



جامعة دمشق
كلية الحقوق

الحماية القانونية الدولية لحقوق العمال المهاجرين دراسة خاصة (العمال السوريين في لبنان)

**International legal protection of the rights of migrant
workers
private study
(Syrian workers in Lebanon)**

رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في القانون الدولي

إعداد
أحمد سمير إبراهيم

إشراف
الدكتور نور الدين خازم
الأستاذ في قسم القانون الدولي

(2022)

ژ ن د ت ت ژ

(طه: 114)

الإهداء

إلى الأعز الأسمى والمثل الأعلى، وإلى القلب الحاني والمربي المتفاني

والدي ووالدتي أطل الله في عمرهم

إلى رفيقة الدرب ومنبع الحب

زوجتي الغالية

إلى قرة العين ونور الفرقدين

أبنائي الغاليين

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة نجاحي

الشكر والتقدير

الحمد لله حتى يبلغ الحمد منتهاه، لا يسعني بعد إتمام هذا البحث إلا أن أتقدم بالشكر والتقدير الكبير إلى الدكتور نور الدين خازم الأستاذ في قسم القانون الدولي في كلية الحقوق بجامعة دمشق، لقبوله الإشراف على هذا البحث، فلم يدخر جهداً ولا وقتاً في نصحي وإرشادي، وتزويدي بملاحظاتهما القيمة ودعمه وصبره اللامحدود لإنجاز هذا البحث، فله مني كل الشكر والامتنان والتقدير..

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير لأعضاء الهيئة التدريسية في قسم القانون الدولي على جميلهم وعطائهم الكبير.

فله مني خالص الشكر والتقدير لما قدموه لي من معلومات خلال مرحلة الماجستير

كما أتوجه بأسمى آيات التقدير إلى عمادة كلية الحقوق وجميع أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الحقوق في جامعة دمشق، فلهم جميعاً جزيل الشكر والعرفان وجزاهم الله مني كل خير.

الفهرس

العنوان.....	1
المقدمة.....	8
الفصل الأول: حقوق العمال المهاجرين في القانون الدولي.....	12
المبحث الأول: مضمون حقوق العمال المهاجرين وتأثرهم بمعاملتهم كأجانب أو	
كعمال أجانب.....	14
المطلب الأول: الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.....	14
المطلب الثاني: الحقوق المدنية والسياسية.....	25
المبحث الثاني: ضمانات حقوق العمال المهاجرين.....	34
المطلب الأول: الضمانات في ظل قواعد القانون الدولي	34
المطلب الثاني: الضمانات في الاتفاقيات الدولية.....	38
المطلب الثالث: الضمانات في الاتفاقيات الإقليمية.....	42
المبحث الثالث: آليات حماية حقوق العمال المهاجرين	47
المطلب الأول: آليات دولية.....	47
المطلب الثاني: آليات إقليمية	57
المطلب الثالث: مقارنة مع القانون الدولي.....	68
الفصل الثاني: مدى التزام الدول باحترام حق المهاجرين في العمل في الخارج	
ومسؤوليتها عن تأمين حقوقهم	70
المبحث الأول: الأساس القانوني لقبول الدولة للأجنبي للعمل لديها.....	72
المطلب الأول: مبدأ قبول الأجنبي في إقليم الدولة.....	72
المطلب الثاني: الالتزام باحترام حق المهاجرين في العمل في الموائيق والاتفاقيات والممارسات	
الدولية والإقليمية والقانون الداخلي للدول.....	79

المبحث الثاني: مدى فاعلية الرقابة المطبقة على حقوق العمال السوريين في

لبنان.....96

المطلب الأول: مسؤولية الدولة نتيجة عدم الوفاء بالتزامها الدولي لحق العمل للعمال المهاجرين

بشكل عام.....96

المطلب الثاني: المسؤولية القانونية المترتبة على معاملة العمال المهاجرين.....100

الخاتمة.....121

المراجع.....126

الملخص

يشير مصطلح "العامل المهاجر" إلى الشخص الذي سيزاول أو يزاول أو ما برح يزاول نشاطا مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها، حيث تناولنا في هذا البحث مدى كفاية الحماية الدولية والضمانات لهذه الحماية لحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في القانون الدولي، وتطبيق هذه الحماية على حقوق العمال السوريين في لبنان، ولأجل ذلك تناولنا بالبحث الحماية القانونية لحقوق العمال المهاجرين في المواثيق والاتفاقيات الدولية وإقليمية وكذلك بحثنا بشكل خاص هذه الحماية في الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم اعتمدت بقرار الجمعية العامة 45 / 158 المؤرخ في 18 كانون الأول 1990م.

وتوصلنا في هذا البحث إلى أن العمال المهاجرين يتمتعون بكل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والحقوق المدنية والسياسية المقررة في المواثيق الدولية والإقليمية والوطنية بالنسبة للعمال المهاجرين بوصفها حقوق للناس أجمع وكذلك يتمتعوا بحقوق بوصفهم عمال مهاجرين كما يتمتعوا بضمانات لحماية حقوقهم سواء في ظل قواعد القانون الدولي وفي الاتفاقيات الدولية وسواء في الاتفاقيات الإقليمية، وأخيراً أحسن المشرع اللبناني عندما طبق قانون العمل اللبناني على العمال الأجانب ومنهم السوريين بان يتمتعون بمعظم الحقوق التي يتمتع بها العمال اللبنانيون، ويتساوون معهم في ظروف العمل وتكافؤ الفرص واحترام الحقوق، ونرى ضرورة تفعيل حماية العمال السوريين في لبنان بضرورة معاقبة كل من ينتهك أي من حقوقهم عن طريق إنشاء لجنة متابعة لذلك.

الكلمات المفتاحية: حماية دولية - حقوق عمال مهاجرين - مواثيق دولية وإقليمية - ضمانات - عمال سوريين - لبنان.

المقدمة:

من الملاحظ أنَّ المجتمع الدولي المعاصر يمتاز بتشابك العلاقات بين الأمم، واتساع الانفتاح الاقتصادي بين الدول، وازدياد مظاهر الهجرة الدولية للأجانب إلى مختلف الدول بحثاً عن الأمان والاستقرار في حالة اللاجئين أو بحثاً عن الرفاه الاقتصادي في حالة العمال المهاجرين¹.

حيث قاد التطور العلمي إلى زيادة في العلاقات الدولية؛ فأصبح العالم قرية صغيرة، عن طريق الإنترنت وغيره، وأصبح الفرد لا يستقر في بلده؛ بل يسعى إلى البحث عن أماكن أخرى للاستقرار، والعمل فيها. والنتيجة الحتمية التي لا مفر منها أنَّ هذه الأخيرة تستقبل وفوداً كبيرة من العمال المهاجرين، الذين يُطلق عليهم -بصفة قانونية الشخص- الأجنبي أو الأجانب؛ وهذا نتيجة لعدة أسباب منها الحروب. وقد كُرسَت -جميع الدول- منظومة قانونية؛ من أجل مسايرة الركب العالمي، وقد أصبحت هذه الظاهرة حديث العام والخاص².

وتُعرف الهجرة بأنها: "مغادرة المواطن للبلد الذي يتمتع بجنسيته ليعيش بصفة دائمة في بلد آخر، بمعنى أن المهاجر لديه النية بالاستقرار الدائم ببلد المهجر وعدم العودة إلى بلده الأصلي".

والهجرة على سبيل المثال لا تعني فقط حل مشاكل المناطق المتخلفة بامتصاص العاطلين عن العمل فيها ونقلهم إلى أماكن أخرى، وإنما تقود أيضاً إلى تدهور نوعية القوى العاملة في تلك المناطق، وبالتالي تسبب لها زيادة في المصاعب والعقبات أمام أية منافسة تخص عمليات التوطين المستقبلية خاصة إذا كان القسم الأكبر من المهاجرين يتصف بصغر سنه، ويمتاز بكفاءته وخبرته ومستواه التعليمي العالي، حيث أن النتيجة المترتبة على ذلك حتماً في مثل هذه الحالة هي ستصب في صالح الأقاليم المستقبلية لهؤلاء المهاجرين وضد الأقاليم المرسل³.

ويمكن تقسيم العمال المهاجرين إلى عامل الحدود المهاجر والعامل المتجول المهاجر، وعامل الحدود المهاجر عرفته الفقرة (2/أ) من المادة 1 من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990 بقولها ان عامل الحدود المهاجر: " هو العامل الذي يحتفظ في محل اقامته المعتاد في دولة مجاورة ويعود إليه عادة كل يوم أو ربما مرة واحدة في الأسبوع".

أما العامل المتجول المهاجر فقد عرفته الفقرة (2/هـ) من نفس المادة على ان العامل المتجول المهاجر هو: " الذي يكون محل اقامته المعتاد في دولة ما و يضطر الى السفر الى دولة أو دول اخرى نظراً الى مهنته"⁴. وتتجلى الحماية القانونية الدولية للعمال المهاجرين بشكل عام بمدى الاعتراف لهم بالحقوق التي يجب أن يتمتعوا بها في الدول المستقبلية لهم وأهمها الحق في العمل وما يترتب على ذلك من ضمانات تحمي هذا الحق وتدعمه.

¹ علي راسم محمد، د. أسامة صبري محمد، مبررات طرد الأجانب في القانون الدولي، بغداد، العراق، 2019م، ص2.

² علي راسم محمد، د. أسامة صبري محمد، المرجع السابق، ص11.

³ د. محمد أعبيد الزنتاني إبراهيم، الهجرة غير الشرعية والمشكلات الاجتماعية، الطبعة الأولى، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2008م، ص188-189.

⁴ علي راسم محمد، د. أسامة صبري محمد، مرجع سابق، ص11.

أولاً: إشكالية البحث:

تظهر مشكلة البحث في: الكشف عن مدى الحماية القانونية الدولية لحقوق العمال المهاجرين في الدول التي يهاجرون إليها بقصد العمل وماهي الضمانات القانونية التي يتمتعون بها لجهة حقوقهم والمسؤولية الناتجة عن انتهاك حقوق العمال المهاجرين على المستوى الدولي بشكل عام والعمال المهاجرين السوريين في لبنان بشكل خاص.

ثانياً: تساؤلات البحث:

تتجلى أهم تساؤلات البحث بالآتي:

- 1- ما هو مضمون حقوق العمال المهاجرين الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والحقوق المدنية والسياسية؟ وهل هذه الحقوق بوصفها حقوق لكل الناس تختلف أو تتأثر بمعاملتهم كأجانب أو كعمال أجانب مقيمين على أراضي دولة ليست بدولتهم عما هو مقرر بالنسبة للمواطنين؟
- 2- ماهي أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والحقوق المدنية والسياسية المقررة في المواثيق الدولية والإقليمية والوطنية بالنسبة للعمال المهاجرين بوصفها حقوق للناس أجمع؟ وماهي أهم حقوقهم بالنظر إليهم بوصفهم عمال مهاجرين بشكل خاص؟
- 3- ماهي أهم ضمانات حقوق العمال المهاجرين سواء في ظل قواعد القانون الدولي وفي الاتفاقيات الدولية وسواء في الاتفاقيات الإقليمية؟
- 4- ماهي أهم آليات حماية حقوق العمال المهاجرين الدولية والإقليمية والوطنية؟
- 5- ما هو الأساس القانوني لقبول الدولة للأجنبي للعمل بها؟
- 6- ما مدى فاعلية الرقابة المطبقة على حقوق العمال السوريين في لبنان؟ ولا سيما بالنسبة للمسؤولية القانونية المترتبة على معاملة العمال المهاجرين بشكل عام والعمال السوريين في لبنان بشكل خاص؟

ثالثاً: أهمية البحث:

يدخل موضوع الحماية القانونية الدولية لحقوق العمال المهاجرين ضمن الدراسات التي يتناولها القانون الدولي الخاص، حيث إنّ أن هذا الأخير يتعلّق بالروابط أو العلاقات القانونيّة ذات العنصر الأجنبيّ، ومن هنا تظهر أهمية هذا البحث في معرفة مدى تمتع العمال المهاجرين بهذه الحماية الدولية بالنسبة لحقوقهم سواء بالنظر إلى أنهم أناس يتمتعون بجميع حقوق الإنسان المقررة في كافة المواثيق الدولية والإقليمية، وسواء بالنظر إلى أنهم عمال مهاجرين فيجب أن يتمتعوا بحد أدنى من الحقوق التي تضمن حقهم بالعمل في الدول التي يهاجروا إليها بقصد العمل بشكل عام، وتطبيق هذه الحماية الدولية على العمال السوريين في لبنان بشكل خاص بهدف معرف مدى كفاية هذه الحماية واقتراح سبل دعمها وزيادتها.

رابعاً: أسباب اختيار البحث:

يعود السبب في اختيار هذا البحث إلى مايلي:

- أهمية ومدى تأثير ظاهرة الهجرة التي تؤثر على الملايين من البشر وعدد كبير من الدول في المجتمع الدولي، وإدراكاً لأثر تدفق العمال المهاجرين على الدول والشعوب المعنية، والرغبة في إرساء قواعد تسهم في ملائمة مواقف الدول من أجل قبول مبادئ أساسية تتعلق بمعاملة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

- الحاجة إلى أعمال الحماية الدولية لحقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وإعادة التأكيد على القواعد الأساسية في اتفاقية شاملة يمكن تطبيقها عالمياً، واستناداً إلى الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم التي اعتمدت من الجمعية العامة في قرارها 158/45 المؤرخ في 18 كانون الأول/ديسمبر 1990 م، وذلك بالنظر إلى الحالة المتأزمة للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم في كثير من الأحيان بسبب غيابهم عن بلادهم والصعوبات التي قد تواجههم نتيجة وجودهم في الدول التي يعملون بها، وباعتبار أن المشاكل الإنسانية المنطوية على الهجرة أكثر خطورة في حالة الهجرة غير النظامية، وإيماناً بضرورة دعم الإجراءات المناسبة لمنع والقضاء على الحركات السرية والاتجار بالعمال المهاجرين، وتأمين حماية حقوقهم الأساسية.

خامساً: منهج البحث:

إن دراسة هذا البحث تقتضي الجمع بين أكثر من منهج بحثي أهم المناهج البحثية التي اعتمدنا عليها من أجل دراسة هذا البحث ما يلي:

1- المنهج الوصفي:

حيث اعتمدنا على هذا المنهج لوصف وذكر جميع الحقوق التي يتمتع بها العمال المهاجرين بوصفهم أناس يجب أن يتمتعوا بجميع حقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والحقوق المدنية والسياسية المقررة في المواثيق الدولية والإقليمية والوطنية، وأهم ضمانات حقوق العمال المهاجرين سواء في ظل قواعد القانون الدولي وفي الاتفاقيات الدولية وسواء في الاتفاقيات الإقليمية، وكذلك عرض آليات حماية حقوق العمال المهاجرين الدولية والإقليمية والوطنية.

2- المنهج التحليلي:

حيث اعتمدنا عليه من أجل تحليل أهم الحقوق التي يتمتع بها العمال المهاجرين في نصوص المواثيق الدولية والإقليمية والوطنية بهدف تحليلها ومعرفة مدى كفايتها.

3- المنهج المقارن:

وذلك بالمقارنة بين الحماية القانونية الدولية للعمال المهاجرين بين مختلف الوثائق الدولية والإقليمية والوطنية لجهة تمتعهم بحقوق الإنسان جميعها وحقوق العمال المهاجرين وأهم ضماناتها وكذلك آليات حمايتهم والمسؤولية الناتجة عن انتهاك حقوقهم لمعرفة أفضل هذه الوثائق في تكريسها لحماية أفضل لحقوقهم.

4- المنهج التطبيقي:

وذلك بتطبيق هذه الحماية القانونية الدولية للعمال المهاجرين على واقع العمال السوريين في لبنان مدى كفايتها.

سادساً: خطة البحث:

سنقسم خطة البحث إلى ما يلي:

الفصل الأول: حقوق العمال المهاجرين في القانون الدولي

المبحث الأول: مضمون حقوق العمال المهاجرين وتأثرهم بمعاملتهم كأجانب أو كعمال أجانب

المبحث الثاني: ضمانات حقوق العمال المهاجرين

المبحث الثالث: آليات حماية حقوق العمال المهاجرين

الفصل الثاني: مدى التزام الدول باحترام حق المهاجرين في العمل في الخارج

ومسؤوليتها عن تأمين حقوقهم

المبحث الأول: الأساس القانوني لقبول الدولة للأجنبي للعمل لديها

المبحث الثاني: مدى فاعلية الرقابة المطبقة على حقوق العمال السوريين في لبنان

الفصل الأول

حقوق العمال المهاجرين في القانون الدولي

الفصل الأول

حقوق العمال المهاجرين في القانون الدولي

تظهر تقديرات جديدة صدرت عن منظمة العمل الدولية أن عدد العمال المهاجرين في العالم ارتفع من 164 إلى 169 مليوناً بين عامي 2017 و2019، وشكل العمال المهاجرون في عام 2019 زهاء خمسة في المائة من القوى العاملة العالمية، وهو ما يجعلهم جزءاً لا يتجزأ من الاقتصاد العالمي¹.

ففي منطقتنا في الشرق الأوسط، ما زلنا نشهد تدفقات كبيرة من المهاجرين أو "العمال الوافدين المؤقتين" كما يُطلق عليهم في كثير من دول المنطقة. وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أنه يوجد في دول الخليج وحدها 23 مليون عامل مهاجر. وتبين البحوث أن زهاء 4 ملايين منهم يمكن أن يكونوا عمالاً منزليين (ونصفهم تقريباً من النساء)².

وإن دراسة حقوق العمال المهاجرين (النظرية العامة)، يقتضي بيان مضمون حقوق العمال المهاجرين وتأثرهم بمعاملتهم كأجانب أو كعمال أجانب، ومن ثم بيان ضمانات حقوق العمال المهاجرين، وأخيراً البحث في آليات حماية حقوق العمال المهاجرين، وذلك في المباحث الآتية:

المبحث الأول: مضمون حقوق العمال المهاجرين وتأثرهم بمعاملتهم كأجانب أو كعمال أجانب.

المبحث الثاني: ضمانات حقوق العمال المهاجرين.

المبحث الثالث: آليات حماية حقوق العمال المهاجرين.

¹ العمال المهاجرون، بحث منشور على الموقع التالي:

² د. ربا جرادات، حماية أضعف الفئات: لماذا تظل حماية حقوق العمال المهاجرين أولوية مهمة، بحث منشور على الموقع التالي:

<https://news.un.org/ar/tags/lml-lmhjrwn> تاريخ الدخول في 2022/2/21 م.
https://www.ilo.org/beirut/media-centre/statements/WCMS_732635/lang--ar/index.htm تاريخ الدخول في 2022/2/22 م.

المبحث الأول

مضمون حقوق العمال المهاجرين وتأثرهم بمعاملتهم كأجانب أو كعمال أجانب

نصت العديد من الصكوك الدولية العالمية لحماية حقوق الإنسان على أحكام تتعلق بحقوق العمال مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948م، والعهد الدولي لعام 1966م، الأول يختص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثاني يختص بالحقوق السياسية والمدنية، وتم اعتماد صكوك دولية أخرى تهتم بحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم كالاتفاقية الدولية لحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990م، كما نصت أيضاً الصكوك الإقليمية لحماية حقوق الإنسان على حقوق العمال، مثل الإعلان الأمريكي لحقوق الإنسان وواجباته لعام 1948م، والميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 1961م، والاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان لعام 1969م، والميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لعام 1981م، والميثاق العربي لحقوق الإنسان لعام 2004م¹، والاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان عام 1950م.

وإن دراسة مضمون حقوق العمال المهاجرين وتأثرهم بمعاملتهم كأجانب أو كعمال أجانب، يقتضي منا بيان الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ومن ثم الحقوق المدنية والسياسية، وذلك في المطلبين الآتيين: المطلب الأول: الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. المطلب الثاني: الحقوق المدنية والسياسية.

المطلب الأول

الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للعمال المهاجرين

إن دراسة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للعمال المهاجرين يقتضي بيان وتفصيل كل من الحقوق الاقتصادية، ومن ثم الحقوق الاجتماعية، وأخيراً الحقوق الثقافية، وذلك في الفروع الآتية: الفرع الأول: الحقوق الاقتصادية.

أولاً : في الاتفاقيات والوثائق الدولية العالمية والإقليمية

أ- الحق في العمل

ب- الحق في التنمية الاقتصادية

ثانياً : الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين ولأفراد أسرهم

أ- حق الملكية

ب- الحق في أجر عادل

الفرع الثاني: الحقوق الاجتماعية.

أولاً: في الاتفاقيات والوثائق الدولية العالمية والإقليمية

¹ محمد أمين الميداني، دراسات في الحماية الإقليمية لحقوق الإنسان، الطبعة الأولى، مركز المعلومات والتأهيل لحقوق الإنسان، تعز، اليمن، 2006م، ص319-320.

أ-الحق في الضمان الاجتماعي

ب-الحق في العناية الطبية

ثانياً: الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين ولأفراد أسرهم

أ-الحق في الضمان الاجتماعي

ب-الحق في العناية الطبية

الفرع الثالث: الحقوق الثقافية.

أولاً: في الاتفاقيات والوثائق الدولية العالمية والإقليمية

أ-الحق في التعليم

ب-الحق في حرية العقيدة

ج-الحق في حرية التعبير عن الرأي

ثانياً: الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين ولأفراد أسرهم

أ-الحق في التعليم

ب-الحق في احترام الهوية الثقافية

ج-الحق في الحرية الدينية

د-حق اعتناق الآراء وحرية التعبير عن الرأي

الفرع الأول

الحقوق الاقتصادية للعمال المهاجرين

تعتبر الحقوق الاقتصادية للإنسان من أكثر الحقوق تأثيراً في حياة الفرد والمجتمع. ولا نبالغ إذا ما زعمنا أن أمن الفرد، وأمن المجتمع، وربما أمن العالم رهين بصيانة الحقوق الاقتصادية للإنسان وتفعيلها¹.

وسنبين أهم الحقوق الاقتصادية للعمال المهاجرين في الاتفاقيات والوثائق الدولية العالمية والإقليمية بوصفه إنساناً وتطبق عليه بشكل عام، ومن ثم في الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بشكل خاص ثانياً، كالاتي:

أولاً: الحقوق الاقتصادية في الاتفاقيات والوثائق الدولية العالمية والإقليمية:

من أهم الحقوق الاقتصادية للإنسان ذات البعد الاقتصادي التي وردت في الاتفاقيات والوثائق الدولية العالمية والإقليمية حق العمل (كحق فردي)؛ والحق في التنمية الاقتصادية (كحق جماعي)، وسندرسهما تباعاً:

أ-الحق في العمل:

¹ د. ياسر الحويش، د مهند نوح، الحريات العامة وحقوق الإنسان، الجامعة الافتراضية السورية، دمشق، سورية، ص158.

ورد على المستوى الدولي حق العمل في بعض الإعلانات والاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق الإنسان. فقد نص عليه الإعلان العالمي لعام 1948¹ الذي عدّ أن لكل شخص حق في العمل، حيث نصت المادة (23) منه على:

"1- لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة.

2- لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساو على العمل المتساوي.

3- لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية، وتستكمل، عند الاقتضاء، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية.

4- لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه².

كما أن العهدين الدوليان لحقوق الإنسان لعام 1966³ أكدّا على حق العمل، فبينما رتب العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التزاماً قانونياً على الدول يتألف من شقين: أولهما، اعتراف الدول الأطراف في العهد بالحق في العمل؛ وثانيهما، التزام هذه الدول باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق، في ظل شروط عمل عادلة ومرضية (المادتان 6 و7).

أما العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية فلم يتطرق لحق العمل في جانبه الاقتصادي أو الاجتماعي، وإنما تناول نقيضه في جانبه المدني والسياسي، حيث حرّم إكراه أحد على السخرة أو العمل الإلزامي (المادة 8/3 أ).

وقد كان لبعض الاتفاقيات الدولية، ولاسيما تلك المتعلقة بالمساواة، إسهام في تأكيد حق العمل في ظل ظروف غير تمييزية مهما كان أساس التمييز أو نوعه⁴، فضلاً عن احترام المساواة في شروط العمل، ولاسيما ما يتعلق بالمساواة في الأجر بين العمال والعاملات لدى تساوي قيمة العمل⁵.

وعلى المستوى الإقليمي يلاحظ أن الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان لعام 1950م لا تنص على الحق في العمل، ولكنها تحمي الإنسان من العمل الجبري.

كما نص الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 1961م على الحق في العمل في المادة الأولى منه⁶.

¹ اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 217 ألف (د-3) المؤرخ في 10 كانون الأول/ديسمبر 1948م.

² د. محمود شريف بسيوني، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، المجلد الأول الوثائق العالمية، الطبعة الأولى، دار الشروق، القاهرة، مصر، 2003م، ص 30-31.

³ وقد بدأت الاتفاقية الخاصة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بالسريان في 3 كانون الثاني 1976 بينما بدأت الاتفاقية الخاصة بالحقوق المدنية والسياسية (وكذلك البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية) بالسريان في 23 آذار 1976م.

⁴ المادة 1 من الاتفاقية (رقم 111) الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة، التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 25 حزيران 1958.

⁵ المادة 2 من الاتفاقية (رقم 100) الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل، التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 29 حزيران 1951.

⁶ محمد أمين الميداني، المرجع السابق، ص 322.

كما نص مشروع ميثاق حقوق الإنسان والشعب في الوطن العربي لعام 1986م على الحق في العمل حيث نصت المادة (25) من المشروع على أنه: " لكل مواطن الحق في عمل يختاره بحرية في قطره أو في أي قطر عربي آخر"¹.

ومن هذا المادة نستخلص أن المشروع العربي قد نص بشكل مباشر على حق العمال المهاجرين على حق الحصول على عمل في أي بلد عربي آخر كما في بلدهم الأصلي.

كما نص على الحق في التمتع بشروط عمل عادلة حيث نصت المادة (26) من المشروع على أنه: " لكل إنسان الحق في التمتع بشروط عمل عادلة دون تمييز بما يضمن له أجراً مناسباً في ظروف عمل تتوافر فيها السلامة والصحة مع تحديد معقول لساعات العمل والإجازات وإفصاح فرص الترقى"².

ومن هذا المادة نستخلص أن المشروع العربي أكد على حق العمال المهاجرين في الحصول على أجر مناسب دون تمييز يضمن الحياة الكريمة للعمال.

ب- الحق في التنمية الاقتصادية:

على الرغم من أن الحق في التنمية الاقتصادية هو من حقوق الإنسان الحديثة نسبياً³، فإننا يمكن أن نتلمس جذوره في حقوق أخرى أقرتها المواثيق الدولية الأولى في مجال حقوق الإنسان، كعهدي 1966، ونعني بذلك أن الحق في التنمية الاقتصادية يرتبط بالحق في تقرير المصير⁴، في شقه الاقتصادي⁵، الذي ينطوي على حق الشعوب في التصرف الحر بثرواتها ومواردها الطبيعية⁶.

ولقد نصت المادة الأولى المشتركة من عهدي 1966 في فقرتها الأولى على أن: "لجميع الشعوب حق تقرير مصيرها بنفسها. وهي بمقتضى هذا الحق ... حرة في السعي لتحقيق نمائها الاقتصادي ...". بيد أن هذا الحق

1 د. محمود شريف بسبوني، المجلد الثاني، الوثائق الإسلامية والإقليمية، دار الشروق، القاهرة، مصر، 2003م، ص 492.

2 د. محمود شريف بسبوني، المجلد الثاني، الوثائق الإسلامية والإقليمية، المرجع السابق، ص 492.

3 - يذهب جانب من الفقه إلى تقرير أن "الحق في التنمية هو جيل ثالث من حقوق الإنسان، فإضافة إلى الجيل الأول الذي يشمل الحقوق السياسية والمدنية، والجيل الثاني الذي يضم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية هناك الجيل الثالث لحقوق الإنسان الذي يحتوي على حقوق الشعوب كالحق في التنمية، ...". د. مصطفى سلامة حسين، تسييس المنظمات الدولية المتخصصة، الدار الجامعية، بيروت 1991 - ص 26.

4 بالرغم من ورود الحق في تقرير المصير ضمن أهداف الأمم المتحدة (في الفقرة 2 من المادة الأولى من الميثاق) وهو أمر محمود بحد ذاته، ومطلوب أيضاً؛ إلا أن من الملاحظ أن الاهتمام الدولي بهذا الحق لم يظهر بشكل واضح، من جانب الدول المتقدمة والمنظمات الدولية، إلا منذ أواسط الستينيات. في هذه الفترة كان الاستعمار المباشر يلفظ أنفاسه الأخيرة، حيث طردت البلدان الاستعمارية (المتقدمة) من البلدان التي كانت تحتلها، وظهرت القوى العظمى الحديثة، ولاسيما الولايات المتحدة (بحسبانها ذات توجهات مطابقة لتوجهات الاستعمار القديم) فرغبت هذه الدول في الإبقاء على المشكلات في الدول حديثة الاستقلال لكي تضمن تبعيتها لها. ومن بين المشكلات التي أرادت تأجيلها خلق الفتن في هذه البلدان، عن طريق طروحات تحمل معاني سامية، ولكنها تنطوي على سوء نية. وقد كان حق تقرير المصير واحداً من تلك الطروحات، بحيث يكون ورقة ضغط بيد الدول المتقدمة، يمكن من خلالها الإطاحة بأنظمة الحكم غير الملائمة، كما تُمكن الدول المتقدمة من خلالها كل جماعة - في البلدان النامية - من المطالبة بالانفصال في دولة مستقلة، عندما يكون ذلك مناسباً (علماً أن المناقشات بشأن حق تقرير المصير في مؤتمر سان فرانسيسكو - في المرحلة الأخيرة من إعداد ميثاق الأمم المتحدة عام 1945 - تؤكد اتجاه معظم وفود الدول المشاركة في المؤتمر إلى قصر تفسير هذا الحق، على حق الشعب في اختيار حكومته). ولن يتم التلويح بإجاز الحق في تقرير المصير - سواء بمعنى اختيار الحكومة، أو بمعنى الانفصال - ما دامت مصالح الدول المتقدمة مستقرة. أما إذا تأثرت هذه المصالح، من خلال خروج أي من البلدان النامية عن الدوران في فلك الدول الاستعمارية، فإن هذه الأخيرة ستعمل على تغيير الحكومات التي لا تناسبها، أو أنها ستساعد الجماعات الانفصالية في هذه البلدان على تمزيق وحدة البلاد التي تعيش في كنفها بحجة الحق في تقرير المصير. وهذا ما يثير الشكوك حول مثالية الدعوات الغربية لإنجاز حق تقرير المصير.

5 - حول الشق الاقتصادي لحق تقرير المصير، راجع أستاذنا الدكتور علي إبراهيم، الحقوق والواجبات الدولية في عالم متغير، المبادئ الكبرى والنظام الدولي الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997، ص 213-286.

6 - استناداً إلى هذا الحق ظهرت موجة من التأميمات قامت بها الدول حديثة الاستقلال، داعمةً موقفها بالعديد من قرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة منذ عام 1952 كالقرار 623 (الدورة السابعة)، والقرار 1314 لعام 1958، والقرار 1803 لعام 1962، وميثاق الحقوق والواجبات الاقتصادية للدول 3281 لعام 1974، والإعلان المتعلق بإقامة نظام اقتصادي دولي جديد لعام 1974. د. علي إبراهيم، المرجع نفسه، ص 217 - 223 وراجع حول موضوع التأميم أيضاً: د. عبد البارى أحمد عبد البارى، التأميم وآثاره في القانون الدولي العام، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1972.

(تقرير المصير الاقتصادي) لم يدخل نطاق الالتزام الدولي حتى دخول العهدين حيز النفاذ عام 1976. في تلك الفترة كان هناك تحول كبير في مفاهيم العلاقات الدولية الاقتصادية، إذ إن ظهور الدول حديثة الاستقلال بعد حركات التحرر القومي التي وصلت أوجها في ستينيات القرن العشرين حمل هذه الدول التي حققت استقلالها السياسي على المطالبة بتمكينها من السيطرة على ثرواتها ومواردها الطبيعية لتكتمل سيادتها، التي يظل مضمونها فارغاً إذا لم تتحقق هذه السيطرة بسبب قواعد القانون الدولي التقليدي، التي لم تسهم في وضعها. وقد وصلت حدود مطالبات الدول حديثة الاستقلال إلى إقامة نظام اقتصادي دولي جديد، يكون لها دور في صياغة قواعده¹، حيث مكنت الأغلبية العديدة لهذه الدول، في الجمعية العامة، من إصدار إعلان بهذا الخصوص²، أطلق عليه: الإعلان الخاص بإقامة نظام اقتصادي دولي جديد³.

أما الظهور الصريح للحق في التنمية الاقتصادية، فقد كان من خلال اليونسكو⁴، التي أصدرت إعلاناً⁵ ترفض من خلاله الحد التحكمي أو التمييزي من حق كل إنسان وكل جماعة بشرية في التنمية لتعارض ذلك مع مقتضيات قيام نظام دولي يتسم بالعدل ويضمن احترام حقوق الإنسان (المادة 3 من الإعلان). ومن الواضح أن الحق في التنمية استناداً إلى الإعلان وحده، لم يصل إلى مصاف القواعد الآمرة⁶، لأن إعلان اليونسكو لا يعد جزءاً من القانون الوضعي، بحيث يرتب - بذاته - التزاماً قانونياً بهذا الحق. وبالتالي فإن الحق في التنمية - من هذا المنظور - يعد حقاً في طور التكوين.

وبترتب الحق في التنمية - بموجب إعلان اليونسكو - لطرفين، هما: الفرد، والجماعة؛ حيث "أن الحق في التنمية ينطوي على ... الازدهار الشخصي والجماعي..." (المادة 3 من الإعلان). ولا يثير الحق في التنمية في نطاقه الفردي أي مشكلات بالنسبة لمضمونه، لأن هذا الحق يستخلص - بشكل عام - من خلال مجموع الحقوق التي تعترف بها المواثيق الدولية لحقوق الإنسان. ومع ذلك فإن هذا الحق في ذاته يعد حقاً جديداً للفرد تجاه الدولة التي ينتمي إليها، حيث يترتب عليها التزام بإنجاز التنمية الشاملة لصالح جميع البشر (الشعب)⁷.

1 محمد بجاوي، من أجل نظام اقتصادي دولي جديد، اليونسكو والشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1980، ص 121.

2 قرار الجمعية العامة رقم 320 في الدورة الاستثنائية لعام 1974.

3 من الجدير بالذكر أن النظام الدولي الاقتصادي الجديد - الذي نودي به رسمياً في سبعينيات القرن العشرين - لما يرى النور، والسبب في ذلك يرجع إلى المقاومة الواقعية من جانب الدول المتقدمة لهذا النظام المنشود من جانب الدول النامية (رغم موافقة العديد من الدول المتقدمة على الإعلان المذكور). فضلاً عن ذلك، فقد تلاشت آمال الدول حديثة الاستقلال بالتمرد على قواعد القانون الدولي، الخاصة بالعلاقات الدولية الاقتصادية أمام إصرار الدول المتقدمة على تسوية المنازعات الناجمة عن هذه العلاقات وفق قواعد القانون الدولي القائم، ونجاحها في جر الدول الحديثة الاستقلال إلى الدخول في اتفاقيات دولية بهذا الخصوص. أما الضربة القاضية على النظام الدولي الاقتصادي الجديد فتتمثل في إقامة نظام دولي تجاري بديل عن النظام (الذي كان منشوداً). الصيغة القانونية لهذا النظام الدولي التجاري قدمتها جولة أوروغواي في ظل الـ GATT حيث نجم عنها قيام منظمة التجارة العالمية، بكل ما تشتمل عليه من اتفاقيات لتحرير التجارة العالمية. راجع حول النظام الدولي التجاري: د. ياسر الحويش، مبدأ عدم التدخل واتفاقيات تحرير التجارة العالمية، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، 2001م - الباب التمهيدي.

4 يذهب جانب من الفقه إلى أن المنادة بالحق في التنمية من قبل اليونسكو يأتي في إطار وضع إيديولوجية جديدة لليونسكو.

5 الإعلان الخاص بالعنصر والتحيز العنصري، الذي اعتمده وأصدره المؤتمر العام لليونسكو بتاريخ 27 تشرين الثاني 1978.

6 يحاول جانب من الفقه إثبات إلزامية الحق في التنمية (قانوناً) من خلال دراسة الأدوات القانونية التي تفرض على الدول التزامات بضمان الحق في التنمية، وتحليل عناصر هذا الالتزام. راجع في ذلك: عبد العزيز النويضي، مسؤولية الدولة عن ضمان الحق في التنمية، دراسة مقدمة إلى ندوة الحماية الدولية لحقوق الإنسان، سيراكوزا، إيطاليا، يناير 1988.

7 عبد العزيز النويضي، المرجع السابق، ص 3.

بيد أن مضمون الحق في التنمية في نطاقه الجماعي قد لا يتسق مع حقوق الإنسان التي هي - بشكلها المعهود - حقوق فردية. وبعبارة أخرى، فإن الحق الجماعي في التنمية قد يهدد الحق الفردي فيها. الدول النامية التي سعت إلى إقرار وتثبيت الحق الجماعي في التنمية، كانت تطمح إلى تحسين الوضع الاقتصادي للدولة. ومن المؤكد أن هذه الطموحات تتسم بالمشروعية، فمن حق كل دولة - بل ومن واجبها - أن تحقق النماء الاقتصادي لشعبها. ولكن ذلك يجب أن لا يكون ذريعة للافتتات على حق الازدهار الشخصي (أي: الحق الفردي في التنمية).

والواقع، إن تجارب الكثير من الدول النامية أثبتت فشلاً ذريعاً في احترام حقوق الإنسان وحياته الأساسية، التي تقتصر على كونها حقوقاً فردية ولا تنطوي على وجود حق جماعي! فما هو حال احترام حق ذي وجهين (فردية، وجماعي)؟ لعل هذا التداخل للحق في التنمية، بين الفردية والجماعية، وصعوبة تمييز مضمون كل منهما عن الآخر، يعطي مسوغاً للدول التي لا تكثر لاحتزام حقوق الإنسان أن لا تعير للحق الفردي في التنمية أي اهتمام، بحجة سعيها إلى إنجاز التنمية الشاملة كحق جماعي. وهذا ما يشكك - مرة أخرى - في صحة إضفاء القانونية على الحق في التنمية بحسبانه من حقوق الإنسان.

ثانياً: الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم:

تعد الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، أحد معاهدات حقوق الإنسان الأساسية، التي تتضمن المعايير اللازمة لحماية العمال المهاجرين ومدى معانتهم لدراسة سبل ووسائل الحماية الكاملة والفعالة لحقوق الإنسان للمهاجرين¹.

ونصت الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990م²، في الجزء الثالث منها الذي جاء تحت عنوان: "حقوق الإنسان لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم" على مجموعة من الاقتصادية وأهم هذه الحقوق:

أ- حق الملكية:

حيث نصت هذا الاتفاقية في المادة (15) على أنه: "لا يحرم العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته تعسفاً من ممتلكاته، سواء أكانت مملوكة ملكية فردية أو بالاشتراك مع الغير. وإذا صودرت كلياً أو جزئياً ممتلكات عامل مهاجر أو ممتلكات فرد من أسرته، بمقتضى التشريع النافذ في دولة العمل، فإنه يحق للشخص المعني أن يتلقى تعويضاً عادلاً وكافياً".

كما نصت المادة (32) أيضاً: "يحق للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم، لدى انتهاء إقامتهم في دولة العمل، أن يحولوا دخولهم ومدخراتهم، وأن يحملوا معهم وفقاً للتشريع في الدول المعنية، أمتعتهم وممتلكاتهم الشخصية".

¹ الدكتور جورج عيد، حماية جميع حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، دورة تدريبية عن معايير ومنظور تفاعلية الدعوة إلى الترابط الاجتماعي، معهد حقوق الإنسان، ليون، فرنسا، ص2-3.

² اعتمدت بقرار الجمعية العامة 45 المؤرخ في 18 كانون الأول / ديسمبر 1990م، ودخلت الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم حيز التنفيذ في 1 تموز / يوليو 2003. والاتفاقية هي معاهدة دولية شاملة تركز على حماية حقوق العمال المهاجرين. وتؤكد على الصلة بين الهجرة وحقوق الإنسان، وهو موضوع من مواضيع السياسة العامة يؤثر اهتماماً متزايداً على الصعيد العالمي.

ب-الحق في أجر عادل:

حيث نصت المادة (25) على أنه: 1- يتمتع العمال المهاجرون بمعاملة لا تقل مراعاة عن المعاملة التي

تتطبق على رعايا دولة العمل من حيث الأجر ومن حيث ما يلي:

أ- شروط العمل الأخرى، أي أجر العمل الإضافي، وساعات العمل، والراحة الأسبوعية، وأيام العطلة المدفوعة الأجر، والسلامة، والصحة، وإنهاء علاقة الاستخدام، وغير ذلك من شروط العمل التي يغطيها هذا المصطلح بموجب القانون الوطني والممارسة الوطنية.

ب - شروط الاستخدام الأخرى، أي السن الدنيا للاستخدام، والتقييدات المفروضة على العمل في المنزل، وأية مسألة أخرى، يعتبرها القانون الوطني والممارسة الوطنية شرطاً من شروط الاستخدام.

2- ليس من المشروع الانتقال في عقود العمل الخاصة من مبدأ المساواة في المعاملة المشار إليها في الفقرة 1 من هذه المادة.

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

3- الحق في المشاركة في اجتماعات وأنشطة نقابات العمال وأي جمعيات أخرى بقصد حماية مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

حيث نصت المادة (26) على أنه: 1- تعترف الدول الأطراف بحق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في:

أ- المشاركة في اجتماعات وأنشطة نقابات العمال وأي جمعيات أخرى منشأة وفقاً للقانون، بقصد حماية مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ومصلحتهم الأخرى، مع الخضوع فقط للوائح المنظمة المعنية.

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

ج- التماس العون والمساعدة من أية نقابة عمال ومن أية جمعية من قبيل الجمعيات سابقة الذكر.

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

الفرع الثاني

الحقوق الاجتماعية للعمال المهاجرين

سنبين أهم الحقوق الاجتماعية للعمال المهاجرين في الاتفاقيات والوثائق الدولية العالمية والإقليمية بوصفه إنساناً وتطبق عليه بشكل عام، ومن ثم في الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بشكل خاص ثانياً، كآتي:

أولاً: في الاتفاقيات والوثائق الدولية العالمية والإقليمية:

أ- الحق في الضمان الاجتماعي:

فعلى المستوى الدولي نصت المادة (22) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1949م بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي.

على المستوى الإقليمي نص مشروع ميثاق حقوق الإنسان والشعب في الوطن العربي لعام 1986م على الحق في الضمان الاجتماعي حيث نصت المادة (22) من المشروع على أنه: " لكل إنسان الحق في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك تعويض المجني عليهم في حالة إفسار الجاني"¹.

ونستخلص من هذه المادة أن المشروع أكد أن هذا الحق عام وشامل بعبارة لكل إنسان ويشمل العمال المهاجرين في أي قطر عربي.

ب- الحق في العناية الطبية:

على المستوى العالمي نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على هذا الحق في المادة (25) الفقرة (1) وجاء فيها:

" لكل شخص حق في مستوى معيشة يكفي لضمان الصحة والرفاهة له ولأسرته، وخاصة على صعيد المأكل والملبس والسكن والعناية الطبية وصعيد الخدمات الاجتماعية الضرورية، وله الحق فيما يأمن به الغوائل في حالات البطالة أو المرض أو العجز أو الترمل أو الشيخوخة أو غير ذلك من الظروف الخارجة عن إرادته والتي تفقده أسباب عيشه".

فعلى المستوى الإقليمي نص مشروع ميثاق حقوق الإنسان والشعب في الوطن العربي لعام 1986م في المادة (22) على أنه: " لكل إنسان الحق غير أن يتمتع برعاية اجتماعية أو صحية بدنية ونفسية تضمنها الدولة في حدود إمكانياتها، وعلى الدولة أن توفر للمواطنين الوقاية اللازمة من الأمراض الوبائية والمستوطنة والمهنية"².

ومن هذه المادة نستخلص حق الإنسان بما فيهم العمال المهاجرين بحق الرعاية الصحية من جميع الأمراض.

ثانياً: الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم:

نصت الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم³، في الجزء الثالث منها الذي جاء تحت عنوان : "حقوق الإنسان لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم" على مجموعة من الحقوق وأهم هذه الحقوق:

أ- الحق في الضمان الاجتماعي:

¹ د. محمود شريف بسيوني، المجلد الثاني، الوثائق الإسلامية والإقليمية، المرجع السابق، ص 491.

² د. محمود شريف بسيوني، المجلد الثاني، الوثائق الإسلامية والإقليمية، المرجع السابق، ص 491.

³ اعتمدت بقرار الجمعية العامة 45 المؤرخ في 18 كانون الأول / ديسمبر 1990.

حيث نصت على هذا الحق المادة (27) منها على أنه:

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

2- في الحالات التي لا يسمح فيها التشريع المنطبق للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم بالتمتع باستحقاق ما، تقوم الدول المعني بالنظر في إمكانية أن يدفع للأشخاص المعنيين مقدار الاشتراكات التي أسهموا بها فيما يتعلق بهذا الاستحقاق، على أساس المعاملة التي يعامل بها الرعايا الذين يوجدون في ظروف مماثلة".

ب- الحق في العناية الطبية:

حيث نصت على هذا الحق المادة (28) منها وجاء فيها: "للعامل المهاجرين وأفراد أسرهم الحق في تلقي أية عناية طبية تكون مطلوبة بصورة عاجلة لحفظ حياتهم أو لتلافي ضرر لا يمكن علاجه يلحق بصحتهم وذلك على أساس المساواة في المعاملة مع رعايا الدولة المعنية. ولا يحرم هؤلاء من هذه العناية الطبية الطارئة بسبب أية مخالفة فيما يتعلق بالإقامة أو الاستخدام".

الفرع الثالث

الحقوق الثقافية

سنبين أهم الحقوق الثقافية للعمال المهاجرين في الاتفاقيات والوثائق الدولية العالمية والإقليمية بوصفه إنساناً وتطبق عليه بشكل عام، ومن ثم في الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بشكل خاص ثانياً، كالاتي:

أولاً: في الاتفاقيات والوثائق الدولية العالمية والإقليمية:

أ- الحق في التعليم:

أكد الإعلان الدولي لحقوق الإنسان لعام 1949م على الحق في التعليم الذي ينبغي توفيره مجاناً على الأقل في مراحله الأولى، وإن كان اختيار نوع التعليم متروكاً للآباء (م27). والحق في المشاركة الحرة في حياة المجتمع الثقافية، وحق حماية المصالح المعنوية والمادية المترتبة على الإنتاج العلمي أو الأدبي أو الفني (م27). والحق في التمتع بنظام اجتماعي ودولي يمكن أن تتحقق في ظلّه الحقوق والحريات المنصوص عليها في الإعلان تحقّقاً تاماً (م28).

كما أن العهدان الدوليان لحقوق الإنسان لعام 1966 فقد نصا على حق الإنسان في التعليم وعلى المستوى الإقليمي نص مشروع ميثاق حقوق الإنسان والشعب في الوطن العربي لعام 1986م على الحق في التعليم حيث نصت المادة (31) من المشروع على أنه: " لكل إنسان حق في التعليم، ويكون التعليم إلزامياً

حتى نهاية المرحلة الأساسية. وعلى الدولة أن تتيح التعليم للجميع في المراحل الأخرى بما فيها التعليم الفني والمهني¹.

هذا الحق مقرر لكل إنسان ويشمل العمال المهاجرين وكذلك أفراد أسرهم.

ب- الحق في حرية العقيدة:

فعلى المستوى العالمي أكد الإعلان الدولي لحقوق الإنسان لعام 1949م على الحق في حرية العقيدة في المادة (18) وجاء فيها: " لكل شخص حق في حرية الفكر والوجدان والدين، ويشمل هذا الحق حريته في تغيير دينه أو معتقده، وحرية في إظهار دينه أو معتقده بالتعبد وإقامة الشعائر والممارسة والتعليم، بمفرده أو مع جماعة، وأمام الملأ أو على حده".

وعلى المستوى الإقليمي نص مشروع ميثاق حقوق الإنسان والشعب في الوطن العربي لعام 1986م على الحق في حرية العقيدة حيث نصت المادة (9) من المشروع على أنه: " 1- حرية العقيدة والفكر مكفولة للجميع. 2- لكل إنسان الحق في إظهار دينه أو عقيدته بممارسة شعائره الدينية والتعبد والتعليم بمفرده أو مع جماعة وذلك دون إخلال بحقوق الآخرين وحياتهم، ولا يجوز فرض أية قيود على هذا الحق إلا بموجب قانون وفي أضيق الحدود"².

ونستخلص من هذه المادة أن الحق في حرية العقيد يشمل أيضاً العمال المهاجرين بوصفهم أناس وهو حق طبيعي لهم.

ج- الحق في حرية التعبير عن الرأي:

فعلى المستوى العالمي أكد الإعلان الدولي لحقوق الإنسان لعام 1949م على الحق في حرية التعبير عن الرأي في المادة (19) وجاء فيها: " لكل شخص حق التمتع بحرية الرأي والتعبير، ويشمل هذا الحق حريته في اعتناق الآراء دون مضايقة، وفي التماس الأنباء والأفكار وتلقيها ونقلها إلى الآخرين، بأية وسيلة ودونما اعتبار للحدود".

وعلى المستوى الإقليمي نص مشروع ميثاق حقوق الإنسان والشعب في الوطن العربي لعام 1986م على الحق في حرية التعبير عن الرأي حيث نصت المادة (10) من المشروع على أنه: " 1- لكل إنسان الحق في حرية الرأي والتعبير عنه ويشمل هذا الحق حريته في البحث والحصول على المعلومات والأفكار وتلقيها ونقلها ونشرها بجميع الوسائل دون تقيد بالحدود الجغرافية.

2- لا يجوز وضع قيود على ممارسة هذه الحقوق إلا بموجب القانون وفي أضيق الحدود وبخاصة من أجل احترام حقوق الآخرين وحياتهم."³.

¹ د. محمود شريف بسيوني، المجلد الثاني، الوثائق الإسلامية والإقليمية، مرجع سابق، ص 492

² د. محمود شريف بسيوني، المجلد الثاني، الوثائق الإسلامية والإقليمية، المرجع السابق، ص 490.

³ د. محمود شريف بسيوني، المجلد الثاني، الوثائق الإسلامية والإقليمية، المرجع السابق، ص 490.

نستخلص من هذه المادة أن هذا المشروع أكد على حق العمال المهاجرين في حرية التعبير عن الرأي عندما نص على أن هذا الحق غير مقيد بالحدود الجغرافية.

ثانياً: الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم:

نصت الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم¹، في الجزء الثالث منها الذي جاء تحت عنوان : "حقوق الإنسان لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم" على مجموعة من الحقوق الثقافية وأهم هذه الحقوق:

أ- الحق في التعليم:

حيث نصت على هذا الحق المادة (30) منها وجاء فيها: " لكل طفل من أطفال العامل المهاجر الحق الأساسي في الحصول على التعليم على أساس المساواة في المعاملة مع رعايا الدولة المعنية. ولا يجوز رفض أو تقييد إمكانية الالتحاق بالمؤسسات الحكومية للتعليم قبل المدرسي أو بالمدارس بسبب الوضع غير النظامي من حيث الإقامة أو الاستخدام لأي من الأبوين، أو بسبب الوضع غير النظامي لإقامة الطفل في دولة العمل".

ب- الحق في احترام الهوية الثقافية:

حيث نصت على هذا الحق المادة (31) منها وجاء فيها :

"1-تضمن الدول الأطراف احترام الهوية الثقافية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم ولا تمنعهم من الاحتفاظ بوشائجهم الثقافية مع دولة منشئهم.

2-يمكن للدول الأطراف أن تتخذ التدابير المناسبة اللازمة لمساعدة وتشجيع الجهود المبذولة في هذا الصدد".

ج- الحق في الحرية الدينية:

حيث نصت المادة (12) على أنه: 1- للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحق في حرية الفكر والضمير والدين. ويشمل هذا الحق حرية أن يكون لهم دين أو معتقد يختارونه أو أن يعتنقوا هذا الدين أو المعتقد، وحرية إظهار دينهم أو معتقدهم، إما منفردين أو مع جماعة وعلناً، أو خلوة، عبادة وإقامة للشعائر، وممارسة وتعليمها.

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

3-لا تخضع حرية إظهار الفرد لدينه أو معتقده إلاّ للقيود التي يقرها القانون وتقتضيها حماية السلامة العامة، أو النظام العام، أو الصحة العامة، أو الآداب العامة أو حقوق الغير وحرياتهم الأساسية".

¹ اعتمدت بقرار الجمعية العامة 45 المؤرخ في 18 كانون الأول / ديسمبر 1990.

4-تتعهد الدول الأطراف في هذه الاتفاقية باحترام حرية الأيوين، اللذين يكون واحد منهما على الأقل من العمال المهاجرين، والأولياء القانونيين، إن وجدوا، في تأمين التعليم الديني والأخلاقي لأولادهم وفقا لمعتقداتهم الخاصة".

د-حق اعتناق الآراء وحرية التعبير عن الرأي:

حيث نصت المادة (13) على أنه:

" 1-للعامل المهاجرين وأفراد أسرهم حق اعتناق الآراء دون أي تدخل.

2-للعامل المهاجرين وأفراد أسرهم الحق في حرية التعبير، ويشمل هذا الحق حرية التماس جميع أنواع المعلومات والأفكار وتلقيها ونقلها، بصرف النظر عن الحدود، سواء بالقول أو الكتابة أو الطباعة، أو في شكل فني أو بأية وسيلة أخرى يختارونها.

3-تستتبع ممارسة الحق المنصوص عليه في الفقرة 3 من هذه المادة واجبات ومسؤوليات خاصة. ولذلك

يجوز أن تخضع لبعض القيود، شريطة أن ينص عليها القانون وأن تكون لازمة:

أ- لاحترام حقوق الغير أو سمعتهم

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

ج- لغرض منع أية دعاية للحرب

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

المطلب الثاني

الحقوق المدنية والسياسية

سنبين أهم الحقوق المدنية والسياسية للعمال المهاجرين في الاتفاقيات والوثائق الدولية العالمية والإقليمية بوصفه إنساناً تنطبق عليه بشكل عام في الفرع الأول، ومن ثم في الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الفرع الثاني، كآلاتي:

الفرع الأول: في الاتفاقيات والوثائق الدولية العالمية والإقليمية.

الفرع الثاني: في الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

الفرع الأول

الحقوق المدنية والسياسية في الاتفاقيات والوثائق الدولية العالمية والإقليمية

من أهم الحقوق المدنية والسياسية للإنسان والتي تضمنتها الاتفاقيات والوثائق الدولية العالمية والإقليمية والتي تنطبق على العمال المهاجرين بشكل عام هي:

أولاً: الحق في الحياة:

ويتضمن هذا الحق الاعتراف بالحق بالحياة للإنسان.

فالحق في الحياة هو حق فطري و أصيل¹، و حمايته شرط أساسي للتمتع بكافة حقوق الإنسان الأخرى، إذ إن كافة الحقوق الأخرى لا تزيد عن كونها إضافات على نوعية الحياة و ظروفها و شروطها، كما أن سائر حقوق الإنسان الأخرى تعتمد في الأساس على وجود الحياة ذاتها، ومن ثم فإن هذا الحق هو الأسمى، فلا يقبل التعطيل سواء في الأوقات العادية أم في حالات الطوارئ².

فعلى المستوى الدولي فقد نصت المادة الثالثة من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1949م على ما يلي: (لكل فرد الحق في الحياة..). كما نصت المادة السادسة من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية لعام 1966م على أن: (1- الحق في الحياة حق ملازم لكل إنسان، وعلى القانون أن يحمي هذا الحق، ولا يجوز حرمان أحد من حياته تعسفاً..).

ثانياً: الحق في السلامة البدنية:

يتضمن الحق في السلامة البدنية الحق في حماية الإنسان ضد التعذيب وكافة ضروب المعاملة اللاإنسانية أو القاسية أو المهينة³.

ولم يرد تعريف التعذيب في أي من الصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، وذلك ما عدا الاتفاقية الدولية لمناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة القاسية أو اللاإنسانية لعام 1984، حيث عرفته المادة الأولى كما يلي: (أي عمل ينتج عنه ألم شديد، جسدياً كان أم عقلياً، يلحق عمداً بشخص ما بقصد الحصول منه أو من شخص ثالث على معلومات أو اعتراف، أو معاقبته على عمل ارتكبه أو يشتبه في ارتكابه له، أو عندما يوقع هذا الألم أو العذاب لأي سبب يقوم على التمييز أيّاً كان نوعه، أو يحرض عليه أو يوافق عليه، أو يسكت عنه موظف رسمي، أو أي شخص آخر يتصرف بصفته الرسمية، و لا يدخل في مفهوم التعذيب ذلك الألم أو التعذيب الناشئ فقط عن عقوبات قانونية أو الملائم لهذه العقوبات أو الذي يكون نتيجة عرضية لها)⁴.

وعلى كل حال، يلاحظ أن ما يميز التعذيب وفقاً لما سبق إنما هو شدة الألم والمعاناة، وعلى الصعيدين النفسي والبدني، وكذلك يلاحظ أن التعذيب يعد من قبيل الجرائم العمدية التي يتعين أن يتوافر فيها لدى الجاني

¹ ولعل الشريعة الإسلامية من أكثر الشرائع السماوية حماية للحق في الحياة، وعدم جواز الاعتداء عليها، ويتجسد ذلك جلياً في قوله تعالى: (من قتل نفساً بغير نفس أو فساد في الأرض فكأنما قتل الناس جميعاً، ومن أحياها فكأنما أحيا الناس جميعاً - المائدة - الآية 32)، ومن الواضح أن الشريعة الغراء قد عدت كيان الإنسان المادي والمعنوي حمى، تحميه الشريعة في حياته و في مماته، ومن حقه الترفق و التكريم، في التعامل مع جثمانه: (إذا كفن أحدكم أخاه فليحسن كفنه - رواه مسلم و أبو داود و الترمذي و النسائي)، راجع في ذلك: د. محمد بشير الشافعي، قانون حقوق الإنسان، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2004، ص112.

² د. محمد يوسف علوان، د. محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان (الحقوق المحمية)، الجزء الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص148.

³ د. ياسر حويش، د. مهند نوح، مرجع سابق، ص 94.

⁴ مع ملاحظة أن الاتفاقية الأمريكية للوقاية من التعذيب و العقاب عليه التي أقرت في 9/12/1985، ودخلت في حيز التنفيذ في 28/2/1987، قد عرفت التعذيب تعريفاً وافياً أيضاً: " لأغراض هذه الاتفاقية- يفهم التعذيب على أنه فعل يرتكب عمداً لإلزال الألم البدني أو العقلي أو المعاناة بأي شخص لأغراض التحقيق الجنائي كوسيلة للتحذير أو كعقوبة شخصية، أو كإجراء وقائي أو لأي غرض آخر، ويفهم التعذيب كذلك على أنه استخدم الوسائل التي يقصد منها طمس شخصية الضحية، أو إضعاف قدراته العقلية أو البدنية حتى و إن لم تسبب الألم البدني أو العقلي، و لا يشمل مفهوم التعذيب الألم البدني أو العقلي أو المعاناة التي تلازم أو تكون من آثار الإجراءات القانونية، بشرط أن لا تشمل ارتكاب أعمال أو استعمال وسائل مشار إليها في هذه المادة".

القصد الجنائي، كما يقتصر التعذيب كما ورد في اتفاقية 1984 خصوصاً على التعذيب الذي يتم على يد موظف رسمي أو شخص آخر يتصرف بصفته الرسمية، مع التأكيد على أنه لا يعد من قبيل التعذيب عقاب مجرم بالطريق القانوني المقرر شريطة ألا تكون العقوبة قاسية أو مهينة أو لا إنسانية.

ويرى الفقه أن معيار التفرقة بين التعذيب وغيره من ضروب المعاملة اللاإنسانية أو المهينة إنما يكمن في درجة المعاناة والألم الذي يلحق بالضحية من جراء كل منهما، ومن ثم إذا كانت درجة المعاناة والألم في أقصاها نكون أمام تعذيب، وإلا فإن الأمر لا يعدو مجرد معاملة قاسية أو غير إنسانية أو مهينة. ولكن وكما يرى البعض بحق أن الشعور بالألم أو المعاناة الجسدية أو النفسية مسألة نسبية تلعب الصفات الشخصية للضحية دوراً كبيراً في تحديدها، ومن هذه الصفات الجنس والسن والحالة الاجتماعية، إضافة للصحة الجسدية أو النفسية، فما يسبب ألماً وعناء شديدين بالنسبة للمرأة والطفل، لا يسببه بذات المستوى للرجل البالغ. لذلك فقد استنتج بعض الفقه أن التفرقة بين التعذيب والمعاملة غير الإنسانية إنما هي مسألة نظرية، حيث ثبت من خلال التطبيق صعوبة الالتزام بها، فعناك أفعال عدتها اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان من قبيل التعذيب، بينما اتجهت المحكمة الأوروبية إلى عدها من قبيل المعاملة غير الإنسانية وليست تعذيباً.

ومن الجدير ذكره أن الاغتصاب The rape يعد من أبلغ صور المعاملة المهينة واللاإنسانية، ولا سيما إذا انصب على قاصر، حيث يعد انتهاكاً للسلامة الجسدية و لكرامة و شرف الضحية، لذلك يشكل الاغتصاب وغيره من ضروب العنف الجنسي انتهاكاً صارخاً لعدد من الحقوق التي نصت عليها الوثائق الدولية لحقوق الإنسان، حيث يتعارض هذا الفعل مع ما ورد في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من حق الإنسان في الحرية وسلامة شخصه (المادة الثالثة منه)، كما يتعارض مع حقه في عدم الخضوع للتعذيب أو أي شكل كان من أشكال المعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو الحاطة بالكرامة (المادة الخامسة منه)، كما أنه يتعارض مع عدد من نصوص العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، وبخاصة تلك التي تقضي بعدم جواز إخضاع أي فرد لمعاملة قاسية أو لا إنسانية أو مهينة (المادة السابعة منه). وبما أن الاغتصاب يواجه بشكل أساسي اتجاه المرأة فإنه يشكل انتهاكاً لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، كما يمكن لحظ الاغتصاب في الاتفاقيات التي تحظر الاسترقاق و الممارسات المتعلقة به، كالبيعاء القسري و الاستعباد الجنسي، و الاتجار الدولي بالأشخاص، وبخاصة ما يتعلق بالاتفاقيات الخاصة بقمع تجارة الرقيق الأبيض¹.

وقد كرس الحق في السلامة البدنية على المستوى الدولي يعود تأصيل الحق في السلامة البدنية إلى المادة (5) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948م والتي نصت على أنه: " لا يجوز إخضاع أحد للتعذيب ولا للمعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو الحاطة بالكرامة."

كما تضمن المادة (7) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966 الحق في عدم التعرض للتعذيب.

¹ د. ياسر حويش، د. مهند نوح، المرجع السابق، ص 110، 111، 112.

أما على الصعيد الإقليمي، فيلاحظ أن المادة (3) من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان لعام 1950م قد نصت على أنه: " لا يجوز أن يخضع أحد للتعذيب، أو العقوبات والمعاملات غير الإنسانية أو الاستثنائية". كما حظرت الاتفاقية الأمريكية في المادة (5) التعذيب والمعاملة أو العقوبة القاسية أو المهينة حيث نصت على أن: "لكل شخص الحق في احترام سلامته البدنية والعقلية والأخلاقية". وبالإضافة إلى ذلك، هناك المعاهدة الإقليمية الأمريكية لمنع التعذيب والمعاقبة عليه¹.

ثالثاً: الحق في الحرية:

فعلى صعيد إعلانات الحقوق على المستوى الدولي، فيلاحظ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة 1948 قد أعطى للحرية مكاناً مرموقاً، حيث نصت المادة (1) منه على أن يولد جميع الناس أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق)، أما المادة (3) فقد أقرت إنه لكل فرد حق في الحياة والحرية، وفي الأمان على شخصه، كما أشارت المادة (9) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر سنة 1966 على أنه: «لكل فرد حق في الحرية وفي الأمان على شخصه، ولا يجوز توقيف أحد أو اعتقاله تعسفاً، ولا يجوز حرمان أحد من حريته إلا لأسباب ينص عليها القانون طبقاً للإجراء المقرر فيه...»².

وعلى المستوى الإقليمي فإن إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي كأول كوثيقة دستورية لها أهميتها القصوى، قد قدم الحرية في مادته الأولى والثانية على رأس الحقوق المعترف بها، للإنسان، حيث تنص المادة الأولى على أن: «الناس يولدون ويظلون أحراراً ومتساوين في الحقوق»، أما المادة الثانية منه فقد أوردت الحرية كحق إنساني في المقدمة، وقبل حق الملكية والأمن ومقاومة الظلم والطغيان، حيث تنص على أن: «هدف كل تنظيم سياسي هو الحفاظ على حقوق الإنسان الطبيعية وغير القابلة للنقادم، وهذه الحقوق هي: الحرية، الملكية، مقاومة الظلم والطغيان...». وبالإضافة إلى ذلك، فإن الحرية هي الحق الوحيد الذي كان محلاً لتعريف خاص في الإعلان، وقد ظهر هذا التعريف من خلال مادتين فالمادة 4 منه تعرف الحرية كما يلي:

« الحرية هي سلطة عمل كل ما لا يضر بالغير...»³.

كما نصت الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان لعام 1950م بشكل واضح على الحق في الحرية، حيث نصت الفقرة الأولى من المادة (5) منها على أنه: «لكل إنسان الحق في الحرية والأمن، وأنه لا يجوز حرمان أحد من حريته إلا وفقاً للطرق القانونية وفي الحالات التالية:

أ . إذا كان قد حبس قانونياً بعد أن أدانته محكمة مختصة.

ب . إذا كان قد قبض عليه، أو حبس قانونياً لمخالفته أمراً صادراً عن المحكمة وفقاً للقانون، أو لضمان تنفيذ التزام حدده القانون».

¹ د. ياسر حويش، د. مهدي نوح، المرجع السابق، ص 111.

² د. ياسر الحويش، د. مهدي نوح، المرجع السابق، ص 25-26.

³ Art.4. La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui.

كما نصت المادة (1) من البرتوكول رقم (4) المضاف إلى الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والصادر في ستراسبورغ في 16/9/1963، على عدم جواز حرمان أحد من حريته لمجرد عجزه عن الوفاء بالتزام تعاقدية¹.
ثالثاً: الحق في المساواة:

فعلى المستوى الدولي اعترف إعلان حقوق الإنسان لعام 1949م في المادة (7) وجاء فيها: " الناس جميعاً سواء أمام القانون، وهم يتساوون في حق التمتع بحماية القانون دونما تمييز، كما يتساوون في حق التمتع بالحماية من أي تمييز ينتهك هذا الإعلان ومن أي تحريض على مثل هذا التمييز". وعلى المستوى الإقليمي أقر مبدأ المساواة منذ صدور إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي سنة 1789، والذي فرّق بين الأساس الفلسفي للمساواة، وتحققها القانوني، فأقر أنه لا توجد مساواة مطلقة بين الأفراد، إنما توجد أشكال محظورة للتمييز بينهم، حيث لا يجوز التمييز إلا بسبب فضائل الأفراد ومواهبهم، وكتجسيد لهذه المساواة فقد نصت المادة 6 منه على أن القانون لا يصدر عن جميع الأفراد في الدولة، إنما أيضاً يجب أن يطبق على الجميع.

وكذلك نص الإعلان على أن المساواة تقتضي أيضاً أن تكون الفرص متساوية للجميع، وأن الثروة يجب أن توزع بالتساوي ضمن المجتمع². مع ملاحظة أن الإعلان لم يضع المساواة في قائمة الحقوق الطبيعية للإنسان، وغير القابلة للتقادم (وهي الحرية الملكية، الأمن، مقاومة الطغيان... م20 منه). كما نص مشروع ميثاق حقوق الإنسان والشعب في الوطن العربي لعام 1986م على الحق في المساواة حيث نصت المادة (11) من المشروع على أنه: " 1- الناس متساوون أمام القانون، ولا تمييز بينهم بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو الميلاد أو الجنسية أو اللغة أو الدين أو الرأي. 2- الناس متساوون أمام القضاء، وتكفل الدولة استقلال القضاء وحياده. 3- تكفل الدولة استقلال مهنة المحاماة"³.

رابعاً: الحق في الشخصية القانونية:

فعلى المستوى الدولي اعترف إعلان حقوق الإنسان لعام 1949م لكل إنسان، في كل مكان، بحقه بالشخصية القانونية (المادة 6)، التي تؤهله للتمتع بالحقوق الثلاثة (الحياة، الحرية، والأمان) بكل ما يرتبط بها من حقوق مشتقة أخرى. وبناءً على ذلك، فقد تم تحريم الرق، والتعذيب، والمعاملة الوحشية أو المنافية للكرامة. كما نهى عن القبض أو الاعتقال أو النفي التعسفي⁴.

خامساً: الحق في المحاكمة العادلة:

فعلى المستوى الدولي أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1949م على الحق في المحاكمة العادلة في المادة (10) وجاء فيها:

¹ د. ياسر الحويش، د. مهدي نوح، المرجع السابق، ص26.
² Pélissier. G Le Principe d'égalité en. droit public, L. G. D. J, Paris, 1996, p24.
³ د. محمود شريف بسيوني، المجلد الثاني، الوثائق الإسلامية والإقليمية، المرجع السابق، ص 490.
⁴ د. ياسر الحويش، د. مهدي نوح، المرجع السابق، ص134.

"لكل إنسان، على قدم المساواة التامة مع الآخرين، الحق في أن تنتظر قضيته محكمة مستقلة ومحيدة، نظراً منصفاً وعلنياً، للفصل في حقوقه والتزاماته وفي أية تهمة جزائية توجه إليه".

كما نص العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية في المادة (14) الفقرة (1) على أنه:

"الناس جميعاً سواء أمام القضاء. ومن حق كل فرد، لدى الفصل في أية تهمة جزائية توجه إليه أو في حقوقه والتزاماته في أية دعوى مدنية، أن تكون قضيته محل نظر منصف وعلني من قبل محكمة مختصة مستقلة حيادية، منشأة بحكم القانون. ويجوز منع الصحافة والجمهور من حضور المحاكمة كلها أو بعضها لدواعي الآداب العامة أو النظام العام أو الأمن القومي في مجتمع ديمقراطي، أو لمقتضيات حرمة الحياة الخاصة لأطراف الدعوى، أو في أدنى الحدود التي تراها المحكمة ضرورية حين يكون من شأن العلنية في بعض الظروف الاستثنائية أن تخل بمصلحة العدالة، إلا أن أي حكم في قضية جزائية أو دعوى مدنية يجب أن يصدر بصورة علنية، إلا إذا كان الأمر يتصل بأحداث تقتضي مصلحتهم خلاف ذلك أو كانت الدعوى تتناول خلافاً بين زوجين أو تتعلق بالوصاية على أطفال".

الفرع الثاني

في الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

نصت الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم¹، في الجزء الثالث منها الذي جاء تحت عنوان: "حقوق الإنسان لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم" وفي الجزء الرابع "على مجموعة من الحقوق المدنية والسياسية وأهم هذه الحقوق:

1- الحق في حرية التنقل:

حيث نصت المادة (8) على أنه: "1- يتمتع العمال المهاجرون وأفراد أسرهم بالحرية في مغادرة أي دولة، بما في ذلك دولة منشئهم. ولا يخضع هذا الحق لأية قيود باستثناء القيود التي ينص عليها القانون وتقتضيها حماية الأمن الوطني، أو النظام العام، أو الصحة العامة، أو الآداب العامة أو حقوق الغير وحياتهم، والتي تكون متمشية مع الحقوق الأخرى المعترف بها في هذا الجزء من الاتفاقية.

2- للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحق في أي وقت في دخول دولة منشئهم والبقاء فيها".

2- الحق في الحياة:

حيث نصت المادة (9) على أنه: "يحمي القانون حق الحياة للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم".

3- الحق في الاعتراف بالشخصية القانونية:

حيث نصت على هذا الحق المادة (24) من هذه الاتفاقية وجاء فيها أنه: "لكل عامل مهاجر ولكل فرد في أسرته الحق في الاعتراف به في كل مكان بوصفه شخصاً أمام القانون".

4- الحق في الحصول على اسم وتسجيل الولادة والحق في الجنسية:

¹ اعتمدت بقرار الجمعية العامة 45 المؤرخ في 18 كانون الأول / ديسمبر 1990.

حيث نصت على هذا الحق المادة (29) من هذه الاتفاقية وجاء فيها أنه: " لكل طفل من أطفال العامل المهاجر الحق في الحصول على أسم وفي تسجيل ولادته، وفي الحصول على جنسية".

5- الحق باللجوء:

حيث نصت على هذا الحق المادة (23) من هذه الاتفاقية وجاء فيها أنه: "يتمتع العمال المهاجرون وأفراد أسرهم بالحق في اللجوء، إلى الحماية والمساعدة من السلطات القنصلية أو الديبلوماسية لدولة منشئهم أو للدولة التي تمثل مصالح تلك الدولة، كلما حدث مساس بالحقوق المعترف بها في هذه الاتفاقية. وبصفة خاصة، يخطر الشخص المعني في حالة الطرد بهذا الحق دون إبطاء، وتيسر سلطات الدولة القائمة بالطرد ممارسة هذا الحق".

وإن الحق باللجوء يستلزم عدم جواز طرد الأجنبي اللاجئ الذي يشمل العامل الأجنبي المهاجر إلا إذا كان هنالك أسباب تدعو إلى هذا الطرد كالمحافظة على النظام العام حيث عرفت لجنة الأمم المتحدة للقانون الدولي الطرد: " بالعمل الرسمي أو السلوك المنسوب الى دولة و الذي يُجبر به الأجنبي على مغادرة إقليم تلك الدولة ، ولا يشمل الطرد التسليم الى دولة أخرى أو التسليم الى محكمة أو هيئة جنائية دولية أو عدم السماح بالدخول"¹.

و على الرغم من الالتفاتة الهامة آنفة الذكر ، فإن اللجنة قد فاتتها أن تذكر في التعريف إن الطرد ينطبق على الأجانب الذين وصف دخولهم و أقامتهم بالقانونيتين ، لأن هذا التخصيص تترتب عليه نتائج هامة في القانون الاداري تتعلق بالجهة التي تصدر قرار الطرد و الجهة المختصة في النظر بالطعن المقدم ضده ، و لكن سيأخذ الباحث بتعريف لجنة القانون الدولي الآنف لأن القانون الدولي لحقوق الانسان يحمي جميع الأجانب الخاضعين للإخراج (بالمعنى اللغوي للكلمة) بغض النظر عن وضعهم القانوني في دولة الإقليم سواء كان قانونياً أم غير قانوني و هذا ما نص عليه العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية لعام 1966 و الاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان و اتفاقية حماية حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لعام 1990 و من ذلك مثلاً المبدأ الشاخص في القانون الدولي لحقوق الانسان القاضي بعدم جواز طرد الأجنبي الى دولة قد تتعرض فيها حياته للخطر و حالات عديدة للحماية ضد الطرد لا يسع البحث لذكرها، و مع ذلك يلاحظ على التعريف الآنف انه لم يبين إنَّ الطرد يصدر بناءً على خطورة الأجنبي على أمن الدولة ، حيث سيكون التزام الدولة الطاردة بتسبب قرار الطرد غير ذي فائدة إذا لم نعرف ان غاية الطرد هي حفظ أمن الدولة الوطني من خطر الأجانب.

و قد عرف الدكتور أحمد أبو الوفا الطرد: " بالحق الذي يجوز للدولة التي يقيم الأجنبي فوق إقليمها بمقتضاه ان تقرر طرده في أي وقت دون حاجة لإبداء الأسباب الدافعة الى ذلك ، و يتم اللجوء الى الطرد عندما يشكل

¹ المادة الثانية من القراءة الثانية لمشروع الأمم المتحدة بخصوص طرد الأجانب ، 2012 ، A/CN.4/1.

الشخص المعني تهديدا للأمن و النظام العام أو يعكر صفو السكينة العامة أو يضر بالنظام الاقتصادي للدولة¹، و بالرغم من إنَّ التعريف الآنف قد تنبه الى إنَّ الطرد حق للدولة فإنه فاتته أن يذكر هل إنَّ قرار الطرد يخص الأجانب القانونيين أو غير القانونيين أم الاثنين معاً ، كما إنه في جميع الأحوال لا بد أن يكون القرار محتوياً على أسباب صدوره حتى يتسنى للأجنبي أن يعترض عليه .

كما يعرف البعض من الفقهاء : "بالخروج جبراً بالنسبة للأجنبي الذي دخل الدولة بصفة مشروعة و هو يتميز عن الاخراج الذي يخص من دخل الدولة بصفة غير مشروعة و يصطلح على الإبعاد بالطرد و لا يسري على الوطنيين و هذا ما ذهب اليه القانون المصري و السوري و الكويتي و الأمريكي" .

و يستنتج من التعريف الآنف إنه يمتد الى الحالة التي يكون فيها الخروج بقرار أو بسلوك غير رسمي من الدولة أو بفعلٍ ضار يصدر من رعايا الدولة ضد الأجنبي بشكل يجبره على المغادرة ، و لكن يؤخذ على هذا التعريف إنه غير جامع فقد أكتفى بعبارة (من دخل إقليم الدولة بصفة مشروعة) و هذه العبارة غير جامعة لأن الطرد لا يطبق على من دخل الدولة بصفة مشروعة فقط و انما يُفرض على كل أجنبي كان دخوله و (إقامته بعد دخوله) قانونيتين فكثيراً ما يكون دخول الأجانب الى الإقليم بصفة شرعية إلا إنَّ الدولة بعد ذلك لا تمنح الكثير منهم رخصة الإقامة فيها.

بينما عرف فقيه آخر الطرد(بالقرار الصادر من السلطة المختصة في الدولة لأسباب تتعلق بسلامتها و أمنها الداخلي أو الخارجي و يلزم الأجنبي بمغادرة إقليمها خلال مهلة معينة و إلا تعرض للجزاء و الإخراج بالقوة و ينطبق على الأجانب القانونيين لأن غير القانونيين يشملهم نظام الترحيل) و قد تنبه التعريف الآنف الى إنَّ الطرد يطبق على الاجانب القانونيين و إنَّ غير القانونيين يشملهم نظام الترحيل ، و لكن هذا التعريف غير جامع ، فإذا كنا ندعو الى إدخال الطرد الحاصل بسلوك حكومي أو كنتيجة للمضايقات المنسوبة لرعايا دولة الإقليم فإننا ندعو أيضاً إلى إدخال قرارات الطرد التي لا تأتي من قبل السلطة المختصة في الدولة (القرارات المعيبة بعيب عدم الاختصاص) فالدقة أن يقال (بقرار) بصيغة مطلقة حتى يجري على إطلاقه و يشمل الحالة التي ذكرناها.

و ذهب تعريف آخر الى إنَّ: " الطرد يعني الإجراء الشرطي الذي تقوم به الشرطة (كعمل مادي) ضد الأجانب غير القانونيين لإقتيادهم خارج الحدود دون ان يستلزم اتخاذ شكل معين و لا ينتج عن مخالفته ايقاع عقوبة جنائية ، أما الإبعاد عند صاحب هذا الرأي فهو (عمل قانوني) يتخذ شكل قرار قضائي أو إداري لإلزام احد الأجانب بمغادرة إقليم الدولة و يترتب على عدم الامتثال له ايقاع عقوبة جنائية على المخالف و لا يمكن القبول بهذا التعريف للأسباب الآتية :

¹ استعمل الدكتور أبو الوفا مصطلح الابعاد و ليس الطرد. د. أحمد أبو الوفا ، الوسيط في القانون الدولي العام ، دار النهضة العربية ، ط1 ، القاهرة ، 2010، ص389.

1- إنَّ الطرد يطبق على الأجانب من أصحاب الإقامة القانونية و ليس على الأجانب غير القانونيين.

2- إنَّ الطرد بصيغته القانونية يكون بقرار قانوني و ليس عملاً مادياً.

3- يفرض القانون الدولي لحقوق الإنسان على الدول واجباً بتسبيب قرارات الطرد و إخطار الأجنبي بمضمونه و بلغة يفهمها ذهبت الإتفاقيات الدولية و مشروع إتفاقية الأمم المتحدة بخصوص طرد الأجانب الى إنَّ قرار الطرد يجب يتضمن الأسباب المبررة له و هذا هو الأصوب لدينا لأن التسبيب ركن من أركان القرار الإداري بشكلٍ عام التي يترتب على تخلفها عدم مشروعية القرار، كما أن تسبيب القرار يتيح للأجانب الاعتراض عليه أمام المحاكم المختصة ، و قد سبق القول إنَّ حق التقاضي يدخل ضمن قاعدة الحد الأدنى لحقوق الأجانب¹ ،

و في وجوب تسبيب قرار الطرد ذكرت المادة (22) من الإتفاقية الدولية لحماية العمال المهاجرين و أفراد أسرهم على أنه: " يتم إخطار العمال المهاجرين و أفراد أسرهم بقرار الطرد بلغة يفهمونها و يتم اخطارهم كذلك بالأسباب التي أُستند عليها القرار عدا في الاحوال الاستثنائية ".

¹ علي راسم محمد، د. أسامة صبري محمد، المرجع السابق، ص7-8-9.

المبحث الثاني

ضمانات حقوق العمال المهاجرين

لم يرد ضمانات لحقوق العمال المهاجرين بشكل خاص في ظل قواعد القانون الدولي وفي الاتفاقيات الدولية باستثناء الاتفاقية الدولية لحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وكذلك في الاتفاقيات الإقليمية، بل وردت ضمانات لحقوق الإنسان بشكل عام وسنعرضها في المطالب الآتية:

المطلب الأول: الضمانات في ظل قواعد القانون الدولي.

المطلب الثاني: الضمانات في الاتفاقيات الدولية.

المطلب الثالث: الضمانات في الاتفاقيات الإقليمية.

المطلب الأول

في ظل قواعد القانون الدولي

من أهم الضمانات التي وردت لحماية حقوق الإنسان والتي تشمل العمال المهاجرين أيضاً، الضمانات التي وردت في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1949م، والضمانات التي وردت في العهدين الدوليين للحقوق المدنية السياسية والحقوق الاقتصادية الاجتماعية الثقافية، وسوف ندرسهما في الفرعين الآتيين:

الفرع الأول: ضمانات حقوق الإنسان التي وردت في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

الفرع الثاني: ضمانات حقوق الإنسان في العهدين الدوليين للحقوق المدنية السياسية والحقوق الاقتصادية الاجتماعية الثقافية.

الفرع الأول

ضمانات حقوق الإنسان التي وردت في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

من أهم ضمانات حقوق الإنسان التي وردت في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948م ما يلي:

أولاً: ضمانات عدم التمييز في التمتع بالحقوق:

حيث نصت المادة (2) منه على: " لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان، دونما تمييز من أي نوع، ولا سيما التمييز بسبب العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسياً وغير سياسي، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو الثروة، أو المولد، أو أي وضع آخر. وفضلاً عن ذلك لا يجوز التمييز على أساس الوضع السياسي أو القانوني أو الدولي للبلد أو الإقليم الذي ينتمي إليه الشخص، سواء أكان مستقلاً أو موضوعاً تحت الوصاية أو غير متمتع بالحكم الذاتي أم خاضعاً لأي قيد آخر على سيادته".

ثانياً: ضمانات الحماية من الاسترقاق والاتجار بالرق والتعذيب:

نصت على ضمانة الحماية من الاسترقاق والاتجار بالرق المادة (4) وجاء فيها: "لا يجوز استرقاق أحد أو استعباده، ويحظر الرق والاتجار بالرق بجمع صورهما".

كما نصت المادة (5) منه على الحماية من التعذيب والتي تضمن الحق في السلامة البدنية وجاء فيها: "لا يجوز إخضاع أحد للتعذيب ولا للمعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو الحاطة بالكرامة".

ثالثاً: ضمانة اللجوء للمحاكم في حالة انتهاك حقوقه:

حيث نصت المادة (8) منه على: "لكل شخص حق اللجوء إلى المحاكم الوطنية المختصة لإنصافه الفعلي من أية أعمال تنتهك الحقوق الأساسية التي يمنحها إياه الدستور أو القانون".

رابعاً: ضمانة تحديد شروط عمل مرضية:

حيث نصت المادة (24) على أنه: "لكل شخص حق في الراحة وأوقات الفراغ، وخصوصاً في تحديد معقول لساعات العمل وفي إجازات دورية مأجورة".

خامساً: ضمانة حق الضمان الاجتماعي:

حيث نصت المادة (22) منه على: "لكل شخص، بوصفه عضواً في المجتمع، حق في الضمان الاجتماعي، ومن حقه أن توفر له، من خلال المجهود القومي والتعاون الدولي، وبما يتفق مع هيكل كل دولة ومواردها، الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي لا غنى عنها لكرامته ولتنامي شخصيته في حرية"¹.

الفرع الثاني

ضمانات حقوق الإنسان في العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

من أهم ضمانات حقوق الإنسان التي وردت في العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ما يلي:

أولاً: ضمانة عدم التفسير والتأويل وفرض قيود على حقوق الإنسان:

حيث نصت على ذلك المادة (5) من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وجاء فيها: "1- ليس في هذا العهد أي حكم يجوز تأويله على نحو يفيد انطواءه على حق لأي دولة أو جماعة أو شخص بمباشرة أي نشاط أو القيام بأي عمل يهدف إلى إهدار أي من الحقوق أو الحريات المعترف بها في هذا العهد أو إلى فرض قيود عليها أوسع من تلك المنصوص عليها فيه.

2- لا يقبل فرض أي قيد أو أي تضيق على أي من حقوق الإنسان الأساسية المعترف أو النافذة في أي بلد تطبيقاً لقوانين أو اتفاقيات أو أنظمة أو أعراف، بذريعة كون هذا العهد لا يعترف بها أو كون اعترفه بها في أضيق مدى".

ثانياً: ضمانة الحماية من التمييز:

¹ حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، 1993، ص 1.

حيث نصت على ذلك المادة (26) من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية وجاء فيها: "الناس جميعا سواء أمام القانون ويتمتعون دون أي تمييز بحق متساو في التمتع بحمايته. وفي هذا الصدد يجب أن يحظر القانون أي تمييز وأن يكفل لجميع الأشخاص على السواء حماية فعالة من التمييز لأي سبب، كالعرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي سياسيا أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب".

ثالثاً: ضمانات تكوين جمعيات ونقابات للدفاع عن الحقوق:

حيث نصت على ذلك المادة (22) من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية وجاء فيها: "1- لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه.

2- لا يجوز أن يوضع من القيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم. ولا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة ورجال الشرطة لقيود قانونية على ممارسة هذا الحق.

3- ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة عام 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية".

وكذلك أيضاً المادة (8) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية الثقافية التي جاء فيها:

1- تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي:

(أ) حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها. ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم،

(ب) حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات حرفية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها،

(ج) حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

(د) حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعنى.

2- لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق.

3- ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة 1948 بشأن

الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها، أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية¹.

رابعاً: ضمانات الحماية من الرق والتعذيب:

حيث نصت على ذلك المادة (8) من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية وجاء فيها: "1- لا يجوز استرقاق أحد، ويحظر الرق والاتجار بالرقيق بجميع صورهما.

2- لا يجوز إخضاع أحد للعبودية.

3-أ) لا يجوز إكراه أحد على السخرة أو العمل الإلزامي،

ب) لا يجوز تأويل الفقرة 3 (أ) على نحو يجعلها، في البلدان التي تجيز المعاقبة على بعض الجرائم بالسجن مع الأشغال الشاقة، تمنع تنفيذ عقوبة الأشغال الشاقة المحكوم بها من قبل محكمة مختصة،

ج) لأغراض هذه الفقرة، لا يشمل تعبير "السخرة أو العمل الإلزامي"

"1" الأعمال والخدمات غير المقصودة بالفقرة الفرعية (ب) والتي تفرض عادة على الشخص المعتقل نتيجة قرار قضائي أو قانوني أو الذي صدر بحقه مثل هذا القرار ثم أفرج عنه بصورة مشروطة،

"2" أية خدمة ذات طابع عسكري، وكذلك، في البلدان التي تعترف بحق الاستتكاف الضميري عن الخدمة العسكرية، أية خدمة قومية يفرضها القانون على المستنكفين ضميرياً،

"3" أية خدمة تفرض في حالات الطوارئ أو النكبات التي تهدد حياة الجماعة أو رفاها،

"4" أية أعمال أو خدمات تشكل جزءاً من الالتزامات المدنية العادية".

وكذلك في المادة (7) منه ونصت: "لا يجوز إخضاع أحد للتعذيب ولا للمعاملة أو العقوبة القاسية أو

اللاإنسانية أو الحاطة بالكرامة. وعلى وجه الخصوص، لا يجوز إجراء أية تجربة طبية أو علمية على أحد دون رضاه الحر"².

خامساً: ضمانات الضمان الاجتماعي:

حيث نصت المادة (9) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية الاجتماعية الثقافية

على أنه: "تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية".

¹ حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، 1993، ص 11.

² حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، 1993، ص 28.

المطلب الثاني

الاتفاقيات الدولية

هنالك العديد من الضمانات من أجل حماية حقوق العمال المهاجرين في الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين، حيث نصت الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم¹، على مجموعة من الضمانات لحقوق العمال المهاجرين في الجزء الثالث والرابع وأهم هذه الضمانات:

الفرع الأول: ضمان عدم التعرض للتعذيب أو المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة:

حيث نصت المادة (10) من هذه الاتفاقية على أنه: "لا يعرض العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته للتعذيب أو المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة".

الفرع الثاني: ضمان الحماية من الاسترقاق أو الاستعباد:

حيث نصت المادة (11) من هذه الاتفاقية على أنه: "1- لا يعرض العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته للاسترقاق أو الاستعباد.

2- لا يلزم العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته بالعمل سخرة أو قسراً.

3- لا يعتبر أن الفقرة 3 من هذه المادة تمنع، في الدول التي يجوز فيها أن يفرض السجن مع الأشغال الشاقة كعقوبة على جريمة ما، أداء الأشغال الشاقة طبقاً لحكم يقضي بهذه العقوبة صادر عن محكمة مختصة.

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

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

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

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

الفرع الثالث: ضمان الحماية من التدخل التعسفي أو غير المشروع في حياته الخاصة أو في شؤون أسرته أو بيته أو مراسلاته أو اتصالاته الأخرى أو للاعتداءات غير القانونية على شرفه وسمعته:

حيث نصت المادة (14) من هذه الاتفاقية على أنه: "لا يعرض العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته للتدخل التعسفي أو غير المشروع في حياته الخاصة أو في شؤون أسرته أو بيته أو مراسلاته أو اتصالاته الأخرى أو للاعتداءات غير القانونية على شرفه وسمعته. وبحق لكل عامل مهاجر ولكل فرد من أسرته التمتع بحماية القانون ضد هذا التدخل أو هذه الاعتداءات".

الفرع الرابع: حماية الملكية والحق بالتعويض عند الاعتداء عليها:

¹ اعتمدت بقرار الجمعية العامة 45 المؤرخ في 18 كانون الأول / ديسمبر 1990.

حيث نصت المادة (15) من هذه الاتفاقية على أنه: " لا يحرم العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته تعسفا من ممتلكاته، سواء أكانت مملوكة ملكية فردية أو بالاشتراك مع الغير. وإذا صودرت كلياً أو جزئياً ممتلكات عامل مهاجر أو ممتلكات فرد من أسرته، بمقتضى التشريع النافذ في دولة العمل، فإنه يحق للشخص المعني أن يتلقى تعويضاً عادلاً وكافياً".

الفرع الخامس: الحماية من التعرض للعنف أو التهديد والضمانات أثناء الدعوى الجزائية المقامة عليهم:
حيث نصت المادة (16) من هذه الاتفاقية على أنه: " 1- للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحق في الحرية والسلامة الشخصية.

2- يحق للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحصول من الدولة على الحماية الفعالة من التعرض للعنف والإصابة البدنية والتهديدات والتخويف، سواء على يد الموظفين العموميين أو على يد الأشخاص العاديين أو الجماعات أو المؤسسات.

3- أي عملية تحقق من هوية العمال المهاجرين أو أفراد أسرهم يقوم بها الموظفين المكلفون بإنفاذ القوانين يجب أن تجري وفقاً لإجراءات يحددها القانون.

4- لا يعرض العمال المهاجرون وأفراد أسرهم، فردياً أو جماعياً، للقبض عليهم أو احتجازهم تعسفاً، ولا يحرمون من حريتهم إلا لأسباب ووفقاً لإجراءات يحددها القانون.

5- يبلغ العمال المهاجرون أو أفراد أسرهم بأسباب القبض عليهم عند إلقاء القبض، ويقدر الإمكان بلغة يفهمونها. كما يبلغون على وجه السرعة بلغة يفهمونها بالتهم الموجه إليهم.

6- يحضر على وجه السرعة العمال المهاجرون أو أفراد أسرهم المقبوض عليهم أو المحتجزون بتهمة جنائية، أمام قاض أو أي مسؤول آخر مأذون له قانوناً بممارسة سلطة قضائية، ويكون لهم الحق في المحاكمة في غضون فترة معقولة أو الإفراج عنهم. ولا يجوز كقاعدة عامة حبسهم احتياطياً في انتظار المحاكمة، ولكن يجوز أن يكون الإفراج عنهم مرهوناً بضمانات لكفالة مثولهم للمحاكمة، في أي مرحلة أخرى من الإجراءات القضائية، ولكفالة تنفيذ الحكم عند الاقتضاء.

7- في حالة إلقاء القبض على عامل مهاجر أو فرد من أسرته أو إيداعه السجن أو حبسه احتياطياً ريثما يتم تقديمه للمحاكمة أو احتجازه بأي طريقة أخرى:

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

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

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

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

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

كما نصت المادة (17) من نفس الاتفاقية على أنه: "1- يعامل العمال المهاجرون وأفراد أسرهم الذين يحرمون من حريتهم معاملة إنسانية مع احترام الكرامة المتأصلة للإنسان وهويتهم الثقافية.

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

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

4- يكون الهدف من معاملة العامل المهاجر أو أحد أفراد أسرته خلال أية فترة يسجن فيها تنفيذا لحكم صادر عن محكمة قضائية هو إصلاحه وتأهيله اجتماعيا. ويعزل الأحداث المخالفون عن الراشدين ويعاملون معاملة تليق بعمرهم وبوضعهم القانوني.

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

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

7- يتمتع العمال المهاجرون وأفراد أسرهم ممن يتعرضون لأي شكل من أشكال الاحتجاز أو السجن وفقا للقوانين النافذة في دولة العمل أو في دولة العبور بنفس حقوق رعايا تلك الدولة الموجودين في نفس الوضع 8- إذا احتجز عامل مهاجر أو أحد أفراد أسرته بقصد التحقق من أية مخالفة للأحكام المتعلقة بالهجرة، لا يتحمل أية نفقات تترتب على ذلك".

كما نصت المادة (18) من نفس المادة على أنه:

" 1- للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحق في المساواة مع رعايا الدولة المعنية أمام المحاكم بأنواعها. وعند

إثبات أية تهمة جنائية ضدهم، أو تحديد حقوقهم والتزاماتهم في دعوى قضائية، يكون من حقهم سماع أقوالهم بطريقة عادلة وعلنية أمام محكمة مختصة ومستقلة ونزيهة تعقد وفقا للقانون.

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

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

أ- إبلاغهم فوراً وبالتفصيل بلغة يفهمونها بطبيعة التهمة الموجهة إليهم وسببها.

ب- إتاحة ما يكفي من الوقت والتسهيلات لهم لإعداد دفاعهم والاتصال بمحاميين من اختيارهم.

ج- محاكمتهم دون إبطاء لا داعي له،

د- محاكمتهم حضورياً، وقيامهم بالدفاع عن أنفسهم بأنفسهم أو بمساعدة قانونية يختارونها، وإبلاغهم بهذا الحق إذا لم تتوفر لهم مساعدة قانونية، وتخصيص مساعدة قانونية لهم في أية حالة تقتضي فيها مصلحة العدالة ذلك ودون أن يدفعوا شيئاً في أية حالة من هذا القبيل إذا لم تكن لديهم موارد كافية لدفع ثمن هذه المساعدة.

هـ- قيامهم باستجواب أو طلب استجواب الشهود ضدهم واستحضر واستجواب شهود دفاعهم عنهم بنفس الشروط التي تنطبق على الشهود ضدهم.

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

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

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

5- للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم المدانين بجريمة من الجرائم الحق في أن يعاد النظر في إدانتهم وفي الحكم الصادر ضدهم وذلك من قبل محكمة أعلى درجة وفقاً للقانون.

6- حين يصدر حكم نهائي بإدانة عامل مهاجر أو فرد من أسرته بفعل إجرامي وحين يُتَقَض في وقت لاحق الحكم بإدانتهم أو يتم العفو عنه على أساس أن واقعة جديدة أو مكتشفة حديثاً أثبتت على نحو قاطع أنه حدثت إساءة في تطبيق أحكام العدالة، يعرض وفقاً للقانون الشخص الذي أوقعت عليه العقوبة نتيجة لهذه الإدانة، ما لم يثبت أن عدم الكشف في الوقت المناسب عن الواقعة المجهولة يرجع كلياً أو جزئياً إلى ذلك الشخص.

7- لا يتعرض العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته للمحاكمة أو للعقاب مرة أخرى عن جرم سبق أن أُدين به أو بُرئ منه نهائياً وفقاً للقانون وللإجراءات الجنائية المتبعة في الدولة المعنية".

كما نصت المادة (19) من هذه الاتفاقية على: "1- لا يعتبر العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته مذنباً في أي فعل إجرامي بسبب أي فعل أو أفعال لم يكن يشكل وقت ارتكابه فعلاً إجرامياً بموجب القانون الوطني أو

الدولي، كما لا تنزل عقوبة أشد من تلك التي كانت مطبقة وقت ارتكابه. وإذا سمح نص في قانون صدر بعد ارتكاب الجرم بفرض عقوبة أخف، وجب أن يستفيد من هذا النص.

2- تراعي، عند فرض أية عقوبة على فعل إجرامي ارتكبه عامل مهاجر أو أحد أفراد أسرته، الاعتبارات الإنسانية المتصلة بوضعه، وخاصة ما يتعلق منها بحقه في الإقامة أو العمل.

المطلب الثالث

الاتفاقيات الإقليمية

سنبحث في ضمانات حقوق الإنسان والتي تشمل حقوق العمال المهاجرين في الاتفاقيات الإقليمية، في الفروع الآتية:

الفرع الأول: الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان.

الفرع الثاني: الميثاق الاجتماعي الأوروبي.

الفرع الثالث: الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان.

الفرع الأول

الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان

من أهم ضمانات حقوق الإنسان في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان لعام 1950م مايلي:

أولاً: ضمانات عدم التمييز في التمتع بالحقوق:

حيث نصت المادة (14) من الاتفاقية على:

"يكفل التمتع بالحقوق والحريات المقررة في هذه المعاهدة دون تمييز أبياً كان أساسه: كالجنس أو العرق أو اللون أو اللغة أو العقيدة أو الرأي السياسي أو غيره أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الانتماء إلى أقلية قومية، أو الثروة، أو الميلاد، أو أي وضع آخر".

ثانياً: ضمانات الحماية من الاسترقاق والاتجار بالرق والتعذيب:

نصت على ضمانات الحماية من الاسترقاق والاتجار بالرق المادة (4) وجاء فيها: "1- لا يجوز استرقاق أو تسخير أي إنسان.

2- لا يجوز أن يطلب من أي إنسان أداء عمل جبراً أو سخرة.

3- لا يشمل اصطلاح "جبراً أو سخرة" في نطاق تطبيق هذه المادة ما يلي:

أ- أي عمل يطلب إنجازه في الظروف المعتادة طبقاً لنصوص المادة الخامسة من هذه المعاهدة أو خلال الإفراج عنه تحت شرط.

ب- أي خدمة لها صفة عسكرية، أو أي خدمة بديلة للخدمة العسكرية بالنسبة لمن يأبى ضميرهم الاشتراك في الحرب في الدول التي تسمح لهم بذلك.

ج- أي خدمة تطلب في حالة الطوارئ أو الكوارث التي تهدد حياة المجتمع أو رخاءه.

د- أي عمل أو خدمة تشكل جزءاً من الالتزامات المدنية المعتادة".

كما نصت المادة (3) على أنه: "لا يجوز إخضاع أي إنسان للتعذيب ولا للمعاملة أو العقوبة المهيينة للكرامة".

ثالثاً: ضمانات اللجوء للمحاكم في حالة انتهاك حقوقه:

حيث نصت المادة (6) منها على: "1- لكل شخص . عند الفصل في حقوقه المدنية والتزاماته، أو في اتهام جنائي موجه إليه . الحق في مرافعة علنية عادلة خلال مدة معقولة أمام محكمة مستقلة غير منحازة مشكلة طبقاً للقانون.

ويصدر الحكم علنياً. ويجوز منع الصحفيين والجمهور من حضور كل الجلسات أو بعضها حسب مقتضيات النظام العام أو الآداب أو الأمن القومي في مجتمع ديمقراطي. أو عندما يتطلب ذلك مصلحة الصغار أو حماية الحياة الخاصة للأطراف. وكذلك إذا رأت المحكمة في ذلك ضرورة قصوى في ظروف خاصة حيث تكون العلنية ضارة بالعدالة.

2- كل شخص يتهم في جريمة يعتبر بريئاً حتى تثبت إدانته طبقاً للقانون.

3- لكل شخص يتهم في جريمة الحقوق الآتية كحد أدنى:

أ- إخطاره فوراً . وبلغة يفهمها وبالتفصيل . بطبيعة الاتهام الموجه ضده وسببه.

ب- منحه الوقت الكافي والتسهيلات المناسبة لإعداد دفاعه.

ج- تقديم دفاعه بنفسه، أو بمساعدة محام يختاره هو، وإذا لم تكن لديه إمكانيات كافية لدفع تكاليف هذه المساعدة القانونية، يجب توفيرها له مجاناً كلما تطلبت العدالة ذلك.

د- توجيه الأسئلة إلى شهود الإثبات، وتمكينه من استدعاء شهود نفي وتوجيه الأسئلة إليهم في ظل ذات القواعد كشهود الإثبات.

هـ- مساعدته بمترجم مجاناً إذا كان لا يفهم أو لا يتكلم اللغة المستعملة في المحكمة¹.

الفرع الثاني

الميثاق الاجتماعي الأوربي

نص الميثاق الاجتماعي الأوربي لعام 1961م في المادة (19) منه على عدة ضمانات بقصد حماية حق العمال المهاجرين وعائلاتهم في الحماية والمساعدة، ومن هذه الضمانات: الحفاظ على وجود خدمات مجانية مناسبة بهدف مساعدة هؤلاء العمال أو التأكيد على وجود مثل هذه الخدمات (الفقرة 1) ، اتخاذ التدابير المناسبة " لتسهيل رحيل هؤلاء العمال وعائلاتهم وسفرهم واستقبالهم، وضمان الخدمات الصحية والطبية الضرورية لهم في أثناء سفرهم، وضمان الشروط الصحية الجيدة، وذلك في حدود ماتسمح به صلاحيات هذه الأطراف " (الفقرة 2)، كما يجب تسهيل التعاون " بين الخدمات الاجتماعية العامة والخاصة لبلدان المهاجرين

¹ د. محمود شريف بسيوني، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، المجلد الثاني، الوثائق الإسلامية والإقليمية، المرجع السابق، من ص 54 إلى ص 68.

وبلدان المهجر" (الفقرة 3)، كما على هذه الأطراف المتعاقدة أن تضمن معاملة العمال المتواجدين بشكل قانوني في أقاليمهم معامل ليست أدنى من معاملة مواطنيهم فيما يخص الأمور التالية:

"أ- الأجر وشروط الشغل العمل الأخرى،

ب- الانضمام إلى المنظمات النقابية والتمتع بالميزات التي تمنحها الاتفاقيات الجماعية،

ج- المسكن".

كما يجب على الأطراف المتعاقدة ضمان معاملة العمال المتواجدين في أقاليمها بشكل قانوني " معاملة ليست أدنى من معاملة مواطنيها فيما يتعلق بالضرائب والرسوم والضرائب والغرامات المتعلقة بالعمل والمجبة من العامل" (الفقرة 5)، ويجب عليها تسهيل " لم شمل عائلة العامل المهاجر المسموح له بالإقامة في أقاليمها ذلك بقدر الإمكان". (الفقرة 6)، ويجب عليها ضمان معاملة هؤلاء العمال المهاجرين " معاملة ليست أدنى من مواطنيهم" فيما يتعلق برفع الدعاوى أمام المحاكم والخاصة بالمسائل التي أشارت إليها المادة (19) (الفقرة 7)، ويجب على الأطراف المتعاقدة حماية العمال بألا يطردوا من أقاليمها " إلا إذا هددوا أمن الدولة أو خالفوا النظام العام أو الآداب العامة" (الفقرة 8)، ويجب عليها أن تسمح لهؤلاء العمال بتحويل ما يرغبوا فيه مما كسبوه أو وفروهم وذلك ضمن الحدود التي حددها التشريع" (الفقرة 9) ، ويجب على الأطراف المتعاقدة أخيراً، ان تسمح بشمول الحماية المساعدة التي نصت عليها المادة 19 العمال المهاجرين " العاملين لحسابهم الخاص" طالما ان التدابير المعمول بها تنطبق عليهم (الفقرة 10)¹.

الفرع الثالث

الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان

من أهم ضمانات حقوق الإنسان في الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان لعام 1969م مايلي:

أولاً: ضمانات الحماية من الاسترقاق والاتجار بالرق والتعذيب:

نصت على ضمانات الحماية من الاسترقاق والاتجار بالرق المادة (5 و 6) وجاء فيها: "

المادة (5) نصت على: "

1- لكل إنسان الحق في أن تكون سلامته الجسدية والعقلية والمعنوية محترمة.

2- لا يجوز إخضاع أحد للتعذيب أو لعقوبة أو معاملة قاسية أو غير إنسانية أو مذلة. ويعامل كل الذين قيدت حريتهم بالاحترام الواجب للكرامة المتأصلة في شخص الإنسان.

3- العقوبة شخصية ولا يجوز أن تصيب إلا المذنب.

4- يعزل المتهمون عن المدانين إلا في ظروف استثنائية ويعاملون معاملة مختلفة تتفق مع كونهم أشخاصاً

¹ محمد أمين الميداني، المرجع السابق، 223-224.

غير مدانين.

5- يعزل القاصرون خلال خضوعهم لإجراءات جزائية، عن البالغين، ويجلبون بأسرع ما يمكن أمام محاكم خاصة لكي يعاملوا معاملة تتلاءم ووضعهم كقاصرين.

6- إن الهدف الأساسي للعقوبات المقيدة للحرية هو إصلاح المساجين وإعادة تكييفهم الاجتماعي". ونصت المادة (6) على: "1- لا يجوز إخضاع أحد للعبودية أو الرق غير الإرادي، فهما محظوران بكل أشكالهما، وكذلك الاتجار بالرقيق والنساء.

2- لا يجوز إكراه أحد على السخرة أو العمل الإلزامي، وفي البلدان التي تجيز المعاقبة على بعض الجرائم بالسجن مع الأشغال الشاقة، لا يجوز تفسير النص الحالي على نحو يجعله يمنع تنفيذ تلك العقوبة الصادرة عن محكمة مختصة. ومع ذلك لا يجوز للعمل الإلزامي أو الشغل الشاق أن يؤدي كرامة السجين أو قدراته الجسدية أو الفكرية.

3- لأغراض هذه المادة، لا يشكل ما يلي عملاً إلزامياً أو شاقاً:

أ- أي عمل أو خدمة تفرض عادة على شخص مسجون تنفيذاً لحكم أو لقرار رسمي صادر عن سلطة قضائية مختصة. ويجب أن ينفذ ذلك العمل وتلك الخدمة تحت إشراف ورقابة السلطات العامة، ولا يجوز أن يخضع الذين يؤدون ذلك العمل وتلك الخدمة لأي فرد أو شركة أو شخص معنوي.

ب- أي خدمة عسكرية، وفي البلدان التي تعترف بحق الاستتكاف الضميري عن الخدمة العسكرية أية خدمة وطنية ينص عليها القانون كبديل لتلك الخدمة العسكرية.

ج- أية خدمة تفرض في أوقات الخطر والكوارث التي تهدد وجود الجماعة أو رفاقتها.

د- أي عمل أو خدمة تشكل جزءاً من الالتزامات المدنية العادية".

ثانياً: ضمان تكوين جمعيات للدفاع عن الحقوق:

حيث نصت المادة (16) منها على: " 1- لكل شخص حق التجمع وتكوين جمعيات مع آخرين بحرية لغايات أيديولوجية أو دينية أو سياسية أو اقتصادية أو عمالية أو اجتماعية أو ثقافية أو رياضية أو سواها.

2- لا تخضع ممارسة هذا الحق إلا لتلك القيود المفروضة قانوناً والتي تشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لمصلحة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام، أو لحماية الصحة العامة أو الأخلاق العامة أو حقوق الآخرين وحرياتهم.

3- لا تحول أحكام هذه المادة دون فرض قيود قانونية، بما فيها حتى الحرمان من ممارسة حق التجمع، على أفراد القوات المسلحة والشرطة".

ثالثاً: ضمانات اللجوء للمحاكم في حالة انتهاك حقوقه:

حيث نصت المادة (8) منها على: " 1- لكل شخص الحق في محاكمة تتوفر فيها الضمانات الكافية وتجريها خلال وقت معقول محكمة مختصة مستقلة غير متحيزة كانت قد أسست سابقاً وفقاً للقانون، وذلك لإثبات أية تهمة ذات طبيعة جزائية موجهة إليه أو للبت في حقوقه أو وجباته ذات الصلة المدنية أو المالية أو المتعلقة

بالعمل أو أية صفة أخرى.

2- لكل متهم بجريمة خطيرة الحق في أن يعتبر بريئاً طالما لم تثبت إدانته وفقاً للقانون. وخلال الإجراءات القانونية، لكل شخص - على قدم المساواة التامة مع الجميع - الحق في الحصول على الضمانات الدنيا التالية:

أ- حق المتهم في الاستعانة بمترجم دون مقابل إذا كان لا يفهم أو يتكلم لغة المحكمة.

ب - إخطار المتهم مسبقاً وبالتفصيل بالتهمة الموجهة إليه.

ج- إخطار المتهم في الحصول على الوقت الكافي والوسائل المناسبة لإعداد دفاعه.

د- حق المتهم في الدفاع عن نفسه شخصياً أو بواسطة محام يختاره بنفسه، وحقه في الاتصال بمحاميه بحرية وسراً.

هـ- حقه، غير القابل للتحويل، في الاستعانة بمحام توفره له الدولة، مقابل أجر أو بدون أجر حسبما ينص عليه القانون المحلي، إذا لم يدافع المتهم عن نفسه شخصياً أو لم يستخدم محاميه الخاص ضمن المهلة التي يحددها القانون.

و- حق الدفاع في استجواب الشهود الموجودين في المحكمة وفي استحضار - بصفة شهود - الخبراء وسواهم ممن قد يلقون ضوءاً على الوقائع.

ز- حق المتهم في ألا يجبر على أن يكون شاهداً ضد نفسه أو أن يعترف بالذنب.

ح- حقه في استئناف الحكم أمام محكمة أعلى درجة.

3- يعتبر اعتراف المتهم بالذنب سليماً ومعمولاً به شرط أن يكون قد تم دون أيماً إكراه من أي نوع.

4- إذا برئ المتهم بحكم غير قابل للاستئناف فلا يجوز أن يخضع لمحاكمة جديدة للسبب عينه.

5- تكون الإجراءات الجزائية علنية إلا في حالات استثنائية تقتضيها حماية مصلحة العدالة¹.

¹ د. محمود شريف بسيوني، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، المجلد الثاني، الوثائق الإسلامية والإقليمية، المرجع السابق، ص205-206-207-210-209.

المبحث الثالث

آليات حماية حقوق العمال المهاجرين

تقسم آليات حماية حقوق الإنسان بشكل عام وحقوق العمال المهاجرين بشكل خاص إلى آليات دولية، وآليات إقليمية، وأخيراً إلى آليات وطنية، وبناء على ذلك سنقسم هذا المبحث على المطالب الثلاث الآتية:

المطلب الأول: الآليات دولية لحماية حقوق العمال المهاجرين.

المطلب الثاني: الآليات إقليمية لحماية حقوق العمال المهاجرين.

المطلب الثالث: مقارنة مع القانون الدولي.

المطلب الأول

الآليات دولية لحماية حقوق العمال المهاجرين

بدأ الاهتمام الدولي بإيجاد الآليات الخاصة بحماية حقوق الإنسان على الصعيد العالمي، عندما أشرفت الحرب العالمية الأولى على نهايتها، وبرز هذا الاهتمام في ميثاق عصبة الأمم، ثم في ميثاق منظمة الأمم المتحدة التي خصصت حيزاً هاماً من مجالات اشتغالها لقضايا حقوق الإنسان، وذلك انطلاقاً من الإيمان بكرامة الفرد وحرية، وبما للرجال والنساء، والأمم كبيرها وصغيرها من حقوق متساوية (الفقرة 2 من ديباجة ميثاق الأمم المتحدة)

وأصدرت بعد ثلاث سنوات من تأسيسها، الوثيقة الرئيسية في منظومة حقوق الإنسان، وهي إعلان العاشر من ديسمبر 1948، (الإعلان العالمي لحقوق الإنسان)

ولجعل المبادئ الواردة في الإعلان التزامات على عاتق الدول صدر العهدان الدوليان المتعلقان بالحقوق

المدنية والسياسية، والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، في 16 ديسمبر 1966، والبرتوكولان

الاختياريان الملحقان بالعهد الأول، ويتعلق أحدهما بالشكايات والتقارير التي يمكن لأي فرد أن يوجهها إلى

لجنة حقوق الإنسان بمنظمة الأمم المتحدة، وقد اعتمد منذ البداية، والثاني يتعلق بمنع عقوبة الإعدام، ولم يتم اعتماده إلا سنة 1989.

وبالإضافة إلى هذه المواثيق صدرت عشرات من الإعلانات والعهد التي تتناول حقوق الإنسان من شتى الجوانب، وتحدد الشروط والضمانات الكفيلة باحترامها¹

وهناك العديد من الآليات الدولية من أجل حماية حقوق الإنسان والتي تشمل العمال المهاجرين، وسوف نقسم

هذه الآليات إلى آليات دولية لحماية حقوق الإنسان بشكل عام، وآليات دولية لحماية حقوق العمال المهاجرين

بشكل خاص، وسنبحث هذه الآليات في الفرعين كآتي:

الفرع الأول: آليات دولية لحماية حقوق الإنسان بشكل عام.

¹ المستشار علي محرم عبد الرؤوف، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان، ص 1-2.

الفرع الثاني: آليات دولية لحماية حقوق العمال المهاجرين بشكل خاص.

الفرع الأول

آليات دولية لحماية حقوق الإنسان بشكل عام

سنقصر بحث الآليات الدولية لحماية حقوق الإنسان بشكل عام، على بحث الآليات الدولية لحماية حقوق الإنسان على المستوى الدولي العام أولاً، ومن ثم الآليات الدولية لحماية حقوق الإنسان في العهدين الدوليين لعام 1966 ثانياً، كالتالي:

أولاً: الآليات الدولية لحماية حقوق الإنسان على المستوى الدولي العام:

بالنسبة لآليات حماية حقوق الإنسان على المستوى الدولي العام فإنه تؤدي الأمم المتحدة والمنظمات التابعة لها الدور الرئيسي في إعداد واعتماد المواثيق الدولية وفي الإشراف على نظم الرقابة الدولية في مجال حقوق الإنسان، وأهم صور آليات الرقابة الدولية العامة في مجال حقوق الإنسان هي:

أ- تقديم التقارير الدورية وإبداء الملاحظات عليها:

يمكن القول إن العمل الدولي استقر على أن تتضمن الاتفاقيات والمعاهدات الدولية الخاصة بحقوق الإنسان نصوصاً توجب على الدول الأطراف تقديم تقارير دورية عما اتخذته أو تتوى اتخاذه من التدابير لأعمال وكفالة احترام الحقوق المعترف بها في هذه الاتفاقيات والمعاهدات.

ب- تعيين لجنة توفيق خاصة:

ويكون تعيين لجنة توفيق خاصة بموافقة الدولتين حيث أعدت اليونسكو بروتوكولاً¹ يتعلق بإنشاء لجنة للتوفيق والمساعي الحميدة ، ويحذر أن يكون أعضائها من مواطنيها ويوضع تحت تصرفها كل المعلومات المتوفرة. وتضع تقاريرها قبل انقضاء 12 شهر من عرض المسألة عليها وتقدمه إلى رئيس اللجنة المعنية وذلك لإنهاءه إلى الدولتين وفي حالة فشل التوفيق تضمن لجنة التوفيق تقاريرها عن الوقائع وملاحظات الطرفين، ويحق للطرفين في غضون 3 أشهر من تلقى التقرير إعلان اللجنة المعنية بحقوق الإنسان بقبوله أو رفضه.

ج- عرض النزاع على محكمة العدل الدولية:

تتضمن عدة اتفاقيات ومعاهدات دولية نصاً يقضى بإحالة أي نزاع ينشأ بين أطرافها حول تفسير المعاهدة أو الاتفاقية أو تنفيذها إلى محكمة العدل الدولية إذ تعذرت تسويته بطرق أخرى أو بالتفاوض.

د- الأجهزة الدولية وعمل آليات الرقابة الدولية العامة في مجال حقوق الإنسان:

يوجد عدد كبير جداً من أجهزة الأمم المتحدة ذات الصلة بحقوق الإنسان. وتشمل هذه الأجهزة مجلس الأمن والجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي واللجنة المعنية بحقوق الإنسان واللجنة الفرعية لمنع التمييز وحماية الأقليات واللجنة المعنية بمركز المرأة، وهي كلها تستمد سلطاتها من ميثاق الأمم المتحدة. كما يوجد عدد من الهيئات المنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان.

1 اعتمده المؤتمر العام لليونسكو بتاريخ 10 كانون الأول 1962.

هـ- هيئات المعاهدات:

توجد ست هيئات من هيئات المعاهدات التي أدت وما زالت تؤدي دورا متزايد الأهمية في تنفيذ حقوق الإنسان. وتشمل هذه الهيئات المتخصصة اللجنة المعنية بحقوق الإنسان التي تنتظر في تقارير الدول بموجب العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية وتحكم في القضايا الفردية بموجب البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الخاص بالحقوق المدنية والسياسية. وهيئات المعاهدات الخمس الأخرى التي تشرف على تنفيذ الاتفاقيات المتعددة الأطراف كل في ميدان اختصاصها هي: لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ولجنة القضاء على التمييز ضد المرأة ولجنة مناهضة التعذيب ولجنة حقوق الطفل ولجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

1- الالتزامات بتقديم التقارير:

الهدف الرئيسي لمتطلبات تقديم التقارير هو مساعدة الحكومات على تحقيق الاتساق بين قوانينها وممارساتها وبين التزاماتها بالمعاهدات. وتشجع متطلبات تقديم التقارير الحكومات والمواطنين على تركيز مناقشاتهم حول أداء الدولة في ميدان حقوق الإنسان. وقد تقوم الحكومات حينئذ بمعالجة ما يظهر من مشاكل أثناء إعداد التقارير ومن ثم إعادة تأكيد تعهداتها بالامتثال لالتزاماتها بالمعاهدات.

2- إجراءات الشكاوى الفردية:

هناك ثلاث من هيئات المعاهدات -اللجنة المعنية بحقوق الإنسان ولجنة القضاء على التمييز العنصري ولجنة مناهضة التعذيب- تتلقى وتحكم في الشكاوى الفردية المقدمة من الأفراد الذين وافقت حكوماتهم على أن تكون موضوع هذه الشكاوى. وقد تلقت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان عددا كبيرا من هذه الشكاوى واتخذت قرارة بشأنها. ولم تتلق هيئات المعاهدات الأخرى سوى بضع شكاوى. ويجرى النظر في إنشاء آليات شكاوى فردية مشابهة لهيئات المعاهدات الأخرى.

و- مفوضية حقوق الإنسان:

وظيفة مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان أنشأتها الجمعية العامة في عام 1993. وتقع على المفوض السامي المسؤولية الرئيسية عن أنشطة الأمم المتحدة في ميدان حقوق الإنسان وهو مفوض تحديدا للقيام بما يلي:

1- تعزيز وحماية تمتع الجميع تمتعا فعليا بجميع الحقوق المدنية والثقافية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية، وبخاصة الحق في التنمية.

2- توفير الخدمات الاستشارية والمساعدة التقنية والمالية في ميدان حقوق الإنسان بناء على طلب من الدولة المعنية والمنظمات الإقليمية.

3-تنسيق برامج الأمم المتحدة للتنقيف والإعلام في ميدان حقوق الإنسان¹.

وهكذا نرى أنه اتخذت آليات في المجتمع الدولي أو الضمانات صوراً عديدة في التطبيق العملي، فإلى جانب أساليب الضغط المعنوي أو الأدبي التي تتمثل عادة في توجيه اللوم كالإدانة اللفظية في المحافل الدولية والتي تزخر بها قرارات وتقارير العديد من المنظمات الدولية الحكومية بها وغير الحكومية كقرارات الأمم المتحدة وتقارير منظمة العفو الدولية، تمارس بعض المنظمات الدولية سلطة رقابة وإشراف دوليين حقيقيين فيما يتصل بمدى التزام الدول بالقواعد والمعايير الدولية ذات الصلة بحقوق الإنسان ولا يخفى على أحد ان الاهتمام بحقوق الإنسان قد أضحى يمثل ولا شك إحدى السمات الأساسية المميزة للنظام الدولي الذي أرسيت دعائمه منذ نهاية الحرب العالمية الثانية ، منذ إنشاء منظمة الأمم المتحدة باتت مسألة حقوق الإنسان وضماناتها المختلفة تشكل ما يعرف الآن -في الاصطلاح القانوني الدولي- بالقانون الدولي لحقوق الإنسان .

ثانياً: الآليات الدولية لحماية حقوق الإنسان في العهدين الدوليين لعام 1966:

أ-آليات حماية حقوق الإنسان في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

فقد أخذ بنظام التقارير التي ينبغي أن تقدمها الدول الأطراف في هذا العهد، عن التدابير التي تكون قد اتخذتها وعن التقدم المحرز على طريق ضمان الحقوق المعترف بها في هذا العهد. ويتم تقديم هذه التقارير إلى الأمين العام للأمم المتحدة، الذي يحيل نسخاً منها إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي. وهذه التقارير تكملها المعلومات التي تقدمها الوكالات المتخصصة المرتبطة بالأمم المتحدة التي تكون الدولة التي تقدم التقرير عضواً فيها، حيث تتلقى هذه الوكالات نسخة من التقرير إذا كان هذا التقرير متصلاً بأي مسألة تدخل في اختصاص إحدى الوكالات المتخصصة (المادة 16 من العهد)، كالصندوق والبنك الدوليين (بالنسبة للحقوق الاقتصادية) ومنظمة العمل الدولية (بالنسبة للحقوق الاجتماعية) واليونسكو (بالنسبة للحقوق الثقافية). وبناء على هذه التقارير والمعلومات تستطيع الجمعية العامة للأمم المتحدة أن تتحقق من موقف الدول من العهد. وهذا يعني أن الأجهزة الدولية لا تمارس سوى رقابة سياسية على الدولة. ومما لا شك فيه أن الرقابة السياسية تتفاوت فاعليتها من دولة لأخرى، ومن ظرف لآخر، وبالتالي فهي لا تحقق المستوى المطلوب من الاحترام لحقوق الإنسان، وإن كانت الدول عموماً تحرص على الظهور بالمظهر اللائق من خلال التقيد (أو ادعاء التقيد) بحقوق الإنسان².

ب-آليات حماية حقوق الإنسان في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية:

¹ حماية حقوق الإنسان، بحث منشور على الموقع الآتي:

<https://www.un.org/ar/sections/what-we-do/protect-human-rights/index.html>

² د. مهدي نوح ود ياسر حويش، مرجع سابق، ص 142-143.

أخذ بنظام التقارير (المادة 40)، على نحو مشابه للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. بيد أن العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لم يتوقف عند هذا النظام، بل تجاوزه كثيراً عندما استحدثت لجنة خاصة بحقوق الإنسان يتم تشكيلها من مواطنين في الدول الأطراف في العهد، عن طريق الانتخاب، وهم يعملون بصفتهم الشخصية (المادة 28). أي أنهم لا يعملون نيابة عن حكومات دولهم. ويراعى في الانتخاب لعضوية اللجنة، عدالة التوزيع الجغرافي وتمثيل مختلف الحضارات والنظم القانونية الرئيسية (المادة 2/31). ويتعهد كل عضو في اللجنة بالقيام بمهامه بتجرد ونزاهة (المادة 38). وتظهر أهمية دور اللجنة من خلال إعطائها الحق بطلب التقارير من الدول الأطراف في العهد في أي وقت حول التدابير التي اتخذتها هذه الدول إعمالاً للحقوق المعترف بها في العهد ومدى التقدم المحرز في التمتع بهذه الحقوق (المادة 1/40 ب).

ويمكن للجنة تسلم ودراسة بلاغات تتطوي على ادعاء دولة طرف بأن دولة طرفاً أخرى لا تفي بالالتزامات التي يربتها عليها العهد. ولكن هذا الاختصاص مشروط بقبول الدولتين الأطراف في العهد باختصاص اللجنة (المادة 1/41). ولعل هذا الشرط هو من أهم العيوب التي تواجه الرقابة الدولية من خلال لجنة حقوق الإنسان على تنفيذ الالتزامات الناجمة عن العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية. ولكن العيب الأكبر يكمن في أن العهد جعل رقابة لجنة حقوق الإنسان موقوفة على شكاوى الدول، ولم يسمح للأفراد الذين انتهكت حقوقهم التي يقرها العهد باللجوء إلى اللجنة. وبنتقدينا أن استبعاد الأفراد من إمكانية اللجوء إلى لجنة حقوق الإنسان، صمم لحمل الدول على التصديق على العهد وإدخاله حيز النفاذ، لأن الدول ما كانت لتقبل بالعهد إذا ما أعطي الأفراد مكنة الشكاوى الدولية ضدها¹. ونرى أن حماية حقوق الإنسان في العهدين الدوليين والتي أخذت بنظام التقارير كانت ناجحة وكفيلة بتحقيق حماية مثلى لحقوق الإنسان.

الفرع الثاني

آليات دولية لحماية حقوق العمال المهاجرين بشكل خاص

نصت الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم²، على آلية لحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، حيث يعالج الجزء السابع آلية تطبيق الاتفاقية الدولية (المواد 72 إلى 78)، ولعله من أهم أجزائها، حيث ينص على تأليف لجنة مهمتها السهر على احترام الدول الأطراف في هذه الاتفاقية لالتزاماتها أولاً، وتبحث في آلية تنفيذ هذه الالتزامات تطبيقاً ثانياً، وسنعرضهم كما يلي:

أولاً: تأليف اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم:

¹ د. مهدي نوح ود ياسر حويش، المرجع السابق، ص 143-144-145..
² اعتمدت بقرار الجمعية العامة 45 المؤرخ في 18 كانون الأول / ديسمبر 1990.

من أجل تطبيق الاتفاقية على إنشاء لجنة معنية بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ويشار إليها فيما يلي باسم "اللجنة" وهي هيئة تتألف من خبراء مستقلين وتسعى إلى حماية حقوق ملايين العمال المهاجرين حول العالم.

فغالبًا ما يعاني العمال المهاجرون وأسرهم التهميش وكره الأجانب وظروف العمل والمعيشة السيئة. وفي الحالات الأكثر خطورة، يتعرضون للاستغلال والطرده ولمخاطر تهدد حياتهم. أما اللجنة فتترصد كيف تنفذ الدول الاتفاقية وتحمي حقوق الإنسان للمهاجرين.

حيث نصت المادة (72) منها على أن:

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

ب) عند بدء سريان هذه الاتفاقية، تتألف اللجنة من عشرة خبراء، وبعد نفاذ الاتفاقية بالنسبة للدولة الطرف الحادية والأربعين، من أربعة عشر من الخبراء ذوي المكانة الأخلاقية الرفيعة والحيدة والكفاءة المشهود بها في الميدان الذي تشمله الاتفاقية.

2-أ) تنتخب الدول الأطراف أعضاء اللجنة بالاقتراع السري من قائمة بأسماء أشخاص ترشحهم الدول الأطراف، مع إيلاء الاعتبار الواجب للتوزيع الجغرافي العادل، بما في ذلك كل من دول المنشأ ودول العمل، ولتمثيل النظم القانونية الرئيسية. ويجوز لكل دولة من الدول الأطراف أن ترشح شخصاً واحداً من بين رعاياها. ب) ينتخب الأعضاء ويعملون بصفته الشخصية.

3- يجري أول انتخاب في موعد لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ نفاذ هذه الاتفاقية وتجرى الانتخابات التالية كل سنتين. ويقوم الأمين العام للأمم المتحدة، قبل أربعة أشهر على الأقل من موعد إجراء كل انتخاب، بتوجيه رسالة إلى جميع الدول الأطراف يدعوها فيها إلى تقديم أسماء مرشحيها في غضون شهرين. ويقوم الأمين العام بإعداد قائمة أبجدية بأسماء جميع الأشخاص المرشحين على هذا النحو، مع بيان الدول الأطراف التي رشحتهم، ويقدم هذه القائمة إلى الدول الأطراف قبل موعد إجراء ذلك الانتخاب بشهر على الأقل مع سير الأشخاص المرشحين.

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

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

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

ج) يحق إعادة انتخاب أعضاء اللجنة إذا أعيد ترشيحهم.

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

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

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

9- يحق لأعضاء اللجنة التمتع بالتسهيلات والمزايا والحصانات المقررة للخبراء الموفدين في بعثات للأمم المتحدة، على النحو المنصوص عليه في الأجزاء ذات الصلة من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها.

ثانياً: آلية الاتفاقية الدولية لحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم:

تتقسم آلية عمل هذه الاتفاقية الدولية إلى طريقتين:

1- تقديم التقارير:

نصت المادة (73) منها على: "1- تتعهد الدول الأطراف بأن تقدم إلى الأمين العام للأمم المتحدة تقريراً لتتظر فيه اللجنة عن التدابير التشريعية والقضائية والإدارية وغيرها من التدابير المتخذة لتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية وذلك:

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

ب- ثم مرة كل خمس سنوات وكلما طلبت اللجنة ذلك.

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

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

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

كما نصت المادة (74) على أنه: "1- تدرس اللجنة التقارير المقدمة من كل دولة طرف، وتحيل ما تراه مناسباً من التعليقات إلى الدولة الطرف المعنية. ويجوز لهذه الدولة الطرف أن تقدم إلى اللجنة ملاحظات عن أية تعليقات تبديها اللجنة وفقاً لهذه المادة. ويجوز للجنة، عند نظرها في هذه التقارير، أن تطلب من الدول الأطراف معلومات تكميلية.

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

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

4- يجوز للجنة أن تدعو الوكالات المتخصصة وغيرها من أجهزة الأمم المتحدة، فضلاً عن المنظمات الحكومية الدولية وغيرها من الهيئات المعنية، إلى تقديم معلومات خطية عن الأمور التي تتناولها هذه الاتفاقية وتقع في نطاق أنشطتها، لتتظر فيها اللجنة.

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

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

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

8- يحيل أمين عام الأمم المتحدة التقارير السنوية للجنة إلى الدول الأطراف في هذه الاتفاقية، والمجلس الاقتصادي والاجتماعي، ولجنة حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة، والمدير العام لمكتب العمل الدولي، وإلى المنظمات الأخرى ذات الصل.

ومن هذا المواد نستنتج انه تعمل هذه اللجنة أسوة باللجان المعنية التي اسستها مختلف الاتفاقيات الدولية الأخرى، حيث تقوم بدراسة التقارير التي تقدمها كل دولة طرف بعد سنة من بدء نفاذ الاتفاقية بحقها، كما تقدم تقريراً دورياً كل خمس سنوات، وتقريراً ثالثاً كلما طلبت اللجنة ذلك¹.

2- تقديم الرسائل:

تكون هذه الرسائل على نوعين:

أ- الرسائل من الدول الأطراف في الاتفاقية:

¹ محمد أمين الميداني، مرجع سابق، ص 335-336.

نصت المادة (76) على أنه: " 1- 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 طرفاً أخرى لا تقي بالتزاماتها بموجب هذه الاتفاقية. ولا يجوز تلقي الرسائل الموجهة بموجب هذه المادة والنظر فيها إلا إذا قدمتها دولة طرف تكون قد أصدرت إعلاناً تعترف فيه باختصاص اللجنة فيما يتعلق بالدولة نفسها. ولا تتلقى اللجنة أية رسالة إذا كانت تتعلق بدولة طرف لم تصدر هذا الإعلان. وتعالج الرسائل الواردة بموجب هذه المادة وفقاً للإجراء التالي:

أ- إذا رأت دولة طرف في الاتفاقية أن دولة طرفاً أخرى لا تقي بالتزاماتها بموجب هذه الاتفاقية، جاز لها أن توجه نظر تلك الدولة الطرف إلى ذلك برسالة مكتوبة. وللدولة الطرف أيضاً أن تعلم اللجنة بالموضوع. وتقدم الدولة التي تتلقى الرسالة إلى الدولة التي أرسلتها، في غضون ثلاثة أشهر من تلقيها، إيضاحاً أو أي بيان آخر كتابة توضح فيه المسألة، على أن يتضمن، إلى الحد الممكن وبقدر ما يكون ذا صلة بالموضوع، إشارة إلى الإجراءات وسبل الانتصاف القانونية المحلية التي اتخذت أو ينتظر اتخاذها أو المتاحة بالنسبة للمسألة.

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

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

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

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

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

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

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

"1 في حالة التوصل إلى حل وفقاً لأحكام الفقرة الفرعية (د) من هذه الفقرة، تقصر اللجنة "تقريرها على بيان موجز بالوقائع والحل الذي تم التوصل إليه،

"2 في حالة عدم التوصل إلى حل وفقاً لأحكام الفقرة الفرعية (د)، تقدم اللجنة في تقريرها "الوقائع ذات الصلة بشأن القضية القائمة بين الدولتين الطرفين المعنيتين. وتُرفق بالتقرير البيانات الكتابية ومحضر البيانات

الشفوية التي تقدمت بها الدولتان الطرفان المعنيتان، واللجنة أيضا أن ترسل إلى الدولتين الطرفين المعنيتين فقط أية آراء قد تراها ذات صلة بالقضية القائمة بينهما. وفي كل مسألة، يُرسل التقرير إلى الدولتين الطرفين المعنيتين.

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

ومن هذه المادة نستنتج أنه تتميز هذه الاتفاقية الدولية بإمكانية تقديم رسائل تدعي فيها دولة طرف أن دولة طرفاً أخرى لا تفي بالتزاماتها بموجب هذه الاتفاقية، لكن من المفروض أن تعترف هذه الدولة الطرف، عن طريق إعلان تتقدم به، باختصاص اللجنة بتلقي هذه الرسائل هذا من طرف، ومن طرف آخر، لا يمكن للجنة أن تنتظر في مثل هذه الرسائل إلا بعد أن تقدم عشر دول أطراف في هذه الاتفاقية إعلاناً بذلك¹.

ب- الرسائل من الافراد:

حيث نصت المادة (77) على أنه: " 1- 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 ويدّعون أن حقوقهم الفردية المقررة بموجب أحكام هذه الاتفاقية قد تعرضت لانتهاك من قبل تلك الدولة الطرف. ولا تتلقى اللجنة أية رسالة إذا كانت تتصل بدولة طرف لم تصدر هذا الاعلان.

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

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

أ- أن المسألة نفسها لم تُبحث ولا يجري بحثها بموجب إجراء آخر من إجراءات التحقيق أو التسوية الدولية.

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

4- رهنا بمراعاة أحكام الفقرة 3 من هذه المادة، توجه اللجنة نظر الدولة الطرف في هذه الاتفاقية التي تكون قد أصدرت إعلانا بموجب الفقرة 1 ويدّعي أنها تنتهك أيا من أحكام الاتفاقية إلى أية رسائل مقدمة إليها

¹ محمد أمين الميداني، المرجع السابق، ص336.

بموجب هذه المادة. وتقدم الدولة المتلقية إلى اللجنة في غضون ستة أشهر تفسيرات أو بيانات كتابية توضح الأمر وما تكون تلك الدولة قد اتخذته من إجراءات لعلاجها، إن وجدت.

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

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

7-تحيل اللجنة آراءها إلى الدولة الطرف المعنية وإلى الفرد.

8-تصبح أحكام هذه المادة نافذة إذا أصدرت عشر من الدول الأطراف في هذه الاتفاقية إعلانات بموجب

الفقرة 1 من هذه المادة، وتودع الدول الأطراف هذه الإعلانات لدى الأمين العام للأمم المتحدة الذي يرسل

نسخا منها إلى الدول الأطراف الأخرى. ويجوز سحب الإعلان في أي وقت بإشعار يرسل إلى الأمين العام.

ولا يخل هذا السحب بالنظر في أية مسألة تكون موضوع رسالة أحيلت بالفعل بموجب هذه المادة، ولا يتم تلقي

أية رسالة أخرى من أي فرد أو ممن ينوب عنه، بموجب هذه المادة بعد تلقي الأمين العام للإشعار بسحب

الإعلان، ما لم تكن الدولة الطرف قد أصدرت إعلاناً جديداً.

وهكذا نستنتج من هذه المادة أنه يجوز للجنة، من جهة ثانية، وهنا تكمن أهمية آلية هذه الاتفاقية الدولية، أن

تتلقى وتدرس الرسائل الواردة من الأفراد¹.

المطلب الثاني

آليات إقليمية

بالواقع يوجد آليات إقليمية من أجل حماية حقوق الإنسان والتي تشمل العمال المهاجرين، وسنبحث هذه

الآليات في الفروع الآتية:

الفرع الأول: الآليات على الصعيد الأوروبي.

الفرع الثاني: الآليات على الصعيد العربي.

الفرع الأول

الآليات على الصعيد الأوروبي

سنبحث في آليات حماية حقوق الإنسان على الصعيد الأوروبي في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان عام

1950م أولاً، ومن ثم في الميثاق الاجتماعي الأوروبي ثانياً، كالاتي:

أولاً: آليات حماية حقوق الإنسان في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان عام 1950م:

لقد أنشأت الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان في بداية انطلاقها لجنة محكمة. ويمكن للأفراد أن يتقدموا

بشكاوهم مباشرة إلى اللجنة دون حاجة لموافقة دولهم، بل إن الفرد يمكن أن يشتكي دولته ذاتها، فكأن الفرد -

¹ محمد أمين الميداني، المرجع السابق، ص336.

كما يرى جانب من الفقه 1 - قد تخطى حدود السيادة الخاصة بدولته وقفز إلى المجال الدولي، بإذن صريح من القانون الدولي الأوروبي. وهنا يمكن القول، إن الفرد لا يخاطب بالقاعدة القانونية الدولية وإنما يمارس أيضاً دوره الإنساني بمقتضاها في المجال الدولي، فهو شخص تلك القاعدة ومحركها وباعث الحياة فيها.

بيد أنه ينبغي التأكيد على أن الحماية التي رتبها النظام الأوروبي لحقوق الإنسان، لا تشمل الحقوق كافة، وإنما تقتصر على الحقوق والحريات "الأساسية" الواردة في الاتفاقية. وبعبارة أخرى فإن دور الهيئات القضائية في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، لا يشمل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية الواردة في الميثاق الاجتماعي، الذي رتب لقواعده حماية أضعف، وأقل فاعلية.

أ- دور اللجنة الأوروبية في حماية حقوق الإنسان: 2

كانت اللجنة الأوروبية تضطلع بدور أساسي في النظام الإقليمي الأوروبي، فيما يتعلق بحماية حقوق الإنسان 3. وقد تضمن الجزء الثالث من الاتفاقية الأوروبية النصوص الخاصة بتأليف اللجنة وصلاحياتها وكيفية ممارسة نشاطاتها.

1- تشكيل اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان، مقرها، وانعقادها:

كانت اللجنة تتألف من ممثلي الدول الأطراف في الاتفاقية الأوروبية، ولا يجوز أن تشمل اللجنة أكثر من عضو واحد لكل دولة. ويتم انتخاب أعضاء اللجنة من قبل لجنة وزراء مجلس أوروبا بالأغلبية. ولم تحدد الاتفاقية الصفات التي يجب أن يتمتع بها أعضاء اللجنة، إلا أن العادة جرت على ترشيح من يتصف بالاعتبار الأدبي، ومن تتوافر فيه الشروط الضرورية لمزاولة الوظائف القضائية العليا في بلده، أو من يتمتع بالشهرة أو المشهود له بالكفاءة في القانون. كما أن الاتفاقية لم توضح فيما إذا كان لعضو اللجنة ممارسة وظيفة أخرى إلى جانب وظيفته في اللجنة، وإن كان من الواضح عدم جواز جمعه بين عضوية اللجنة وعضوية المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان. وليس لعضو اللجنة الاشتراك في دراسة مسألة له فيها مصلحة خاصة 4.

أما مقر اللجنة فهو مدينة ستراسبورغ بفرنسا (المقر الدائم لمجلس أوروبا). وكانت اللجنة تعقد جلساتها بشكل سري. ولا ينعقد اجتماع اللجنة إلا بحضور عشرة من أعضائها، ما لم تكن المسألة المطروحة متعلقة بالمادة الخامسة والعشرين من الاتفاقية (أي متعلقة بشكوى فرد؛ أو منظمة دولية غير حكومية؛ أو جماعة من الأفراد).

2- الاختصاصات الرقابية للجنة الأوروبية لحقوق الإنسان:

1 - انظر: د. الشافعي محمد بشير، مرجع سابق، ص 318.
2 - نتحدث في هذا المقام عن دور اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان، على الرغم من زوالها عن حيز الوجود بعد نفاذ البروتوكول الحادي عشر، لما قامت به اللجنة من نشاط في تلقيها وحلها لعشرات آلاف القضايا خلال قرابة نصف قرن من الزمان، ولأنها كانت على تماس مباشر مع الأفراد المشتكين من انتهاكات حقوق الإنسان بحسبانها بوابة المحكمة التي لا يمكن للأفراد أن ينفذوا إليها إلا من خلالها.
3 - راجع حول هذا الموضوع، بشكل تفصيلي: د. خير الدين عبد اللطيف محمد، مرجع سابق، ص 135 وما بعدها.
4 - د. محمد أمين الميداني، مرجع سابق، ص 59 - 60.

كان للجنة الأوروبية اختصاصات 1 رقابية عامة، واختصاصات رقابية خاصة.

-الاختصاصات الرقابية العامة: كانت اللجنة تمارس اختصاصاتها الرقابية العامة، من أجل التأكد من احترام اتفاقية حقوق الإنسان من جانب الدول الأطراف. ولهذا فإن اللجنة كانت تضطلع بما يلي:

- مراقبة حسن تطبيق الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان من قبل الأطراف. بيد أن هذه الرقابة تقتصر على الحقوق والحريات الأساسية الواردة في الاتفاقية. وقد اعتادت اللجنة أن تتب - أثناء دراستها لملف النزاع - إلى مخالفة إحدى الدول الأطراف لنصوص الاتفاقية حتى لو لم يذكر المدعي ذلك، رغم عدم النص على هذا الإجراء.

- مراقبة احترام التشريعات الوطنية في الدول الأطراف لأحكام الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان. وهذا يعني أن اللجنة كانت تراقب مدى التزام الدول الأطراف بتهيئة الظروف التشريعية المناسبة لحسن تطبيق أحكام الاتفاقية. واستناداً إلى هذا الاختصاص، تقدم الدول كل البيانات التي توضح كيفية كفاءة قوانينها الوطنية لتطبيق الاتفاقية.

- مراقبة احترام المحاكم الوطنية في الدول الأطراف لأحكام الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان. ولكن دور اللجنة بالنسبة لهذا الاختصاص كان يقتصر على مراقبة الأحكام الصادرة عن المحاكم دون نقض هذه الأحكام. فاللجنة ليست محكمة أعلى من المحاكم الوطنية، وليس لها تعديل الأحكام الصادرة عن المحاكم الوطنية حتى لو كانت هذه الأحكام خاطئة.

- الاختصاصات الرقابية الخاصة: تعد الاختصاصات الرقابية الخاصة محرك عمل اللجنة، فهي التي تفتح الباب أمام نشاطها من خلال الشكاوى التي كانت تقدم إليها:

- للجنة الأوروبية حق في نظر المخالفات التي ترتكبها إحدى الدول الأطراف في الاتفاقية الأوروبية بعد إخطارها بذلك من قبل دولة أخرى طرف في الاتفاقية (المادة 24) ولا يشترط في هذه الحالة أن يكون ضحية هذه المخالفات متمتعاً بجنسية الدولة الشاكية، بل يكفي أن يكون مشمولاً بالولاية القضائية لإحدى دول مجلس أوروبا.

-للجنة الأوروبية حق في نظر الشكاوى المقدمة إليها من قبل أي شخص طبيعي (فرد)، أو أي منظمة غير حكومية، أو أي جماعة من الأفراد في حال انتهاك إحدى الدول الأطراف لأي من الحقوق والحريات المشمولة بالحماية.

والواقع إن هذا الاختصاص هو أهم ما يميز النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان عن غيره من التنظيمات الإقليمية الأخرى، وعن نظام حماية حقوق الإنسان على المستوى الدولي العام أيضاً. وهنا أيضاً يكفي أن يكون الشاكي خاضعاً لولاية إحدى الدول الأعضاء في مجلس أوروبا.

1 - راجع في ذلك: خير الدين عبد اللطيف محمد، المرجع السابق، ص 141-151؛ د. محمد أمين الميداني، المرجع السابق، ص 61-65؛ د. عزت سعد السيد البرعي، المرجع السابق، ص 211 وما بعدها.

3- اختصاصات اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان في مجال تسوية المنازعات 1: كانت اللجنة تمارس اختصاصها في مجال تسوية المنازعات قضائياً وودياً.

أ - الاختصاص القضائي: كان للجنة الأوروبية كهيئة قضائية أن تمارس هذا الاختصاص من خلال قبول أو رفض الشكاوى المقدمة إليها من الدول الأطراف في الاتفاقية الأوروبية، أو من قبل الأفراد، أو المنظمات غير الحكومية، أو جماعات الأفراد. ويتم تحديد قبول الشكاوى أو رفضها على أساس اكتمال شروطها، سواء أكان الشاكي دولة أم فرداً.

1 - اكتمال الشروط العامة: ينبغي أن تتحقق اللجنة من أن الشاكي (دولة متعاقدة أو فرداً) قد استنفد طرق الطعن الداخلية كافة؛ وأن شكواه قد قدمت خلال ستة أشهر من تاريخ صدور القرار الداخلي النهائي 2.

2 - اكتمال الشروط الخاصة بالشكاوى الفردية 3: لا تنظر اللجنة في الشكاوى الفردية، إلا إذا:

- تم الإفصاح عن هوية الشاكي، من خلال توقيع شكواه. ومع ذلك تقبل اللجنة في بعض الحالات شكاوى لا يفصح فيها الشاكي عن اسمه صراحةً، إذا كان في عريضة شكواه ما يسمح بمعرفة هويته.
- ولم تكن اللجنة أو أي هيئة دولية أخرى قد فحصت الشكاوى من قبل. ويستثنى من ذلك الشكاوى التي تتضمن وقائع جديدة تسمح بإعادة النظر في الشكاوى.

ويجب أن تتماشى الشكاوى مع أحكام الاتفاقية الأوروبية، وألا تكون تعسفية. وبالنتيجة، يمكن للجنة أن ترفض أو تقبل الشكاوى. فإذا رفضتها تتوقف الشكاوى عند هذه المرحلة أما إذا قبلتها فإنها تقوم بدراسة الشكاوى وتحديد الوقائع بحضور أطراف النزاع وممثليهم، وللجنة استدعاء كل من ترى وجوده أساسياً، أو تقدر أن رأيه ضروري. ولها إجراء التحقيق، وتكليف بعض أعضائها بزيارة الدولة المعنية التي يجب أن تقدم كل العون والتسهيلات اللازمة.

ب - اختصاص التسوية الودية: يمكن أن تمارس اللجنة دوراً في تسوية المنازعات بشكل ودي. ويختلف دور اللجنة في هذه الحالة باختلاف أطراف النزاع. فإذا كان النزاع بين دولتين فمن الممكن أن تهيئ اللجنة الظروف الملائمة للتسوية بين الدولتين المتنازعين؛ أما إذا كان أحد أطراف النزاع فرداً، فإن مهمة اللجنة في التسوية الودية تصبح عسيرة، لأن الدول غالباً ما ترفض التسوية مع الفرد، باعتبار أن الحماية المقررة له تبقى استثناء في التعامل الدولي، وقد تأخذها العزة بالسيادة من أن تتفاوض مع فرد لإرضائه.

على كل حال، إذا توصلت اللجنة إلى تسوية ودية، فإنها تضع تقريرها بهذا الخصوص وفقاً للمادة 30 من الاتفاقية. أما إذا لم تتوصل إلى هذه التسوية فإنها تعد تقريراً تثبت فيه الوقائع، وتبدي رأيها القانوني فيه، وتحيله إلى الدول المعنية، وكذلك إلى لجنة الوزراء.

رابعاً - علاقة اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان بلجنة وزراء مجلس أوروبا في مجال التسوية:

1 - د. محمد أمين الميداني، المرجع السابق، ص 65 - 71.

2 - المادة 26 من الاتفاقية الأوروبية.

3 - المادة 27 من الاتفاقية الأوروبية.

لا يتسنى للجنة الوزراء ممارسة صلاحياتها بهذا الخصوص ما لم تكن اللجنة الأوروبية قد سبق لها بحث الشكوى الخاصة بمخالفة أحكام الاتفاقية الأوروبية. ويجب أن تكون اللجنة قد وضعت تقريرها الخاص بالشكوى التي أخفقت في تسويتها ودياً.

ولا تمارس لجنة الوزراء صلاحياتها في التسوية إلا بعد مرور ثلاثة أشهر على تاريخ إحالة تقرير اللجنة الأوروبية إلى لجنة الوزراء، وشريطة عدم إحالة القضية إلى المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان. فإذا ما تحققت هذه الشروط جاز للجنة الوزراء أن تبحث الشكوى التي كانت محل تقرير اللجنة الأوروبية، وتبت فيها بأغلبية ثلثي الممثلين الذين لهم حق حضور جلساتها.

إذا قدرت لجنة الوزراء عدم وجود مخالفة لأحكام الاتفاقية الأوروبية، تتوقف القضية عند هذا الحد. أما إذا قررت وجود مخالفة، فإن لجنة الوزراء يمكن أن تتخذ قراراً تضع فيه اقتراحاتها. فإن لم تلتزم الدولة المعنية باقتراحات لجنة الوزراء، تتخذ الأخيرة ما تراه مناسباً، كنشر تقرير اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان. والواقع، إن المادة 32 من الاتفاقية اقتصرَت على الذكر الصريح (لنشر التقرير) كتدبير عقابي. ومن الجدير بالذكر أن من الممكن نشر التقرير حتى لو قررت لجنة الوزراء عدم وجود مخالفة لأحكام الاتفاقية. ومع ذلك، يبقى للجنة الوزراء اتخاذ خطوات قد تصل إلى حد فصل الدولة المشتكى منها من عضوية مجلس أوروبا، عملاً بالمادة الثامنة من ميثاق المجلس، وقد يقتصر الأمر على مجرد فرض تعويض مالي يدفع لضحية المخالفة¹.

أخيراً، يمكن القول، إن اللجنة الأوروبية قامت بدور فعال في مجال حماية حقوق الإنسان، من خلال بحثها لآلاف الشكاوى الفردية. ولم يكن بإمكان الفرد أن يتجاوز اللجنة التي كانت بوابة المحكمة بالنسبة له. بيد أنه بعد دخول البروتوكول الإضافي الحادي عشر الخاص بإعادة هيكلة آلية الرقابة التي أنشأتها اتفاقية حماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية ألغيت اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان تماماً (وهذا ليس سيئاً بالنسبة لحماية حقوق الإنسان) إذ أصبح اللجوء مباشراً إلى المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان².

ب- دور المحكمة الأوروبية في حماية حقوق الإنسان:

1 - د. محمد أمين الميداني، المرجع السابق، ص 73 - 75.
2 - بتقديرنا أن إلغاء اللجنة بموجب البروتوكول الحادي عشر، لا يقدر في دورها الكبير الذي قامت به في مجال حماية حقوق الإنسان، وإنما هو على العكس من ذلك يعد إقراراً بهذا الدور؛ وإقراراً بالطبيعة القضائية لعمل اللجنة. الدليل على ذلك أن هذا الإلغاء يأتي في إطار إعادة هيكلة وإصلاح كل من اللجنة والمحكمة القائمة حالياً من خلال إقامة محكمة دائمة جديدة لحقوق الإنسان تستند إلى النصوص القائمة ذاتها، وهذا ما يمكن استنباطه من إحدى فقرات ديباجة البروتوكول الحادي عشر، والتي تذهب إلى أنه:

“Considering that it is therefore desirable to amend certain provisions of the Convention with a view, in particular, to replacing the existing European Commission and Court of Human Rights with a new permanent Court”.

إذا كانت اللجنة الأوروبية قد قامت بدور متميز في حماية حقوق الإنسان، فإن المحكمة الأوروبية - بما تتيحه للفرد من إمكانية لجوء إليها لهذه الغاية - تشكل مرحلة أكثر تقدماً، لم تصل إليها التنظيمات الدولية العامة؛ كما لم تصل إليها التنظيمات الإقليمية الأخرى.

ورد النص على إنشاء المحكمة في المادة 38 من الاتفاقية الأوروبية، ولكنها لم تباشر عملها حتى عام 1959. وقد أدخلت بعض التعديلات على النصوص المتعلقة بالمحكمة من خلال البروتوكولات المتعاقبة الملحقه بالاتفاقية الأوروبية. آخر التعديلات المهمة النافذة بهذا الخصوص تضمنها البروتوكول الإضافي التاسع الذي دخل حيز النفاذ في 1994/10/1، في حين أن أهم التعديلات التي أصابت المحكمة هي تلك التي أعادت هيكلة آليات الحماية في الاتفاقية الأوروبية، والتي يتضمنها البروتوكول الحادي عشر الذي تم اعتماده في 1994/5/11 ودخل حيز النفاذ عام 1998.

1-التشكيل الأساسي للمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان: كانت المحكمة تتألف من عدد من القضاة يساوي عدد أعضاء مجلس أوروبا¹. ولا يجوز أن يمثل كل دولة أكثر من قاضي واحد (المادة 38). ويتم انتخاب القضاة من قبل الجمعية الاستشارية (البرلمانية) من قائمة المرشحين التي تقدمها الدول الأعضاء في المجلس، إذ يحق لكل دولة ترشيح ثلاثة أشخاص يتمتع اثنان منهم على الأقل بجنسيتها، وينبغي أن يتمتع المرشح لهذا المنصب بالشروط اللازمة لمزاولة الوظائف القضائية العليا، وبأعلى قدر من الاعتبار الأدبي، وأن يكون من الفقهاء المشهورين المتخصصين في القانون (المادة 39). وتنتخب المحكمة رئيسها ونائبه لمدة 6 سنوات قابلة للتجديد (المادة 41). أما أعضاء المحكمة فيتم انتخابهم لمدة 9 سنوات قابلة للتجديد (المادة 40)2. ويتمتع القضاة بالضمانات والحصانات الواردة في المادة 40 من ميثاق مجلس أوروبا.

2-اختصاص المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان:

تمارس المحكمة نوعين من الاختصاص: قضائي؛ واستشاري.

- الاختصاص القضائي: يشمل اختصاص المحكمة القضائي كل المسائل الخاصة بتفسير أو تطبيق الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان (المادة 45). وبعبارة أخرى، يشمل هذا الاختصاص كل ما سبق ذكره من اختصاصات اللجنة الأوروبية. وإذا ما ثار خلاف حول اختصاص المحكمة فإنها هي التي تفصل في هذا الموضوع (المادة 49).

- الاختصاص الاستشاري: لم تمنح الاتفاقية الأوروبية للمحكمة هذا الاختصاص، ولكن البروتوكول الإضافي الثاني لعام 1970 استدرك هذا الأمر فأصبحت المحكمة مختصة بإصدار آراء استشارية خاصة بالمسائل القانونية المتعلقة بتفسير الاتفاقية الأوروبية. ويستثنى من ذلك الحقوق والحريات الواردة في الباب

1 - يلاحظ أن المادة 1 من البروتوكول الإضافي الحادي عشر في معرض تعديلها للمادة 38 التي ستحمل الرقم 20 استبدلت عبارة "يساوي عدد أعضاء مجلس أوروبا" بعبارة "يساوي عدد الأطراف السامية المتعاقدة".

2 - يلاحظ أن المادة 1 من البروتوكول الإضافي الحادي عشر عدلت المدة الواردة في المادة 40 التي ستحمل الرقم 23 (من 9 سنوات إلى 6 سنوات).

الأول من الاتفاقية، وكذلك المسائل التي يمكن أن تعرض - وفقاً للاتفاقية - على اللجنة أو المحكمة أو لجنة الوزراء. أما الجهة التي يحق لها طلب الرأي الاستشاري، فهي لجنة وزراء مجلس أوروبا حصراً¹.

3- اللجوء إلى المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان:

لم يكن ممكناً للأفراد - قبل نفاذ البروتوكول الحادي عشر - اللجوء إلى المحكمة إلا بعد أن يكون موضوع الخلاف قد عرض على اللجنة الأوروبية، ولم تفلح الأخيرة في الوصول إلى تسوية ودية. ولا يجوز اللجوء إلى المحكمة إلا في غضون ثلاثة أشهر من تاريخ إحالة اللجنة الأوروبية تقريرها إلى لجنة الوزراء (المادة 47).

أما الجهات التي يحق لها اللجوء إلى المحكمة، فقد حددتها المادة 48 من الاتفاقية الأوروبية، وهي:

1. اللجنة.

2. الدولة المتعاقدة التي ينتمي إليها الشخص الذي وقع عليه العدوان.

3. الدولة المتعاقدة التي لجأت إلى اللجنة.

4. الدولة المتعاقدة التي يكون لها شأن في الدعوى.

بعبارة أخرى لم يُعطَ الفرد سابقاً حق اللجوء المباشر إلى المحكمة. وبالرغم من ذلك فإنه كان يستطيع أن يلجأ من خلال بوابة المحكمة الرئيسية بالنسبة للأفراد (أي من خلال اللجنة) وإن لم يكن بالإمكان حسابه طرفاً في الدعوى. ولا يقلل ذلك بشكل من الأشكال من الحماية القانونية لحقوق الإنسان في النظام الأوروبي لأن اللجنة في جوهرها كانت جزءاً من النسيج القضائي للاتفاقية الأوروبية، وهذا ما أكدته نشاطها الفقهي والقضائي الذي أسهم في تفسير الكثير من النصوص القانونية الواردة في الاتفاقية بشكل يدعم الحماية القانونية لحقوق الإنسان.

4- مراحل سير الدعوى أمام المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان:

تبدأ المرحلة الأولى بإقامة الدعوى من إحدى الجهات التي يحق لها اللجوء إلى المحكمة، التي تتعقد كغرفة (دائرة) مؤلفة - عادةً - من سبعة قضاة يكون من بينهم الرئيس أو نائبه وقضاة الدول المعنية بالقضية (المادة 21 من النظام الداخلي للمحكمة). ومن الممكن أن تتنازل الغرفة عن القضية لصالح المحكمة بكامل أعضائها إذا كانت القضية متعلقة بتفسير الاتفاقية الأوروبية، ويكون هذا التنازل إجبارياً إذا كان حل إحدى مشكلات القضية سيؤدي إلى حدوث تناقض مع قرار سابق للغرفة أو المحكمة (المادة 1/50 من النظام الداخلي للمحكمة).

وكانت المحكمة تطلع على تقرير اللجنة الأوروبية نظراً لأهميته، ثم تبدأ المرافعات الكتابية والشفهية.

ولا تنتهي القضية إلا في إحدى الحالات التالية:

1. الاتفاق الودي بين أطراف الخصومة.

1 - راجع نص البروتوكول الإضافي الثاني.

2. التنازل عن القضية، من قبل الجهة المدعية.

3. صدور حكم في القضية. وينبغي أن يكون الحكم مسبباً (م1/51) ونهائياً (م52) ويبلغ إلى لجنة الوزراء للإشراف على تنفيذه (م54) حيث تتعهد الدول الأطراف المتعاقدة بمراعاة أحكام المحكمة في المنازعات التي تكون هذه الدول طرفاً فيها (م53).

5- بعض ملامح المحكمة الأوروبية (الجديدة) لحقوق الإنسان، التي ينظمها البروتوكول الحادي عشر: يلاحظ أن البروتوكول الحادي عشر أحدث تغييراً جذرياً في هيكلية آليات حماية حقوق الإنسان، رغم أن مضمون الحماية ظل مستنداً إلى الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والبروتوكولات الإضافية ذات الصلة بها.

أهم ما جاء به النظام الجديد هو إلغاء اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان. وبالتالي لم يعد هناك ما يحول دون اللجوء المباشر للفرد إلى المحكمة (طبقاً للمادة التي تحمل الرقم 34 من الاتفاقية الأوروبية). وأصبحت المحكمة (الجديدة) تضطلع بالمهام الجوهرية للجنة الأوروبية التي انتهت دورها في النظام الجديد.

ومن التغييرات الأساسية التي جاء بها النظام الجديد تقسيم المحكمة (طبقاً للمادة التي تحمل الرقم 27 من الاتفاقية الأوروبية). إلى لجان **Committees** يتألف كل منها من ثلاثة قضاة، وغرف **Chambers** يتألف كل منها من سبعة قضاة، ودائرة عليا **Grand Chamber** تتألف من سبعة عشر قاضياً.

ومن الملامح التي تميز النظام الجديد العلنية والشفافية. فالأصل في جلسات المحكمة أنها علنية ما لم تقرر المحكمة لظروف استثنائية خلاف ذلك. كما يكون الوصول إلى وثائق المحكمة متاحاً للعامّة ما لم يقرر رئيس المحكمة خلاف ذلك (طبقاً للمادة التي تحمل الرقم 40 من الاتفاقية الأوروبية). ويبدو هنا أن هذا النص الخاص بسهولة الوصول إلى الوثائق متلائماً مع ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي لعام 2000، الذي عدّ الدخول إلى الوثائق حقاً من حقوق المواطن الأوروبي (المادة 42 من الميثاق المذكور).

ثانياً: آليات حماية حقوق الإنسان في الميثاق الاجتماعي الأوروبي:

الميثاق الاجتماعي الأوروبي تم توقيعه حتى 18 تشرين الأول 1961 ولم يدخل حيز النفاذ حتى 26 شباط 1965، وبذلك أصبح الميثاق بمثابة وثيقة مكملّة للاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، والحقوق التي أوردها الميثاق الاجتماعي الأوروبي حيث أورد الميثاق في جزئه الثاني المؤلف من تسع عشرة مادة، حقوقاً متنوعة، يمكن تصنيفها إلى عدة مجموعات (حقوق خاصة بالعمل، حقوق نقابية، حقوق متعلقة بحماية العمال وفئات أخرى من الأشخاص، حقوق متعلقة بالتدريب المهني، وحقوق خاصة بالعمل في الخارج)1.

وبالنسبة لآليات حماية حقوق الإنسان الواردة في الميثاق الاجتماعي الأوروبي حيث تظل حماية حقوق الإنسان الواردة في الميثاق الاجتماعي الأوروبي أقل شأناً من الحماية التي رتبها الاتفاقية الأوروبية لحقوق

¹ د. مهند نوح ود ياسر حويش، المرجع السابق، ص200-201.

الإنسان، لأن الحقوق الواردة فيها ذات طبيعة اقتصادية واجتماعية، وهذه الحقوق لم تظفر بنفس أهمية الحقوق المدنية والسياسية في النظام الأوروبي، وتعتمد حماية حقوق الإنسان الواردة في الميثاق الاجتماعي الأوروبي على نظام الرقابة. بيد أن هذا النظام لا يسمح لا للدولة ولا للأفراد بتقديم أي شكوى فيما يتعلق بإنجاز الحقوق الواردة في الميثاق¹.

أ- تقديم التقارير:

تلتزم الدول الأطراف المتعاقدة بتقديم تقارير دورية كل سنتين، إلى الأمين العام لمجلس أوروبا، فيما يتعلق بتطبيق النصوص التي قبلتها من الجزء الثاني من الميثاق (م21). أما النصوص التي لم تعلن قبولها بها، فلا تلتزم بتقديم تقارير عنها، إلا إذا طلبت لجنة الوزراء ذلك (م22). ويتم تعميم هذه التقارير وفقاً للمادة 33.

ب- دراسة التقارير:

تتم دراسة التقارير من قبل لجنة خبراء يشارك فيها ممثل عن منظمة العمل الدولية. وتحال هذه التقارير ونتائج دراستها إلى اللجنة الحكومية المنبثقة عن الميثاق الاجتماعي، وتقوم اللجنة الحكومية بدراسة التقارير من جديد بحضور ممثلين عن منظمات العمال وأصحاب العمل. وترفع النتائج إلى مجلس أوروبا (م27). كما يحيل الأمين العام لمجلس أوروبا النتائج التي تضمنها تقرير لجنة الخبراء إلى الجمعية الاستشارية التي تبلغ لجنة الوزراء برأيها حول هذه النتائج (م28). ويحق للجنة الوزراء، بناء على تقرير اللجنة الحكومية، وبعد أخذ رأي الجمعية الاستشارية، أن توجه توصياتها التي تراها ضرورية إلى كل طرف من الأطراف المتعاقدة (م29). ونرى أن حماية حقوق الإنسان في النظام الاجتماعي الأوروبي كانت شاملة حيث شملت الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للإنسان والتي أغفلتها الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والتي اقتصر على الحقوق والحريات الأساسية. وعلى الرغم من ضعف آليات حماية حقوق الإنسان في النظام الاجتماعي الأوروبي الذي يعتمد نظام تقديم التقارير لكن نرى أن هذا الأسلوب له نتائج لها أثراً معنوياً ملحوظاً. ويمكن تلمس ذلك من خلال الإجراءات التي تم اتخاذها في نطاق التشريعات الاجتماعية الوطنية، بناءً على نظام الرقابة الخاص بالميثاق الاجتماعي الأوروبي.

الفرع الثاني

الآليات على الصعيد العربي

من أهم الآليات العربية لحماية حقوق الإنسان والتي تشمل العمال المهاجرين ما ورد في مشروع ميثاق حقوق الإنسان والشعب في الوطن العربي لعام 1986م في الباب الثالث منه تحت عنوان: "إجراءات ضمان حماية حقوق الإنسان" والتي تشمل حق العمال المهاجرين بصفهم أناساً، ومن أهم هذه الآليات التي تضطلع بحماية حقوق الإنسان والتي تشمل العمال المهاجرين هما إنشاء اللجنة العربية لحقوق الإنسان، وإنشاء المحكمة

1 محمد أمين الميداني، النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان، دار البشير، عمان، الأردن، 1989، ص 113.
2 د. مهند نوح ود ياسر حويش، المرجع السابق، ص 216-217.

العربية لحقوق الإنسان، وسنشرحها كمايلي:

أولاً: اللجنة العربية لحقوق الإنسان:

حيث نص الفصل الأول على إنشاءها جاء فيها في المادة (50) منها: "

تنشأ لجنة عربية لحقوق الإنسان وفقاً للقواعد التالية:

1- تضطلع اللجنة العربية لحقوق الإنسان بالمهام المنصوص عليها في هذا الميثاق، وتتألف من أحد عشر خبيراً يتمتعون بصفات خلقية عالية ومشهود لهم بالكفاءة في ميدان الدفاع عن حقوق الإنسان ويعملون بصفاتهم الشخصية.

2- لكل طرف الحق في ترشيح شخصين ممن فيهم الموصفات المذكورة في الفقرة السابقة، على أن يكون أحدهما من غير جنسية هذا الطرف. كما تتولى نقابات المحامين في كل قطر ترشيح شخص ثالث لهذه الغاية.

3- يقوم ممثلو الأطراف بانتخاب أعضاء اللجنة بطريق الاقتراع السري في اجتماع يعقد لهذه الغاية، وذلك من بين قائمة تتضمن أسماء كافة الأشخاص الذين تم ترشيحهم طبقاً للفقرة السابقة، على أن لا تشمل اللجنة على أكثر من عضو واحد من جنسية واحدة".

كما نصت المادة (51) على مدة العضوية:

"1- تكون مدة العضوية أربع سنوات قابلة للتجديد، وعند انتخاب أعضاء اللجنة لأول مرة تكون مدة العضوية سنتين فقط لخمس منهم يتم اختيارهم بطريق القرعة.

2- يقوم كل عضو من أعضاء اللجنة قبل توليه منصبه بالتعهد رسمياً في جلسة علنية بالقيام بمهامه بكل تجرد ونزاهة".

كما نصت المادة (52) على انه:

"1- تنتخب اللجنة أعضاء مكتبها لمدة سنتين ويجوز أن يعاد انتخابهم.

2- تتولى اللجنة بنفسها وضع نظامها الداخلي".

نصت المادة (53) على اختصاصها في:

"تختص اللجنة بما يلي:

1- العمل على تعزيز حقوق الإنسان والشعب العربي وتعميق الوعي بها لدى الجماهير وذلك من خلال تجميع ونشر الوثائق والدراسات والأبحاث وتنظيم الندوات والمؤتمرات، وإعلانها بكافة وسائل الإعلام، وكذلك تشجيع المؤسسات الوطنية العاملة في هذا المجال والتعاون مع الهيئات الدولية والإقليمية الأخرى لتحقيق غاياتها.

2- النظر في التقارير الدورية التي ترفعها الأطراف وتتضمن الإجراءات التي اتخذتها من أجل إعمال النصوص الواردة فني هذا الميثاق.

3- النظر في الادعاءات التي يقدمها أي طرف بأن طرفاً آخر لا يفي بالالتزامات التي ينص عليها هذا

الميثاق.

4-النظر في الشكاوى التي يقدمها الأفراد أو الأشخاص المعنيين المنتمين قضائياً طرف عربي أو الخاضعين لولايته حول انتهاكات حقوقهم المنصوص عليها في هذا الميثاق من جانب أي طرف في هذا الميثاق، وذلك إذا تعذر حصول الطرف المتظلم على حقه إما بسبب استنفاد طرق الطعن الداخلية أو غيابها أو عجزه عن اللجوء إليها أو تأخر البت فني موضوعها لفترة غير معقولة.

5- النظر في أي انتهاكات جسيمة لحقوق الإنسان من جانب أي طرف وذلك بناء على طلب عضوين على الأقل من أعضائها".

ونرى أن هذه اللجنة تسهم بحماية حقوق الإنسان والتي تشمل حقوق العمال المهاجرين ولا سيما عن طريق النظر في الشكاوى التي يقدمها الأفراد أو الأشخاص المعنيين المنتمين قضائياً طرف عربي أو الخاضعين لولايته حول انتهاكات حقوقهم المنصوص عليها في هذا الميثاق من جانب أي طرف في هذا الميثاق، والنظر في أي انتهاكات جسيمة لحقوق الإنسان من جانب أي طرف وذلك بناء على طلب عضوين على الأقل من أعضائها.

ثانياً: المحكمة العربية لحقوق الإنسان:

حيث نصت المادة (55) على انه : "تتشأ موجب هذا الميثاق محكمة تسمى "المحكمة العربية لحقوق الإنسان" وتعمل وفقاً لأحكام هذا الميثاق ونظامها الأساسي واللوائح الداخلية الصادرة بموجبه".
كما نصت المادة (56) على:

1-تتكون المحكمة من سبعة من القضاة ينتخبهم ممثلو الأطراف في الميثاق من بين الأشخاص المرشحين لهذه الغاية.

2-يرشح كل طرف لعضوية المحكمة شخصين وترشح نقابات المحامين فيه شخصاً ثالثاً على أن يكونوا جميعاً من القانونيين البارزين.

3- يقوم ممثلو الأطراف بانتخاب أعضاء المحكمة من بين المرشحين بطريق الاقتراع السري في اجتماع يعقد لهذه الغاية على أن لا يكون من بينهم أكثر من عضو عن طرف واحد".
نصت المادة (57) على:

"تكون مدة العضوية في المحكمة ست سنوات قابلة للتجديد، وعند انتخاب القضاة لأول مرة يكون اختيار ثلاثة منهم لمدة ثلاث سنوات بطريق القرعة".
وتختص المحكمة حسب المادة (58) في:

1- النظر في الدعاوى التي يرفعها طرف ضد طرف آخر بعد مضي مدة على تقديم ادعائه إلي اللجنة وفقاً لما تقرره اللائحة الداخلية إذا لم تصل اللجنة إلي حل يرضيه ذلك الطرف.

- 2-النظر في شكاوى الأشخاص التي تحيلها إليه اللجنة بسبب عدم تمكنها من الوصول إلي حل بشأنها، ولكل طرف توكيل من ينوب عنه أمام المحكمة.
- 3- تقديم الآراء الاستشارية بخصوص تفسير الميثاق وتحديد التزامات الأطراف بناء على طلب الأطراف والهيئات التي يؤذن لها بذلك وفقا للاتحة الداخلية.
- 4- تقوم المحكمة بنشر تقرير سنوي عن أنشطتها.
- وتكون للقرارات الصادرة عن المحكمة قوة النفاذ التي تتمتع بها الأحكام النهائية الصادرة من المحاكم الوطنية في بلاد الأطراف. (المادة 59)
- وتكون جلسات المحكمة علنية ما لم تقرر خلاف ذلك وفقا للوائحها الداخلية. (المادة 60) ¹.

المطلب الثالث

آليات وطنية

تمثل حقوق الانسان اهمية بالغة في ظل تطور المجتمعات وزيادة مجال المعاملات على الصعيدين الوطني والدولي وهي تعتبر فرع من فروع القانون الدولي يطلق عليها اسم القانون الدولي لحقوق الانسان، ما جعل من مسألة حماية حقوق الانسان مسألة جوهرية استوجب السهر على حمايتها و كفالتها و الرقابة عليها، إضافة الى الجهود المبذولة على الصعيد الدولي من اتفاقيات ومعاهدات دولية تتعلق بحماية حقوق الانسان نلاحظ تواجد ايضا اليات فعالة على الصعيد الوطني تسهر على ضمان حماية الحق الانساني والتي تعرف بالآليات الوطنية لحماية حقوق الانسان سواء كانت رسمية او غير رسمية ونقصد بالرسمية حكومية او قضائية، و بالغير الرسمية المؤسسات الوطنية والمنظمات الغير حكومية و المجتمع المدني و الاعلام، فكل دولة لا تخلو من الهياكل الحكومية المعنية بحقوق الإنسان وإن تباينت طبيعتها وأدوارها تباينا كبيرا، اما الآليات الغير رسمية فأننا نجد نوعا من التفاوت في الاشكال فبعض البلدان لا تتوفر على مؤسسات وطنية أو دواوين مظالم أو لجان برلمانية متخصصة، أو حتى منظمات غير حكومية تعمل في مجال حقوق الإنسان.

وتدور مهام هذه الآليات الوطنية حول ثلاثة وظائف رئيسية هي: الإنصاف القضائي، وإشاعة مبادئ وقيم حقوق الإنسان في المجتمع، وحماية حقوق الأفراد والجماعات من انتهاك حقوقهم القانونية².

وتتنوع أساليب التدخل لحماية حقوق الإنسان من جانب دولة ضد أخرى، حسب تقدير الدولة المتدخلة لخطورة انتهاكات حقوق الإنسان في الدولة المتدخل ضدها. فقد تبدأ بتدابير سياسية، كالإدلاء بتصريحات عامة تنتقد

¹ د. محمود شريف بسيوني، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، المجلد الثاني، المرجع السابق، ص 495 إلى 498.

² جغري أميرة، الآليات الوطنية التنفيذية لحماية حقوق الانسان، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد أ، العدد 48، الجزائر، 2017م، ص47.

انتهاك حقوق الإنسان في دولة أخرى؛ أو تخفيض مستوى التمثيل الدبلوماسي احتجاجاً على انتهاكات حقوق الإنسان؛ أو إرجاء الزيارات الرسمية أو إلغائها، أو إدراج مسألة انتهاك حقوق الإنسان في إحدى الدول على جدول محادثات مسؤوليها مع نظرائهم في الدولة المعنية. وقد تتبع التدابير السياسية تدابير اقتصادية كوقف المعونات الاقتصادية؛ أو حظر العلاقات التجارية مع الدولة المتهمه بالانتهاك، أو قطع العلاقات الاقتصادية معها عموماً. ولكن التدابير الأكثر إثارة للجدل بالنسبة لمشروعيتها، هي التدابير التي تتطوي على تدخل عسكري بحجة حماية حقوق الإنسان¹.

وبالنسبة للآليات الوطنية لحماية الحقوق المدنية السياسية للإنسان التي تشمل أيضاً العمال المهاجرين أيضاً، فقد نص دستور الجمهورية العربية السورية على حظر التعذيب الجسدي أو المعنوي، أو معاملة أي شخص معاملة مهنية، وشدد على وجود عقاب من يفعل ذلك (المادة 28 منه)، وكذلك فإن قانون العقوبات السوري، عاقب في المادة (391) منه كل من سام شخصاً ضرباً من الشدة.. رغبة منه في الحصول على الإقرار بارتكاب جريمة بالحبس حتى 3 سنوات².

وفي النهاية نرى أنه أفضل حل لتحقيق حماية حقوق الإنسان بشكل عام وحقوق العمال بشكل خاص هي جعلها ضرورة دولية، ليس لأسباب أخلاقية. وبتعبير آخر، فإن سبيل تحقيق حماية دولية فعالة لحقوق الإنسان يحتاج إلى توجيه مصلحة الدول نحو هذه الحماية. ويمكن أن يتم ذلك من خلال ربط المصالح المادية للدول باحترام حقوق الإنسان، وفق نظام قانوني وليس وفق نظام تدخل.

¹ د. ياسر حويش، د. مهند نوح، المرجع السابق، ص 168.
² د. عبد الوهاب حومد، أصول المحاكمات الجزائية، المطبعة الجديدة، دمشق، 1987، ص 553.

الفصل الثاني

مدى التزام الدول باحترام حق المهاجرين في العمل في الخارج ومسؤوليتها
عن تأمين حقوقهم

الفصل الثاني

مدى التزام الدول باحترام حق المهاجرين في العمل في الخارج ومسؤوليتها

عن تأمين حقوقهم

تعد ظاهرة التنقل من أقدم الظواهر التي عرفت البشرية فما من حضارة إلا وعرف أهلها الانتقال من مكان لآخر، بهدف طلب الرزق أو بحثاً عن الملجأ الآمن، وغير ذلك. ولعل من أكبر تحديات القرن الحادي والعشرين ضمان تمتع كل الافراد في جميع أنحاء العالم بالأمن والحرية¹.

ومن الملاحظ إنّ المجتمع الدولي المعاصر يمتاز بتشابك العلاقات بين الأمم، واتساع الانفتاح الاقتصادي بين الدول، وازدياد مظاهر الهجرة الدولية للأجانب إلى مختلف الدول بحثاً عن الأمان والاستقرار في حالة اللاجئين أو بحثاً عن الرفاه الاقتصادي في حالة العمال المهاجرين².

وإن دراسة مدى إلزام الدول باحترام حق المهاجرين في العمل في الخارج ومسؤوليتها عن تأمين حقوقهم، يقتضي تقسيم هذا الفصل إلى المباحث الآتية:

المبحث الأول: الأساس القانوني لقبول الدولة للأجنبي للعمل لديها.

المبحث الثاني: مدى فاعلية الرقابة المطبقة على حقوق العمال السوريين في لبنان.

¹ محمد جلال حسن عبد الله، قبول الاجنبي في اقليم الدولة : دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة الموصل، كلية الحقوق، قسم القانون الخاص، الموصل، العراق، 2016م، ص1.

² على راسم محمد، مبررات طرد الأجانب في القانون الدولي، جامعة القادسية، كلية القانون، العراق، 2019م، ص2.

المبحث الأول

الأساس القانوني لقبول الدولة للأجنبي للعمل بها

إن دراسة الأساس القانوني لقبول الدولة للأجنبي للعمل لديها، يقتضي تقسيم هذا المبحث إلى المطالب الآتية:

المطلب الأول: مبدأ قبول الأجنبي في إقليم الدولة.

المطلب الثاني: الالتزام باحترام حق المهاجرين في العمل في الموائيق والاتفاقيات والممارسات الدولية والإقليمية والقانون الداخلي للدول.

المطلب الأول

مبدأ قبول الأجنبي في إقليم الدولة

إن دراسة مبدأ قبول الأجنبي في إقليم الدولة، يقتضي منا بحث تعريفه، ومن ثم تطوره التاريخي وذلك في

الفرعين الآتيين:

الفرع الأول: مفهوم مبدأ قبول الأجنبي في إقليم الدولة.

الفرع الثاني: التطور التاريخي لمبدأ قبول الأجنبي في إقليم الدولة.

الفرع الأول

مفهوم مبدأ قبول الأجنبي في إقليم الدولة

إن دراسة مفهوم مبدأ قبول الأجنبي في إقليم الدولة يقتضي بيان تعريف مبدأ قبول الأجنبي في إقليم الدولة،

ومن ثم عرض التطور التاريخي لمبدأ قبول الأجنبي في إقليم الدولة، وذلك كمايلي:

أولاً: تعريف مبدأ قبول الأجنبي في إقليم الدولة:

إن قبول الأجنبي في إقليم الدولة، يقتضي عادة السماح له بالإقامة فيها¹. والإقامة هي الترخيص للأجنبي بالبقاء في إقليم الدولة والسماح له بممارسة نشاطه الاقتصادي والاجتماعي، طوال مدة الإقامة المرخص بها². وتتفق غالبية التشريعات على أن للإقامة ثلاث صور³ وهي على النحو الآتي:

أ- **الإقامة المؤقتة:** وهي التي تمنح للأجانب الذين لا تربطهم بأفراد الدولة روابط قوية، كما في حالة الأجانب المستحقين للإقامة العادية والخاصة، فهذه الإقامة لا تقتزن بنية الاستقرار في إقليم الدولة⁴.

ب- **الإقامة العادية:** وهي التي تمنح لغالبية الأجانب الذين يفدون إلى إقليم الدولة بقصد العمل أو الدراسة أو السياحة أو الزيارة ونظم المشرع العراقي هذه الحالات في قانون الإقامة النافذة⁵.

ج- **الإقامة الخاصة:** وهذه الإقامة تمنح لفئة خاصة حولها المشرع بإقامة متميزة، نظرا لعمق الصلة التي تربطهم بين الجماعة الوطنية ماديا ومعنوية وخول المشرع وزير الداخلية منح هذه الإقامة إلى الفئات الآتية:

1- الأجانب الذين ولدوا في الجمهورية العراقية واستمروا على إقامتهم فيها.

2- الأجانب الذين استمروا في إقامتهم في الجمهورية العراقية خمس عشرة سنة فأكثر.

3- الأجانب الذين مضت على إقامتهم في العراق ثلاث سنوات فأكثر وإذا كانوا يقومون بأعمال وخدمات

علمية أو ثقافية أو فنية للبلاد.

4- الأجانب الذين قضوا في الجمهورية مدة لا تقل عن ست سنوات استناداً إلى عقد استخدام مع الحكومة، ثم رغبوا في الإقامة بعد انتهاء عقودهم⁶.

ولما كانت إجراءات الدخول لا تكفي لتفادي الخطر الذي يمكن أن ينشأ عند الإقامة، لذلك فإن المقيم يخضع لإجراءات تكون أشد من إجراءات الدخول، وتختلف هذه الإجراءات بحسب ما إذا كان الأجنبي عابرة أو مقيماً،

¹ عباس العبودي، شرح احكام قانون الجنسية العراقية رقم 26 لسنة 2006، بغداد، العراق، ص 288-291.

² د. احمد مسلم، القانون الدولي الخاص ومركز الأجانب، ج1، مصر 1956، ص305.

ود. صالح عبد الزهرة الحسون، حقوق الأجانب في القانون العراقي، بغداد، 1981، ص140.

³ د. محمد جلال حسن عبد الله، قبول الأجنبي في إقليم الدولة، أطروحة دكتوراه في القانون الخاص /كلية القانون /جامعة الموصل 2006، ص293.

⁴ د. فؤاد عبد المنعم رياض، مبادئ القانون الدولي الخاص في القانونين اللبناني والمصري، الجزء الأول، بيروت 1999، ص480، د. شمس الدين

الوكيل، الموجز في الجنسية ومركز الأجانب، ط3 الإسكندرية 1968، ص190.

⁵ راجع المادة الرابعة من قانون إقامة الأجانب العراقي النافذ.

⁶ راجع الفقرة الأولى والثانية من المادة (12) من قانون إقامة الأجانب العراقي النافذ.

وكذلك تختلف باختلاف الجنسيات والظروف، ذلك أن القانون العراقي فرض بعض القيود لغرض ضبط حركات الأجنبي وتصرفاته لكي لا يضر بالصالح العام، فألزم تسجيل وصوله خلال مدة معينة، ولغرض تشجيع السياحة، فقد اعفي السياح والزوار من تأشير وصولهم واكتفى بتأشير جواز السفر.

وهناك إجراءات تترتب على مخالفة الأجنبي للواجبات المنصوص عليها | في قانون إقامة الأجانب العراقي¹.

ثانياً: التطور التاريخي لمبدأ قبول الأجنبي في إقليم الدولة:

كانت النظريات القديمة تنظر إلى الأجنبي نظرة التشكيك والارتباب، فالأجنبي كان يعد بمنزلة عدو يحق لأي فرد من أفراد الجماعة الوطنية قتله أو سلب ماله إن اراد ذلك²، كما أن ظهور الزراعة وظهور رابطة اتصال الفرد بالأرض أصبح من الصعب لهذا الفرد التنازل عنها للأجنبي³؛ ممّا زاد معه الشك والريبة. فقد كان الأفراد قديماً يعيشون على شكل جماعات دينية، ثم أخذوا يعيشون على شكل جماعات إقليمية، وهذه الأخيرة أنكرت على كل فرد يعيش خارج هذه الجماعة الاعتراف له بالحقوق والحريات التي تمكنه من العيش مع جماعة ما في حالة دخوله إليها. مما يفهم أنها لم تكن تعترف له بالشخصية القانونية. وكان دائماً يعد شخصاً غريباً عن الجماعة التي دخل إليها، وهو ما يصطلح عليه في الوقت الحالي بالأجنبي. وقد كانت الحضارات القديمة تعامل الأجنبي معاملة غير إنسانية، وقد مرّت هذه المعاملة عبر عدة مراحل⁴، وسندرس التطور التاريخي لمبدأ قبول الأجنبي في إقليم الدولة في الحضارات القديمة كمايلي:

أ- في عهد الحضارة الصينية القديمة:

في ظل هذه الحضارة كان الفرق بين الصيني والأجنبي كالفرق بين الإنسان وبقية المخلوقات، وتكررت هذه المعاملة في عهد الإقطاع وكان عبر جميع هذه المراحل يعد بمنزلة عبد يتم التصرف فيه بالبيع والشراء

¹ راجع المادة (24) من قانون إقامة الأجانب والتي تضمنت على خمس فقرات نصت فيها على العقوبات المقررة والتي تنفلت تبعاً لنوع المخالفة التي يرتكبها الأجنبي.

² هشام خالد، القانون الدولي الخاص العربي نشأته مصادره طبيعته، دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008، ص 129.

³ عبد المنعم درويش، ماهية الأجنبي دراسة في فلسفة الجنسية، دار النهضة العربية، 1991، ص 17.

⁴ الأستاذ محمد رفيق بكاي، الأستاذة نسيم قناوي، مركز الأجنبي في القانون الجزائري، الجزائر، ص 4.

والهبة، بل أكثر من ذلك؛ فقد كانت تستباح حرمة وكرامته وحياته، واستمرّ هذا الوضع إلى أن تمّ الاعتراف بالأجنبي بحق الدخول والإقامة بموجب نظام الضيافة، وظهرت معها ملامح توفير الأمن على نفسه وماله، غير أنّ حق ممارسة الحقوق ظلّ مستبعداً في هذه المرحلة، مثل حق التملك والزواج وما شابه ذلك من التصرفات القانوني¹.

ب- في عهد الرومان:

لم يكن عند الأجانب حقوق قانونية ولم يكن في وسعهم الحصول على حماية قانونية²، ثمّ بدأت نظرة الأجنبي تتحسنّ بشكل سريع منذ تشريع قانون الشعوب الذي كان يحكم وينظم العلاقات القانونية بين الأجانب والرومان. ومع ضعف دور الإقطاع في الحياة السياسية والاقتصادية تحسّن وضع الأجنبي، كما تمكّنت الشعوب في عدة بلدان أن تحد من سلطات الملك، وكان ذلك تحت تأثير أفكار بعض الفلاسفة، مثل: "جان جاك روسو" و"لوك" و"مونتسكيو"، وما طرحوه عن سلطات الحكام وحقوق المحكومين وحياتهم في ضوء نظرية العقد الاجتماعي المطروحة من قبل الفيلسوف "روسو"، وقد أثمرت هذه الجهود لصالح حقوق الإنسان بغض النظر عن جنسه أو قوميته أو انتمائه السياسي (جنسيته).

ولقد أثرت هذه الأفكار فظهرت وثيقة الحقوق في بريطانيا ومنها مجموعة من الإعلانات منها إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي لعام 1789 في فرنسا، وإعلان حقوق الإنسان الأمريكي لعام 1787، وقد تطوّرت هذه المفاهيم إلى أن وصلت إلى ما هي عليه في الوقت الحاضر، والتي تعرف بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي حدد أهم حقوق الإنسان وحياته³.

ج- في مدينة آثينا:

¹ أحمد علي البدوي: المركز القانوني للأجانب، دار الكتب القانونية، مصر، 2008، ص 25.

² عيد المنعم درويش: مرجع سابق، ص 39.

³ اعتمد ونشر بموجب القرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 217(د-3) والمؤرخ في 1948/12/10 وللاطلاع على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان تصفح الموقع: www1.umn.edu/humanrts/arab/b001.html

كان مواطنو آثينا يحتقرون العمل اليدوي ويكرهونه؛ متأثرين في ذلك بالفكرة الفلسفية القائلة بأنه "يجعل الذهن غير قادر على اكتساب وممارسة الفضائل". وهذا الوضع دفع الكثير من الأجانب إلى الذهاب إلى مدينة آثينا للعمل فيها، لا سيما في الأعمال اليدوية التي يكرهها الآثينيون، وفي مرحلة لاحقة سيطر الأجانب على النشاط الصناعي والتجاري على حد سواء¹، ونظرًا للحاجة إلى الأجانب لما يقومون به من أنشطة تجارية واقتصادية، كان يتم استقبال الأجانب استقبالاً يليق بهم. وبعد ذلك ظهرت طبقة **Méteque** تمييزاً لهم من ناحية عن طبقة **Xenos** أي الأجنبي المار، وعن البربر الذين يعيشون خارج نطاق الحضارة الإغريقية. وقد كان أفراد طبقة **Méteque** يتمتعون بالحماية القانونية ذاتها التي يوفرها القانون الآثيني للآثينيين، ورغم صفتهم الأجنبية فهم يعدون جزءاً من المجتمع الآثيني؛ ولهذا يحق لهم التمتع بالحماية القانونية المطلوبة داخل المدينة أو خارجها، وقد كان يفرض عليهم بعض الواجبات كعدم التدخل في الشؤون السياسية ودفع جزية سنوية واختيار مواطن آثيني يمثله في علاقاته مع الدولة وأمام القضاء².

د- في الهند القديمة:

كانت طبقة "السودرا" طبقة غريبة على المجتمع الهندي، وكان محظوراً على الشعب الهندي ملامسة هذه الطبقة أو الاتصال بها على أي نحو، ولم يكن لأفراد هذه الطبقة حق العيش في حدود هذا المجتمع؛ بل كان مكانهم خارج حدود هذه المدينة. كما حُرمت هذه الطبقة من حقِّ التملك؛ فهم لا يعدون جزءاً من المجتمع الهندوسي القديم، حتى على سبيل العبودية ومن ثم فلم يكن يُسمح لهم بالعيش داخل المجتمع؛ فمكانهم الطبيعي خارج المدينة، ومفاد كل هذا أنه تنفي الحماية القانونية لمن ينتمي إلى طبقة (السودرا)، فهم يعدون كالأجانب، وتجب الإشارة إلى أن مدونة "مانو" لم تقرر حماية قانونية للأجنبي بل وضعتهم بعد طبقة (السودرا)، وبفهم من خلال مدونة "مانو" أن الأجنبي كان في مركز أدنى بعد الحيوان³.

¹ عيد المنعم درويش: المرجع السابق، ص 53.

² هشام خالد، المرجع السابق، ص 133.

³ عيد المنعم درويش: المرجع السابق، ص 23.

والتفرقة بين الأجنبي والوطني تقوم على معيار واقعي، الذي بدأ يبتعد بنشوء الدول وتطورها في القرون الوسطى عن المفهوم الاجتماعي إلى حد كبير عن المفهوم القانوني الذي أخذ يترسخ ويتبلور في النصوص والتشريعات وبفعل الجنسيات وإن لم يقطع صلته بالمفهوم الاجتماعي.

الفرع الثاني

الاختلاف الفقهي حول مبدأ قبول الأجنبي في إقليم الدولة

يعتبر من بين مظاهر سلطة الدولة مسألة دخول الأجانب إلى إقليمها وقبولهم، والتي انقسم الفقه الدولي بشأنها إلى مدرستين ونعرض الفقه الدولي المعاصر كمايلي:

أولاً: المدرسة الأولى:

قادها الفقيه "فيتوريا"، الذي نادى بتقرير حق الأجنبي في دخول إقليم الدول المختلفة، وذهب إلى أن الدولة لا تملك حق منع الأجانب من دخول إقليمها؛ لأن السيادة الإقليمية التي تتمتع الدولة بها ليست مطلقة، بل يقيد بها الحق العام في الاجتماع والاتصال. ويبرر هذا الطرح على أنه في بداية العالم عندما كان كل شئ مشتركاً بين الناس كان للإنسان الحرية في أن يسافر ويرحل إلى أي بلد يشاء، وهذه الحرية لم تسلب نتيجة تقسيم المعمورة؛ لأنه لم يدخل في نيات الأمم بهذا التقسيم أن تقضي على العلاقات المشتركة بين الناس، وتعطي للدولة حق رفض دخول بعض الأفراد الأجانب إلى إقليمها متى كان الباعث له مشروعاً ومقبولاً¹.

ثانياً: المدرسة الثانية:

تزعمها الفقيه "فاتيل" وهي مدرسة مناهضة لمدرسة "فيتوريا" وأصبح يشكك في نظريته (حق الاجتماع والاتصال) ويظهر ما فيها من مساس بحق السيادة الإقليمية، ذلك الحق الذي تتمتع به كل دولة في إقليمها، ولها الحق بموجب مبدأ السيادة بمنع الأجانب من دخول إقليمه سواء كان منعاً عاماً للأجانب كافة أو مقصوراً

¹ حامد سلطان، عائشة راتب، صلاح الدين عامر، القانون الدولي العام، دار النهضة العربية، ط1، القاهرة، 1978، ص375.

على بعضهم دون الآخر أو كان مطلقاً أو لحالات خاصة متى ما رأى صاحب السلطة أنَّ في ذلك مصلحة للدولة.

ثالثاً: الفقه الدولي المعاصر:

إن الفقه الدولي المعاصر اتخذ مدرسة وسطية بين المدرستين، وأصبح يميز بين نوعين من الأجانب، هما: الأجانب الذين يرغبون في الإقامة الدائمة بالإقليم، فهؤلاء يرى الفقه المعاصر أن للدولة الحق في تقييد إقامتهم، أو منعهم منعاً باتاً بشرط عدم التمييز بين الجنسيات أو الأجناس. وذلك استناداً على مبدأ حق الدولة في حماية مواطنيها من الأضرار التي قد تسببها إقامة الأجانب الدائمة، أما الفريق الثاني من الأجانب فهم الأجانب الذين يرغبون في دخول إقليم الدولة على سبيل العبور (ترانزيت) أو للإقامة الوقتية، وهؤلاء لا يحق للدولة أن تحظر عليهم الدخول في إقليمها إلا إذا اقتضت ذلك أسباب جوهرية سياسية أو أمنية أو اقتصادية أو غيرها من الأسباب التي تهدد كيان الدولة، وسواء سمحت الدولة للأجنبي بدخول إقليمها أو الإقامة فيها بصفة دائمة أو بصفة مؤقتة فإنه يجب عليها أن تعامله وفقاً لأحكام معاملة الأجانب التي تلزم الدول أن تمنحه قدرًا من الحقوق بحيث لا يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجانب، وهذا لا يمنع بالطبع معاملة بعض الجنسيات معاملة أفضل، وذلك ليس اعتماداً على الجنسية؛ إنما باتفاق خاص بين الحكومتين بحيث تعامل كل حكومة رعايا الأخرى معاملة خاصة عرفت بالأجانب الأكثر رعاية¹.

¹ حامد سلطان، عائشة راتب، صلاح الدين عامر، المرجع السابق، ص 359، 360.

المطلب الثاني

الالتزام باحترام حق المهاجرين في العمل في المواثيق والاتفاقيات والممارسات الدولية

والإقليمية والقانون الداخلي للدول

إن الالتزام باحترام حق المهاجرين في العمل تستمد قوتها من مصادر القواعد القانونية المنظمة لحالة الأجنبي،

وتتنوع هذه المصادر إلى ثلاثة أنماط تتمثل في القانون الدولي المتمثل في الإعلانات والاتفاقيات الدولية،

والممارسات الدولية والإقليمية، والقانون الداخلي للدول، وسندرس ذلك في الفرعين الآتيين:

الفرع الأول: الالتزام باحترام حق المهاجرين في العمل في القانون الدولي.

الفرع الثاني: الالتزام باحترام حق المهاجرين في العمل في الممارسات الدولية والإقليمية.

الفرع الثالث: الالتزام باحترام حق المهاجرين في العمل على الصعيد الداخلي للدول.

الفرع الأول

الالتزام باحترام حق المهاجرين في العمل في القانون الدولي

يعد القانون الدولي مصدرًا مساعدًا في تنظيم مركز الأجانب من خلال القواعد الدولية التي تقوم على حقيقة

تفوق الصفة الإنسانية للفرد على صفاته الوطنية والقومية والدينية. فضلا عن تمتعه بالشخصية القانونية أينما

حل، وهذه الحقيقة لا تعرف الحدود الجغرافية والإقليمية؛ أي أنها تتمتع بحضور عالمي شمولي كأنها تمثل

القواسم المشتركة بين الدول، وهذه الحقيقة تفترض أن يعترف للأجنبي بالحد الأدنى للحقوق والحريات، ومنها

حقه في الحياة والحرية والأمن الشخصي والكرامة والسكن والتنقل والعمل وممارسة المهن، وهي حقوق يقف

عندها الوطنيون والأجانب على قدم المساواة، كما يمكن أن يعترف له بأكثر من ذلك في ظل وجود اتفاقيات

الدولية بين الدولة الوافد لها الأجنبي ودولة خاضعة لجنسيته، وهذه الحقائق دفعت المجتمع الدولي إلى تبني

عدة أفكار ومبادئ سجّلت على شكل إعلانات واتفاقيات دولية، سنعرض أهمها كمايلي:

أولاً: الالتزام باحترام حق المهاجرين بالعمل بموجب العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية

والسياسية:

إن العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية يقضي بالإلزام باحترام حق المهاجرين بالعمل وهذا مستنتج ممايلي:

أ- كثيراً ما لا تأخذ التقارير الواردة من الدول الأطراف في الاعتبار انه يجب على كل دولة أن تكفل الحقوق الواردة في العهد "جميع الأفراد الموجودين في إقليمها والداخلين في ولايتها" (المادة 2-1) وبوجه عام، فإن الحقوق المبينة في العهد تنطبق على الجميع بصرف النظر عن المعاملة بالمثل. وبصرف النظر عن جنسيتهم أو انعدام جنسيتهم.

ب- وبذلك فإن القاعدة العامة تقضي بكفالة كل حق من الحقوق المنصوص عليها في العهد دون تمييز بين المواطنين والأجانب. فالأجانب يستفيدون من شرط عام يتمثل في عدم التمييز على صعيد الحقوق المكفولة في العهد، كما نصت عليه المادة 2 من العهد. وينطبق هذا الضمان على الأجانب والمواطنين على حد سواء. واستثناء، فإن بعض الحقوق المعترف بها في العهد لا تنطبق إلا على المواطنين وذلك بصريح النص (المادة 25) في حين لا تنطبق المادة 13 إلا على الأجانب. على أنه يتبين من تجربة اللجنة في دراسة هذه التقارير أن عدداً من البلدان ينكر على الأجانب الحقوق الأخرى التي ينبغي أن يتمتعوا بها بموجب العهد أو أن هذه الحقوق تخضع لقيود لا يمكن دائماً تبريرها بموجب العهد.

ج- وينص عدد قليل من الدساتير على المساواة بين الأجانب والمواطنين. على أن بعض الدساتير الأحدث عهداً تفرق بدقة بين الحقوق الأساسية المنطبقة على الجميع وتلك التي تمنح للمواطنين وحدهم وتتناول كلا منها بالتفصيل. إلا أن الدساتير في كثير من الدول، لا تتناول في صياغتها سوى المواطنين فقط عندما يتعلق الأمر بمنح حقوق معينة. ويجوز أيضاً للتشريعات والسوابق القانونية أن تلعب دوراً هاماً في كفالة حقوق الأجانب، وأبلغت اللجنة بأنه وإن كانت الدساتير أو غيرها من التشريعات في بعض الدول لا تمنح الأجانب

حقوقاً أساسية فسوف يتم مع ذلك توسيع نطاقها لتشملهم كما يقضي العهد. على انه كان هناك تقاعس

واضح، في بعض الحالات، في تنفيذ الحقوق الواردة في العهد دون تمييز فيما يتعلق بالأجانب.

د- وترى اللجنة انه ينبغي للدول الأطراف أن تولي اهتماما في تقاريرها لوضع الأجانب في ظل قوانينها وفي الممارسة الفعلية على السواء. ذلك أن العهد يوفر حماية كاملة للأجانب فيما يتعلق بالحقوق المكفولة فيه، وينبغي للدول الأطراف مراعاة لشروطه في تشريعاتها وفي الممارسة حسب الاقتضاء وبذلك يتحسن وضع الأجانب تحسينا كبيرا. وينبغي أن تكفل الدول الأطراف أن تكون نصوص العهد والحقوق التي ينص عليها معروفة للأجانب الخاضعين لولايتها.

هـ- ولا يعترف العهد للأجانب بأي حق في دخول إقليم إحدى الدول الأطراف أو الإقامة فيه. وللدولة من حيث المبدأ أن تقرر من تقبل دخولهم إلى إقليمها. على انه يجوز في ظروف معينة أن يتمتع الأجنبي بحماية العهد حتى فيما يتعلق بالدخول أو الإقامة. عندما تطرح، مثلا، اعتبارات عدم التمييز وحظر المعاملة اللاإنسانية واحترام الحياة الأسرية.

و- ويجوز منح الموافقة على الدخول رهناً بمراعاة الشروط المتعلقة، على سبيل المثال، بالتنقل والإقامة والعمل. ويجوز للدولة أيضا أن تفرض شروطا عامة على الأجنبي المار بأراضيها. على أن الأجانب يتمتعون بالحقوق المنصوص عليها في العهد بمجرد السماح لهم بدخول إقليم دولة طرف فيه.

ي- وللأجانب حق في الحياة متأصل، يحميه القانون، ولا يجوز حرمانهم تعسفا من الحياة. ويجب ألا يتعرضوا للتعذيب أو المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، كما لا يجوز استرقاقهم أو تسخيرهم. فللأجانب الحق الكامل فيما يتمتع به الإنسان من حرية وأمن. فإذا حرّموا من حريتهم على نحو قانوني، فيلزم معاملتهم بطريقة إنسانية و باحترام للكرامة المتأصلة في أشخاصهم. ولا يجوز سجن الأجنبي لعدم وفائه بالتزامه التعاقدية. وللأجانب الحق في حرية الحركة والاختيار الحر لمحل السكن، ويتمتع الأجانب بحرية مغادرة البلد، كما يتمتعون بالمساواة أمام المحاكم والهيئات القضائية. ومن حقهم أن يحاكموا محاكمة عادلة

وعلمية من قبل محكمة مختصة ومستقلة ومحيدة مشكلة حسب القانون وذلك عند البت في أية تهمة جنائية أو حقوق والتزامات في الدعاوى المرفوعة أمام القضاء. ولا يخضع الأجانب لتشريعات جنائية بأثر رجعي، ومن حقهم أن يعترف بما لهم من شخصية قانونية. ولا يجوز أن يخضعوا لتدخل تعسفي أو غير قانوني في خصوصياتهم أو في الشؤون الخاصة بأسرهم أو منازلهم أو مراسلاتهم. ولهم الحق في حرية الفكر والوجدان والدين، والحق في اعتناق الآراء والتعبير عنها. ويتمتع الأجانب بحق الاجتماع السلمي وحرية تكوين جمعيات. ويجوز لهم الزواج عندما يصلون إلى سن الزواج القانوني. ويحق لأولادهم التمتع بتدابير الحماية التي يقتضيها وضعهم كقصر. وفي الحالات التي يشكل فيها الأجانب أقلية بالمعنى الذي قصدت إليه المادة 27 فلا يجوز حرمانهم من التمتع بالاشتراك مع سائر أفراد جماعتهم بثقافتهم الخاصة والمجاهرة بدينهم الخاص وممارسة شعائره واستخدام لغتهم. ومن حق الأجانب التمتع بالحماية التي يكفلها القانون على قدم المساواة مع غيرهم. ولا يوجد تمييز بين الأجانب والمواطنين في تطبيق هذه الحقوق. ولا يجوز إخضاع حقوق الأجانب هذه لأي قيود غير تلك التي يمكن فرضها قانونا وفقا للعهد.

ط- ومتى كان للأجنبي وجود قانوني في الإقليم، لا يجوز تقييد حريته في الحركة داخل الإقليم وحقه في مغادرة ذلك الإقليم إلا طبقا للمادة 12(3). ويلزم تبرير أي تفاوت في المعاملة في هذا الخصوص بين الأجانب والرعايا، أو بين مختلف فئات الأجانب، بموجب المادة 12(3). ونظرا إلى أنه يجب أن تكون هذه القيود، في جملة أمور، متماشية مع سائر الحقوق المعترف بها في العهد، فلا يجوز لإحدى الدول الأطراف أن تمنع تعسفا عودة الأجنبي إلى بلده وذلك بإلقاء القبض عليه أو ترحيله إلى بلد ثالث (المادة 12(4)).

ك- لم توفر تقارير كثيرة معلومات كافية عن المسائل المتصلة بالمادة 13. وتطبق تلك المادة على جميع الإجراءات الرامية إلى إلزام الأجنبي بالرحيل، سواء وصفت في القانون الوطني بأنها طرد أو غير ذلك من الأوصاف. فإذا استتبع هذه الإجراءات الاعتقال جاز أيضا تطبيق الضمانات التي ينص عليها العهد فيما يتعلق بالحرمان من الحرية (المادتان 9 و10). فإذا كان الغرض من الاعتقال هو التسليم لدولة أخرى جاز

تطبيق نصوص قانونية أخرى وطنية ودولية. ويجب عموماً أن يسمح لأي أجنبي مطرود بأن يرحل إلى أي بلد يوافق على قبوله فيه. ولا تحمي الحقوق المعينة بالتحديد في المادة 13 إلا أولئك الأجانب الذين يوجدون في إقليم إحدى الدول الأطراف بصورة قانونية. ويعني هذا أن القانون الوطني المتعلق بشروط الدخول والإقامة ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار لدى تحديد نطاق هذه الحماية، وأن الذين يدخلون بصورة غير قانونية والأجانب الذين أقاموا فترة أطول مما يسمح به القانون أو تسمح به التراخيص الممنوحة لهم هم على الخصوص غير مشمولين بأحكامه. غير أنه إذا كانت شرعية دخول الأجنبي أو إقامته موضع نزاع، فإن أي قرار بهذا الشأن يؤدي إلى طرده أو ترحيله ينبغي أن يتخذ وفقاً للمادة 13. ويترك للسلطات المختصة في الدولة الطرف أن تعمل بحسن نية وفي نطاق ممارستها لصلاحياتها على تطبيق القانون المحلي وتفسيره مراعية مع ذلك الالتزامات التي ينص عليها العهد، ولا سيما مبدأ المساواة أمام القانون (المادة 26).

ر - وتنظم المادة 13 بصورة مباشرة إجراءات الطرد فقط وليس أسبابه الموضوعية. غير أنها بعدم سماحها إلا بإجراءات الطرد التي تنفذ طبقاً "لقرار اتخذ وفقاً للقانون"، يكون غرضها بوضوح هو منع حالات الطرد التعسفي. ومن ناحية أخرى تخول هذه المادة لكل أجنبي الحق في أن يتخذ قرار في قضيته الخاصة، ومن ثم لا تتسجم المادة 13 مع القوانين أو القرارات التي تنص على الطرد الجماعي أو الطرد بالجملة. وهذا الفهم، في رأي اللجنة، تؤكد أحكام أخرى تتعلق بحق الأجنبي في تقديم أسباب ضد الطرد، وفي أن يعاد النظر في القرار من قبل السلطة المختصة أو من تعينه، وفي أن يمثل أمامها أو أمامه. ويجب أن تعطى للأجنبي جميع التسهيلات اللازمة لمتابعة إجراءات انتصافه من الطرد حتى يكون هذا الحق في جميع ظروف حالته فعالاً. ولا يمكن الخروج عن المبادئ التي تقضي بها المادة 13 والمتصلة بالطعن في الطرد والحق في إعادة النظر من قبل سلطة مختصة إلا متى اقتضت ذلك "أسباب اضطرارية تتعلق بالأمن القومي". ولا يجوز التمييز بين مختلف فئات الأجانب عند تطبيق المادة 13¹.

¹ اللجنة المعنية بالحقوق المدنية والسياسية الدورة السابعة والعشرون (1986)، جامعة منيوسا، مكتبة حقوق الإنسان، ص 1.

ثانياً: الالتزام باحترام حق المهاجرين في العمل في الاتفاقية بشأن وضع الأشخاص عديمي الجنسية:

حيث منحت هذه الاتفاقية للأشخاص عديمي الجنسي المقيمين على أرضها مجموعة من الحقوق المتعلقة بحقوقهم بالعمل أهمها:

أ-حق العمل المأجور والعمل الحر:

حيث نصت المادة (17) على العمل المأجور بقولها: "1- تمنح الدول المتعاقدة عديمي الجنسية المقيمين بصورة نظامية في إقليمها أفضل معاملة ممكنة، لا تكون في أية حال أدنى مواتاة من تلك التي تمنح عادة للأجانب في نفس الظروف، في ما يتعلق بحق ممارسة عمل مأجور.

2- تنظر الدول المتعاقدة بعين العطف في أمر اتخاذ تدابير لمساواة حقوق جميع الأشخاص عديمي الجنسية بحقوق مواطنيها من حيث العمل المأجور، وعلي وجه الخصوص حقوق عديم الجنسية الذين دخلوا أراضيها بمقتضى برامج لجلب اليد العاملة أو خطط لاستقدام مهاجرين".

كما نصت على العمل الحر المادة (18) بقولها: " تمنح الدول المتعاقدة عديمي الجنسية المقيمين بصورة نظامية في إقليمها أفضل معاملة ممكنة، لا تكون في أي حال أقل رعاية من تلك الممنوحة للأجانب عامة في نفس الظروف، فيما يتعلق بالحق في ممارسة عمل لحسابهم الخاص في الزراعة والصناعة والحرف اليدوية والتجارة، وكذلك في إنشاء شركات تجارية وصناعية".

3-حق ممارسة المهن الحرة:

حيث نصت على هذا الحق المادة (19) بقولها: " تمنح الدول المتعاقدة عديمي الجنسية المقيمين بصورة نظامية في إقليمها، إذا كانوا يحملون شهادات معترفا بها من قبل السلطات المختصة في الدولة ويرغبون في ممارسة مهنة حرة، أفضل معاملة ممكنة، على ألا تكون في أي حال أقل رعاية من تلك الممنوحة للأجانب عامة في نفس الظروف".

4-السماح بالعمل ضمانهم اجتماعياً:

حيث نصت المادة (24) على تشريع العمل والضمان الاجتماعي بقولها: " تعامل الدول المتعاقدة عديمي

الجنسية المقيمين بصورة نظامية في إقليمها معاملتها لمواطنيها في ما يخص الشؤون التالية:

(أ) في حدود كون هذه الشؤون خاضعة للقوانين والأنظمة أو لإشراف السلطات الإدارية: الأجر بما فيه

الإعانات العائلية إذا كانت تشكل جزءا من الأجر، وساعات العمل، والترتيبات الخاصة بساعات العمل

الإضافية، والإجازات المدفوعة الأجر، والقيود علي العمل في المنزل، والحد الأدنى لسن العمل، والتلمذة

والتدريب المهني، وعمل النساء والأحداث، والاستفادة من المزايا التي توفرها عقود العمل الجماعية،

(ب) الضمان الاجتماعي (الأحكام القانونية الخاصة بإصابات العمل والأمراض المهنية والأمومة والمرض

والعجز والشيخوخة والوفاة والبطالة والأعباء العائلية، وأية طوارئ أخرى تنص القوانين والأنظمة علي جعلها

مشمولة بنظام الضمان الاجتماعي)، رهنا بالقيود التي قد تفرضها:

"1-ترتيبات ملائمة تهدف للحفاظ علي الحقوق المكتسبة أو التي هي قيد الاكتساب،

2-قوانين أو أنظمة خاصة ببلد الإقامة قد تفرض أحكاما خاصة بشأن الإعانة الحكومية الكلية أو الجزئية

المدفوعة بكاملها من الأموال العامة، وبشأن الإعانات المدفوعة للأشخاص الذين لا يستوفون شروط المساهمة

المفروضة لمنح راتب تقاعدي عادي.

3-إن حق التعويض عن وفاة شخص عديم الجنسية بنتيجة إصابة عمل أو مرض مهني لا يتأثر بوقوع مكان

إقامة المستحق خارج إقليم الدولة المتعاقدة.

4- تجعل الدول المتعاقدة المزايا الناجمة عن الاتفاقات التي عقدتها أو التي يمكن أن تعقدها، والخاصة

بالحفاظ علي الحقوق المكتسبة أو التي هي قيد الاكتساب علي صعيد الضمان الاجتماعي، شاملة لعديمي

الجنسية، دون أن يرتثن ذلك إلا باستيفاء عديم الجنسية للشروط المطلوبة من مواطني الدول الموقعة علي

الاتفاقات المعنية.

5- تنظر الدول المتعاقدة بعين العطف في إمكانية جعل الاتفاقات المماثلة، النافذة المفعول أو التي قد تصبح نافذة المفعول بين هذه الدول المتعاقدة ودول غير متعاقدة، بقدر الإمكان، شاملة لعديمي الجنسية¹.

الفرع الثاني

الالتزام باحترام حق المهاجرين في العمل في الممارسات الدولية والإقليمية

الممارسات الدولية والإقليمية هي الممارسات التي يقتضيها التعامل الدولي² والتي يعبر عنها في الغالب من خلال مبدأ المقابلة أو المعاملة بالمثل، وتختلف تطبيقات هذا المبدأ من حيث الشكل والموضوع، فمن حيث الشكل تظهر تطبيقات المعاملة بالمثل في ثلاث فئات، هي:

أولاً: المعاملة بالمثل الثابتة بالاتفاقيات الدولية:

هي التي تنظم من خلال الاتفاقيات الدولية، فالأخيرة تكون المصدر الذي ينظم ممارسة الأجانب للحقوق على أراضي الدول الأعضاء في الاتفاقية، ونذكر منها على سبيل المثال اتفاقية انتقال الأيدي في الدول الأعضاء لمجلس الوحدة المصادق عليها بالعراق بقانون رقم 64 لسنة 1970م وهي التي ينظمها التشريع الوطني للدولة فيكون مصدر ممارسة الأجنبي للحقوق على أراضي الدولة³.

ثانياً: المعاملة بالمثل الثابتة واقعياً:

هي التي لم تنظم آلية ممارسة الحقوق بموجبها نصوص اتفاقية دولية أو نصوص تشريعية ووطنية، إنما استقر التعامل بها ومثلت بممارسة تاريخية استقرت على شكل عرف شائع يسمح لرعايا دولتين أو أكثر لممارسة نوع من الحقوق.

¹ اتفاقية بشأن وضع الأشخاص عديمي الجنسية، صكوك حقوق الإنسان، منشورة على الموقع التالي:

<https://www.ohchr.org/ar>

² عصام الدين القصبي، القانون الدولي الخاص، مطبعة جامعة المنصورة، مصر، 2008، 2009، ص290.

³ غالب الهداوي، حسن الهداوي، القانون الدولي الخاص النظرية العامة للمواطن والمركز القانوني للأجانب واحكامه في القانون العراقي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، 1976، ص442.

والمعاملة بالمثل الثابتة واقعيًا أي تبادل الحق بالحق (المطلقة) وبموجبها يعامل الأجنبي في الدولة التي يقيم فيها معاملة الوطني في الخارج، وإذا أُجيز للعراقي تملك الأموال غير المنقولة في ألمانيا، يعامل الألماني في العراق بنفس المعاملة، وبالتالي يحق له تملك غير المنقول فيه.

ونص المشرع السوري في قانون العمل السوري رقم (17) لعام 2010م على المعاملة بالمثل في الفقرة (أ) من المادة (28) منه التي جاء فيها: "أ- يخضع عمل غير العرب السوريين في جميع المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون إلى شرط المعاملة بالمثل".

ثالثاً: المقابلة بالمثل في معاملة معينة:

بموجبها يكون الأجانب في الدولة والوطنيون في الخارج متساوين في التمتع بحق معين قد لا يتمتع به الوطنيون في الداخل، كما لو اتفقت دولتان على أن تعوض كل واحدة منهما رعايا الأخرى عن كل ضرر يصيبهم ولو كان ناشئاً عن عمل من أعمال السيادة.

الفرع الثالث

الالتزام باحترام حق المهاجرين في العمل على الصعيد الداخلي للدول

يعد هذا المصدر من المصادر الأساسية للقواعد القانونية المنظمة لحالة الأجنبي، والتي تبين حالة الأجنبي في التمتع بالحقوق، حيث إن كل دولة تملك سيادة على إقليمها، والأشخاص القاطنين عليه. وبذلك تكون لها سيادة إقليمية، وشخصية تمارس معاً، ويعتقد بعضهم أن الدولة تستطيع أن تحظر دخول الأجانب كلياً أو جزئياً لإقليمها، كما أنها تملك التمييز في ذلك بين الأجانب، وقد حسن التعاهد الحديث من تلك المعاملة بالسماح للأجنبي بالدخول، غير أن ذلك يتم بشروط تضعها الدولة المستقبلية¹.

وبتفرع عن ذلك المبدأ من حريتها في تنظيم شؤون الأجانب في حقوقهم وحررياتهم والقيود التي ترد عليهم عبر تشريعاتها الوطنية، يضاف إلى ذلك أن الشخص عبر الحدود يتحول من وطني بالنسبة لدولته إلى أجنبي

¹ عصام الدين القصبي، مرجع سابق، ص283.

بالنسبة للدولة التي دخل أراضيها وبعد ذلك يكون خاضعاً للولاية الأخيرة، مما يدفعها إلى وضع قيود على الحريات والحقوق، فسيكون مؤثراً في سلوكه سلباً أو إيجاباً في الدولة الوافد إليها أكثر من دولة جنسيته؛ مما يستدعي الدولة لتحديد شروط دخوله أراضيها حفاظاً على نظامها الأمني والصحي والاجتماعي والاقتصادي¹. ووفقاً لما تقدم فإنّ المشرع الوطني لكل دولة -بسبب غياب مشرع دولي ينظم وضع الأجانب- كان لزاماً عليه وضع قانونين أو بالأحرى فهو سيؤدي دوراً مزدوجاً، فيشرع للوطنيين وللأجانب².

إن بحث الإلزام باحترام حق المهاجرين في العمل على الصعيد الداخلي للدول يقتضي بحث أحكام تشغيل الأجانب حيث يعد تشغيل العمال المهاجرين من المواضيع المهمة في القانون الدولي الخاص، وخاصة أنه هناك علاقة بين العامل الذي يمكن أن يكون شخصاً أجنبياً، ورب العمل الذي يكون من التراب الوطني لهذا تحكم هذه العلاقات أحكام خاصة وسندرسها كمايلي:

أولاً: الأحكام المتعلقة بتشغيل الأجانب في الداخل:

إن دراسة موضوع تشغيل الأجانب تكتسي أهمية على مستوى الاتفاقيات الدولية، والتشريعات العمالية المقارنة فمثلاً في سورية نص المشرع السوري في قانون العمل السوري رقم (17) لعام 2010م في المادة (28) منه التي جاء فيها: "

أ- يخضع عمل غير العرب السوريين في جميع المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون إلى شرط المعاملة بالمثّل.

ب- يحدد الوزير بقرار منه حالات إعفاء غير العرب السوريين من الشرط المشار إليه في الفقرة السابقة أو من شرط الحصول على الترخيص بالعمل أو الإعفاء منه.

¹ عصام نعمة إسماعيل، ترحيل الأجانب، ط1، بيروت، لبنان، ص 32، 34.
² غالب الدواودي، القانون الدولي الخاص، النظرية العامة للمواطن والمركز القانوني للأجانب وأحكامه في القانون العراقي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، 1976، ص23.

ج- يجب على صاحب العمل الذي يستخدم عاملاً من غير العرب السوريين أعفي من أي من الشرطين السابقين أن يخطر المديرية المختصة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ بدء الاستخدام.

د- في معرض تطبيق أحكام هذا القانون يعامل العرب الفلسطينيون المشمولون بأحكام القانون 260 لعام 1956 معاملة العرب السوريين".

كما نظم القانون رقم (2) لعام 2014 دخول وخروج وإقامة الأجانب في سوريا، وحدد في المادة (17) منه مدة الإقامة ومنها إقامة العمل حيث نصت هذه المادة على: " تصنف إقامات العرب والأجانب وفق الآتي:

أ. الإقامة الخاصة: تمنح لمدة خمس سنوات.

ب. الإقامة العادية: تمنح لمدة ثلاث سنوات.

ج. الإقامة المؤقتة: تمنح لمدة سنة.

د. الإقامة السياحية: تمنح لمدة أقصاها ثلاثة أشهر.

هـ. إقامة العمل: تمنح لمدة أقصاها سنة بعد أخذ موافقة وزارة العمل".

كما في الجزائر عملت منذ الاستقلال على إصدار ترسانة من النصوص التشريعية والتنظيمية تتعلق بتشغيل الأجانب ومن بين هذه النصوص التشريعية:

الأمر رقم 66-211 المؤرخ في 21 يوليو 1966 متمم ومعدل بالأمر رقم 67-190 المؤرخ في 27 سبتمبر سنة 1967 المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر.

القانون رقم 10/81 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب¹

¹ القانون رقم 10/81 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب ج ر ال عدد 28 الصادرة بتاريخ 14 يوليو 1981.

المرسوم التنفيذي رقم 86-276 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 315/04 الذي يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية¹.

المرسوم الرئاسي رقم 03-251 المؤرخ في 19 يوليو 2003 المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر المعدل والمتمم للأمر 66-211 والمتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر، وأخيرا القانون رقم 11/08 المؤرخ في 25/06/2008 والمتعلق بوضعية الأجانب.

ووفقا على دراسة تشغيل الأجانب لا بد من التطرق إلى الشروط التي يجب توافرها من أجل تشغيل الأجنبي
أ- شروط تشغيل للأجانب:

يتوقف مزاوله العامل الأجنبي لنشاط مأجور في الجزائر على شروط وإجراءات جوهرية تضمنتها مختلف النصوص القانونية والتنظيمية منها القانون 10/81 والقرار 510/82 والقانون رقم 11/08 ومن هذه الشروط ما هو موضوعي ومنها ما هو شكلي.

1- الشروط الموضوعية لتشغيل الأجنبي:

— أن يكون تشغيل الأجنبي وفقا لاحتياجات التنمية الوطنية (المادة 01 من قانون رقم 10/81)².

— وجوب تمتع الأجنبي لمستوى تأهيل يساوي على الأقل المستوى التقني ما عدا حالة رعايا دولة أبرمت معها الجزائر معاهدة أو اتفاقية، وكذا الأشخاص الذين يتمتعون بصفة اللاجئ السياسي (المادة 3 من قانون 10/81)³.

— وجوب التصريح الصادر من الهيئة صاحبة العمل لدى مصالح العمل المختصة إقليمياً بكل أجنبي يمارس نشاط مدفوع الأجر ويكون غير ملزم بجواز السفر.

¹ مرسوم رقم 86 - 276 مؤرخ 11 نوفمبر 1986، يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية ج ر العدد 46 الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 1986 المعدل والمتمم.

² المادة 01 من قانون رقم 10/81 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ص 947.

³ المادة 3 من قانون 10/81 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ص 947.

-هذا ويضيف قانون العمل رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل¹ في مادته 21 شرطاً مفاده أنه يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما، وهذا يعني أن المشرع الجزائري سمح بتوظيف العمال الأجانب عند نقص المؤهلات عند العمال الوطنيين، هذا ما أكدته المادة 8/ 05 من المرسوم 10/81 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب عندما نصت على عدم جواز تسليم رخصة العمل المؤقت للعامل الأجنبي إلا إذا كان منصب العمل المتوفر لا يمكن أن يشغله عامل جزائري سواء أكان عن طريق الترقية الداخلية أم عن طريق التوظيف الخارجي بما في ذلك اليد العاملة الوطنية.

-يجب على العامل الأجنبي أن يكون حائزاً على الشهادات المهنية اللازمة، والمؤهلات المهنية للوظيفة الواجب شغلها وهذا ما نصت عليه المادة 3/5 من قانون 10/80².

-سجوب تمتع الأجنبي بالسلامة البدنية؛ لذا اشترط خضوعه للمراقبة الصحية التي تثبت توفر الشروط المحددة للتنظيم المعمول به.

2-الشروط الشكلية لتشغيل العمال الأجانب:

يخضع عقد العمل في الجزائر مع أجنبي إلى شرطين شكلين يتمثلان في رخصة العمل المؤقتة وجواز العمل.

-رخصة العمل المؤقتة:

هذه الرخصة تمنح للعمال الأجانب المدعوون لممارسة نشاط مدفوع الأجر ويكون هذا لمدة تقل عن ثلاثة أشهر أو تساويها ويتم عن طريق تحرير طلب معال من الهيئة بعد أخذ رأي ممثلين، وهذه الرخصة لا يمكن تجديدها أكثر من مرة واحدة في السنة (المادة 08 من قانون 10/81)³.

¹ قانون رقم 11-90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ج ر العدد 17 الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990.

² المادة 3/5 من قانون 11/08 المتعلق بدخول وخروج إقامة الأجانب، ص 5.

³ المادة 09 من قانون 10/81 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ص 948.

ويعفى من رخصة العمل المؤقتة العمال الأجانب المدعوون بصفة استثنائية للقيام بأعمال لا تتجاوز 15 يوما ودون أن يتجاوز حاصل مدة الحضور المجموعة 3 أشهر (المادة 09 من قانون 10/81) ويفهم من هذه المادة أن المشرع الجزائري جعل ثلاثة (3) شروط لإعفاء العمال الأجانب من رخصة العمل المؤقتة، وهذه الشروط هي:

- أن يكون الأجانب مدعوين بصفة استثنائية من أجل القيام بأعمال. والطابع الاستثنائي لهذه الأعمال المطلوبة من أجل تدخل الأجانب يتم التأكد منه عن طريق وضع أساليب المراقبة (المادة 2/09 من قانون 10/81)¹.

- يجب أن لا تتجاوز هذه الأعمال 15 يوما.

- يجب أن لا يتجاوز حاصل مدة الحضور 3 أشهر.

- جواز العمل:

يمنح جواز العمل حسب المادة 11 من قانون 10/81 للأزواج الأجانب للمواطنين والمواطنات الجزائريين. ويتم منحه بشروط:

- يمنح جواز العمل بنفس الشروط والأشكال المتعلقة بتشغيل الأجانب، التي ذكرت سابقا حسب نص المادة 05 و 06 (المادة 10 من قانون 10/81).

- لا يمكن أن تتجاوز مدة جواز العمل سنتين مع قابليته للتجديد (المادة 11 من قانون 10/81)²

¹ المادة 2/09 من قانون 10/81 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ص 948.
² المادة 9، 10، من قانون 10/81 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ص 948.

أن يكون المستفيدون من جواز العمل الأزواج الأجانب للمواطنين والمواطنات الجزائريين شريطة تقديم ما يثبت هذا الزواج الشرعي عن طريق وثائق الحالة المدنية، غير أن المشرع الجزائري في المادة 11 من نفس القانون

¹ نص على إلزامية منح جواز العمل مع تجديده بقوة القانون لفئات معينة من الأجانب ذكرها على سبيل الحصر، وهم:

الأرامل الأجانب من مواطنين ومواطنات جزائريين.

المطلقون الأجانب من مواطنين ومواطنات جزائريين.

ثانياً: القيود الواردة على سلطة الدولة في إلزامها باحترام حقوق الأجانب ومنها حق المهاجرين في العمل:

هنالك بعض القيود الواردة على سلطة الدولة في إلزامها باحترام حقوق الأجانب ومنها حق المهاجرين في

العمل حيث أن هناك اتجاه يرى أن حرية الدولة في تحديد هذه الحقوق ليست مطلقة بل هي مقيدة بالتزامات

دولية وإنسانية تفرضها العدالة الدولية، وتقضي بضرورة الاعتراف للأجنبي بالحقوق الأساسية التي ترافق

الإنسان وتلازمه أينما وجد. ويؤيد هذا الاتجاه الفقه والقضاء الدوليان، وتتادي به المحافل والمؤسسات الدولية،

ولقد تم تأكيده في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية

والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، وبالتالي فإن التعامل الدولي يقوم على أساس

وجود قواعد دولية مشتركة تلزم الدول الاعتراف للأجنبي بالقدر اللازم من الحقوق الأساسية التي لا تستقيم

حياته دونها وتلازمه أينما وجد، ويمثل هذا القدر الأدنى من الحقوق تكفله الدول للأجانب على أرض

إقليمها².

ومن أهم هذه القيود:

أولاً: القيود الاتفاقية:

¹ المادة 11 من قانون 10/81 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ص 948.

² عبيدة عبد الحفيظ، الجنسية ومركز الأجانب في التشريع الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 230.

قد تتعهد الدولة بمقتضى المعاهدات والاتفاقيات بمنح الأجانب من رعايا الدول المتعاهدة أطراف الاتفاقية حقوقاً تتجاوز الحد الأدنى من الحقوق المقررة بمقتضى العرف الدولي، وقد يصل الأمر إلى تحويل رعايا الدول المتعاهدة نفس الحقوق التي يتمتع بها الوطنيون، بل قد تمنح لهم امتيازات تتجاوز حقوق الوطنيين أنفسهم؛ تشجيعاً للاستثمارات الأجنبية، وتتقرر هذه الأحكام عادة في معاهدات تنمية التجارة الدولية والتعاون الاقتصادي والثقافي فيما يسمى بمعاهدة الإقامة.

ثانياً: القيود المقررة بمقتضى العرف الدولي (الحد الأدنى):

يقضي العرف الدولي بأن هناك قدرًا من الحقوق لا تستقيم الحياة بدونها، بحيث يجب أن يترك للأجانب كحد أدنى ولا يجوز للدولة أن تحرمهم من التمتع به، والحد الأدنى للحقوق القانونية هو قدر معين من الحقوق لا يصح للدولة المساس به، ويمكن الاستفادة من ذلك من خلال الإعلام العالمي لحقوق الإنسان من حيث حقه في الحرية، والأمن الشخصي، فلا يجوز استعباده أو استرقاقه ولا تعريضه للتعذيب والضرب، إضافة إلى سلامة نفسه وحرية في العقيدة والتعبير عن الرأي والمساواة أمام القانون.

ثالثاً: القيود التي تفرضها المصلحة الخاصة للدولة:

أ- مشكلة السكان:

تتأثر الدولة عادة، وهي بصدد تنظيمها لمركز الأجانب بها، بمدى كثافة عنصر السكان فيها من عدمه، فإذا كانت الدولة تعاني من ضغط إقليمي وتتشدّد معه بشأن الشروط التي يجب توافرها فيه لتمكينها من العمل أو القيام بنشاط ما بإقليمها، أما إذا كانت الدولة مفتقرة لعنصر السكان، فإنها تولي اهتماماً للأجنبي؛ فتتسامح معه إلى حد بعيد وتفتح أمامه الأبواب لدخول إقليمها واستثمار أمواله بها، بل قد تمكّنه من ممارسة بعض الوظائف العامة بها رغم أن هذا الحق يبقى مقصوراً على مواطنيها.

ب- السياسة الاقتصادية للدولة:

إذا كانت الدولة تعرف ازدهارا اقتصاديا فإنها تعتمد عادة إلى وضع أحكام قانونية تسهّل عملية استقبال أصحاب رؤوس الأموال لاستثمار أموالهم وتسهيل استقبالها للعمال الأجانب من ذوي الخبرة للعمل على إقليمها، أما إذا كانت هذه الدولة تعرف ركودا اقتصاديا وتشكو من تفشي البطالة بها فإنها ستلجأ إلى التشدد حيال الأجانب لمنع هجرتهم إليها ولتفادي منافستهم لموظفيها في فرص العمل المحدودة المتاحة لهم بها.

ج- مقتضيات الأمن الوطني:

معنى ذلك أنه إذا تبين للدولة أن دخول طائفة معينة من الأجانب إقليمها من شأنه أن يمس استقرارها، فلدواعي الأمن ستقوم بوضع قواعد قاسية حيال هذه الطائفة من الأجانب لمنعهم من الدخول إلى إقليمها ولتفادي مساسهم بالأمن المدني بها.

د- مبدأ المعاملة بالمثل:

يقتضى هذا المبدأ أن تصبح الدولة ملزمة بمنح الأجانب التابعين لدولة أخرى نفس الحقوق التي تعترف بها هذه الدولة لرعاياها وعليه فإذا طلب شخص تأشيرة من دولة ما فإن طلبه سوف يقبل والعكس صحيح بالنسبة للدولة الثانية، ويستتج أن هذه العوامل تؤثر عادة في موقف الدولة حيال الأجانب وهي التي تؤدي إما للتساهل معهم أو تدفعها للتشدد في معاملتها لهم¹.

¹ حبار محمد، القانون الدولي الخاص، الرؤى للنشر والتوزيع، الدار البيضاء الجزائر، 2013، ص313.

المبحث الثاني

مدى فاعلية الرقابة المطبقة على حقوق العمال السوريين في لبنان

إن دراسة مدى فاعلية الرقابة المطبقة على حقوق العمال السوريين في لبنان، يقتضي تقسيم هذا المبحث إلى

المطالب الآتية:

المطلب الأول: مسؤولية الدولة نتيجة عدم الوفاء بالتزامها الدولي لحق العمل للعمال المهاجرين بشكل عام.

المطلب الثاني: المسؤولية القانونية المترتبة على معاملة العمال المهاجرين.

المطلب الأول

مسؤولية الدولة نتيجة عدم الوفاء بالتزامها الدولي لحق العمل للعمال المهاجرين بشكل عام

المسؤولية الدولية للدولة نتيجة عدم الوفاء بالتزامها الدولي لحق العمل للعمال المهاجرين بشكل عام تقوم على

أساس وجود قواعد دولية مشتركة تلزم الدول الاعتراف للأجنبي بالقدر اللازم من الحقوق الأساسية التي لا

تستقيم حياته دونها وتلازمه أينما وجد، ويمثل هذا القدر الحد الأدنى من الحقوق تكفله الدول للأجانب على

أرض إقليمها، وأن إخلال الدول بهذا الالتزام عن طريق حرمان الأجنبي من هذه الحقوق كلها أو بعضها

يعرضها، بموجب مبادئ القانون الدولي، للمساءلة الدولية¹.

ويشير مصطلح «مسؤولية الدولة» تقليدياً إلى مسؤولية الدولة فقط عن الإصابات التي يتعرض لها الأجانب.

فقد شملت الحقوق والواجبات الأساسية للدول، على سبيل المثال المعيار الدولي المؤكد للمعاملة، وحق الحماية

الدبلوماسية، وعكست الجهود المبكرة التي بذلتها عصبة الأمم والهيئات الخاصة لتدوين قواعد «مسؤولية

الدولة» التركيز التقليدي على المسؤولية عن إصابات الأجانب.

¹ عبيدة عبد الحفيظ، الجنسية ومركز الأجانب في التشريع الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 230.

استمرت محاولات تدوين قواعد مسؤولية الدولة وتطويرها طوال حياة الأمم المتحدة .استغرق الأمر ما يقرب من 45 عامًا، وأكثر من ثلاثين تقريرًا، وعملاً مكثفًا من قبل خمسة مقررين خاصين حتى تتوصل لجنة القانون الدولي إلى اتفاق بشأن النص النهائي لمشاريع المواد برمتها، مشفوعة بتعليقات. أصبح القانون الدولي العرفي لمسؤولية الدولة فيما يتعلق بمسائل مثل احتجاز الأجانب، وإساءة معاملتهم بدنيا، وحقوقهم في محاكمة عادلة، أقل أهمية من السابق، بتطوير القانون الدولي لحقوق الإنسان، والذي ينطبق على جميع الأفراد، سواء الأجانب أو المواطنين. إن مفهوم النظام العام للمسؤولية القانونية، الذي تبنته قواعد مسؤولية الدولة، هو استهلال لنظام القانون المدني، وهو غريب إلى حد كبير عن عرف القانون العام¹.

لدراسة المسؤولية أهمية خاصة في كل نظام قانوني لما توفره من ضمانات تكفل احترام الالتزامات التي يفرضها النظام القانوني على أشخاصه وما ترتبه من جزاءات على مخالفة هذه الالتزامات وعدم الوفاء بها، ووفقاً لهذا المفهوم؛ فإن لنظام المسؤولية على الصعيد الدولي أهمية كبيرة حيث يقع على عاتقه مهمة إعادة الحق إلى نصابه وإنصاف المعتدى عليهم².

الفرع الأول: تعريف المسؤولية الدولية:

يمكن تعريف المسؤولية الدولية بأنها: (هي نظام قانوني ينشأ في حالة قيام دولة أو شخص من أشخاص القانون الدولي بعمل أو امتناع عن عمل مخالف للالتزامات المقررة وفقاً لأحكام القانون الدولي[ر]، ومن ثم تتحمل الدولة أو الشخص القانوني الآخر في هذه الحالة تبعة تصرفه المخالف لالتزاماته الدولية الواجبة الاحترام).

الفرع الثاني: شروط الفعل المولد للمسؤولية الدولية:

مسؤولية الدولة، بحث منشور في الموقع الإلكتروني التالي:

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%85%D8%B3%D8%A4%D9%88%D9%84%D9%8A%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%88%D9%84%D8%A9¹

² إبراهيم دراجي، بحث بعنوان "المسؤولية الدولية"، الموسوعة العربية، منشور على الموقع التالي:

<http://arab-ency.com.sy/detail/6623>

اشتراط القانون الدولي توفر شروط معينة لتترتب المسؤولية الدولية، وهي:

أولاً: وقوع إخلال بالتزام دولي: حيث تترتب المسؤولية الدولية على عاتق الشخص الدولي نتيجة إخلاله بالتزام

دولي ملقى على عاتقه بموجب أحكام القانون الدولي، ويشمل الإخلال بالالتزام الدولي القيام بعمل يحظر القانون الدولي إتيانه (ومثال ذلك شنّ الدولة حرباً عدوانية ضد دولة أخرى)، أو إهمال أو تقصير في القيام بالتزام تفرض قواعد القانون الدولي على الدولة القيام به (ومثال ذلك التقصير في حماية الأجانب الموجودين على إقليم الدولة أو الافتئات على حقوقهم التي تحميها قواعد هذا القانون). ومن ثمّ فإنّ الإخلال بالتزام دولي يعني ارتكاب الدولة مخالفة لأحكام القانون الدولي أيّاً كان مصدر هذه الأحكام وسواء أكان مصدرها الاتفاقات الدولية، والعرف الدولي أم المبادئ العامة للقانون المعترف بها من قبل الأمم المتحدة.

ثانياً: إسناد الإخلال إلى الشخص الدولي: الإسناد في المسؤولية الدولية يعني ردّ المخالفة التي يرتكبها

الشخص الطبيعي إلى الشخص الدولي ذاته، ويعدّ القانون الدولي الفعل منسوباً للدولة إذا كان صادراً عن سلطاتها المختلفة التشريعية أو التنفيذية أو القضائية وسواء أكان تصرفاً إيجابياً أم سلبياً.

ثالثاً: حدوث ضرر غير مشروع يلحق بشخص دولي آخر أو برعاياه: والضرر هو الركن المهم الذي تقوم

المسؤولية الدولية من أجل تعويض ما يترتب عليه أو إزالة آثاره الضارة بحيث تتعدم جدوى نظام المسؤولية الدولية من دونه، والضرر في القانون الدولي نوعان:

أ-الضرر المادي: وهو كل مساس بحق من حقوق الشخص الدولي المادية أو بحقوق رعاياه يترتب عليه أثر ملموس وظاهر للعيان (كتهديم الممتلكات وقتل الرعايا).

ب-الضرر الأدبي: وهو كل مساس بشرف الشخص الدولي أو باعتباره أو بأحد رعاياه وكذلك كل ألم يصيب الإنسان في جسمه أو عاطفته.

الفرع الثالث: علاقة المسؤولية الدولية مع مفهوم الحماية الدبلوماسية:

الحماية الدبلوماسية هي الآلية التي تساعد الدولة بموجبها مواطنيها ورعاياها المضربين، وتأخذ على عاتقها مسؤولية مطالبهم.

والحماية الدبلوماسية هي إحدى الوسائل التي تعبر بها الدولة عن ممارسة الاختصاص الشخصي تجاه مواطنيها ورعاياها، حيث يؤدي الضرر الذي يلحق فرداً بعينه إلى تحمل الدولة التي ارتكبت الفعل المخالف للقانون الدولي تبعة المسؤولية إزاء الدولة التي يتبعها المجني عليه بجنسيتها، وبالتالي الحماية الدبلوماسية أداة لتحريك المسؤولية الدولية، تجاه الدولة التي أخلت بالتزاماتها نحو مواطني ورعايا الدول الأخرى.

ونرى أنه اشترط القانون الدولي توفر شروط معينة لترتب المسؤولية الدولية؛ وهي وقوع إخلال بالتزام دولي، وإسناد هذا الإخلال إلى شخص دولي، وكذلك حدوث ضرر غير مشروع يلحق بشخص دولي آخر أو برعاياه، كما يجب على الفعل غير المشروع دولياً، وفقاً لمشاريع المواد:

- أن يُعزى إلى الدولة بموجب القانون الدولي.

- أن يشكل خرقاً لالتزام دولي من الدولة.

المطلب الثاني

القواعد التي تتكلم عن المسؤولية القانونية المترتبة على معاملة العمال المهاجرين

سنبين ونقارن بين المسؤولية القانونية المترتبة على معاملة العمال في الجزائر، ومن ثم المسؤولية القانونية المترتبة على معاملة العمال السوريين في لبنان كمايلي:

الفرع الأول: جزاء مخالفة الأحكام المتعلقة على معاملة العمال المهاجرين في الجزائر.

الفرع الثاني: المسؤولية القانونية المترتبة على معاملة العمال السوريين في لبنان.

الفرع الأول

جزاء مخالفة الأحكام المتعلقة بمعاملة العمال المهاجرين في الجزائر

إن مخالفة الأحكام القانونية المتعلقة بتشغيل الأجانب داخل الإقليم الجزائري، يتم النظر إليها من زاويتين، الأولى: تتعلق بمخالفة رب العمل هذه الأحكام، والثانية: تتعلق بمخالفة الأجنبي نفسه، والتساؤل الذي يمكن طرحه هو ما مدى مساءلة العامل الأجنبي ورب العمل في حالة تجاوز أحدهما أو كليهما الأحكام الواردة في قوانين تشغيل العمال الأجانب.

أولاً: جزاء مخالفة رب العمل للأحكام المتعلقة بتشغيل العمال المهاجرين:

إن المؤسسة أو الهيئة التي تشغل أجنبياً بصورة غير شرعية تعاقب بغرامة تتراوح بين 200.000 دج و 800.000 دج حسب ما نصت عليه المادة 19 من قانون 10/81¹، كما أن تشغيل الأجنبي مع تعريضه لإهانة إنسانية من طرف صاحب العمل، فإن الفاعل يعاقب من 5 إلى 10 سنوات سجن وبغرامة من 300.000 دج إلى 600.000 دج، وفقاً لنص المادة 46 / 2 من قانون 08/11 الصادر في 2008/06/25م المتعلق بشروط دخول الأجانب الى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها والمادة 50 من نفس القانون.

ثانياً: جزاء مخالفة العمال المهاجرين للأحكام المتعلقة بالتشغيل:

¹ المادة 19 والمادة 20 من القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يوليو سنة 1981 والمتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ص 949.

حتى يعد الأجنبي عاملاً أو ممتنّها مهنة أو حرفيّاً شرعيّاً في الجزائر يجب عليه الحصول على تصريح بالعمل والخضوع لإجراءات للتمكن من ذلك وفق ما نصت عليه المادة 20 من قانون 08/11 وإلاّ يعد عاملاً غير شرعي في الجزائر، وبالتالي تكون عقوبته غرامة من 5000.دج إلى 200.000.دج (المادة 41 من نفس القانون) وتضاعف العقوبة في حالة العودة (المادة 1/41 من نفس القانون)¹، كما تصدر الوسائل المستعملة في ذلك (المادة 2/41 من نفس القانون).

الفرع الثاني

المسؤولية القانونية المترتبة على معاملة العمال السوريين في لبنان

إن دراسة المسؤولية القانونية المترتبة على معاملة العمال السوريين في لبنان يقتضي التعرض للنقاط الآتية:

أولاً: أحكام تنظيم دخول وإقامة السوريين:

تعلن المديرية العامة للأمن العام عن وضع معايير جديدة، تنظم دخول السوريين إلى لبنان والإقامة فيه. على الشكل التالي:

المستندات المطلوبة نوع ومدة إذن الدخول أو الإقامة

- 1 • سياحة • حجز فندقى خطى أو شقة مفروشة أو ما يوازي ذلك.
- مبلغ لا يقل عن ألفين دولار أميركي.
- الأوراق الثبوتية اللازمة (هوية سليمة أو جواز سفر).
- دفتر العائلة (إذا كانت عائلته برفقته). يُمنح سمة سياحية يتناسب مع مدة الحجز الفندقى (على ألا تتعدى مدة أسبوعين) وغير قابلة للتجديد.

زيارة عمل

¹ المادة 2/1/41 من قانون 08/11 المتعلق بدخول وخروج إقامة الأجانب الصادر في 2008/06/25م المتعلق بشروط دخول الأجانب الى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، ص9.

الأوراق الثبوتية اللازمة (هوية سليمة أو جواز سفر).

دفتر العائلة (إذا كانت عائلته برفقته).

ما يثبت صفته كرجل أعمال، مستثمر، نقابي، موظف في إحدى السفارات الأجنبية أو العربية أو السفارات السورية في الخارج من غير الدبلوماسيين، موظف القطاع العام السوري، ضباط القوات المسلحة والمتقاعدين منهم، رجل دين، ... بطاقة وظيفة، بطاقة نقابة، إقامة في الخارج مدون عليها المهنة.

أو تعهد اجمالي أو افرادي بالمسؤولية من شركة أو مؤسسة عامة أو جمعية، لحضور اجتماع عمل أو للمشاركة في مؤتمر أو ندوة،

حاملي افادات صادرة عن "اتحاد المصدرين السوريين".

حاملي كتاب صادر عن "غرفة صناعة دمشق وريفها" بما فيها لجنة صناعة السينما والتلفزيون.

خبراء من تجمع شركة مستكا اليونانية انسالدو الإيطالية للعمل على مشروع محطة دير على بريف دمشق والمرافقين لهم.

حاملي بطاقة عضوية من غرفة الملاحة البحرية السورية.

حاملي بطاقات عضوية صادرة عن اتحاد غرف السياحة في سوريا والبطاقات الصادرة عن غرف السياحة في مختلف المناطق السورية.

يُمنح إذن دخول لمدة خمسة عشر يوماً غير قابلة للتجديد.

مالك عقار

(صالح للسكن)

• الأوراق الثبوتية اللازمة (هوية سليمة + جواز سفر).

• دفتر العائلة (إذا كانت عائلته برفقته).

• سند ملكية وإفادة عقارية (لا تتجاوز صلاحيتها الثلاثة أشهر)

- يُمكن لأي من أفراد عائلته البالغ الدخول منفرداً إذا أبرز نسخة عن سند الملكية + دفتر العائلة.

- يمكن لمالك العقار التعهد بالمسؤولية (زيارة عائلته) عن والديه، شقيقاته وأشقائه العازبين ويمنحون إذن دخول لمدة أسبوعين غير قابلة للتجديد. يُمنح أسبوعين لمراجعة الدائرة الإقليمية للحصول على الإقامة لغاية السنة واستيفاء الرسوم المتوجبة، على أن تمنح وتجدد من قبل الدائرة الإقليمية.

مستأجر عقار (شقة صالحة للسكن العائلي) - الأوراق الثبوتية اللازمة (هوية سليمة + جواز سفر).

- دفتر العائلة (إذا كانت عائلته برفقته).

- عقد إيجار العقار أو نسخة طبق الأصل عنه مسجلين لدى البلدية (شقة صالحة للسكن العائلي) مصادق ومؤشر على النسخة الأصلية أو نسخة طبق الأصل من مركز الأمن العام الإقليمي. - يُمكن لأي من أفراد عائلته البالغ الدخول منفرداً إذا أبرز نسخة عن عقد الإيجار المصادق والمؤشر عليه من مركز الأمن العام الإقليمي + دفتر العائلة. يُمنح أسبوعين لمراجعة الدائرة الإقليمية للحصول على الإقامة لغاية السنة واستيفاء الرسوم المتوجبة، على أن تمنح وتجدد من قبل الدائرة الإقليمية.

ملاحظة: يُقبل بتعهد السكن بعد ضم إفادة من البلدية أو المختار تثبت أن البناء عائد للبناني المتعهد بالسكن.

المستندات المطلوبة، نوع ومدة إذن الدخول أو الإقامة

II للدراسة

الأوراق الثبوتية اللازمة (هوية سليمة أو جواز سفر).

الشهادات التي استحصل عليها وسيقبل انتسابه الى الجامعة على أساسها.

بطاقة جامعية صالحة.

تسحب مستنداته وتودع مكتب شؤون الجنسية والجوازات والأجانب ويُمنح إذن دخول لمدة سبعة أيام، وبعد إثبات التسجيل يُمنح إقامة دراسية.

III القادمون للسفر عبر المطار والموانئ البحرية

جواز سفر.

تذكرة سفر غير قابلة للاسترداد.

تأشيرة دخول إلى البلد المنوي السفر إليه.

يُمنح إذن دخول لمدة /48/ ساعة مع إفادة مغادرة.

IV بصفة نازح

عدم السماح بالدخول إلا في حالات استثنائية

يسمح الدخول السوريين المسجلين كنازحين شرط استيفاء شروط الدخول.

V للعلاج الطبي

الأوراق الثبوتية اللازمة (هوية سليمة أو جواز سفر).

تقارير طبية أو إفادة متابعة علاج لدى إحدى المستشفيات في لبنان أو لدى أحد الأطباء بعد التأكد من صحة ادعائه.

يُمكن أن يرافقه أحد أفراد عائلته على أن يشار على جواز سفر أو بطاقة دخول كل منهما أنه دخل برفقته ويغادر معه وفقاً للنص المناسب من البند /4/ من تعليمات التنسيق*.

إذن دخول لمدة /72/ ساعة قابلة للتجديد سناً إلى تقارير طبية (مصادق عليها من إدارة المستشفى) تثبت متابعة الاستشفاء داخل المستشفى تمنح من قبل رئيس المركز بعد أخذ موافقة رئيس الدائرة عبر الفاكس.

VI لمراجعة سفارة أجنبية

ضمّ ما يثبت ادعائه لجهة الموعد.

يمكن تمديد إذن الدخول لمراجعة السفارة لليوم الذي يلي موعد السفارة اللاحق بعد ضمّ ما يثبت ذلك على أن لا تتعدى مدة إقامتهم /15/ يوماً من تاريخ الدخول.

إذن دخول لمدة /48/ ساعة تجدد لمرة واحدة ولمرة مماثلة بعد إبراز أي مستند يثبت ذلك من قبل السفارة

VII للدخول بموجب تعهد مسبق بالمسؤولية

تعهد بالمسؤولية (دون إيداع رسم /300.000/ ل.ل) زيارة مدتها /7/ أيام قابلة للتجديد مرة واحدة ولمرة مماثلة في الدائرة الإقليمية بحيث يسمح لأي لبناني بدعوة سوري وأفراد عائلته لزيارته في لبنان (زيارة

عائلية/قراية أو مصاهرة) أو تعهد إجمالي أو فردي بالمسؤولية (إقامة مؤقتة لمدة أقصاها شهر) لأي جمعية أو شركة أو مؤسسة أو منظمة معترف بها في لبنان ومسجلين وفقاً للأصول، وذلك بصورة مجانية ودون إيداع أي مبلغ مالي.

تعهد بالمسؤولية (مع إيداع رقم /300.000/ ل.ل) للدخول والاستحصال على إقامة لمدة سنة فردي أو إجمالي المقدم من قبل الأشخاص والمؤسسات والشركات والذي يتعهد بموجبه السعي لدى وزارة العمل للاستحصال على إجازة عمل وفقاً للأصول.

تعهد بالمسؤولية (مع إيداع رسم /300.000/ ل.ل) لأفراد عائلة السوري في لبنان والذي يحمل: إقامة عمل فئة /3/ و /4/.

بطاقة إقامة غير عمل (سنة، 3 سنوات) إذا كان لا يحق لأفراد عائلته بالحصول عليها.
إقامة لمدة سنة بموجب تعهد بالمسؤولية.

أو

للسوري وأفراد عائلته لغير العمل.

- تطبق أحكام الفقرة 2 و 3 على السوريين الموجودين في لبنان والراغبين بتجديد الإقامة المؤقتة بعد استيفاء رسم /300.000/ ل.ل إلا في حال سبق واستوفى الرسم عن السنة الجارية.

يُسمح بدخول المستندات المطلوبة نوع ومدة إذن الدخول أو الإقامة

الدبلوماسيون وحاملي جوازات السفر الخاصة وجوازات المهمة ومرافقيهم (لا يتجاوز إثنين)

الأوراق الثبوتية اللازمة (جواز السفر).

وضع إشارة على جواز سفر أو بطاقة دخول حامل الجواز والمرافق تفيد بدخوله ومغادرته برفقته وفقاً للنص المناسب من البند /4/ من تعليمات التنسيق*.

إقامة مؤقتة لمدة /6/ أشهر.

بطاقات الإقامة السنوية (عمل أو غير عمل).

بطاقات الإقامة الدائمة.

بطاقات الإقامة المجاملة.

سمة عودة عدّة سفرات.

الأوراق الثبوتية اللازمة (جواز السفر، هوية).

الإقامة بموجب بطاقة أو موشحة على جواز السفر أو مودعة.

زوج وأولاد (القاصرين منهم) حاملي بطاقة الإقامة:

السنوية عمل (فئة أولى، فئة ثانية فقط).

السنوية غير عمل.

دائمة.

مجاملة.

الأوراق الثبوتية اللازمة (جواز السفر، هوية).

بطاقة الإقامة الصالحة للوالد أو الوالدة أو الزوج.

دفتر العائلة.

إذن دخول لمدة /7/ أيام.

يراجع خلالها المركز الإقليمي التابع لها مكان سكنه للاستحصال على بطاقة الإقامة إسوة بحامل الإقامة إذا كان يحق له بذلك.

زوج اللبنانية.

أولاد اللبنانيّة.

زوجة الفلسطينيّ اللّاجئ في لبنان.

زوجة اللبنانيّ.

الأوراق الثبوتية اللازمة.

ما يثبت صلة القرابة (وثيقة زواج منقذة وفق الأصول، دفتر عائلة، إخراج قيد عائلي).

إقامة مؤقتة لمدة 6/ أشهر.

سائق سيارة عمومية.

سائق باص للركاب أو فان.

الأوراق الثبوتية اللازمة.

أوراق المركبة المسجلة + تأمين إلزامي

ما يثبت ملكية المركبة أو وكالة سوق قانونية.

إذن دخول لمدة 72/ ساعة.

معاون سائق شاحنة النقل العمومية.

إذن دخول أو إقامة مؤقتة موازية لما حصل عليه سائق الشاحنة.

يُسمح بدخول المستندات المطلوبة نوع ومدة إذن الدخول أو الإقامة

سائق أو مرافق لـ:

رجل الدين / المستثمر / رجل الأعمال / ضابط القوات المسلحة / المصرفي / ... الذي يدخل بسيارته الخاصة.

الأوراق الثبوتية اللازمة.

أوراق المركبة المسجلة + تأمين إلزامي.

ما يثبت ملكية المركبة.

وضع إشارة على جواز سفر/بطاقة دخول رب العمل، والسائق أو المرافق تُفيد بدخوله ومغادرته برفقته وفقاً للنص المناسب من البند 4/ من تعليمات التنسيق*.

يُمنح إذن دخول أو إقامة مؤقتة موازية لما منح لرب عمله

ملاحظات:

بالنسبة للسوريين والغير الحائزين على أي مستند ثبوتي يتم منحهم على إيصال أخضر مهلة 10/ أيام ليصار خلالها تأمين المستندات المطلوبة.

يسمح بدخول الأولاد السوريين القاصرين ما دون 15 سنة برفقة والديهما أو أحدهما الى لبنان شرط حيازة الأهل على إقامات صالحة.

يستفيد الأولاد القاصرين دون 15/ سنة من نوع ومدة إذن الدخول أو إقامة أسوة بأحد والديهم.

يمكن للسوري الذي دخل بموجب إحدى الأسباب باستثناء السبب السابع (تعهد بالمسؤولية) ان يطلب الاستحصال على بطاقة إقامة مؤقتة 6/ أشهر إذا أبرز عقد إيجار أو سند ملكية يعود له.

في حال تقدمت أفراد عائلة السوري بطلب تجديد بطاقات إقامة المؤقتة لها أسوة برب العائلة وتكون معاملة تجديد بطاقته المؤقتة بموجب التعهد بالمسؤولية قيد الإنجاز يتم منحهم مهلة شهر.

يُضم تعهد بعدم العمل منظم لدى كاتب العدل عند كل طلب تجديد بطاقة الإقامة المؤقتة العائدة للسوريين استنادا لسبب مالك عقار، عقد إيجار أو للنازحين السوريين حاملي بطاقة الـ UNHCR.

تُمنح الإقامة المؤقتة للنازحين السوريين وفق صلاحية بطاقة UNHCR في حال كانت صلاحيتها أقل من 6/ أشهر.

تمنح السوريات القادمات للتحقيق معهن بقصد الزواج من أحد عسكري القوى الأمنية اللبنانية والقاصرات منهن برفقة ولي أمرهن إذن دخول لـ 24 ساعة بعد التثبت من المستندات التي يحملنها.

يمكن للشركات والمؤسسات الكبيرة والمتوسطة دعوة سورين بموجب - تعهد بالمسؤولية إجمالي - (عقد مؤتمرات، ندوات، دورات تدريبية)، يتقدم في الدائرة الإقليمية يُمنح على أساسه السورين سمة لمدة المؤتمر أو الدورة على ألا تتعدى الشهر الواحد كحد أقصى.

لا يُسمح بالتنازل أو انتقال التعهد بالمسؤولية من لبناني إلى آخر¹.

ثانياً: توصيف الوضع لحق العمل للعمال المهاجرين السوريين في لبنان:

انضم لبنان إلى 51 اتفاقية في إطار منظمة العمل الدولية وإلى 7 اتفاقيات في إطار منظمة العمل

العربية . وهذا التوجه يؤشر إلى عملية التطوير التي يواكبها لبنان في إطار تحديث قانون العمل

اللبناني لتنفيذ الالتزامات الدولية..

وتستمر السلطات اللبنانية في سياستها المعتمدة بخصوص العمّال الأجانب والتي تقوم على عدم

التمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو الجنسية أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو

الأصل الاجتماعي . ويتم تطبيق القوانين اللبنانية على المواطنين اللبنانيين والأجانب على قاعدة

المساواة في الحقوق باستثناء حق التملك التي حددت نسبتها للأجانب وبعض المهن المحصورة

باللبنانيين . ويتم استخدام الأجانب في القطاع الخاص، أما في القطاع العام فإن استخدام الأجانب

محدود جداً نظراً لتوفر الموارد البشرية اللبنانية المطلوبة ولخضوع المرشحين اللبنانيين للوظائف في

القطاع العام لامتحانات خاصة لا تتوفر شروط التقدم إليها لدى الأجانب.

وبالنسبة لحق العمل على الرغم من أن لبنان أخذ علماً بالتوصية رقم 215 والتي تدعو إلى تمكين

العمال المهاجرين السوريين، من الوصول إلى بعض القطاعات في سوق العمل الرسمي، إلا أن لبنان

ما زال لا يتبع سياسات تحمي العامل عموماً، بل اعتمد على قوانين قديمة (قانون العمل الصادر في

¹ <https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/33>

23 أيلول 1946، وعلى سلطة استثنائية للوزير لم تراع الشق الإنساني لحياة العمال، حيث أنه بالإضافة للظروف الاقتصادية المالية التي يمر بها لبنان من تدهور في الاقتصاد وارتفاع شديد في نسب البطالة والفقر وانخفاض القدرة الشرائية، أتت خطة الحكومة اللبنانية، بممارسات سيئة استهدفت العمال السوريين بشكل مباشر مثل الإغلاق والطرْد وفرض عقوبات وغرامات مالية عالية وصارمة، وشملت هذه الحملات المنشآت والمحلات والفنادق والمطاعم والمعامل والورش الصناعية والبلديات وكافة قطاعات العمل اللبنانية.

و كشفت دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية عن تشغيل اللاجئين السوريين في لبنان بأن تدني الأجور، وارتفاع معدل البطالة، وعدم تنظيم سوق العمل تطرح تحديات خطيرة على معيشة كلاً من السكان واللاجئين في المجتمعات المحلية المضيفة.

- بينت دراسة لمنظمة العمل الدولية بعنوان "تقييم أثر اللاجئين السوريين في لبنان وظروف تشغيلهم" بأن قرابة ثلث اللاجئين السوريين في سوق العمل اللبنانية عاطلون عن العمل.

وأظهر التقرير بأن معظم اللاجئين السوريين العاملين في لبنان يعانون من تدني الأجور ومن ظروف عمل قاسية، فضلاً عن افتقارهم إلى المهارات والتحصيل العلمي.

وقالت ماري قعوار، المستشارة الإقليمية لسياسات التشغيل في منظمة العمل الدولية/المكتب الإقليمي للدول العربية: "يعاني اللاجئون السوريون إضافة إلى المواطنين اللبنانيين من عواقب عدم تنظيم سوق العمل. ويزيد العددُ الهائل للعمال السوريين ذوي الأجور المتدنية حدة العشوائية ويوسع القطاع غير المنظم، ما يعزز الضغوط باتجاه تخفيض مستوى الأجور وتدهور شروط العمل. وهذا بدوره يؤثر سلبياً على المجتمعات المحلية المضيفة واللاجئين معاً ليزداد عجزهما عن العيش بكرامة أو تأمين سبل عيش

كافية."

ووجدت الدراسة التقييمية لمنظمة العمل الدولية بأن العمال السوريين في لبنان يحصلون على أجور أدنى بكثير من نظرائهم اللبنانيين. ويتكون التقرير من مقابلات مباشرة واستبيانات شبه منظمة أجريت مع 2000 شخص تقريباً. فمتوسط الدخل الشهري للاجئ السوري هو أقل بنحو 40 في المائة من الحد الأدنى للأجور في لبنان والبالغ 675.000 ليرة لبنانية (448 دولار أمريكي).

إن اللاجئين السوريين عرضة بشكل خاص للبطالة. ولم يتمكن أكثر من ثلثي النساء اللواتي يبحثن عن عمل في لبنان من العثور على وظيفة. وتبلغ نسبة العاملات من أصل اجمالي اللاجئين السوريين 20 في المائة، وأجورهن أدنى بنحو 40 في المائة من أجور نظرائهن الذكور.

ويهيمن القطاع غير المنظم على عمل اللاجئين السوريين حيث أن 90 في المائة من اللاجئين العاملين يعملون دون عقد عمل نظامي. ويعاني واحد من أصل اثنين من العمال اللاجئين من آلام في الظهر والمفاصل أو من الإرهاق الشديد إضافة إلى حالات الزكام والحمى الشديدة. ويتعرض ثلثا اللاجئين السوريين تقريباً للغبار والأبخرة في أماكن العمل.

ويقول فرانك هاغمان، نائب المدير الإقليمي لمنظمة العمل الدولية/المكتب الإقليمي للدول العربية:

"يكشف هذا التقرير أن معالجة أزمة اللاجئين السوريين في لبنان تستدعي اتباع نهج كلي وشامل لمواجهة تحديات سوق العمل الموجودة أصلاً في لبنان وتحقيق توازن بين الدعم الإنساني والاحتياجات التنموية للمجتمعات المحلية المضيفة. وينبغي التركيز على خلق فرص عمل لائق من خلال إجراءات تنظم العمل غير المنظم، وتحمي الحد الأدنى للأجور، وتعزز السلامة في العمل، وتوفر الحماية الاجتماعية، وتشجع إقامة مشاريع مستدامة".

الأرقام الرئيسية الواردة في التقرير:

- 30 في المائة: معدل البطالة للاجئين السوريين الداخلين في سوق العمل اللبناني.
- 68 في المائة: معدل البطالة في صفوف اللاجئين السوريين الداخلات في سوق العمل اللبناني.
- 88 في المائة من اللاجئين السوريين يعملون في مهن متدنية أو متوسطة المهارة.
- 418.000 ليرة لبنانية (277 دولار أمريكي): متوسط الدخل الشهري للاجئ السوري العامل، في حين أن الحد الأدنى للأجور في لبنان يصل إلى 675.000 ليرة لبنانية (448 دولار أمريكي).
- 432.000 ليرة لبنانية (287 دولار أمريكي): متوسط الدخل الشهري للعامل اللاجئ السوري من الذكور.
- 248.000 ليرة لبنانية (165 دولار أمريكي): متوسط الدخل الشهري للعاملة اللاجئة السورية.
- 92 في المائة من اللاجئين السوريين في لبنان يعملون دون عقد عمل نظامي.
- 56 في المائة من اللاجئين السوريين العاملين في لبنان يعملون في أعمال موسمية، أو أسبوعية، أو يومية.
- 74 يوم: متوسط الزمن الذي يستغرقه اللاجئ السوري للعثور على عمل¹.

فكان لابد من التوصيات الآتية:

¹ دراسة لمنظمة العمل الدولية، اللاجئين السوريون في لبنان يواجهون شروط عمل قاسية، منشور على الموقع التالي:

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_240129/lang--ar/index.htm

-تعديل قانون العمل ليستثني اللاجئين الخاضعين لتعريف اللجوء حسب المعايير الدولية بإيجاد تسهيلات لحصولهم على إجازة عمل في المهن الحرة أو أغلب تلك المهن، وتخفيض الرسوم المتوجبة عليه لاستصدارها - .العمل على استصدار بطاقات خاصة باللاجئين تكون بمثابة إجازة عمل غير مرتبطة بنظام الكفالة - وضع خطة من شأنها دراسة اليد العاملة السورية في لبنان وكيفية توجيه تمركزها لدعم القطاعات المنتجة والحيوية في الاقتصاد اللبناني، آخذةً بعين الاعتبار المعايير الحقوقية للعمال السوريين و مصلحة الاقتصاد اللبناني.

ثالثاً: ضمانات حقوق العمال في قانون العمل اللبناني بشكل عام وحقوق العمال المهاجرين بشكل خاص والمسؤولية القانونية الناتجة عن خرقها:

أ- ضمانات حقوق العمال في قانون العمل اللبناني بشكل عام والمسؤولية القانونية الناتجة عن خرقها:

1-ضمانات حقوق العمال في قانون العمل اللبناني بشكل عام:

إن موضوع ضمان حقوق العمال في لبنان يحكمه قانون العمل الصادر بتاريخ 23 أيلول / سبتمبر 1946 وتعديلاته . وخلال الفترة التي يشملها هذا التقرير صدرت المراسيم والقرارات التالية:

- المرسوم رقم 5883 تاريخ 3 تشرين الثاني / نوفمبر 1994 (النظام العام للأجراء) وتعديلاته؛
- المرسوم رقم 3379 تاريخ 11 تموز / يوليه 2000 (نظام العمل الإضافي والمكافآت النقدية في الإدارات العامة) ، المعدل بموجب المرسوم رقم 8755 تاريخ 25 أيلول / سبتمبر 2002 ؛
- مذكرة وزارة المالية رقم 1226/ ص 1 تاريخ 17 نيسان / أبريل 2010 المتعلقة بحق الموظف في الاستفادة من التعويض العائلي عن زوجته الأجنبية؛
- القانون رقم 180 تاريخ 29 آب / أغسطس 2011 المتعلق بتعديل المادة 31 من المرسوم الاشتراعي رقم 144 تاريخ 12 حزيران / يونيه 1959 (قانون ضريبة الدخل) الرامي إلى تأمين المساواة بين الرجل والمرأة من خلال استفادة المرأة المتزوجة العاملة من التنزيل الضريبي عن زوجها وعن أولادها أسوة بالرجل؛

• المرسوم رقم 7838 تاريخ 23 آذار / مارس 2012 المتعلق بكيفية احتساب التنزيل الضريبي وفقاً للقانون رقم 180 (2011) المذكور أعلاه؛

• القانون رقم 239 تاريخ 22 تشرين الأول / أكتوبر 2012 (تعديل قانون الدفاع الوطني) حيث منحت الزوجة الثانية (بعد وفاة الزوجة الأولى) حق الاستفادة من المعاش التقاعدي من زوجها العسكري؛

• المرسوم رقم 10110 تاريخ 22 آذار / مارس 2013 المتعلق بتعديل المرسوم رقم 3950 تاريخ 27 نيسان / أبريل 1960 وتعديلاته (نظام التعويضات والمساعدات) بهدف إعطاء الموظفة الحق في الاستفادة من التعويض العائلي عن زوجها وأولادها.

-40 تلعب وزارة العمل دوراً أساسياً في تعزيز حقوق العمّال وحمايتهم ورعايتهم اجتماعياً وحياتياً من خلال إجراءات تنفيذية من بينها:

• تفعيل عمل لجنة المؤشر التي تمّ إنشاؤها بموجب المرسوم رقم 4206 تاريخ 8 آب / أغسطس 1981 ومهمتها وضع مؤشر غلاء المعيشة ومستوى الأسعار؛

• إنشاء لجنة الحوار المستدام بموجب قرار مجلس الوزراء رقم 2012/64 تاريخ 25 نيسان / أبريل 2012 ومهمتها تفعيل وضبط وديمومة الحوار الاجتماعي بين مكونات المجتمع ولا سيما شركاء العمل توصلًا إلى الاستقرار المنشود والأمن الاجتماعي؛

• وضع مشروع قانون الرعاية الصحية للبنانيين المضمونين الذين توقفوا عن العمل، ومشروع قانون نظام التقاعد والحماية الاجتماعية، ومشروع قانون للعمال الزراعيين . (لم يتم إقراره في مجلس النواب حتى تاريخ صدور هذا التقرير) ؛

• تأليف لجنة من قطاعات رسمية وخاصة ومجتمع مدني (القرار رقم 1/121 تاريخ 25 أيلول / سبتمبر 2002) مهمتها وضع القانون رقم 220 تاريخ 29 أيار / مايو 2000 (حقوق الأشخاص المعوقين) موضع التنفيذ.

-41 وفيما يلي عرضٌ للحقوق التي يتمتع بها العمّال بموجب قانون العمل الصادر بتاريخ 23 أيلول / سبتمبر 1946 ووفق التعديلات التي أدخلت عليه لاحقاً:

• عقود الاستخدام:

1- إن عقد الاستخدام يتم خطياً أو شفوياً " ويخضع في كلا الحالين لأحكام القانون العادي ". يجوز ترجمة العقد الخطي باللغة العربية " إلى لغة أجنبية إذا كان رب العمل أو الأجير أجنبياً يجهل اللغة العربية ". (المادة 12 من قانون العمل) ؛

2- "يعطى كل أجير دفتر من وزارة العمل يعرف بدفتر الاستخدام يحتوي على اسم المستخدم وصورة عن تذكرة جنسيته وتعيين اختصاصه، والمعاينات الصحية وتاريخ دخوله وخروجه من كل مؤسسة، أما أجرته اليومية أو الأسبوعية أو الشهرية فتدون في دفتر الاستخدام إذا طلب الأجير ذلك " . (المادة 14 استخدام الأحداث:

1- "يحظر بصورة مطلقة استخدام الأحداث قبل إكمالهم سن الثالثة عشرة ويجب ألا يستخدم الحدث قبل إجراء فحص طبي للتأكد من لياقته للقيام بالأعمال التي يستخدم لأدائها " ... (المادة 22 المعدلة بموجب المادة الأولى من القانون رقم 536 تاريخ 24 تموز / يوليه 1996) ؛

2- يحظر استخدام الأحداث في المشاريع الصناعية والأعمال المرفقة أو المضرة بالصحة قبل إكمالهم سن الخامسة عشرة . كما يحظر استخدام الأحداث في الأعمال الخطرة بطبيعتها أو التي تشكل خطراً على الحياة أو الصحة أو الأخلاق قبل إكمالهم سن السادسة عشرة . (المادة 23 المعدلة بموجب المادة الأولى من القانون رقم 536 تاريخ 24 تموز / يوليه 1996) ؛

3- "يحظر تشغيل الأحداث الذين يقل سنهم عن الثامنة عشرة أكثر من ست ساعات يومياً، يتخللها ساعة للراحة على الأقل إذا تجاوزت ساعات العمل اليومية أربع ساعات متواصلة، كما يحظر تشغيلهم في الفترة الممتدة بين السابعة ليلاً والسابعة صباحاً " (جزء 1 من الفقرة الأخيرة من المادة 23 المعدلة بموجب المادة الأولى من القانون رقم 91 تاريخ 14 حزيران / يونيه 1999) ؛

4- "لكل حدث الحق بإجازة سنوية مدتها واحد وعشرون يوماً بأجر كامل شرط أن يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل ...". (جزء 3 من الفقرة الأخيرة من المادة 23 المعدلة بموجب المادة الأولى من القانون رقم 91 تاريخ 14 حزيران / يونيه 1999).

• حقوق المرأة العاملة:

1- "يحظر على صاحب العمل التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة فيما يخص نوع العمل، مقدار الأجر، التوظيف، الترقية، الترفيع، التأهيل المهني والملبس " . (المادة 26 المعدلة بموجب المادة الأولى من القانون رقم 207 تاريخ 26 أيار / مايو 2000) ؛

2- "يحق للنساء العاملات في جميع الفئات المبينة في هذا القانون، أن ينلن إجازة أمومة لمدة عشرة أسابيع تشمل المدة التي تتقدم الولادة والمدة التي تليها . وذلك بإبرازهن شهادة طبية تتم عن تاريخ الولادة المحتمل " . (المادة 28 المعدلة بموجب المادة الأولى من القانون رقم 267 تاريخ 15 نيسان / أبريل 2014 القاضي بتعديل المادتين 28 و 29 من قانون العمل بخصوص إجازة الأمومة) . وكان قد صدر بتاريخ 1 شباط / فبراير 2013 المرسوم رقم 9825 القاضي بزيادة إجازة الأمومة للأجيرة من سبعة أسابيع إلى عشرة أسابيع ؛

3- "تدفع الأجرة بكاملها للمرأة أثناء إجازة الأمومة.

"يحق للمرأة العاملة التي استفادت من إجازة الأمومة مع بقاء الأجر كاملاً، أن تتقاضى أجراً عن مدة الإجازة السنوية العادية التي ستحصل عليها خلال السنة نفسها، عملاً بأحكام المادة 39 من قانون العمل.

"ويحظر أن تصرف المرأة من الخدمة أو أن يوجه إليها الإنذار خلال مدة إجازة الأمومة، ما لم يثبت أنها استخدمت في محل آخر خلال المدة المذكورة " (المادة 29 المعدلة بموجب المادة الأولى من القانون رقم 267 تاريخ 15 نيسان / أبريل 2014).

• مدة العمل والإجازات والرواتب:

1- "إن الحد الأعلى للعمل في الأسبوع هو 48 ساعة في النقابات المبيّنة في المادة الخامسة ما خلا النقابات الزراعية ؛

"أما الأولاد والأحداث فيصير تشغيلهم وفقاً لأحكام المواد 22 إلى 25" (المادة 31 من قانون العمل)..

2- "كلما زادت ساعات العمل على ست للرجال وخمس للنساء وجب على رب العمل أن يمنح أجراءه عند منتصف نهار العمل راحة لا يجوز أن تقل عن ساعة ؛
"يتمتع الأجير في كل أربع وعشرين ساعة بالراحة تسع ساعات متوالية ما عدا الأحوال التي تستلزمها ظروف العمل " (المادة 34 من قانون العمل).

3- "يجب أن يمنح جميع الأجراء راحة أسبوعية لا تقل عن 36 ساعة بدون انقطاع . لرب العمل أن يختار يوم هذه الراحة وأن يوزعها بين الأجراء حسب مقتضيات العمل " (المادة 36 من قانون العمل) ؛

4- "لكل أجير الحق في إجازة سنوية خمسة عشر يوماً بأجر كامل بشرط أن يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل ؛

"لرب العمل أن يختار تاريخ هذه الإجازات بحسب مقتضيات الخدمة . وليس له أن يصرف الأجير ولا أن يوجه إليه علم الصرف خلال الإجازة " (المادة 39 من قانون العمل).

5- "يجب أن يكون الحد الأدنى من الأجر كافياً ليسد حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته على أن يؤخذ بعين الاعتبار نوع العمل ويجب أن لا يقل عن الحد الأدنى الرسمي " (المادة 44 من قانون العمل) ؛

" 6- رواتب الأجراء عن السنة الأخيرة هي من الديون الممتازة وتصنف بعد دين الخزينة والمصارفات القضائية والتأمينات الجبرية . ويطبق هذا المبدأ في حالات الإفلاس أيضاً " (المادة 48 من قانون العمل)؛

7- "لا يوجه الإنذار:

1- إلى المرأة الحامل؛

2- إلى المرأة المجازة بداعي الولادة؛

3- إلى كل أجير أثناء الإجازات العادية أو خلال الإجازة المرضية.

"على أن رب العمل يصبح بحل من هذه الموانع إذا استخدم الأجير في محل آخر خلال تلك المدة " (المادة 52 من قانون العمل المعدلة بموجب المادة الرابعة من القانون رقم 207 تاريخ 26 أيار / مايو 2000).

2- المسؤولية القانونية الناتجة عن خرق ضمانات حقوق العمال في قانون العمل اللبناني بشكل عام:

في حال عدم الالتزام بهذه الضمانات تفرض العقوبات التالية:

1- "كل مخالفة لأحكام هذا القانون (قانون العمل) وللمراسيم والقرارات المتخذة لتطبيقه وتنفيذه تحال

إلى المحاكم ذات الاختصاص ويعاقب مرتكبها عن كل مخالفة لوحدها بغرامة تتراوح بين 250 000

ليرة و 2 500 000 ليرة لبنانية وبالحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين

وتضاعف العقوبة عند التكرار خلال سنة واحدة " (المادة 2 من قانون 17 أيلول / سبتمبر 1962

المعدلة بموجب المادة 46 من القانون رقم 173 تاريخ 14 شباط / فبراير 2000 تحت باب " في

العقوبات " بعد إلغاء المادتين 107 و 108)؛

2- "لا يجوز منح الأسباب المخففة ولا الحكم بوقف التنفيذ في المخالفة المرتكبة من مخالف سبق إنذاره

أو إنذار من يقوم مقامه خطأً بتصحيح أوضاعه ويحكم في كل مخالفة على حدة تُعدّ بتعدّد الإجراء

ولا يجوز إدغام العقوبات " (فقرة مضافة إلى نص المادة 2 من قانون 17 أيلول / سبتمبر 1962

بموجب المادة الأولى من المرسوم رقم 9816 تاريخ 4 أيار / مايو 1968)؛

3- "إذا امتنع صاحب المؤسسة عن تنفيذ تدابير الوقاية والسلامة المفروضة عليه بموجب الإنذار

الموجه من قبل اللجنة المختصة يحق للمدير العام لوزارة العمل أن يوقف المؤسسة عن العمل مؤقتاً،

لمدة لا تتجاوز عشرة أيام على أن تدفع أجور الأجراء والمستخدمين كاملة خلال مدة التوقف عن العمل

" (المادة 5 من القانون الصادر في 17 أيلول / سبتمبر 1962 المتعلق بتعديل المادتين 107 و 108

من قانون العمل).

ب- ضمانات حقوق العمال المهاجرين في قانون العمل اللبناني بشكل خاص والمسؤولية القانونية الناتجة عن خرقها:

1- ضمانات حقوق العمال المهاجرين في قانون العمل اللبناني بشكل خاص:

يطبق قانون العمل اللبناني على العمال الأجانب، وهم يتمتعون بمعظم الحقوق التي يتمتع بها العمّال اللبنانيون، ويتساوون معهم في ظروف العمل وتكافؤ الفرص واحترام الحقوق. وقد تمّ تعديل الفقرة 3 من المادة 59 من قانون العمل بموجب القانون رقم 129 تاريخ 24 آب / أغسطس 2010 لتصبح كما يلي: " يتمتع الأجاء الأجانب عند صرفهم من الخدمة بالحقوق التي يتمتع بها العمّال اللبنانيون شرط المعاملة بالمثل ويترتب عليهم الحصول من وزارة العمل على إجازة عمل. ويستثنى حصراً الأجاء الفلسطينيين اللاجئين المسجلون وفقاً للأصول في سجلات وزارة الداخلية والبلديات - مديرية الشؤون السياسية واللاجئين - من شرط المعاملة بالمثل ورسم إجازة العمل الصادرة عن وزارة العمل".

-بلغ عدد العمّال الأجانب الذين منحوا إقامة سنوية خلال عام 2014 حوالي 179 ألف عامل. كما بلغ عدد إجازات العمل الممنوحة خلال نفس الفترة (إجازات جديدة وتجديد) حوالي 202 ألف إجازة.

-وضعت وزارة العمل مشروع قانون خاص يتعلق بتنظيم العمل اللائق للعاملين والعاملات في الخدمة المنزلية وأحالتة إلى مجلس الوزراء بتاريخ 14 آذار / مارس 2013 مسترشدة في إعدادة بمعايير اتفاقية العمل الدولية رقم 189 حول حقوق العاملين والعاملات في الخدمة المنزلية المهاجرات والمهاجرين لا سيما المواد المتعلقة بضمانات الأجر وفترات العمل والراحة والإجازات الأسبوعية والسنوية والمرضية، ومدى مسؤولية كل من صاحب العمل والعامل في الخدمة المنزلية في حالات فسخ العقد والتعويضات المتوجبة لكل منهما.

-وبالنسبة للعاملات الأجنبات في الخدمة المنزلية فقد تمّ وضع عقد عمل موحد لهن (قرار وزير العمل رقم 1/38 تاريخ 16 آذار / مارس 2009) ينظم لدى كاتب عدل يتعهد صاحب العمل بموجبه بعدم استخدام العامل / العاملة في أي عمل أو مكان يختلف عن محل إقامته، ودفع كامل الراتب في نهاية كل شهر، وتوفير ظروف عمل ومعيشة لائقة. كما تم إلزام أرباب العمل بإصدار بوليصة تأمين للعاملة / للعامل لدى شركة تأمين مستوفية الشروط القانونية (قرار وزير العمل رقم 1/52 تاريخ 14 نيسان / أبريل 2009). وقد أعدت لجنة التيسير الوطنية لعاملات المنازل المهاجرات، التي أنشأتها وزارة العمل وكلفتها دراسة أوضاع العمالة الوطنية، دليلاً إرشادياً بعدة لغات موجهاً للعاملات الأجنبات في الخدمة المنزلية حول واجباتهن وحقوقهن وطرق الشكوى عند تعرضهن لأية مشكلة. كذلك جرى تنظيم مكاتب الاستقدام لليد العاملة الأجنبية وفق أسس تمنع الإتجار بالبشر وتوفر الكرامة الإنسانية للقادم للعمل في لبنان (قرار وزير العمل رقم 1/1 تاريخ 3 كانون الثاني / يناير 2011). وأصدر رئيس مجلس الوزراء القرار رقم 2007/40 تاريخ 10 نيسان / أبريل 2007 الذي قضى بتشكيل لجنة وطنية مهمتها إعداد وتنفيذ المشاريع الهادفة إلى تعزيز وحماية العاملات الأجنبات في الخدمة المنزلية بالتنسيق مع الإدارات الرسمية ومنظمة العمل الدولية والمنظمات الدولية والعربية المتخصصة والهيئات واللجان الأهلية الوطنية والسفارات المعنية.

2- المسؤولية القانونية الناتجة عن خرق ضمانات حقوق العمال المهاجرين بشكل خاص:

بالإضافة للمسؤولية القانونية الناتجة عن خرق ضمانات حقوق العمال اللبنانيين بشكل عام تنتج

المسؤولية القانونية عن خرق ضمانات حقوق العمال المهاجرين التالية:

-أنشأت وزارة العمل في 10 نيسان / أبريل 2012 مكتب الشكاوى والاستعلامات وخطاً ساخناً (رقم

الهاتف 1740) لتلقي شكاوى العمّال اللبنانيين والأجانب. وخلال العام 2014 أجرت دائرتا التفتيش

والتحقيق في قضايا العمل 1193 عملية تفتيش دوري وطارئ، 63 عملية تحقيق في إجازات عمل ممنوحة لأجانب، 1152 تحقيق في شكاوى عمالية، و92 تحقيق في شكاوى على مكاتب استقدام عاملات في الخدمة المنزلية.

-إن الجهد الذي تقوم به وزارة العمل في منع الإتجار بالبشر واكبته خطوات تنفيذية من قبل القضاء اللبناني الذي أصدر 10 قرارات إتهام بجناية الإتجار بالبشر في عام 2013. وفي العام 2014 أصدر القضاء اللبناني، وبناء للمادة 586 (الفقرات 1 و 2 و 3 و 4) والمادة 589 من قانون العقوبات المعدلة والمضافة بموجب قانون معاقبة جريمة الاتجار بالأشخاص رقم 164 تاريخ 24 آب / أغسطس 2011، مجموعة جديدة من القرارات في قضايا الإتجار بالبشر نورد تفصيلها كما يلي:

-العدد الإجمالي للقضايا التي تمت فيها ملاحقة أشخاص بجرم الإتجار بالبشر: 34 قضية لم تصدر حتى تاريخه أحكام نهائية بشأنها عن محكمة الجنايات؛

85 شخصاً: العدد الإجمالي للمدعى عليهم في ادعاء النيابة العامة.

68 شخصاً: العدد الإجمالي للمدعى عليهم في القرار الظني الصادر عن قاضي التحقيق.

6 أشخاص: عدد الأشخاص المتهمين بموجب قرار اتهامي صادر عن الهيئة الاتهامية.

4 أشخاص: عدد المحكومين بموجب أحكام صادرة عن محكمة الجنايات¹.

¹ تقرير لبنان الحالي حول العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للفترة 1993 – 2014: m2eXw4yDCLtGPb5BuwUbHxyMeldI7CosqxRzsO34dJzw3H%2Bhnl8CVycHsAwhfoTkbqF6VmO9q9IJMiZ 8

الخاتمة:

في نهاية دراستنا لبحث الحماية القانونية الدولية لحقوق العمال المهاجرين دراسة خاصة (العمال السوريين في لبنان)، نتوصل إلى مجموعة من النتائج والمقترحات الآتية:

أولاً: النتائج:

- 1- يمكن تقسيم العمال المهاجرين إلى عامل الحدود المهاجر والعامل المتجول المهاجر، وعامل الحدود المهاجر هو العامل الذي يحتفظ في محل اقامته المعتاد في دولة مجاورة و يعود اليه عادة كل يوم أو مرة واحدة في الأسبوع أما العامل المتجول المهاجر الذي يكون محل اقامته المعتاد في دولة ما و يضطر الى السفر إلى دولة أو دول أخرى نظراً الى مهنته.
- 2- توصلنا إلى أنه من البديهي والطبيعي أن يتمتع العمال المهاجرين بجميع حقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والحقوق المدنية والسياسية في الدولة المقيمين على أرضها بقصد العمل بوصف هذا العامل المهاجر هو إنسان ومن حقه أن يتمتع بجميع حقوق الإنسان قاطبة سواء أكان موجود في دولته أو في دولة أجنبية.
- 3- لا يجوز حرمان العمال المهاجرين من أي حق من حقوق الإنسان بمختلف أنواعها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والحقوق المدنية كما أنها لا تتأثر إطلاقاً بمعاملتهم كأجانب أو كعمال أجانب مقيمين على أراضي دولة ليست بدولتهم عما هو مقرر بالنسبة للمواطنين.
- 4- كانت ولا تزال حماية حقوق العمال المهاجرين من أولى اهتمامات المجتمع الدولي، وتركزت هذه الاهتمامات، ومنذ عقود، على حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

5- كرسست جميع المواثيق الدولية والإقليمية والوطنية جميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والحقوق المدنية والسياسية بالنسبة للإنسان بشكل عام والتي تطبق أيضاً على للعمال المهاجرين بوصفها حقوق للناس أجمع.

6- يوجد مجموعة كبيرة من الحقوق الخاصة للعمال المهاجرين بشكل خاص اقترتها الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

7- يوجد ضمانات حقوق العمال المهاجرين سواء في ظل قواعد القانون الدولي وفي الاتفاقيات الدولية وسواء في الاتفاقيات الإقليمية.

8- هنالك آليات كثيرة لحماية حقوق العمال المهاجرين منها الدولية والإقليمية والوطنية حيث أنه اتخذت آليات في المجتمع الدولي أو الضمانات صوراً عديدة في التطبيق العملي، فإلى جانب أساليب الضغط المعنوي أو الأدبي التي تتمثل عادة في توجيه اللوم كالإدانة اللفظية في المحافل الدولية والتي تزخر بها قرارات وتقارير العديد من المنظمات الدولية الحكومية بها وغير الحكومية كقرارات الأمم المتحدة وتقارير منظمة العفو الدولية، تمارس بعض المنظمات الدولية سلطة رقابة وإشراف دوليين حقيقيين فيما يتصل بمدى التزام الدول بالقواعد والمعايير الدولية ذات الصلة بحقوق الإنسان.

9- إن الفقه الدولي المعاصر اتخذ مدرسة وسطية، وأصبح يميز بين نوعين من الأجانب، هما: الأجانب الذين يرغبون في الإقامة الدائمة بالإقليم، فهؤلاء يرى الفقه المعاصر أن للدولة الحق في تقييد إقامتهم، أو منعهم منعا باتا بشرط عدم التمييز بين الجنسيات أو الأجناس. وذلك استنادا على مبدأ حق الدولة في حماية مواطنيها من الأضرار التي قد تسببها إقامة الأجانب الدائمة، أما الفريق الثاني من الأجانب فهم الأجانب الذين يرغبون في دخول إقليم الدولة على سبيل العبور (ترانزيت) أو للإقامة الوقتية، وهؤلاء لا يحق للدولة أن تحظر عليهم الدخول في إقليمها إلا إذا اقتضت ذلك أسباب جوهرية سياسية أو أمنية أو اقتصادية أو غيرها من الأسباب التي تهدد كيان الدولة، وسواء سمحت الدولة للأجنبي بدخول إقليمها أو الإقامة فيها بصفة دائمة أو

بصفة مؤقتة فإنه يجب عليها أن تعامله وفقاً لأحكام معاملة الأجانب التي تلزم الدول أن تمنحه قدرًا من الحقوق بحيث لا يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجانب، وهذا لا يمنع بالطبع معاملة بعض الجنسيات معاملة أفضل، وذلك ليس اعتماداً على الجنسية؛ إنما باتفاق خاص بين الحكومتين بحيث تعامل كل حكومة رعايا الأخرى معاملة خاصة عرفت عرفاً بالأجانب الأكثر رعاية.

10- إن الإلزام باحترام حق المهاجرين في العمل تستمد قوتها من مصادر القواعد القانونية المنظمة لحالة الأجنبي، وتتنوع هذه المصادر إلى ثلاثة أنماط تتمثل في القانون الدولي المتمثل في الإعلانات والاتفاقيات الدولية، والممارسات الدولية والإقليمية، والقانون الداخلي للدول.

11- يترتب على انتهاك حقوق العمال المهاجرين مسؤولية قانونية دولية مترتبة على معاملة العمال المهاجرين بشكل عام والعمال السوريين في لبنان بشكل خاص.

12- اشترط القانون الدولي توفر شروط معينة لترتب المسؤولية الدولية؛ وهي وقوع إخلال بالتزام دولي، وإسناد هذا الإخلال إلى شخص دولي، وكذلك حدوث ضرر غير مشروع يلحق بشخص دولي آخر أو برعاياه، كما يجب على الفعل غير المشروع دولياً، وفقاً لمشاريع المواد:

- أن يُعزى إلى الدولة بموجب القانون الدولي.

- أن يشكل خرقاً للالتزام دولي من الدولة.

13- يطبق قانون العمل اللبناني على العمال الأجانب ومنهم السوريين، وهم يتمتعون بمعظم الحقوق التي يتمتع بها العمال اللبنانيون، ويتساوون معهم في ظروف العمل وتكافؤ الفرص واحترام الحقوق. وقد تمّ تعديل الفقرة 3 من المادة 59 من قانون العمل بموجب القانون رقم 129 تاريخ 24 آب / أغسطس 2010 لتصبح كما يلي: " يتمتع الأجانب عند صرفهم من الخدمة بالحقوق التي يتمتع بها العمال اللبنانيون شرط المعاملة بالمثل ويترتب عليهم الحصول من وزارة العمل على إجازة عمل.

14-بالإضافة للمسؤولية القانونية الناتجة عن خرق ضمانات حقوق العمال اللبنانيين بشكل عام تنتج

المسؤولية القانونية عن خرق ضمانات حقوق العمال المهاجرين التالية:

15-أنشأت وزارة العمل في 10 نيسان / أبريل 2012 مكتب الشكاوى والاستعلامات وخطاً ساخناً.

16-إن الجهد الذي تقوم به وزارة العمل في منع الإتجار بالبشر واكبته خطوات تنفيذية من قبل القضاء

اللبناني الذي أصدر 10 قرارات اتهام بجناية الإتجار بالبشر في عام 2013. وفي العام 2014 أصدر

القضاء اللبناني، وبناء للمادة 586 (الفقرات 1 و 2 و 3 و 4) والمادة 589 من قانون العقوبات المعدلة

والمضافة بموجب قانون معاقبة جريمة الاتجار بالأشخاص رقم 164 تاريخ 24 آب / أغسطس 2011.

ثانياً: المقترحات:

1-نقترح بإلغاء الشرط المفروض على العمّال المهاجرين بضرورة الحصول على إذن من صاحب العمل في

حال أرادوا تغيير جهة عملهم.

2- نقترح أنه أفضل حل لتحقيق حماية حقوق الإنسان بشكل عام وحقوق العمال بشكل خاص هي جعلها

دولية، ليس لأسباب أخلاقية. وبتعبير آخر، فإن سبيل تحقيق حماية دولية فعالة لحقوق الإنسان يحتاج إلى

توجيه مصلحة الدول نحو هذه الحماية. ويمكن أن يتم ذلك من خلال ربط المصالح المادية للدول باحترام

حقوق الإنسان، وفق نظام قانوني وليس وفق نظام تدخلي.

3- وجدنا أن حماية حقوق الإنسان في العهدين الدوليين والتي أخذت بنظام التقارير كانت ناجحة وكفيلة

بتحقيق حماية مثلى لحقوق الإنسان، ونقترح الاخذ بنظام التقارير في جميع الموائيق الدولية والإقليمية.

4- نقترح بأن تلتزم جميع دول العالم بأن تنفذ توجيهات وقرارات اللجنة التي أنشأتها الاتفاقية الدولية لحماية

حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم من أجل حماية حقوق ملايين العمال المهاجرين حول العالم.

- 5- يعاني العمال المهاجرون وأسرهم التهميش وكره الأجانب وظروف العمل والمعيشة السيئة، وفي الحالات الأكثر خطورة، يتعرضون للاستغلال والطرْد ولمخاطر تهدّد حياتهم لذلك نقترح إنشاء محاكم عمالية متخصصة بالنظر في جميع الانتهاكات الواقعة على حقوق العمال المهاجرين في جميع دول العالم.
- 6- أحسن المشرع اللبناني عندما طبق قانون العمل اللبناني على العمال الأجانب ومنهم السوريين بأن يتمتعون بمعظم الحقوق التي يتمتع بها العمّال اللبنانيون، ويتساوون معهم في ظروف العمل وتكافؤ الفرص واحترام الحقوق، لكن نقترح ضرورة تفعيل حماية العمال السوريين في لبنان بضرورة معاقبة كل من ينتهك أي من حقوقهم عن طريق إنشاء لجنة متابعة لذلك.
- 7- نقترح بضرورة اعتماد حدا أدنى للأجور غير تمييزي بين العمال الوطنيين والعمال المهاجرين.
- 8- نقترح بضرورة إصدار إرشادات جديدة لأرباب العمل، تهدف لاتخاذ تدابير لحماية العمّال المهاجرين الذين يقفون في الخطوط الأمامية للاستجابة الجماعية لجائحة كوفيد-19.

المراجع:

أولاً: باللغة العربية:

1- الكتب:

- الدكتور جورج عيد، حماية جميع حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، دورة تدريبية عن معايير ومنظور تفاعلية الدعوة إلى الترابط الاجتماعي، معهد حقوق الإنسان، ليون، فرنسا.

- علي راسم محمد، د. أسامة صبري محمد، مبررات طرد الأجانب في القانون الدولي، بغداد، العراق، 2019م.

- د. محمد أعبيد الزنتاني إبراهيم، الهجرة غير الشرعية والمشكلات الاجتماعية، الطبعة الأولى، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2008م.

- محمد أمين الميداني، دراسات في الحماية الإقليمية لحقوق الإنسان، الطبعة الأولى، مركز المعلومات والتأهيل لحقوق الإنسان، تعز، اليمن، 2006م.

- د. ياسر الحويش، د مهند نوح، الحريات العامة وحقوق الإنسان، الجامعة الافتراضية السورية، دمشق، سورية.

- د. محمود شريف بسيوني، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، المجلد الأول الوثائق العالمية، الطبعة الأولى، دار الشروق، القاهرة، مصر، 2003م.

- د. محمود شريف بسيوني، المجلد الثاني، الوثائق الإسلامية والإقليمية، دار الشروق، القاهرة، مصر، 2003م.

- د. مصطفى سلامة حسين، تسييس المنظمات الدولية المتخصصة، الدار الجامعية، بيروت 1991 .

-الدكتور علي إبراهيم، الحقوق والواجبات الدولية في عالم متغير، المبادئ الكبرى والنظام الدولي الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997.

- د. عبد الباري أحمد عبد الباري، التأميم وآثاره في القانون الدولي العام، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1972.

- محمد بجاوي، من أجل نظام اقتصادي دولي جديد، اليونسكو والشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1980.

- د. ياسر الحويش، مبدأ عدم التدخل واتفاقيات تحرير التجارة العالمية، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، 2001م - الباب التمهيدي.

- عبد العزيز النويضي، مسؤولية الدولة عن ضمان الحق في التنمية، دراسة مقدمة إلى ندوة الحماية الدولية لحقوق الإنسان، سيراكوزا، إيطاليا، يناير 1988.

- د. محمد بشير الشافعي، قانون حقوق الإنسان، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2004.

- د. محمد يوسف علوان، د. محمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان (الحقوق المحمية)، الجزء الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007.

- د. أحمد أبو الوفا، الوسيط في القانون الدولي العام، دار النهضة العربية، ط1، القاهرة، 2010.

- حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، 1993.

-المستشار علي محرم عبد الرؤوف، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان.

- محمد أمين الميداني، النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان، دار البشير، عمان، الأردن، 1989.

-أ.د. عبد الوهاب حومد، أصول المحاكمات الجزائية، المطبعة الجديدة، دمشق، 1987.

- عباس العبودي، شرح احكام قانون الجنسية العراقية رقم 26 لسنة 2006، بغداد، العراق. د. احمد

مسلم، القانون الدولي الخاص ومركز الأجانب، ج1، مصر 1956.

- د. صالح عبد الزهرة الحسون، حقوق الأجانب في القانون العراقي، بغداد، 1981.

- د. فؤاد عبد المنعم رياض، مبادئ القانون الدولي الخاص في القانونين اللبناني والمصري، الجزء

الأول، بيروت 1999.

- د. شمس الدين الوكيل، الموجز في الجنسية ومركز الأجانب، ط3 الإسكندرية 1968.

- هشام خالد، القانون الدولي الخاص العربي نشأته مباحثه مصادره طبيعته، دراسة مقارنة، دار الفكر

الجامعي، الإسكندرية، 2008.

- عبد المنعم درويش، ماهية الأجنبي دراسة في فلسفة الجنسية، دار النهضة العربية، 1991.

- الأستاذ محمد رفيق بكاي، الأستاذة نسيمة فناوي، مركز الأجنبي في القانون الجزائري، الجزائر،

أحمد علي البدوي: المركز القانوني للأجانب، دار الكتب القانونية، مصر، 2008.

- حامد سلطان، عائشة راتب، صلاح الدين عامر، القانون الدولي العام، دار النهضة العربية، ط1،

القاهرة، 1978.

- اللجنة المعنية بالحقوق المدنية والسياسية الدورة السابعة والعشرون (1986)، جامعة منيوستا، مكتبة

حقوق الإنسان.

- عصام الدين القسبي، القانون الدولي الخاص، مطبعة جامعة المنصورة، مصر، 2008، 2009.

- غالب الهداوي، حسن الهداوي، القانون الدولي الخاص النظرية العامة للمواطن والمركز القانوني

للأجانب واحكامه في القانون العراقي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، 1976.

- عصام نعمة إسماعيل، ترحيل الأجانب، ط1، بيروت، لبنان.

- غالب الدواودي، القانون الدولي الخاص، النظرية العامة للمواطن والمركز القانوني للأجانب وأحكامه في القانون العراقي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، 1976.

- حبار محمد، القانون الدولي الخاص، الرؤى للنشر والتوزيع، الدار البيضاء الجزائر، 2013.

- عبدة عبد الحفيظ، الجنسية ومركز الأجانب في التشريع الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.

2- الرسائل الجامعية:

- د. محمد جلال حسن عبد الله، قبول الأجنبي في إقليم الدولة، أطروحة دكتوراه في القانون الخاص /كلية القانون /جامعة الموصل 2006.

--محمد جلال حسن عبد الله، قبول الاجنبي في اقليم الدولة : دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة الموصل، كلية الحقوق، قسم القانون الخاص، الموصل، العراق، 2016م.

3- الأبحاث والمقالات:

- جغري أميرة، الآليات الوطنية التنفيذية لحماية حقوق الانسان، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد أ، العدد 48، الجزائر، 2017م، ص 47-57.

4- مواقع الإنترنت:

-مسؤولية الدولة، بحث منشور في الموقع الإلكتروني التالي:

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%85%D8%B3%D8%A4%D9%88%D9%84%D9%8A%D8%A9_%D8%A7

¹ [_%D9%84%D8%AF%D9%88%D9%84%D8%A9](https://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%84%D8%AF%D9%88%D9%84%D8%A9)

-إبراهيم دراجي، بحث بعنوان "المسؤولية الدولية"، الموسوعة العربية، منشور على الموقع التالي:

<http://arab-ency.com.sy/detail/6623>

-العمال المهاجرون، بحث منشور على الموقع التالي:

<https://news.un.org/ar/tags/lml-lmhjrwn> تاريخ الدخول في 2022/2/21م.

د. ربا جرادات، حماية أضعف الفئات: لماذا تظل حماية حقوق العمال المهاجرين أولوية مهمة، بحث منشور على الموقع التالي:

تاريخ https://www.ilo.org/beirut/media-centre/statements/WCMS_732635/lang--ar/index.htm

الدخول في 2022/2/22م.

- حماية حقوق الإنسان، بحث منشور على الموقع الآتي:

<https://www.un.org/ar/sections/what-we-do/protect-human-rights/index.html>

- اتفاقية بشأن وضع الأشخاص عديمي الجنسية، صكوك حقوق الإنسان، منشورة على الموقع التالي:

<https://www.ohchr.org/ar>

المادة 2/1/41 من قانون 11/08 المتعلق بدخول وخروج إقامة الأجانب، ص9.

<https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/33>

دراسة لمنظمة العمل الدولية، اللاجئين السوريون في لبنان يواجهون شروط عمل قاسية، منشور على الموقع التالي:

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_240129/lang--ar/index.htm

تقرير لبنان الحالي حول العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للفترة 1993 - 2014:

m2eXw4yDCLtGPb5BuwUbHxyMeldI7CosxqRzsO34dJzw3H%2Bhnl8CVycHsAwhfoTkbqF6VmO9q9lJMi8

5-الإعلانات والاتفاقيات الدولية والعالمية والإقليمية:

-الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أعتد ونشر بموجب القرار الجمعية العامة للأمم المتحدة

217(د-3) والمؤرخ في 1948/12/10 وللاطلاع على تصفح الموقع:

www1.umn.edu/humanrts/arab/b001.html

-الإعلان الخاص بالعنصر والتحيز العنصري، الذي اعتمده وأصدره المؤتمر العام لليونسكو بتاريخ

27 تشرين الثاني 1978.

--الإعلان الخاص بالعنصر والتحيز العنصري، الذي اعتمده وأصدره المؤتمر العام لليونسكو بتاريخ

27 تشرين الثاني 1978.

--العهد الدولي بالحقوق السياسية العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام

1966م.

-الإعلان الأمريكي لحقوق الإنسان وواجباته لعام 1948م.

- الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 1961م.

-الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان لعام 1969م.

-الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لعام 1981م.

-الميثاق العربي لحقوق الإنسان لعام 2004م

-اتفاقية حماية جميع حقق العمال المهاجرين أفراد أسرهم التي اعتمدت بقرار الجمعية العامة 45

المؤرخ في 18 كانون الأول / ديسمبر 1990م، ودخلت الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال

المهاجرين وأفراد أسرهم حيز التنفيذ في 1 تمّوز/ يوليو 2003.

-الاتفاقية الأمريكية للوقاية من التعذيب والعقاب عليه التي أقرت في 1985/12/9، ودخلت في حيز

التنفيذ في 1987/2/28.

- المادة 1 من الاتفاقية (رقم 111) الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة، التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 25 حزيران 1958.

- المادة 2 من الاتفاقية (رقم 100) الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل، التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 29 حزيران 1951.

- البروتوكول الإضافي الحادي عشر

- راجع نص البروتوكول الإضافي الثاني.

6-القوانين:

- قانون العمل السوري رقم (17) لعام 2010م.

- القانون رقم (2) لعام 2014 دخول وخروج وإقامة الأجانب في سوريا.

- قانون اقامة الاجانب العراقي النافذ رقم 76 لسنة 2017م.

- قانون العمل اللبناني الصادر بتاريخ 23 أيلول / سبتمبر 1946م وتعديلاته.

- القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يوليو سنة 1981 م والمتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.

- القانون رقم 08/11 المتعلق بدخول وخروج إقامة الأجانب الصادر في 25/06/2008م المتعلق

بشروط دخول الأجانب الى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها.

-مرسوم رقم 86 - 276 مؤرخ 11 نوفمبر 1986، يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في

مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية ج ر العدد 46 الصادرة بتاريخ 12

نوفمبر 1986 المعدل والمتمم.

- قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ج ر العدد 17 الصادرة

بتاريخ 25 أبريل 1990.

ثانياً: باللغة الأجنبية:

- Art.4. La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui.
- Pélissier. G Le Principe d'égalité en. droit public, L. G. D. J, Paris, 1996.

Summary

The term “migrant worker” refers to a person who will or is engaged in, or will continue to engage in, a paid activity in a country he is not a national of. In this research, we discussed the adequacy of international protection and the guarantees for this protection of the rights of migrant workers and members of their families in international law, and the application of this protection to The rights of Syrian workers in Lebanon, and for that we discussed the legal protection of the rights of migrant workers in international and regional conventions and agreements. We also discussed in particular this protection in the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families adopted by General Assembly Resolution 45/158 dated December 18, 1990 AD.

In this research, we found that migrant workers enjoy all the economic, social, cultural, civil and political rights stipulated in international, regional and national conventions for migrant workers as rights for all people. They also enjoy rights as migrant workers and enjoy guarantees to protect their rights both under the rules of international law and in international conventions Both in regional agreements, and finally, the Lebanese labor law improved when the Lebanese labor law was applied to foreign workers, including Syrians, to enjoy most of the rights enjoyed by Lebanese workers, and to be equal with them in working conditions, equal opportunities and respect for rights. Punishing anyone who violates any of their rights by establishing a follow-up committee.

Keywords: international protection – rights of migrant workers – international and regional conventions – guarantees – Syrian workers – Lebanon.

Damascus University

Faculty of Law



International legal protection of the rights of migrant workers
private study
(Syrian workers in Lebanon)

Dissertation submitted to obtain a master's degree in international law

Preparation
Ahmed Samir Ibrahim

Supervisor
Dr. Nouredin Khazem
Professor in the Department of International Law

(2022)