة والعمل بصورة مشروعة.

(3) مبروك جنيدي ، نظام الشكاوى كآلية للتطبيق الدولي لاتفاقيات حقوق الإنسان، أطروحة دكتوراة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، ٢٠١٤ –٢٠١٥، ص ٨٣ .

(4) المادة (٧٦) من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام ١٩٩٠.

عشرة إعلانات من قبل الدول الأطراف تعترف فيه باختصاص اللجنة وتودع هذه الإعلانات لدى الأمين العام للأمم المتحدة ويجوز سحبها لاحقًا عن طريق إخطار رسمي، ويبدأ إجراء الشكوى بمحاولة التوصل إلى تسوية ودية بين الدولتين أذ ترسل الدولة المشتكية خطابًا كتابيًا إلى الدولة المشتكى عليها تدعوها فيه إلى الوفاء بالتزاماتها بموجب الاتفاقية، ويجب على الدولة المشتكى عليها الرد في غضون ثلاثة أشهر موضحة التدابير والإجراءات القانونية المتخذة بشان موضوع الشكوى وإذا لم يُسوى النزاع في غضون ستةأشهر من تاريخ استلام الرسالة يجوز لأي من الدولتين إحالة الأمر إلى اللجنة، ولا تنظر اللجنة في أي شكوى إلا بعد التأكد من استنفاد سبل الانصاف المحلية ما لم تستغرق هذه السبل وقتا طويلا بشكل غير معقول، وتُعقد جلسات النظر في الشكاوى سراً ويجوز للجنة طلب معلومات وملاحظات كتابية أو شفهية من الدولتين المعنيتين، وتُنهي اللجنة نظرها في النزاع في غضون اثني عشر شهرًا من تاريخ الإخطارسواء تم التوصل إلى حل ودي أم لا، في كلتا الحالتين تُصدر اللجنة تقريرًا يتضمن الوقائع والنتائج المتعلقة بالمسالة المعروضة عليها وتتخذ القرارات بالتوافق أو بأغلبية بسيطة من أعضائها.[1]

٢- نظام الشكاوى المقدمة من الافراد

تجيز هذه الاتفاقية الأخذ بالشكاوى الفردية بموجب المادة السابعة والسبعون التي تنص على أنه يجوز لأي دولة طرف في هذه الاتفاقية أن تعلن في أي وقت بموجب هذه المادة أنها تعترف باختصاص اللجنة في تلقي ودراسة الرسائل من الأفراد الخاضعين لولايتها القضائية أو نيابة عنهم والذين يدّعون أن حقوقهم الفردية بموجب هذه الاتفاقية قد انتهكت من قبل تلك الدولة الطرف.[2]

حيث تختص لجنة حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بالنظر في البلاغات أو الشكاوى الفردية المقدمة من الأفراد الذين يدعون انتهاك حقوقهم بموجب الاتفاقية من قبل دولة طرف ومع ذلك فإن ممارسة اللجنة لهذا الاختصاص تتطلب أن تكون الدولة المعنية قد أعلنت صراحة قبولها اختصاص اللجنة بتلقي هذه البلاغات وفحصها، ولكي تكون الشكوى مقبولة أمام اللجنة يجب استيفاء عدد من الشروط أولها ألا تكون المسالة نفسها موضوعاً لاجراء تحقيق دولي اخر، كما يُشترط أن يكون المشتكي قد استنفذ جميع سبل الانصاف المحلية المتاحة في دولته قبل اللجوء إلى اللجنة وعند استلام البلاغ تحيله اللجنة إلى الدولة الطرف المعنية التي يزعم أنها انتهكت أحكام الاتفاقية لتمكينها من تقديم ملاحظاتها أو توضيحاتها بشأن موضوع الشكوى فضلاً عن بيان سبل الانتصاف المتاحة، في غضون ستة اشهر تنظر اللجنة في هذه البلاغات في جلسات مغلقة ثم تصدر أراءها بناءً على المعلومات والبيانات المقدمة من كل من المشتكي والدولة الطرف المعنية وتبلغ هذه الأراء إلى كلا الطرفين.[3]

ومن آليات تنفيذ الاتفاقية الأخرى اتخاذ التدابير المناسبة وفرض العقوبات عند الاقتضاء حيث تؤكد الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم على أهمية التعاون الدولي في حماية العمال المهاجرين من خلال اعتماد تدابير لتنظيم عودتهم إلى بلدانهم الأصلية، مع مراعاة إمكانية تسوية وضعهم القانوني وفقاً للتشريعات الوطنية والاتفاقيات الثنائية أو المتعددة الأطراف، كما تدعو الاتفاقية إلى فرض عقوبات عند الاقتضاء على أصحاب العمل الذين يوظفون العمال المهاجرين بشكل غير نظامي مع ضمان عدم المساس بحقوق هؤلاء العمال تجاه أصحاب عملهم، وتلزم الاتفاقية الدول الأطراف بالتعاون والتشاور لمنع ومكافحة حركة العمال المهاجرين غير القانونية أو السرية وتوظيفهم من خلال اتخاذ تدابير لمنع نشر المعلومات المضللة بشان الهجرة والكشف عن الهجرة غير النظامية والقضاء عليها وفرض عقوبات فعالة على الأشخاص أوالجهات التي ترتكب أعمال عنف أو تهديدات أو ترهيب ضد العمال المهاجرين غير النظاميين.[4]

---

(1) ينظر جاسم محمد حسين علو الزبيدي، مصدر سابق، ص ٢٢٧ –٢٢٨.

(2) مبروك جنيدي ، مصدرسابق، ص ٥٧.

(3)Péter Kovács ،Nóra Béres ،The Universal Protection of Human Rights ،Central European Academic Publishing ،Miskolc – Budapest, Hungary ،2026 ،p.458-459

(4) أمنة بن طاهر، مصدرسابق، ص ١١٣ – ١١٤ .

المطلب الثالث

آليات المنظمة الدولية للهجرة ومجلس حقوق الإنسان في حماية العمال المهاجرين

تساهم المنظمة الدولية للهجرة ومجلس حقوق الإنسان في حماية حقوق العمال المهاجرين من خلال مجموعة من الآليات والإجراءات التي تهدف لضمان حقوقهم الأساسية ومتابعة الانتهاكات الجسيمة التي قد يتعرضون لها مما يدعم توفير الحماية اللازمة لهم وفقاً للقانون الدولي والقانون الدولي لحقوق الإنسان ، وسنتناول أبرز الآليات من خلال الفرعيين التاليين:

الفرع الأول: آليات المنظمة الدولية للهجرة في حماية حقوق العمال المهاجرين

الفرع الثاني: آليات مجلس حقوق الإنسان في حماية حقوق العمال المهاجرين

الفرع الأول

آليات المنظمة الدولية للهجرة في حماية حقوق العمال المهاجرين

تلعب المنظمة الدولية للهجرة دورا حيويًا في حماية المهاجرين بمن فيهم العمال المهاجرون من خلال مجموعة من الأليات والبرامج التي تهدف إلى تعزيز حقوقهم وتزويدهم بالدعم اللازم في مختلف مراحل الهجرة حيث تتمثل هذه الأليات بالقرارات الصادرة عن مجلس المنظمة الدولية للهجرة بالإضافة إلى أنشطة وبرامج تنفذها مكاتب وأقسام متخصصة والتي تساهم في تحسين وضع المهاجرين وتعزيز حمايتهم.

حيث أن المنظمة الدولية للهجرة تعرف بأنها منظمة حكومية دولية تأسست عام ١٩٥١ وتلتزم المنظمة بتعزيز الهجرة المنظمة بما يخدم مصالح المهاجرين والمجتمعات وتسعى الى تحقيق ذلك من خلال تقديم المشورة والخدمات للمهاجرين والحكومات وتعزيز التعاون الدولي في مجال الهجرة والمساهمة في إيجاد حلول عملية للمشاكل المرتبطة بها بالإضافة إلى تقديم المساعدة الإنسانية للمهاجرين المحتاجين اليها، أما من حيث تشكيلها فتتكون المنظمة من الدول الأعضاء التي تشارك في أنشطتها وبرامجها وتعمل من خلال جهاز إداري يضم عدداً من الموظفين المنتشرين في المكاتب الإقليمية والميدانية حول العالم وتتولى هذه المكاتب أنفاذ برامج المنظمة وتقديم الدعم الفني والإداري للدول في مجال إدارة الهجرة.[1] ودعم الدول في تطوير سياساتها وقدراتها المتعلقة بالهجرة وإجراء البحوث والدراسات المتعلقة بقضايا الهجرة واثارها على الدول والمجتمعات.[2]

وتسعى المنظمة إلى تحقيق أهدافها من خلال جملة من الآليات والبرامج ألرامية إلى تنظيم الهجرة وحماية المهاجرين ومن ضمنهم العمال المهاجرين ومن ابرز هذه الآليات مايأتي :

اولاً _ مجلس المنظمة الدولية للهجرة

هو أعلى جهاز في المنظمة ولكل دولة عضو ممثل رئيسي وممثل بديل فيه كما يضم أعضاء مراقبين وهم ممثلون عن الدول غير الأعضاء والمنظمات الحكومية وغير الحكومية الدولية ومن الناحية الوظيفية يضطلع المجلس بواجباته من خلال عقد دورة عادية سنوية وجلسات استثنائية عند الضرورة وخلال هذه الجلسات يتخذ المجلس قراراته والتي تعبر عن السياسة العامة للمنظمة ولقد أصدر المجلس العديد من القرارات التي ساهمت في تعزيز حماية المهاجرين بما في ذلك.[3]

---

(1) منظمة الهجرة الدولية ، مقال متاح على الرابط التالي : https://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%85%D9%86%D8%B8%D9%85%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D9%87%D8%AC%D8%B1%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%88%D9%84%D9%8A%D8%A9 ، تاريخ الزيارة ١٣ / ٦ / ٢٠٢٦ .

(2) طويل منال ، التعاون الدولي في مجال مكافحة ضاهرة الهجرة غير الشرعية إفريقيا- أوروبا، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة وهران، ٢٠١١ – ٢٠١٢ ، ص ٣١ – ٣٢ .

(3) عبابسة حمزة ، مصدر سابق ، ص ٣٧٧- ٣٧٨ .

١- القرار رقم 923 لعام 1995 الذي طالب المنظمة بضرورة لعب دور أساسي في توجيه الدول نحو إدارة الهجرة بشكل إنساني تكفل احترام كرامة المهاجرين[1]

٢- القرار رقم 1055 لعام 2001 الخاص بفتح الحوار الدولي بشأن سياسات الهجرة والذي يعتبر موضوع حماية المهاجرين من بين محاوره.[2]

٣- القرار رقم ١١٥٠ لعام 2007 الخاص بالإستراتيجية الجديدة للمنظمة الدولية للهجرة والتي أولت حماية المهاجرين اهتماماً خاصاً وجعلتها على رأس الإستراتيجية المستقبلية .[3]

٤- القرار رقم ١٢٢٩ لعام 2011 الخاص بفتح صندوق لتمويل أعمال حماية المهاجرين خلال الأزمات والطوارئ.[4]

ومن الملاحظ في أعمال مجلس المنظمة الدولية للهجرة أن أغلب قراراتها ذات طابع تنظيمي وتقني ولا تُسهم بصورة مباشرة في توفير الحماية القانونية للعمال المهاجرين.

ثانياً – اقسام المنظمة الدولية للهجرة

يجيز دستور المنظمة للمجلس إنشاء أجهزة فرعية لضمان حسن سير العمل داخل المنظمة ولذلك قام المجلس بإنشاء عدد من الأقسام التي أسهمت بشكل رئيسي في تعزيز حماية المهاجرين ومن ضمنها:

١- قسم التعاون الدولي والشراكات

يشرف هذا القسم على المجالات التي تهدف إلى حماية المهاجرين بشكل غير مباشر ومن أبرزها:

أ- إدارة النقاش والحوار الدوليين حول الهجرة الذي شرعت فيه المنظمة عام ٢٠٠١ ويشمل جميع الجهات الدولية الفاعلة في موضوع الهجرة من أجل التوصل إلى سياسة دولية عامة تحظى بالإجماع.

ب - صياغة قانون دولي للهجرة، حيث يهدف هذا المشروع المشار إليه في قرار المجلس لعام ١٩٩٥، إلى وضع قانون موحد للهجرة قابل للتطبيق على المستوى الدولى يأخذ في الاعتبار مصالح الدول وحقوق المهاجرين ويعتمدهذا القانون في المقام الأول على قواعد القانون الدولي العام وقواعد القانون الدولي لحقوق الإنسان والاتفاقيات المتعلقة بحماية المهاجرين وتحقيقًا لهذه الغاية أنشأ المجلس وحدة قانون الهجرة الدولية في عام 2004 ، والتي كلفت بجمع الصكوك القانونية المتعلقة بالهجرة على المستويات الدولية والإقليمية والوطنية وضمان سهولة الوصول إليها ونشر المعلومات في هذا المجال ، وتنظيم حلقات دراسية وورش عمل تدريبية، وجعل قانون الهجرة الدولي عنصرا أساسيًا في تنظيم الهجرة .

ج - التنسيق مع الفريق الدولي المعني بالهجرة وتعد المنظمة الدولية للهجرة عضوا دائماً في الفريق منذ تأسيسه عام 2003 [5].

٢- قسم تيسير الهجرة

يتولى هذا القسم متابعة وتنفيذ مجموعة من البرامج الهادفة الى تعزيز حماية المهاجرين ومن أهمها:

---

(1)Organisation internationale pour les migrations (OIM), La stratégie de l'OIM: Les conditions migratoires actuelles et futures et le rôle de l'OIM, document IC/2004/7, Genève: OIM, 2004, p.1.

(2)Organisation internationale pour les migrations (OIM), Dialogue international sur la migration : Quatre-vingt-deuxième session du Conseil, 27-29 novembre 2001, réd. Dr. Thomas Lothar Weiss (Genève : OIM, Programme sur les politiques et la recherche en matière migratoire, 2002), p. 127.

(3)Organisation internationale pour les migrations (OIM), « Proposition de révision et de regroupement des résolutions et mécanismes qui orientent le processus budgétaire », document de travail, Dixième réunion, Groupe de travail sur la réforme budgétaire (Genève, 18 avril 2012), p.14 .

(4)Organisation internationale pour les migrations (OIM), Résolutions adoptées par le Conseil à sa centième session (Genève, décembre 2011), document MC/2340 (9 décembre 2011), p.24-25.

(5) بونقاب سعيدة ، مصدر سابق ، ص ٤١ – ٤٢ .

أ- برنامج المساعدة على العودة الطوعية وإعادة الإدماج وقد تم الشروع في هذا البرنامج عام ١٩٧٩ ويسعى إلى تمكين الأفراد الموجودين خارج بلدانهم الأصلية والذين لا يستطيعون أو لايرغبون في البقاء في البلد المضيف والذين يرغبون في العودة طوعًا إلى بلدانهم الاصلية من القيام بذلك وإعادة الإدماج في ظروف كريمة تحافظ على كرامتهم الإنسانية ينطبق هذا البرنامج على جميع الأفراد الموجودين خارج بلدانهم الأصلية مثل اللاجئين والمهاجرين وضحايا الاتجار بالبشر ومنذ إنشائة ساعد هذا البرنامج ما يقارب من ٣٠٠,٠٠٠ مهاجر على العودة الطوعية وإعادة الإندماج .

ب- برنامج إدماج المهاجرين يركز هذا البرنامج على تعزيز قدرات المهاجرين على الاندماج الاقتصادي والثقافي والاجتماعي في بلدان المقصد ويؤكد هذا البرنامج من جهه على تأهيل المهاجرين لتسهيل اندماجهم في البلدان المضيفة ومن جهة أخرى يعمل على رفع مستوى الوعي بين المجتمعات المضيفة حول أهمية اندماج المهاجرين ومساهماته الإيجابية في جميع المجالات ومن الوسائل المعتمدة في هذا البرنامج بناء القدرات والتدريب على الاندماج للمهاجرين بما في ذلك التوجيه قبل الهجرة والتدريب اللغوي بعد الوصول ، ورفع مستوى الوعى بين المجتمعات المضيفة حول رفض العنصرية ومكافحة كراهية الأجانب ، وضمن هذا البرنامج سجلت المنظمة الدولية للهجرة أكثر من ٤٦٤ عملية إدماج المهاجرين في ١٥٠ دولة في عام ٢٠١٢ لتسهيل اندماج المهاجرين[1].

ومن الجدير بالذكر أن المنظمة الدولية للهجرة قد وقعت مذكرة تفاهم مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في العراق وذلك في ٢٧ كانون الثاني عام ٢٠٢٦ في اطار الاستجابة للاحتياجات المتغيرة لسوق العمل في العراق وحددت المذكرة خطة تعاون لمدة ثلاث سنوات من اجل النهوض بسبل العيش وتعزيز خدمات التوظيف وتحسين تنقل العمال وحوكمة سوق العمل وتقوية الأنظمة الوطنية الداعمة للنازحين والعائدين والمهاجرين وغيرهم من الفئات الهشة.

الفرع الثاني

آليات مجلس حقوق الإنسان في حماية العمال المهاجرين

أن لمجلس حقوق الإنسان دوراً مهما في تعزيز وحماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية من خلال جملة من الآليات والإجراءات التي تهدف لرصد الانتهاكات ومتابعة أوضاع الفئات الأكثر عرضة لانتهاكات حقوقها ومن ضمنهم العمال المهاجرين التي حظيت باهتمام المجلس نظراً للنتهاكات والتمييز والاستغلال الذي قد يواجهونه في بلدان العمل أو العبور أو بلدان الاستقبال وقد أعتمد المجلس عدداً من الآليات التي تساهم في تعزيز حماية حقوق العمال المهاجرين ومتابعة مدى أمتثال الدول بالمعايير الدولية.

حيث يُعرف مجلس حقوق الانسان على انه هيئة حكومية دولية تابعة للأمم المتحدة أنشئت بموجب قرار الجمعية العامة رقم (٢٥١ / ٦٠) الصادر في اذار ٢٠٠٦ ، ويعد المجلس الجهاز المركزي للأمم المتحدة في مجال حقوق الانسان ، ويتولى المسؤولية الرئيسية في تعزيز وحماية جميع حقوق الإنسان وحرياته الأساسية دون تمييز ومعالجة انتهاكات حقوق الإنسان من خلال الحوار والتعاون الدولي لمنع وقوع هذه الانتهاكات والاستجابة للحالات الطارئة وتقديم التوصيات الى الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن تطوير القانون الدولي في مجال حقوق الإنسان،[2] ومن أبرز الاليات التي يعتمدها المجلس في حماية حقوق المهاجرين ومن ضمنهم حقوق العمال المهاجرين مايلي:

اولاً – تلقي الشكاوى والبلاغات

تعد آلية الشكاوى داخل مجلس حقوق الإنسان وسيلة مهمة لمعالجة الانتهاكات الجسيمة لحقوق الانسان إذ أنشئت بموجب قرار مجلس حقوق الإنسان ٥/١ لعام ٢٠٠٧ حيث يهدف لتوفير إجراء سري وفعال يركز على حماية الضحايا ويتضمن هذا الاجراء تلقي البلاغات المتعلقة بانتهاكات حقوق الإنسان ودراستها عبر فريقين عاملين مستقلين يتولى الأول فحص البلاغات والتأكد من استيفائها لشروط القبول ووجود مؤشرات على انتهاكات لحقوق الإنسان، بينما يتولى الثاني دراسة البلاغات المقبولة بشكل أعمق من

(1) عبابسة حمزة ، مصدر سابق ، ص ٣٨٠ – ٣٨١ .

(2) ينظر محمد تركي العبيدي ،دليل تدريبي حول حقوق الانسان ، الطبعة الأولى، جمعية الأمل العراقية، بيروت ، ٢٠١٧ ، ص ٢١ – ٢٢ .

خلال تحليل الأدلة وردود الدول المعنية، ثم رفع توصياته إلى مجلس حقوق الإنسان لاتخاذ القرار المناسب، [1] نحن نرى ان هذا التنظيم يساهم في تعزيز دقة التحقق وفعالية معالجة الانتهاكات بما فيهم حماية العمال المهاجرين من الانتهاكات الجسيمة, ولقد وضع مجلس حقوق الإنسان جملة من المعايير لقبول هذه الشكاوى او البلاغات ومن أهمها:

١- ألا تكون الشكوى أو البلاغ ذات دوافع سياسية واضحة وأن يكون موضوعها متفقاً مع ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الانسان والصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة والمعمول بها في مجال حقوق الانسان.

٢- أن تتضمن الشكوى أو البلاغ وصفاً وقائعي للانتهاكات المزعومة بما في ذلك الحقوق التي يُزعم انتهاكها .

٣- يجب إلا تكون اللغة المستخدمة مسيئة ومع ذلك فإن الشكوى التي لاتفي بهذا الشرط يمكن النظر فيها إذا استوفت معايير القبول الأخرى بعد إزالة اللغة المسيئة.

٤- يجب أن تكون الشكوى أو البلاغ مشفوعاً بأدلة واضحة، وأن لايستند فقط الى التقارير الإعلامية.[2]

٥- يجب أن تكون الشكوى صادرة من مهاجر أو مجموعة مهاجرين ضحايا انتهاكات الحقوق أو الحريات الاساسية للأنسان المعترف بها دولياً، وممكن ان تكون صادرة من المنظمات غير الحكومية شريطة اتصافهم بحسن النية وفق مبادئ حقوق الانسان ويجب أن لا يستندون الى دوافع سياسية.

٦ - يجب ان يتم استيفاء سبل الانصاف الوطنية قبل الشكوى مالم يتبين ان هذه السبل تسترق زمناً طويلاً أو غير فعالة.[3]

ثانياً- دور المقرر الخاص المعني بحقوق الانسان

قد أنشأت لجنة حقوق الإنسان ولاية المقرر الخاص المعني بحقوق الإنسان للمهاجرين بموجب القرار ١٩٩٩/٤٤ بهدف حماية وتعزيز حقوق المهاجرين ، وقد واصل مجلس حقوق الإنسان تجديد هذه الولاية منذ إنشائها وتمتد ولاية المقرر الخاص إلى جميع الدول بغض النظر عما ان كانت دولة قد صدقت أو لم تصدق على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام ١٩٩٠ ، ويضطلع المقرر الخاص بدور هام في حماية العمال المهاجرين من خلال تلقي المعلومات المتعلقة بانتهاكات حقوقهم من مصادر مختلفة ، ومخاطبة الحكومات عبر المناشدات والمراسلات العاجلة للتحقق من الانتهاكات ومعالجتها بالإضافة إلى إجراء الزيارات (تسمى ايضاً بعثات تقصي الحقائق) بناء على دعوه من الحكومة من اجل دراسة وتقييم أوضاع العمال المهاجرين في بلد معين، ويتميز بعدم أستنفاذ سبل الانصاف المحلية حتى يبدأ مهامه فبمجرد تلقي المقرر معلومات مؤكدة حول حدوث تجاوزات في حقوق المهاجرين يجوز له الشروع في مهامه منفرداً أو عبر إشراك مقررين آخرين، كما يقدم تقارير دورية إلى مجلس حقوق الإنسان والجمعية العامة تتضمن نتائج أعماله وتوصياته واستنتاجه الرامية إلى تعزيز احترام حقوق العمال المهاجرين ومنع الانتهاكات الواقعة عليهم ، كذلك يسهم المقرر الخاص في تطوير الحماية الدولية للعمال المهاجرين من خلال اقتراح التدابير الوطنية والدولية اللازمة لضمان حقوقهم وتشجيع الدول على تطبيق المعايير الدولية ذات الصلة ومتابعة القضايا المرتبطة بالاحتجاز التعسفي

---

(1) الأمم المتحدة مجلس حقوق الإنسان، للمزيد من المعلومات الاطلاع الرابط التالي: https://share.google/WVq2U6cEpnUXPLX0n ، تاريخ الزيارة ١٥/ ٢٠٢٦/٦ .

(2) سليمي صالح وسعدة عباس ، مجلس حقوق الإنسان ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، ٢٠٢٠- ٢٠٢١ ، ص ٨٣ .

(3) الأمم المتحدة ، مجلس حقوق الإنسان، تقرير مجلس حقوق الإنسان إلى الجمعية العامة عن دورته الخامسة، الوثيقة رقم (A /HRC /٥/ ٢١) ،القرار ٥/١ بشأن بناء مؤسسات مجلس حقوق الانسان ، ٢٠٠٧ ، الفقرة (٨٧) ، ص ١٦ .

والاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين، مما يعزز الحماية الفعلية لهذه الفئة ويكفل احترام حقوقها الإنسانية.[1]

ثالثاً – دور المفوض السامي لحقوق الإنسان

أُنشئ منصب المفوض السامي لحقوق الإنسان بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ١٤١/ ٤٨ لعام 1993 بهدف تعزيز وحماية حقوق الإنسان على المستوى الدولي، ويُعد المسؤول الرئيس عن أنشطة الأمم المتحدة في حقوق الإنسان وقد أسهم المفوض السامي في تعزيز حماية المهاجرين ومن ضمنهم العمال المهاجرين من خلال رصد أوضاعهم وإبراز الانتهاكات التي يتعرضون لها عبر التقارير الدورية المقدمة إلى مجلس حقوق الإنسان والجمعية العامة بالإضافة إالى الدعوة إلى اتخاذ التدابير اللازمة لحماية حقوقهم وقد تطرقت هذه التقارير لموضوع حماية المهاجرين في عدة دولة ومن بينهم التقرير المتعلق بحالة حقوق الانسان قي اليمن عام ٢٠١٤ لحالة المهاجرين والانتهاكات الواقعة علي حقوقهم مشدداً على أهمية اتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان حمايتهم ، كما يضطلع المفوض السامي بتقديم المساعدة التقنية والاستشارات للدول بشأن تطوير سياساتها وممارساتها المتعلقة بالمهاجرين من خلال إعداد المبادئ التوجيهية والدراسات المتخصصة الرامية إلى ضمان احترام حقوقهم ولاسيما الفئات الأكثر عرضة للانتهاكات ، ومثال ذلك الدراسة التي تقدمت بها عام ٢٠١٥ عن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للذين هم في وضع غير نظامي.[2]

ومن خلال ماسبق قد تبين لنا أن الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين تستند إلى منظومة متكاملة من الصكوك الدولية العامة والمتخصصة، التي أرست مبادئ أساسية لحماية الإنسان بصورة عامة والعامل المهاجر بصورة خاصة، وقد شكل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 الأساس القيمي لهذه الحماية، تلاه العهدان الدوليان لعام 1966 اللذان رسّخا التزامات قانونية ملزمة تتعلق بالحقوق المدنية والسياسية من جانب، والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من جانب أخر، كما أسهمت اتفاقيات منظمة العمل الدولية في تعزيز هذه الحماية لا سيما تلك المتعلقة بحظر العمل الجبري وتنظيم أوضاع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، فضلاً عن اتفاقية عام 1990 التي جاءت بإطار أكثر شمولاً لتكريس حقوق هذه الفئة وتحديد نطاق حمايتها ومبادئها الأساسية، وفي سياق التنفيذ يتضح أن فعالية هذه الحماية ترتبط بوجود آليات رقابية دولية، سواء من خلال أجهزة منظمة العمل الدولية أو عبر آليات اتفاقية 1990،بالإضافة إلى دور المنظمة الدولية للهجرة ومجلس حقوق الإنسان في تعزيز المتابعة والرقابة وضمان احترام الدول لالتزاماتها، وعليه يشكل هذا الفصل الإطار القانوني لحماية حقوق العمال المهاجرين دولياً.

3

(1) ينظر محمد أحمد فهمي عثمان ، مصدر سابق ، ص ٥٤٨ – ٥٥٠ .

(2) ينظر عبابسة حمزة ، مصدر سابق ، ص ٣٠٤ – ٣٠٥ – ٣٠٦ .

3