



جامعة عبد الحميد ابن باديس – مستغانم

كلية الحقوق و العلوم السياسية

رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الإجتماعي و المؤسسة

تشغيل الأجنب على ضوء قواعد القانون الدولي للعمل

تحت إشراف الأستاذ الدكتور:

بن عزوز بن صابر

من إعداد الطالب:

بني بشير

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة مستغانم	أستاذة محاضرة أ	د. ماموني فاطمة الزهرة
مشرفا	جامعة مستغانم	أستاذ	أ.د. بن عزوز بن صابر
مناقشا	جامعة مستغانم	أستاذ محاضر أ	د. بلعبدون عواد
مناقشا	جامعة مستغانم	أستاذ محاضر أ	د. بن سالم كمال
مناقشا	جامعة سعيدة	أستاذ محاضر أ	د. بوكلي حسن شكيب
مناقشا	المركز الجامعي بغيليزان	أستاذ محاضر أ	د. دوبي بونوة جمال

السنة الجامعية: 2017-2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَ لَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَ حَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَ الْبَحْرِ وَ رَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ
وَ فَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾

سورة الإسراء، الآية 70.

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:

﴿ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ ﴾

الإهداء

إلى الذي سعة قلبه لا يضاهيها الكون على اتساعه....

إلى صاحبة العبر الدافئ الذي أستطيع أن اسند رأسي إليه و أنام فيه مرتاحا
مطمئنا..

إلى والديّ الأعتز أطل الله عمرهما و نفعني ببركتهما.

إلى شريكة حياتي و أم أولادي و نبع العنان..... زوجتي.

إلى إبني أنس و بنتاي ملاك و أسماء.

إلى أخي و أختي الأعتز و أسرتيهما الكريمتين.

إلى كل من أحبهم و يحبونني.

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل.

شكر و عرفان

بعد شكر الله عز و جلّ و الثناء عليه أن وفقني لإنجاز هذا العمل المتواضع، أتقدم
بجزيل الشكر و أركى الثناء إلى من تفضّل بقبول الإشراف و التوجيه على هذا العمل،
الأستاذ الدكتور بن عزوز بن صابر، الذي كان بالنسبة لي الأستاذ المشرف و الأخ
النّصح و الصديق الوفيّ، و الذي لم يبخل عليّ إطلاقاً بالمؤازاة و الإسناد و النصع
و الإرشاد، فجزاه الله عنّي خير الجزاء و وفقه إلى ما يحبه و يرضاه.

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى جميع أساتذتي الكرام، و أخصّ بالذّكر، الأساتذة أعضاء
لجنة المناقشة الذين تحملوا عبئ القراءة و المناقشة، راجياً من الله عزّ و جلّ التوفيق لهم.

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر و العرفان إلى أختي في الله، فتحية بوقريش على
صبرها عليّ و على كل ما أمدّني به من مساندة و دعم.

المقدمة

إنّ هجرة السكان و الأيدي العاملة ظاهرة قديمة، عرفتھا البشرية على مرّ الزمن، فقد تواتر تدفّق البشر من مناطق إلى أخرى عبر العالم بصورة مستمرة على امتداد التاريخ. غير أنّ هذه الحركة السكانية ازدادت بشكل واضح و مُلفت للنظر في الوقت الراهن، نتيجة العديد من الأسباب و المؤثرات، لعلّ من أهمّها الارتفاع الهائل في عدد سكان العالم نتيجة التطور الكبير في المجالات الاقتصادية و الاجتماعية و الصحيّة، التي ساعدت على تحسين مستوى معيشة الأفراد، كما كان للتقنية الحديثة و التطور التكنولوجي في وسائل النقل و المواصلات و وسائل الإتصالات، دورا بالغا في تسهيل هذه الحركة، فضلا عن الفوارق الإقتصادية و الإجتماعية بين الدول، فالدول الغنيّة تجذب إليها المهاجرين الباحثين عن فرص العمل، بينما الدول الفقيرة تطردهم منها بسبب ارتفاع معدّلات البطالة فيها.

هذه الأسباب و غيرها، جعلت من الهجرة - كظاهرة إنسانية قديمة - من أهم الظواهر البشرية، نظرا للأعداد المتزايدة من العمال المهاجرين منذ نهايات القرن العشرين و مطلع القرن الواحد والعشرين.

لا شك أن الهدف الرئيسي الذي يسعى إلى تحقيقه العمال الأجانب المهاجرين بترك ديارهم و أوطانهم و التوجّه نحو بلدان أخرى، هو في الغالب السعي وراء الرزق، و بقصد ادّخار أكبر قدر ممكن من المال، يمكّنهم إمّا من العيش في حياة كريمة و أكثر رفاهية، أو إقامة مشروع بعد العودة إلى أرض الوطن، و لكن هذه الأهداف قد تقف في طريقها عقبات و تحديات كثيرة في دولة العمل، لعلّ أهمّها هي منافسة و مزاحمة اليد العاملة الوطنية في سوق العمل .

فمن الناحية الواقعية يعدّ العمال الأجانب من أكثر الفئات ضُعفا و أشدّها حاجة إلى رعاية و حماية معايير العمل الدولية، ذلك أن هؤلاء العمال هم في حقيقة الأمر معزولون أحيانا في دولة تكون ظروف المعيشة و العمل فيها و كذلك قوانينها و أعرافها و تقاليدھا غير مألوفة لهم، فضلا عن أنهم قد يقعون ضحية مهربي الأيدي العاملة، و غالبا ما يكونون غير قادرين على

حماية مصالحهم في محيط عمل قد لا يكون مباليا بهم، إن لم يكن معاديا لهم. لذا كان من الطبيعي أن يهتم المشرع الدولي للعمل بمعاناتهم، و من ثمَّ وضع معايير هدفها المباشر معالجة أوضاع هؤلاء العمال و حمايتهم، و أفردَ عدَّةَ معايير دولية للعمال المهاجرين الأجانب، تضمَّنت أحكاما خاصة متميِّزة تتناسب مع هذه الأوضاع¹، فنص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 13 منه، أن لكل فرد الحق في حرّية التنقّل و اختيار محل إقامته داخل حدود كل دولة، كما يحق لكل فرد أن يغادر أيّ بلاد بما في ذلك بلده، كما يحق له العودة إليه. كما أكّد في المادة 7 أن كلّ الناس سواسية أمام القانون و لهم الحق في التمتع بحماية متكافئة عنه دون أيّة تفرقة، كما أنّ لهم جميعا الحق في حماية متساوية ضد أي تمييز بسبب الجنسية.

كانت هذه المبادئ و الأحكام أساسا للعديد من الإتفاقيات و المعاهدات الدولية، منها ما هي ذات بُعد دولي عالمي، في إطار منظمة الأمم المتحدة و منظمة العمل الدولية، و منها ما هي ذات بُعد إقليمي، كمنظمة العمل العربية و منظمة مجلس أوروبا، إذ أقرّت الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1985 إعلان حقوق الإنسان للأفراد الذين ليسوا من مواطني الدولة التي يعيشون فيها، و الذي أكّد على حق الأجانب المقيمين بطريقة قانونية في إقليم دولة ما، في التمتع بمجموعة من الحقوق. و لم يقتصر الأمر على ذلك الإعلان، فقد أصدرت منظمة الأمم المتّحدة جملة من الإعلانات و الإتفاقيات و القرارات التي أسهمت بشكل بارز في توفير قدر لا بأس به من الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين و كذا لأفراد أسرهم، لاعتبارها من حقوق الإنسان التي نشأت هذه الهيئة الأممية لتكريسها و حمايتها، أهمّها الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لسنة 1990 و التي دخلت حيز التنفيذ اعتبارا من الفاتح جويلية 2003.

تعدّ منظمة العمل الدولية أوّل منظمة دولية متخصصة اهتمت صراحة و بالتحديد بمسألة العمل و العمال في مختلف الدول، من أجل تحسين ظروف عملهم و توفير أكبر قدر من الحماية لهم. كما أصدرت عدّة توصيات و معايير دولية ذات صلة مباشرة بفئة العمال الأجانب، أهمّها الإتفاقية الدولية رقم 97 لسنة 1949 بشأن الهجرة من أجل العمل، و التي دخلت حيز

¹ - عبد الله بن صادق دحلان و عدنان خليل التلاوي، مدونة القانون الدولي للعمل-منظمة العمل الدولية و التشريع الدولي للعمل 1919-2009، المكتبة الأكاديمية، المملكة العربية السعودية، ص2010، ص 593.

النفاز في 22 جانفي 1952، و التي تناولت أوضاع العمال المهاجرين على نحو شامل، و وسعت من نطاق توفير الضمانات الوقائية للعمال الأجانب، و كذا الإتفاقية الدولية رقم 143 لسنة 1975 بشأن الهجرة في ظروف تعسفية و المساواة في الفرص و معاملة الأجانب، و التي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 9 ديسمبر 1978، و التي تعدّ أول معيار دولي يُعنى بالمشاكل التي تطرأ عن الهجرة غير الشرعية.

أما على المستوى الإقليمي، فقد اهتمت بعض المنظمات ذات البعد الجهوي بالمسائل المتعلقة بحقوق الإنسان بوجه عام، و بالأمر التي تخصّ فئة العمال و خاصة الأجانب أو المهاجرين بوجه خاص، و ذلك في نطاق الحدود الإقليمية للدول المنضوية تحت لوائها و المصدّقة على صكوكها، و لعلّ من أبرزها منظمة مجلس أوروبا، التي أصدرت العديد من الصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان في مجال الهجرة، فضلا عن إتفاقيات بشأن المهاجرين و العمال المهاجرين، و هي الصكوك التي تضمّنت معايير مشتركة تُلزم الدول التي توقع و تصادق عليها، من أهم تلك الصكوك؛ الإتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان و الحريات الأساسية، التي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 3 سبتمبر 1953، و التي تضمّنت جملة من الحقوق المدنية و السياسية للإنسان، تسري على جميع الأشخاص المتواجدين على إقليم إحدى الدول الأوروبية بما فيهم العمال الأجانب المتواجدين على أراضيها بطريقة قانونية، و أيضا الميثاق الإجتماعي الأوروبي الذي دخل حيز التنفيذ في 26 فبراير 1965، و الذي يعدّ من الصكوك الأساسية في هذا المجال، ذلك أنه اهتم بتقرير مجموعة من الحقوق الاقتصادية و الإجتماعية و حمايتها، ليس فقط لفئة العمال الأجانب، بل أن تلك الحماية و المساعدة امتدّت لتشمل أيضا أفراد أسرهم، و أكّدت أحكامه بشكل واضح على منع التمييز في التمتع بالحقوق التي أوردها بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو الأصل القومي أو الإنتساب إلى أقلية قومية أو الميلاد أو أي وضع آخر. فضلا عن الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين التي دخلت حيز النفاذ بتاريخ الفاتح ماي 1983، و التي تعدّ إحدى الصكوك الدولية الخاصة بفئة العمال المهاجرين، و التي تهدف إلى تحقيق إتحاد أوثق بين دول أعضائها بُغية صون و تعزيز احترام حقوق الإنسان و الحريات الأساسية و المُثل العليا و المبادئ الأساسية التي تُعتبر تراثا مشتركا، لتعزيز تقدّم تلك الدول الإقتصادي و الإجتماعي، و هي ترى أنّه لتحقيق تلك الغاية،

ينبغي تسوية الوضع غير القانوني للعمال المهاجرين من مواطني الدول الأعضاء في مجلس أوروبا عن طريق معاملة العمال الأجانب من مواطني تلك الدول، معاملة لا تقل عن تلك التي يتلقاها مواطنوا دولة العمل في جميع المسائل المتعلقة بظروف عملهم و معيشتهم.

من جهة أخرى، و على صعيد الإقليم العربي، كانت لمنظمة العمل العربية محاولات لإرساء مجموعة من القواعد و المعايير المتعلقة بمجال العمل و العمال، أقرها مؤتمر العمل العربي، لتحديد مستويات معينة، تُلتزم الدول الأعضاء في منظمة العمل العربية أن تسعى لبلوغها في تشريعاتها و ممارستها المنظمة لعلاقات العمل و التأمينات الإجتماعية و كل ما يتصل بشؤون العمل و العمال، بهدف تطوير التشريعات العربية و تقريبها من حيث مضامينها من بعضها البعض. في ذلك السياق، صدر في رحاب منظمة العمل العربية مجموعة من الصكوك العربية المتعلقة بتثقل اليد العربية و الأجنبية داخل الأقطار العربية المنضوية تحت لواء جامعة الدول العربية، منها ما تمثل في اتفاقيات عربية جماعية ، و منها ما تجسد في اتفاقيات عربية ثنائية¹.

لكن الإشكال الذي يمكن طرحه في هذا المجال هو : هل استطاع المشرع الدولي أن يضمن الحماية الدولية الكافية و الضمانات القانونية اللازمة لتنظيم عمل الأجانب ؟ و هل نجح في توفير الحماية اللازمة لهذه الفئة من العمال من جهة ؟ و كفالة مصالح الدول المستضيفة من جهة أخرى ؟

للإجابة على هذه الإشكالية، اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره المنهج الذي يتلاءم مع طبيعة الموضوع، و ذلك من خلال وصفنا لمختلف الصكوك و المعايير الدولية في إطار قواعد القانون الدولي للعمل المتعلقة بتشغيل العمال الأجانب.

¹ - بنّي بشير، مقال بعنوان " معايير تشغيل العمال الأجانب في إطار منظمة العمل العربية، مجلة القانون الدولي و التنمية ، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، العدد 2017/07، ص 517.

تبرز أهمية الدراسة لموضوع تشغيل الأجانب على ضوء قواعد القانون الدولي للعمل، بصورة جلية نظرا لأن أغلب الدول أضحت -بفعل الأزمات الاقتصادية العالمية- تعاني من مشكلة البطالة بدرجات متفاوتة من دولة إلى أخرى، فصارت اليد العاملة و خاصة المؤهلة منها تفرّ -إن صحّ التعبير- من الدول الفقيرة، و ذلك ما يزيد من تفاقم أزمة الأوضاع الاقتصادية، و بالتالي الإجتماعية في تلك الدول، لتحطّ الرّجال من أجل العمل في الدول الغنية، و ذلك ما يشكّل عبئا على سوق العمل في هذه الدول، و يؤثّر بصورة مباشرة على ظروفها الاقتصادية و الإجتماعية و الديموغرافية الناجمة عن ظاهرة الهجرة من أجل العمل لديها. و من ثمّ نبع اهتمام تلك الدول بضرورة حماية الأيدي العاملة الوطنية من خطر منافسة العمالة الأجنبية، على أن لا تتوّجّر تلك الحماية على حقوق الإنسان للعامل الأجنبي بوصفه إنسانا في المقام الأول، و حقوقه اللصيقة بظروف تشغيله بوصفه عاملا في المقام الثاني، و ذلك ما ينعكس بصورة واضحة على حياتهم الشخصية و العائلية و على عطائهم المهني.

لذلك و نظرا لأهمية مسألة تشغيل الأجانب في كافة الدول على صعيد القانون الدولي، فإنّ الدراسات القانونية المتعلقة بها تكتسب أهمية كبيرة في جميع الدول، و ذلك لتوضيح ما هو مقرر بشأنها في القانون الدولي للعمل، حتّى يتمكّن المشرع الوطني من الإستئناس بها لإيجاد أفضل الحلول بما يتناسب مع ظروف المجتمع و يحقق مصالح الدولة، و يضمن في الوقت نفسه حقوق هذه الفئة من العمال.

أما أسباب اختيار الموضوع، فهي محاولة إيجاد ربط علمي منهجي عن ما هو متوفر حول موضوعنا على مستوى القانون الدولي للعمل، بما هو موجود في الواقع العملي، كذلك معرفة ما إذا كانت الحقوق العمالية لفئة العمال الأجانب قد تبلورت فعلا في الوسط العالمي في ضمير كل من رب العمل و العامل الأجنبي نفسه. هذا و تجدر الإشارة أنه رغم أهمية الموضوع، إلا أنه لم يلق الإهتمام الكافي من قبل الباحثين رغم أنه من المواضيع الحساسة، و يمَسّ شريحة لا بأس بها من العمال هم العمال الأجانب، الأمر الذي صعّب مهمتنا في البحث، فضلا عن تشتّت وتناثر القوانين و الإتفاقيات الدولية المتعلقة بتشغيل الأجانب، زيادة على قلة الإجتهادات القضائية و عدم دقّة الإحصائيات في هذا المجال.

قبل الخوض في موضوعنا، إرتأينا معالجته بتقسيم دراستنا إلى بابين، تعرّضنا في الباب الأول إلى الهجرة الدولية للعمال الأجانب، أين تناولنا في الفصل الأول ماهية العامل الأجنبي، في حين تطرّقنا في الفصل الثاني إلى مفهوم الهجرة الدولية من أجل العمل و الآثار المترتبة عنها، بينما تناولنا في الباب الثاني المعايير الدولية لتشغيل الأجانب و حماية حقوقهم، أين عالجتنا في الفصل الأول مسألة تشغيل الأجانب في إطار المنظمات الدولية، بحيث خضنا في المعايير الدولية الخاصة بتشغيل الأجانب في إطار كل من منظمة الأمم المتحدة و منظمة العمل الدولية، بينما تطرّقنا في الفصل الثاني إلى تشغيل الأجانب في إطار المنظمات الإقليمية، و اخترنا منها المعايير الإقليمية الصادرة في إطار كل من منظمة مجلس أوروبا و منظمة العمل العربية.

الباب الأول: الهجرة الدولية للعمال الأجانب

إن تحرك اليد العاملة و انتقالها من بلد إلى آخر، يُعدّ أحد الميزات التي طبعت العصر الحديث، فصارت بعض الدول تستورد الأيدي العاملة الأجنبية و أخرى تُصدّرها، و دول تستورد أيد عاملة معيّنة و تُصدّر أخرى.

الواقع أن هجرة اليد العاملة من بلد إلى آخر كظاهرة متعدّدة الجوانب، عرفت على مرّ الزمن ارتفاعا محسوسا، بل أصبحت في الآونة الأخيرة أمرا ملفتا للنظر، خاصة في ظل المتغيّرات التي مسّت المجتمع الدولي على صعيد المجالات السياسية و الإقتصادية و الإجتماعية.

الحقيقة أن هذه المتغيّرات الدولية تؤثر و تتأثر بحركة تنقل الأيدي العاملة، و ذلك بتأثيرها في المقام الأول بالتوازنات الإقتصادية و الإجتماعية لكل من دول الإرسال و دول الإستقبال على حدّ سواء.

و لما كان العامل الأجنبي المهاجر هو المحور الرئيسي و المحرك الأساسي لعجلة الهجرة الدولية للعمل، فإننا تعرّضنا من خلال هذا الباب إلى الهجرة الدولية للعمال الأجانب، و لتوضيح مدلولها، كان من الضروري التطرّق أولا إلى ماهية العامل الأجنبي، و ذلك في الفصل الأول، ثمّ التعرّض في الفصل الثاني إلى مفهوم الهجرة الدولية للعمل و الآثار المترتبة عنها.

الفصل الأول: ماهية العامل الأجنبي

كما سلف ذكره أعلاه، فإن العامل الأجنبي هو الحلقة الرئيسية في سلسلة الهجرة الدولية للعمل، بل هو محورها الرئيسي، لأنه لولاه ما كان للهجرة الدولية للعمل أي معنى. و لا ريب أن تكوين فكرة و مفهوم شامل عن موضوع الهجرة الدولية للعمل، يقتضي منّا أن نحدّد ماهية مصطلح العامل الأجنبي.

لذلك ارتأينا - قبل أن نخوض في مسألة تعريف العامل الأجنبي- أن نقوم بإعطاء لمحة تاريخية عن عمل الأجانب، فقسّمنا هذا الفصل إلى مبحثين؛ تناولنا في المبحث الأول التطور التاريخي لعمل الأجانب في حقبة زمنية مختلفة ، ثم قمنا في المبحث الثاني باستعراض مفهوم العامل الأجنبي، و ذلك بإعطاء مفهوم الأجنبي ثم مفهوم العامل الأجنبي، في كل من القانونين الدولي و الداخلي.

المبحث الأول: التطور التاريخي لعمل الأجانب

إن هجرة اليد العاملة الأجنبية و تنقلها عبر الأقطار و الأمصار، عُرفت منذ قديم الزمان، فهي ظاهرة مرتبطة برغبة الإنسان الدائمة و الأزلية على امتداد التاريخ البشري في التغلب على الظروف المعاكسة، و الحياة على نحو أفضل. و مادامت هذه الظاهرة لصيقة بالفرد، فإن تطورها مرتبط بتطوره على مرّ الأزمنة و العصور. و رغم أن الإنسان عاش على مرّ التاريخ حقبا عديدة و مختلفة، إلا أننا فضلنا الاقتصار في التعرّض للتطور التاريخي لعمل الأجانب على مرحلتين، نعتقد أنهما مهمتان لغرض البحث، و هما مرحلة العصور القديمة و مرحلة العصر الحديث.

لذلك سننطرق في هذا المبحث إلى إعطاء لمحة مختصرة بإيجاز عن عمل الأجانب في العصور القديمة في المطلب الأول، و في المطلب الثاني سنعرّج على مسألة عمل الأجانب في العصر الحديث.

المطلب الأول: عمل الأجانب في العصور القديمة

حاولنا أن نعالج في هذا المطلب إعطاء لمحة مختصرة عن عمل الأجانب قبل ظهور الإسلام، و هو ما تطرّقنا إليه في الفرع الأول، ثم عرّجنا في الفرع الثاني على عمل الأجانب في العصر الإسلامي.

الفرع الأول: عمل الأجانب في العصر الإسلامي

تُعتبر الشريعة الإسلامية في نظر الكثير من الفقهاء، من أرقى القوانين في جميع جوانبها، و لا شك أنّ الدين الإسلامي هو أرقى الديانات معاملة للأجانب، و لاشكّ كذلك أنّ الرسول محمد (ص) هو أحرص المبعوثين عن معاملة الأجانب معاملة حسنة. يقول الله عزّ و جلّ " وَ مَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ"¹.

ليس هذا الأمر غريباً، فالديانة الإسلامية ليست ديانة خاصة بجنس من الأجناس أو شعب من الشعوب كالديانة العبرانية، و إنّما هي دين جاء للناس كافة لقول الله تعالى: " وَ مَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا كَافَّةً لِّلنَّاسِ"². و لذلك حرصت الشريعة الإسلامية على معاملة الأجانب معاملة حسنة في السلم و الحرب، و حارب الإسلام كلّ أنواع العنصرية، خاصة إذا كانت موجّهة ضد الأجانب، وضمن لهم الإسلام قدراً كبيراً من الحقوق المرتبطة بحياته كإنسان، تكاد تكون نفس الحقوق المقررة للمسلمين، في مجال الكسب و الإسترزاق.

حثّ الإسلام الناس جميعهم و دون تمييز، على العمل مهما كان نوعه، بشرط أن يكون مشروعاً، و لقد وردت عدّة آيات من القرآن الكريم تؤكد ذلك، في قول الله تعالى " وَ قُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَ رَسُولُهُ وَ الْمُؤْمِنُونَ..."³ ، و قوله عزّ و جلّ " هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَ كُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَ إِلَيْهِ النُّشُورُ " .

بناءً على ذلك، فلا يوجد في الشريعة الإسلامية ما يمنع غير المسلمين، ذميين أو أجانب، من حقهم في العمل في دار الإسلام، و مزاولته ما يختارونه من المهن التي يعملون بها، شأنهم في ذلك شأن المسلمين⁴.

¹ - القرآن الكريم، سورة الأنبياء، الآية رقم 107.

² - القرآن الكريم، سورة سبأ، الآية رقم 24.

³ - القرآن الكريم، سورة التوبة، الآية رقم 105.

⁴ - محمد عبد الله العربي، فكرة الدولة في الإسلام، مطبعة جامعة القاهرة، فرع الخرطوم، السودان، 1958، ص

إنّ القاعدة العامة في حقوق الأجنبي أي المستأمنين في دار الإسلام في الفقه الإسلامي، هي أنهم كالذميين في التمتع بالحقوق، إلا في استثناءات قليلة اقتضتها طبيعة كون المستأمن أجنبياً عن دار الإسلام، و لهذا يقول الفقهاء المسلمون عن المستأمنين بأنهم " بمنزلة أهل الذمة في دارنا"¹.

جعلت الشريعة الإسلامية هذه الحقوق من مقتضيات الأمان الممنوح للمستأمن، و من نتائجها، و أن الوفاء بمقتضى الأمان أمر توجبه الشريعة الإسلامية و لا تملك دار الإسلام التفریط فيه، لأنّه غدر و خيانة، و الخيانة منهي عنها في شرعة الإسلام. و للمستأمن حرية العمل، و مباشرة النشاط الإقتصادي الذي يريده، فهو في هذا المجال كالذمي، و قد صرح الفقهاء بأنّ " المستأمن في دارنا لا يُمنع أن يتجر في دار الإسلام في أيّ نواحيها شاء"².

و عليه، فإنّ حق الأجنبي في العمل في دار الإسلام ليس مصدره قانون دولة الأجنبي، و لا القانون الدولي العام، و إنّما مصدره هو قانونها الداخلي أي الشريعة الإسلامية. و من الطبيعي أن لا يكون للأجنبي نصيب في العمل أو تولي مناصب عليا في إدارة شؤون دار الإسلام، لأنّ الفقهاء المسلمين لم يذكرُوا جواز إسناد الوظائف العامة لهم، و أنّ ذلك النوع من الحقوق على غرار الحقوق السياسية، هو مقرر فقط للمسلمين دون غيرهم.

للذمي- و على خلاف المستأمن- الحق في تولي الوظائف العامة في الإدارة الإسلامية، و الأمثلة في التاريخ الإسلامي تؤكّد أنّ منهم من ارتقى في السلم الإداري إلى أن أصبح كاتباً

¹ - الذمّي هو في الأصل أجنبي عن المسلمين، و لكنه بمقتضى عقد الذمة يصبح مواطناً في دار الإسلام. و الذمّي يشبه إلى حد بعيد المتجنس في القوانين الحديثة. أمّا المستأمن فهو أجنبي صرف عن المسلمين، جاء من دار الحرب إلى دار الإسلام بمقتضى عقد أمان مؤقت، و ينطبق عليه المعنى الحقيقي لكلمة "أجنبي" في القوانين الحديثة.

² - بحث كتبه الدكتور عبد الكريم زيدان، منشور في مجلة الحقوق الكويتية، السنة السابعة، العدد الثالث، سبتمبر 1983.

للخليفة، فمعاوية بن أبي سفيان كان كاتبه نصرانيا. و في العصر العباسي تولى النصارى الوزارة عدة مرات، كان أشهرهم نصر بن هارون الذي تولى الوزارة سنة 369 هجرية¹.

ينسحب أمر منع الأجانب غير المسلمين من تقلد وظائف إدارة الدولة، إلى أعمال و نشاطات أخرى تعد محضرة في الإسلام، فيسري عليهم ذلك الحضر كما يسري على المسلمين أنفسهم، و من ذلك التعامل بالربا لقول الله تعالى " إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا، وَ أَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَ حَرَّمَ الرِّبَا"² و قوله عزّ و جلّ " وَ أَخَذِهِمُ الرِّبَا وَ قَدْ نُهِوا عَنْهُ..."³.

كذلك يُمنع على الأجانب غير المسلمين تجارة الخمر و الخنازير في بلاد الإسلام على وجه الشهرة أو العطن، و لكن يجوز لهم التعامل فيها في قُراهم أو في موضع ليس من بلاد الإسلام، و لو كان فيه مسلمون، و في ذلك قال أحد كبار فقهاء الحنفية في عصره، و هو علاء الدين الكاساني" و يتركون أن يسكنوا في أمصار المسلمين، يبيعون و يشترون، لأنّ عقد الذمة شرع ليكون وسيلة إلى الإسلام، و تمكينهم من البقاء في أمصار المسلمين، أبلغ إلى هذا المقصود، و فيه أيضا منفعة للمسلمين بالبيع و الشراء، فيمكنون من ذلك، و لا يمكنهم بيع الخمر و الخنازير فيها ظاهرا، لأن حرمة الخمر و الخنزير ثابتة في حقهم كما هي ثابتة في حق المسلمين، لأنهم مخاطبون بالحرمان، و هو الصحيح عند أهل الأصول، فكان إظهار بيع الخمر و الخنزير منهم إظهاراً للفسق، فيُمنعون من ذلك.... و أما في القرى أو في موضع ليس من أمصار المسلمين، فلا يمنعون من إظهار بيع الخمر و الخنازير " ⁴.

كما لهم مباشرة سائر المعاملات المالية مع المواطنين في دار الإسلام، سواءا كانوا مسلمين، أو ذميين، لأنّ التعامل مع هؤلاء المستأمنين جائز للمسلمين و للذميين. و في هذا يقول الفقيه ابن رشد و هو من أهم فلاسفة الإسلام المالكيين" و أمّا مبايعة أهل الحرب متاجرتهم إذا قدموا

¹ - ديناوي محمد، مذكرة تخرج لنيل شهادة الليسانس في القانون، تحت عنوان مركز الأجانب في القانون الدولي

الخاص، جامعة التكوين المتواصل، سيدي بلعباس، الجزائر، بدون تاريخ، ص 14.

² - القرآن الكريم، سورة البقرة، الآية رقم 275.

³ - القرآن الكريم، سورة النساء، الآية رقم 161.

⁴ - علاء الدين أبو بكر بن مسعود بن أحمد الكاساني الحنفي، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان، 1982، الجزء السابع، ص 113.

بأمان فذلك جائز" غير أنه لا يجوز التجارة معهم بما فيه تقوية دولتهم على دار الإسلام، مثل شراء السلاح و نحوه، و لا يجوز للمسلمين أن يبيعوهم شيئاً من هذا القبيل، و في هذا يقول الفقيه ابن رشد" لا يجوز أن يبتاعوا ما يستعينون به في حروبهم من كراع أو سلاح أو حديد ولا شيئاً مما يرهبون به المسلمين في قتالهم". و وجه هذا المنع واضح، و هو دفع ما قد يترتب على هذه البيوعات من تقوية دار الحرب و إضعاف دار الإسلام¹.

ما يقال على الذميين ينسحب على الأجانب بأنهم تمتعوا في العصر الإسلامي أيضا بالحق في العمل و التجارة و ممارسة مختلف المهن، و في ذلك فائدة لهم لكسب قوت عيشهم ، و فائدة للمجتمع الإسلامي، لأن القول بغير ذلك قد يجعل الأجنبي عالة على المجتمع، و هو ما يؤدي بالدولة إلى التضرر منه، و قد تضطر في النهاية إلى إقصائه و إبعاده من إقليمها².

الفرع الثاني: عمل الأجانب في العصور الوسطى

لم يكن يعترف للأجنبي بشخصية قانونية تخوّله الصلاحية لأن تكون له حقوق و عليه التزامات، بل أنكرت عليه بعض المجتمعات القديمة، شخصيته الإنسانية، و كذلك الحقوق الملازمة لها، و التي لا تستقيم حياته بدونها³.

تميّزت تلك الحقبة الزمنية بانتشار ظاهرة الرّق، بحيث لم يكن يُعترف للعبيد بالشخصية القانونية التي تمكّنهم من اكتساب الحقوق و تحمّل الإلتزامات، و بهذه النظرة كان يُنظر للأجانب الذين كان غالبا ما يتم استعبادهم للقيام بالأعمال الشاقة دون أدنى اعتراف لهم بشخصيتهم الإنسانية، إذ كانوا مجردين من أيّ إرادة في مواجهة إرادة أسيادهم.

عرفت تلك الفترة من التاريخ، ظهور نظام الإقطاع في القرون الوسطى خاصة في أوروبا، بحيث كان أصحاب الأرض من الإقطاعيين يعتبرون العمال بمن فيهم من الأجانب الذين كانوا ينزحون إلى تلك الأراضي بحثا عن لقمة العيش-كانوا- يعتبرونهم جزءا من الأرض التي

¹ - الموقع الرسمي للشيخ الدكتور عبد الكريم زيدان drzedan.com، تاريخ الإطلاع 2017/03/10.

² - هشام علي صادق، مركز الأجانب، المجلد الثاني، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1988، ص 132.

3 -Batiffol Henri, « Aspects philosophiques du droit international privé » Dalloz, paris, FRANCE , 1956, n 68 , P 151 .

يملكونها، فلا يحق لهم مغادرتها إلا بإذن صاحبها، و كانوا ملزمين بدفع جزء من الضرائب إلى الدولة، و جزء آخر إلى سيدهم مقابل استغلالهم لجزء من تلك الأرض لصالحهم.

عرف الوضع السابق بعض التخفيف لاحقا، من خلال ما عُرف بنظام الإستضافة L`hospitalité أو من خلال المعاهدات traités ، التي كانت تُبرم بين مدينتين أو إقطاعيتين، يتفقان على أن تمنح كلّ منهما لرعايا الأخرى، بعض الحقوق أثناء تواجدهم على إقليمها¹، إلا أنّ ذلك لم يفض إلى الإعتراف للأجنبي بحقوق معينة بطريقة ثابتة و مستقرة. إذ أنّ الأجنبي كان إذا حلّ بمجتمع من المجتمعات القديمة و الوسطى، نُظر إليه بإحدى النظرتين: فهو إما عدو و إما ضيف، و أيّ الصيغتين لا تجعله عضواً أو شبه عضو بمجتمع الدولة، فإن كان عدواً فليست له حقوق، بل ليس لشخصيته أو ماله حرمة، و إن كان ضيفا اكتسى بشخصية مضيفة حتى يرتحل².

المطلب الثاني: عمل الأجانب في العصر الحديث

اخترنا التعرّض في هذا المطلب لعمل الأجانب خلال العصر الحديث، باعتبار أن تلك الفترة الزمنية عرفت ظهور نظام الدولة الحديثة، و هو ما تطرّقنا إليه في الفرع الأول، تم تعرّضنا في الفرع الثاني إلى عمل الأجانب في المرحلة التي اتّسمت ببداية التنظيم الدولي.

الفرع الأول: عمل الأجانب في ظل الدولة الحديثة

إن الدولة كما يرى العديد من الفقهاء، هي نتاج للتطور التاريخي و لتأثيرات متعدّدة، كانت نتيجتها ظهور عدة دول تحت أشكال مختلفة و متنوعة، تعبر عن الظروف التي نشأت فيها، لذلك فإنّ السلطة في تلك الدول لا تستند في قيامها هي الأخرى على عامل واحد، بل على عدّة

¹ - محمد الروبي، مركز الأجانب، دار النهضة العربية، مصر، 2001، ص 22 و ما بعدها.

² - أحمد مسلم، القانون الدولي الخاص في الجنسية و مركز الأجانب و تنازع القوانين، مكتبة النهضة المصرية، مصر، الطبعة الأولى، 1954، ص 288.

عوامل تربط أفراد الجماعة بعضهم ببعض. فالدولة ظاهرة إجتماعية نشأت بدافع تحقيق احتياجات الأفراد شأنها شأن الظواهر الأخرى¹.

من أهم عناصر أو أركان الدولة هو الشعب، فالشعب هو الركن الأساسي لقيام أي تنظيم أو ظهوره، و أنه لولاه لما وُجدت الدولة، لذلك لا يمكن تصوّر قيام الدولة بدون شعب².

الدولة هي بالدرجة الأولى " تنظيم معيّن لجماعة من الأفراد"، هذه الجماعة المقيمة على إقليم دولة ما، تربطها بالدولة رابطة ولاء و انتماء، أي ولاء للسلطة الحاكمة و انتماء إلى إقليم محدد. و أن العلاقة التي تربط بين أفراد الشعب الواحد و بين الدولة، هي علاقة سياسية و قانونية و تسمى بالجنسية، و بالتالي فالجنسية ما هي إلاّ معيار أساسي لتحديد الوطني من غير الوطني، و المعبر عنهم بالرعايا الأجانب، و لما كانت الجنسية هي معيار تحديد شعب الدولة فإنها تعتبر مسألة من مسائل القانون العام الداخلي. و بالتالي تنفرد الدولة بحرية واسعة في تنظيم كيفية منح الجنسية أو عدم منحها أو سحبها، و ذلك بشرط ألاّ يتنافى ذلك مع المبادئ الأساسية المتعلقة بحقوق الإنسان³.

مع ظهور نظام الدولة، و نظرا لسعي كلّ دولة إلى أنّ تضمن لمواطنيها معاملة لائقة على أقاليم الدول الأخرى، و ما يستتجبه ذلك من ضرورة معاملة رعايا تلك الدول نفس هذه المعاملة، فقد وجدت الدولة نفسها مضطرة لأنّ تعامل الأجانب على إقليمها معاملة لائقة تحفظ لهم كرامتهم الإنسانية، و تمكّنهم من تحقيق الغرض الذي دخلوا أقاليمها من أجله، بطريقة آمنة وميسرة. و تركّزت عناصر تلك المعاملة في الإعراف للأجانب بمجموعة من الحقوق و الحريات الأساسية، أهمّها الإعراف لهم بالشخصية القانونية، و الحق في الحياة و الأمن الشخصي، ووجوب عدم التعرّض لمعاملة غير إنسانية أو مهينة، و الحق في إجراء التصرفات القانونية، وحرية الفكر و الضمير و الدين، و الحق في مغادرة الدولة، و ما شابه ذلك من الحقوق

¹ - سعيد بو الشعير، القانون الدستوري و النظم السياسية المقارنة، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة، 1992، ص 43.

² - سعيد بو الشعير، نفس المرجع، ص 47.

³ - غضبان مبروك، المجتمع الدولي- الأصول و التطور و الأشخاص، القسم الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 377.

والحريات الأساسية، و لم تتعدّ ذلك إلى الحقوق الأخرى ذات الطبيعة الإجتماعية و الإقتصادية، كحقّ التملك، و العمل، و مزاوله الأنشطة المهنية، و حق الإرث و غير ذلك من الحقوق التي ظلّ مجال تنظيمها هو الإتفاقيات بين الدول¹.

الفرع الثاني: عمل الأجانب في ظل مرحلة التنظيم الدولي

لا يمكن لأيّ دولة أن تعيش لوحدها منعزلة و منطوية على نفسها، فالدولة تتعايش بحكم التجاور، تحت وقع التهديد المتبادل لمصالحها، سواء فيما تعلق بأمنها و سلامتها، أو في ما تعلق بمجالها الإقتصادي و الإجتماعي.

من هنا جاءت فكرة التضامن بين الدول تحت لواء منظمات دولية طبعت النصف الثاني من القرن العشرين، و هو ما يعبر عنه البعض بعصر التنظيم الدولي، الذي تميّز بتطور مبادئ حقوق الإنسان، و تشابك العلاقات الدولية -الخاصة منها و العامة- لدرجة التعقيد، و أصبح للتجارة الدولية مقتضيات يتحمّم على الدول مراعاتها حتّى تزدهر، و صار للتعامل الدولي قواعد يجب على تلك الدول إتباعها، حتى يتحقّق الأمن القانوني اللازم له.

كلّ ذلك أفضى إلى اقتناع كافة الدول بوجود مصلحة مشتركة في الإعتراف للأجانب بمجموعة من الحقوق تلتزم بها سائر الدول، و من ثمّ فقد تلاقت إرادات الدول على أن لا تنزل في معاملتها للأجانب عن الإعتراف بتمتّعهم بمجموعة من الحقوق تحفظ لهم كرامتهم الإنسانية وتستجيب لمقتضيات العلاقات الدولية و التعامل الدولي، و هو ما يعرف بالحد الأدنى من الحقوق المقرّر دولياً للأجانب².

منذ ذلك الحين، أصبح مبدأ الحدّ الأدنى من الحقوق المقرّر دولياً للأجانب، قاعدة دولية مقررة بموجب العرف الدولي الذي اتّفقت عليه الدول، ثم قنّنت هذه المبادئ في العديد من المواثيق و المعاهدات الدولية، و أكّده القضاء الدولي في أكثر من مناسبة. و تأسيساً على ذلك، أصبح هذا الحد الأدنى، يمثل قيوداً على سلطة الدولة عند اضطلاعها بتحديد المركز القانوني

¹ - محمد الروبي، عمل الأجانب، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص 10 و 11.

² - محمد الروبي، نفس المرجع، ص 11 و 12.

للأجانب المقيمين على إقليمها، و أضحي المساس بتلك القاعدة الدولية الملزمة، يجرّ إلى أن تتعدّد المسؤولية الدولية للدولة التي أخّلت بها¹.

و عليه، فإنّ جلّ المواثيق و المعاهدات الدولية نصّت على وجوب صيانة و حفظ مجموعة من الحقوق للأجانب، كالحق في الإعتراف لهم بالشخصية القانونية، و الحق في الحياة و حرية النفس و سلامة الجسد، و الحق في الأمن، و الحق في حماية السلطات الإدارية في الدولة له ضد أيّ تدخّل غير مشروع في حياته الخاصة أو شؤون أسرته و حرمة مسكنه، و حق الإستفادة من المرافق العامة، التي تهدف إلى إشباع حاجات الفرد بوصفه إنساناً، و حق التمتعّ بالحقوق العائلية في إطار القوانين الوطنية، و تمتّع الأجانب بحرية التنقل داخل إقليم الدولة التي يعيشون فيها، و حرية الإعتقاد و الفكر و الرأي في إطار النظام العام و الآداب العامة في الدولة². و عدم جواز تجريد الأجنبي ممّا يملك إلّا مقابل تعويض عادل.

و لعلّ أهم حق يضمن للأجنبي حماية و صيانة حقوقه و مكتسباته هو حقه في التقاضي، وذلك بتقرير المواثيق و المعاهدات الدولية حق الأجانب في اللجوء إلى محاكم الدولة التي يتواجدون على إقليمها، و من دون هذا الحق، لا يبقى أيّ معنى لباقي الحقوق³.

لكن و بالرغم من كل هذه الحقوق التي تمخّضت للأجانب من رحم تصادم مصالح الدول فيما بينها، و التي كانت نتاجاً لأعراف دولية تم إقرارها بموجب مواثيق و معاهدات دولية و كرّسها القضاء الدولي، إلّا أنّ الدارس للمسألة لا يجد ضمن تلك الحقوق الدنيا المقررة دولياً، حق الأجانب في العمل. لعلّ مردّ ذلك، هو أنّ المسألة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالنظام العام الإجتماعي و الإقتصادي في الدولة، و هو ما يستتبع الإعتراف للدولة بسلطة واسعة في هذا الأمر، بحيث تنظّمها وفقاً لما يتلاءم مع ظروفها، و يلبي احتياجاتها، و يحقّق مصالحها

¹ - هشام علي صادق و حفيظة السيد الحداد، القانون الدولي الخاص، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 1999، ص 297.

² - Batiffol Henri, op, p 154 et s .

³ - عز الدين عبد الله، القانون الدولي الخاص، الجزء الأول، الجنسية و الموطن و تمتّع الأجانب بالحقوق، الطبعة الحادية عشر، 1986، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ص 637، و ما بعدها.

و مصالح مواطنيها، و قد قَدّر القانون الدولي هذا الأمر، فاعترف للدولة بسلطات شبه مطلقة عند تنظيمها لهذه المسألة¹.

لا يعني ذلك، أن تقوم الدولة بمنع الأجانب من العمل على أراضيها بصفة مطلقة، أو أن تحدّ من أعمالهم بطريقة تعسّفية، و إنّما يتوجّب عليها- تحت طائلة قواعد العرف الدولي و المعاهدات و الإتفاقيات التي التزمت بها- أن تتعامل معهم بطريقة لائقة و لبقة، فإن كان من حقها تنظيم مسألة تشغيل العمال الأجانب على إقليمها بما يعكس سلطتها و سيادتها و يضمن حقوق مواطنيها، إلّا أنّه و مع ذلك، لا يجوز لها التمييز بين عمالها الوطنيين و العمال الأجانب على أساس الجنسية أو الجنس أو اللغة أو الدين أو العرف أو اللون، و غيرها من صور التمييز.

المبحث الثاني: مفهوم العامل الأجنبي

فصلنا - قبل تعريف العامل الأجنبي- الإشارة أولاً إلى إعطاء مفهوم الأجنبي- بغض النظر- أن يكون عاملاً أم لا، و هو ما تعرّضنا له في المطلب الأول، تم تناولنا تعريفه بصفته عاملاً في المطلب الثاني.

المطلب الأول: مفهوم الأجنبي

تتعدّد التعريفات التي يمكن إعطاؤها للأجنبي، و ذلك باختلاف الجهة التي يُنظر منها إليه، لذا قسّمنا هذا المطلب إلى ثلاثة فروع؛ تناولنا في الفرع الأول تعريف الأجنبي من الناحيتين اللغوية و الفقهية، و خصّصنا الفرع الثاني إلى تعريفه من الناحية القانونية، أمّا الفرع الثالث فتناولنا فيه بعض صور الأجانب .

الفرع الأول: التعريف اللغوي و الفقهي للأجنبي

حتى نصل إلى تعريف أشمل و أوضح للأجنبي، إرتأينا التعرّض إلى تعريفه من الناحية اللغوية في المقام الأول، ثم عرّجنا على تعريفه من الجانب الفقهي في المقام الثاني .

¹ - محمد الروبي، عمل الأجانب، المرجع السابق، ص 19.

أولاً: التعريف اللغوي للأجنبي

كثيراً ما ارتبط المفهوم اللغوي للأجنبي بالبعد الاجتماعي، ذلك أن وجوده ارتبط و تبلور بتطور العصابات أو الجماعات التي وجدت منذ القدم، وقبل نشوء الدولة، و تطور هذا المفهوم بتطور النزاعات بين القبائل، و التي صَنَّفَتْها إلى معادية و موالية، إلى أن واكب هذا المفهوم قيام الدولة.

كلمة " أجنبي " هي لفظة مشتقة من جانب و تجنَّب، و هي مرادف لكلمة Etrange أي غريب، و من اللاتينية Extraneus ، و عكسها وطني National، و هو الذي لا ينقاد، و البعيد منك في القرابة ، و الغريب عن البلد، وهو لفظ مضاد لابن البلد أو لأهل البلد¹.

ثانياً: التعريف الفقهي للأجنبي

وُجِدَ مصطلح الأجنبي في الحياة منذ القدم، و قد تطور مفهومه عبر الزمن و بتقدّم البشرية، التي لم تعتبر الأجنبي إلا كمجرد عدوّ تهابه أو تستبجح حقوقه، و قد تطور مفهوم هذا المصطلح إلى غاية يومنا هذا، و ارتأينا التعرّض لمقصوده عند كل من الرومان و الشريعة الإسلامية.

1- المقصود بالأجنبي عند الرومان

إنّ المصطلحات الدالة على الأجنبي مرت بعدة تطورات لغوية، فقد استعمل الرومان القدماء لفظ hostis للدلالة على الأجنبي، و كلمة hostis مشتقة من كلمة hostia ، و أصلها الفعل hostire، و التي تعني المساواة²، بحيث تمّ التمييز بين هذا المصطلح، و لفظ perdullis

¹ - شمس الدين الوكيل، الموجز في الجنسية و مركز الأجانب، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، الطبعة الثالثة، 1968، ص 231.

² - عبد المنعم درويش، ماهية الأجنبي، دراسة في فلسفة الجنسية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1998، ص 34.

التي كان مدلولها ينصرف إلى رعايا الدول التي لا تربطها معاهدة مع مدينة روما، و تغيير مدلول ذلك المصطلح *hostis* رويداً رويداً و أصبح يدل على العدو *ennemi*¹.

أعقب هذا التغيير في مضمون مصطلح *hostis*، ظهور مصطلح *pérégrin* الذي اختفى بدوره و حلّ محله مصطلح *Barbari*، و الذي كان يطلق على الشعوب التي كانت تعيش بصورة كآلية خارج الحضارة الرومانية، و لم ترتبط بأية علاقة من العلاقات مع روما²، و لم يكن لرعايا تلك الشعوب أدنى حقوق في نظر القانون الروماني حيث كان ينظر إليهم على أنهم أعداء³.

مع بداية العصر الجمهوري في روما، و ازدياد فتوحات روما بصفة مضطردة، أصبح مصطلح *pérégrin* يطلق على كلّ سكان الإمبراطورية الرومانية فيما عدا الرومان و اللاتينيين⁴. و بعد صدور دستور الإمبراطور كركلا عام 212 م، اقتصر لفظ الأجنبي *pérégrin* على العتقاء المستسلمين و العتقاء اللاتينيين الجونوينيين، و كذلك الرومان الذين فقدوا المواطنة الرومانية نتيجة للحكم عليهم بعقوبة جنائية⁵.

في عهد الإمبراطور جستينان - الذي ألغى طائفتي العتقاء الجونوينيين و العتقاء المستسلمين - أصبح لفظ *pérégrin* يعني من فقد صفة المواطنة الرومانية، و كذلك الشعوب المستقلة التي لا تخضع للسيادة الرومانية، و التي أطلق عليها مصطلح *Barbari*⁶.

في ضوء هذا التطور اللغوي للمصطلح الذي استخدمه الرومان لدلالة على الأجنبي، يثور التساؤل حول المقصود بالأجنبي *pérégrin* في اصطلاح الفقهاء.

¹ - السيد أحمد علي بدوي، المركز القانوني للأجنبي، دراسة تحليلية تأصيلية في ضوء قواعد القانون الوضعي و الشريعة الإسلامية، دار الكتب القانونية، مصر، 2008، ص 44.

² - عبد المنعم درويش، المرجع السابق، ص 36.

³ - عبد المنعم درويش، نفس المرجع، ص 37.

⁴ - محمود السقا، العلاقات الدولية الرومانية خلال عصر الإمبراطورية العليا، مجلة مصر المعاصرة، عدد 358، أكتوبر 1974، ص 62 و ما بعدها.

⁵ - ACCARIAS Calixte , précis de droit romain, Tome.1 ,3éme Edition, paris, 1882, P 128 et s .

⁶ - عبد المنعم درويش ، نفس المرجع، ص 41.

الحقيقة أن فقهاء القانون الروماني وضعوا عدّة تعاريف بالنسبة للأجنبي، تدور كلّها في فلك واحد¹. عرفه جانب من الفقه بأنه كلّ من لا يتمتّع بالمواطنة الرومانية²، أي أنّ هذا التعريف أخذ بمعيار الجنسية في التمييز بين الوطني و الأجنبي، فكلّ من يتمتّع بصفة المواطنة الرومانية يعتبر مواطناً رومانياً، و ما عداه يعتبر أجنبياً في نظر القانون الروماني. بينما عرفه جانب آخر بأنه ذلك الرجل الحرّ الذي لا يتمتّع بامتيازات القانون الروماني³.

معنى ذلك أن هذا التعريف حدّد معنى الأجنبي، عن طريق تحديد من يتمتّع بالمزايا التي يمنحها القانون الروماني، فكلّ من يتمتّع بتلك الامتيازات يعد رومانياً و غيره لا يعدّ كذلك⁴.

ذهب فريق آخر من الفقه إلى تعريف الأجنبي بأنه كلّ من كان من سكان البلاد التي خضعت لروما، و أصبحت جزء من الإمبراطورية الرومانية، و لم يكن متمتّعاً بالجنسية الرومانية، و لا بصفة اللاتيني⁵. و مؤدّى ذلك أنّ القانون الروماني أوجب توافر ثلاثة، شروط لتحديد الأجنبي، وهي أن يكون الشخص من سكان البلاد التي أصبحت جزء من الإمبراطورية الرومانية، و أن لا يكون متمتّعاً بصفة المواطنة الرومانية، و لا بصفة اللاتيني.

في حين اتجه فريق آخر إلى تعريفه بأنه كلّ من كان من رعايا المدن التي اتّحدت مع روما أو خضعت لها، و يعتبر أجنبياً الوطنيون الذين فقدوا صفة المواطنة الرومانية مع احتفاظهم بالحرية نتيجة الحكم عليهم بعقوبات جسيمة أو نتيجة لتجنّسهم بجنسية أخرى⁶.

يتبيّن من هذا التعريف، أنّه لا يشترط أنّ يكون الشخص غير متمتّع بصفة المواطنة الرومانية من الأصل حتى يكون أجنبياً في نظر القانون الروماني، بل من الممكن أن يكون المواطن

¹ - السيد أحمد علي بدوي، المرجع السابق، ص 46.

² - GUILLET Auguste ,De la condition civile des étrangers à Rome et en France, thèse pour doctorat, Faculté de droit, Caen,1863, p 21.

³ - عبد المنعم درويش، المرجع السابق، ص 43.

⁴ - صوفي أبو طالب، الوجيز في القانون الروماني، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1965، ص 228.

⁵ - صوفي أبو طالب، نفس المرجع ، ص 41.

⁶ - محمد عبد المنعم بدر و عبد المنعم البدر، مبادئ القانون الروماني، تاريخه و نظمه، مكتبة و مطبعة مصطفى البابي الحلبي، مصر، 1956، ص 198.

الروماني أجنبياً في حالة ما إذا فقد مواطنته الرومانية كنتيجة لحكم جنائي، أو لاكتسابه جنسية دولة أخرى غير الرومانية، نظراً لأنّ الرومان لم يأخذوا بمبدأ ازدواج الجنسية¹.

يتبين من هذا العرض، أنّ الأجنبي عموماً هو من لا يحمل جنسية الدولة في القانون الروماني، فكلّ من لا يحمل الجنسية الرومانية، يعدّ أجنبياً في نظر القانون الروماني.

2- المقصود بالأجنبي في الشريعة الإسلامية

تقسّم الشريعة الإسلامية البشر إلى فريقين كبيرين؛ فريق المسلمين، و فريق غير المسلمين، و ذلك بغض النظر عن أيّ اختلاف فيما بينهم من حيث اللون أو الجنس أو اللغة أو أيّ اختلاف آخر²، و هذا بدليل العديد من آيات القرآن الكريم، منها قوله تعالى: " فَأَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُدْخِلُهُمْ رَبُّهُمْ فِي رَحْمَتِهِ، ذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْمُبِينُ، وَ أَمَّا الَّذِينَ كَفَرُوا أَفَلَمْ تَكُنْ آيَاتِي تَتْلَىٰ عَلَيْهِمْ، فَاسْتَكْبَرْتُمْ وَ كُنْتُمْ قَوْمًا مُّجْرِمِينَ " ³ ، و قوله تعالى " هُوَ الَّذِي خَلَقَكُمْ فَمِنْكُمْ كَافِرٌ وَ مِنْكُمْ مُّؤْمِنٌ، وَ اللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ " ⁴ .

تقسيم الأفراد على أساس اعتناق الإسلام في نظر الشريعة الإسلامية، ليس من الأمور النظرية التي لا أثر لها من الناحية الواقعية، بل إنّه تقسيم بالغ الأهمية، تترتب عليه نتائج خطيرة في الدنيا و الآخرة، فعلى أساس هذا التقسيم يتحدّد مركز الفرد في الدولة الإسلامية⁵، فضلاً عن مركزه في الآخرة، و ما يترتب عليه من جزاء⁶. و يقسم فقهاء المسلمين، غير المسلمين إلى نوعين: الذميون و المستأمنون.

¹ - صوفي أبو طالب، المرجع السابق ، ص 231.

² - إبراهيم أحمد إبراهيم، القانون الدولي الخاص (مركز الأجانب)، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1998، ص 13.

³ - القرآن الكريم، سورة الجاثية، الآيتان رقم 30، و 31.

⁴ - القرآن الكريم، سورة التغابن، الآية رقم 2.

⁵ - عبد الكريم زيدان، أحكام الذميين و المستأمنين في دار الإسلام، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، الطبعة الثانية، 1988 ص 11.

⁶ - إبراهيم أحمد إبراهيم، نفس المرجع، ص 14.

أ- الذميون

يقصد بالذمة، الأمان والعهد، وأهل الذمة هم المعاهدون من النصارى واليهود، وغيرهم ممن يقيم في دار الإسلام، و قد أتت هذه التسمية بسبب إبرام الذمي لعقد ذمة مع إمام المسلمين أو نائبه، وهو عقد مؤبد، يصير به غير المسلم من أهل دار الإسلام، ويرتّب التزامات على عاتق الطرفين، فبمقتضاه يصير غير المسلم في ذمة المسلمين، أي في عهدهم وأمانهم على وجه التأييد، و يحق له الإقامة في دار الإسلام بصفة دائمة. و من ناحية أخرى فهو يعتبر إقرار غير المسلم على كفره، بشرط دفع الجزية و التزام أحكام الملة.

من الممكن اعتبار غير المسلم ذمياً برغم عدم إبرامه عقد ذمة، و يكون ذلك بالقرائن الدالة على رضاه بالذمة، كالإقامة في دار الإسلام، أو بشراء أرض زرعها و وضعت عليها الدولة الخراج، أو إذا تزوجت الحربية المستأمنة رجلاً من أهل دار الإسلام، فإنّها تصير بهذا الزواج ذمّية، وكذلك فإنّ الأولاد الصغار يدخلون في الذمة تبعاً لأبائهم الذميين¹. و كذلك إذا فتح المسلمون بلاداً غير إسلامية، ورأى إمام المسلمين، ترك أهلها أحراراً بالذمة و ضرب الجزية على رؤوسهم و الخراج على أراضيهم².

ثار خلاف بين الفقهاء حول مدى اعتبار الذمي منتزحاً لدار الإسلام من عدمه، أي مدى تمتّعه بالجنسية الإسلامية، فذهب فريق منهم إلى اعتبار الذميين من أهل دار الإسلام، على أساس أنّه حين إبرام عقد الذمة، التزم المسلمون بدفع الظلم عنهم، فصاروا من أفراد دار الإسلام و من أهلها، و هذه الذمة تعطي أهلها غير المسلمين ما يشبه في عصرنا الحالي بالجنسية السياسية، فيكتسبون بذلك حقوق المواطنين و يلتزمون بواجباتهم³.

بينما يرى فريق آخر من فقهاء المسلمين، أن الذميين ليسوا من أهل دار الإسلام، و لا يتمتّعون بالجنسية الإسلامية، لأنهم لا يتمتعون بنفس الحقوق التي يتمتّع بها المسلمون، كحق

¹ - إبراهيم أحمد إبراهيم، المرجع السابق، ص 16.

² - عبد الكريم زيدان، المرجع السابق، ص 16.

³ - عبد الكريم زيدان، نفس المرجع، ص 22.

تولي الوظائف السياسية في الدولة، و هم يلتزمون بالتزامات غير مفروضة على المسلمين كواجب دفع الجزية.

ب- المستأمنون

هم الذين حصلوا على الأمان من إمام المسلمين، رغم كونهم حربيين غير مسلمين¹ ، و الدليل على الأمان قوله تعالى " و إِنْ أَحَدٌ مِنَ الْمُشْرِكِينَ اسْتَجَارَكَ، فَأَجِرْهُ حَتَّى يَسْمَعَ كَلَامَ اللَّهِ، ثُمَّ أَبْلِغْهُ مَأْمَنَهُ، ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ قَوْمٌ لَا يَعْلَمُونَ"².

على خلاف أهل الذمة، فإن الأمان مؤقت لمدة سنة، و متى انعقد يكون للحربي المستأمن أن يدخل دار الإسلام آمناً، و لا يجوز التعرض له بسوء³.

يعتبر المستأمن أجنبي عن دار الإسلام، و ليس من أهلها، فهو من دار الحرب، و قد دخل إلى دار الإسلام ليقيم بها بأمان مؤقت لقضاء حاجة ثم يرجع إلى وطنه، و تكفل له الدولة خلال إقامته الأمان على نفسه و ماله و عرضه، و يتمتع بحرية الفكر و العقيدة، بقوله عزّ وجلّ " وَ قُلِ الْحَقُّ مِنْ رَبِّكُمْ، فَمَنْ شَاءَ فَلْيُؤْمِنْ وَمَنْ شَاءَ فَلْيُكْفُرْ"⁴، و يقول أيضاً " لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ"⁵.

كما تضمن لهم الدولة حرية الرأي و الإجتماع، و حماية خصوصياتهم، و حرمة مساكنهم، و لهم حق التنقل داخل إقليم الدولة، و حق العمل، و ممارسة الأنشطة المهنية، و حق إبرام التصرفات القانونية، و مباشرة سائر المعاملات و التجارة، و استثمار الأموال، و حق تملك المنقول و العقار، و كذا سائر حقوق القانون الخاص، و حق اللجوء إلى القضاء، و الإفادة من

¹ - و يرى المالكية أن الأصل في الأمان أن يصدر عن الإمام وحده، فإن صدر عن غيره، نظر الإمام فيه، فإما أن يقرّه و يمضيه، و إما أن يلغيه. عبد الكريم زيدان، المرجع السابق، ص 41 و ما بعدها.

² - القرآن الكريم، سورة التوبة، الآية رقم 6.

³ - إبراهيم أحمد إبراهيم، المرجع السابق، ص 17

⁴ - القرآن الكريم، سورة الكهف، الآية رقم 29.

⁵ - القرآن الكريم، سورة البقرة، الآية رقم 256.

المرافق العامة، و الضمان الإجتماعي، و للمستأمن التزوّج من مستأمنة أو ذميّة و تكوين أسرة في دار الإسلام، و له التمتع بكافة حقوق الأسرة و حقّ الإرث¹.

يجب على المسلمين احترام هذا الأمان و العمل بمقتضاه طوال مدّته، و ذلك استناداً إلى قول الله عزّ و جلّ: " وَ أَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ، وَ لَا تَنْقُضُوا الْأَيْمَانَ بَعْدَ تَوْكِيدِهَا، وَ قَدْ جَعَلْتُمُ اللَّهَ عَلَيْكُمْ كَفِيلًا، إِنَّ اللَّهَ يُعَلِّمُ مَا تُفْعَلُونَ "2.

بموجب هذا الأمان يحقّ للمستأمنين (الأجانب) دخول الدولة الإسلامية و الإقامة بها في المكان الذي يطيب لهم، و يحثّ الإسلام على معاملتهم معاملة حسنة و عادلة، مصداقاً لقول الله تعالى: " لَا يَنْهَاكُمُ اللَّهُ عَنِ الَّذِينَ لَمْ يُقَاتِلُوكُمْ فِي الدِّينِ، وَ لَمْ يُخْرِجُوكُمْ مِنْ دِيَارِكُمْ، أَنْ تَبَرُّوهُمْ وَ تُنْسَبُوا إِلَيْهِمْ، إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسَطِينَ "3.

من خلال التمييز بين كلّ من الذميين و المستأمنين، يتبيّن أنّ الصنف الأوّل هم غير المسلمين الذين يمثلون جزء من شعب الدولة و الذين يحملون جنسيتها، و هم - كقاعدة عامة - يتمتّعون بما يتمتّع به المسلمون من حقوق، و يتحملون بما يتحملون به من التزامات، أمّا الصنف الثاني فهم غير المسلمين من رعايا الدولة غير الإسلامية⁴، و هم ما يعبر عنهم في عصرنا الحالي بالأجانب⁵.

¹ - محمد الروبي، الجنسية و مركز الأجانب، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2005، ص 38 و ما يليها.

² - القرآن الكريم، سورة النحل، الآية رقم 91.

³ - القرآن الكريم، سورة الممتحنة، الآية رقم 8.

⁴ - محمد الروبي، نفس المرجع، ص 35 و ما بعدها.

⁵ - الإمام محمد أبو زهرة، العلاقات الدولية في الإسلام، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، بدون سنة نشر، ص 68.

وردت العديد من التعاريف بشأن المستأمن في كتب الفقه الإسلامي. فذهب المالكية إلى أن المستأمن هو الكافر الحربي، القادم إلى بلاد الشام بتجارة و نحوها إذا نزل بأمان¹.

و عرّفه الشافعية بأنه الحربي الذي يدخل دار الإسلام بأمان أو ذمة²، و قال الأحناف بأن المستأمن هو من يدخل إلى دار غير داره مسلماً أو حربياً³. بينما عرفه الحنابلة بأنه الحربي الذي يدخل دار الإسلام بأمان، بنية التجارة أو لقضاء حاجة، لا بنية الإقامة الدائمة فيها⁴.

أما الفقهاء المحدثين فقد أوردوا العديد من التعاريف بشأن المستأمن، من بينها أن المستأمنين هم غير المسلمين، أو هم الأجانب عن العصبية الدينية، الذين مُنحوا أماناً مؤقتاً يؤهلهم للدخول إلى دار الإسلام، و التمتع بصفة المقيمين المؤقتين⁵.

بينما ذهب جانب آخر من الفقه إلى أن المستأمن أجنبي عن الدولة الإسلامية، و تسري عليه الأحكام التي تسري على الأجانب، غاية الأمر أنه دخل مع الدولة الإسلامية في عقد أمان داخل حدودها الإقليمية، لتحقيق غرض ما، سواء أكان للعلم أم للتجارة أم لغير ذلك من الأغراض التي يأتي المستأمن من أجلها إلى دار الإسلام⁶.

¹ - الشيخ شهاب الدين القرافي، الذخيرة، تحقيق محمد بوخبزة، دار الغرب الإسلامي، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، 1994، ص 444.

² - الإمام شرف الدين إسماعيل بن أبي بكر الشهير بابن المقرئ اليمني الشافعي، كتاب التمشية، الجزء الثالث، دار الهدى للطباعة، القاهرة، مصر، 1988، ص 497.

³ - محمد أمين الشهير بابن عابدين، حاشية رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار، الطبعة الثانية، دار الفكر، بيروت، لبنان، 1386 هـ، ص 275.

⁴ - عبد الله بن أحمد بن قدامة المقدسي، المغنى ، الطبعة الأولى، الجزء الثالث، دار الفكر، بيروت، لبنان، 1405 هـ، ص 80.

⁵ - عبد المنعم أحمد بركة، الإسلام و المساواة بين المسلمين و غير المسلمين في عصور التاريخ الإسلامي و في العصر الحديث، الطبعة الأولى، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 1990، ص 93.

⁶ - زكي زكي أحمد زيدان، حقوق السائح و واجباته في الفقه الإسلامي ، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 1998 ، ص 38.

في حين اتجه فريق آخر إلى القول بأنّ المستأمن هو شخص دخل الديار الإسلامية على غير نية الإقامة المستمرة، بل إقامته فيها تكون محدّدة بمدة معلومة يدخل فيها بعقد يسمى عقد الأمان¹.

و يعرف فقهاء آخرون المستأمن بأنه شخص أُعطي الأمان، و له بهذا الأمان حق في إقامة غير دائمة، و له الأمان حتى يصل إلى مأمنه². بينما يرى فريق آخر أنّ المستأمن هو الحربي، أي غير المسلم، التابع لدولة غير إسلامية، إذا دخل إقليم الدولة الإسلامية بإذن منها³. و يرى آخرون أنّ المستأمن هو الحربي الذي يدخل دار الإسلام بأمان مؤقت، ثم يعود إلى مأمنه بعد قضاء حاجته أو انتهاء مدة أمانه⁴.

يتّضح مما سبق، أنّ الأجنبي عموماً هو من لا يحمل جنسية الدولة في الشريعة الإسلامية، و يعتبر المستأمن أجنبياً عن أهل دار الإسلام، نظراً لكونه غير مرتبط بالدولة الإسلامية بعقد أمان مؤبد، خلافاً للذمي الذي قرّر الفقهاء بشأنه صراحة، أنّه من أهل دار الإسلام، له ما للمسلمين، و عليه ما عليهم بموجب عقد الذمة⁵.

الفرع الثاني: التعريف القانوني للأجنبي

كلّ دولة تقوم بتحديد ماهية وطنيها، و ذلك بتحديد شروط التمتع بجنسيتها، و على هذا الأساس فكلّ من يتوافر على تلك الشروط يعدّ وطنياً، و بمفهوم المخالفة، فكلّ من لا تتوافر فيه شروط التمتع بجنسية الدولة يعدّ غير وطني، أي أجنبي.

¹ - الإمام محمد أبو زهرة، المرجع السابق، ص 68.

² - أحمد شلبي، موسوعة الحضارة الإسلامية، الجزء التاسع، العلاقات الدولية في الفكر الإسلامي، دار النهضة العربية المصرية، القاهرة، مصر، الطبعة الخامسة، 1987 ص 195.

³ - صلاح الدين جمال الدين، نظام الجنسية في الشريعة الإسلامية، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1998، ص 38.

⁴ - السيد أحمد علي بدوي، المرجع السابق، ص 91.

⁵ - السيد أحمد علي بدوي، نفس المرجع، ص 92.

في هذا السياق أقرّ القانون الدولي الخاص، مبدأ حرية الدولة في تعيين و تحديد رعاياها بمقتضى تشريعاتها الداخلية التي تصنعها لتحقيق هذه الغاية، فقد نُصَّ في الفصل الأول من اتفاقية لاهاي لعام 1930 على أنه: " لكلّ دولة الحق في تحديد رعاياها بتشريعها الداخلي...".

إنّ تحديد مفهوم الأجنبي بالمعنى السابق ليس مثار جدل، ذلك أن الجنسية تمثل في الوقت الحالي المعيار الوحيد للتمييز بين الوطني و الأجنبي¹، فكفي لمعرفة الأجنبي في أيّ دولة أن نرجع إلى تشريعها الذي يحدد الوطني، حتى يمكن تحديد الأجنبي²، فالأجنبية صفة سلبية تقابل صفة الوطنية، فيكفي أن تتحدّد هذه، حتّى يمكن أن تتحدّد تلك³.

لذا تكتفي تشريعات الجنسية في مختلف الدول عادة ببيان من هو الوطني دون أن تعني بتحديد من هو الأجنبي⁴، فالأجنبي هو كلّ من ليس وطنياً.

تعرّض المشرع الجزائري لبيان المقصود بالأجنبي في الأمر رقم 66-211 المؤرخ في 1966/07/21 المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر⁵، بنصه في المادة 2 منه " يعتبر أجنبياً كلّ فرد لا تكون له الجنسية الجزائرية، أو أية جنسية أخرى ". و أبقى على نفس التعريف والمعنى للأجنبي، في آخر تشريع أصدره بموجب القانون رقم 08-11 المؤرخ في 2008/06/25 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر و إقامتهم بها و تنقلهم فيها⁶، بنصه في المادة 3 " يعتبر أجنبياً، كلّ فرد يحمل الجنسية غير الجنسية الجزائرية، أو الذي لا يحمل أية جنسية ". و مؤدّى ذلك، أن الأجنبي في الجزائر هو كلّ من لا يحمل الجنسية الجزائرية.

¹ - شمس الدين الوكيل، المرجع السابق، ص 329.

² - إبراهيم أحمد إبراهيم، المرجع السابق، ص 19.

³ - أحمد مسلم، القانون الدولي الخاص، المرجع السابق، ص 184 و 285.

⁴ - فؤاد عبد المنعم رياض، الموجز في الجنسية و مركز الأجانب، دار النهضة العربية، مصر، 1984، ص 222.

⁵ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادرة بتاريخ 29 يوليو سنة 1966، العدد 64، ص 958.

⁶ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادرة بتاريخ 02 يوليو سنة 2008، العدد 36، ص 4.

مع الملاحظة أنّ صفة الأجنبيّة هي صفة نسبية من حيث المكان، ذلك أنّ كون الشخص أجنبياً أم لا، يتوقّف على الدولة التي ترغب في معرفة ذلك، فالتونسي يعتبر أجنبياً بالنسبة للجزائر، و لكنّه لا يعتبر كذلك في تونس.

كما أنّ صفة الأجنبيّة هي صفة نسبية من حيث الزمان، ذلك أنّ كون الفرد أجنبياً أم لا، يتوقّف من جانب آخر على الوقت الذي تبحث فيه الدولة عن مدى كونه أجنبياً بالنسبة لها، فالجزائري في وقت ما قد لا يبقى وطنياً إذا ما فقد جنسيته الجزائرية، فيصبح أجنبياً. و على العكس من ذلك، فقد يكون الشخص أجنبياً في وقت معيّن، ثمّ يكتسب الجنسية الجزائرية في وقت لاحق، فيعقد بذلك صفة الأجنبيّة بالنسبة للجزائر، و يصير وطنياً.

على هذا، فإنّ تحديد الصفة الوطنية أو الأجنبيّة للشخص في مجال مركز الأجنبي، يجب أن يتم بالنظر إلى جنسيته في اللحظة التي يثور فيها التساؤل حول تمتّعه بحق من الحقوق أو تحمّله بالتزام ما¹.

تعرّض المشرع المصري لبيان المقصود بالأجنبي في القانون رقم 89 لسنة 1960 في شأن دخول و إقامة الأجنبي بأراضي الجمهورية العربية المتحدة و الخروج منها، فنص في مادته الأولى على أن : " يعتبر أجنبياً في حكم هذا القانون، كلّ من لا يتمتّع بجنسية الجمهورية العربية المتحدة " .

بينما سنّ المشرع الأردني لتحديد الأجنبي في إطار كلّ من قانون الجنسية الأردنية رقم 6 لسنة 1954 حيث نص في المادة الثالثة على أنّ " الأجنبي هو كلّ شخص غير أردني " ، و كذلك في قانون الإقامة و شؤون الأجنبي رقم 24 لسنة 1973 ، حيث نص في مادته الثانية أنّه " يقصد بالأجنبي كلّ من لا يتمتّع بالجنسية الأردنية " .

عرّف المشرع العراقي الأجنبي في قانون إقامة الأجنبي رقم 118 لسنة 1978 في الفقرة الخامسة من المادة الأولى منه، على أنّ الأجنبي هو " كلّ من لا يتمتّع بالجنسية العراقية " .

¹ -Emile Tyan, Précis de Droit International Privé, Editions Librairies Antoine, Beyrouth, LIBAN 1966, P 563.

من هذه التعاريف، يتبين أن مختلف التشريعات اتفقت على أنّ تعريف الأجنبي يكون من خلال تمييزه على الوطني، من خلال كسب الصفة الوطنية التي تتحقق بالإنتماء إلى الدولة عن طريق نظام الجنسية، فالجنسية تبعية قانونية و سياسية، تضع كلّ دولة قواعدها، و يكتسب الفرد بموجبها الصفة الوطنية في هذه الدولة، و يترتب على تمتّع الفرد بجنسية دولة معينة، أن يصبح من الوطنيين فيها، و بذلك يتميّز عن الأجانب عنها، فمن لا يتمتع بجنسية الدولة يعدّ أجنبياً. و هنا يثار التساؤل عن عديم الجنسية و متعدّد الجنسيات، و عن باقي أصناف الأجانب، و هو ما سنتطرق إليه في الفرع الموالي.

الفرع الثالث: بعض صور الأجانب

إرتأينا في هذا الفرع التعرّض إلى بعض صور الأجانب، حتى يتوضّح من هو الأجنبي المقصود بدراستنا، لاسيما و أن ثمة صفات و صور كثيرة يمكن أن تلتصق بالأجنبي، فضلنا التركيز على أهمها. و هي عديم الجنسية، متعدّد الجنسيات، الأجنبي العابر، و اللاجئ، و الأجنبي ذو الحصانة .

1- الأجنبي عديم الجنسية

إن الأجنبي عديم الجنسية هو من لا يتمتع بجنسية أيّ دولة، فهو يعتبر أجنبياً بلا شك، بل أنّه يعتبر كذلك، ليس بالنسبة إلى دولة معيّنة فحسب، و إنّما هو يعتبر أجنبياً بالنسبة إلى كافة دول العالم، أي أنّ صفة الأجنبيه بالنسبة لعدم الجنسية ليست نسبية من حيث المكان، بل هي مطلقة، إذ أنّه سيعتبر أجنبياً في أيّ دولة من العالم، و لكن تبقى نسبية أجنبيته من حيث الزمان قائمة، فقد يكون متمتعاً بجنسية دولة ما في وقت سابق، ثم يفقدها لاحقاً لأيّ سبب، و يصير عديم الجنسية. و بالتالي فهو لم يكن في ذلك الوقت السابق أجنبياً بالنسبة إلى الدولة التي كان يحمل جنسيتها. في هذا السياق نصت المادة 14 من قانون الجنسية الجزائرية الوارد بموجب الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15/12/1970¹ : " يمكن استرداد الجنسية الجزائرية بموجب

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادرة بتاريخ 18/12/1970، العدد 105، ص 1570.

مرسوم، لكل شخص كان متمتعاً بها كجنسية أصلية وفقدَها، و ذلك عن طريق تقديم طلب بعد 18 شهرا على الأقل من الإقامة المعتادة و المنتظمة في الجزائر".

كما أنه قد يكتسب الفرد جنسية دولة ما في تاريخ لاحق، فلن يعتبر أجنبياً في ذلك التاريخ بالنسبة لتلك الدولة التي اكتسب جنسيتها. أي أنّ صفة الأجنبيّة بالنسبة لعديم الجنسية هي مطلقة من حيث المكان، و نسبية من حيث الزمان¹.

بناء على ما سلف، فكل من لا يتمتع بجنسية الدولة يعدّ أجنبياً، و ذلك سواء كان منتمياً إلى دولة معينة، أو كان لا يتمتع بجنسية أيّة دولة على الإطلاق، أي عديم الجنسية (Apatride)، فعديم الجنسية يعدّ أجنبياً عن الدولة على الرغم من كونه لا يحمل جنسية دولة أخرى². في هذا السياق، نصّ المشرع الجزائري في المادة 3 من الأمر رقم 08-11 المشار إليه آنفاً، أنّه " يُعتبر أجنبياً...الذي لا يحمل أيّة جنسية ".

حدّد المشرع الجزائري القانون الواجب تطبيقه على عديم الجنسية، بنصه في المادة 22 من القانون المدني³ بقوله " و في حالة انعدام الجنسية، يطبّق القاضي قانون المواطن أو قانون محل الإقامة ". و على الرغم من اعتبار عديم الجنسية أجنبياً عن الدولة التي يقيم على إقليمها، إلاّ أنّ مقتضيات العدالة و مبادئ حقوق الإنسان، يستوجبان معاملته على نحو يحفظ كرامته الإنسانية، و يساعده على الاندماج في مجتمع الدولة التي يعيش فيها. ذلك أنّ عديم الجنسية وإن يكن أجنبياً، إلاّ أنّه الأكثر ضعفاً و شقاءً بين الأجانب، حيث لا توجد دولة تقف وراءه وتدافع عن حقوقه و ترعى مصالحه، و لا يوجد ما يقيّد الدولة التي يقيم على إقليمها أو يلزمها بمعاملته على نحو معين، و بالتالي فإنّ هذه الاعتبارات الإنسانية، تقتضي أن يُعامل عديم الجنسية معاملة حسنة، و أن تتخذ الدولة ضده من الإجراءات ما يُسيء إليه أو يحطّ من

¹ - إبراهيم أحمد إبراهيم، المرجع السابق، ص 21.

² - عز الدين عبد الله، المرجع السابق، ص 602.

³ - الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، المعدل و المتمم.

كرامته¹. في هذا الإطار كان المجتمع الدولي قد أبدى اهتمامه بهذه الطائفة من الأفراد، فأبرمت بعض المعاهدات لحمايتهم، مثل اتفاقية نيويورك في 28/09/1954².

2- الأجنبي متعدد الجنسيات

هو من يحمل أكثر من جنسية ماعدا جنسية الدولة، و هو بذلك لا يعتبر أجنبياً بالنسبة إلى كل دولة يحمل جنسيتها، و إنما يعدّ وطنياً في كل دولة من تلك الدول، و أجنبياً في الدولة التي يقيم بها، إذ لا يمكن اعتباره أجنبياً في دولة يحمل جنسيتها لمجرد تمتّعه بجنسية دولة أخرى.

من المستقر عليه أن تعدّد الجنسيات يحلّ في إحدى الدول التي يحمل الفرد جنسيتها بتغليب هذه الجنسية عما عداها³. و قد سار المشرع الجزائري في هذا الإتجاه، عندما نص في المادة 22 من القانون المدني الجزائري " أن القانون الجزائري يطبق إذا كانت للشخص في وقت واحد بالنسبة إلى الجزائر الجنسية الجزائرية، و بالنسبة إلى دولة أو عدّة دول أجنبية جنسية تلك الدول". على أن الأشخاص الذين تثبت لهم في وقت واحد بالنسبة إلى الجزائر الجنسية الجزائرية، و بالنسبة إلى دولة أجنبية أو عدّة دول أجنبية جنسية تلك الدول، فالقانون الجزائري هو الذي يجب تطبيقه، أي أنّ تعدّد الجنسيات سيعتبر وطنياً في الجزائر متى كانت الجنسية الجزائرية من بين الجنسيات المتعدّدة التي يحملها.

يجب التأكيد أنّ مسألة تغليب الدولة لجنسيتها متى كانت من بين الجنسيات التي يحملها تعدّد الجنسيات، يقتضي بالضرورة ألا يكون الشخص قد فقد هذه الجنسية بسبب، أو كنتيجة لدخوله في جنسية أو جنسيات أخرى.

كما أنّ تغليب الدولة لجنسيتها إذا كانت من بين الجنسيات التي يحملها تعدّد الجنسيات، يقتضي في رأي البعض، ألا تكون الجنسية الأجنبية التي يحملها هي جنسية دولة معادية، حيث

¹ - محمد الروبي، الجنسية و عمل الأجانب، المرجع السابق، ص 17.

² - اعتمدت هذه الإتفاقية من طرف مؤتمر مفوضين، دعا إلى عقده المجلس الإقتصادي و الإجتماعي بقراره 526 ألف (د.27) المؤرخ في 26 أبريل 1954، و دخلت حيز التنفيذ في 6 جوان 1960 طبقاً للمادة 39.

³ - إبراهيم أحمد، المرجع السابق، ص 22.

قد يخوّل هذا الوضع للدولة في وقت الحروب، اتخاذ بعض الإجراءات الاستثنائية في مواجهته¹.

3- الأجنبي العابر

هو الشخص الذي يمرّ بإقليم دولة أجنبيّة عنه، برّاً، جواً، أو بحراً، و يتوقّف بها لمُدّة مؤقتة، و هو أيضا الذي يدخل إلى الإقليم الوطني لغرض السياحة، أو الزيارة، أو الدراسة، أو العمل، أو الإستشفاء، و غير ذلك من الأغراض المشروعة²، بحيث لا تكون إقامته بإقليم الدولة دائمة، و إنّما هي إقامة مؤقتة، قد لا تتعدّى الوقت اللازم أو المناسب لعبور إقليم الدولة، باعتبارها دولة عبور باتجاه دولة أو دول أخرى، و قد تكون إقامة مؤقتة في حدود زمن معيّن تحدّده تشريعات و قوانين الدولة باعتبارها دولة مضيّفة.

في هذا الإطار نصت المادة 10 من القانون 08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر و إقامتهم بها و تنقلهم فيها: " يعتبر غير مقيم، الأجنبي العابر للإقليم الجزائري، أو الذي يأتي إليه للإقامة به لمُدّة لا تتجاوز تسعين (90) يوماً، دون أن يكون له القصد في تثبيت إقامته أو ممارسة نشاط مهني أو نشاط مأجور به ".

4- الأجنبي اللاجئ

يعبّر عنه عادة باللاجئ السياسي، و هو الشخص الأجنبي الذي يترك بلده الأصلي لأسباب غالباً ما تكون سياسية نتيجة لاضطهاده، و خوفاً على حياته و حرّيته و كذا أسرته، بقصد الإقامة في بلد آخر، يقبل استقباله و يضمن له حماية خاصة، على إقليمه، لا يستطيع الحصول عليها في الدولة التي ينتمي إليها، و تحول دون تسليمه.

¹ - هشام صادق، الجنسية و المواطن و مركز الأجنبي، دراسة مقارنة في المبادئ العامة و الحلول المقررة في

التشريع الوضعي، المجلد الثاني في مركز الأجنبي، منشأة المعارف، مصر، الطبعة الثانية، 1977، ص 6.

² - عبد المنعم زمزم، مركز الأجنبي في القانون الدولي و القانون المصري المقارن، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، الطبعة الثانية، 2005، ص 29.

عرّفت اتفاقية جنيف للاجئين، اللاجئ بأنه: "كلّ شخص يخشى بسبب خوف له ما يبرّره، من التعرّض للاضطهاد بسبب عرقه، أو دينه، أو جنسيته، أو انتمائه إلى فئة اجتماعية معينة، أو آرائه السياسية خارج بلد جنسيته، و لا يستطيع أو لا يريد بسبب ذلك الخوف، أن يستظل بحماية ذلك البلد"¹.

يسعى اللاجئون عادة إلى الهروب من دولتهم الأصلية إلى إقليم دولة أخرى يطمئنون إلى التنظيم السياسي القائم فيها، و يثقون في قدرته على حمايتهم، و يُسمى طلبهم في الإقامة على إقليم هذه الدولة بـ"طلب اللجوء"، و للدولة المطلوب اللجوء إليها الحق المطلق في قبول أو رفض طلب اللجوء، وفقا لما تقتضيه مصالحها السياسية، غير أنّه إذا تمّ قبول اللاجئ على إقليم تلك الدولة، فإنّها تلتزم اتجاهه بتوفير الحماية القانونية اللازمة، إضافة إلى الإلتزام الأساسي الذي يترتّب على عاتق الدولة، و هو التزامها بعدم تسليم اللاجئ إلى دولته الأصلية².

تمّ النص على وجوب منع طرد أو تسليم اللاجئ السياسي في أسمى تشريع في الجمهورية الجزائرية، و هو الدستور، بحيث نصت المادة رقم 83 منه "لا يمكن بأيّ حال من الأحوال أن يسلم أو يُطرد لاجئ سياسي يتمتّع قانونا بحق اللجوء"³، بينما تم النص على صفة اللاجئ في التشريع الجزائري بموجب المادة 07 من القانون رقم 08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر و إقامتهم بها و تنقلهم فيها، بحيث أرجع المشرع الجزائري تنظيم و تأطير مسألة اللاجئ الأجنبي إلى الإتفاقيات الدولية الخاصة باللاجئين و عديمي الجنسية، المصادق عليها من قبل الدولة الجزائرية، و كذا الأحكام و الأعراف المستقرة في القانون الدولي العام.

¹ - المادة الأولى من اتفاقية جنيف الخاصة بوضع اللاجئين، التي اعتمدها مؤتمر الأمم المتحدة للمفوضين بشأن اللاجئين و عديمي الجنسية بتاريخ 1951/07/28.

² - أيمن أديب سلامة، الحماية الدولية لطالب اللجوء، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2004، ص 87.

³ - دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية رقم 76، المؤرخة في 1996/12/08، معدل بالقانون رقم 03-02، المؤرخ في 2002/04/10، الجريدة الرسمية رقم 25 المؤرخة في 2002/04/14، بالقانون رقم 08-19 المؤرخ في 2008/11/15، الجريدة الرسمية رقم 63 المؤرخة في 2008/11/16، بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 2016/03/06 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016.

انضمت الجزائر إلى اتفاقية جنيف الخاصة بوضع اللاجئين لسنة 1951، في سنة 1963 بموجب المرسوم رقم 1963-274، كما أنها صادقت على الاتفاقية المنظمة لوضع اللاجئين في إفريقيا لسنة 1969 لمنظمة الوحدة الإفريقية و ذلك سنة 1974¹.

بينما في العراق، فإنّ الدستور العراقي نص على أنه " تمنح الجمهورية العراقية حق اللجوء السياسي لجميع المناضلين المضطهدين في بلادهم بسبب دفاعهم عن المبادئ التحريرية الإنسانية التي التزم بها الشعب العراقي في هذا الدستور"².

5- الأجنبي ذو الحصانة

يندرج ضمن طائفة الأشخاص الطبيعيين الذين يتمتعون بحصانة دبلوماسية، بمقتضى القواعد المقررة في القانون الدولي، كرؤساء الدول، و الموظفين الدوليين، و أعضاء السلك الدبلوماسي و القنصلي، و المعتمدين الرسميين لدى الدول³.

هذا النوع من الحصانة يضمن بموجبه الدول، عدم ملاحقة و عدم محاكمة الدبلوماسيين الأجانب تحت طائلة قوانين الدولة المضيفة، و يعتبر ذلك امتيازاً يمنح إلى هؤلاء الأجانب الذين يظلون خاضعين لسلطة قوانين بلادهم، فإذا ما تمّ مخالفة القوانين و الأنظمة المحلية، فإنّ حكوماتهم قد تطالب باستدعائهم من أجل ذلك، و هذا نظراً لطبيعة الأعمال و الأنشطة التي يقوم بها هذا النوع من الأجانب، ذلك أنّ الأجنبي العادي يهدف إلى تحقيق مصلحة خاصة و منفعة شخصية، في حين أنّ الأجنبي ذو الحصانة يهدف إلى تحقيق مصلحة عامة طبقاً للمهام المحددة له من طرف الدولة التي يمثلها.

¹ - الموقع الإلكتروني الرسمي للرابطة الجزائرية للدفاع عن حقوق الإنسان www.La-laddh.org، الصفحة الرئيسية، إعلانات و بيانات، اللاجئين السوريون: التزامات الجزائر 2012/08/05، تاريخ الإطلاع 2016/02/06.

² - المادة 24 من الدستور العراقي المؤقت لسنة 1970، و كذا المادة 21 من الدستور العراقي لسنة 2005.

³ - محمد الروبي، مركز الأجانب، المرجع السابق، ص 90.

لذلك فمعاملة الأجنبي ذو الحصانة تخضع للعرف الدولي و للمعاملة الدولية، إلى جانب الإتفاقيات الدولية، و بصفة عامة لقواعد القانون الدولي العام¹.

المطلب الثاني: المقصود بالعامل الأجنبي

يختلف تعريف العامل الأجنبي باختلاف الزاوية التي يُمكن أن يُنظر إليه منها، سواء كانت تلك الزاوية من منظور القانون الدولي، و هو ما تطرّقنا إليه في الفرع الأول، و ركّزنا هنا على كل من منظمة العمل الدولية و منظمة العمل العربية، أو من منظور القانون الداخلي الوطني، و هو ما تناولناه في الفرع الثاني، بحيث قمنا بجرد التشريعات الصادرة عن الدولة الجزائرية في مرحلة النظام الإقتصادي الموجّه، و كذا التشريعات الصادرة في مرحلة التحوّل إلى النظام الإقتصادي الحر.

الفرع الأول: تعريف العامل الأجنبي في القانون الدولي

عرف المجتمع الدولي منذ القدم ظاهرة الهجرة من بلد إلى آخر، و لعلّ أبرز الأسباب التي تدفع إلى الهجرة، هو طلب الرزق بالعمل، للبحث عن الرفاهية و عن إطار حياة أفضل، و لما كانت هذه الأسباب مرتبطة بحياة البشر، فيمكن الجزم بأنّ ظاهرة الهجرة من أجل العمل لم تكن ميزة تخص القرن العشرين، بل إنها امتدت على مدّ الأزمنة، كما أنّها لم تقتصر على منطقة دون الأخرى من العالم، و هي مسألة تمسّ الآن العديد من البشر، و تؤثر على بلدان المنشأ و بلدان العبور، و بلدان الوجهة النهائية، غير أنّها تختلف من بلد إلى آخر من حيث الكمّ و الكيف، تبعا لعدّة أسباب و ظروف غالبا ما تكون اقتصادية، ترجع أساسا إلى الفقر و البطالة، و قد تكون أسبابها سياسية، و كمثال على ذلك الحروب أو الاضطهاد السياسي أو التضييق على الآراء الشخصية و الحريات الفردية.

¹ - أحمد قسمت الجداوي، الوجيز في القانون الدولي الخاص، الجزء الأول في الجنسية و مركز الأجنبي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1977، ص 327.

و على ذلك، نستخلص أن الهجرة من أجل البحث عن العمل، قد تكون نتيجة لدوافع ذاتية يرجع للفرد تقدير مدى تأثيرها على سلطته في اتخاذ قراره في ذلك بمحض إرادته، أو قد تكون نتيجة لضغوط خارجية عن إرادته تدعّه إلى الهجرة دعًا.

إذا تحصّل الأجنبي على منصب عمل، فإنّه سيكون لا محالة محلاً للريبة و الشك أو التمييز، بسبب لغته أو دينه، أو الإهانة أو الإحتقار في دولة الإستقبال. بل يتعرّض بعض العمال المهاجرين للإستغلال من قبل أرباب الأعمال بطريقة تقترب من العبودية¹.

لعلّ هذه الأسباب و غيرها، ما دفع بالمجتمع الدولي إلى الإهتمام بظاهرة الهجرة، من أجل منح العامل الأجنبي المهاجر، الحماية القانونية التي تكفل له العيش في بلد غير بلده، و العمل فيه في إطار قوانين الدولة المضيفة، و هي القوانين التي غالباً ما تجد أساسها و مرجعيتها في الإتفاقيات الدولية.

في هذا المقام درجت الإتفاقيات الدولية على إيراد مصطلحات معيّنة معبرة بها عن العامل المهاجر الذي تنصبّ حوله الحماية القانونية التي توردها في مجالات معيّنة، مدرجة ضمن بنود الإتفاقيات و المعاهدات. فقد وردت تحت عدّة مسميات منها " مهاجر"، "وافد"، "مستقدم"². و يمكن إعطاء تعريفات للعامل الأجنبي من خلال الهيئات و المنظمات الدولية و الإقليمية التي تعنى بالعمل.

أولاً: تعريف العامل الأجنبي في إطار منظمة العمل الدولية

إن منظمة العمل الدولية هي إحدى وكالات الأمم المتحدة المتخصصة في مجال العمل، و قد تأسست سنة 1919، و مقرها مدينة جنيف في سويسرا. تُعنى هذه المنظمة بوضع معايير العمل الدولية، لتعزيز حصول الرجال و النساء في العالم، على عمل لائق في جوّ من الحرية

¹ - أحمد أبو الوفاء، حقوق العمال المهاجرين وفقاً لاتفاقية الأمم المتحدة لعام 1990، مجلة البحوث القانونية و الإقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، مصر، المجلد الثاني، العدد الحادي و العشرين، 1997 ص 513.

² - صبا نعمان رشيد ألويسي، التنظيم الدولي لحقوق العمال المهاجرين، مجلة كلية الحقوق، الجامعة المستنصرية، مصر، المجلد 7، العدد 12، 2004، ص 135.

و المساواة و الأمان¹، و قد صاغت تلك الهيئة الأممية عدّة اتفاقيات و توصيات خاصة بالعمال الأجانب، منها ما تعرّفه بأنّه " الشخص الذي يزاول أو ما برح نشاطاً، مقابل أجر في دولة هو ليس من رعاياها "².

كما عرفته المادة الأولى من توصية منظمة العمل الدولية رقم 86 لسنة 1949 بأنّه "الشخص الذي يهاجر من دولة إلى أخرى لشغل وظيفة يعمل فيها لحساب الغير، و هي تشمل كلّ شخص ينتظم في سلك المهاجرين من أجل العمل " .

نصت المادة الحادية عشر من اتفاقية العمال المهاجرين رقم 97 لسنة 1949³ في تعريفها للعامل المهاجر، بأنّه " شخص يهاجر من بلد إلى آخر بغية شغل وظيفة بخلاف عمل قد لا يكون لحسابه الخاص، و تشمل أيّ شخص يُقبل قانوناً بوصفه عاملاً مهاجرًا " . و هو نفس التعريف الذي تضمنته المادة 11 من اتفاقية الهجرة في أوضاع تعسّفية و تعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين رقم 143 لسنة 1975⁴.

في حين أنّ المادة الثانية من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لسنة 1990⁵، أوردت تعريفاً للعامل المهاجر، يمكن وصفه بأنّه التعريف الأوسع و الأشمل من بين بقية الصكوك السالفة ، بقولها أنّه " الشخص الذي سيزاول أو يزاول أو ما برح يزاول نشاطا مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها " .

يتبيّن من هذا التعريف، أنّه يشمل جميع المهاجرين سواءا كانوا رجالا أو نساء، و سواءا كانوا يعملون فعلا أو في طور العمل، أو ممّن وُظّفوا للعمل في نشاط مأجور في غير بلدهم الأصلي.

¹ - الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية ilo.www ، تاريخ الإطلاع 2016/12/14.

² - المادة الثانية من اتفاقية الأمم المتحدة لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لعام 1990.

³ - بدأ نفاذ هذه الإتفاقية في 22 يناير 1952.

⁴ - دخلت هذه الإتفاقية حيز النفاذ في 09 ديسمبر 1978.

⁵ - اعتمدت بقرار الجمعية العامة 158/45 المؤرخ في 18 ديسمبر 1990 و ورد بصحيفة الوقائع رقم 24 الخاصة بمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، أنها دخلت حيز النفاذ في 01 جويلية 2003 و بلغ عدد الدول التي صدقت عليها أو انضمت إليها حتى 15 نوفمبر 2005، 34 دولة من بينها الجزائر بتاريخ 21 أبريل 2005.

و على ذلك يمكن أن يعرف العامل الأجنبي المهاجر، بأنه " الشخص الذي ارتبط أو سيرتبط بعمل مقابل أجر في دولة هو ليس مواطناً فيها"¹.

الملاحظ من خلال هذه التعاريف التي أوردتها الإتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، أنّ منظمة الأمم المتحدة استعملت مصطلح " العامل المهاجر"، و هو مصطلح مرادف لمصطلح " العامل الأجنبي" في الدلالة و الاستعمال، بالنسبة للدول التي صادقت عليها، فمصطلح " المهاجر" يصدق على الشخص إذا نظرنا إليه من داخل الدولة التي غادرها للبحث عن العمل، بينما مصطلح " الأجنبي " فيصدق على نفس الشخص، لكن إذا نظرنا إليه من داخل الدولة التي قَدِم للعمل فيها، لذلك فالأمر سيان.

الملاحظ كذلك، أن صيغة تلك التعريفات باللغة الفرنسية، لم يعترتها أيّ عيب على خلاف صياغتها باللغة العربية، إذ شابها نوع من الخلل و مجانبة الصواب، ذلك أنّ كلّ من الإتفاقية رقم 97 الخاصة بالعمال المهاجرين، و الإتفاقية رقم 143 الخاصة بالهجرة في أوضاع تعسفية و تعزيز تكافؤ الفرص و المعاملة للعمال المهاجرين، استعملت لفظ "وظيفة"(une fonction)، في حين كان من الأصوب استعمال لفظ "عمل"، (un emploi)، و هو الأمر الذي تداركته الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لسنة 1990، بحيث تضمنت المادة 1 الفقرة 2 عبارة " نشاط مقابل أجر"، و هذا ما يتوافق مع تعريف عقد العمل من أنّه " عقد يتعهّد بمقتضاه عامل أن يعمل لدى صاحب عمل و تحت إدارته و إشرافه مقابل أجر"²

ثانياً: تعريف العامل الأجنبي في إطار منظمة العمل العربية

إنّ منظمة العمل العربية هي إحدى المنظمات المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية، وهي أول منظمة عربية متخصصة تعنى بشؤون العمل و العمال على الصعيد القومي،

¹ - عدنان داود عبد الشمري، الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، مركز الدراسات العربية للنشر و التوزيع، مصر، الطبعة الأولى، 2015، ص 59.

² - طارق عبد الرؤوف صالح رزق، شرح قانون العمل الكويتي الجديد رقم 6 لسنة 2010، بشأن العمل في القطاع الأهلي في ضوء الفقه و أحكام القضاء، دار النهضة العربية، مصر، الطبعة الأولى، 2011، ص 93 .

تأسست سنة 1965 و مقرّها القاهرة بمصر. من أهداف هذه المنظمة تنسيق الجهود في ميدان العمل و العمال على المستويين العربي و الدولي، و تطوير تشريعات العمل في الدول الأعضاء و العمل على توحيدها¹.

و من أجل إدراك أفضل للبنية الإيديولوجية التي قامت عليها تلك المنظمة، يتعيّن الإشارة إلى أنّه قد سبق إنشاءها إبرام إتفاقية الوحدة الإقتصادية بين دول الجامعة العربية، و قضت المادة الأولى منها بأن تقوم بين دول الجامعة العربية وحدة إقتصادية كاملة، تضمن بصورة خاصة تلك الدول لرعاياها على قدم المساواة: حرية الإقامة و العمل و الإستخدام، و ممارسة النشاط الإقتصادي، كما نصت المادة الثانية من الإتفاقية بأنّه للوصول إلى تحقيق الوحدة المبيّنة في المادة السابقة، تعمل الأطراف المتعاقدة على تنسيق تشريع العمل و الضمان الإجتماعي².

من هذا المنطلق، يتبيّن بوضوح بأنّ التوجّه الذي ساد فترة ما قبل خلق منظمة العمل العربية، كان يقوم على فكرة القومية العربية باعتبار أنّ كلّ شعوب الدول العربية تشكّل شعباً واحداً، و أنّ كلّ الدول العربية تمثل دولة إقليمية قومية واحدة ووطناً كبيراً واحداً. على هذا الأساس، فلا يُعتبّر العمال العرب المتنقلين من دولة عربية إلى دولة أخرى عمال أجانب، بل كان يُنظر إليهم كأشقاء عرب، يتمتعون بنفس حقوق عمال الدولة المستقبلة.

أي أنّ الهدف المنشود كان تحقيق الوحدة الشاملة بالحرص على جعل الوطن العربي وحدة اجتماعية و اقتصادية متكاملة، و كان ضمان حرية تنقل الأيدي العاملة في الوطن العربي، حافظاً للنشاط الإقتصادي و عوناً على تحقيق العمالة الكاملة.

¹ - الموقع الرسمي لمنظمة العمل العربية www.alolabor.org ، تاريخ الإطلاع 2016/12/14.

² - بتاريخ 03 جوان 1957، أبرمت اثنتا عشرة دولة عربية إتفاقية الوحدة الإقتصادية بين دول الجامعة العربية، وافق عليها المجلس الإقتصادي في الجامعة في دورته الرابعة المنعقدة بتاريخ 1957/06/03. و دخلت حيز النفاذ في سنة 1964، حيث نصت المادة 3/1 منها على الإقرار لرعايا الدول العربية على قدم المساواة، بالحق في " حرية الإقامة و العمل و الاستخدام و ممارسة النشاط الإقتصادي". يوسف إلياس، منظمة العمل العربية، قراءة تحليلية نقدية في سفر مسيرتها، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الأولى، 2011، ص 53، 54 و 155.

غير أنّ الملاحظ، أنّ مبدأ حرية انتقال الأيدي العاملة بين بلدان الدول العربية، لم يُرسخ على إطلاقه، لأنّه حينما قام المؤتمر الأوّل لوزراء العمل العرب بصياغة كلّ من الميثاق العربي للعمل و دستور منظمة العمل العربية سنة 1965، فإنّهما لم يقرّا حق مواطني الدول العربية في الانتقال للعمل فيما بينها بلا قيود، بل اكتفى بالنص في المادة السادسة من الميثاق، على أنّ " توافق الدول العربية على إعطاء الأولوية في التشغيل لعمال البلاد العربية من غير مواطنيها، بما يتفق وحاجاتها "، بينما خلا دستور المنظمة في مادته الثالثة التي حدّدت أهدافها من أيّة إشارة إلى هذه المسألة، و اكتفى في الفقرة 1 من مادته الأولى بالإشارة غير المباشرة، إلى المادة السادسة من الميثاق، حيث ورد في نص الدستور أنّه " تُنشأ بمقتضى هذا الدستور، منظمة ذات شخصية اعتبارية تسمى منظمة العمل العربية، مهمّتها تحقيق الأهداف المنصوص عليها في هذا الدستور، و في الميثاق العربي للعمل ".

إنّ إعطاء الأولوية في التشغيل لعمال البلدان العربية، ليس مرادفا لما أقرّه النص الوارد في اتفاقية الوحدة الإقتصادية بشأن الحق في حرية الإقامة و العمل و الإستخدام و ممارسة النشاط الإقتصادي، و هو لا يكفي بذاته لإقامة سوق عمل عربية مشتركة، بمعناها الدقيق الواسع، و هو بهذه الصيغة كان مقرراً في قوانين العمل في بعض الدول العربية، حتى قبل إقراره في الميثاق العربي للعمال¹.

خلت الإتفاقيات العربية رقم 2 الصادرة عن منظمة العمل العربية في عام 1967 بشأن تنقل الأيدي العاملة، من إيراد أيّ تعريف للعامل الأجنبي، بحيث نصت المادة الأولى منها على أنّه " تتعهّد الأطراف المتعاقدة بتسهيل تنقل الأيدي العاملة فيما بينها، و العمل على تيسير الإجراءات الرسمية الخاصة بذلك "².

بينما تمّ تعديل تلك الإتفاقية، بموجب الإتفاقية العربية رقم 4 لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة، و التي تضمّنت المادة الأولى منها تعريف " العمال الأجانب " بقولها: " يقصد بعبارة "

¹ - يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 155.

² - وافق مجلس جامعة الدول العربية على هذه الإتفاقية، بقراره رقم 2402 بجلسته المنعقدة بتاريخ 1968/02/07 لدى انعقاد دورته التاسعة و الأربعين.

العمال الوافدين " العمال العرب الذين ينتقلون للعمل إلى قُطر عربي من قُطر عربي آخر، أو من دولة أجنبية " ¹.

أي أنّ العمال الأجانب حسب هذا التعريف، هم كلّ العمال العرب القادمين إلى إحدى الدول العربية، سواء من دولة عربية أو من دولة أعجمية. و لذلك فنجد أنّ المادة الأولى من الإتفاقية رقم 4 لسنة 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة، قد عرّفت العمال المهاجرين بإطلاق اسم العمال الوافدين عليهم، و يقصد بهم " العمال العرب الذين ينتقلون للعمل إلى قطر عربي من قطر عربي آخر أو من دولة أجنبية " ².

الملاحظ من هذا التعريف أنّه ساوى بين كلّ من العمال الأجانب العرب القادمين من دولة عربية، و العمال الأجانب العرب القادمين من دول غير عربية. و هذا الأمر في الحقيقة يكرّس الإعتبارات التي تمّ على أساسها إبرام تلك الإتفاقية، و التي من أبرزها أنّ خطط التنمية الإقتصادية و الإجتماعية العربية تتطلّب تحقيق الإستفادة القصوى من الموارد في الأقطار العربية، بما في ذلك - بصفة خاصة- القوى البشرية . الأمر الذي يقتضي تنظيم تنقل الأيدي العاملة، بما يكفل توفير احتياجات برامج التنمية في كلّ قطر، و بما يحقّق أهداف التكامل الإقتصادي العربي، و كذا ضرورة تمتّع العمال الذين ينتقلون فيما بين الأقطار العربية بكافة الحقوق و المزايا الممنوحة لعمال الدول الأصلية ³.

إنّ تلك الإتفاقية، و بنصها على الوصف "العربي" للعامل الأجنبي سواءً كان قادماً من إحدى الدول العربية، أو من دولة غير عربية، فإنّها تكون قد ركّزت على البعد العربي للعامل باعتباره أهم ركائز و مقومات الهوية العربية. و ما يعزز ذلك هو أنّ المادة الثانية من تلك الإتفاقية، تنص أنّ الأولوية في التشغيل للعمال الوافدين تكون بوجه خاص للعمال الفلسطينيين، و ذلك بما يتفق و حاجات كلّ دولة.

¹ - تم إقرار هذه الإتفاقية بتاريخ 13 مارس 1975 بمناسبة انعقاد مؤتمر العمل العربي في دورته العادية الرابعة في طرابلس - ليبيا.

² - مصدق عادل طالب، الضمانات الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين، مجلة الحقوق، الجامعة المستنصرية، مصر، العدد الخامس عشر، 2004، ص 367.

³ - وثيقة الإتفاقية العربية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة (معدلة).

يتعيّن الإشارة إلى أنّ الإتفاقية العربية رقم 4 لعام 1975، لم تقتصر على إعطاء تعريف العمال الأجانب، و إنّما حدّدت كذلك فئات الأجانب المستثنين من أحكامها، و هم: (أ) عمال الحدود، (ب) عمال البحر، (ج) أصحاب المهن الحرة و الفنانين الذين لا يمكثون في أراضي الدولة المستقبلية لهم لمُدّة طويلة¹.

الفرع الثاني: تعريف العامل الأجنبي في القانون الداخلي

عمدت الجزائر مباشرة بعد نيل استقلالها إلى الإستعانة بالعمالة العربية من بعض الدول العربية، من أجل إدخال التعريب في مناهجها التعليمية، و ذلك للحفاظ على الهوية العربية الإسلامية التي حاول المستعمر الفرنسي جاهداً مسخها و القضاء عليها طيلة مدة 132 سنة من الإحتلال العاشم. كما خَلّف الإستعمار عقب انهزامة و ترحيله، الكثير من الدمار في البنية الإقتصادية للبلاد، ممّا استوجب على الدولة الجزائرية الإعتناء بالجانب الإقتصادي و التنموي، من أجل كسب رهان البناء و التشييد و محاربة الفقر و البطالة، و قد استلزم ذلك الإستعانة باليد العاملة الأجنبية خاصة في الميدان الصناعي، و من بعض الدول الأجنبية العربية و غير العربية الحليفة، التي ساندتها في مسيرة تحرّرها.

كان التواجد العمالي الأجنبي بالجزائر -و لا يزال- يُلقى بظلاله على مستوى مختلف العلاقات القانونية، و لاسيما علاقات العمل التي يتخلّلها عنصر أجنبي كجنسية العامل مثلاً. و على ذلك كان لزاماً على الدولة الجزائرية أن تقوم بعملية تنظيم و تأطير مسألة توافد الأجانب إلى أراضيها من أجل العمل، و قد سنّت في سبيل ذلك مجموعة من النصوص القانونية و التشريعات، يمكن من خلالها استنباط تعريف العامل الأجنبي، و ذلك بالنظر إلى المراحل التاريخية -الإيديولوجية- التي استمدت منها الجزائر تصوّرها و نظرتها للأمور، و التي صدرت في ظلها تلك النصوص القانونية.

¹ - المادة الأولى فقرة 3 من الإتفاقية العربية رقم 4 لسنة 1975.

أولاً : تعريف العامل الأجنبي في مرحلة النظام الإقتصادي الموجه

اختارت الجزائر غداة الإستقلال، على غرار العديد من دول العالم الثالث، و الدول حديثة العهد بالإستقلال -ونظرا لاعتبارات سياسية تاريخية- الإنطواء في كنف النهج الإشتراكي، الذي بسط تأثيره على شتى مجالات الحياة الإقتصادية و الإجتماعية، و انعكس ذلك على كل السياسات التي اعتمدها الدولة آنذاك. و قد اتسمت تلك الفترة بصدور العديد من التشريعات الخاصة بالأجانب و منها ما نظم مسألة عملهم.

فقد أصدر المشرع الجزائري بعد الإستقلال أول نص متعلق بالأجانب بمقتضى المرسوم رقم 64-267 المؤرخ في 31 أوت سنة 1964 الذي يحدّد شروط منح التأشيرات المسلّمة من قبل وزارة الشؤون الخارجية¹، و الذي تضمّن مادة واحدة فقط تتعلّق بعمل الأجانب، و هي المادة 4 منه التي أشارت إلى أنّه تمنح تأشيرات الخدمة للأجانب الحائزين على جوازات سفر للخدمة أو ما شابها.

أعقب ذلك المرسوم، صدور الأمر رقم 66-211 المؤرخ في 21 يوليو 1966 المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر، و أتبعه في نفس اليوم المرسوم رقم 66-212 الذي يبيّن كيفية تطبيقه². إذ تضمّنت المادة الثانية من الأمر رقم 66-211 تأكيدا على أن كلّ فرد لا تكون له الجنسية الجزائرية، أو أية جنسية أخرى، يُعتبر أجنبيا. و بالرغم من أنّ هذا الأمر لم يشر إطلاقا إلى صفة الأجنبي كعامل، و لم يتطرق إلى أيّ أحكام تخصّ عمل الأجانب. إلّا أنّ المرسوم رقم 66-212 أورد مادة وحيدة تتعلّق بمسألة تشغيل الأجانب، أوجبت على أيّ أجنبي يودّ أن

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 31، مؤرخة في 11 سبتمبر 1964، الصفحة 477.

² - المرسومين 66-211 و 66-212 صدرا في الجريدة الرسمية، عدد 64 المؤرخة في 29 يوليو 1966، الصفحتين 958 و 961. تمّ تتميم و تعديل الأمر رقم 66-211 بمقتضى الأمر رقم 67-190 المؤرخ في 27 سبتمبر سنة 1967، الجريدة الرسمية عدد 84، مؤرخة في 13 أكتوبر 1967، الصفحة 1279. تم تعديل و تتميم المرسوم رقم 66-212 بموجب المرسوم رقم 71-204 المؤرخ في 5 غشت 1971، الجريدة الرسمية عدد 66، مؤرخة في 13 غشت 1971 الصفحة 1118، ثم بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 03-251 المؤرخ في 19 يوليو سنة 2003، الجريدة الرسمية عدد 43، المؤرخة في 20 يوليو 2003، الصفحة 36.

يمارس نشاطا مهنيًا مأجورا في الجزائر، أن يحصل سلفاً على عقد عمل أو على رخصة عمل، و يجب عليه أيضاً إذا أراد ممارسة نشاط مهني منظم، أن يُثبت حصوله على رخصة مسلّمة من طرف المصالح المختصة¹.

ثم سنّ المشرع الجزائري الأمر رقم 67-190 المؤرخ في 27 سبتمبر سنة 1967، المتضمن تنظيم و تعديل الأمر رقم 66-211 المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر²، و الذي جاء بمادة وحيدة تضمنت أحكام جزائية، تتضمن معاقبة كلّ من رب العمل الذي يشغل أجنبياً أو يبقيه في ذمّته دون حيازته على رخصة العمل، أو يغفل التصريح به لدى الجهات المختصة، و كذا معاقبة العامل الأجنبي الذي لا يحوز على رخصة العمل، أو الذي يستمر فيه بعد انتهاء أجل صلاحية رخصة العمل.

ما تجدر الإشارة إليه، أن أوّل نص تشريعي ينظم صراحة مسألة تشغيل الأجانب، صدر بموجب المرسوم رقم 67-201 المتعلق بحماية اليد العاملة الوطنية³، و الذي أكّدت المادة الأولى منه، أنه يجب على كلّ عامل أجنبي يريد أن يمارس أيّ نشاط مأجور في الجزائر أن يكون حائزاً لرخصة عمل تسلّم من طرف وزارة العمل و الشؤون الإجتماعية.

واشترط المشرع على الأجنبي للحصول على رخصة العمل، أن يكون حائزاً على عقد عمل بشروط و إجراءات خاصة، إذ اشترط أن لا يسلمّ عقد العمل للأجنبي، إلاّ بعد حصوله على تأشيرة لجنة المؤسسة، أو تأشيرة مندوب و مندوبي المستخدمين، أو لجنة التسيير و المؤسسات المسيرة ذاتياً، و كذا بعد تأشيرة مصالح اليد العاملة⁴.

¹ - المادة 18 من المرسوم 66-212، المرجع السابق.

² - الأمر رقم 67-190 المؤرخ في 27 سبتمبر سنة 1967، الجريدة الرسمية عدد 84، مؤرخة في 13 أكتوبر 1967، الصفحة 1279. استعمل المشرع في هذا الأمر مصطلح " يوظف " و كان الأجدر به أن يستعمل مصطلح " يشغل " أو يستخدم كما سلف شرحه أعلاه.

³ - المرسوم رقم 67-201 المؤرخ في 27 سبتمبر سنة 1967، الجريدة الرسمية عدد 86 مؤرخة في 20 أكتوبر 1967، الصفحة 1310.

⁴ - المادة 3 من المرسوم 67-201، نفس المرجع .

ثم أعقبه إصداره للمرسوم رقم 69-148 بتاريخ 2 أكتوبر سنة 1969 الذي يتضمن تحديد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية¹، و الذي أجاز لهذه الهيئات توظيف مستخدمين أجانب في مجالات معينة، كقطاع التعليم الثانوي و العالي، و القطاع التقني، و ذلك بشروط، و في إطار نظام مساواة بين المستخدمين الجزائريين و الأجانب².

ثم أصدر المشرع الجزائري أول نص تشريعي يظهر من تسميته أنه ينظم صراحة مسألة تشغيل الأجانب، و ذلك بمقتضى الأمر رقم 71-60 المؤرخ في 5 غشت سنة 1971، المتعلق بشروط استخدام الأجانب³، و الذي تضمنت المادة الأولى منه حكما يؤكد بأنه ينبغي على أي أجنبي يرغب في ممارسة نشاط مأجور في الجزائر، أن يكون حائزا لرخصة عمل مسلمة له من وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية، و ذلك مع مراعاة الأحكام المخالفة لهذا الأمر و الواردة في الإتفاقيات المتعلقة باليد العاملة التي تكون قد أبرمتها الجزائر مع الدولة التي ينتمي إليها الأجنبي. و في ذات السياق أشار ذلك الأمر إلى كل أجنبي يمارس نشاطا مأجورا في نطاق اتفاقيات التعاون، يجب أن يصرح به لدى وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية⁴.

و في نفس اليوم الموافق 5 غشت سنة 1971، أصدر المشرع الجزائري المرسوم رقم 71-204 المتضمن تعديل و تتميم المرسوم رقم 66-212 المتضمن تطبيق الأمر رقم 66-212 المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر⁵، و الذي ورد به أنه يتعين على الأجنبي الذي يطلب

¹ - المرسوم رقم 69-148، المؤرخ في 2 أكتوبر سنة 1969، الجريدة الرسمية عدد 86، مؤرخة في 10 أكتوبر 1969، الصفحة 1347.

² - نصت المادة الأولى من هذا المرسوم: " يمكن لمصالح الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية أن توظف " أعوانا متعاقدين" من بين المستخدمين الأجانب... " أي أن المشرع نص صراحة أنه إذا ما تم اللجوء إلى توظيف مستخدمين أجانب، فإن ذلك يجب أن يتم بموجب " عقد"، و هذا ما أكدته في المادة 13 بقوله: " يوقع الأشخاص الذين تم توظيفهم في نطاق هذا المرسوم عقدا تعادل مدته سنة على الأقل...".

³ - الأمر 71-60، المؤرخ في 5 غشت 1971، الجريدة الرسمية عدد 67، مؤرخة في 17 غشت 1971، الصفحة 1126.

⁴ - المادة 2 من الأمر 71-60، نفس المرجع .

⁵ - المرسوم رقم 71-204، الجريدة الرسمية عدد 66، مؤرخة في 13 غشت 1971، الصفحة 1118.

الحصول على بطاقة الإقامة قصد مزاولة نشاط مأجور في الجزائر، أن يقدم سنداً لطلبه، رخصة عمل سارية المفعول، و أنه يتعين عليه أن يحصل مسبقاً على رخصة العمل حتى يتمكن من مزاولة نشاط مأجور في الجزائر¹. ثم بتاريخ 21 يناير سنة 1972، أصدر المشرع الجزائري المرسوم رقم 72-33² المتضمن تطبيق الأمر رقم 71-60 سالف الذكر³.

بعد ذلك، سنّ المشرع الجزائري في سنة 1975، الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل سنة 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص⁴، و الذي أورد به فصلاً تحت عنوان " القواعد المتعلقة باليد العاملة الأجنبية " ⁵، تضمن أحكاماً بأنه يتعين على كلّ عامل أجنبي يرغب في ممارسة نشاط مأجور بالجزائر، أن يكون حاملاً لرخصة عمل مسلمة من قبل وزارة العمل و الشؤون الإجتماعية، و بأن رخصة العمل تعدّ بمثابة إذن لممارسة نشاط مأجور و معيّن، و هي صالحة لفترة محدودة، و في نطاق ولاية، و لدى صاحب العامل ذاته

¹ - المادتين الأولى و الثانية من هذا المرسوم عدلتا و تمّمتا المادتين 12 و 18 على التوالي من المرسوم رقم 66-212 المشار إليه آنفاً.

² - المرسوم 72-33، الجريدة الرسمية عدد 9، مؤرخة في 01 فبراير 1972، الصفحة 136.

³ - صدر ذلك المرسوم لتوضيح البيانات الواجب توافرها في رخصة العمل المحدثة بموجب المادة الأولى من الأمر رقم 71-60، على أن تكون مطابقة للنموذج الملحق به، كما ذكر البيانات الواجب النص عليها في عقد العمل المحدث بموجب المادة 3 من الأمر رقم 71-60، على أن تكون مطابقة للنموذج الملحق به، و علاوة على ذلك، حدّد البيانات الواجب توافرها في التصريح المنصوص عليه في المادة 2 من الأمر رقم 71-60 نصت المادة 4 من المرسوم رقم 72-33 أن عقد العمل المحدث بموجب المادة 3 من الأمر رقم 71-60 " يكون مطابقاً للنموذج الملحق بهذا المرسوم". و هذا يعكس تماماً التوجّه الذي تبنته الدولة الجزائرية في ظل النظام الإشتراكي، و الذي تميّز بتدخّل الدولة في تنظيم علاقات العمل التي كانت تخضع لما يسمى " النظام اللاتحي" بحيث ليس لأطراف علاقة العمل أيّ تفاوض حول بنود عقد العمل، و لا حتى بخصوص الأجر الذي كان يخضع هو الآخر إلى القوانين و اللوائح التي تصدرها الدولة.

⁴ - الجريدة الرسمية عدد 39، مؤرخة في 16 مايو 1975، الصفحة 527.

⁵ - ورد الفصل الثاني تحت عنوان " القواعد المتعلقة باليد العاملة الأجنبية" تحت الباب الثاني المعنون بـ " نظام الإستخدام" تحت الكتاب الثاني المسمى " التكوين المهني و تنظيم الاستخدام" و قد تضمن ذلك الفصل المواد من 132 إلى 144.

و بمفرده، و ذلك كلّه مع مراعاة الأحكام المخالفة لأي إتفاق، أو اتفاقية تكون قد أبرمتها من الجزائر مع الدولة التي ينتمي إليها الأجنبي¹.

ثم صدر المرسوم رقم 75-111 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 المتعلق بالمهن التجارية و الصناعية و الحرفية و الحرّة، الممارسة من طرف الأجانب على التراب الوطني²، و الذي نصّ في المادة الأولى منه، أن أحكامه تهدف إلى تحديد الشروط التي يجب أن تمارس ضمن إطارها النشاطات التجارية و الصناعية و الحرفية و الحرّة، من طرف الأجانب المقيمين على التراب الوطني³.

و أعقب ذلك المرسوم، صدور القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 مايو سنة 1977، الذي يتضمن تطبيق أحكام المرسوم رقم 75-111 المشار إليه أعلاه، المتعلق بالمهن التجارية و الصناعية و الحرفية، و المهن الحرّة التي يمارسها الأجانب على التراب الوطني⁴.

ثمّ صدر في 5 غشت سنة 1978 القانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12⁵، الذي أكّد أن تشغيل العمال الأجانب لدى المؤسسات المستخدمة الجزائرية لا يكون إلاّ استثناء في حالة الضرورة، و وفقا للشروط التي يحددها التشريع المعمول به⁶.

و لعلّ أهمّ نصّ تشريعي أصدرته الجزائر في المرحلة الإشتراكية، هو القانون رقم 81-10

¹ - المادة 132 من الأمر رقم 75-31، المرجع السابق.

² - المرسوم رقم 75-111 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، الجريدة الرسمية عدد 82، المؤرخة في 14 أكتوبر 1975، الصفحة 1100.

³ - صدر ذلك المرسوم لإحداث بطاقة للتاجر أو الصناعي أو الحرفي الأجنبي (المادة 4 من المرسوم).

⁴ - القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 مايو سنة 1977، الجريدة الرسمية عدد 43، المؤرخة في 29 مايو 1977، الصفحة 733، و صدر ليوضح و يحدد بطاقة للتاجر أو الصناعي أو الحرفي الأجنبي المؤسسة بموجب أحكام المرسوم رقم 75-111 (المادة الأولى من القرار الوزاري المشترك).

⁵ - القانون رقم 78-12، الجريدة الرسمية عدد 32، المؤرخة في 08 غشت 1978، الصفحة 724.

⁶ - بالرغم من أن هذا القانون تضمن الأحكام و القواعد الأساسية التي تنظم علاقات العمل، إلاّ أنه لم يتطرق إلى مسألة تشغيل العمال الأجانب، إلاّ بمقتضى فقرة وحيدة، هي الفقرة 3 من المادة 45 منه .

المؤرخ في 11 يوليو سنة 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب¹ ، و الذي يهدف إلى تحديد شروط تشغيل العمال الأجانب وفقا لاحتياجات التنمية الوطنية، كما ورد في المادة الأولى منه، و أكد أنه يُمنع منعا باتا - بخلاف ما نصت عليه إتفاقية أو معاهدة مبرمة من طرف الجزائر- على كلّ هيئة صاحبة عمل أن تُشغّل و لو بصفة مؤقتة عمالا أجانب لا يتمتّعون بمستوى " تقني " ، إلاّ إذا كانوا يتمتّعون بصفة " اللاجئيين السياسيين"². كما أوجب على كلّ أجنبي مقبل على ممارسة نشاط مدفوع الأجر بالجزائر، أن يكون حائزا جوازا أو رخصة للعمل المؤقت، تسلمها المصالح المختصة التابعة للسلطة المكلفة بالعمل، مع مراعاة الأحكام المخالفة التي قد تنص عليها أية معاهدة أو إتفاقية تكون قد أبرمتها الجزائر مع دولة أجنبية³.

تمّ تحديد كفاءات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب تطبيقا لأحكام القانون رقم 81-10، بموجب المرسوم رقم 82-510 المؤرخ في 25 ديسمبر سنة 1982⁴، و الذي أعقبه القرار المؤرخ في 26 أكتوبر سنة 1983 الذي يحدّد خصائص جواز العمل ورخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب⁵.

¹ - القانون رقم 81-10، الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 14 يوليو 1981، الصفحة 946.

² - في هذا الصدد كانت المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية ، قد أصدرت قرارا مؤرخا في 27/06/1988 ملف رقم 47289، صرّحت فيه أنه " من المقرّر قانونا أنه يجب على كلّ أجنبي مقبل على ممارسة نشاط مدفوع الأجر بالجزائر، أن يكون حائزا جوازا أو رخصة للعمل المؤقت تسلمها المصالح المختصة، و يُمنع على كل هيئة صاحب عمل أن تشغّل عمالا أجانب لا يتمتّعون بمستوى تأهيل. و لما كان ثابتا - في قضية الحال- أن المدعى عليه هو مجرد عون في الصيانة لا يتوفّر على أية مؤهلات مهنية خاصة أو عالية، و اعتبر قضاء الموضوع تسريحه تعسفيا، فقد أخلطوا بين حق تشغيل الأجنبي و بين الشروط العامة المتعلقة بمنح رخصة العمل للأجنبي، و عليه يتوجّب نقض القرار . حميدي باشا عمر، القضاء الإجتماعي، منازعات العمل و التأمينات الإجتماعية، دار هومة، الجزائر، طبعة 2013، ص 38 ، و حمودي عبد الرزاق، دليل الإجتهدات في القضايا الإجتماعية، الجزء الأول، دار خطاب، الجزائر، طبعة 2010، ص 158 .

³ - المادة 2 من القانون 81-10، نفس المرجع.

⁴ - المرسوم 82-510، الجريدة الرسمية عدد 56، المؤرخة في 28 ديسمبر 1982، الصفحة 3610.

⁵ - القرار المؤرخ في 26 أكتوبر 1983، الجريدة الرسمية عدد 51، المؤرخة في 13 ديسمبر 1983، ص 3224.

أعقب ذلك، صدور المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر سنة 1986، الذي يحدّد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية¹، و الذي نصّ في المادة الأولى منه أنه يمكن لمصالح الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية، أن توظّف مستخدمين متعاقدين أجانب، حسب الشروط التي يحددها هذا المرسوم، و ذلك مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يوليو سنة 1981.²

من استقراء كلّ هذه النصوص التشريعية، يتبيّن بوضوح أنّ المشرع الجزائري لم يورد أيّ تعريف للعامل الأجنبي في تلك الحقبة، بل اقتصر في البعض منها، على إعطاء مفهوم الأجنبي، و في البعض الآخر على تحديد شروط استخدام العمال الأجانب³، غير أنّه و مع

¹ - المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 صدر في الجريدة الرسمية عدد 46 المؤرخة في 12 نوفمبر 1986، الصفحة 1883، و تمّ تعديله و تنميته بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 04-315 المؤرخ في 2 أكتوبر سنة 2004، الجريدة الرسمية عدد 63 المؤرخة في 03 أكتوبر 2004، ص 3.

² - تجدر الملاحظة أنّ المشرع الجزائري لم يحسن في استعمال بعض المصطلحات في المرسوم رقم 86-276، بل أنّه لم يتسم بالدقة في ذلك، إذ أنّ تسمية ذلك المرسوم تخص " توظيف المستخدمين " و هو ما سايرته المادة الأولى من المرسوم، في حين أنّ أغلب مواد ذلك المرسوم تتضمن مصطلحات " العمال الأجانب " (مثلا المواد 4-6-7-8- و 13) و بعضها راح أبعد من ذلك، عندما تحدثت عن " توظيف العمال الأجانب " (مثلا المواد 9-10 و 18). و قد حاول المشرع تدارك الأمر و تصحيح المسار بإصداره للقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بتاريخ 21 أبريل 1990، و الذي أكد في المادة 3 منه، أنّ الموظفين و الأعوان المتعاقدون في الهيئات و الإدارات العمومية في الدولة و الولايات و البلديات و مستخدموا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، يخضعون لنظام قانوني خاص. بيد أنّه و مع ذلك، زلّ في المادة 21 منه عندما استعمل مصطلح " توظيف " العمال الأجانب.

³ - يظهر جليًا خلال تلك الفترة الزمنية، التدخّل الكبير للمشرع الجزائري في تنظيم علاقات العمل، في إطار ما كان يسمى " بالنظام اللاتحي "، و ذلك لكفالة ضمان أكبر قدر من النظام العام الإجتماعي. في هذا الصدد كانت المحكمة العليا الغرفة الإجتماعية، قد أصدرت قرارا مؤرخا في 28/05/1990، ملف رقم 57821 منشور في المجلة القضائية لسنة 1995، عدد 01، ص 149، أكدت فيه أنّه " من المقرّر قانونا أن تخضع للنصوص التشريعية الجاري بها العمل، كلّ علاقة عمل تقع بالجزائر، تربط بين عامل أجنبي و مؤسسة مستخدمة جزائرية، و لاسيما ما يتعلق منها بشروط التشغيل، و يعدّ باطلا أثر كل بند وارد في عقد العمل يخالف الحقوق التي خولها التشريع و التنظيم الجاري بهما العمل - و لما ثبت - من قضية الحال أنّ قضاة الإستئناف أسسوا قرارهم =

ذلك، يمكننا إعطاء تعريف للعامل الأجنبي من خلال ما تقدّم بأنه " كل شخص طبيعي غير وطني، يشتغل في خدمة صاحب عمل وطني لقاء أجر، أو يقوم لحسابه الخاص بممارسة نشاط تجاري أو صناعي أو حرفي أو حر، بشروط و إجراءات محدّدة قانونا " .

ثانيا: تعريف العامل الأجنبي في مرحلة التحوّل إلى النظام الإقتصادي الحرّ

شهدت الجزائر في ثمانينيات القرن الماضي، أزمة اقتصادية خانقة نتيجة للأزمة الإقتصادية التي عرفها العالم، و هذا ما أدّى إلى انخفاض قيمة الدينار، و ارتفاع المديونية. فلم تعد الدولة قادرة على دعم العجز الكبير الذي عرفته المؤسسات العمومية الإقتصادية، فازدادت الأوضاع الإجتماعية للطبقة الشغيلة تدهورا، لذلك كان من الضروري القيام بمجموعة من الإصلاحات في شتى الميادين السياسية و الإقتصادية و الإجتماعية¹ . و بدأت ثمار ذلك الإصلاح تظهر جليًا بصدور دستور سنة 1989²، و الذي أبانت من خلاله الدولة الجزائرية عن نيّتها الواضحة في التخلّي عن النهج الإشتراكي المبني على الإقتصاد الموجّه، و تبنّت نهج اقتصاد السوق، الذي يفرض عليها الإنسحاب، و فسخ المجال أمام أطراف الإنتاج و الشركاء الإجتماعيين من أجل تنظيم كلّ المسائل المتعلقة بعلاقاتهم المهنية و الإجتماعية في إطار نظام تعاقدية، و اكتفت بالتدخّل في الحدود التي تضمن لها حماية المسائل المتعلقة بالنظام العام فقط³.

=على أن بنود عقد التشغيل هي التي تُؤخذ بعين الإعتبار دون أيّ مقتضيات أخرى، فإنهم بذلك خالفوا وتجاهلوا الأحكام القانونية المذكورة أعلاه، و عرّضوا قرارهم للنقض و البطلان" . حمدي باشا عمر، المرجع السابق، ص 38.

¹ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية، و الآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، الطبعة الأولى، 2010، ص 152.

² - تم إقرار دستور سنة 1989 بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فبراير سنة 1989، الجريدة الرسمية عدد 9 المؤرخة في 1 مارس 1989 ص 234. و تم تعديله لاحقا بدستور سنة 1996 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 7 ديسمبر سنة 1996 الجريدة الرسمية عدد 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996، ص 6.

³ - بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الإجتماعي في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الإجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، السنة الجامعية 2013-2014، ص 29.

تتويجا لدستور سنة 1989، أصدر المشرع الجزائري قانون العمل الجديد رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل¹. و الذي بالرجوع إليه، نجد أنه تضمن مادة واحدة فقط تتعلق بتشغيل العمال الأجانب²، هي المادة 21، و التي نصت على جواز قيام المستخدم بتشغيل العمال الأجانب في حالة عدم وجود يد عاملة وطنية مؤهلة، و ذلك حسب الشروط المحددة في التشريع و التنظيم المعمول بهما³. و يُقصد بالتشريع و بالتنظيم المعمول بهما،-إلى غاية تلك الفترة- نص القانون رقم 81-10 المشار إليه آنفا، و النصوص التنظيمية الصادرة لتطبيقه في بعض القطاعات⁴.

و من أجل تجسيد رغبة الدولة الجزائرية في تكريس اعتمادها للنظام الإقتصادي الحر، أصدر المشرع الجزائري بعض النصوص التشريعية التي هدف من خلالها إلى تشجيع و ترقية

¹ - الجريدة الرسمية عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990 الصفحة 562. و لأن هذا القانون صدر في مرحلة التحول من الإقتصاد الموجه إلى الإقتصاد الحر، فإنه لم يعرف الإستقرار و الثبات بحيث شهد العديد من التعديلات و التتيمات منها: الأمر 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11 أبريل 1994، الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 يوليو 1996، الأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997، الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997.

² - تجدر الملاحظة أن المشرع الجزائري أخطأ آنذاك عندما استعمل مصطلح " توظيف " في القانون رقم 90-11، و كان الأحرى به أن يستعمل لفظ " تشغيل"، خاصة أنه استثنى صراحة في المادة 3 منه، المستخدمين المدنيون و العسكريون التابعون للدفاع الوطني، و القضاة، و الموظفون، و الأعوام المتعاقدين في الهيئات و الإدارات العمومية في الدولة و الولايات و البلديات، و مستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، و أخضعهم لأحكام تشريعية و تنظيمية خاصة. و كان يقصد هنا المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية. الجريدة الرسمية عدد 13 المؤرخة في 24 مارس سنة 1985، ص 333. و الذي ظلّ ساريا إلى غاية تعديله بموجب الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46 المؤرخة في 16 يوليو سنة 2006، ص 3.

³ - أثبت الواقع العملي أن العديد من المؤسسات الخاصة قامت بتشغيل عمال أجانب بأجور عالية، في مناصب عمل تحتاج إلى تأهيل أو تخصص متوفّر في سوق اليد العاملة الوطنية، و يعزو البعض ذلك إلى جودة العمل الذي يقّمه العمال الأجانب مقارنة مع نظرائهم الوطنيين.

⁴ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة السادسة، 2012، ص 112.

الإستثمارات الإقتصادية بالبلاد، سواء كانت وطنية أو أجنبية، و من بينها على سبيل المثال لا الحصر؛ المرسوم التشريعي رقم 93-12 المؤرخ في 5 أكتوبر سنة 1993، الذي يتعلق بترقية الإستثمار¹، و الذي أجاز للمستثمرين الذين يعملون في المناطق الحرة، أن يقوموا بتوظيف عمالاً تقنيين و مؤطرين من جنسية أجنبية، و ذلك بدون شكلية مسبقة، و بدون تحديد عدد العمال لكل مؤسسة، بحيث يتم ذلك بمجرد التصريح بهم لدى مصالح التشغيل المختصة².

ثم أعقبه الأمر رقم 01-03 المؤرخ في 20 غشت سنة 2001 المتعلق بتطوير الإستثمار³، الذي نص على مبدأ المساواة في المعاملة بين كل من الأشخاص الطبيعيين و المعنويين الأجانب، و الأشخاص الطبيعيين و المعنويين الجزائريين في مجال الحقوق و الواجبات ذات الصلة بالإستثمار، و ذلك دون أي تمييز في المعاملة بين جميع الأشخاص الطبيعيين و المعنويين الأجانب، و ذلك مع مراعاة أحكام الإتفاقيات التي تكون قد أبرمتها الجزائر مع دولهم الأصلية⁴.

و نظرا لاعتبارات أمنية تتعلق بسيادة الدولة و أمنها، و لاعتبارات تقنية مرتبطة أساسا بتنظيم مسألة توافد و كذا تواجد الأجانب على أراضيها، أصدرت الدولة الجزائرية المرسوم الرئاسي رقم 03-251 المؤرخ في 19 يوليو سنة 2003 المتعلق بوضعية الأجانب في

¹ - الجريدة الرسمية، عدد 64، مؤرخة في 10 أكتوبر 1993، ص 3.

² - يلاحظ أن المشرع الجزائري بقي واقعا في الخطأ و الخلط في استعماله للفظ "توظيف" بدلا من "تشغيل". و يلاحظ كذلك أنّ المرسوم التشريعي رقم 93-12 حرّر مسألة تشغيل العمال الأجانب (التقنيين و المؤطرين)، من القيود الشكلية المسبقة التي جاءت بها التشريعات السابقة له، و اقتصر تشغيلهم على مجرد إجراء بسيط يتمثل في "التصريح" بهم لدى مصالح التشغيل المختصة إقليميا. لكن المشرع تراجع لاحقا عن تلك السماحة غير المسبقة، و قرّر -لاعتبارات إجتماعية و اقتصادية، برزت بارتفاع نسبة البطالة في المجتمع- إلغاء تلك الأحكام بموجب المادة 35 من الأمر رقم 01-03 المؤرخ في 20 غشت سنة 2001 المتعلق بتطوير الاستثمار.

³ - الجريدة الرسمية، عدد 47، مؤرخة في 22 غشت 2001، ص 4.

⁴ - المادة 14 من الأمر 01-03، نفس المرجع.

الجزائر¹، و الذي تطرّق إلى مسألة منح التأشيرات للعمال الأجانب الحائزين على عقد عمل و رخصة مؤقتة للعمل مسبقة للترخيص بالعمل، تسلّمها المصالح المختصة المكلفة بالتشغيل، و شهادة مؤشّر عليها من المصالح نفسها، تضمن بموجبها الهيئة المستخدمة التكلّف بترحيل العامل الأجنبي بمجرد انتهاء علاقة العمل. كما تسلّم تأشيرة العمل المؤقت للأجنبي الحائز عقد عمل لا تتجاوز مدته ثلاثة (3) أشهر، و رخصة مؤقتة للعمل المؤقت، تسلّمها المصالح المختصة المكلفة بالتشغيل، و شهادة مؤشّر عليها من المصالح نفسها، تضمن بموجبها الهيئة المستخدمة التكلّف بترحيل العامل الأجنبي بمجرد انتهاء علاقة العمل. كما تسلّم تأشيرة العمل المؤقت للأجنبي الحائز عقد استفاضة أو أداء خدمات يبرمه هو نفسه أو تبرمه الهيئة المستخدمة مع شركة أو هيئة تمارس نشاطا ما في الجزائر².

و بخصوص توظيف الأجانب، تم إصدار المرسوم التنفيذي رقم 04-315 المؤرخ في 2 أكتوبر سنة 2004، المتعلق بتحديد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية³، و الذي جاء بتعديل و تتميم لبعض الأحكام الواردة في المرسوم رقم 86-276 المشار إليه أعلاه، المتعلق خصوصا بأنشطتهم في مجال التكوين و التعليم و البحث، و كذا ما تعلق بالأجر الذي يتقاضاه الأساتذة في مؤسسات التعليم و التكوين العالين.

¹ - المرسوم الرئاسي رقم 03-251 المؤرخ في 19 يوليو سنة 2003 يعدل و يتم المرسوم رقم 66-212 المؤرخ في 21 يوليو 1966 و المتضمن تطبيق الأمر رقم 66-211 المؤرخ في 21 يوليو سنة 1966 و المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر. الجريدة الرسمية عدد 43، مؤرخة في 20 يوليو سنة 2003، ص 36.

² - المادة 5 مكرر من المرسوم الرئاسي رقم 03-251، نفس المرجع.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 04-315 مؤرخ في 2 أكتوبر سنة 2004، يعدل و يتم المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر سنة 1986، الذي يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية. الجريدة الرسمية عدد 63، مؤرخة في 3 أكتوبر سنة 2004، ص 4.

لعلّ أهم نص تشريعي صدر لاحقا، هو القانون رقم 08-11 المؤرخ في 25 يونيو سنة 2008، المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر و إقامتهم بها و تنقلهم فيها¹ ، و الذي أكّد على أنّ كلّ أجنبي يرغب في الإقامة بالجزائر بُغية ممارسة نشاط مأجور، يجب عليه -قصد الإستفادة من بطاقة المقيم- أن يكون حائزا إمّا على رخصة العمل، أو ترخيص مؤقت للعمل، أو تصريح بتشغيل عامل أجنبي بالنسبة إلى الأجانب الخاضعين لرخصة العمل. و أكّد من جهة أخرى أنه يتعيّن على كلّ شخص طبيعي أو معنوي يشغّل أجنبيا بأيّة صفة كانت، أن يصرّح به خلال مدّة ثمان و أربعين (48) ساعة لدى المصالح المختصة إقليميا للوزارة المكلفة بالتشغيل².

هذا وقد أورد الأمر رقم 01-15 المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015³، تعديلات لبعض الأحكام الجزائية الخاصة بتشغيل الأجانب، و التي كانت مقررة بموجب القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يوليو سنة 1981، و المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب⁴، بحيث رفع من مقدار العقوبات المالية المقررة على الهيئة المستخدمة عند مخالفتها لبعض الأحكام التشريعية في هذا الإطار⁵.

¹ - الجريدة الرسمية، عدد 36، مؤرخة في 2 يوليو سنة 2008، ص 4.

² - المادتين 17 و 28 من القانون رقم 08-11، نفس المرجع .

³ - الجريدة الرسمية عدد 40، مؤرخة في 23 يوليو 2015، ص 6 .

⁴ - ورد تعديل المادتين 19 و 23 من القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يوليو سنة 1981، و المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، بمقتضى المادتين 55 و 56 من الأمر رقم 01-15 المؤرخ في 23 يوليو سنة 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015.

⁵ - صارت المادة 19 من القانون رقم 81-10 بعد تعديلها تنص: "...يعاقب بغرامة تتراوح بين 10.000 دج و 20.000 دج عن كلّ مخالفة تُثبت، كلّ من خالف أحكام هذا القانون، بتشغيل عامل أجنبي ملزم بجواز العمل أو رخصة العمل المؤقت، إذا كان هذا العامل: - غير حائز إحدى الوثيقتين- أو حائز سندا سقطت صلاحيته،- أو يعمل في منصب آخر غير المنصب الوارد في الوثيقتين المذكورتين"، و أصبحت المادة 23 منه تنص: "تعاقب الهيئة صاحبة العمل، على عدم إرسالها الإشعار بنقض عقد العمل أو القائمة السنوية بأسماء المستخدمين الأجانب لديها، في الأجل المنصوص عليها في المادتين 21 و 22 أعلاه، بغرامة تتراوح بين 5.000 دج و 10.000 دج، و يضاعف المبلغ إذا تكررت المخالفة".

نلاحظ في هذا المقام، أن المشرع الجزائري تراخى في تعديل الأحكام الجزائية المتعلقة بمسألة تشغيل العمال الأجانب، لمدة 34 سنة كاملة، و هذا الأمر يُعاب عليه. و من خلال مجمل تلك النصوص التشريعية، يتضح أنّ المشرع الجزائري لم يتطرق خلال تلك الفترة إلى إعطاء تعريف للعامل الأجنبي، و إنما سنّ أحكاماً، منها ما تعلّق بصفته كأجنبي، و أخرى تتضمن الشروط و الإجراءات الواجب توافرها من أجل تشغيله.

في نهاية هذا الفصل يتبين لنا أنّ عزوف المشرع الجزائري عن إعطاء تعريف محدّد للعامل الأجنبي، كان يمكن اعتباره وضعاً غير شاذ، لأنّه انتهج في هذا الصدد نهج التشريعات العربية، على غرار المشرع العراقي الذي لم يعط في قانون الإستثمار العراقي رقم 13 لسنة 2006 المعدل، تعريفاً محدّداً للعامل الأجنبي الذي يعمل في المشروع الإستثماري، و إنّما أشار بشكل غير مباشر إلى إمكانية استخدام هذا العامل في هذا المشروع. كما ضمن هذا القانون للمستثمر حق توظيف و استخدام عاملين من غير العراقيين في حالة عدم إمكانية استخدام عراقي يملك المؤهلات اللازمة، و قادر على القيام بنفس المهمة وفق ضوابط تصدرها الهيئة¹.

غير أن المشرع العراقي استدرك الأمر في قانون العمل رقم 37 لسنة 2015، بحيث أنّه أعطى تعريفاً صريحاً و محدّداً للعامل الأجنبي في المادة الأولى منه على أنه كلّ شخص طبيعي لا يحمل الجنسية العراقية، يعمل أو يرغب بالعمل في العراق بصفة عامل، بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص².

و هو الأمر الذي لم يتداركه المشرع الجزائري الذي لم يعط بعد، أي تعريف واضح و محدّد للعامل الأجنبي. و لذلك بات من الضروري الرجوع إلى أحكام القواعد العامة، و هو الطريق الوحيد المتاح حالياً في سبيل إعطاء تعريف قانوني دقيق للعامل الأجنبي.

و عليه، يمكننا - و باستقراء مختلف النصوص التشريعية ذات الصلة- إعطاء تعريف العامل الأجنبي، بالقول أنه " كلّ شخص طبيعي لا يحمل الجنسية الجزائرية، يعمل أو يرغب

¹ - سلام منعم مشعل، التنظيم القانوني لعمل العمال الأجانب على ضوء قانون الإستثمار العراقي رقم 13 لسنة 2006، مجلة كلية الحقوق، جامعة النهريين، العراق، المجلد 17، سنة 2015، ص 286.

² - صدر قانون العمل العراقي الجديد رقم 37 لسنة 2015، في الجريدة الرسمية لجمهورية العراق، عدد 4386، بتاريخ 9 نوفمبر 2015.

بالعمل في الجزائر بصفة عامل لدى صاحب عمل وطني أو أجنبي بالجزائر، سواء كان طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، على أن يكون مؤهلا لأداء عمل يدوي أو فكري مقابل أجر بشروط و إجراءات محددة قانونا " .

الفصل الثاني: مفهوم الهجرة الدولية من أجل العمل و الآثار المترتبة عنها

إن هجرة السكان و الأيدي العاملة ظاهرة قديمة، و قد ارتبط وجودها بوجود الإنسان على الأرض، بحيث عرفت البشرية و لازمتها على مدى قرون، و قد سجّل التاريخ الإنساني العديد من الهجرات البشرية و الجماعية التي كانت سببا في إعمار أجزاء عديدة من العالم، و الواقع أن هناك دليلا واضحا على أهميّة الدور الذي أدّته الهجرات البشرية في تنمية العالم الجديد أي القارة الأمريكية¹ .

و لما كانت الهجرة ظاهرة لصيقة بتاريخ البشرية، فإنّها كانت محل اهتمام دائم، ليس على المستوى الوطني أو الإقليمي فحسب، بل تزايد الإهتمام بها على المستوى الدولي في العقود الأخيرة، و لاسيما إزاء ما يتعلق بحقوق المهاجرين و واجباتهم و مشكلات اندماجهم في مجتمعات الهجرة، و الهجرة غير الشرعية².

شهد العالم في بداية الربع الأخير من القرن العشرين ارتفاعا ملحوظا في معدلات الهجرة، و لاسيما الهجرة غير المشروعة، و كانت تيارات الهجرة هذه تتّجه من دول ترزح تحت وطأة الأزمات الإقتصادية و الحروب و الإقتتال الداخلي، و غياب أنظمة توفّر سبل الحياة المرفهة، و عدم احترام حقوق الإنسان فيها، إلى دول تتمتع بالإستقرار في مختلف نواحي الحياة. و يشكّل

¹ - عبد الرحمان علي عبد الرحمان باعشن، العمالة الأجنبيةة و أثرها الإجتماعي و السياسي على منطقة الخليج العربي، مكتبة مدبولي، مصر، 1997، ص 9.

² - مصطفى عبد العزيز مرسي، قضايا المهاجرين العرب في أوروبا، مركز الإمارات للدراسات و البحوث الإستراتيجية، دولة الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، 2010، ص 7.

فرص الحصول على العمل و العيش تحت ظلّ أنظمة تضمن الحقوق و الحريات، الهدف المشترك لأولئك الذين يختارون هذا السبيل¹.

وفقا لتقديرات الأمم المتحدة، يعيش أكثر من 232 مليون مهاجر دولي خارج البلد الذي وُلدوا فيه، أو الذي يحملون جنسيته، تعيش نسبة 59 في المائة منهم في المناطق المتقدمة النمو، و تمثل النساء نسبة 48 في المائة من هذا العدد. و في الفترة من عام 2000 إلى 2013، زاد العدد المقدر للمهاجرين الدوليين في شمال الكرة الأرضية بمقدار 32 مليون مهاجر، في حين زاد عدد المهاجرين في جنوب الكرة الأرضية بمقدار 25 مليون مهاجر تقريبا². و هذا بعد أن كان عدد المهاجرين الدوليين عالميا يقدر في عام 2005 بـ 195 مليون نسمة و في عام 2010 بـ 214 مليون نسمة³.

على امتداد التاريخ البشري، كانت الهجرة -و لا تزال- تشكل ظاهرة متعدّدة الجوانب و الأسباب، تعبّر في الغالب عن رغبة الفرد في التغلّب على الظروف المعاكسة و الحياة على نحو أفضل. و اليوم ، أدّت العولمة إضافة إلى نواحي التقدّم في مجالات النقل و الإتصال ، إلى زيادة عدد الأفراد الراغبين في الانتقال إلى أماكن أخرى و القادرين على ذلك⁴.

و قد تزايدت تدفّقات المهاجرين في الآونة الأخيرة جرّاء العولمة، فهي تُعتبر أثرا من أثارها الرئيسية، و يؤدّي الطلب على المهارات و اليد العاملة و البحث عن الوظائف و الفرص، إلى تحركات سكانية لم يسبق لها مثيل في العديد من مناطق العالم، و علاوة على ذلك ، ينتقل الأشخاص عبر العالم بسبب انتشار الظلم الإقتصادي أو السياسي أو الإجتماعي على نحو خطير⁵. و ذلك ما يفسّر وجود عدّة أنواع للهجرة.

¹ - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 19 و 20.

² - تقرير الأمين العام للأمم المتحدة، الهجرة الدولية و التنمية، الدورة الثامنة و الستون، 2013، ص 5.

³ - تقرير الأمين العام للأمم المتحدة، الهجرة الدولية و التنمية، الدورة الخامسة و الستون، 2010، ص 3.

⁴ - تقرير الأمين العام للأمم المتحدة ، الدورة الستون، البند 54 (ج) من جدول الأعمال ، العولمة و الاعتماد المتبادل: الهجرة الدولية و التنمية، 2006/05/18، ص 5.

⁵ - تقرير مفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين، الدورة السابعة و الخمسون، البند 104 من جدول الأعمال، المسائل المتصلة باللاجئين و العائدين و المرشدين و المسائل الإنسانية، 2002/12/23، ص 12.

و تترتب على الهجرة الدولية للعمل، نتائج و آثار، منها ما هو إيجابي و منها ما هو سلبي، وذلك ليس فقط على الصعيد الشخصي للعامل المهاجر، بل تمتد تلك الآثار لتشمل كل من دولة المقصد و دولة المنشأ على حدّ سواء. لذلك قسّمنا هذا الفصل إلى مبحثين، استعرضنا في المبحث الأول الهجرة الدولية و أنواعها، بينما تطرّقنا في المبحث الثاني إلى الآثار المترتبة عن الهجرة الدولية من أجل العمل.

المبحث الأول: الهجرة الدولية من أجل العمل و أنواعها

ينتقل العديد من البشر على مدار الزمن، من أراضيهم و أوطانهم إلى أراض و بلدان أخرى للعيش فيها، في رحلة سفر من دولتهم إلى الدولة الجديدة التي سيعيشون على أرضها، يُطلق عليها مسمى " الهجرة ". و يشكّل إغراء الحصول على عمل بأجر جيّد في بلد غنيّ، أحد الدوافع القويّة للهجرة الدولية. و قد يزداد ذلك الإغراء مع استمرار زيادة الفوارق في الدخل¹، و في أطر المعيشة و الحياة.

إن حركة الهجرة كأيّ ظاهرة في المجتمعات الدولية، كانت و مازالت موضوع دراسة العديد من الباحثين و المفكرين و الإقتصاديّين و الإجماعيين و الديمغرافيين الأوائل و المُحدّثين، فتناولوها بالتّحليل باعتبارها حدثاً اجتماعياً شاملاً.

و للهجرة - كظاهرة متشعّبة الجوانب - العديد من الأسباب و الدوافع التي تجعل لها عدة أنواع و تصنيفات، قد تجعل البعض يقع في الخلط في المفاهيم بينها و بين بعض المصطلحات المشابهة لها.

لذلك قسّمنا هذا المبحث إلى مطلبين؛ تناولنا في المطلب الأول منه التعريف بالهجرة و دوافعها، بينما عرّجنا في المطلب الثاني على بعض أنواع الهجرة و قمنا بتمييزها عمّا يشابهها من مصطلحات.

¹ - تقرير الأمين العام للأمم المتحدة، الدورة الستون، العولمة و الإعتماد المتبادل: الهجرة الدولية و التنمية، المرجع السابق، ص 15.

المطلب الأول: التعريف بالهجرة الدولية من أجل العمل و دوافعها

قمنا في هذا المطلب بالتعريف بالهجرة الدولية للعمل في الفرع الأول، بينما قمنا في الفرع الثاني بشرح مختلف و أهم الأسباب التي تدفع إلى الهجرة.

الفرع الأول: التعريف بالهجرة الدولية من أجل العمل

لمّا كانت الهجرة ظاهرة ذات أبعاد مختلفة، فإنّ نظرة الباحثين إليها تختلف من حيث الزاوية التي يُنظر إليها منها، و يختلف تبعاً لذلك، التعريف الذي يُمكن إعطاؤه لها، فقد يتم تناولها من زاوية سياسية، أو اجتماعية، أو اقتصادية. لكن و بالرغم من اختلاف وجهات النظر إلى هذه الظاهرة، فإن جميع البحوث الإجتماعية و الإقتصادية و السكانية التي تناولت ظاهرة الهجرة، اتفقت على أنها تمثّل انتقال الإنسان من وطنه أو بيئته إلى وطن آخر أو بيئة أخرى، بغرض الإرتزاق أو كسب العيش أو أيّ سبب آخر¹.

يقصد بالهجرة عموماً، ترك الإنسان لوطنه أو مكان إقامته المعتادة، و التوجّه نحو منطقة أخرى بصورة قسرية أو اختيارية، سواء كانت المنطقة داخل الحدود السياسية لدولة ما أو خارجها، أو بنيّة الإستقرار فيها. و ذلك بهدف التوصل إلى تحسين حالته الإقتصادية أو الإجتماعية أو الثقافية أو البيئية أو التعليمية².

كما يرى فقهاء القانون الدولي، بأنّ الهجرة هي مغادرة الفرد لإقليم دولته نهائياً إلى إقليم دولة أخرى، و من هنا يتبيّن أنّ فقه القانون الدولي أخذ بنيّة المهاجر. و على ذلك، فإذا ترك الإقليم و نيّته العودة إليه بعد أيّ مدة سواء كانت طويلة أو قصيرة، فلا يُعدّ ذلك من وجهة نظر هذا الفقه هجرة³.

¹ - عبد الرحمن علي عبد الرحمن باعشن، المرجع السابق، ص 9 و 10.

² - محمد صباح سعيد، جريمة تهريب المهاجرين، دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية، القاهرة، مصر، 2013، ص 9.

³ - علي صادق أبو هيف، القانون الدولي العام، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1990، ص 186.

نرى من جهتنا أنّ هذا التعريف يشوبه الغموض و القصور، ذلك أنه من الصعب بل من المستحيل في الغالب إدراك و معرفة النية الحقيقية للمهاجرين، خصوصا و أنّ الواقع أثبت العديد من الحالات التي أبدى فيها بعض الأفراد نيّتهم في الإستيطان في بلد أجنبي لفترة مؤقتة و وجيزة لسبب دراسي أو اقتصادي مؤقت، إلا أنّ استوطنهم في ذلك البلد صار دائما و نهائيا، خاصة بعد أن كوّنوا أسرا و اندمجوا بصورة كبيرة في المجتمع الذي وصلوا إليه ، بل و تجنّسوا بجنسيته.

أما عن القانون الدولي لحقوق الإنسان، فقد نصّ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 في مادته رقم 02/13 على حرية الإنتقال، و حق كلّ فرد في أن يغادر إقليم الدولة التي يعيش فيها، أو إقليم أية دولة أخرى، و كذا في العودة إلى هذا الإقليم مرة ثانية.

و قد عزّف الهجرة بأنّها عمل فردي أو عائلي يمارس فيه الإنسان حقا من حقوقه، و يتّخذ هو وعائلته قرارا بشأنه، و يتمّ التعرّف على هذه الظاهرة من خلال ملايين البشر في العالم هم في حالة حركة، غادروا مواطنهم الأصلية لأسباب مختلفة إلى دول أخرى¹.

هذا التعريف حسب رأينا هو تعريف عام و نظري، و يمكن الاعتداد به في الفضاءات الإقليمية التي أزاحت الحدود الفاصلة بين دولها، أما غير ذلك، فمن الصعب تصوّر أن هجرة عائلة بأكملها من دولة إلى أخرى يكون بقرار اختياري تتّخذه هذه العائلة، و أن تمارس هذه الهجرة كحق من حقوقها، لأن ذلك يصطدم بالواقع، إلاّ إذا تعلّق الأمر بعملية تهجير، أي طرد قسري لعائلة أو لمجموعة، أو إذا تمثّل في فرار الفرد مع أسرته من البلد الذي يتعرّض فيه للاضطهاد إلى بلد الملجأ، و هنا ينتفي عنصر الإرادة الحرّة الذي أخذ به ذلك التعريف.

عرّفت الأمم المتحدة الهجرة، بأنّها انتقال الأشخاص من بلد إلى آخر، و الذي يتضمن تغييرا في الإقامة لأمد يتجاوز اثني عشر شهرا. و هذا التعريف يختلف عن سابقه من حيث إشارته إلى المدة الزمنية، فهو يرى أنه لكي تتصف عملية الإنتقال بالهجرة، يجب أن تتجاوز

¹ - هند هاني، الحماية الدولية للمهاجرين المغاربة، مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، العدد 272، 2001، ص 15.

المدة الزمنية لعملية الإنتقال سنة كاملة ، أما إذا كانت المدة التي يقضيها الشخص أقل من عام فلا تعدّ هجرة دولية¹.

الملاحظ على هذا التعريف، أنه و فضلا عن أنه لم يشر إلى الأسباب و الدوافع التي تدفع بالناس إلى الإنتقال من بلد إلى آخر، فهو قصر تعريفه للهجرة على إقامة المهاجرين ببلد الإستقبال لمدة أكثر من سنة، و أهمل الهجرات التي قد تتم لفترات زمنية أقصر من ذلك، و التي قد تتم لأسباب مؤقتة بحكم طبيعتها، كالهجرة لمزاولة أعمال ذات طبيعة موسمية مؤقتة كجني المحاصيل الزراعية في دولة مجاورة مثلا².

حذت بعد المنظمات الدولية، حذو منظمة الأمم المتحدة في تحديد مدة زمنية كمعيار لإضفاء صفة المهاجر على الشخص الذي ينتقل من دولة إلى أخرى، و إن كانت هذه الأخيرة حدّدت حدًا أدنى لإقامة المهاجرين في الدولة المضيفة، فإنّ منظمة العمل الدولية حدّدت حدًا أدنى وحدًا أقصى لإقامته في دولة الإستقبال، ذلك أنها عرفت الهجرة بأنها انتقال الفرد من دولة إلى أخرى ليقوم بها مدة تزيد عن شهر و نقل عن عام، لأداء مهمة أو عمل أو الإلتحاق بوظيفة³.

هذا التعريف حسب رأينا، يبقى تعريفًا نسبيًا، و لا يحوي فئات العمال المهاجرين الذين يمكن تصوّر إقامتهم لممارسة عمل على إقليم دولة الإستقبال لمدة تزيد عن سنة، خاصة إذا كانوا يزاولون عملهم في مشروع يتطلّب الأمر لإنجازه فترة زمنية أطول عن ذلك، و هم بالتالي

¹- ستار جبار خليل البياتي، واقع و انتقال القوى العاملة في أقطار مختارة من المغرب العربي، رسالة ماجستير، كلية الإدارة و الإقتصاد، جامعة بغداد، العراق، 1992 ، ص 11.

² - نصت الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم المعتمدة بقرار الجمعية العامة 158/45 المؤرخ في 18 ديسمبر 1990 في المادة 2 الفقرة 2 (ب) على أنه يشير مصطلح " العامل الموسمي" إلى العامل المهاجر الذي يتوقف عمله بطبيعته على الظروف الموسمية، و لا يؤدّي إلاّ أثناء جزء من السنة ."

³ - صلاح محمد الرحيم ، اتجاه أساتذة الجامعات نحو الهجرة إلى خارج القطر، دراسة في أثر العوامل الشخصية و توصيف المعالجات ، مجلة العلوم الإقتصادية و الإدارية، بغداد، العراق، العدد 32، 2002، ص 135.

مرتبطين عمليا و زمنيا بالفترة التي يقتضيها إنجازها، خاصة إذا كان العامل الأجنبي المهاجر من ذوي الكفاءات و المهارات التي لا يمكن الإستغناء عنها إلى حين إكمال المشروع¹.

إن الحق في الهجرة من الحقوق اللصيقة و الأساسية للإنسان التي لا غنى عنها². لكن الأجانب غالبا ما يصطدمون حين وصولهم إلى دولة الإستقبال، بمجموعة من المشاكل والعقبات، ترجع أساسا إلى الإختلاف في اللغة و العادات و التقاليد و الدين، و مزاحمة اليد العاملة الوطنية. و ذلك ما جعل مسألة الهجرة الدولية محل حرص و اهتمام بالغ من طرف الدول، بموجب المعاهدات و الإتفاقيات الدولية الموقعة في هذا الشأن، و كذا بموجب قوانينها الداخلية التي ترمي إلى التحكم في ظاهرة الهجرة، سعيا إلى تحقيق الموازنة بين مصالحها من جهة و حقوق الإنسان من جهة أخرى.

الحقيقة أن حق الهجرة، قبل أن تكفله التشريعات الداخلية في الدول، و قبل أن تكفله الإعلانات و المواثيق في إطار القانون الدولي، فقد كفلته الشريعة الإسلامية، و قامت على تنظيم هذا الحق³. فالفقه الإسلامي عالج مسألة لجوء الكافر إلى بلاد المسلمين و لجوء المسلم إلى بلاد غير المسلمين، و حدّد ضوابط ذلك، و آثاره. ممّا يؤكّد رعاية الفقه الإسلامي لهذا

¹ - في هذا السياق كان مؤتمر العمل الدولي قد أصدر التوصية رقم 100 بشأن حماية العمال المهاجرين في البلدان و الأقاليم المتخلفة، و التي تناول فيها تعريف العامل المهاجر في الفقرة 2 بقوله " في مفهوم هذه التوصية يعني تعبير " العامل المهاجر " أي عامل يشترك في تحركات الهجرة سواء داخل البلدان أو الأقاليم المذكورة في البند (أ) من الفقرة 1 السابقة، أو من هذه البلدان و الأقاليم إلى البلدان و الأقاليم المذكورة في البندين (ب) و (ج) من الفقرة 1 السابقة، سواء كان قد حصل على عمل، أو كان قد انتقل بحثا عن عمل أو كان ذاهبا إلى عمل مرتب، و بغض النظر عما إذا كان قد قبل عرضا للعمل أو أبرم عقدا. كما يعني تعبير "العامل المهاجر" عند الإقتضاء ، أي عامل يعود مؤقتا أو نهائيا أثناء عمله أو بعد انتهائه". انظر التوصية رقم 100 التي تم اعتمادها من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 22 جوان سنة 1955. و نصت الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم المعتمدة بقرار الجمعية العامة 148/45 المؤرخ في 18 ديسمبر 1990 في المادة 2 الفقرة (د) أنه يشير مصطلح " العامل المرتبط بمشروع " إلى العامل المهاجر الذي يُقبل بدولة العمل لفترة محددة لكي يعمل فقط في مشروع معين يجري تنفيذه في تلك الدولة من قبل رب عمله" و ذلك دون أي تحديد لتاريخ معين أو لفترة زمنية محددة.

² - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 27.

³ - ممدوح مجيد إسحاق، قواعد المنع من السفر، دراسة قانونية مقارنة، المكتبة التوفيقية، مصر، 2010، ص 64.

الجانب المهم من الحياة الإنسانية، الذي قد تمليه بعض الظروف الطارئة على بعض الأفراد و الشعوب، تحقيقاً لمقصد عظيم من مقاصد الشريعة الإسلامية، و هو تحقيق الأمن و الأمان للأفراد و المجتمعات¹.

مما تقدّم، يمكننا استنتاج تعريف للهجرة الدولية من أجل العمل، بأنها انتقال فرد أو مجموعة من الأفراد من الدولة الأم إلى دولة العمل، بغية مزاوله عمل يوفّر له متطلبات الحياة الأساسية، و يُتيح له فرص التطوّر و الحياة الكريمة، التي لم يستطع الحصول عليها في موطنه.

الفرع الثاني: دوافع الهجرة الدولية من أجل العمل

إن الحركة السكانية لم تنقطع على مرّ التاريخ، و قد ازدادت أيضاً في الوقت الحاضر، نتيجة العديد من المؤشرات التي من أهمها الزيادة الهائلة في عدد السكان التي شهدها العالم، بعد التطورات الإقتصادية و الإجتماعية و الصحية، التي ساعدت على تحسين مستوى معيشة الأفراد، فانخفضت نسبة الوفيات، و ازدادت معدّلات المواليد، كما لعبت التقنية الجديدة، و التطور التكنولوجي في وسائل النقل و المواصلات، دوراً كبيراً في تسهيل هذه الحركة، فضلاً عن الفوارق الإقتصادية ما بين الدول، فالدول الغنية تجذب إليها المهاجرين، و الدول الفقيرة تطردهم منها². فغالبا ما ينفصل المهاجرون عن مواطنهم الأصلية إنفصالاً مؤقتاً لفترة قد تطول أو تقصر، من أجل تحقيق بعض الأهداف كالدراسة أو العمل لجمع الأموال، ثم العودة إلى موطنهم الأصلي للعيش في مستوى معيشي أفضل³.

كما أن هناك العديد من العوامل التي تحفز على الهجرة، مثل السعي وراء حياة أفضل في الخارج، و الفقر و التهميش الإقتصادي، و الإضطرابات السياسية و الإجتماعية، إضافة إلى الصراعات اللائنية و المذهبية، كما يسهّل الإعلام الدولي و شبكات المواصلات، الحركة لكافة

¹ - وليد خالد الربيع، حق اللجوء السياسي في الفقه الإسلامي و القانون الدولي (دراسة مقارنة)، بحث منجز بكلية الشريعة و الدراسات الإسلامية، جامعة الكويت، بدون تاريخ.

² - عبد الرحمن علي عبد الرحمن باعشن، المرجع السابق، ص 9.

³ - فتحي أبو عيانة، جغرافية السكان، مطبعة دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، الطبعة الثانية، 1980، ص 283.

أنواع التدفقات البشرية، إذ أن من المسلّم به عموماً، أن زيادة التباين بين البلدان، و الإفتقار إلى العمل بأجر أو العمل اللائق و إلى الأمن البشري و الحريات الفردية، كلها عوامل تساعد على تفسير الكثير من جوانب الهجرة الدولية المعاصرة¹.

حسب اعتقادنا، يبقى السبب الرئيسي و الدافع الأساسي للهجرة الدولية من أجل العمل، هو التطلّع إلى إطار حياة أفضل في الخارج عما يوفّره بلد المنشأ، من ظروف اقتصادية أرقى، و نمط معيشة أحسن. لذلك كان البحث عن عمل في بلد المهجر، الهاجس الأكبر و أولى الأولويات لتحقيق تلك الغاية المنشودة.

و أسباب هجرة اليد العاملة الدولية عديدة و معقّدة، إذ تحدث الهجرة من أجل العمل على نحو أساسي بفعل عوامل " الدفع " و " الجذب " ، و تتميز عوامل الدفع بسوء الأحوال المعيشية في بلد الأصل، أما عوامل الجذب فتتميّز بتوافر عمل جيّد الأجر في بلد العمل². و كذا بيئة أكثر ملائمة لإبراز القدرات و الكفاءات المهنيّة.

كما أنّ موجات الهجرة تتأثر في إطار القانون الدولي العام، بالأوضاع السياسية و الإقتصادية و الإجتماعية بين الدول، و خاصة بسياسات دول المهجر، و علاقاتها الإقتصادية و السياسية و روابطها التاريخية بدول المنشأ. لذلك توجد الكثير من العوامل المتشابهة و المتداخلة الإقتصادية و السياسية و الإجتماعية، و غيرها من العوامل التي يصعب فصلها في حالة الدفع و الجذب للمهاجرين نحو الخارج³. يمكن إيجازها في العناصر التالية:

¹ - Douglas S.Massey « principle of Operation:Theories Of International Migration » New York, USA, 2005, P 23-24.

² -Ryszard Cholewinski, Migrant Workers In International Human Rights Law -Their protection in contries of Employment, clarendon press, Oxford ,GREAT BRITAIN,1997, P3.

³ - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 82.

أولاً: الدوافع الإقتصادية للهجرة الدولية من أجل العمل

يرى أغلب الدارسين لمسألة الهجرة ، أنّ أهم سبب يدفع الناس إلى ترك أوطانهم و الهجرة إلى بلدان أخرى، مردّه إلى أسباب اقتصادية، فاختلاف ما تملكه البلدان من الموارد، و اختلاف النشاط الإقتصادي، قد ساهم في التحركات البشرية من منطقة إلى أخرى على امتداد التاريخ¹. و يعزو البعض ذلك إلى الإختلال بين حجم السكان و الموارد الإقتصادية من حيث مستويات النمو و الدخول و فرص العمل².

نحن نرى من جهتنا، أن مردّد ذلك يعود أيضا إلى التباين بين النمو السكاني و النمو الإقتصادي، في كلّ من الدول المتقدمة من جهة، و الدول المتخلفة من جهة أخرى. ففي نهاية القرن العشرين مثلا، عرفت الدول الغربية كدول أوروبا الغربية و أمريكا الشمالية و أستراليا، معدلات نمو سكاني ضعيف، و في المقابل ارتفعت معدلات النمو السكاني في دول إفريقيا و آسيا و أمريكا الجنوبية.

على النقيض من ذلك، كان الفريق الثاني من تلك الدول ينعم بالرفاهية و بمستوى اقتصادي عالي، بينما الفريق الأول منها، كانت بلدانه تعرف وضعاً اقتصادياً ضعيفاً، أثر سلباً على الأوضاع الإقتصادية للأفراد، و بالتالي شجعهم ذلك على ترك بلدانهم الأصلية و وُلد لديهم حافزاً للهجرة. كما أن الزيادة في النمو السكاني و لمدة طويلة تؤدي إلى الزيادة في عرض العمل، و من ثمّ تؤثر في مستويات الأجور و في توفير فرص العمل³.

كما أن بعض الدول التي تعاني من كثافة سكانية عالية، يقلّ فيها مستوى الخدمات التي تقدّم للفرد، و هذا ما يدفع إلى الهجرة نحو بلد آخر، يستطيع فيه أن يحصل على خدمات أكثر وأفضل له و لأفراد أسرته.

¹ - سليمة هاشم جار الله، الآثار الإقتصادية للهجرة الدولية للعمل مع التركيز على بلدان مختارة، رسالة ماجستير، كلية الإدارة و الإقتصاد، جامعة بغداد، العراق، 2008، ص 23.

² - فتيحة يحيى، نحو نظام تأميني يكفل حق الحماية التأمينية للمغتربين، اليمن، وزارة شؤون المغتربين، 2000، ص 207.

³ - راوية عبد الرحيم، العلاقة بين النمو السكاني و عرض العمل و الاستخدام، مجلة كلية بغداد للعلوم الإقتصادية، الجامعة، العراق، العدد 8، 2004، ص 59.

لكن و مع ذلك، نرى أن الهدف الأساسي للهجرة الدولية من أجل العمل في الغالب، هو بحث الأفراد عن فرص عمل أو فرص عمل أفضل، فتكون الرغبة في الهجرة بدافع البحث عن الزيادة في الدخل، و تحسين المستوى المعيشي للأسرة، خاصة أمام ضعف إمكانيات بعض الدول في توفير فرص عمل بأجور مناسبة، و هذا ما كان له دور مؤثر في زيادة تدفق الأيدي العاملة إلى خارج الحدود الوطنية¹. لذلك فالدول الفقيرة و تلك التي تعاني من الأزمات الإقتصادية و قلة فرص العمل، تشكل مصدرا للهجرة الدولية².

و يرجع ذلك في الأساس إلى ضعف السياسات الإقتصادية المنتهجة في تلك الدول، مما يجعلها تقع تحت وطأة المديونية، و بالتالي رضوخها لشروط مجموعة الدول و المنظمات الدائنة كصندوق النقد الدولي. و ذلك ما زاد في ضعف قدراتها الإقتصادية و التأثير سلبا على وضعها الإجماعي الهش أصلا.

من جانب آخر تجلّى بوضوح الأثر البارز لرفع القيود عن التجارة العالمية، و إتباع العديد من الدول لسياسة السوق الحرة، من أجل إيجاد أسواق جديدة لتسويق منتجاتها، فأدى ذلك إلى تزايد الإنتاج الإقتصادي للدول المتقدمة، و صار من الضروري تخفيض التكلفة من أجل القدرة على المنافسة، فارتفع الطلب على الأيدي العاملة الرخيصة التي وقرها العمال الأجانب الوافدين، خاصة المهاجرين غير الشرعيين منهم، الذين يلجئون إقليم الدولة بطريقة غير مشروعة، أو أولئك الذين دخلوا إقليم الدولة على نحو مشروع، إلا أنهم لم يتوافروا على شروط الإقامة بالدولة، أو أولئك الذين فقدوا الشروط القانونية التي كانت تجيز لهم الإقامة الشرعية، فكل هؤلاء لا يطالبون إلا بمستوى أدنى من الأجور، مقابل إدماجهم في عالم الشغل، و قد يرضون بما لا يرضى به أقرانهم من أفراد الدولة التي يتواجدون عليها من ظروف العمل، بل و نوع العمل، فنُحَصِّص لهم المجالات التي يعزف أفراد تلك الدولة عن القيام بها ، كما هو واقع في بعض دول الخليج، من أن بعض مجالات النظافة و الأعمال الشاقة، متروكة للعمال المهاجرين الأجانب، و حتى لو كانوا عمالا شرعيين، و هؤلاء يُقبَلون على تلك الأعمال، لأنّها تشكل لهم

¹ - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 82.

² -GIJSBERT Van Liemt, Human Trafficking in Europe, an Economic Perspective, International labour Office, Geneva, SWITZERLAND, 2004, P5.

فرص عمل أفضل تمكّنهم من زيادة الدخل، و تحسين المستوى المعيشي لأسرهم. ذلك أن الدخل الذي يتقاضاه هؤلاء العمال في تلك الدول المعروفة بتطور و ازدهار اقتصادها، يتجاوز بكثير ما كانوا يحصلون عليه في دولهم الأصلية، هذا إن وجدوا منصب عمل هناك. كما أن تزايد وتيرة العولمة الإقتصادية، خلق المزيد من العمال المهاجرين أكثر من أيّ وقت مضى، و قد دفعت البطالة و تزايد الفقر الكثير من العمال في البلدان النامية، للبحث عن عمل في مكان آخر، في حين زاد الطلب في البلدان المتقدمة على اليد العاملة، و خاصة غير المختصة، و نتيجة لذلك تركت الملايين من العمال بلدانهم بصحبة عائلاتهم للبحث عن عمل في مكان آخر، إذ يوجد في الوقت الحاضر حوالي 175 مليون من المهاجرين في شتى أنحاء العالم، نصفهم تقريبا من العمال (حوالي 15 في المائة من هذا العدد و حسب التقدير ليس لهم إقامة شرعية) ما يقارب من نصف هؤلاء العمال المهاجرين هم من النساء¹.

ثانيا: الدوافع السياسية للهجرة الدولية من أجل العمل

تشكل الدوافع السياسية حسب رأي غالبية الدارسي لظاهرة الهجرة، ثاني أهم سبب من الأسباب التي تدفع الناس إلى مغادرة أوطانهم إلى بلدان أخرى. إذ تلعب العوامل السياسية كالحروب الدولية، و الحروب الأهلية، و التغيّرات السياسية سواء حدثت بشكل ثورات أو انقلابات، و انتهاك حقوق الإنسان و حقوق الأقليات، و حملات التجنيد الإلزامي، دورا هاما في تدفقات الهجرة².

فقد تسببت الحرب الأهلية في البوسنة و الهرسك إلى هجرة أكثر من مليوني شخص إلى الدول الأخرى، و خاصة دول أوروبا الغربية³. و تسبب الإحتلال الإسرائيلي الغاشم على أرض فلسطين في سنة 1948، في هجرة قسرية للملايين من السكان الفلسطينيين على مرّ التاريخ،

¹ - جوزيبي كاسال و الغاندرام سيفانانثيران (GIUSEPPE Casale and ALAGANDRAM Sivananthiran)، المبادئ الأساسية لإدارة عمل منظمة العمل الدولية، منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جنيف، سويسرا، الطبعة الأولى، 2010، ص 34.

² - علي حيدر سليمان، تاريخ الحضارات الأوروبية الحديثة، دار واسط للدراسات و النشر و التوزيع، بغداد، العراق، الطبعة الأولى، 1990، ص 251.

³ - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 85.

و الذين تمّ ترحيلهم من وطنهم في إطار خطة و عملية ممنهجة، ترمي إلى تمكين اليهود من إنشاء وطن قومي لهم على أرض فلسطين، تنفيذاً لوعده وزير الخارجية البريطاني بلفور سنة 1917.

شهد العالم في الآونة الأخيرة -و لا يزال- تدفّقات بشرية هائلة لمئات الآلاف من الأشخاص و أسرهم، الذين فرّوا من الموت و الدمار الذي لحق بأوطانهم، بحثاً عن الحياة بمكان آمن، نتيجة عدم الإستقرار السياسي و الحروب الأهلية في بعض الدول العربية، كالعراق، سوريا، اليمن، و ليبيا. و بسبب انتهاك حقوق الإنسان و حقوق الأقليات، كما هو الشأن لعملية الإبادة و التطهير العرقي التي تعرّض له المسلمون في دولة بورما (ميانمار) من طرف الجماعات الدينية البوذية، مسنودة من طرف الشرطة، و الجيش، و التي ارتكبت مجازر بشعة، إذ قامت بكلّ وحشية بقتل و التكيل بآلاف المسلمين من الأطفال و النساء و الرجال، مدعومة بفتوى من المعبد البوذي بضرورة التخلّص من الأقلية المسلمة في بورما.

من جهة أخرى، يعاني العديد من شعوب العالم المقيمين بدول غير مستقرة سياسياً، من الإستبداد و القمع الذي تمارسه عليهم أنظمتهم، بحجّة الحفاظ على أمن الدول و النظام العام، فتقيّد من حرياتهم و تمنعهم من حقوقهم، ممّا يضطر بالكثير من الأفراد إلى هجرة بلدانهم نحو بلدان تتمتع بقدر أوسع من الإستقرار السياسي، و الذي يضمن لهم قدراً أوفر من الحقوق و الحريات و الإحترام للعيش بسلام¹. و على ذلك فالإستقرار السياسي في الدول المستقبلية للمهاجرين، يمثّل عاملاً مهماً من عوامل الجذب الرئيسية².

¹ - شهدت تسعينيات القرن الماضي ذروة الهجرة الجزائرية مع زيادة تدفق المهاجرين إلى أوروبا و أمريكا الشمالية و دول الخليج، و زيادة حجم حركة الهجرة على مدى أكثر من عقد، بسبب الأحداث و الإضطرابات الخطيرة التي عاشتها البلاد، نتيجة أزمة سياسية حادة و غير مسبوقة، أدخلت البلاد في دوامة من العنف و الإرهاب، فيما صار يُطلق عليه "العشرية السوداء" أو "العشرية الحمراء".

² - محمد رشيد الفيل، الهجرة و هجرة الكفاءات العلمية العربية و الخبرات الفنية أو النقل المعاكس للتكنولوجيا، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2000، ص 38.

ثالثاً: الدوافع الإجتماعية للهجرة الدولية من أجل العمل

هي دوافع مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالأسباب الاقتصادية التي تدفع الأفراد إلى الهجرة الدولية من أجل العمل، ذلك أن ظهور الإزدهار الاقتصادي السريع لدى بعض الأفراد المهاجرين، و تطورهم و تقدّمهم مادياً بصورة أسرع عن أفرادهم في مجتمعاتهم الأصلية، و قيامهم بنقل صورة مستوى الرفاهية و فرص العمل المتاحة بأجور مرتفعة، و الحريات الأساسية و الدينية السائدة في الدول المتقدمة، و قيامهم بتزويد أقرانهم و أصدقائهم بالمعلومات عن مستوى المعيشة السائدة في الدول التي يقيمون فيها، و مظاهر الحياة الغربية، و السبل الكفيلة بوصولهم إليها، يعدّ من العوامل المحفزة للهجرة¹.

إنّ ازدهار الحالة الاقتصادية بشكل سريع عند بعض الأسر التي هاجر أحد أفرادها، شجّع الكثيرين على الهجرة، ذلك أن هجرة بعض أفراد منطقة معيّنة أو إقليم معيّن، تسهم بتحويلاتهم المالية في خلق قدر من عدم المساواة بين المقيمين فيه، و هذا يخلق حافزاً للهجرة لدى مجموعات أخرى من المنطقة نفسها أو الإقليم ذاته². بالإضافة إلى انبهار شباب الدول المتخلفة بمظاهر الحياة الغربية في الدول المتقدمة، و انجذابهم إليها بما توقّره من حريات تتوافق مع طموحاتهم، لاسيما أمام الدور الكبير الذي لعبته وسائل الإعلام في الترويج لذلك.

فالتطورات العلمية و التقنية في نظم الإتصالات قد سهّلت بلا شك و ساهمت أيضاً في نمو الهجرة العمالية الدولية، فقد كان لوسائل الإعلام و أنظمة الإتصالات الحديثة، و زيادة حجم المطبوعات، دور رئيس في إطلاع السكان في مختلف بقاع العالم على وسائل الحياة المرفهة في العالم المتقدّم³.

فضلاً عن ذلك، لا يجب إنكار فضل التطور الكبير الذي عرفه قطاع النقل بمختلف فروعها، الجوي و البحري و البري، و الذي - و زيادة على أنّه شجّع الأفراد على المغامرة و تجريب حظّهم في الهجرة التي أصبحت مسألة ميسّرة و سهلة نسبياً - فإنّه أسهم بشكل واسع

¹ - محمد صباح سعيد، المرجع السابق، ص 25.

² - مصطفى عبد العزيز مرسي، المرجع السابق، ص 15.

³ - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 85.

في عملية انتقال و تدفق العمالة الدولية إلى الأقطار المستقطبة لهم، و كمثال على ذلك؛ هجرة مئات الآلاف من العمال الآسيويين من بلدانهم الأصلية من أجل العمل في دول الخليج العربي الغنية بالنفط.

فنظرا لثروة الإتصالات و النقل، صار العمال المهاجرون الدوليون يشكلون حاليا أكثر من أي وقت مضى، حلقة إنسانية دينامية، تصل بين الثقافات و المجتمعات، فوسائل الإتصال الرخيصة تُبقي المهاجرين على إتصال دائم و وثيق بالأسرة و الأصدقاء في وطنهم، و لا يلزم سوى ثوان قليلة لكي يقوم النظام المالي العالمي بتحويل إيراداتهم إلى أركان العالم النامي النائية، حيث تُستخدم هذه التحويلات في شراء الأغذية، و الملابس و المأوى، و دفع نفقات التعليم و الرعاية الصحية، و تسديد الديون. و تسمح تكنولوجيا الأنترنت و الأقمار الصناعية بتبادل مستمر للأبناء و المعلومات بين المهاجرين و بلدان موطنهم، كما تسمح و سائل و أجور السفر المعتدلة - خاصة بالطائرات- برحلات أكثر تواترا إلى الوطن¹.

لعبت شبكات الهجرة الدولية دورا متناميا مع مرور الوقت، في عملية انتقاء و انتقال الأيدي العاملة الأجنبية المهاجرة على نطاق واسع و منظم، و لكن على نحو سرّي و غير مشروع في الغالب. و خلّفت الأوضاع الإجتماعية المتدنيّة في الدول الفقيرة، المزيد من اليأس و القنوط و الضغط النفسي و الإكتئاب، الذي سيطر على عقول الشباب، الذين باتت الهجرة بالنسبة إليهم، هدفا ينبغي تحقيقه، لاسيما أمام عدم اهتمام حكومات تلك الدول بفئة الشباب، بل و عدم اهتمامها حتى بالعقول النابغة، و عدم تقديرها للأشخاص ذوي الكفاءات العلمية و المهارات الفنية العالية، و عدم توفير لهم مناصب عمل ملائمة لمستواهم ، أو عدم توفير مناصب عمل لهم أصلا، ممّا يدفعهم إلى هجرة بلدانهم التي تخسرهم، لتستفيد منهم الدول المتطورة علميا و تكنولوجيا، لتزداد تطورا ورقيا، وتزداد دولهم الأصلية تدهورا و تخلفا، بما صار يُعرف بهجرة

¹ - تقرير الجمعية العامة للأمم المتحدة ، الدورة الستون، البند 45 (ج) من جدول الأعمال تحت عنوان " العولمة و الاعتماد المتبادل: الهجرة الدولية و التنمية"، 18 ماي 2006، ص 8.

الأدمغة أو نزيف الأدمغة¹، و الذي بات يتسبب في حرمان البلدان المتخلفة و الفقيرة من خبرة مواطنيها و أشدهم ذكاءاً و تميّزاً.

رابعاً: الدوافع الثقافية للهجرة الدولية من أجل العمل

قد تتداخل عدّة أسباب ذات طبيعة ثقافية في دفع الأشخاص إلى هجرة أوطانهم، و من بينها ضعف قطاع التعليم و البحث العلمي على كلّ المستويات في الدول المصدرة للهجرة، وهذا ما يدفع بالأفراد إلى التنقل من أجل البحث عن تكوين جيّد في دول أخرى، فالدول المتقدّمة تنفق أموالاً كبيرة على هذا القطاع، ليصل معدل متوسّط الإنفاق فيها إلى 2.4 % من الناتج المحلي الإجمالي، بعكس الدول المصدّرة للمهاجرين، فإنّ معدّل نفقاتها في مجال التعليم لم يتجاوز 1% من الناتج المحلي الإجمالي في الفترة الممتدة ما بين 2000-2005².

هذا و لا ينبغي إهمال الدور الذي لعبه ما يسمى " الغزو الثقافي " الذي اجتاح أغلب دول العالم الثالث في نهاية القرن الماضي بواسطة الإعلام الغربي، و انتشار وسائل الإتصال عن طريق الأقمار الصناعية، و الذي كان له الأثر البالغ في مجتمعات الدول المتخلفة، و خاصة فئة الشباب منهم، و هذا ما جعلهم يبحثون دائماً عن الإستطلاع وحب اكتشاف الأشياء الجديدة المنعشة للروح و العقل، فيلجئون إلى الهجرة³.

¹ - شهدت الجزائر أزمة اجتماعية كبيرة كانت من مخلفات الأزمة السياسية الخطيرة التي عاشتها البلاد خلال تسعينيات القرن الماضي، فتراجعت مستويات المعيشة و ظروف العمل، و ازدادت البيروقراطية و المحسوبية و الفساد، فنتج عن ذلك هجرة عدد كبير من المثقفين و الكتاب و الصحفيين و الأطباء و كبار المديرين، لئيفتح الطريق أمام " هجرة ذوي الكفاءة" إلى الخارج، أو ذوي "الياقات البيضاء" الذين يتميزون بالفكر الرفيع و الثقافة العالية، و الذين تم إدماجهم في المجتمعات المضيفة على نحو أفضل. راجع في ذلك دراسة بحثية للأستاذ عزوز كردون تحت عنوان " التشريعات و المؤسسات و السياسات التي تحكم الهجرة بالمنطقة الأورومتوسطية"، ضمن مشروع " يوروميد للهجرة 2" (2008-2011)، الممول من طرف المديرية العامة للمفوضية الأوروبية للتنمية و التعاون للمعونات الأوروبية، في إطار برنامج تعاون يشمل مجالات القضاء و الهجرة و الأمن، تنفيذاً لقرار مجلس وزراء الإتحاد الأوروبي من 20 إلى 22 أكتوبر 2010، بدون تاريخ، ص 105، 106.

² - بلميمون عبد النور، تحديات الهجرة جنوب-شمال، أثر التحويلات المالية للمهاجرين على الإقتصاد الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة تلمسان، الجزائر، 2015، ص 27.

³ - HANSON Gordon Howard, The Economic Logic of Illegal Immigration, Council on Foreign Relations, 2007.

فأصبحت الهجرة هي حلم عدد كبير من الشباب المنبهر بالثقافة الغربية، و الطموح إلى تحقيق " الحلم الأمريكي"، و ذلك ما شكّل- و لا يزال- تداعيات خطيرة على أفكار المهاجر و على ثقافته، بل و حتى على قوميته و هويته.

المطلب الثاني: أنواع الهجرة الدولية من أجل العمل و تمييزها عمّا يشابهها

هناك عدّة أنواع من الهجرة الدولية من أجل العمل، بل هناك مفاهيم قريبة ومتشابهة مع مصطلح الهجرة، لكنّها تتميّز و تختلف عنها، لذلك قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين؛ تطرقنا في الفرع الأول منه إلى أنواع الهجرة، بينما تناولنا في الفرع الثاني تمييز الهجرة عمّا يشابهها من مصطلحات.

الفرع الأول: أنواع الهجرة الدولية من أجل العمل

تختلف تصنيفات الهجرة و تتعدّد تقسيماتها باختلاف و تعدّد الأسس التي تُعتمد كميّار للتصنيف، و يمكن الأخذ بمعايير مختلفة و متنوّعة، كميّار الحرّية في الإختيار، و معيار تجاوز الحدود الإقليمية للدولة، و معيار المشروعية القانونية، و معيار الإستقرار كأسس للتقسيم.

أولاً: معيار الحرّية في الإختيار

يقصد به مدى حرّية العامل الأجنبي في اختيار الهجرة من عدمها، فأحياناً تتمّ عملية الهجرة برغبة الشخص المهاجر و بمحض إرادته، و أحياناً أخرى قد يجد فيها نفسه مُجبوراً على ترك وطنه و التوجّه نحو بلد آخر. لذلك يمكن تقسيم الهجرة إلى هجرة طوعية، و هجرة قسرية.

1- الهجرة الطوعية

هي تلك الهجرة التي تتم من قبل العامل أو العمال من المنطقة الأصلية إلى منطقة أخرى أو بلد آخر، و تتم بإرادة الفرد أو الجماعة، أي أن يتوفر عنصر الإختيار و الرغبة في الهجرة، و يُعد الدافع الإقتصادي، و اختلاف الدخل بين الموطن الأصلي و الموطن الجديد، هو السبب الرئيسي للهجرة¹. و مع ذلك توجد دوافع أخرى كالأسباب الإجتماعية، و منها على سبيل المثال

¹ - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 32.

الرغبة في الهجرة للإلتحاق بالزوج أو بالأسرة أو بما يعرف بلمّ و بضمّ الأسر، و دوافع سياسية كالهجرة من أجل التمتع بقدر أعلى من الحقوق و الحريات، و غيرها من الأسباب و الدوافع التي تصبّ كلّها في خانة الحرية في اختيار الإقدام على الهجرة، و ما يرافق تلك الحرية من تخطيط و إعداد و تحضير لعملية الهجرة.

يشمل هذا النوع من الهجرة، ما يسمى بالتنقّل الطوعي أو التبادل الطوعي للسكان، و هي هجرة العودة، و التي يقرّر بمقتضاها المهاجر و بمحض إرادته العودة إلى موطنه الأصلي، و قد تتم تلك العودة باتفاق السلطات المعنية على إعادة المهاجرين إلى أوطانهم بعد أن تركوها لسبب من الأسباب، و يُطلق على هذا النوع تعبير "إعادة المهاجرين"¹. و لا تعني هذه الهجرة العودة إلى الموطن الأصلي بالضرورة، فقد تعني كذلك الانتقال طواعية من البلد المضيف إلى بلد آخر غير البلد الأصلي، أي إلى بلد مضيف آخر، نتيجة لظروف إنسانية غالبا ما تكون لأسباب سياسية.

2- الهجرة القسرية

هي الهجرة التي لا يكون فيها للأفراد أو الجماعات أيّ حرية في اختيار هجرتهم الطوعية من بلادهم الأصلية إلى بلاد المهجر، ذلك أن ذلك يتم بشكل قسري، يجدون فيه أنفسهم مجبرين على ترك أوطانهم مكرهين لا مخيرين، تحت وطأة القوة و الإكراه.

يدخل ضمن هذا النوع من الهجرة، كلّ عمليات الطرد و الإزاحة أمام حركة الجيوش الغازية²، و أيضا نقل السكان رغما عنهم إلى مكان آخر، كما حدث تاريخيا في تجارة الرقيق عن طريق نقل الأفارقة إلى أمريكا للعمل هناك، أو إجلاء بعض الأفراد أو الجماعات خشية الكوارث كالزلازل أو الفيضانات أو الحروب³. و عليه فكثيرا ما يحدث هذا النمط من الهجرة في

¹ - علي عبد الرزاق الحلبي، علم اجتماع السكان، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1984، ص 221.

² - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 33.

³ - علي عبد الرزاق الحلبي، نفس المرجع، ص 222.

موجات مفاجئة و واسعة، قد تنتج حالات نزوح مؤقت أو مزمّن للمواطنين داخل بلدانهم أو خارجها¹.

لعلّ أبلغ صورة للهجرة القسرية، تلك التي رسمها الإحتلال الإسرائيلي في أرض فلسطين، و الذي تسبّب في تهجير الفلسطينيين على مراحل، فالهجرة الأولى بدأت خلال النكبة عام 1948، حيث تمّ تهجير أكثر من 800 ألف فلسطيني خارج وطنهم، أمّا الهجرة الثانية فكانت خلال حرب عام 1967، حيث تمّ تشريد عدد كبير من الفلسطينيين قدّروا بنحو 300 ألف فلسطيني من الضفة الغربية و قطاع غزة، و تواصلت الهجرات الفلسطينية و بوتيرة أقل ممّا حدث في عام 1984 و عام 1967، بسبب الحروب و السياسات الإقتصادية و الأمنية الإسرائيلية ضد الشعب الفلسطيني، و التي أدت إلى تهجير عشرات الآلاف من الفلسطينيين بشكل مستمر طوال سنوات الإحتلال².

ثانيا: معيار تجاوز النطاق الجغرافي للدولة

يقصد به مدى تجاوز العامل للحدود الإقليمية لبده الأصلي من عدمه، فأحيانا تتمّ عملية الهجرة التي يقوم بها الفرد أو الأفراد من مكان إلى آخر داخل الحدود الإقليمية للدولة، و أحيانا أخرى- وهي الغالب- تتمّ عملية الهجرة من بلد إلى آخر بتجاوز الحدود الإقليمية للدولة. و لذلك يمكن تقسيم الهجرة أخذًا بهذا المعيار، إلى هجرة داخلية و هجرة دولية أو خارجية.

1- الهجرة الداخلية

تتمثل في حركة الإنتقال التي يقوم بها العامل أو العمال داخل حدود الوطن الواحد، كالإنتقال من ريف إلى ريف أو من حضر إلى حضر. و تعدّ الهجرة من الريف إلى الحضر أهم

¹ - تقرير اللجنة الإقتصادية و الإجتماعية لغربي آسيا و المنظمة الدولية للهجرة، الهجرة و النزوح و التنمية في منطقة عربية متغيرة، 2015.

² - الهجرة القسرية في المنظمة العربية، نظرة عامة حول الأزمة و استجابة الدول الأعضاء و جهود جامعة الدول العربية، تقرير جامعة الدول العربية، الأمانة العامة، القطاع الإجتماعي، إدارة السياسات السكانية و المغتربين، جويلية 2016، ص 11.

مظاهر الهجرة الداخلية، و خاصة في البلدان التي بدأت بالأخذ بأسباب التنمية الإقتصادية¹. و قد بدأت أولى بوادر ترك الريف باتجاه المدن في الظهور، مع الثورة الصناعية الكبرى في القرن التاسع عشر في الدول الغنية، و ترتبط هذه الظاهرة أساسا بالبحث عن فرص عمل أفضل، و تحسين الأوضاع الإقتصادية و الإجتماعية، و الحصول على تعليم أفضل و على نظام حياة أكثر راحة.

لكن هجرة معاكسة بدأت تُلاحظ في العقود القليلة الماضية، و هي الهجرة من المدن الكبرى إلى مدن الضواحي الصغيرة، فمع تزايد التلوث و الإزدحام و العنف في المدن الكبرى، أصبحت عائلات كثيرة تفضل أن ينمو أولادها في بيئة أكثر نظافة، و هدوءا و أمانا من بيئة المدينة.

في المقابل استمرت حركة الهجرة من الريف إلى المدن، و ضواحيها الفقيرة في الدول النامية، إذ أن غالبية هذه المدن ركزت جهود التنمية في العواصم و المدن الكبرى، مع رغبتها في التحول من الزراعة إلى الصناعة، ما جعل مستوى المعيشة و الدخل في هذه المدن أعلى بكثير من الريف، و حوّل المدينة إلى جاذب لكلّ من يبحث عن فرصة عمل جدية، لاسيما أن الصناعات تركزت في المدن و حولها و احتاجت إلى أيد عاملة.

في غالبية الحالات كانت الهجرة من الريف إلى المدينة، هي في الواقع هجرة من الريف إلى العاصمة، و هو ما أدّى إلى تشكّل مجتمعات مدنية ضخمة أغلبها عشوائي في العديد من عواصم العالم الثالث ذات الكثافة السكانية العالية كمصر، و الهند، و نيجيريا و البرازيل و المكسيك، فعجزت الكثير من دول العالم النامي عن تأمين البنية التحتية اللازمة للآلاف من السكان الوافدين الجدد من خدمات صحية، و مياه و كهرباء و طرق، كما ارتفعت معدلات العنف و الجريمة و التحلّل الأخلاقي فيها، كلّ ذلك زاد من التحديات التي تواجه الدول النامية بشكل عام، و أدخل بعضها في حلقة مفرغة من العجز الإقتصادي و الإستدانة و عدم القدرة على النهوض و التنمية الإقتصادية و الإجتماعية²، خاصة بعد أن تسبّب نزوح العديد من

¹ - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 29.

² - توسّع المناطق الحضرية أو العيش في خطر، مجلة الإنساني، صادرة عن اللجنة الدولية للصليب الأحمر، العدد 49، سنة 2010، ص 3.

سكان الأرياف نحو المدن إلى إهمال القطاع الزراعي، و الذي انعكس بدوره على قدرة تلك الدول في سدّ و تلبية حاجيات مواطنيها من الغذاء، ممّا اضطرها إلى الوقوع في فخ التبعية الغذائية و الإقتصادية، و أضعف من سيادتها و ذلك ما رهن مستقبل شعوبها.

تجدر الملاحظة، أن الهجرة الداخلية التي مفادها انتقال العامل أو العمال من منطقة إلى أخرى داخل حدود القطر الواحد، لا تشكّل مشكلة من ناحية المنظور الدولي، لأن الأفراد لهم كامل الحرية في الانتقال من مكان إلى آخر داخل حدود دولتهم، على خلاف الأجانب الذين يصطدمون حين وصولهم إلى دولة الإستقبال بمجموعة من المشاكل، تبتدئ بالقوانين و الشروط و الإجراءات الإدارية للولوج إلى الدولة، و تنتهي بالإختلاف في اللغة و التقاليد و العادات و الدين، و مزاحمة اليد العاملة الوطنية، و حتى العنصرية، و هنا نكون بصدد الهجرة الخارجية.

2- الهجرة الخارجية أو الدولية

يقصد بها انتقال العامل من دولته إلى دولة أخرى، متجاوزا بذلك الحدود الإقليمية أو الدولية التي تحدّ وطنه، بهدف إقامته فيها بصفة مؤقتة أو دائمة¹.

و مؤدّى ذلك، أن الهجرة الخارجية هي انتقال العمال من بلد إلى آخر بنية أو إمكانية الإقامة التي قد تكون دائمة أو تكون لبعض الوقت، و عادة ما يكون ذلك لسنة واحدة أو أكثر.

لعلّ أهم سبب في رأينا يدفع إلى الهجرة الدولية، هو إغراء الحصول على عمل جيّد في بلد غني، و الذي هو في الحقيقة، يُعد تطبيقا لحق الإنسان في الحصول على فرص عمل أفضل في الحياة، دون أن تحول الحدود السياسية من تحقيق هذا الهدف. و مع ذلك فإن الواقع لا يعكس مبدأ حرية الهجرة، بسبب الإجراءات و التنظيمات التي تضعها البلدان، و خاصة المتقدّمة اتجاه البلدان الفقيرة في الحدّ من تيار الهجرة².

¹ - أحمد القصير، شرح في بنية الوهم (الهجرة و التحول في اليمن)، دار كتب عربية، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 1990، ص 60.

² - صلاح الدين نامق، مقدمة في التجارة الخارجية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1970، ص 99.

و من منظور البلد، فالمهاجرون إما داخلون أو مغادرون، و رغم أن كلمة "مهاجر" غالبا ما تشير إلى "أجنبي"، فإنّ الهجرة تشمل كلا من الأجانب و المواطنين، فالمواطنون قد يغادرون بلادهم كنازحين منه، ثم يرجعون كمهاجرين عائدين، و يمكن للأجانب أن يدخلوا إلى بلد ما كمهاجرين، ثم يغادرونه بعد مدة قصيرة أو طويلة ليصبحوا مهاجرين عائدين إلى بلادهم الأصلي¹.

و الهجرة الدولية ليست عملية تتحقق فيها المزايا بالنسبة إلى أحد الأطراف على حساب الأطراف الأخرى، فهي في أفضل حالاتها، تقيد بلدان الإستقبال و بلدان المنشأ و المهاجرين أنفسهم².

تعدّ هذه الظاهرة سبيلا واسعا في نقل الخدمات و اكتساب المهارات، زيادة على أنها تمثّل عاملا مهما في تخفيف الضغط السكاني عن الدول الفقيرة، و ما يترتب على ذلك من نتائج إقتصادية في بعض الحالات³. في حين تحتاج العديد من الإقتصادات المتقدمة إلى العمال المهاجرين لأداء الأعمال التي لا يمكن أن يُعهد بها إلى مصادر خارجية، أو لا يوجد من يرغب في أدائها من العمال المحليين بالأجور السائدة. و إذ يزيد المهاجرين من القوة العاملة، و عدد المستهلكين، و يساهمون بقدراتهم في مجال تنظيم الأعمال، فإنهم يحققون إزدهار النمو الإقتصادي في البلدان المستقبلة.

ثالثا: معيار المشروعية القانونية

يقصد به مدى خضوع و امتثال المهاجر إلى القوانين التي تسمح له بمغادرة بلده الأصلي، و القوانين التي تسمح له بالدخول و الإقامة في بلد المهجر من عدمه، و هي على ذلك نوعان؛ هجرة شرعية و هجرة غير شرعية.

¹ - الهجرة الدولية و التنمية، تقرير الجمعية العامة للأمم المتحدة، المرجع السابق، ص 30.

² - الهجرة الدولية و التنمية، تقرير الجمعية العامة للأمم المتحدة، نفس المرجع، ص 9.

³ - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 30.

1- الهجرة الشرعية

هي ذلك النوع من الهجرة الذي يتم وفق المتطلبات و الأعراف و القواعد الشكلية و الشرعية المتعامل بها دوليا، و المتطلبية وفق قانون كل دولة على حدى¹. بحيث يجب على المهاجر أن يكون حاملا لوثيقة سفر تسمح له بمغادرة تراب وطنه، و أن لا يكون ممنوعا من مغادرة بلده لأسباب قانونية، و أن يحصل على تأشيرة الدخول أو إذن شرعي للدخول من الدولة التي يرغب الهجرة إليها، و أن يدخل من مكان الدخول المحدد و المسموح به للمواطن الأجنبي، و أن يبدأ إقامته في المكان الذي انتقل إليه وفق أنظمة و قوانين الدولة المستقبلة. كما يجب عليه أن يحصل على وثائق إقامة من دولة المقصد تسمح له بالإقامة على أراضيها، و أن يحترم و يتقيد بالمؤدد و الآجال المحددة في وثائق الإقامة المؤقتة الممنوحة له من دولة المقصد، لأنه إذا انتهت صلاحية تلك الوثائق انقلب صاحبها إلى مهاجر غير شرعي.

2- الهجرة غير الشرعية

هي ذلك النوع من الهجرة الذي يتم بشكل غير قانوني أو سرّي، و التي تتم عن طريق مخالفة الأنظمة و القوانين التي تنظم مسألة انتقال الأفراد في كل من دولة المنشأ و دولة المقصد.

فالعامل الأجنبي يتمّ اعتباره غير شرعي، إذا تمّ ضبطه من طرف سلطات دولته محاولا تجاوز حدودها الإقليمية خلسة، أو بوثائق مزورة أو بدون وثائق، أو إذا تمّ ضبطه من طرف سلطات دولة المهجر، أثناء أو بعد تسلّله و تجاوزه حدودها الإقليمية، بوثائق مزورة أو بدون وثائق.

و المهاجرون الذين يوجدون في حالة غير نظامية هم أضعف كثيرا من غيرهم، خاصة فيما يتعلق بالعمل، و عندما يخاف هؤلاء المهاجرون من أن يكشف أمرهم، فإنه من غير المرجح أن يطالبوا أرباب العمل بمعاملة عادلة مع نظرائهم النظاميين.

الحقيقة أن مصطلح الهجرة غير الشرعية يجدّ مجالا أوسع لتطبيقه في المجال الدولي بالنظر خاصة من زاوية دولة المهجر التي وُجد المهاجر على إقليمها. و الواقع أنّ القانون الجزائري لم

¹ - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق ، ص 34 و 35.

يعرّف الهجرة غير الشرعية تعريفا صريحا وواضحا، و إنما تضمّنت تشريعاته المتعلقة بالأجانب بعض الأحكام الجزائية التي تعاقب أولئك الذين لا يمتثلون للشروط و الإجراءات التي حدّتها الدولة فيما يخص الدخول إلى التراب الجزائري و الإقامة به، و العمل فيه، و مثال ذلك ما أورده المادة 44 من القانون رقم 08-11 المؤرخ في 25 يونيو سنة 2008 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر و إقامتهم بها و تنقلهم فيها، من معاقبه المخالفين للشروط و الإجراءات سالف الذكر. و كذا المادة 36 من نفس القانون التي نصت أنّه يمكن طرد الأجنبي الذي يدخل إلى الجزائر بصفة غير شرعية أو يقيم بصفة غير قانونية على الإقليم الجزائري إلى الحدود بقرار صادر عن الوالي المختص إقليميا. في حين نص القانون البحري الجزائري¹ على معاقبة كل من يقوم بهجرة غير شرعية عن طريق البحر². كما نصت المادة 175 مكرر 1 من قانون العقوبات الجزائري، أنه يعاقب كل جزائري أو أجنبي مقيم، يغادر الإقليم الوطني بصفة غير شرعية أثناء اجتيازه أحد مراكز الحدود، أو يغادره من غير مراكز الحدود³.

و تعتبر المفوضية الأوروبية الهجرة غير الشرعية، هي كلّ دخول عن طريق البر أو البحر أو الجو إلى إقليم دولة عضو بطريقة غير قانونية، بواسطة وثائق مزورة، أو بمساعدة شبكات الجريمة المنظمة، أو من خلال الدخول إلى منطقة الفضاء الأوروبي "الإتحاد الأوروبي" بطريقة

¹ - الأمر رقم 76-80 المؤرخ في 23 أكتوبر سنة 1976 يتضمن القانون البحري المعدل و المتمم بالقانون رقم 98-05 المؤرخ في 25 جوان 1998، الجريدة الرسمية عدد 47 المؤرخة في 27 يونيو 1998 الصفحة 3.

² - تنص المادة 545 من القانون البحري الجزائري " يعاقب كلّ شخص يتسرّب خلسة إلى سفينة بنّية القيام برحلة، و تطبّق نفس العقوبة على أيّ عضو من الطاقم أو أيّ موظف، يساعد على متن السفينة أو على اليابسة، على إركاب أو إنزال راكب خفية أو أخفاه أو زوّده بالمؤونة، كما تطبق نفس العقوبة على الأشخاص الذين تنظموا بأي شكل لتسهيل الركوب الخفي".

³ - تنص المادة 175 مكرر 1 من قانون العقوبات " دون الإخلال بالأحكام التشريعية الأخرى السارية المفعول، يعاقب بالحبس من شهرين (2) إلى ستة (6) أشهر و بغرامة من 20.000 إلى 60.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل جزائري أو أجنبي مقيم، يغادر الإقليم الوطني بصفة غير شرعية، أثناء اجتيازه أحد مراكز الحدود البرية أو البحرية أو الجوية، و ذلك بانتحاله هوية أو باستعماله وثائق مزورة أو أي وسيلة احتيالية أخرى للتملص من تقديم الوثائق الرسمية اللازمة أو من القيام بالإجراءات التي توجبها القوانين و الأنظمة السارية المفعول، و تطبق نفس العقوبة على كل شخص يغادر الإقليم الوطني عبر منافذ أو أماكن غير مراكز الحدود.

قانونية من خلال موافقة السلطات بالحصول على تأشيرة، و من ثم البقاء بعد انقضاء الفترة المحددة، أو تغيير غرض الزيارة، فيبقون دون موافقة السلطات، و أخيرا هناك طالبوا اللجوء السياسي الذين لا يحصلون على الموافقة على طلبهم، لكنهم يبقون في البلاد¹.

قد اعتبرت المنظمة الدولية للعمل، الهجرة غير شرعية بأنها الهجرة التي يكون بموجبها المهاجرون مخالفين للشروط التي تحددها الإتفاقيات الدولية و القوانين الوطنية، و يقصد على هذا الأساس بالمهاجرين غير الشرعيين كل من:

- الأشخاص الذين يعبرون الحدود بطرق غير قانونية و خلصة من الرقابة المفروضة.
- الأشخاص الذين رُخص لهم العمل بموجب عقد و يخالفون هذا العقد، سواءا بالقيام بعمل غير مرخص له، أو عمل يعاقب عليه القانون المحلي.
- الأشخاص الذين يدخلون إقليم دولة ما بطريقة قانونية و بترخيص إقامة، ثم يتخطون مدة إقامتهم و يصبحون في وضعية غير قانونية².

هذا و عرّفت الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم العمال المهاجرين غير الشرعيين بنصها في المادة 5 ، أنهم غير الحائزين للوثائق اللازمة، أو من هم في وضع غير نظامي إذا لم يمتثلوا للشروط المنصوص عليها في الفقرة الفرعية (أ) من هذه المادة. و بالرجوع إلى الفقرة الفرعية (أ) فإنها تنص أنّ العمال المهاجرين و أفراد أسرهم يعتبرون حائزين للوثائق اللازمة أو في وضع نظامي إذا أذن لهم بالدخول و الإقامة و مزاوله نشاط مقابل أجر في دولة العمل، بموجب قانون تلك الدولة، و بموجب اتفاقيات دولية تكون تلك الدولة طرفا فيها³.

¹ - ساعد رشيد، واقع الهجرة غير الشرعية في الجزائر من منظور الأمن الإنساني، رسالة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2012، ص 11.

² - ساعد رشيد، نفس المرجع ، ص 12.

³ - الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، اعتمدت بقرار الجمعية العامة 158/45 المؤرخ في 18 ديسمبر 1990.

أما المكتب الدولي للعمل و عند تطرقه لمسألة الهجرة غير الشرعية¹، فإنه ذكر في تقريره، أن الأشخاص الذين يذهبون أو يعملون في الخارج بدون ترخيص شرعي يعتبرون مهاجرين غير شرعيين، سريين، بدون وثائق، أو في وضعية غير نظامية².

و عليه، يمكننا القول بأن الهجرة غير الشرعية، هي شكل من أشكال مخالفة القوانين، التي قد يقع فيها العامل الأجنبي عند الخروج من دولة المنشأ و/أو الدخول إلى دولة المقصد، فكل دولة -وفقا لإعتبارات معينة تمليها مصالحها، و اعتبارات تحقيق مبدأ سلطان الدولة و سيادتها على أراضيها- تضع القوانين و اللوائح المنظمة لدخول أي أجنبي إليها، و الشروط الواجب توفرها فيه للحصول على دخول و إقامة شرعية، و تتباين القوانين و اللوائح من دولة إلى أخرى من حيث الكم و الكيف المسموح له بالدخول³.

رابعا: معيار الإستقرار

نعني به مدى استقرار العامل الأجنبي في بلد المهجر من عدمه، فإذا قام العامل الأجنبي بالبقاء في الدولة المضيفة زمنا معيناً قد يطول و قد يقصر، فهنا تكون بصدد هجرة منقطعة أو مؤقتة، أما إذا استقرّ العامل الأجنبي في ذلك البلد على وجه الإستقرار التام و النهائي، فإننا نكون بصدد هجرة دائمة و مستمرة.

1- الهجرة المؤقتة

تمثل انتقال العمال الأجانب من بلد إلى آخر لمدة لا تقلّ عن الشهر و لا تزيد عن العام، كانتقال العمال الموسميّين في الأماكن التي يتوفر فيها العمل، من أجل تحقيق مكاسب مالية، وفي نيّتهم العودة، و من أمثلتها انتقال المدرسيين بين البلدان العربية، و يُطلق عليها أحيانا هجرة العودة⁴.

¹ - كان ذلك في المؤتمر الدولي للعمل المنعقد في دورته 92 سنة 2004.

² - Bureau international du Travail, une Approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée, conférence international du travail, Genève, SUISSE, 92^{ème} Session, 2004, Rapport 6 première édition, 2004, p11.

³ - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 36.

⁴ - عدنان داود عبد الشمري، نفس المرجع، ص 37.

فإن كان من حق المهاجر-طبقاً لمبدأ حرية تنقل الأشخاص- أن يغادر بلده الأصلي، إلا أن دخوله إلى بلد آخر بصورة قانونية، تحكمه و تضبطه القوانين المعمول بها في كل بلد مستقبل فيما يتعلق بقبول الرعايا الأجانب، لأن الدول إن لم تفعل ذلك، ستُعَرِّض مصالحها و مصالح رعاياها للخطر، و قد ترهن نتيجة لذلك سيادتها، لذلك فإنها تلجأ إلى سنّ القوانين و التشريعات التي تنظم عملية الهجرة، و خاصة توافد اليد العاملة إليها.

في هذا الصدد، ينبغي التأكيد أن معظم الدول تقبل العمال الأجانب لغرض وحيد يتمثل في ممارسة نشاط اقتصادي، و في العادة تمنح هؤلاء إذناً مؤقتاً للإقامة و العمل في بلد الإستقبال، و غالباً ما يجري ربط العمال المهاجرين بوظيفة محددة أو بصاحب عمل محدد أثناء صلاحية إذن عملهم، و لا يسمح عادة للعمال المهاجرين منخفضي المهارات الذين يسمح لهم بدخولهم مؤقتاً بإحضار أسرهم معهم، أما المهاجرون المهرة فتتاح لهم إمكانية اصطحاب أفراد أسرهم المباشرين أو الإنضمام إليهم (الزوجة و الأطفال و القصر)¹.

يتشكّل العمال الأجانب المؤقتين في الغالب من العمال المتعاقدين، و خاصة العمال الموسميّين الذين يسمح لهم بالدخول إلى بلد المهجر من أجل القيام بأعمال موسمية مؤقتة بحكم طبيعتها، فيرخص هؤلاء الأجانب بالعمل لفترات تقل عن السنة، و يجب عليهم المغادرة لمدة شهر على الأقل كل سنة. و ذلك ما يجعل الملايين من المهاجرين الدوليين يعودون إلى أوطانهم كل عام، و منهم من يعاود الهجرة من جديد، كما يعود بعضهم من ذوي الكفاءات و المهارات العالية بطلب من البلدان المضيفة، بينما يعود آخرون لأنهم حققوا أهدافهم كمهاجرين، في حين يجد آخرون أن تكاليف الهجرة تتجاوز فوائدها. و غالباً ما يأتي العمال الأجانب الذين يعودون إلى أوطانهم بالخبرة و المدّخرات، و يستعمل بعضهم ما ادخروه من أموال لبدء أنشطة تجارية في بلدانهم الأصلية تساهم في إيجاد مناصب عمل، و لو على نطاق صغير، و ينقل البعض خبرتهم إلى آخرين كمدرسين أو مدربين، و يشكل البعض جزءاً من العمال ذوي المهارات الذين قد يساعدون في بدء مشاريع جديدة في بلدانهم و تعزيز النمو الإقتصادي².

¹ - الهجرة الدولية و التنمية، تقرير الأمين العام للأمم المتحدة، المرجع السابق، ص 47.

² - الهجرة الدولية و التنمية، تقرير الأمين العام للأمم المتحدة، نفس المرجع، ص 18.

2- الهجرة الدائمة

هي هجرة نهائية عادة، و تسمى أيضا بالهجرة المستمرة، و هي تلك الهجرات التي يكون غرضها الإستقرار النهائي و الحصول على جنسية بلد المقصد، أي أن العامل الأجنبي قد ترك الموطن الأصلي بشكل نهائي و استقر في الموطن الجديد بشكل دائم و نهائي¹. و كانت مثل هذه الهجرات نشطة في الماضي، و تتم على نطاق واسع، و لكنها في الوقت الحاضر غدت مقتصرة على فئات معينة.

قد تكون مثل هذه الهجرات فردية أو جماعية، أو منظمة كهجرة اليهود إلى فلسطين². و المثال الأكبر على هذه الهجرة، هو هجرة الأوروبيين إلى القارة الأمريكية و أستراليا و استيطانهم فيها³. و هي الهجرة التي مكّنت من إعمار تلك القارتين.

يعتبر حجر الزاوية في اندماج المهاجرين و استقرارهم الدائم و النهائي في المجتمع المضيف، المعاملة المتساوية و حظر أي نوع من أنواع التمييز، و التمتع بقدر من الحقوق و الحريات. و يعتمد إندماج المهاجرين في مجتمع دولة المهجر، على عوامل كثيرة، من بينها القدرة على التخاطب باللغة المحلية، و إمكانية الوصول إلى سوق العمل و الإستخدام، و الإلمام بالعادات، و قبول قيم المجتمع المضيف، و إمكانية مرافقة أفراد الأسرة المباشرين، أو جمع شتاتهم، و إتاحة فرصة التجنّس. و عندما يكون للعمال المهاجرين الحق في الخدمات الإجتماعية تكون حقوقهم كعاملين محمية، و تتيسر عموما عملية اندماجهم⁴.

هذا و تقبل دول عديدة على غرار أستراليا و كندا و نيوزيلاندا، و إلى وقت قريب الولايات المتحدة الأمريكية، الأجانب بوصفهم مهاجرين، و تمنحهم حق الإقامة الدائمة، و تسمح لهم

¹ - عبد الرحيم بوادقجي و عصام خوري، علم السكان نظريات و مفاهيم، دار الرضا، دمشق، سوريا، 2002، ص 150.

² - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 37.

³ - علاء الدين محمد جعفر، العمالة الوافدة إلى العراق و أثارها الإقتصادية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة، و الإقتصاد، جامعة بغداد، العراق، 1980، ص 18.

⁴ - تقرير الأمين العام للأمم المتحدة، الهجرة الدولية و التنمية، المرجع السابق، ص 99.

بممارسة نفس الحقوق التي يتمتع بها مواطنوها، كالحقوق الاقتصادية و الإجتماعية، و قد تمنحهم جنسيتها بعد مدة من إقامتهم المستمرة فيها.

الفرع الثاني: تمييز الهجرة الدولية من أجل العمل عمّا يشابهها

قد يثير موضوع الهجرة تداخلا في المفاهيم بين مصطلح الهجرة و مصطلحات أخرى ذات صلة بالموضوع، و التي ينبغي توضيح معانيها من أجل رفع اللبس الذي يعتريها نظرا لتقارب استعمال تلك المصطلحات. و الحقيقة أن بعض المصطلحات لا تثير في واقع الحال الكثير من اللّغط، نظرا لوضوح معانيها و مدلولاتها، و بالتالي سنعرّج عليها بصورة مقتضبة، من بينها؛ الإستيطان، النزوح، الترحيل، و الإبعاد. أما مصطلحات أخرى، فإنها تتطلب شرحا أوفى نظرا لأهميتها و تعقيدها، و منها؛ اللجوء و الإتجار بالبشر.

أولا: الإستيطان

يقصد به حالة استقرار الكائن الدخيل في الموطن الجديد¹، و تنتشر ظاهرة الإستيطان بصورة واضحة و جلية في الأراضي الفلسطينية المحتلة، ذلك أن الكيان الصهيوني انتهج سياسة استيطان ممنهجة مبنية على تشجيع الإستيطان، أي تشجيع توطن اليهود و تحفيزهم على القدوم من مختلف دول العالم للإقامة بصفة دائمة بأرض فلسطين المحتلة. و هو نفس النهج الذي سار عليه من قبل الإستعمار الفرنسي، الذي عمل على إيجاد شعب فرنسي بالجزائر من خلال تشجيعه لحركة الإستيطان بعد مصادرة الأراضي الجزائرية.

و بالتالي فالإستيطان يعني وجود تحركات تشمل مجموعات بشرية هائلة للإستيطان في المناطق الجديدة، و بصورة مستقرة و دائمة، و هو يمثل نوعا من الهجرة بالنسبة للمستوطن، أمّا من وجهة نظر المواطنين، فإن مثل هذه التحركات تعدّ نوعا من الإحتلال و السيطرة و الإستعمار بالاعتماد على القوة².

¹- قاموس و معجم المعاني متعدد اللغات، الموقع الإلكتروني www.almaany.com، تاريخ الإطلاع 2016/12/24.

²- علي محمد أحمد الدليمي، الأبعاد الاقتصادية للهجرة الأجنبية إلى منطقة الوطن العربي، رسالة ماجستير، كلية الإدارة و الإقتصاد، جامعة بغداد، العراق، 1983، ص 12.

من ذلك يتضح أن الهجرة تختلف عن الإستيطان، في كونها قد تكون محل ترحيب سكان البلد الأصليين، أما الإستيطان فإنه يفرض نفسه بالقوة على الرغم من عدم ترحيب السكان الأصليين، و كذلك لا يمكن أن يعد الانتقال في إطار الدولة ذاتها استيطاناً، أمّا الهجرة فقد تكون داخل الحدود الإقليمية للدولة و قد تكون خارجية إلى دول أخرى¹.

ثانياً: النزوح

يقصد به الهجرة التي يقوم بها الأهالي، هرباً من القصف و الأعمال الحربية التي تدفعهم إلى الانتقال قسرياً²، و هو حركة الأشخاص بصورة مفاجئة و غير متوقعة بأعداد كبيرة، نتيجة لصراع مسلح أو لنزاع داخلي، أو انتهاكات منهجية لحقوق الإنسان، أو لحوادث طبيعية أو من صنع الإنسان، و التوجّه نحو مناطق أخرى داخل الوطن³.

و عليه، فإن النزوح هو حركة الفرد أو المجموعة من مكان إلى آخر داخل حدود الدولة، و يتم النزوح رغماً عن إرادة النازح بسبب مؤثر خارجي مهدّد للحياة، كالمجاعة أو الحرب أو الجفاف أو التصحرّ أو أيّ كوارث أخرى، تدفع النازح إلى مغادرة مكان إقامته، و التوجّه نحو مكان آخر طمعا في الخلاص من تلك الظروف⁴.

و قد شهد العالم في الفترة الأخيرة حالات كثيرة من عمليات النزوح نتيجة الحروب، و ما ترتب عنها من عدم الأمن و المجاعة و غيرها من الآثار الوخيمة، مما اضطر بالعديد من السكان و الجماعات إلى مغادرة مدنهم و قرابهم نحو مناطق أكثر أمناً، حفاظاً على أرواحهم و على أسرهم، مثل ما حدث في بعض الدول العربية التي شهدت حروباً و اضطرابات سياسية خطيرة كالعراق و سوريا و ليبيا، و اليمن و الصومال. و عرفت الجزائر قبل ذلك، عمليات نزوح

¹ - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 41.

² - قاموس و معجم المعاني متعدد اللغات، المرجع السابق، تاريخ الإطلاع 2016/12/24.

³ - محمد صباح سعيد، المرجع السابق، ص 143.

⁴ - هيام أبو القاسم، مقال منشور على الموقع الإلكتروني عالم التطوع العربي www.arabvolunteering.org، تاريخ الإطلاع 2016/12/24.

جماعية لسكان قرى و مداشر بأكملها، هربا من وطأة الإرهاب الهمجي الذي عاشته البلاد في
العشرية السوداء من القرن الماضي، و الذي دفع بهم إلى مغادرة مساكنهم بالأرياف و النزوح
نحو المدن الكبرى بحثا عن الأمن و الأمان.

الملاحظ أن النزوح لا يندرج تحت مفهوم الهجرة الإختيارية للمواطن داخل وطنه، أو وفوده
من منطقة إلى أخرى، على الرغم من تشابههما في عدم العبور لحدود دولة أخرى، فالنزوح
يختلف عن الهجرة، لأنه يتم قسرا بلا رغبة و اختيار، فعادة ما يتم النزوح من طرف جماعات
بأكملها، على خلاف الهجرة التي قد يقوم بها فرد فقط من الجماعة.

كما أنّ النزوح و نظرا لأن مسبباته تأتي بطريقة مفاجئة، فإنّ النازحين لن يكون بمقدرتهم التفكير
الملي و التخطيط المناسب لاختيار وجهة الذهاب، و التزود بمستلزمات الرحلة، على خلاف
الهجرة التي يقوم بها المهاجر بعد تفكير و تخطيط سابقين، و إعداد مسبق لكل ضروريات رحلته
التي اختار فيها وجهته و نظم أموره للوصول إليها.

ثالثا: الترحيل

يقصد به النقل القسري و الإجباري للسكان من مكانهم الأصلي إلى مكان آخر عنوة
و بالإكراه، و يعدّ مفهوم الترحيل من حركات التنقل السكانية أيضا، و لكنه يختلف عن الهجرة
في أنه ليس بقرار شخصي من قبل الفرد أو الجماعة، و إنما يعود اتخاذ القرار إلى السلطات
التي تتخذ القرار بالترحيل لأسباب مختلفة، حيث تقوم بإجبار الأفراد على ترك الأرض التي
يقيمون فيها، و الانتقال نحو أرض أخرى، سواء كانت هذه الأرض داخل إقليم الدولة أو إلى
دولة أخرى، و منها عملية الترحيل التي جرت بين اليونان و تركيا بموجب معاهدة لوزان في 30
يناير 1923¹.

يجدر الذكر أن إسرائيل ارتكبت -و لا تزال- بحق الفلسطينيين جريمة ترحيل قسري في
إطار سياسة ممنهجة و إستراتيجية مأكرة، تهدف إلى طردهم و استعمار أرضهم، و من ذلك
العملية العسكرية التي قامت بها السلطات الحربية الصهيونية منذ 13 جوان 2014، و التي

¹ - رياض علي صالح العزيز، هجرة العمالة اليمينية إلى الخارج و آثارها الإقتصادية، رسالة ماجستير، كلية
الإدارة و الإقتصاد، جامعة بغداد، العراق، 2004، ص 48.

اتبعتها بعملية ترحيل قسري للسكان البدو الفلسطينيين، بما سُمي بعملية " الجرف الصامد" في قطاع غزة، و كذا في المناطق الوسطى بالضفة الغربية¹، ضاربة عرض الحائط كل القوانين و الأعراف الدولية².

رابعاً: الإبعاد

يقصد به تلك الإجراءات الإدارية التي تقوم بها الدولة المضيفة في حق الأجانب الوافدين إلى أراضيها، و الرامية إلى طردهم منها، بحيث تقوم بتسفيرهم نتيجة إخلالهم بالقوانين أو الأنظمة التي تحدد و تنظم شروط و إجراءات إقامتهم في تلك الدولة، أو نتيجة ارتكابهم الأفعال أو جرائم ترى تلك الدولة لأنها تشكل تهديداً لسلامة مواطنيها أو لأمنها العام. و الإبعاد يتم اتخاذه بموجب قرار باعتباره تصرفاً تجريه الإدارة مستخدمة سلطتها المقررة في القوانين و اللوائح، بهدف إبعاد الأجنبي عن البلاد جبراً عنه³.

أي أن الإبعاد هو بمثابة تهجير قسري للوافدين الأجانب الذين قد تطول أو تقصر مدة إقامتهم في الدولة المضيفة، و هو يختلف عن الترحيل في كون أن هذا الأخير يمكن أن يتم داخل حدود الدولة الواحدة، على خلاف الإبعاد الذي لا يمكن أن يكون إلا بالطرد خارج حدود إقليم الدولة، و قد يتم ذلك بطرد الأجنبي إلى دولته الأصلية أو بإبعاده خارج الحدود الإقليمية للدولة المُبعِدة. و غالباً ما تمنح الحكومات أو الإدارة بوجه عام، أجلاً محدداً للأجنبي قبل قيامها بإرغامه على مغادرة البلاد، و العودة إلى المكان الذي ولد فيه أو الذي كان يعيش فيه، كأن يكون ذلك الأجل 48 ساعة أو 72 ساعة على الأكثر.

¹ - جريمة تهجير الفلسطينيين، تقرير مقدم إلى لجنة التحقيق الدولية المشكّلة بموجب القرار الصادر عن مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة، رقم د أ 1/21، فبراير 2015، ص 10.

² - تنص المادة 49 من اتفاقية جنيف الرابعة، أنه في سياق النزاعات الدولية، يُمنع على القوة القائمة بالاحتلال، إبعاد السكان المدنيين من أرض محتلة و/أو ترحيلهم منها، و هو نفس ما أكدت عليه القاعدة 129 من قواعد القانون الدولي الإنساني العرفي.

³ - محمد حافظ غانم، مبادئ القانون الدولي الخاص، الموطن و مركز الأجانب، دار النهضة العربية، مصر، الطبعة الأولى، 1968 ص 373.

تعرف دول الخليج العربي عمليات إبعاد دائمة للوافدين و العمال الأجانب، خاصة الأسيويين و الذين يرتكبون جرائم أو مخالفات للقانون العام، و هي عمليات إبعاد فردية، غير أن الدولة قد تلجأ إلى الإبعاد الجماعي للأجانب¹. و مثال ذلك ما شهدته الجزائر في الآونة الأخيرة من عمليات إبعاد جماعية لعدد كبير من الوافدين الأفارقة خاصة من دولتي مالي و النيجر، و الذين دخلوا الإقليم الجزائري بطريقة غير شرعية، أو أن إقامتهم بالجزائر صارت كذلك، إثر رفض السلطات الجزائرية تجديد بطاقات إقامتهم بعد انتهاء صلاحياتها و ذلك تطبيقاً لمبدأ سيادتها.

خامساً: اللجوء

اللّاجئون هم الأشخاص الذين يُجبرون على ترك بيوتهم خوفاً من الاضطهاد، أفراداً أم جماعات، لأسباب سياسية أو دينية أو عسكرية أو لأسباب أخرى². و يعرف اللّجوء بأنه نظام قانوني لحماية الأجنبي الذي لا يتمتع بحماية دولته الأصلية، و لا يستطيع أو لا يرغب في العودة إليها، لأسباب ترجع إلى وجود خلاف سياسي حاد بينه و بين حكومة تلك الدولة، أفضى إلى تمزق أو انفصام العلاقة العادية التي تربط بين الفرد و حكومته³.

إنّ الأسباب التي تدفع الفرد إلى التخلي عن الإعتماد على الحماية التي يفترض توفيرها له من طرف دولته، أو تجعله يمتنع عن الرجوع إليها، هو وجود مخاوف حقيقية من تعرضه للاضطهاد بسبب من الأسباب؛ كالعرق، الدين، الجنس، أو انتمائه إلى طائفة إجتماعية معينة،

¹ - حسام الدين فتحي ناصر، المركز القانوني للأجانب، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، الطبعة الثانية، 1966، ص 37.

² - الموقع الإلكتروني الموسوعة العربية، الموسوعة القانونية المتخصصة www.arab_ency.com، تاريخ الإطلاع 2017/04/03.

³ - أحمد رشاد سلام، الهجرة غير المشروعة في القانون المصري، دراسة في القانون الدولي الخاص، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 2011، ص 18.

أو ذات رأي سياسي، فيلجأ إلى دولة أخرى غير تلك التي يحمل جنسيتها و التي قد توفر له عند الإقتضاء قدرا لا بأس به من الحماية و الحرية و الحقوق¹.

كما تضمن له الدولة المضيفة، التمتع بمجموعة من الحقوق و الضمانات الأساسية التي تؤمن للاجئ عدم وقوعه في قبضة الدولة التي تضطهده أو تهدده بذلك، و عدم معاقبته على الدخول أو التواجد غير القانوني في إقليم دولة الملجأ².

و إن كانت الهجرة و اللجوء يتشابهان في كونهما يمثلان حركة انتقال فردية أو جماعية للأفراد، إلا أن هناك أوجه اختلاف كثيرة بينهما، لعل من أهمها ما يتعلق بديمومة الإبتعاد عن الموطن الأصلي، و بمدى الحرية في اختيار مغادرته، و بالعلاقة معه قبل و بعد مغادرته، و كذا بعلاقته مع الدولة المضيفة، و كذا من حيث البعد الإقليمي للحماية.

1- من حيث الديمومة

يختلف اللجوء عن الهجرة من حيث أن اللجوء لا يمنح إلا بصفة مؤقتة، و في مواجهة ظروف خطيرة ترجع إلى الحالة التي عليها علاقة اللاجئ بدولته الأصلية، في حين أن الهجرة من أجل العمل قد تكون دائمة أو مؤقتة³.

ذلك أن صفة اللاجئ لا تمنح للشخص إلا إذا تم استيفاء مجموعة من الشروط، من أهمها شرط الإضطهاد، أو وجود خوف محقق و مشروع لانتهاك حقوق الإنسان من سلطة الدولة التي يحمل الفرد جنسيتها، و عليه فإنه و بانتقاء ذلك الشرط، و جلاء الإضطهاد و زوال الخوف لسبب أو لآخر، كتغيير نظام الحكم في الدولة، أو تولي المعارضة مقاليد الحكم في البلاد، يجعل من

¹ - أنظر اتفاقية جنيف لعام 1951 المتعلقة بوضع اللاجئين التي تم اعتمادها بتاريخ 28 يوليو 1951 من طرف مؤتمر الأمم المتحدة للمفوضين بشأن اللاجئين و عديمي الجنسية، و التي دخلت حيز التنفيذ في 22 أبريل 1954 وفقا لأحكام المادة 43، و المعدلة بموجب بروتوكول 1967 الذي دخل حيز النفاذ بتاريخ 4 أكتوبر 1971 وفقا لأحكام المادة 8.

² - آيت قاسي حورية، تطور الحماية الدولية للاجئين، رسالة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق و العلوم السياسية، الجزائر، 2014، ص 14.

³ - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 44.

غير المعقول و لا المشروع بقاء الفرد حائزا على صفة اللاجئ، و يتعين عليه العودة إلى وطنه الأصلي، على خلاف الهجرة التي قد تكون مؤقتة و قد تكون دائمة كما سلف شرحه آنفا.

2- من حيث حرية الاختيار

في الهجرة من أجل العمل، يكون الانتقال الإختياري لدى العامل الأجنبي هو الغالب، فضلا عن توفر الرضا من قبل المهاجر و دولته، بعكس اللجوء، فحالة الضرورة هي التي تدعو إليه¹. فاللاجئ يضطر إلى مغادرة وطنه تحت الضغط و الإكراه، نتيجة خوف له ما يبرره، من التعرّض للاضطهاد، على حياته و على حياة أسرته.

لا ينبغي النظر إلى أنّ الاضطهاد المقصود هو ذلك الذي تقوم به الدولة ضد الفرد فقط، و إنما يمكن أن يكون الاضطهاد كذلك صادرا عن جهات أو عناصر غير حكومية، و لا يتم نسبها للدولة، لكن مع ذلك فإن هذه الأخيرة هي التي تكون مسؤولة عن ذلك، لأنها إما قامت بتشجيع تلك الأفعال التي يرتكبها هؤلاء، أو تغاضت عنها أو تسامحت مع القائمين بها، و هذا يعني رفضها القيام بواجب الحماية اتجاه وطنيها.

فرفض الحماية في هذه الحالة، هو الذي يوّلد الخوف من الاضطهاد، و الذي يُعتبر بالنسبة للشخص المعني الخوف من أن لا يكون محميا من قبل سلطات دولته².

3- من حيث العلاقة مع الدولة الأصلية

إن العامل يكون مرتبطا بدولته بعلاقة عادية كما يرتبط الأفراد بدولتهم، و إذا ما اختار و غادر بلده إلى دولة أخرى. فإنه يبقى متمتعا بجنسيته دولته الأصلية، و لا يفقدها طالما أنه لم يكتسب جنسية أخرى، لذلك فإنه يكون خاضعا لسيادة دولته المستمرة عليه، فلها أن تستدعيه لأداء خدمة معينة في وطنه مدنية كانت أو عسكرية، كما لها أن تلزمه بدفع الضرائب و لو كان

¹ - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 43.

² - آيت قاسي حورية، المرجع السابق، ص 37.

بالمهجر¹. في مقابل ذلك يتمتع العامل الأجنبي بالحماية الدبلوماسية لدولته، و يتمتع العامل الأجنبي المهاجر، المحتفظ بجنسيته، بحماية دولته في الحدود التي يقرها القانون الدولي².

أما اللاجئ فقبل مغادرته لبلاده، كانت علاقته بدولته تتسم بالتوتر نظرا للخلاف السياسي الحاد بين ما يعتقد الفرد من أفكار و ما يتبناه من مشاريع سياسية، و بين ما تنتهجه الدولة من نظام حكم و من إيديولوجية سياسية. مما أدى إلى تمزق العلاقة العادية التي تربط الفرد بدولته، و بالتالي تتقطع الصلة بينهما، و يصير خاضعا لسلطة و حماية الدولة المضيفة أو دولة المهجر.

4- من حيث العلاقة مع دولة العمل

إذا كان المهاجر حرًا في اختيار مغادرة وطنه إلى وطن آخر، فإن الدولة المضيفة حرة هي الأخرى في قبول انضمام هذا الفرد الأجنبي ضمن مجموع أفرادها، و متى رأت أن ذلك لا يشكل خطرا على مصالحها أو مصالح أفرادها الوطنيين، بل بالعكس فقد تقبل الدولة المضيفة العامل الأجنبي داخل إقليمها بوصفه أجنبيا عاديا، طبقا لما تمليه عليها مصالحها و احتياجاتها للسكان أو الأيدي العاملة، فضلا عما قد يتوافر في هذا العامل المهاجر من مزايا كالمهارة أو الخبرة أو الثراء³.

و عليه، فتبقى علاقة العامل الأجنبي بدولة العمل تحكمها القوانين و اللوائح المنظمة لدخول وإقامة و تنقل الأجانب بتلك الدولة تطبيقا لمبدأ سيادتها، فإذا كان ذلك العامل الأجنبي مهاجرا شرعيا، فإنه يتمتع بقدر وافي من الحماية و الحقوق، لا ترقى في الغالب إلى ما يتمتع به مواطنو الدولة المضيفة. أما إذا كان غير شرعي، فإن وضعه يبقى هشا بحيث لا تتوفر له الحماية الكافية و يُحرّم من الكثير من الحقوق.

¹ - محمد سعيد أحمد باناجة، دراسة مقارنة حول الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، 1985، ص 95.

² - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 43 و 45.

³ - يحيى علي حسن علي العرابي، المشروعية القانونية و الأبعاد الأمنية للهجرة الوافدة، دراسة تطبيقية على الجمهورية اليمنية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 2009، ص 227.

أما اللاجئين و إن كان غالبا ما تنقصه الحماية من دولته نظرا لانفصال العلاقة بينهما، إلا أنه في المقابل من ذلك يحضى بقدر وافي من الحماية في دولة اللجوء، بل إن تلك الحماية تكون في الغالب أعلى من تلك التي يحضى بها مواطنو تلك الدولة، على صعيد الأمن الشخصي و على سلامة الحياة، فضلا عن منح اللاجئين ذات الحماية الممنوحة لمواطني بلد اللجوء على صعيد حرية ممارسة شعائرهم الدينية، و حرية توفير التربية الدينية لأولادهم. و كذلك تم تقرير مبدأ عدم إعادة اللاجئين إلى دولة الاضطهاد، و هذا المبدأ شكل بلا شك أساس الحماية الممنوحة للاجئين، و قد أصبح معترف به عالميا¹.

الحقيقة هي أن قيام دولة اللجوء بتمكين اللاجئين من قدر وافي من الحماية و الحقوق، مرده إلى المواثيق و الإتفاقيات الدولية و الإقليمية التي اهتمت بمسألة اللاجئين و كذا إلى الدور الكبير الذي لعبته العديد من المؤسسات و الأجهزة التي تعنى بشؤون اللاجئين على غرار مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين و المنظمة الدولية للاجئين و بعض المنظمات غير الحكومية كاللجنة الدولية للصليب الأحمر و منظمة العفو الدولية.

5- من حيث البعد الإقليمي للحماية

إن نظرة و تعامل دولة المهجر مع العامل الأجنبي لا تخرج عن أمرين اثنين، فإن وُجد داخل حدودها الإقليمية و كان مهاجرا شرعيا على الوجه الذي سلف شرحه، فإنه سيحضى بالحقوق و الحريات بالقدر الذي قرره تلك الدولة ضمن قوانينها الداخلية، مع مراعاة المعاهدات و الإتفاقيات الدولية، أما إذا كان المهاجر غير شرعي، فإنه سيتم معاملته على وجه يضمن له قدرا أدنى من الحقوق و الحريات التي تنص عليها المواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان. هذا على خلاف اللاجئين الذي يشترط أن يكون موجودا إما خارج الإقليم المادي لدولته الأصلية، و إما داخل إحدى السفن أو الطائرات أو القواعد الحربية الأجنبية على إقليم تلك الدولة، بمعنى أن للملجأ حماية قانونية تمنحها الدولة في أماكن معينة، و أن طبيعة هذه الأماكن تؤثر في

¹ - علي جبار كريدي، الحماية الدولية للاجئين، أطروحة دكتوراه، كلية القانون، جامعة بغداد، العراق، 2005، ص 27.

الأساس القانوني لهذه الحماية، فضلا عن نطاقها و مدى فعاليتها¹. فيتم معاملته معاملة خاصة، و يتم منحه رعاية خاصة و تمتيعه بقدر وافي من الحقوق و الحريات و الحماية من دولة المهجر، و ذلك استنادا إلى سيادتها الإقليمية، فتسمح له بالدخول إلى إقليمها، و البقاء فيه بصورة مؤقتة، و حمايته ضد إجراءات الإعادة إلى دولة الاضطهاد أو الإبعاد أو التسليم إلى دولة أخرى لا يستطيع أو لا يرغب في العودة إليها، لأسباب تتعلق بالاضطهاد السياسي أو التهديد، أو بارتكاب إحدى الجرائم السياسية أو بعدم الرغبة في الخضوع لحكومة جديدة، و تزويده بالحماية الدبلوماسية و القنصلية التي كان من المفروض الحصول عليها من دولته الأصلية².

و لا تقتصر تلك الحماية و الحقوق على الحدود الإقليمية لدولة المهجر، بل تتعداها إلى سفاراتها و قنصلياتها المتواجدة بالخارج، بل حتى إلى سفنها و طائراتها و قواعدها العسكرية الموجودة في أقاليم الدول الأخرى³.

6- تهريب المهاجرين

يقصد بتعبير " تهريب المهاجرين " تدبير الدخول غير المشروع لشخص ما إلى دولة طرف، ليس ذلك الشخص من رعاياها أو من المقيمين الدائمين فيها، و ذلك من أجل الحصول بصورة مباشرة أو غير مباشرة على منفعة مالية أو منفعة مادية أخرى⁴.

¹ - محمد البريري، الهجرة الوافدة من منظور أمني، دراسة تطبيقية على جمهورية السودان، أطروحة دكتوراه، أكاديمية الشرطة المصرية، مصر، 1992، ص 171.

² - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 47.

³ - عدنان داود عبد الشمري، نفس المرجع، ص 48.

⁴ - المادة 3 (أ) من بروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر و البحر و الجو، المكمل لإتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، المعتمد بقرار الجمعية العامة 25/55 المؤرخ في 15 نوفمبر 2000 (المرفق الثالث)، و دخل البروتوكول حيز النفاذ في 28 يناير 2004. يمكن الإطلاع على حالة التصديق على البروتوكول في الموقع الإلكتروني www.unodc.org/unodc/en/treaties/CTOC/signatures.html.

ففي مجال العمل مثلا، قد يقرر بعض الأشخاص الهجرة فرادى أو جماعات، بهدف الحصول على فرص شغل، و تحسين أوضاعهم المعيشية، إما لأن فرص العمل منعدمة ببلادهم الأصلية، أو لأن هؤلاء تم إقصاؤهم من سوق الشغل بسبب التمييز لاعتبارات تتعلق بالعرق أو الدين أو الجنس أو غيرها من الإعتبارات. كما أن البطالة المنتشرة في صفوف الشباب تمثل واقعا قاسيا، فما أكثر الشباب في سن الشغل الباحثين عن فرص عمل أو المتطلعين إلى الحصول على شغل خارج مدينتهم أو بلادهم الأصلي. و حين يعجزون عن إيجاد عمل بأنفسهم، فإنهم يتجهون إلى أشخاص آخرين، أو يقبلون بسهولة الإقتراحات المقدمة إليهم، وهو ما يجعلهم عُرضة لأن يقعوا ضحايا للمتاجرين بالأشخاص و المستغلين¹.

أي أنّ تهريب المهاجرين، هو تلك الظاهرة التي يقوم بمقتضاها أشخاص أو هيئات أو منظمات خارجية، بإعانة المهاجرين أو تنظيم سفرهم و تسهيل عبورهم لحدود معينة بصورة غير قانونية، كإعداد لهم وثائق سفر مزورة، و ذلك مقابل مبالغ مالية أو منافع مادية يحصل عليها المهريون.

يعزو البعض تنامي هذه الظاهرة، إلى قيام العديد من الدول سواء منها المتقدمة أو السائرة في طريق النمو إلى فرض قيود أكثر قسوة و صرامة على سياسات الهجرة، حيث تزايدت بوجه عام صعوبة حصول المرشّحين للهجرة على التأشيرة لدخول بعض البلدان، و تبعا لذلك يجري جزء متزايد من الهجرة الدولية خارج نطاق الطرق المنظمة، و بالتالي من دون حماية القانون، و هكذا تعمل آلاف الشبكات التي تنشئها وكالات الأسفار و الأفراد و المنظمات الإجرامية، على نقل أشخاص بدون وثائق من بلد إلى آخر عن طريق البحر و البر و الجو، للتحايل على القيود المفروضة من طرف الدول على تنقل الأشخاص. و يواجه الأشخاص الذين يدفعون المال مقابل أسفار سرية تنقلات شاقة تعرّض حياتهم للخطر². و مبدئيا تنتهي الصفقة المبرمة بين المهريّ

¹ - دليل التكوين في مجال مكافحة الإتجار بالأطفال لاستغلالهم في العمل أو جنسيا أو غيرها من أشكال الإستغلال، منظمة العمل الدولية، جنيف، 2009.

² - دليل التكوين في مجال مكافحة الإتجار بالأطفال لاستغلالهم في العمل أو جنسيا أو غيرها من أشكال الإستغلال، نفس المرجع ، ص 13.

و المهاجر غير القانوني عند عبور الحدود، إذ ليس للمهْرَب نية استغلال المهاجر عند وصوله إلى البلد المستقبل، بحيث تنتهي العلاقة بينهما بمجرد دخول المهاجر إلى الدولة المستقبلية¹.

7- الإتجار بالبشر

يقصد بالإتجار بالبشر تجنيد أشخاص أو نقلهم أو تثقيلمهم أو إيوائهم أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة أو استعمالها، أو غير ذلك من أشكال القسر أو الإختطاف أو الإحتيال أو الخداع أو استغلال السلطة أو استغلال حالة استضعاف، أو بإعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الإستغلال، و يشمل الإستغلال كحد أدنى استغلال دعارة الغير أو سائر أشكال الإستغلال الجنسي أو السخرة أو الخدمة قسرا، أو الإسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو الإستعباد أو نزع الأعضاء².

من هذا التعريف، يتبين أن الإتجار بالبشر، هو جميع الأفعال التي يقوم بها شخص أو مجموعة، و ذلك بتجنيد المهاجر أو إيوائه أو نقله أو تثقيله أو استقباله، باستعمال أي وسيلة من الوسائل التي تحجب إرادته أو رضاه، كالتهديد أو الإكراه أو العنف أو استغلال السلطة أو استغلال ضعف و حاجة المهاجر، و خداعه، و ذلك بنية و بهدف استغلال ذلك الشخص.

و يرى البعض بأن موافقة ضحية الإتجار بالأشخاص على الإستغلال لا تكون محل اعتبار³، لأنه لا يمكن الإعتداد بالموافقة الصادرة عن المهاجر البالغ إذا لجأ المتجر إلى وسيلة من وسائل التهريب أو الإكراه أو الخداع أو غيرها من الوسائل التي تتم عن سوء نية في استغلاله، أما المهاجر غير البالغ فلا يُعتد بموافقه على الإطلاق ، لذلك فإن الإتجار في

¹ - التحرك لمناهضة الإتجار بالأشخاص و تهريب المهاجرين، المنظمة الدولية للهجرة، المغرب، دليل خاص بالتكوين الأساسي، 2010، ص 21.

² - المادة 3 (5) من بروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر و البحر و الجو، المكمل لإتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، المعتمد بقرار الجمعية العامة 25/55 المؤرخ في 15 نوفمبر 2000 (المرفق الثالث).

³ - حامد سيد محمد حامد، الإتجار في البشر كجريمة منظمة عابرة للحدود بين الأسباب و التداعيات و الرؤى الإستراتيجية، المركز القومي للإصدارات القانونية ، القاهرة، مصر، 2013، ص 15-16.

الأشخاص هو بالتأكيد جريمة ترتكب في حق فرد باعتبار أنّ نية المتّجر هي استغلال هذا الفرد ليحصل من استغلاله على منفعة ما¹.

لعلّ من أهم الأسباب التي أدت إلى انتشار ظاهرة أو جريمة الإتجار بالبشر، هو رغبة أعداد كبيرة من البشر في الهجرة سعياً لهدف أفضل خارج أوطانهم، و نتيجة قلة القنوات الشرعية المفتوحة أمام الهجرة الشرعية، فيسعى هؤلاء وراء السماسرة أو تجار البشر، الذين يستغلون رغبتهم و يسيئون استغلال حاجة هؤلاء الناس الملحة للسفر إلى الخارج، فلا يحترمون مطلقاً أمن و حقوق هؤلاء المهاجرين الأساسية²، بل يعتدون على تلك الحقوق و يجردون المهاجر من أبسط حقوق الإنسان مقابل حصولهم على المال. و غالباً ما يجهل ضحايا الإتجار بالبشر، أنهم سيُجبرون على العمل في البغاء، أو سيُستغلون في أعمال مختلفة، و لذلك من الممكن أن يتحول تهريب البشر ليدخل ضمن مفهوم الإتجار بهم. و الواقع أن ضحايا الإتجار بالأشخاص، غالباً ما يكونوا قد وافقوا على اقتراحات زائفة أو على وعود كاذبة من المتّجرين، وهم يصطدمون في نهاية المطاف و يتفاجئون بوقوعهم في فخ عصابات منظمة تقوم باستغلالهم و انتهاك حقوقهم³.

يعرف الوقت الحالي أساليب جديدة و متطورة، يتم استعمالها من أجل استدراج فئات خاصة من المهاجرين المحتمل وقوعهم في دائرة التجارة الدولية للبشر، كالباحثين عن فرص عمل، و الذين هم في وضعيات هشّة خاصة من الشباب و الأطفال من الجنسين، و ذلك عن طريق الأنترنت و مواقع التواصل الإجتماعي، و الذين قد يجدون أنفسهم ضحايا للإستغلال الجنسي والسياحة الجنسية، و الذين يُرغمون على القيام بها و يُمنعون من الخروج من دائرتها مادامت تدرّ على تجار البشر مكاسب مالية مهمة⁴.

¹ - التحرك لمناهضة الإتجار بالأشخاص و تهريب المهاجرين، المرجع السابق، ص 23.

² - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 49.

³ - تعد عصابات المافية الإيطالية و الياكوزا اليابانية و الثلاثيات الصينية من أهم العصابات و أشهرها على الصعيد العالمي في الإتجار بالبشر. فتحي عيد، مكافحة تهريب البشر، مجلة الأمن و الحياة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، العدد 246، فبراير 2003، ص 59.

⁴ - إن المهاجرين و ضحايا الإتجار بالأشخاص، لا يمكن أبداً اعتبارهم و معاملتهم في حالتهم التهريب و الإتجار على أنهم مجرمون، بحيث تقع المسؤولية الجنائية في هذه الجريمة على المهربين و المتجرين =

لذلك قيل أن عملية التهريب تنتهي بوصول المهاجرين إلى وجهتهم، فيما ينطوي الإتجار على استمرار الإستغلال بشكل يدر على المهاجرين أرباحا غير مشروعة. و من الناحية العملية غالبا ما يكون ضحايا الإتجار أيضا أكثر تأثرا من المهاجرين المهريين، و أشد حاجة منهم إلى الحماية من التعرض لإيذاء من جديد و من سائر أشكال التعسف¹.

المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن الهجرة الدولية من أجل العمل

تؤثر الهجرة في المهاجرين و غير المهاجرين، كما تؤثر في بلدان الأصل و بلدان المقصد على حدّ سواء، و تتحمّل الأسر بعض آثارها مباشرة، بينما تتحمّل بعضها المجتمعات المحلية أو الإقتصادات الوطنية. و رغم ارتفاع مستويات البطالة في بعض البلدان، تحتاج البلدان النامية و البلدان المتقدمة النمو إلى العمال الأجانب ذوي المهارات المختلفة لمواجهة النقص الحاد في أسواق عملها².

و لا يختلف اثنان عن ما للهجرة من أجل العمل، من دور بارز يقوم به العمال المهاجرون في التنمية على جمع المستويات، و لاسيما في المجال الإقتصادي في كل من بلدان الأصل و كذا بلدان المقصد عن طريق التحويلات المالية، و التجارة و الإستثمار، و عن طريق الإبتكار و نقل التكنولوجيا و المعارف و المهارات. فقد ساعدت الهجرة الدولية للعمل على مرّ الزمن في تشكيل الإقتصاد العالمي، و ذلك بفعل التنقلات الفردية أو الجماعية للبشر بين مختلف أرجاء المعمورة، سواء كانت تلك التنقلات بطريقتين طوعية أو قسرية، و قد أثرت تلك التغيرات السكانية تأثيرا واضحا و متباينا على كل من بلدان المنشأ و بلدان المقصد و كذا على العامل الأجنبي نفسه، مع الإشارة أن تلك التأثيرات منها ما هو إيجابي و منها ما هو سلبي.

=وعدمهم أنظر البروتوكولان المتعلقين بمكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر و البحر المكملين لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لعام 2000.

¹ - إيناس محمد البهجي، جرائم الإتجار بالبشر، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 2013، ص 87.

² - الهجرة الدولية و التنمية، تقرير الأمين العام للجمعية العامة للأمم المتحدة في الدورة الثامنة و الستون، 2013، ص 12.

من أجل توضيح هذا الأمر، قسّمنا هذا المبحث إلى مطلبين؛ تعرضنا في المطلب الأول منه إلى إيجابيات الهجرة الدولية للعمل، بينما تطرّقنا في المطلب الثاني إلى سلبيات الهجرة الدولية للعمل.

المطلب الأول: إيجابيات الهجرة الدولية من أجل العمل

إنّ الهجرة الدولية من أجل العمل لها أثر إيجابي في العادة لبلدان المنشأ، و بلدان المقصد على حد سواء، دون إهمال أثرها الإيجابي الواضح على الأفراد المهاجرين، الذين و بهجرتهم الدولية يمارسون حقا من الحقوق الطبيعية للإنسان و هو الحق في حرية الإنتقال، و يمارسون تطبيقا لهذا الحق في مجال التعاون و التضامن و التقارب بمختلف معانيه و غاياته على مستوى العالم¹.

فوائد الهجرة الدولية من أجل العمل لا تتوقّف على المهاجرين أنفسهم فحسب، بل تتعدّى ذلك و بنفس الدرجة للمجتمعات المستقبلية التي تطورت قوانينها بما يكفل حماية حقوق المهاجرين و حقوق العمال، فصارت الدعامة الرئيسية في منع استغلال هذه الفئة من البشر.

تطرّقنا من خلال هذا المطلب إلى تبيان بعض إيجابيات الهجرة الدولية من أجل العمل- باعتبارها ظاهرة متعددة الأطراف- على كل من بلدان المقصد أو بلدان المهجر في الفرع الأول، و تناولنا إيجابياتها على بلدان المنشأ أو البلدان الأصلية في الفرع الثاني، بينما عرّجنا في المطلب الثالث على إيجابيات الهجرة الدولية من أجل العمل على العامل الأجنبي بوصفه المحرّك الرئيسي لعملية الهجرة الدولية من أجل العمل.

الفرع الأول: إيجابيات الهجرة الدولية من أجل العمل على بلدان المقصد

يرى البعض -و خلافا للكثيرين- أن القول بمزاحمة اليد العاملة الأجنبية لليد العاملة الوطنية هو قول جانِب للصواب، و أن التصرّو بأنّ كلّ منصب عمل يشغله عامل أجنبي سينقص من مناصب العمل المتاحة للعامل الوطني هو مجرد تصور خاطئ .

¹ - غازي صالح الطائي، الإقتصاد الدولي، دار الكتب، الموصل، العراق، 1990، ص 115.

يستند هذا الرأي على دراسة أجريت في 14 بلدا من بلدان المقصد و 74 بلدا من بلدان الأصل الأعضاء في منظمة التعاون و التنمية في الميدان الإقتصادي للفترة من عام 1980 إلى عام 2005، و هي الدراسة التي أثبتت أن الهجرة تزيد من فرص العمل وظيفة مقابل وظيفة، مما يعني ضمنا أن العمال المهاجرين لا يزاحمون العمال من مواليد بلد المقصد¹.

غالبا ما تزيد الهجرة من الناتج الإقتصادي الإجمالي، فزيادة الطلب المحلي على السلع و الخدمات، يساهم المهاجرون في إيجاد الوظائف. ففي الولايات المتحدة مثلا، تبين أن المهاجرين أسهموا بنسبة 32% في نمو الناتج الإجمالي المحلي في الفترة من سنة 2000 إلى سنة 2007².

و يقمّ العمال الأجانب إسهامات أيضا كأصحاب أعمال الحرة عندما يشرعون في أعمال تجارية، و يشغلون غيرهم. و في بلدان منظمة التعاون و التنمية في الميدان الإقتصادي، تبين أنّ المهاجرين يباشرون الأعمال الحرة أكثر من مواليد بلدان الأصل، و لو باختلافات واضحة حسب بلد الأصل و بلد المقصد و عبر الزمن. ففي الفترة بين عامي 1998 و 2008، قام أصحاب الشركات الصغيرة أو المتوسطة المولودين في الخارج، و الذين يعملون لحسابهم الخاص بإنشاء ما يتراوح بين 1.4% و 2.1% وظيفة إضافية في المتوسط³.

يمثل المهاجرون قوة هامة و متنامية للإبتكار و مباشرة الأعمال الحرة، لاسيما في مجالات العلم و التكنولوجيا و الهندسة و الرياضيات. و منذ عام 1975 ارتفع عدد براءات الإختراع التي حصل عليها الأشخاص المنحدرون من أصل صيني أو هندي في الولايات المتحدة الأمريكية

¹ -FRANCESC Ortega and GIOVANNI Peri, « the causes and effects of international labor mobility: evidence from OECD countries 1980-2005 » United Nations Development program Human Development, Research paper, 2009/06, april, 2009.

² -RUBEN Puentes and other, « towards an assessment of migration, development and human rights links: conceptual framework and new strategic indicators » peoples, Global action on Migration, Development and Human rights IV global forum (Mexico city, MEXICO, november 2010).

³ - الهجرة الدولية و التنمية، تقرير الأمين العام للجمعية العامة للأمم المتحدة، المرجع السابق، ص 13.

من أقل من 2% إلى 6% و 9% على التوالي، في حين انخفض عدد البراءات التي سجلها المخترعون من أصل أوروبي من 90% إلى 76%¹.

زيادة على إسهامات العمال المهاجرين الأجانب في الضرائب، و في اشتراكات الضمان الإجتماعي، فإن عددهم في بلد المهجر، و نوعية المناصب التي يشغلونها، قد تؤثر في مستوى الأجور، ففي هذا الصدد تشير الأدلة إلى أن الهجرة الدولية قد ساهمت في الحد من عدم المساواة في توزيع الأجور في كندا بسبب النسبة الكبيرة من العمال المهاجرين ذوي الكفاءات العالية في البلد².

و خلال الفترة من عام 1990 إلى عام 2006، تركت الهجرة إلى الولايات المتحدة الأمريكية على أكثر تقدير، أثرا سلبيا ضئيلا طويل الأجل في الأجور الفعلية للعمال الأقل تعليما من مواليد البلد³.

هذا و تترك الهجرة الدولية من أجل العمل على العموم، أثرا واضحا في التنمية الإقتصادية لدولة المقصد، و خاصة في الرفع من متوسط الإيرادات فيها، فقد أثر المهاجرين من نيكاراغوا تأثيرا إيجابيا على متوسط الإيرادات في كوستاريكا، فقد ارتفعت الإيرادات في القطاعات التي يوجد فيها أكبر تجمع للمهاجرين - و هي الخدمة المنزلية و البناء و الزراعة - ارتفاعا أسرع من ارتفاع الإيرادات في القطاعات الأخرى⁴.

فضلا عن اقتطاع دولة المقصد لنسب معينة من أجور العمال المهاجرين الأجانب المتواجدين على أراضيها برسم الضرائب و الضمان الإجتماعي، فإنها تقوم أيضا بخصم نسب

¹ -WILLIAM R Kerr, « US high-skilled Immigration, Innovation, and Entrepreneurship: Empirical Approaches and Evidence », world intellectual property organization, Working paper No 14-017, 2013.

² -AYDEMIR Abdurrahman and BORJAS J.George, «comparative analysis of the labor market impact of international migration: canada, mexico and the united states, « national bureau of economic research Working, paper no 12327 ,washington D.C,USA, 2006.

³ -OTTAVIANO Gianmarco I.P and GIOVANNI Peri « Rethinking the effects of immigration on wages », « national bureau of economic research, Working paper no 12497,washington D.C, USA 2012.

⁴ - Tim Gindling, « South- South Migration: The Impact of Nicaraguan Immigrants on Earnings, Inequality, and Poverty in Costa Rica», world development, vol 37, no 1, Baltimore, USA,january 2008.

أخرى من جميع عمليات التحويلات التي يقوم بها هؤلاء على أسرهم في بلدانهم الأصلية، و ذلك برسم تكاليف إرسال الحوالات، و هي الرسوم التي تعرف في الحقيقة انخفاضا متواترا لعدة أسباب، أهمها الأزمة الإقتصادية التي دفعت بالدول المستقبلية للعمال الأجانب، إلى مراجعة سياساتها المالية و الضريبية، من أجل تشجيعهم على اختيار القنوات الرسمية في عمليات التحويلات المالية، فقد أفاد مصرف التنمية للبلدان الأمريكية، بأن متوسط تكلفة الحوالات المرسلة إلى بلدان أمريكا اللاتينية و منطقة البحر الكاريبي انخفض بحوالي 75% منذ سنة 2000¹.

نظرا للدور الكبير الذي يلعبه قسط كبير من العمال الأجانب خاصة من ذوي الكفاءات المتميزة و المهارات العالية في بعض الدول في التنمية المحلية و الوطنية، فقد ازداد اهتمام تلك الدول بهذه الفئة من العمال من أجل تشجيعهم على البقاء لنقل ما لديهم من علوم و تكنولوجيا و معرفة و مهارات إلى العمال الوطنيين، و لاكتساب طرق جديدة و حديثة في أساليب الإنتاج و التسيير و الإستشراق .

من جانب آخر، تستفيد الدول المستقبلية للعمالة الأجنبية المهاجرة في إطار برنامج إنمائية ذات أساس إقليمي و دولي، من مساعدات مالية معتبرة، فقد قدّمت المفوضية الأوروبية تمويلات لمبادرة الهجرة و التنمية المشتركة، التي ينفذها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في شراكة مع مفوضية شؤون اللاجئين و صندوق الأمم المتحدة للسكان و منظمة العمل الدولية، و المنظمة الدولية للهجرة، لدعم منظمات المجتمع المدني و السلطات المحلية في مجال تنفيذ المشاريع التي تحقق أقصى قدر من الفائدة الإنمائية من الهجرة الدولية، و تهدف المبادرة إلى تطوير شبكات من الجهات الفاعلة العاملة في مجال الهجرة و التنمية، و إلى نشر الممارسات الجيدة. و قد خُصّص ما مجموعه 10 ملايين يورو لتمويل 54 مشروع في 16 بلدا. أما مرفق الهجرة الذي أنشأته مجموعة دول إفريقيا و البحر الكاريبي و المحيط الهادئ في عام 2009، فيقدم المساعدة

¹ - الهجرة الدولية و التنمية، تقرير الأمين العام للجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الخامسة و الستون، 2010، ص 11.

للبلدان الأعضاء في المجموعة، في مجال مسح وإدارة تدفقات الهجرة، مع تحقيق أقصى قدر من الفائدة الإنمائية من الهجرة الدولية في نفس الوقت¹.

الفرع الثاني: إيجابيات الهجرة الدولية من أجل العمل على بلدان المنشأ

يمكن أن تشكل الهجرة الدولية أساس لإقامة شبكات لتعزيز التنمية عن طريق نشر المعرفة والإبتكار و تغيير المواقف، و يمكن لعمليات التغيير الإجتماعي و الثقافي التي تستند إلى الهجرة، أن تؤثر تأثيرا كبيرا على مباشرة الأعمال الحرة، و معايير المجتمع المحلي و التحويلات السياسية، و هي تأثيرات كثيرا ما تظل محسوسة مع تعاقب الأجيال.

و يقوم عدد متزايد من البلدان بابتكار سبل جديدة لإشراك مجتمعات المغتربين من مواطنيها (الشتات) في التنمية، بما في ذلك عن طريق اعتماد حوالات جماعية لدعم مشاريع إنمائية محددة. و تنظر بعض البلدان في مواجهة الشح المالي في رؤوس الأموال الذي يهدد بتقويض النمو الإقتصادي و فرص العمل، في حشد الدعم من مهاجريها في الخارج عن طريق إصدار "سندات الشتات" و ثمة بلدان بدأت في حشد ذلك الدعم بالفعل . و بالنسبة للمستثمرين تشكل هذه السندات وسيلة لمساعدة بلدان منشأهم، و انتهاز فرص الإستثمار في نفس الوقت².

يؤدّي المهاجرون الذين نجحوا في مباشرة الأعمال في بلدان المقصد، دورا هاما في نفقات الإستثمار المباشر الأجنبي، فبإمكان مجتمعات الشتات أن تكون مصدرا مباشرا للإستثمار المباشر الأجنبي، و وسائط فعالة لنقل هذا الإستثمار إلى البلدان الأصلية³.

و بإمكان مجتمعات الشتات أن تؤدي دورا في إنشاء أسواق للمنتجات المصنّعة في بلدانهم الأصلية، فعلى سبيل المثال، ساعد أصحاب الأعمال الذين وُلدوا في جمهورية كوريا على دخول

¹ - الهجرة الدولية و التنمية، تقرير الأمين العام للأمم المتحدة، الدورة الخامسة و الستون، المرجع السابق، ص 18.

² - الهجرة الدولية و التنمية، تقرير الأمين العام للأمم المتحدة، الدورة الخامسة و الستون، نفس المرجع، ص 10 و 11.

³ - الهجرة الدولية و التنمية، تقرير الأمين العام للأمم المتحدة، الدورة الثامنة و الستون، سنة 2013، ص 15.

السيارات و الإلكترونيات المصنوعة في جمهورية كوريا إلى الولايات المتحدة. و خلصت دراسة كندية كذلك إلى أن مضاعفة عدد المهاجرين من ذوي المهارات من آسيا قد تزامنت مع ارتفاع الصادرات الآسيوية إلى كندا بنسبة 74%¹.

لا يمكن تجاهل الدور الذي يلعبه العمال المهاجرين الأجانب في نقل تجاربهم و خبراتهم و مكاسبهم العلمية و المهنية، التي اكتسبوها أو طوروها في بلاد المهجر، و التي يقومون بتحويلها إلى بلدانهم الأصلية متى قرروا العودة إليها. و لطالما كانت شبكات الشتات، قنوات لنقل المعرفة و المعلومات و الدراية من المقصد إلى الأصل².

كما تمكّن ظاهرة هجرة الأدمغة من الحصول على آثارها الإيجابية في الدول الأصلية، لكن عند مستوى معيّن يسمى بالمستوى الملائم، فلا يكون هناك إفراط في استنزاف المهارات، حتى تتمكّن المنظومة التعليمية من تغطية هذا النقص، بالتالي يجد الفرد نفسه مجبرا على رفع المستوى التعليمي و التأهيلي طمعا في الهجرة و الحصول على مستوى دخل أعلى. هذا ما يتولّد عنه زيادة التنمية البشرية داخل المجتمع الأصلي، و من ثم الزيادة في النمو الإقتصادي بشكل عام، من جهة أخرى، فإن العقول المهاجرة يمكن في حالة عودتها أن تنقل المهارات و المعرفة المكتسبة في الدول المتقدمة إلى الدول الأصلية، ممّا يعمل على الزيادة في النمو بشكل عام³.

لعلّ أهم و أبرز أثر إيجابي مباشر على بلدان المنشأ، هو التحويلات المالية التي يقوم بها أفراد تلك الدول العاملين و المقيمين بالخارج نحو أسرهم بأوطانهم الأصلية. ففي عام 2012 بلغت التحويلات المسجلة إلى البلدان الأصلية مبلغا لم يسبق له مثيل، قدره 401 بليون دولار. و البلدان التي تتلقّى أكبر قدر من تحويلات المهاجرين بالترتيب التنازلي هي الهند، الصين، الفلبين و المكسيك، كما أن بلدانا صغيرة هي بالترتيب التنازلي أيضا طاجيكستان، ليبيريا،

¹ -HEAD Keith and RIES John, « immigration and trade creation: econometric evidence from canada », canadian journal of economics, vol 31, no 1, CANADA, 1998.

² - الهجرة الدولية و التنمية، تقرير الأمين العام للجمعية العامة للأمم المتحدة، الدورة الثامنة و الستون، المرجع السابق، ص 15.

³ - بلميمون عبد النور، المرجع السابق، ص 34.

قيرغيزستان، ليسوتو و جمهورية مولدوفا، تتلقى أكبر قدر من التحويلات كنسبة من ناتجها الإجمالي المحلي¹.

تعدّ المنطقة العربية من أكبر المناطق الجغرافية المستقلة للتحويلات كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي على مستوى العالم، حيث تصل نسبة التحويلات إلى إجمالي الناتج المحلي العربي إلى حوالي 2.2%، كما ترتفع تلك النسبة في دول شمال إفريقيا لتصل إلى 3-3.5%، و هي بذلك تعتبر من أعلى النسب على مستوى العالم.

إن قيمة التحويلات إلى المنطقة العربية تفوق قيمة كل من الصادرات و المساعدات الإنمائية الأجنبية، الأمر الذي يوضح أهمية تلك التحويلات كمصدر هام للنقد الأجنبي، و كنصر فاعل في ميزان مدفوعات تلك الدول، و هي تمثل أربعة أضعاف ما تحصل عليه الدول العربية من مساعدات إنمائية خارجية. ففي عام 2011 كان هناك ثلاثة دول عربية ضمن قائمة أكبر عشرين دولة متلقية للتحويلات على مستوى العالم و هي المغرب و مصر و لبنان.

تشير البيانات إلى ارتفاع نسبة التحويلات إلى الناتج المحلي الإجمالي في بلاد مثل الأردن و التي تمثل التحويلات بها أعلى النسب على مستوى العالم، مسجلة في المتوسط 23% و تليها دول مثل اليمن و لبنان و المغرب و التي تصل فيها النسبة إلى حوالي 10%، و هي نسب تؤكّد أهمية مساهمة هذه التحويلات في الإقتصاديات العربية².

أما بالنسبة للجزائر، فقد تراجع تحويل صافي المرتبات عبر الخدمات البريدية على نحو تدريجي، حتى اختفت لصالح الأسواق الموازية للبنوك، و مع ذلك شهدت التحويلات انتعاشا و التي وصلت إلى مبلغ استثنائي يقارب 3 مليارات دولار تقريبا في سنة 2005. و وفقا لإحدى الدراسات التي أجراها البنك الأوروبي للإستثمار، قدّرت التحويلات المالية من قبل المهاجرين الجزائريين بما يتراوح بين 2.6 و 2.8 مليار يورو، بما في ذلك 1.36 مليار يورو تم تحويلها

¹ - الهجرة الدولية و التنمية، تقرير الأمين العام للأمم المتحدة، الدورة الثامنة و الستون، المرجع السابق، ص 16.

² - التقرير الإقليمي للهجرة الدولية العربية، الهجرة الدولية و التنمية 2014، جامعة الدول العربية، قطاع الشؤون الإجتماعية، إدارة السياسات السكانية و المغتربين و الهجرة، ص 34-35.

عبر الدوائر الرسمية، و تمثل هذه التحويلات ما بين 2 و 3% من إجمالي الناتج المحلي للجزائر لنفس العام، و جاءت 90% من هذه التحويلات من أوروبا¹.

غير أن تلك النسبة تراجعت حسب تقرير البنك الدولي لسنة 2014، الذي ذكر أن تحويلات المهاجرين الجزائريين الرسمية بلغت 2.1 مليار دولار، و هو ما يقابل أكثر من 01% من الناتج الداخلي الخام، و هذا الرقم متواضع جدا، و لكنه يفوق مساهمة عديد القطاعات الإقتصادية الجزائرية الأخرى التي تُنْفَق عليها أموال طائلة دون مردود كبير².

تجدر الملاحظة أن تحويل رواتب العمال الأجانب بالجزائر، تشمل الأجر القاعدي و المكافآت المختلفة التي يتحصل عليها العمال الذين استفادوا من رخص مرتبطة باستثمار ما، و لكن هذا التحويل لا يشمل حسب بعض الإتفاقيات سوى " : حصة مناسبة من المرتب" أو " قسط مناسب من المرتب"³.

بشكل عام يُنظر للتحويلات على أنها إحدى الأدوات الهامة التي يمكن أن تساهم مساهمة إيجابية و فعّالة في تنمية اقتصاديات البلاد المستقبلية لها، إذا ما توافرت البيئة المناسبة، و السياسات الحكومية المحفزة التي تمكّنها من أداء هذا الدور. و تتمثل أهمية التحويلات و أثرها على التنمية في كونها أحد أهم التدفّقات المالية على مستوى العالم أجمع، حيث يفوق حجم تدفّقات تحويلات المهاجرين حجم تدفّقات المعونات الأجنبية، و تأتي مباشرة من حيث الحجم بعد تدفّقات الإستثمار الأجنبي المباشر⁴.

و لا يجب إهمال الدور الكبير الذي قد تلعبه الهجرة العائدة أو ما يُطلق عليها البعض بالهجرة الدائرية في التنمية المحلية لدول المنشأ ، ذلك أن المهاجرين العائدين إلى دولهم الأصلية يساهمون عادة في التنمية الإقتصادية و الإجتماعية من خلال نقل الموارد من بلد المهجر، من

¹ - عزوز كردون، المرجع السابق ، ص 115 و 116.

² - صالح زياني، مجلة دفاتر السياسية و القانون، جامعة باتنة، الجزائر، العدد 13، جوان 2015، ص 317.

³ - عيبوط محند وعلي، الإستثمارات الأجنبية في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، الطبعة الثانية، 2014، ص 363 .

⁴ - التقرير الإقليمي للهجرة الدولية العربية، المرجع السابق، ص 29.

مدخرات مالية و عينية تمّ جمعها خلال فترة الهجرة، و كذا الخبرات و المهارات التي قد يكتسبها المهاجر أثناء تواجده في بلد المهجر، بالإضافة إلى المعارف و المكتسبات الأخلاقية و القيم التي يتحصّل عليها هناك.

من هذا المنطق تزايد اهتمام الدول و خاصة تلك السائرة في طريق النمو، بمسألة محاولة استقطاب و استيعاب العمال المهاجرين بالخارج، خاصة أولئك الذين يتوفرون على مؤهلات علمية و مهنية عالية، نظرا للدور الذي يُمكن أن يلعبوه في تحريك عملية التنمية الإقتصادية و الإجتماعية، و الأمثلة على ذلك قيام المغرب بخلق وزارة مكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج و شؤون الهجرة، و التي وضعت استراتيجية تهدف إلى التكفل بتنفيذ الإجراءات التي من شأنها المساهمة في تأمين أفضل الظروف لإعادة إدماج المهاجرين في المغرب عند العودة النهائية، و النهوض باستثمارات المغاربة المقيمين بالخارج، و توفير الوسائل و الإمكانيات التي تشجع ظهور جيل جديد من المستثمرين المغاربة المقيمين بالخارج، و كذلك تعبئة الطاقات المغربية المقيمة بالخارج، و استخدام كفاءاتهم العلمية و المهنية، من أجل دعم اندماج المغرب في اقتصاد المعرفة، و صياغة استراتيجية خاصة بتعبئة الكفاءات و تشجيع إطار الشراكة بين الجمعيات المغربية المقيمة بالخارج، و مثيلاتها المحلية بالمغرب بغرض إنشاء مشاريع التنمية المحلية بالمغرب.

و أنشأ المغرب شبكة للكفاءات الوطنية بالخارج مستهدفة ذوي الكفاءات من الجالية المغربية بالخارج، كوسيلة لتجميع كلّ المعلومات المتعلقة بالخطط و البرامج الوطنية التي يتم تنفيذها بالمغرب و المعلومات المتعلقة بفرص الأعمال و الإستثمار، و كذا المعلومات المرتبطة ببرنامج تعبئة الكفاءات المغربية¹.

أما بالنسبة إلى الجزائر، فكان رئيس الجمهورية الجزائرية، قد صرّح في العديد من المناسبات عزم الدولة على وقف هجرة ذوي الكفاءات. و خلال أسفاره إلى الخارج كان في كثير من الأحيان يلتقي بأعضاء الجالية الجزائرية المقيمة في البلد الذي يزوره، و خصوصا المهنيين

¹ - التقرير الإقليمي للهجرة الدولية العربية، المرجع السابق، ص 74.

و المثقفين الذين غادروا الجزائر، و ذلك لسؤالهم عن السبل و الكيفيات التي تمكّنهم من المساهمة في تنمية بلادهم من خلال الإصرار على تعزيز الروابط مع الوطن.

و تحظى هجرة العودة باهتمام السلطات الجزائرية، فوفقا لدراسة استقصائية أجراها باحثون حول عودة العمال المهاجرين، فإن نسبة عالية من المهاجرين الجزائريين الذين يعيشون في فرنسا ترغب في الإستمرار في العيش في ذلك البلد مع الإبقاء على ارتباطهم بالجزائر، و ثمة فئة أخرى من المهاجرين تود تحقيق خططها في فرنسا مع الحفاظ على روابطها بالجزائر¹. و عرفت السنوات الأخيرة تغيرا واضحا في الخطاب الرسمي الجزائري، بحيث بدأ يهتم أكثر فأكثر بكرامة و حقوق المهاجرين و بكفاءاتهم و إمكانياتهم .

بدأ هذا الخطاب يأخذ طريقه إلى التطبيق من خلال بعض الإجراءات نحو رسم سياسة تُدمج الهجرة و قضاياها في مسار التنمية في الجزائر²، فقامت الدولة الجزائرية - تنفيذيا لهذه السياسة- بخلق مؤسسة متخصصة تعمل تحت إشراف وزير الشؤون الخارجية، هي كتابة الدولة المكلفة بالجالية الوطنية المقيمة بالخارج.

و لعلّ أهم مؤسسة تمّ إنشاؤها في هذا الصدد بل هي أوّل هيئة رسمية في تاريخ الجزائر تُعنى بالمهاجرين الجزائريين هي " المجلس الاستشاري للجالية الوطنية بالمهجر" الذي من أهدافه العمل على توثيق الصلة بين المهاجرين الجزائريين و وطنهم، و هو يضمن تأطيرا أفضل لمساهماتهم الممكنة في التنمية الوطنية، و كذا ترقية إسهام الكفاءات و الطاقات الوطنية المغتربة في تنمية الجزائر في المجالات العلمية و الإقتصادية و غيرها.

و قامت الدولة بإجراء تغييرات على تشريعاتها و ذلك بإصدار قانون عام 2008 بشأن " دخول الأجانب و خروجهم و إقامتهم و تنقلهم بالجزائر:" و الذي يهدف إلى ضمان تنظيم تدفقات الهجرة على نحو أفضل، و هي الظاهرة التي واجهتها السلطات في السنوات الأخيرة نظرا

¹ - عزوز كردون، المرجع السابق، ص 117 و 118.

² - صالح زياني، المرجع السابق، ص 311.

للتغيرات الواضحة على الساحة الدولية¹، وكذا الإقليمية بالمنطقة و التي نتج عنها تدفق مئات الآلاف من المهاجرين إلى الجزائر.

نحن نرى أنه و بالرغم من الخطابات الكثيرة ذات الصلة بالموضوع، إلا أن السلطات الجزائرية أو بالأحرى سياسات الهجرة الجزائرية أهملت إلى حد كبير تشجيع العودة من أجل التنمية، و ذلك لافتقار الدولة الجزائرية لخطة ممنهجة للإستفادة من كفاءاتها المتواجدة بالخارج، و لقصور القوانين المتعلقة بالموضوع إلى خطوط و استراتيجيات واضحة المعالم، من شأنها تحفيزهم على العودة إلى وطنهم الأم أو إلى الإستثمار فيه.

الفرع الثالث: إيجابيات الهجرة الدولية من أجل العمل على العامل الأجنبي

من البديهي أن العامل الأجنبي الذي يغادر وطنه طوعا أو قسرا ليستقر في بلد أجنبي مدة تقصر أو تطول، إنما يفعل ذلك بحثا عن مستوى حياة أفضل أو عن الأمن و العيش بسلام.

كما أن هناك الكثير من الشباب خريجي الجامعات من ذوي الشهادات العليا الذين يقومون بالهجرة من أجل الحصول على مناصب عمل في دول أخرى، و هناك من ذوي الكفاءات العلمية و المهارات العلمية الذين لم يجدوا في أوطانهم بيئة مناسبة و ظروفًا مواتية لتفجير طاقاتهم و إبراز قدراتهم، فتفتح لهم الدول المتقدمة أبوابها، بل قد تغريهم للبقاء على أرضها و توفر لهم و لأسرهم كلّ الوسائل و الإمكانيات من أجل أن تستفيد من معارفهم و مهاراتهم العلمية في تقدمها و رقيها، و في نفس الوقت يستفيد أولئك العمال من تلك البيئة لتطوير معارفهم و تنمية مواهبهم و قدراتهم العلمية و تطوير خبراتهم المهنية، و التي قد لا تُكتسب إلا بالهجرة.

لكن و مع ذلك، يبقى الهدف الأسمى للغالبية العظمى من العمال الأجانب هو الحصول في دول المهجر على دخل لم يجده في دولهم الأصلية بسبب البطالة، أو الحصول على عمل لائق و دخل أفضل، يمكنهم من العيش في حالة إقتصادية أفضل مما كانوا عليه في بلدانهم، و يسمح لهم و لأسرهم من الإرتقاء إلى مستوى معيشي أفضل، و ليس هذا فحسب، بل و يتحصّل

¹ - عزوز كردون، المرجع السابق، ص 118.

أولادهم على تعليم جيد، و تضمن أسرهم خدمات صحية أفضل ورعاية إجتماعية أرقى، و اكتساب ثقافات و قيم و عادات و تقاليد جديدة، و أصدقاء و أماكن جدد.

هناك من العمال المهاجرين الأجانب من يستفيد من جنسية دولة المهجر متى استوفت مدة و شروط إقامته بها قوانين تلك الدولة، و ما يترتب عن ذلك من اكتسابه لمجموعة من الحقوق الإضافية التي تمكّنه من العيش في بلد المهجر من دون أيّ تفرقة مع سكانه و على جميع الأصعدة و المستويات.

المطلب الثاني: سلبيات الهجرة الدولية من أجل العمل

بما أن الهجرة الدولية من أجل العمل هي ظاهرة متعدّدة الأطراف، فمن المنطقي أن تكون لها سلبيات على كل أطرافها، لذلك استعرضنا من خلال هذا المطلب بعض سلبيات الهجرة الدولية للعمل، و ذلك على كل من بلدان المقصد في الفرع الأول، و على بلدان المنشأ في الفرع الثاني، بينما تناولنا سلبيات الهجرة الدولية للعمل على العامل الأجنبي في الفرع الثالث.

الفرع الأول: سلبيات الهجرة الدولية من أجل العمل على بلدان المقصد

لعلّ أبرز أثر يمكن أن يتركه التوافد الكبير و المتواتر للمهاجرين الأجانب الباحثين عن العمل على الدول المضيفة هو ارتفاع معدلات البطالة فيها، و لا تقتصر البطالة على العمال الوطنيين الذين غالبا ما قد يتم مزاحمتهم من طرف الأيدي العاملة الأجنبية غير ماهرة، و التي قد ترضى بمبالغ أجور زهيدة، و التي قد تضطر كذلك إلى التنازل عن الإستفادة من بعض الحقوق كالإنتساب إلى الضمان الإجتماعي، و إنما أيضا قد تصيب البطالة العمال الأجانب الشاغلين لمناصب عمل بها.

فقد أفادت تقديرات الهجرة الدولية لعام 2010¹ بأن معدلات البطالة ارتفعت بشكل ملحوظ بين أوساط العمال المولودين في الخارج في جميع بلدان منظمة التعاون و التنمية في الفترة من 2008 إلى 2009. و في إسبانيا ارتفعت بنسبة 11% كما ارتفعت بنسبة حوالي 8% في كل

¹ - الهجرة الدولية و التنمية، تقرير الأمين العام للأمم المتحدة الدورة الخامسة و الستون، المرجع السابق، 2010،

من أيسلندا و إيرلندا. و في الولايات المتحدة قفزت تلك النسبة من 4.3% في عام 2007 إلى 9.7% في عام 2009، و فضلا عن ذلك ارتفع معدل البطالة لدى المولودين في الخارج في جميع بلدان منظمة التعاون و التنمية الأخرى بأسرع مما ارتفع لدى المواطنين الأصليين باستثناء المملكة المتحدة. و بحلول نهاية عالم 2009 وصل معدل البطالة لدى المولودين في الخارج إلى 28.3% في إسبانيا و تجاوز 15% في كل من إيرلندا و بلجيكا و السويد و فرنسا و فنلندا.

و أفادت التقارير أيضا، بحدوث زيادة في نسبة البطالة بين الأجانب في الإتحاد الروسي، و الإمارات العربية المتحدة، و ازدادت حالات فقدان العمل بين العمال الأجانب في عدد من بلدان شرق و جنوب شرق آسيا، بما في ذلك تايلندا و جمهورية كوريا و سنغافورة و ماليزيا.

قليلا ما تؤثر الهجرة في أجور و عمالة عامة السكان في بلدان المقصد، إلا أنه يمكن أن تؤدي إلى خفض أجور العمال ذوي المهارات المحدودة من مواليد تلك البلدان أو السابقين من المهاجرين و فرص العمل المتاحة لهم، إذ يحلّ مهاجرون جدد محل أمثالهم من العمال ذوي المهارات المحدودة¹.

أثرت سياسات الهجرة المعتمدة من طرف بعض دول الخليج العربي المعروفة باعتمادها شبه المطلق على النفط على سوق العمل، الذي ميزته الإزدواجية و اتساع الفارق بين مستوى الأجر في كلّ من القطاعين الحكومي و الخاص مقارنة بمستوى الإنتاجية في كل منهما، مما دفع بالقطاع الخاص إلى الاستعانة بالعمالة الأجنبية الرخيصة و المدربة كبديل للعمالة الوطنية². و هذا ما خلق مع مرور الزمن، نوعا بيّنا من عدم التوازن في عدد و نسبة العمال الأجانب مقارنة مع العمال الوطنيين، فقد أوردت مصادر إحصائية رسمية و تقديرات منظمة العمل العربية استنادا على مؤشرات رسمية عربية، أنه في سنة 2007 بلغ عدد العمال الأجانب الوافدين إلى دولة الإمارات العربية المتحدة 3113 عامل أجنبي بما يمثل ما نسبته 91.6% من

¹ - الهجرة الدولية و التنمية، تقرير الأمين العام للأمم المتحدة الدورة الثامنة و الستون، المرجع السابق، 2013، ص 12.

² - محمد صادق اسماعيل، العمالة الأجنبية في الخليج العربي، دار العربي للنشر و التوزيع، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 2010، ص 140.

مجموع اليد العاملة، و بلغ في نفس السنة عدد العمال الأجانب بدولة الكويت حوالي 1664 عامل أجنبي بما يمثل نسبة قدرها 82.2% من مجموع اليد العاملة بتلك الدولة¹.

لم يقتصر تأثير توافد العمال الأجانب على نسبة اليد العاملة في بلد المقصد فقط، بل تعداه إلى إحداث تغيير و خلل واضح في بنية النسيج العمالي من حيث شغل و توزيع مناصب العمل في بعض الدول المضيفة، و خاصة بعض دول الخليج العربي، ذلك أن الجزء الأكبر من الشباب الخليجي صار يمارس نشاطا إداريا و خدميا بعيدا عن النشاط الإنتاجي، و هم يفضلون بصفة عامة الإستخدام في القطاع الحكومي على أي شكل من أشكال الإستخدام، و باستثناء العمل في الجهاز الحكومي، فإن الجزء الأكبر من أصحاب الأعمال يركزون نشاطهم في مجالات الإستيراد و التجارة و المقاولات و الأعمال المالية و المصرفية، و يندر من بينهم من يعمل في مجالات الإنتاج الصناعي أو الزراعي أو في الإنشاءات. و تشير العديد من الكتابات و البيانات أنه حتى حينما يتولّى الخليجيون العمل، فإنهم يعتمدون بصورة رئيسية على العمالة الوافدة في اتخاذ القرارات الرئيسية، و يبقى دورهم صوريا².

فضلا عما سلف، توجد العديد من الآثار السلبية الأخرى للهجرة الدولية من أجل العمل على دول المقصد، إلا أننا ارتأينا عدم التركيز على أغلبها نظرا لصلتها الوثيقة بالجوانب الإجتماعية و الإقتصادية و السياسية لظاهرة الهجرة، و فضلنا ذكرها بإيجاز شديد، و من بينها مشكلة ارتفاع ديموغرافية بعض بلدان المقصد، خاصة في ظل الأزمة الإقتصادية العالمية الراهنة، و ما ينجم عنها من ارتفاع مستويات البطالة و ارتفاع الأسعار و تصاعد مستوى المعيشة و انخفاض القدرة الشرائية، و ما قد يصاحب ذلك من مشاكل في الإسكان، و ازدياد الآفات الإجتماعية، و الإضرار بالقيم و العادات و التقاليد، بل و المساس بالثقافة و الهوية و بالأمن القومي.

¹ - أحمد السيد النجار، العمالة الأجنبية في الوطن العربي، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم، معهد البحوث و الدراسات العربية، القاهرة، مصر، 2010، ص 9.

² - نادر فرجاني، العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي، بحوث و مناقشات الندوة الفكرية التي نظمها مركز دراسات الوحدة العربية بالتعاون مع المعهد العربي للتخطيط، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، 1983، ص 329-330.

الفرع الثاني: سلبيات الهجرة الدولية من أجل العمل على بلدان المنشأ

يعدّ التعليم العمل الرئيسي للرفع من القدرات الإنتاجية و أداء العامل¹، و قد شهدت السنوات الأخيرة ارتفاعا في مستويات التعليم و المهارات، و ازدادت المنافسة العالمية على رأس المال البشري، فازداد عدد المهاجرين ذوي المهارات العالية، كطلاب الدراسات العليا أو المهنيين أو الأطباء أو خبراء تكنولوجيا المعلومات أو أصحاب الأعمال الحرة أو المستثمرين، ازديادا مطّردا، و تبيّن الأدلّة الأخيرة أيضا هجرة عدد كبير من الأشخاص الموهوبين و المتعلمين من البلدان النامية².

فالواقع أن العديد من حاملي الشهادات و الكفاءات المهنية يحصلون تدريباتهم و تكوينهم في بلدانهم الأصلية، لكن نسبة كبيرة منهم تهاجر للعمل في الخارج، مما يشكل خسارة للبلد الأصلي في المنظور التنموي، بإنقاص فرص النمو الذي يرتبط بخسارة رأس المال البشري، ذلك أن انتقال اليد العاملة المؤهلة للعمل في الخارج، يؤدي إلى تقليص حجمها داخل مجتمع البلد الأصلي، مما يترتب عنه نقص في المستوى العام للتعليم، و الحد من قدرته على التنافس مع نظرائه من الدول المتقدمة³.

الآثار السلبية المترتبة على هجرة الأشخاص ذوي المهارات العالية، ما يسمى " نزوح الأدمغة" موثقة بشكل جيّد، بحيث أن فقدان رأس المال البشري يؤثّر في تقديم الخدمات الأساسية و يستنزف الموارد المالية، و يحدّ من النمو الإقتصادي في بعض السياقات. و البلدان الصغيرة النامية التي يوجد فيها عدد قليل نسبيا من المهنيين، تتضرّر بصفة خاصة من هجرة العمال ذوي المهارات العالية، فقد أدت هجرة المعلمين و العاملين في مجال الرعاية الصحية إلى إضعاف تقديم الخدمات في بعض البلدان⁴.

¹ - DUMONT Jean-Christophe and Georges LEMAITRE, « Beyond the Headlines » Revue économique 56, n 06, paris, FRANCE, 2005, p 99.

² - الهجرة الدولية و التنمية تقرير الأمين العام للأمم المتحدة الدورة الثامنة و الستون، المرجع السابق، ص 14.

³ - بلميمون عبد النور، المرجع السابق، ص 32.

⁴ - الهجرة الدولية و التنمية، نفس المرجع، ص 14.

بات نزوح العمال ذوي المهارات العالية يشكل مصدر قلق للبلدان النامية، لاسيما حين يتعلق الأمر بالعاملين في المجال الصحي الذي لا يستغنى عن خدماتهم لإنجاز الأهداف الإنمائية للألفية المتعلقة بالصحة¹.

أفادت تقديرات الهجرة الدولية لعام 2007، بأن 74% من الأطباء المولودين في الخارج، و 65% من الممرضين المولودين في الخارج في بلدان منظمة التعاون و التنمية في الميدان الإقتصادي في حوالي عام 2000، وفدوا من بلدان غير أعضاء في المنظمة. و تؤدي خسارة العاملين في المجال الصحي بسبب الهجرة في بعض البلدان إلى الشلل، فمثلا أكثر من نصف الأطباء المولودين في كلٍّ من أنتيغوا، بربودا، أنغولا، ترينيداد و توباغو، جزر كوك، جمهورية تنزانيا المتحدة، دومينيكا، سانت فنست، جزر غرينادين، سيراليون، غرينادا، غينيا، فيجي، ليبيريا، موزنبيق، و هايتي، يعملون في بلدان منظمة التعاون و التنمية. و قد اعتمدت جمعية الصحة العالمية في مايو 2010 " مدونة للممارسات في مجال التعيين الدولي للموظفين العالميين في مجال الصحة " و هي مدونة غير ملزمة، للحيلولة دون فقدان العاملين في مجال الصحة في البلدان التي تعاني نقص حاد في هذا المجال².

بالنسبة للجزائر، عرف قطاع الصحة نزيفا في كوادره بسبب الهجرة بحثا عن ظروف إجتماعية و مهنية و أكاديمية أفضل، و حسب تقرير صدر نهاية العام الماضي عن مجلس عمادة أطباء فرنسا، فإن عدد الأطباء الجزائريين الموجودين بفرنسا يمثلون نسبة 25% من مجموعة الكفاءات الطبية الأجنبية العاملة بهذا البلد بتعداد قارب 5905 طبيب في مختلف التخصصات، بينما تصرح الجزائر أن عدد أطبائها العاملين في فرنسا بلغ 16 ألف طبيب في مختلف التخصصات³.

¹ -United Nations, Population Division, Health workers, International Migration and Development , Populations Facts, No 2010/2/E March 2010.

² - الهجرة الدولية و التنمية، تقرير الأمين العام للأمم المتحدة الدورة الخامسة و الستون، المرجع السابق، ص 14.

³ - الموقع الرسمي لقناة الجزيرة الإخبارية www.eljazeera.net، مقال منشور يوم 2015/05/31، تاريخ الإطلاع 2017/04/17.

والمعلوم أنّ الأطباء أو غيرهم من الكفاءات العلمية و المهنية في باقي و مختلف التخصصات الأخرى، تنفق عليهم دولهم الأصلية خلال مساهم التعليمي و التكويني مبالغ مالية كبيرة، غير أنّه و نظرا لهجرتهم منها، فإنّها لا تستفيد من عطائهم، و تجني ثمارهم البلدان المتقدمة التي هاجروا إليها، و بالتالي تزداد خسارة دول المنشأ و يزداد ربح دول المقصد، فتتوسّع الفجوة أكثر بين الدول النامية و الدول المتقدمة.

تؤدّي هجرة الأيدي العاملة المؤهلة من بلد المنشأ، إلى تقليص حجمها في سوق العمل بها، و هذا ما يؤثر سلبا على التوازن بين العرض و الطلب في مناصب الشغل، خاصة إذا كان المهاجرون من العمال المهرة أو من ذوي الاختصاصات قليلة الوفرة في بلد الأصل، و ذلك ما يؤثر بالتبعية على مستوى الأجور التي ستعرف ارتفاعا مطّردا، و ذلك ما سيتقل كاهل الإقتصاد الوطني نتيجة تحمل الدولة تكاليف زائدة في الأجور، و سيؤثر على الوضع الإجتماعي بصورة عامة. ففي باكستان مثلا، أدت الهجرة إلى بلدان مجلس التعاون الخليجي إلى زيادة أجور عمال البناء المهرة، و كذلك أجور عمال البناء غير المهرة و العمال الزراعيين، كذلك يبدو أن الأجور الحقيقية في الفلبين قد ارتفعت بالتوازي مع الحجرة و خاصة أجور العمال العاملين في الصناعية¹.

الفرع الثالث: سلبيات الهجرة الدولية من أجل العمل على العامل الأجنبي

أثبتت الواقع أن العديد من مواطني الدول المتقدمة التي تشهد تدفقا و توافدا للمهاجرين إليها، ترسّخت في ذهنهم مشاعر العداء و الكراهية للمهاجرين، على أساس أنهم جاؤوا لسلب فرص العمل و الاستفادة من الخدمات الإجتماعية على حساب أبناء البلد المضيف، و بأنهم يشكّلون عبئا على مجتمعاتهم بحيث أنهم يضرون المجتمع أكثر مما ينفعون، فصارت كراهية الأجانب الموجهة ضد غير المواطنين و بخاصة المهاجرين و اللاجئين و طالبي اللجوء أحد المصادر الرئيسية للعنصرية المعاصرة². و أن أحداث 11 أيلول (سبتمبر) 2001 بالولايات المتحدة الأمريكية كان لها دور-و ما يزال- في خلق إطار من الشكوك، و جعل كلّ مهاجر

¹ - الهجرة الدولية و التنمية، تقرير الأمين العام للأمم المتحدة، الدورة الستون، 2006، ص 70.

² - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 121.

(شرعي و غير شرعي) متهمًا بشكل و آخر بميوله إلى العنف و الجريمة، خاصة العرب المسلمين، و هذا ما يفسّر تنامي العداء و العنصرية ضد المسلمين في أوروبا¹. و في بعض الدول وُصف المهاجرين و بخاصة المهاجرون غير النظاميين، بأنهم يشكلون تهديدًا أمنيًا، أو أنهم أشخاص يُشتبه بأنهم إرهابيون أو يحتمل أن يكونوا كذلك².

و لعلّ من أهم المشاكل و العقبات التي تعترض الأجنبي الباحث عن العمل في دول المهجر - فضلًا عن تعرّضه المحتمل للتمييز و العنصرية و الكراهية بوصفه أجنبي - هو اصطدامه في الغالب بالبطالة لفترة قد تطول أو قد تقصر، فالكثير من الشباب الطامحين في الهجرة من أجل العمل يصطدمون في بلاد المهجر بواقع تشبع أسواق العمل في بعض البلدان، أو بطالة سكانها الأصليين، كما هو عليه الحال في الآونة الأخيرة في دول كالإيونان و قبرص، و التي عرفت توافد مئات الآلاف من المهاجرين خاصة من إفريقيا جنوب الصحراء و ليبيا و بعض الدول العربية و الآسيوية، و الذين اكتشفوا واقعا اقتصاديا و اجتماعيا صعبا في تلك الدول العربية و الآسيوية، نتيجة الأزمة الإقتصادية الخانقة التي تعاني منها، و الأمر يشبه كثيرا حالة اليونان في بعض الدول الأخرى الواقعة في أوروبا الشرقية كرومانيا مثلا، أين يجد المهاجرون إليها أنفسهم مجبرين على تحمّل مصاريف و أعباء المعيشة، فيتم استغلالهم للعمل في مجالات شاقة بأثمان رخيصة دون أدنى حماية اجتماعية أو قانونية، و دون حماية صحية لهم و لأسرهم، و قد يتم استغلال بعض الشابات المهاجرات ضمن شبكات دولية إجرامية محترفة تمتهن الجنس تجارة لها، و ذلك قسرا و كراهية لهنّ.

و أن العمال غير الحائزين للوثائق اللازمة أو الذين هم في وضع غير نظامي، يُستخدمون في أحيان كثيرة بشروط أقلّ مواتاة من شروط عمل العمال الآخرين، و أن بعض أرباب العمل

¹ - ماهر عبد ملاه، التشريع الأوروبي إزاء الهجرة السرية المغربية ، آليات الردع و التحفيز، مجلة المستقبل العربي، عدد 398 ، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2004، ص 46.

² - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 122.

يجدون في ذلك ما يُغريهم بالبحث عن هذا النوع من اليد العاملة، بغية جني فوائد المنافسة غير العادلة¹.

قد يعيش العديد من المهاجرين خاصة غير الشرعيين منهم، ظروف و معاملات أقلّ ما يقال عنها أنها شاقة و تعسّفية و مهينة و غير إنسانية، من التمييز العنصري و التشرّد و المضايقات و الغش، تحت هاجس الطرد و الترحيل في أيّ لحظة و حتى السجن لمخالفة قوانين الدخول أو الإقامة في بلد المهجر هم و أفراد أسرهم، و الاحتجاز التعسّفي أو المطوّل في مراكز الاحتجاز، أين يواجه المهاجرون المحتجزين عددا من التحدّيات بما في ذلك انعدام إمكانية الحصول على سبل الإنصاف القانونية المعترف بها بشكل واضح و صريح، و كذلك الدرجات المختلفة من الإعترافات القانونية بحقوقهم بمواجهة الاحتجاز و عدم وجود آليات تصنيف و فرز فعالة ليتم العمل بها لتحديد ضرورة الاحتجاز الإداري، و لتحديد المهاجرين الأكثر ضعفا من بينهم، و كذلك إمكانية الوصول التعسّفية أو العشوائية لنظام العدالة، و أخيرا و ليس آخرًا، عدم إمكانية أو وجود مجال للحصول على الخدمات القانونية أثناء فترة الاحتجاز في المراكز². و منهم من يقع ضحية لعصابات الإتجار بالبشر، و منهم من يصبح عرضة لمخاطر منها الإختطاف و الإبتزاز و الاستغلال الجنسي و الإعتداء البدني³. و منهم من يفقد حياته في رحلة الهجرة، فقد عرفت السنوات الأخيرة موت و غرق مئات الآلاف من المهاجرين غير الشرعيين بالبحر الأبيض المتوسط، و التي لفظتهم أمواج البحر على السواحل الجنوبية لأوروبا. و السواحل الشمالية لإفريقيا.

قد يعاني الكثير ممن نجحوا في الظفر بمنصب عمل في دولة الإستقبال، من ما يترتب على التكلفة العالية التي يتحمّلها العمال المتعاقدون خلال مراحل استقطابهم و إيفادهم للعمل في

¹ - ديباجة الإتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم المعتمدة بقرار الجمعية العامة 158/45 المؤرخ في 18 ديسمبر 1990.

² - تقرير المنظمة الدولية للهجرة، الشرق الأوسط و شمال إفريقيا، التقرير السنوي للعام 2013، منشور بمجلة المنظمة لعام 2014، ص 14.

³ - قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، الدورة التاسعة و الستون بتاريخ 18 ديسمبر 2014، الفصل، 167/69، حماية المهاجرين، ص 5.

الدول المستقلة من آثار سلبية، تُضعف من قدرة العامل و عائلته المقيمة في وطنه على الإستفادة من تحويلات دخله من عمله في الدولة المستقبلية له، و ما يؤدي إليه ذلك من الإنتقاص من المردود التنموي لهجرة العمل المؤقتة¹.

هذا فضلا عن بعض الآثار الإجتماعية الأخرى التي قد تلحق بالمهاجر الأجنبي الباحث عن العمل، خاصة إذا طال أمد استقراره ببلد المهجر، كإلحاق الضرر بهويته و لغته الأصلية و صلته بوطنه الأم، و الذي قد تظهر آثاره بصورة أكبر و أخطر على أسرته و على أولاده، فضلا عن احتمال تشتت أسرته و عائلته.

و غالبا ما يجد العمال المهاجرين أنفسهم على هامش سوق العمل، حيث يتوافر قدر قليل من الحماية القانونية أو الفعلية، و يشارك العديد من المهاجرين في أعمال موسمية، و خدمات منزلية و في الزراعة و البناء و الصناعة، فضلا عن قطاعي الترفيه و الجنس. و بالنظر للوضع القانوني غير المستقر الذي يكتنف وجود هؤلاء العمال المهاجرين غير النظاميين في البلد المضيف، فإنهم سرعان ما يقعون ضحية الإبتزاز و يصبحون عرضة للإساءة و الإستغلال من جانب أصحاب العمل و عملاء الهجرة و العصابات الإجرامية، و خاصة النساء والأطفال، حيث تعمل النساء المهاجرات في مجالات غير خاضعة للأنظمة، مثل العمل المنزلي، حيث يتعرضن لانتهاكات حقوق الإنسان بما فيها الإغتصاب، و غيرها من ضروب العنف الجسدي، كما يحتمل أن يفتقر الأطفال المهاجرين للحق القانوني في العمل، و بالتالي يجدون أنفسهم في وضع غير قانوني و معرضين بصورة خاصة للانتهاكات حقوق الإنسان في مكان العمل².

يمكن للعمال المهاجرين أن يواجهوا مجموعة من انتهاكات حقوق الإنسان عندما يسافرون، و كذلك عندما يصلون إلى البلد المقصود، قد تتفاقم بسبب وضعهم كأجانب. إذ يعيش العديد من المهاجرين تحت تهديد التوقيف و الإعتقال التعسفي و غير القانوني في أوضاع سيئة. كذلك يعانون من عدم دفع أجورهم و مصادرة جوازات سفرهم و وثائق هويتهم من طرف أرباب عملهم،

¹ - صقر عباش، وزير العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، مداخلة بندوة الجمعية العمومية للأمم المتحدة، نيويورك، بتاريخ 19 مايو 2011، ص 1 و 2.

² - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 125-126.

و تعرّضهم للشتائم و العنف الجسدي و حرمانهم أحيانا حتى من السكن و من التغطية الصحية. كما قد يواجهون التوقيف و الإعتقال التعسفي في أوضاع غالبا ما تتسم بالسوء¹ . و تستخدم بعض الدول الإعتقال لفترات طويلة أو غير محدودة كطريقة لردع الهجرة غير المصرّح بها، و هي بذلك تنتهك حقوق الإنسان².

لعلّ من أبرز الأخطار التي قد يتعرّض لها بعض العمال المهاجرين الأجانب، هي وقوعهم في مصيدة عصابات الإتجار بالأشخاص الذين غالبا ما يظهرون لهم في صور جمعيات و مكاتب تقدّم خدمات للمهاجرين، و يعدونهم بتوفير مناصب عمل بأجور مغرية، ثم ما إن يصل المهاجرون إلى دولة المقصد أو دولة أخرى، حتى يأخذونهم عن طريق الخداع أو التهديد أو الإكراه أو الخطف، ثم يجردونهم من وثائق سفرهم و قد يتعرضون لشتى أنواع الممارسات المهينة الشبيهة بالرّق و العبودية، و قد يؤدّون أعمالا بدون عقود عمل، و بدون توقّف للراحة و لا تأمين و دون إمكانية الوصول إلى الخدمات الصحية أو الضمان الإجتماعي. و كثيرا ما تؤدّى تلك الأعمال لساعات طويلة، و تكون من نوع الأعمال التي يحضى بها العمال المهاجرون ذو المهارات المتدنية في مصانع السخرة أو في الزراعة أو في أعمال البناء أو الخدمة في البيوت³.

يتواجد ضحايا الإتجار بالعمالة عموما في القطاعات التي يتعدّر فيها اكتشاف أمرهم، كالزراعة و الخدمات في البيوت و العمل في صناعة الجنس، و بسبب وضعهم غير المستقر يظل العديد من العمال الأجانب معرضين لانتهاكات حقوق الإنسان من أصحاب عملهم و الدول المضيفة، و غالبا ما يخشون الشكوى من أوضاعهم، و إذا فعلوا ذلك، يحتمل أن يطردهم ربّ

¹ - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 120.

² - مقال منشور على الموقع الرسمي لمنظمة العفو الدولية www.anmesty.org/arabic بتاريخ 18 ديسمبر 2007، تاريخ الإطلاع 27 أبريل 2017.

³ - عدنان داود عبد الشمري، نفس المرجع، ص 130-131.

عملهم، و إذا لجئوا إلى الدولة فقد يتم ترحيلهم من البلد¹. لذلك يعيش الكثير منهم في خوف دائم من أن يتم طردهم في أي لحظة من البلد الذي يشتغلون به.

كما قد يتم سلبهم أموالهم و إعادة إقراضها لهم دون إدراك منهم، قصد الضغط عليهم، لذلك فالأجنبي ضحية الإتجار، يكون تحت رحمة المتاجرين، و بدلا من استطاعة الحصول على عمل يمكنه من الشروع في بناء مستقبل أفضل، يضطر إلى الكدح بهدف تسديد ما عليه من ديون خشية افتضاح أمره أو التعرض للعنف أو الانتقام².

و إذا ما نجح العمال الأجانب المهاجرين في الظفر بمنصب عمل، فإنهم غالبا ما تواجههم عراقيل و صعوبات في مكان العمل، سواء مع رب العمل أو مع نظرائهم من عمال البلد المضيف، و أنهم قد يعجزون عن تسوية مشاكلهم و منازعاتهم كحماية حقوقهم، لأن الكثير من الدول تتضمن قوانينها الداخلية تشريعات تحدّ من حرية نشاط العمال الأجانب، كالحرية في إنشاء نقابات خاصة بهم، أو كالحرية في الإنضمام إلى النقابات العمالية الموجودة، و الحرية في ممارسة الحق النقابي أو ممارسة حق الإضراب. و كثيرا ما يكون العمال المهاجرون الدائمون، أقر على ممارسة هذه الحقوق من العمال المؤقتين، أو على الأخص من العمال المهاجرين الذين يعيشون في وضع غير نظامي³.

يعاني العديد من العمال الآسيويين في دول الخليج العربي من ظروف عمل تختلف درجة قساوتها باختلاف جنسية و مهنة العامل، فهي لدى العمال الآسيويين الهنود بشكل خاص، أسوأ بكثير منها لدى الجماعات العمالية الأخرى حتى الآسيوية منها كعمال جنوب شرق آسيا، كما أنها لدى المهنيين و العمال المهرة أفضل منها لدى عمال البناء و الورش و خدم المنازل و عمال الأسواق و الأفران، بالإضافة إلى ذلك، فإن طرق استقدام العمالة الأجنبية

¹ - محمود السيد حسن داود، التدابير الدولية لمكافحة الإتجار بالنساء في القانون الدولي العام و الفقه الإسلامي، دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية، القاهرة، مصر، 2010، ص 42.

² - محمود السيد حسن داود، نفس المرجع، ص 40.

³ - مكتب العمل الدولي، نحو نهج عادل للعمال المهاجرين في الإقتصاد العالمي، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثانية و التسعون، جنيف، 2004، ص 43.

و بالتحديد العمالة الآسيوية و العمال غير المهرة من البلدان العربية، جعلها في موقع تفاوضي ضعيف، و قابلة للإستغلال السهل في سوق العمل الخليجي¹.

تتفرد دول مجلس التعاون الخليجي بتطبيق نظام الكفيل، و هو نظام يفرض حالة خاصة من الانتهاك التشريعي و العملي اتجاه العمال المهاجرين، و يقوم على نمط فريد من عقود الإذعان، تنعدم فيه حرية التعاقد مع العامل الأجنبي تماما². و هذا النظام هو الإطار القانوني الذي عن طريقه يتم استقدام العمالة الأجنبية، و ما ينجم عنه من خصوصية في العلاقة التي تنشأ بين الكافل و المكفول، غالبا ما تُستغل من الأول أبشع استغلال³، و تؤدي في الكثير من الأحيان إلى تنامي ظاهرة هروب العمال الأجنبية الوافدة من كفلائها⁴.

يجد العمال الأجانب في الغالب، أنفسهم محل نظرة احتقار من طرف الرأي العام في بلدان المقصد، خاصة تلك التي تعاني مشاكل و أزمات إقتصادية، فتزيد مشاعر العداء و الكراهية إزاءهم، مخافة من مزاحمتهم لليد العاملة الوطنية، و التسبب في انخفاض أجر العمل، و انخفاض تكاليف الإنتاج بالنسبة للأرباب العمل، مما يتسبب في المزيد من البطالة بين العمال الوطنيين، فيتعرض العمال المهاجرون بالنتيجة لذلك، إلى المزيد من التمييز و الاضطهاد و العنصرية.

¹ - نادر فرجاني ، المرجع السابق، ص 95.

² - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 136.

³ - نادر فرجاني ، نفس المرجع ، ص 95 و 96.

⁴ - أظهرت دراسة قام بإعدادها مركز الدراسات و البحوث بغرفة الشرقية بالمملكة العربية السعودية بالتعاون مع مركز التعاون الخليجي للدراسات و الاستشارات و التطوير بمملكة البحرين في سنة 2009، تحت عنوان " ظاهرة هروب العمالة الأجنبية الوافدة من كفلائها في قطاع الأعمال الخاصة و القطاع المنزلي - الأسباب و المعالجات" ، أن من أسباب ظاهرة هروب العمالة الأجنبية من كفلائها هو : - ظروف العمل السيئة- الرواتب التعاقدية القليلة و الجامدة- سوء المعاملة و بما يخدم قيم و كرامة العامل- طول ساعات العمل بدون أجر إضافي- عدم دفع الرواتب من قبل الكفيل في موعده و لأشهر عديدة أحيانا- تكليف العامل بالقيام بأعمال غير تلك المتعاقد عليها، و التي عادة ما تكون بعيدة عن تأهيله العلمي أو الفني أو غير المهني للعمل بها- الإجهاد و ساعات العمل غير المحدودة- أحيانا تحرش الرجال بعاملات المنازل و غيرها. راجع ملخص الدراسة المنشور في شهر يونيو 2009، ص 25-26.

في خاتمة هذا الفصل، نرى أنه من الضروري التأكيد أنّ الهجرة الدولية للعمل، تلعب دوراً بارزاً من حيث الآثار التي تتركها و النتائج التي تحقّقها على صعيد كلّ من دولة المنشأ و دولة العمل، و حتى على العامل الأجنبي نفسه، و هي آثار منها ما هو إيجابي و منها ما هو سلبي، و نحن نرى أنه ماعدا الأثر السلبي الواضح لهجرة العقول و أصحاب الكفاءات و التخصّصات العلمية النادرة، الذين ينتقلون من بلد إلى آخر بهدف العمل و تقديم ما لديهم من أفكار و مخترعات في بيئة علمية و مهنية و تقدّر ما لديهم و تساعدهم على تحقيقه، فإن باقي الآثار أغلبها إيجابي و يحقّق النّمو على الصعيدين الذاتي و الدولي معاً.

الباب الثاني: المعايير الدولية لتشغيل الأجانب و حماية حقوقهم

كثيرا ما تعرّض العمال الأجانب، خاصة أولئك الموجودين في وضع غير شرعي للإستغلال، لأنهم في الغالب لا يستطيعون أن يستفيدوا من حماية السلطات في دولة الإستقبال، أو أنهم قد يتردّدون في ذلك، خشية ترحيلهم أو طردهم. و بالتالي فمن المرجح أن يتعرّضوا للخداع من طرف أصحاب العمل الذين يمنحونهم أجورا زهيدة أو يجبرونهم على العمل لساعات طويلة، و ربّما في ظروف قاسية و خطيرة.

لاحظ المجتمع الدولي أن العديد من الدول و الحكومات، تغضّ الطرف عن هكذا ممارسات، إما لاعتبارات إقتصادية و مصالح داخلية، أو لأنها عجزت عن إيجاد السبل و الوسائل القانونية التي تضمن إجبار أصحاب العمل على الإلتزام بقوانين العمل، و فرض جزاءات صارمة على أرباب العمل الذين يستخدمون عمالا أجانب أوضاعهم غير نظامية. لذلك كانت الانتهاكات التي تعرّض لها العمال الأجانب على مرّ الزمن و المخاطر التي أهدقت و لا تزال- بحقوقهم بوصفهم أجانب، و تزايد أعداد العمال المهاجرين في مختلف أرجاء المعمورة، محلا لاهتمام بالغ من طرف بعض الهيئات و المنظمات الدولية و الإقليمية، التي ساهمت بشكل بارز في إرساء المبادئ و المعايير الخاصة بتشغيل العمال الأجانب، و كذا القواعد و الأحكام الخاصة بحماية حقوقهم، لأن العامل الأجنبي قبل أن يكون عاملا فهو إنسان.

كثيرا ما توضع حقوق الإنسان في شكل إعلانات و تصريحات تحدّد حقوق الإنسان و تعرّفها. فقد صدرت بيانات هامة تتعلق بحقوق الإنسان عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، و المؤتمرات الحكومية الدولية، و الهيئات الإقليمية، و إذا كانت هذه الصكوك معيارية، فإنها تفتقر في حدّ ذاتها إلى أيّ أثر قانوني، باستثناء حالات مهمة قليلة، كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي تُقبل العديد من مواده على أنها تشكّل القانون الدولي العرفي. بيد أن مقاييس حقوق الإنسان تُعرض أيضا في شكل إتفاقيات و عهود تختلف عن الإعلانات و التصاريح، بكونها صكوكا معيارية تضع مقاييس ملزمة من الناحية القانونية للدول التي تصدّق على هذه الصكوك أو تنظّم إليها.

و يشار في العادة إلى جميع هذه الوثائق الواضحة للمقاييس، على أنها "صكوك" لحقوق الإنسان، أي بيانات تنص على مبادئ قانونية دنيا تتفق عليها الدول إجمالاً، هي المعايير الأساسية التي ينبغي على الدول الإمتثال لها¹، و التي لا تتناقض مع حق دولة العمل في تنظيم عمل الأجانب على إقليمها بما يتفق مع مصالحها و يتماشى مع ظروفها، و بالتالي فلها أن تقيّد عمل الأجانب فتحصره في طوائف معينة من العمل مثلاً، أو في مزاولة أنشطة و مهن و أعمال محددة، كما لها الحق في تعليق عمل الأجانب لديها، على حصولهم على التصاريح و الوثائق المطلوبة لممارسة العمل و استيفاء الشروط الأخرى التي تتطلبها قوانين دولة العمل².

يقصد بالمعايير الدولية لتشغيل الأجانب و حماية حقوقهم، تلك القواعد و الأحكام التي تضمنتها المواثيق و الإتفاقيات الدولية، و التي تمسّ العامل الأجنبي بوصفه إنساناً في المقام الأول، كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان، و اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز العنصري، و العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية، و العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الإجتماعية و الثقافية، و اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، و اتفاقية مناهضة التعذيب و غيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللإنسانية أو المهينة، و اتفاقية حقوق الطفل. قامت كلّها بحماية كل الأشخاص - بما فيهم العمال الأجانب المهاجرون - من الإنتهاكات التي قد تمسّ حقوقهم في التحرّر من الرّق أو السّخرة أو العقاب و المعاملة المهينة و غير الإنسانية.

¹ - في بعض الدول، تطبق المحاكم الوطنية المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان تطبيقاً مباشراً، و في دول أخرى يتم دمجها في القانون الداخلي قبل العمل بها، و مهما كان نظام الدولة، فإنّ المعايير الدولية تشكل أساس القوانين و السياسة الوطنية، و تُعين الجهاز القضائي، و تقوم بدور الموجّه للمجتمع ككل. و من المهم التذكير بأن واجب الإلتزام بالمعاهدات الدولية، يتجاوز نطاق التغيرات التي تحدث في مجال الحكم، و بالتالي يشكل أفضل حماية مستقرة من انتهاكات حقوق الإنسان، بل هو أفضل في ذلك من التشريع الوطني. راجع في ذلك، دليل التصديق على الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، من إعداد اللجنة التوجيهية الدولية لحملة التصديق على إتفاقية حقوق المهاجرين، طبعة ديسمبر 2009، ص 16.

² - محمد الروبي، الجنسية و مركز الأجانب، المرجع السابق، ص 25.

و تتّضح هذه المعاملة مع العمال الأجانب الذين قد يتعرّضون للإتجار أو الإستغلال، و الذين قد يجدون أنفسهم مكبّلين بعبودية الدّين و عاجزين عن الرّحيل حتى يُسدّدوا ما عليهم من ديون لصاحب العمل و غيرها من أشكال الإستغلال الأخرى. لذلك ظهرت للوجود بعض المواثيق و الإتفاقيات الدولية، التي جعلت محور اهتمامها الأساسي يدور حول المسائل المتعلقة أساسا بتشغيل العمال الأجانب و حماية حقوقهم. و الحقيقة أن تلك الأحكام، منها ما تمّ إقرارها بموجب -و في إطار- منظمات دولية و إقليمية متخصصة في ميدان العمل و العمال. و ذلك ما جعلنا نقسّم هذا الباب إلى فصلين؛ خصصنا الفصل الأول لتتعرّض إلى تشغيل الأجانب في إطار المنظمات الدولية، بينما استعرضنا في الفصل الثاني تشغيل الأجانب في إطار المنظمات الإقليمية.

الفصل الأول: تشغيل الأجانب في إطار المنظمات الدولية

أصبحت ظاهرة ازدياد الهجرة للعمل مقلقة بشكل ملفت للانتباه، و ذلك بسبب زيادة الطلب على الأيدي العاملة المهاجرة الرخيصة غالبا، و التي تعتبر وقودا للانتعاش الإقتصادي في البلدان الغنية، و كذا بسبب تفاقم مشكلات الفقر و البطالة في البلدان الفقيرة، فصار العمال المهاجرون يتعرّضون أكثر فأكثر غالبا - على خلاف مواطني البلدان المضيفة الذين يتمتعون بالحقوق السياسية و الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية- لمختلف أنواع الإستغلال و إهدار حقوقهم الإنسانية، و قد لا تكون الحماية القانونية متاحة لهم، خاصة إذا كان هؤلاء العمال الأجانب غير حائزين على الوثائق القانونية اللازمة، أو كانوا في وضع غير شرعي، فلا يستطيعون حتى طلب المساعدة، خشية قيام سلطات دولة المهجر بسجنهم أو ترحيلهم .

لهذه الأسباب و غيرها، ازداد اهتمام بعض المنظمات الدولية بظاهرة الهجرة الدولية للعمل، بغية حماية و صون حق العامل الأجنبي في العمل، باعتباره حقا من حقوق الإنسان. فقد اهتمت منظمة الأمم المتحدة منذ السبعينات بمشكلة العمال المهاجرين، ففي عام 1978 عُقدت بجنيف أول مؤتمر عالمي للقضاء على العنصرية و التمييز العنصري، و أوصى بأن تقوم الأمم المتحدة بوضع مشروع اتفاقية لحماية حقوق العمال المهاجرين، و أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة في العام نفسه توصية مماثلة ، ثمّ شكلت في عام 1980 فريقا عاما -سُمح لجميع الدول بالإشتراك فيه- لوضع مشروع الاتفاقية المقترحة. و في عام 1990 انتهى الفريق العامل من مهمة وضع مسودة الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم ، و دخلت هذه الاتفاقية حيّز التنفيذ في الفاتح جويلية من سنة 2003، و تعدّ هذه الاتفاقية أهمّ صكّ دولي صدر عن منظمة الأمم المتحدة. بينما كانت منظمة العمل الدولية أول منظمة دولية متخصصة تُصدر صكوكا لحماية حقوق العمال المهاجرين، و لديها اتفاقيتين رئيسيتين في هذا الصدد، هما الاتفاقية رقم 97 لعام 1949 بشأن العمال المهاجرين، و الاتفاقية التكميلية بشأن العمال المهاجرين رقم 143 لعام 1975.

من أجل توضيح الحثيات الخاصة بهذا الفصل، قسّمناه إلى مبحثين، استعرضنا في المبحث الأول تشغيل الأجانب في إطار منظمة الأمم المتحدة، بينما تناولنا في المبحث الثاني تشغيل الأجانب في إطار منظمة العمل الدولية.

المبحث الأول: تشغيل الأجانب في إطار منظمة الأمم المتحدة

أقرّت الجمعية العامة للأمم المتحدة¹ عام 1985، إعلان حقوق الإنسان للأفراد الذين ليسوا من مواطني الدولة التي يعيشون فيها²، إذ جاء في مادته الثامنة النص على حق الأجانب الذين يقيمون بطريقة قانونية في إقليم دولة ما، أن يتمتعوا أيضا وفقا للقوانين الوطنية- ورهنا بالالتزامات التي تطبّق على الأجانب بموجب أحكام المادة الرابعة³- بالحق في ظروف عمل مأمونة وصحية و في أجور عالية، و أجر متساوي لقاء عمل متساوي القيمة بدون أي تمييز⁴.

¹ - الأمم المتحدة هي منظمة دولية، أنشئت في عام 1945، و تتكون حتى الآن من 193 دولة عضو. مقرها في نيويورك، و تسترشد الأمم المتحدة في مهمتها و عملها، بالأهداف و المقاصد الواردة في ميثاق تأسيسها، و أجهزتها الرئيسية هي: الجمعية العامة ومجلس الأمن و المجلس الإقتصادي و الإجتماعي و مجلس الوصاية و محكمة العدل الدولية و الأمانة العامة للأمم المتحدة، و جميعها أنشئت في سنة 1945 عندما أُسست الأمم المتحدة، و يتولى قيادتها الأمين العام لمنظمة الأمم المتحدة بوصفه المسؤول الإداري الأول لها، و هو في الوقت الراهن السيد أنطونيو غويتيريش (من البرتغال)، و هو تاسع أمين عام لهذه الهيئة، باشر مهام منصبه ابتداء من 1 يناير 2017. مأخوذة من الموقع الرسمي للأمم المتحدة. www.un.org/ar/alont-un/index.html. تاريخ الإطلاع 2017/05/15.

² - صدر هذا الإعلان تحت رقم 144 في الدورة الأربعين للجمعية العامة بتاريخ 1985/12/13، و ذلك بعد جهود مضيئة بذلتها الأمم المتحدة بخصوص حقوق الأجانب، و التي مهّدت لإصدار هذا الإعلان. لمزيد من التفاصيل يراجع: *Activités de L'ONU dans le domaine des droits de l'homme, les droits des etrangers* : "publications des nations Unies , Newyork, 1992, spéc, p 262 et s".

³ - تنص المادة 4 المشار إليها على أن "يراعي الأجانب القوانين النفاذة في الدولة التي يقيمون أو يوجدون فيها، و يحترمون عادات و تقاليد شعب هذه الدولة".

⁴ - في هذا السياق تنص المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه " لكل شخص الحق في العمل، و له حرية اختياره بشروط عادلة مرضية، كما له حق الحماية من البطالة". كما أن المادة 6 من العهد الدولي الخاص بحقوق الإنسان الاقتصادية و الإجتماعية و الثقافية نصت على أنه " تعترف الدول الأطراف =

فضلا عن ذلك الإعلان، و نظرا للارتباط الوثيق بين ظاهرة الهجرة الدولية من أجل العمل بحقوق الإنسان، و إدراكا منها بتدفق موجات العمال المهاجرين على الدول و الشعوب المعنية، و رغبة منها في إرساء قواعد يمكن أن تساهم في التوفيق بين مواقف الدول عن طريق قبول مبادئ أساسية تتعلق بمعاملة العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، و نظرا لأنها غالبا ما تتسبب في نشوء مشاكل خطيرة لهم، و تتسبب في تشتت أسرهم، و نظرا لأنها أخذت في حسابها حالة الضعف الذي كثيرا ما يجد العمال المهاجرين و أفراد أسرهم أنفسهم فيه، بسبب أمور منها بُعدهم عن دولة المنشأ و الصعوبات التي يمكن أن تصادفهم نتيجة وجودهم في دولة العمل، و نظرا أيضا لاقتناعها بالمشاكل الإنسانية التي تنطوي عليها الهجرة، و التي تكون أجسم في الحالة غير النظامية التي تساعد في بروز ظاهرة التنقلات السرية و الإتجار بالعمال المهاجرين و القضاء عليها، و في الوقت نفسه حمايتهم من انتهاك حقوق الإنسان الأساسية¹، فقد أصدرت منظمة الأمم المتحدة جملة من الإعلانات و الإتفاقيات و القرارات التي أسهمت بشكل بارز في توفير قدر لا بأس به من الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين، و كذا لأفراد أسرهم، لاعتبارها من حقوق الإنسان التي نشأت هذه الهيئة الأممية لتكريسها و حمايتها. و من بينها: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية، العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الإجتماعية و الثقافية، اتفاقية حقوق الطفل، اتفاقية منع جميع أشكال التمييز العنصري، اتفاقية مكافحة التعذيب و جميع الأشكال الأخرى من المعاملة المهينة، اتفاقية منع جميع أشكال التمييز على أساس الجنس.

و تبقى أهم اتفاقية في هذا المجال و التي سنركز عليها دراستنا، هي " الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم " لعام 1990².

=في الإتفاقية الحالية بالحق في العمل، الذي يشمل حق كل شخص في الفرصة لكسب معاشه بالعمل الذي يختاره و يقبله بحرية..."

¹ - بن قو أمال، الحماية الدولية للعامل المهاجر بين إطارها النظري و واقعها الفعلي، مقال منشور بمجلة " المجلة نظرة على القانون الإجتماعي"، جامعة وهران، الجزائر، العدد 3، 2007، ص 58.

² - تجدر الإشارة إلى أن إصدار الأمم المتحدة لهذه الإتفاقية، كان نتيجة للعديد من الجهود و التقارير و التوصيات المتعلقة بـ " حقوق العمال المهاجرين"، إذ بدأ إنشغال الأمم المتحدة بهذا الموضوع منذ عام=

لتوضيح حيثيات هذا المبحث، قمنا بتقسيمه إلى أربعة مطالب؛ تناولنا في المطلب الأول نطاق تطبيق الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، و استعرضنا في المطلب الثاني أهم المبادئ و الحقوق التي تضمنتها الإتفاقية للعمال المهاجرين و لأفراد أسرهم، في حين عرّجنا في المطلب الثالث على بعض الأحكام المتعلقة بفئات خاصة من العمال المهاجرين و أفراد أسرهم ، بينما تطرقنا في المطلب الرابع إلى أهمية تلك الإتفاقية.

المطلب الأول: نطاق تطبيق الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم

وضعت هذه الإتفاقية معيار مشروعية وضع العامل المهاجر في دولة العمل، و قصرت ذلك على الحالة التي يكون العامل الأجنبي قد دخل إلى إقليم الدولة بطريقة مشروعة، و أقام عليه بطريقة قانونية، و زال عملها وفقاً لقانون تلك الدولة أو الإتفاقيات الدولية التي تكون تلك

=1972 حيث عبّر " المجلس الإقتصادي و الإجتماعي، بموجب قراره رقم 1706، عن قلقه بسبب جلب عمال أفارقة بطريقة غير شرعية ناحية البلاد الأوروبية، في ظروف أقل ما تكون إلى " العبودية و العمل الجبري". و في ذات العام أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة قرارها رقم 2920 و الذي أدانت فيه " التمييز ضد العمال المهاجرين، و دعت الدول الأعضاء للقضاء على كل صور التمييز و تحسين ظروف معيشة العمال المهاجرين". و في عام 1967 أصدرت لجنة " مناهضة كافة صور التمييز و حماية الأقليات" تقريرها عن " استغلال الأيدي العاملة المهاجرة بطريقة سرية و غير شرعية"، و لاحظت اللجنة في تقريرها، أن هذا الأمر ينطوي على انتقال الأيدي العاملة بطريقة غير شرعية من جهة ، و صور التمييز التي يتعرض لها العمال المهاجرين في بلاد الإستقبال من جهة أخرى. و أوصت اللجنة بضرورة إصدار إتفاقية في نطاق الأمم المتحدة لحماية العمال المهاجرين ، و قد تبنى المؤتمر العالمي لمكافحة العنصرية و التمييز العنصري" المنعقد بجنيف عام 1978 هذه الفكرة، و في ذات العام (1978) صدر قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 33/163 من أجل " دعم الوسائل اللازمة لتحسين الأوضاع، و احترام حقوق الإنسان، و كرامة كل العمال المهاجرين"، و تلى ذلك إصدار الجمعية العامة للأمم المتحدة قرارها رقم 34/172 المؤرخ في 17 ديسمبر 1979 بتكوين مجموعة عمل تتشكل من مندوبي أي من الدول الأعضاء الراغبة، و تُدعم هذه المجموعة، كافة الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة ، و قد انتهت هذه المجموعة من إعداد نص الإتفاقية عام 1990. يراجع في ذلك؛ أحمد حسن البرعي، الإتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، الحلقة العلمية " اللجوء و الهجرة: المشكلات و الحلول" 4-2017/7/7، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ص 4.

الدولة طرفا فيها¹. و قد صدرت هذه الإتفاقية بالتوافق مع الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 18 ديسمبر 1990 و ظلت هذه الإتفاقية ما يقرب من ثلاثة عشر عاما، في انتظار الحصول على العدد الكافي من التصديقات كي تدخل حيز التنفيذ نزولا على حكم المادة 1/87 منها. و لم تحظ هذه الإتفاقية بالعدد المطلوب من التصديقات إلا عام 2003، و دخلت حيز التنفيذ اعتبارا من 1 جويلية 2003.

و قد بلغ عدد الدول المصدّقة على هذه الإتفاقية حتى أكتوبر 2017، 39 دولة لا يوجد من بينها أيّ دولة صناعية كبرى أو دولة من دول المقصد للعمال المهاجرين، ذلك أن أغلب الدول المصدّقة عليها، هي من الدول المصدّرة للأيدي العاملة، و هو ما يتطلّب مضاعفة الجهود، من أجل زيادة عدد الدول المنظّمة، و بخاصة الدول المستقبلية للأيدي العاملة، حيث يتم القدر الأكبر من حماية العمال المهاجرين في الدول المستقبلية للأيدي العاملة².

مع الإشارة إلى أن الجزائر قامت بالإنضمام إلى هذه الاتفاقية بتاريخ 21 أبريل 2005³، و قد جاء هذا الإنضمام متأخرا نسبيا مع بعض نظرائها من الدول العربية، فمثلا مصر انضمت لها بتاريخ 19 فبراير 1993، بينما المغرب قامت بالتصديق عليها بتاريخ 21 جوان 1993⁴.

¹ - محمد الروبي، عمل الأجانب، المرجع السابق، ص 24.

² - أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 5.

³ - انضمت الجزائر إلى الإتفاقية بتاريخ 21 أبريل 2005، و ذلك بالتحفظ على الفقرة 1 من المادة 92 التي تنص : " يخضع للتحكيم أي نزاع بين دولتين أو أكثر من الدول الأطراف حول تفسير هذه الإتفاقية، أو تطبيقها لا يُسوّى عن طريق المفاوضات بناء على طلب واحد من هذه الدول. فإذا لم يتمكن الأطراف خلال ستة أشهر من تاريخ طلب التحكيم من الإتفاق على تنظيم أمر التحكيم، جاز لأي من تلك الأطراف إحالة النزاع إلى محكمة العدل الدولية بطلب يُقدّم وفقا للنظام الأساسي للمحكمة. و رأت حكومة الجزائر أنه لا يجوز تقديم أي نزاع من هذا النوع إلى التحكيم أو إلى محكمة العدل الدولية، إلاّ بقبول جميع أطراف النزاع. من الموقع الرسمي لهيئة الأمم المتحدة www.un.org تاريخ الإطلاع 2017/10/18.

⁴ - مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، الإتفاقية الدولية لممارسة حقوق العمال المهاجرين، و اللجنة المعنية بالإتفاقية، صحيفة وقائع رقم 24، (طبعة أولى منقحة)، بدون سنة إصدار، ص 78.

تشكل الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لعام 1990، أوسع إطار في القانون الدولي، لحماية حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، و إرشاد الدول في كيفية وضع سياسات الهجرة من أجل العمل، مع احترام حقوق المهاجرين. و تطبق هذه الإتفاقية بشكل صريح الحقوق المفصلة في الشرعة الدولية لحقوق الإنسان (الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، و العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية، و العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية)، على الوضع المحدد للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم، مثلما حققت اتفاقيات أخرى الأمر نفسه لجماعات أخرى (النساء و الأطفال، و الأشخاص المعوقين و الشعوب الأصلية)، و هذا ما يجعل الإتفاقية صكا شاملا يوفر الإرشاد القانوني للدول في صياغة سياسة الهجرة¹.

تتطبق هذه الإتفاقية على كلّ جوانب عملية هجرة العمال المهاجرين، و أفراد أسرهم، و تشمل هذه العملية التحفيز للهجرة و المغادرة، و العبور، و فترة الإقامة بكاملها، و مزاولة نشاط مقابل أجر في دولة العمل، و كذلك العودة إلى دولة المنشأ أو دولة الإقامة العادية².

من أجل توضيح و تحديد أكثر دقة لنطاق تطبيق هذه الإتفاقية من حيث الأشخاص المعنيين بها و بسريان أحكامها عليهم، قسّمنا هذا المطلب إلى فرعين؛ تناولنا في الفرع الأول الأشخاص الذين تسري عليهم الإتفاقية، بينما تناولنا في الفرع الثاني الأشخاص المستثنين من نطاق تطبيقها.

الفرع الأول: الأشخاص الذين تسري عليهم الإتفاقية

حدّدت الإتفاقية نطاقا تطبيقها من حيث الأشخاص بموجب المادة الأولى، بأنها تطبق على جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم دون تمييز من أيّ نوع، مثل التمييز بسبب الجنس أو العنصر أو اللون، أو اللغة، أو الدين، أو المعتقد، أو الرأي السياسي أو غيره، أو الأصل

¹ - دليل التصديق على الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم ، المرجع السابق، ص 10، و ص 23.

² - أحمد أبو الوفا، المرجع السابق، ص 522.

القومي أو العرقي، أو الإجتماعي، أو الجنسية، أو العمر، أو الوضع الإقتصادي، أو الملكية، أو الحالة الزوجية، أو المولد أو أي حالة أخرى.

و فيما يتعلق بمراحل الهجرة التي تنطبق أحكامها عليها، فإن تلك المادة، قرّرت أيضا أن هذه الإتفاقية تنطبق خلال كامل عملية هجرة العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، و تشمل هذه العملية، التحفيز للهجرة، و المغادرة، و العبور، و فترة الإقامة بكاملها، و مزاولة نشاط مقابل أجر في دولة العمل، و كذلك العودة إلى دولة المنشأ أو دولة الإقامة العادية. ثم تطرقت الإتفاقية في المادة الثانية منها إلى تعريف الأشخاص الخاضعين لها، بنصّها أن العامل المهاجر هو الشخص الذي سيزاول أو يزاول أو مابرح يزاول نشاطا مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها¹.

تجدر الإشارة أن هذه الإتفاقية تعتبر رائدة في شمولها لبعض فئات العمال المهاجرين التي كانت تعاني من التجاهل في الماضي، " كعامل الحدود" الذي يحتفظ بمحل إقامته المعتاد في دولة مجاورة، و يعود إليه عادة كلّ يوم أو على الأقل مرّة واحدة في الأسبوع. و " العامل الموسمي " الذي يتوقف عمله، بطبيعته على الظروف الموسمية ، و لا يؤدي إلاّ أثناء جزء من السنّة. و " الملاح " الذي يضمّ فئة صائدي الأسماك، إلى العامل المهاجر الذي يعمل على سفينة مسجلة في دولة ليس من رعاياها. و " العامل على منشأة بحرية " الذي يعمل على منشأة بحرية تخضع لولاية دولة ليس من رعاياها. و " العامل المتجول" الذي يكون محل إقامته المعتاد في دولة ما، و يضطر إلى السفر إلى دولة أو دول أخرى لفترات وجيزة نظرا لطبيعة مهنته. و " العامل المرتبط بمشروع " الذي يُقبل بدولة العمل لفترة محددة، لكي يعمل فقط في مشروع معيّن يجري تنفيذه في تلك الدولة من قبل ربّ عمله. و " عامل الاستخدام المحدّد " الذي أرسله رب العمل لفترة زمنية محدودة ومعينة إلى دولة العمل، للاضطلاع بمهمة محددة أو واجب محدّد، أو الذي يقوم لفترة زمنية محدودة و معيّنة بعمل يتطلب مهارة مهنية أو تجارية أو تقنية أو غيرها من المهارات العالية التخصص، أو الذي يقوم ببناء على طلب ربّ العمل في دولة

¹ - إن الإتفاقية الدولية لحماية جميع حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لسنة 1990، هي أول صك دولي قدّم تعريفا للعامل المهاجر يتمحور حول مزاولة " نشاط مقابل أجر " ، و هذا التعريف واسع و يشمل حماية من ينوي أن يصبح عاملا مهاجرا ، أو من يعمل بصفة فعلية خارج بلده الأصلي، أو من هو بصدد الانتهاء من العمل بالخارج و العودة إلى بلده الأصلي.

العمل، بالاضطلاع لفترة زمنية محدودة و معينة بعمل مؤقت أو قصير بطبيعته. و الذي يتعين عليه أن يغادر دولة العمل إِمّا عند انتهاء فترة الإقامة المأذون له بها أو قبلها إذا كان لم يعد يضطلع بتلك المهمة المحددة أو الواجب المحدد أو يشتغل بذلك العمل. و أخيرا " العامل لحسابه الخاص" الذي يزاول نشاطا مقابل أجر خلاف النشاط الذي يُزاول بموجب عقد استخدام، و يكسب قوته عن طريق هذا النشاط الذي يزاوله عادة بمفرده أو بالإشتراك مع أفراد أسرته، أو إلى أيّ عامل مهاجر آخر يعترف به في التشريع المنطبق في دولة العمل أو في الإتفاقات الثنائية أو المتعددة الأطراف بوصفه عاملا لحسابه الخاص.

و حدّدت المادة الرابعة من الإتفاقية المقصود بأفراد أسرة العامل المهاجر، فذكرت أنّهم الأشخاص المتزوجين من عمال مهاجرين أو الذين تربطهم بهم علاقة تنشأ عنها، وفقا للقانون المنطبق، آثار مكافئة للزواج، و كذلك أطفالهم المعالين و غيرهم من الأشخاص المعالين الذين يُعترف بهم أفرادا من الأسرة وفقا للتشريع المنطبق أو الإتفاقات المنطبقة الثنائية أو المتعددة الأطراف المبرمة بين الدول المعنية¹.

الفرع الثاني: الأشخاص المستثنين من نطاق تطبيق الإتفاقية

أشارت الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لعام 1990، إلى استثناء جملة من فئات الأشخاص من نطاق تطبيقها²، و الذين هم غير معنيين بأحكامها

¹ - تجدر الإشارة إلى أن المادة الرابعة من الإتفاقية و بالأخص عبارة " آثار مكافئة للزواج" أثارت تحفظ بعض الدول الإسلامية و العربية، نظرا لأن هذه الدول ، وفقا لأحكام الشريعة الإسلامية، و النظام العام فيها، لا تعترف إلاّ بالأسرة الناشئة عن الزواج . أنظر أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 29.

² - نصت المادة الثالثة من الإتفاقية " لا تطبق هذه الإتفاقية على: أ- الأشخاص الذين ترسلهم أو تشغلهم منظمات و وكالات دولية، أو الأشخاص الذين ترسلهم أو تشغلهم دولة ما خارج إقليمها لأداء مهام رسمية، و ينظم قبولهم و مركزهم القانون الدولي العام أو إتفاقات أو إتفاقيات دولية محددة. ب- الأشخاص الذين تقوم دولة ما أو من ينوب عنها بإرسالهم أو تشغيلهم خارج إقليمها، و الذين يشتركون في برامج التنمية و برامج التعاون الأخرى، و ينظم قبولهم و مركزهم بإتفاق مع دولة العمل، و لا يعتبرون بموجب ذلك الإتفاق عمالا مهاجرين. ج- الأشخاص الذين يقيمون في دولة تختلف عن دولة منشئهم بوصفهم مستثمرين. د- اللاجئين و عديمي الجنسية، ما لم ينص على ذلك الإنطباق في التشريع الوطني ذي الصلة للدولة الطرف المعنية، أو =

و لا تسري عليهم نصوصها، و يتعلّق الأمر بالأشخاص الذين ينظّم القانون الدولي العام أو اتفاقات أو إتفاقيات دولية محدّدة، المسائل المتعلقة بقبولهم و مركزهم، كالعاملين في الهيئات القنصلية و الممثليّات الدبلوماسية، أو كمن تُرسلهم أو تشغّلهم منظمات و وكالات دولية، كالمنظمات العاملة في مجال حقوق الإنسان، أو في مجال حفظ الأمن و السلم الدوليين، أو الأشخاص الذين ترسلهم أو تشغّلهم دولة ما خارج إقليمها لأداء مهام رسمية، كالسفراء و المبعوثون الدبلوماسيين، و الأشخاص الذين ينظّم قبولهم و مركزهم بإتفاق مع دولة العمل، و الذين لا يُعتبرون بموجب ذلك الإتفاق عمالا مهاجرين، كالخبراء و المراقبين الدوليين، أو أولئك الذين تقوم دولة ما بإرسالهم أو تشغيلهم خارج إقليمها، من أجل المشاركة ببرامج التنمية و برامج التعاون الأخرى، سواء في إطار اتفاقيات دولية ثنائية الأطراف، أو في إطار معاهدات دولية متعددة الأطراف، أو في إطار منظمات و هيئات إقليمية أو دولية ، وكذا الأشخاص الذين يقيمون في دولة تختلف عن دولة منشئهم بوصفهم مستثمرين، من أصحاب رؤوس الأعمال الأجنبية الذين قدّموا لدولة العمل من أجل الإستثمار فيها. و أيضا اللاجئين السياسيين و عديمي الجنسية، و الطلبة و المتدربين، الذين يأتون من دول تربطها مع دولة الإقامة إتفاقيات و معاهدات ثنائية، و الملاحين و العمال على المنشآت البحرية الذين لم تسمّح لهم دولة العمل بالإقامة و مزاوله نشاط مقابل أجر بها ، بحكم تواجدهم المؤقت على إقليمها¹.

=في الصكوك الدولية السارية بالنسبة لها. ه- الطلاب و المتدربين، و الملاحين و العمال على المنشآت البحرية الذين لم يُسمح لهم بالإقامة و مزاوله نشاط مقابل أجر في دولة العمل.

¹ - و نظرا لاستخدام الإتفاقية لبعض العبارات عند الإشارة إلى الدول المعنية بالإتفاقية ، حرصت الإتفاقية على بيان مفهوم هذه العبارات بقولها: لأغراض هذه الإتفاقية:

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

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

ج- يقصد بمصطلح " دولة العبور" أي دولة يمر فيها الشخص المعني في أية رحلة إلى دولة العمل أو من دولة العمل إلى دولة المنشأ أو دولة الإقامة المعتادة. أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 30.

و مما تقدّم ذكره، يتبيّن أن هذه الإتفاقية تستبعد من مجال تطبيقها: اللاجئيين و عديمي الجنسية، و موظفي الدول، و موظفي المنظمات الدولية، و الطلبة، و المستثمرين و البحّارة و العاملين على المنشآت البحرية.

المطلب الثاني: أهم المبادئ و الحقوق التي تضمنتها الإتفاقية للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم

نصّت الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم على تمتّع العمال الأجانب المهاجرين و كذا أفراد أسرهم على جملة من المبادئ و الحقوق. و لتوضيحها ، قسّمنا هذا المطلب إلى فرعين، تناولنا في الفرع الأول أهم مبدأ و هو مبدأ المساواة و عدم التمييز ، بينما استعرضنا في الفرع الثاني أهم حقوق الإنسان الخاصة بالعمال المهاجرين و أفراد أسرهم .

الفرع الأول: مبدأ المساواة و عدم التمييز

يعدّ مبدأ المساواة، المبدأ الرئيسي في حماية العمال المهاجرين، فهو يعني معاملة العامل المهاجر أسوة بالوطني، خاصة في مجال العمل و الحياة الإجتماعية و الثقافية، و تحقيق المساواة دون تمييز بين جميع المهاجرين¹. و يعني ذلك عدم التمييز بين جميع المهاجرين بصرف النظر عن وضعهم القانوني من عدمه، بل و أيضا -وهو المهم- عدم التمييز في المعاملة بين العمال المهاجرين الأجانب و العمال الوطنيين أمام القانون بشكل أشمل.

نظرا لأنّ أسمى ما يمكن أن يواجهه العامل المهاجر من معاملة جائرة هو التمييز، كرّست له الإتفاقية الجزء الثاني منها، و تضمّن هذا الجزء مادة واحدة تضمّنت التأكيد على أن تتعهدّ الدول الأطراف وفقا للصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، باحترام الحقوق المنصوص عليها في هذه الإتفاقية و تأمينها لجميع المهاجرين و أفراد أسرهم الموجودين في إقليمها أو الخاضعين لولايتها دون تمييز من أيّ نوع، مثل التمييز بسبب الجنس، أو العنصر، أو اللون، أو اللغة، أو الدين أو المعتقد، أو الرأي السياسي أو غيره، أو الأصل القومي أو العرقي أو الإجتماعي،

¹ - أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 31 .

أو الجنسية، أو العمر، أو الوضع الإقتصادي، أو الملكية، أو الحالة الزوجية، أو المولد، أو أي حالة أخرى¹.

إنّ هذا الحكم لا يعدو أن يكون تأكيداً للإعلانات و الإتفاقات المتعلقة بحقوق الإنسان، فالإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948، و الذي يشكّل ركيزة الشرعية الدولية لحقوق الإنسان، إستهلّ أحكامه بالمادة الأولى التي ركزت على أن جميع الناس يولدون أحراراً ومتساوين في الكرامة و الحقوق. كما أكد على مبدأ المساواة في نطاق علاقات العمل لجميع الأفراد دون أي تمييز، و الذين يكون لهم الحق في أجر متساوٍ على العمل المتساوي².

تجدر الملاحظة أن مبدأ المساواة دون تمييز الذي كرّسته هذه الإتفاقية، لم يكن محترماً-حسب نظرنا- في الجزائر، و مثال ذلك، أن القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتضمن كيفيات و شروط تشغيل العمال الأجانب، كان قد كرّس صراحة مبدأ العلاقة المحددة المدة في علاقة العمل بين المؤسسة المستخدمة و العامل الأجنبي، بمقتضى المادة الرابعة منه، و ذلك على خلاف علاقة العمل المبرمة مع العمال الوطنيين³.

و بالرغم من أن الجزائر صادقت على تلك الإتفاقية في سنة 2005، و أصدرت نصوصاً تشريعية أعقبت ذلك، و خاصة القانون رقم 08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب و إقامتهم بالجزائر الصادر في سنة 2008، إلاّ أن المشرع الجزائري لم يتراجع عن موقفه. و هذا الأمر يُعاب عليه . و نفس الشيء يمكن قوله بخصوص العامل الأجنبي الذي لا يُسمح له بالعمل في الجزائر، إلاّ بعد حصوله على رخصة عمل أو ترخيص مؤقت للعمل من السلطات المختصة في البلاد، و ذلك بعد تقديم ملف كامل يتضمن-بالإضافة إلى المعلومات الخاصة بالعامل

¹ - المادة السابعة من الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، المرجع السابق.

² - أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 31 و 32.

³ - تنص المادة 4 من القانون 81-10 " يُسمح جواز أو رخصة العمل المؤقت للمستفيد، أن يمارس نشاطاً معيناً مدفوع الأجر، لمدة محدودة و لدى هيئة صاحبة عمل واحدة دون سواها " ، و تنص المادة 10 من نفس القانون " لا يمكن أن تتجاوز مدة جواز العمل سنتين، و يتم تجديد هذا الجواز وفقاً لنفس الشروط و الأشكال المنصوص عليها في الفقرتين 5 و 6 أعلاه " .

الأجنبي- رأي الهيئة صاحبة العمل، و المبررات التقنية التي دفعتها إلى اللجوء إلى تشغيل هذا العامل مع رأي الهيئة¹، و هو ما لا يُطلب من العامل الوطني.

و نحن نرى أن الجزائر اتبعت نفس الإتجاه الذي تبنته العديد من الدول في هذا المجال، بحيث عمدت إلى صياغة القوانين و الأنظمة التي من شأنها أن تضمن حماية اليد العاملة الوطنية من منافسة نظيرتها الأجنبية، و التقليل-قدر الإمكان- من اللجوء إلى هذه اليد العاملة، على أن يكون ذلك في حدود ضيقة و مقيدة.

الفرع الثاني: حقوق الإنسان الخاصة بالعمال المهاجرين و أفراد أسرهم

تحدّد الإتفاقية حقوق العمال المهاجرين ضمن عنوانين رئيسيين هما: حقوق الإنسان الخاصة بجميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم (الجزء الثالث)، و بقية الحقوق الخاصة بالعمال المهاجرين و أفراد أسرهم الموثقين أو الموجودين في حالة قانونية، و الذين حدّدت لهم الإتفاقية حقوقا إضافية بوضعهم عمالا مهاجرين (الجزء الرابع)، و تنطبق حقوق الإنسان على جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم بصرف النظر عن وضعهم القانوني، بينما لا تنطبق بقية الحقوق إلا على العمال المهاجرين و أفراد أسرهم من الموثقين أو الموجودين في حالة قانونية.

أولا: الحقوق الخاصة بالعمال المهاجرين و أفراد أسرهم بصرف النظر عن وضعهم القانوني في دولة العمل

هي الحقوق المقررة للمهاجر بصفته إنسان، و الملاحظ أن هذه الإتفاقية لم تأت بأيّ جديد في هذا المجال، و إنما قامت بترديد حقوق الإنسان و الحريات الأساسية التي تضمنتها إعلانات حقوق الإنسان السابقة على الإتفاقية، و هي حقوق و حريات منصوص عليها في العهدين الدوليين الخاصين بالحقوق المدنية و السياسية و بالحقوق الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية، و في غير ذلك من معاهدات حقوق الإنسان الأساسية، و لعل من أهمها ما يلي:

¹ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 113.

1- الحق في الشخصية القانونية

إنّ للعامل المهاجر الحق في الإعتراف به في كلّ مكان بوصفه شخصا أمام القانون، و لا يجوز أن يتعرّض للتعذيب و سوء المعاملة و العبودية و العمل الجبري، و تحمي الإتفاقية الدولية للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم لعام 1990، جميع العمال الأجانب و كذا أفراد أسرهم من أيّ انتهاكات لحقهم في الحياة¹. و ليس هذا فحسب، فحتى مواليد العمال الأجانب المهاجرين يكون من حقهم الحصول على أسماء، و في تسجيل ولادتهم، و في الحصول على جنسية².

2- الحق في حرية الفكر و الرأي و الدين

أكدت الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لعام 1990، أن للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم الحق في حرية الفكر بأن يكون لهم آراء و تصوّرات مستقلة عن آراء الآخرين حول موضوع معيّن. و الحق في حرية التعبير عن تلك الأفكار و الآراء عن طريق الكتابة أو الكلام أو الأعمال الفنيّة بحريّة و دون قيد. و الحق في ممارسة الشعائر الدينية بأن يكون بإمكان العامل الأجنبي أن يعتقد ما يشاء من أفكار دينية أو غير دينية، و حرّيته في إظهار دينه أو معتقده. و لكن كل ذلك يجب أن يتفق مع قوانين الدولة المضيفة و أعراف مجموعتها الوطنية و أمنها القومي و نظامها العام³.

هذه الأحكام هي في الحقيقة تكريس للمبادئ التي سبق أن نصّ عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الذي أكدّ أنه لكل شخص الحق في حرية التفكير و الضمير و الدّين، و يشمل هذا الحق حرية تغيير ديانته أو عقيدته و حرّية الإعراب عنها بالتعليم و الممارسة و إقامة الشعائر و مراعاتها، سواء أكان ذلك سرّاً أم مع الجماعة .

¹ - مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 372.

² - دليل التصديق على الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، المرجع السابق، ص 27.

³ - أثبت الواقع العملي في الآونة الأخيرة، أن العديد من الدول الغربية على غرار فرنسا و بلجيكا و إسبانيا وهولندا، التي تتشكّك باحترام حقوق الإنسان، حضرت حرية ممارسة الشعائر الدينية على أراضيها، عندما أصدرت قرارات بمنع إرتداء النقاب و البرقع الإسلامي في الأماكن العامة و بعض مؤسسات الدولة، و في مخالفة واضحة للإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لعام 1990 .

3- الحق في احترام الهوية الثقافية

نصت الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لعام 1990، أنه تعمل الدول الأطراف على احترام الهوية الثقافية لجميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، أي أن لا تقوم بأيّ عمل أو فعل من شأنه أن يمسّ بحق العمال الأجانب و أفراد أسرهم في تميّزهم و تفرّدهم إجتماعيا و قوميا و ثقافيا عن مواطني و مجتمع دولة العمل، و أن لا تمنعهم من الحفاظ على الأواصر الثقافية التي تربطهم ببلدهم الأصلي¹، و بأنه يجب على الدول الأطراف أيضا، احترام حرية الآباء في ضمان التعليم الديني و الأخلاقي لأطفالهم وفقا لمعتقداتهم الشخصية².

4- الحق في المغادرة و الرجوع و البقاء في دولة المنشأ

تمنح هذه الإتفاقية للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم الحق و الحرية في مغادرة أيّ دولة بما في ذلك دولة منشئهم، إذ تؤيد الإتفاقية الحق الثابت للجميع بمن فيهم العمال المهاجرين و أفراد أسرهم في مغادرة أيّ دولة، و لهم في أيّ وقت حق الدخول و البقاء في دولة الأصل³، و ذلك بصرف النظر عن وضعية هجرتهم⁴.

¹ - في مقابل ذلك، قررت المادة 34 من الإتفاقية، أنه يجب على جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم الإمتثال للقوانين و الأنظمة المعمول بها في كل من دولة العبور و دولة العمل، و كذا واجب احترام الهوية الثقافية لسكان هذه الدول.

² - دليل التصديق على الإتفاقية الدولية لحماية جميع حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، المرجع السابق، ص 28.

³ - نهاد جوهر، حقوق العمالة المهاجرة في المواثيق الدولية، مجلة السياسة الدولية، مؤسسة الأهرام، مصر، المجلد 41، العدد 165، يوليو 2006، ص 54.

⁴ - دليل التصديق على الإتفاقية الدولية لحماية جميع حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، نفس المرجع، ص 26.

و لا يخضع هذا الحق لأية قيود باستثناء القيود التي ينص عليها القانون و تقتضيها حماية الأمن الوطني أو النظام العام أو الصحة العامة أو الآداب العام أو حقوق الغير و حرياتهم، و التي تتفق مع الحقوق الأخرى المنصوص عليها في هذه الإتفاقية¹.

5- الحق في الحرية و السلامة الشخصية

أكدت الإتفاقية على ضمان حق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم في الحرية و السلامة الشخصية، بوصفه التزاما يقع على الدول المستقبلية²، التي يتوجب عليها ضمان تأمين حماية العامل المهاجر و كذا أفراد أسرته من أعمال العنف أو التهديد أو الحبس دون مبرر قانوني.

حدّدت الإتفاقية كيفية إجراء عملية التحقّق من هوية العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، و منعت احتجازهم أو القبض عليهم إلاّ طبقا للإجراءات و الأسباب التي يقررها القانون. و بيّنت الإتفاقية الشروط و الإجراءات الكفيلة بتأمين الضمانات القانونية للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم في حالة تعرّضهم للإيقاف أو القبض عليهم و حتى في حالة محاكمتهم أو تنفيذ قرار إبعادهم.

و تحظر الإتفاقية الإبعاد أو الطرد الجماعي ، إذ يتوجب أن يُحمى العامل المهاجر و أفراد أسرته من ذلك، بحيث يمنع إكراههم على مغادرة إقليم الدولة التي يعملون بها، إلاّ في حالة صدور قرار من السلطة المختصة بذلك، و وجود المبررات و الأسباب الداعية إليه³، و من ثمّ في حالة انتفاء هذه الأسباب فلا يجوز الإبعاد¹.

¹ - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 196.

² - أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 37.

³ - نصت الإتفاقية على العديد من الشروط التي يتعين على دولة العمل مراعاتها و التقيد بها قبل و بعد قيامها بإجراء الإبعاد، من بينها أن يكون قرار الإبعاد صادرا عن سلطة مختصة قانونا، و ذلك بعد النظر في كل قضية على حدى، و يتعين إبلاغ العامل المهاجر المعني شفويا و كتابيا بقرار الإبعاد قبل وفور صدوره بلغة يفهمها، و تمكينه من الإستفادة من الحق في الإتصال بسلطات بلاده الفئصلية أو الدبلوماسية بناءا على طلبه، التي قد توفر له الحماية و المساعدة إن اقتضى الأمر ذلك. و يجوز للعامل المهاجر الطعن ضد قرار إبعاده، و يكون للطعن أثر موقوف إلاّ إذا صار القرار نهائيا، و يكون مآل الطعن نتيجتين اثنتين: إما أن تستجيب المحكمة لطلبه إذا تبين لها أن الإبعاد غير قانوني أو غير مؤسس، و يمكنه في هذه الحالة المطالبة بالتعويض، و إما أن =

6- الحق في محاكمة عادلة حسب الأصول

توضح الإتفاقية ضرورة ضمان محاكمة عادلة و حسب الأصول لجميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، بحيث يجب أن تتم عمليات التوقيف و التحقيق و الاحتجاز وفقا للإجراءات و القوانين المعمول بها في دولة العمل.

في حالة توقيف المهاجرين، ينبغي إبلاغهم بأسباب توقيفهم بلغة يفهمونها، و يجب احترام حقهم في مساواتهم برعايا الدولة أمام محاكمها، و في حالة توجيه تهمة إليهم بارتكاب جريمة، فيجب أن تقدم للمهاجرين المساعدة القانونية اللازمة و المساعدة المجانية من قبل مترجم فوري عند اللزوم، و عند فرض عقوبة ينبغي مراعاة الجوانب الإنسانية المتعلقة بوضع الشخص بصفته مهاجرا². و أثبتت الإتفاقية لجميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، الحق في المساواة مع رعايا الدولة المعنية أمام المحاكم بأنواعها، و لا يعتبر العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته مذنبا في أي فعل إجرام، بسبب أي فعل أو اعتقال لم يكن يشكل وقت ارتكابه فعلا إجراميا بموجب القانون الوطني أو الدولي، كما لا تنزل عقوبة أشد من تلك التي كانت مطبقة وقت ارتكابه، و إذا سمح نص في قانون صدر بعد ارتكاب الجرم بفرض عقوبة أخف، و يجب أن يستفيد من هذا النص³.

ثانيا: الحقوق الخاصة بالعمال المهاجرين و أفراد أسرهم الموجودين في وضع قانوني في دولة العمل

فضلا عن الحقوق المذكورة أعلاه و المتعلقة بالعمال المهاجرين و أفراد أسرهم، و بغض النظر عن شرعية تواجدهم في دولة العمل، و فضلا عن حقوق الإنسان الأخرى العديدة المنصوص عليها في مختلف المواثيق و العهود و الإتفاقيات الخاصة بحقوق الإنسان، فإن الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لسنة 1990 قررت قائمة

=تقوم المحكمة بإقرار و تأييد قرار الإبعاد، و هنا يتعين منح العامل المهاجر مهلة مناسبة و معقولة قبل تنفيذ قرار الإبعاد أو بعده لتسوية كافة مسؤولياته، و تمكينه من الأجر الواجبة الأداء، كونها تعد من الحقوق المكتسبة. أنظر عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 199-200.

¹ - مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 381.

² - دليل التصديق على الإتفاقية الدولية لجميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، المرجع السابق، ص 27.

³ - أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 38.

لا بأس بها من الحقوق المرتبطة أساسا بالعمال الأجنبي و أفراد أسرته في دولة العمل، و شملت الإتفاقية فعلا عددا من الحقوق التي تلبي احتياجات خاصة في مجال الحماية، و تقدّم ضمانات إضافية في ضوء الوضعية الهشة للغاية التي يعيشها العمال المهاجرين و أفراد أسرهم¹، و من بين أهم هذه الحقوق على سبيل المثال لا الحصر:

1- حق المساواة في المعاملة في العمل

لما كان تحقيق شرط المساواة في المعاملة بين العمال الوطنيين و العمال الأجانب هو أمر غالبا ما يكون نسبي أو بالأحرى نظري، خاصة في ظل العلاقات الدولية المترّحة بين التقارب و التباعد، فإن الإتفاقية أكدت على ضرورة تحقيق و ضمان حد أدنى من المعاملة العادلة و المتساوية بين العامل الوطني و الأجنبي، فقررت معاملة جميع العمال المهاجرين على قدم المساواة مع رعايا دولة العمل فيما يخص الأجر، بما فيها الأجر الإضافية و الحد الأدنى للأجر، و ظروف العمل، العمل الإضافي، و ساعات العمل، الراحة الأسبوعية، الأعياد المأجورة، و العطل المدفوعة الأجر، الصحة و السلامة، إنهاء علاقة العمل، الحد الأدنى لسن العمل، القيود المفروضة على العمل في المنزل. و يمتد نطاق المساواة مع العمال المواطنين ليشمل أيضا الرعاية الطبية الطارئة، و لا يحرم العمال المهاجرون و أفراد أسرهم من هذه العناية الطبية الطارئة بسبب أية مخالفة فيما يتعلق بالإقامة أو الإستخدام².

و تقرّر الإتفاقية بأنه لا يجوز سجن العامل المهاجر أو أيّ من أفراد أسرته لعدم وفائه بالتزام تعاقدية، و لا حرمانه من إذن الإقامة أو تصريح العمل لمجرد عدم وفائه بالتزام ناشئ عن عقد العمل³.

¹ - دليل التصديق على الإتفاقية الدولية لجميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، المرجع السابق، ص 26.

² - أحمد أبو الوفا، المرجع السابق، ص 532.

³ - أنظر المادة 20 من الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، المرجع السابق.

2- الحق في الحماية من مصادرة وثائق الهوية

تحظر الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لعام 1990، قيام أرباب العمل بمصادرة جوازات سفر العمال المهاجرين، و تنص بشكل واضح على أنه لا يُسمح إلاّ للموظفين الرّسميين المرخّص لهم بموجب القانون بمصادرة أو تدمير وثائق الهوية، و تصريح الدخول، و تصاريح الإقامة أو تصاريح العمل¹.

و الحقيقة أن العديد من الدول و خاصة دول الخليج العربي تعتمد " نظام الكفالة "، و هو نظام أشبه ما يكون بنظام العبودية، ذلك أن الهيئة المستخدمة -أو الكفيل- تقوم بمجرّد تشغيل العامل الأجنبي، بمصادرة و حجز وثائق سفره، فلا يستطيع تجديد أوراقه، أو تغيير وظيفته، أو الإستقالة منها، أو ترك البلاد. و في ذلك خرق واضح و صريح للإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لعام 1990، بل و لأبسط حقوق الإنسان .

3- الحق في الضمان الإجتماعي

نصت الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لعام 1990، على وجوب تمتّع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم بالحق في التغطية الإجتماعية، و ذلك بالاستفادة من منظومة الضمان الإجتماعي في دولة العمل بقولها : " يتمتع العمال المهاجرون و أفراد أسرهم في دولة العمل بنفس المعاملة التي يعامل بها رعايا تلك الدولة "².

و الحقيقة أن التمتع بالحق في الضمان الإجتماعي مرهون في واقع الأمر بالإلتزامات التي قد يفرضها القانون الداخلي لدولة العمل على العمال الأجانب في هذا الصدد، مع الإعتداد بالمعاهدات و الإتفاقيات الثنائية، و المتعدّدة الأطراف ذات الصلة إن وُجدت.

¹ - أنظر المادة 21 من الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، المرجع السابق.

² - أنظر المادة 27 من الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، نفس المرجع.

4- الحق في تكوين النقابات و الجمعيات

تنص المادة 40 من الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لعام 1990، أنّ للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم الحق في تكوين الجمعيات و نقابات العمال في دولة العمل لتعزيز و حماية حقوقهم الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية و غيرها من المصالح، على أن لا يمس هذا الحق بمصلحة الأمن الوطني و النظام العام في دولة العمل¹. و تقرّر الإتفاقية حقهم في الإنضمام إلى أية نقابة أو جمعية تكون موجودة في الأصل، و لهم كذلك الحق في المشاركة في الإجماعات و الأنشطة²، و ذلك طبعاً في مقابل إلتزامهم بالأنظمة و القوانين و الإجراءات النافذة في دولة العمل، و دون المساس بالنظام العام أو الأمن العام في الدولة المضيفة³.

5- الحق في السكن و لمّ شمل الأسرة و في الإنتقال

غالبا ما يعيش العمال المهاجرين في سكن دون المستوى المطلوب، سواءا لأنهم لا يستطيعون دفع الإيجارات المرتفعة، أو لأن وضعهم يمنعهم من الإستئجار بصورة قانونية. و أن توفير السكن الملائم للعمال المهاجرين يكتسب أهمية كبيرة، و ذلك لأجل لمّ شمل الأسرة، ولتسهيل تمتّع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم بالحقوق الأخرى، و لنجاح اندماجهم في دولة العمل. ومع هذه الأهمية إلا أنّ إتفاقية الأمم المتحدة لعام 1990 تحتوي فقط على إشارات عابرة لحق السكن، إذ تمنح العمال المهاجرين الحائزين للوثائق اللازمة أو الذين هم في وضع نظامي المساواة في المعاملة، بما في ذلك مشاريع الإسكان الإجتماعي و الحماية من الإستغلال فيما يتعلق بالإيجار⁴.

¹ - بالرغم من انضمام الجزائر لهذه الإتفاقية في سنة 2005، إلا أنها لم تقم بتعديل القانون رقم 90-14 المعدل و المتمم، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الذي لم يورد أي نص يمنع العامل الأجنبي من الإنخراط في أي منظمة نقابية، لكنه استثنى صراحة العمال الأجانب من حق تأسيس منظمة نقابية .

² - أنظر المادة 26 من الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، المرجع السابق.

³ - أنظر المادة 34 من الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، نفس المرجع.

⁴ - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق ص 205.

في مقابل ذلك يتعيّن الملاحظة أن هذه الإتفاقية- و على عكس اتفاقيات أخرى سيتم التطرق إليها لاحقاً- أعطت إشارات أكثر وضوحاً لمسائل مهمّة، كتلك المرتبطة بلمّ شمل أسرة العامل الأجنبي¹.

و تؤكّد الإتفاقية على حق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم الموثقين و الموجودين في حالة قانونية في حرية التنقل في إقليم دولة العمل، و كذا في حرية اختيار محل إقامتهم بها².

6- الحق في الإعلام

تحوّل الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لعام 1990، الحق في أن يتم إبلاغهم من طرف كل من دولة الإرسال و دول العبور و دول العمل، تبليغاً كاملاً بجميع الشروط و الحقوق و الشكليات و الواجبات في تلك الدول، و توضيح لهم كل الشروحات و المعلومات و العقبات و التحدّيات التي قد تواجههم، المتعلقة بالدخول إلى دولة العمل، و الأنشطة و الأعمال التي يجوز لهم مزاولتها فيها مقابل أجر³، و إعلامهم بفئات الأعمال الممنوعين من مزاولتها هناك، و ينبغي إتاحة هذه المعلومات إلى العمال المهاجرين مجاناً و بلغة يفهمونها⁴.

¹- تنص المادة 44 فقرة 2 " تقوم الدول الأطراف باتخاذ ما تراه مناسباً، و يدخل في نطاق اختصاصها من تدابير رامية إلى تيسير لمّ شمل العمال المهاجرين بأزواجهم أو بالأشخاص الذين تربطهم بهم علاقة تنشأ عنها وفقاً للقانون المنطبق، آثار مكافئة للزواج، و كذلك بأولادهم المُعالين القصر غير المتزوجين ". كما سبق شرحه آنفاً، فإن مضمون هذه المادة، و الذي أكدته المادة 4 من الإتفاقية، كانت محل تحفّظ بعض الدول الإسلامية و العربية التي لا تعترف- طبقاً للشريعة الإسلامية- إلاّ بالأسرة الناتجة عن الزواج.

²- أنظر المادة 39 من الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، المرجع السابق.

- أنظر المادة 37 من الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، نفس المرجع.

⁴- أنظر المادة 33 من الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، نفس المرجع.

7- الحق في معاملة جمركية و ضرائبية مناسبة

تمنح الإتفاقية العمال المهاجرين و أفراد أسرهم حقوقا تتعلق بـ " الإعفاء من رسوم الإستيراد و التصدير و ضرائبها فيما يتعلق بأمّعتهم الشخصية و المنزلية و أدواتهم المهنية " ¹. و لا يجوز إلزامهم بدفع ضرائب أو رسوم " أكبر مقدارا و أشدّ إرهاقا ممّا يُفرض على الرعايا في ظروف مماثلة" ²، و لهم الحق في الإستفادة مثل بقية عمال دولة العمل، من الخصوم و الإعفاءات الضريبية المطبقة عليهم في نفس الظروف.

8- الحق في تحويل الإيرادات و المدّخرات

تؤكد الإتفاقية على حق العمال الأجانب الثابت في أن يقوموا بتحويل مداخيلهم و مدّخراتهم من دولة العمل إلى دولهم الأصلية، أو إلى أي دولة أخرى، خصوصا تلك الأموال اللازمة لإعالة أسرهم ³. كما يحق للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم لدى انتهاء إقامتهم في دولة العمل، أن يقوموا بتحويل إيراداتهم و مدّخراتهم، و كذلك نقل أمّعتهم و ممتلكاتهم الشخصية ⁴. و تتخذ الدول التدابير الملائمة لتيسير هذه التحويلات ⁵.

9- الحق في المشاركة السياسية في دولة الأصل و دولة العمل

للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم الحائزين للوثائق اللازمة أو الذين هم في وضع نظامي، الحق في أن يشاركوا في الشؤون العامة في دولة منشئهم، و أن يدلوا بأصواتهم و أن ينتخبوا في الإنتخابات التي تجري في تلك الدولة وفقا لتشريعاتها ⁶، و تنظر الدول الأطراف في أمر وضع إجراءات أو إنشاء مؤسسات يمكن عن طريقها أن تراعي سواء في دولة المنشأ أو دولة العمل،

¹ - أنظر المادة 46 من الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، المرجع السابق.

² - أنظر المادة 48 من الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، نفس المرجع.

³ - أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 209 و 210.

⁴ - دليل التصديق على الإتفاقية الدولية لجميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، نفس المرجع السابق، ص 28.

⁵ - أنظر المادة 74 من الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، نفس المرجع.

⁶ - أنظر المادة 41 من الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، نفس المرجع.

الإحتياجات و الأمانى و الإلتزامات الخاصة للعمال المهاجرين، و أفراد أسرهم و للعمال المهاجرين حرية اختيار ممثليهم في هذه المؤسسات¹.

و تحثّ الإتفاقية دولة العمل على² :

- تيسير استشارتهم و مشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بحياة المجتمع المحلية و إدارتها،

- أن تسمح وفقا للقانون بأن يتمتعوا بالحقوق السياسية،

- و ينبغي أن يتمتع العمال المهاجرون و أفراد أسرهم بالمساواة مع المواطنين في المشاركة في الإدارة في المؤسسات المدارة ذاتيا (جمعيات المجتمع المدني) كالتعاونيات.

10- الحق في الرعاية في مختلف المجالات

فضلا عن مختلف الحقوق و الحريات التي قررتها الإتفاقية الأممية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لعام 1990 المشار إليها آنفا، فقد تضمنت هذه الإتفاقية مجموعة كبيرة من الحقوق الأخرى المنصوص عليها في مواد مختلفة، اقتصرنا منها ما رأيناه أهمّ و أقرب إلى موضوع بحثنا.

إذ تؤكد الإتفاقية على وجوب تمتع العمال المهاجرين الموجودين في حالة قانونية بالمساواة مع رعايا دولة العمل، لاسيما في المجالات التالية³ :

- إمكانية الوصول إلى المؤسسات، و الخدمات التعليمية، و التوجيه المهني، و مؤسسات و خدمات التدريب، مع مراعاة متطلبات القبول و غيرها من أنظمة المؤسسات و الخدمات المعنية.

¹ - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 206.

² - أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 42.

³ - وسام حسين الدين الأحمد، الإتفاقية الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان الخاصة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، 2011، ص 323.

- الحصول على الخدمات الإجتماعية و الصحية، على شرط الوفاء بمتطلبات الإشتراك في برامج هذه الخدمات.

- الوصول إلى التعاونيات و جمعيات المجتمع المدني، و الإطلاع على الحياة الثقافية و المشاركة فيها.

- كما تحثّ الإتفاقية دول العمل على انتهاج سياسة ترمي إلى تيسير اندماج أطفال العمال المهاجرين في النظام الدراسي المحلي لاسيما فيما يخص تدريسهم اللغة المحلية.

- يجوز لدولة العمل أيضا أن تقدم برامج تعليمية خاصة باللغة الأم لأطفال العمال المهاجرين حسب الإقتضاء مع الدولة الأصلية.

- يتمتع العمال المهاجرون القانونيون بالمساواة مع رعايا دولة العمل في المعاملة.

و تضمنت الإتفاقية أحكاما محددة تحمي أطفال المهاجرين فيما يتعلق بالحق في الحصول على إسم و تسجيل ولادتهم في الحالة المدنية لدولة العمل، و في الحصول على جنسية، و كذا التأكيد على حقهم في التعليم على غرار أطفال بلد الإستقبال.

فضلا عن ذلك، تنصّ الإتفاقية على أنه إذا حُرّم عامل مهاجر من حريته، يجب على الدولة المحتجزة أن تبدي اهتماما بالمشاكل التي قد تنشأ لزوجه و أطفاله، و لا ينبغي احتجاز الأطفال على أساس وضعهم من حيث الهجرة أو دخولهم غير القانوني إلى البلد¹، فيما يخص الحماية من الطرد، و الإستعادة من تعويضات البطالة، و الوصول إلى خطط العمل الرسمية المعدّة لمكافحة البطالة، و الحصول على عمل بديل في حالة فقدان العمل أو إنهاء نشاط مأجور آخر².

¹ - أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 40.

² - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 207-208.

11- الترخيص بالعمل و الترخيص بالإقامة

نصت الإتفاقية على توفير للعمال الأجانب الموجودين في وضع قانوني أو الحائزين للوثائق النظامية اللازمة، على ضمانات هامة، بحيث يتطلب القانون في دولة العمل إثنين منفصلين، أحدهما للإقامة و ثانيهما لمزاولة العمل، فإن دولة العمل تمنح للعامل الأجنبي إذنا بالإقامة لا تقل مدته عن مدة الإذن بالعمل.

و العمال الأجانب الذين لا يتمتعون بحرية اختيار النشاط الذين يزاولونه مقابل أجر لا يُعتبرون -طبقاً للإتفاقية- في وضع غير نظامي، و لا يفقدون الإذن لهم بالإقامة بمجرد إنتهاء النشاط الذي يزاولونه مقابل أجر، قبل إنتهاء تراخيص عملهم أو الأذون المماثلة، إلا إذا كان الترخيص بالإقامة يتوقف صراحة على النشاط المحدد الذي سمحت له دولة العمل بالدخول من أجله إلى إقليمها.

تسمح دولة العمل لأفراد أسرة العامل الأجنبي الذين يكون لديهم هم أنفسهم ترخيص بالإقامة أو إذن بالدخول غير محدود زمنياً، بأن يختاروا بحرية نشاطاً يزاولونه مقابل أجر. و حرصاً على حماية أفراد أسرة العامل الأجنبي، حال وفاته أو حال انفصال رابطة الزوجية، فإن دولة العمل تنتظر - طبقاً لتوجيهات الإتفاقية- بعين العطف في منح أفراد الأسرة المقيمين فيها إذنا بالبقاء بهدف لم شمل الأسرة¹.

ثالثاً: مبدأ التوازن بين حقوق العامل الأجنبي و حقوق دولة العمل

حرصت الإتفاقية على إيجاد نوع من التوازن يحيط بعملية الهجرة، يضمن عدم تعسف دولة العمل في إبعاد المهاجر، و يضمن في المقابل احترام المهاجرين لقوانين الدولة و لوائحها.

¹ - أحمد حسن البرعي، المرجع السابق ص 43. و كذلك المواد 49-50-51- و 53 من الإتفاقية. الحقيقة أن دولة العمل لها كامل السلطة التقديرية في هذا المجال، و لا يعتبر ذلك التزاماً يقع على عاتقها. و ذلك يظهر جلياً من خلال المادة 50 من الإتفاقية التي تنص على : " أن تنتظر دولة العمل بعين الرضا، منح التصريح بالبقاء، و في حالة عدم منح هذا التصريح، على دولة العمل أن تمنحهم وقتاً معقولاً لتسوية أمورهم فيها"، و هذا ما يؤكد إمكانية حق دولة العمل في رفض بقاء أسرة العامل الأجنبي على إقليمها في حالة وفاته، أو فسخ عقد زواجه.

ففيما يتعلق بإلزام المهاجرين باحترام القوانين و الأنظمة في دولة العمل، قرّرت الإتفاقية أنه ينبغي عدم إعفاء العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، سواء من الإلتزام بالتقيّد بقوانين و أنظمة كل دولة من دول العبور و دولة العمل، أو الإلتزام باحترام الهوية الثقافية لسكان تلك الدول. و أنه لا يجب أن تفسّر أحكامها بأنها تنطوي على تسوية وضع العمال المهاجرين أو أفراد أسرهم الذين يكونون غير حائزين للوثائق اللازمة أو في وضع غير نظامي أو أيّ حق في مثل هذه التسوية لوضعهم، و ليس فيها ما يمسّ التدابير الرامية إلى ضمان تهيئة أوضاع سليمة و مُنصفة للهجرة الدولية¹.

أي أن هذه الإتفاقية لا يمكن الإعتداد بها كالتزام يفرض على دولة العمل التي وقّعت عليها، بأن تقوم بتسوية وضع العمال الأجانب أو أفراد أسرهم الذين هم في وضع غير قانوني، و إنّما فقط تلتزم بضمان حدّ أدنى، بل قدر معقول و مناسب يضمن كرامتهم الإنسانية.

و طبقاً للإتفاقية، فإنّه لا يجوز طرد العمال الأجانب المهاجرين و أفراد أسرهم من دولة العمل، إلّا للأسباب المحدّدة في التشريع الوطني لتلك الدولة، و رهنا بالضمانات المقررة بالجزء الثالث من الإتفاقية، أي أنّ طرد العامل الأجنبي من دولة العمل، يجب أن يستند على أساس الشرعية التي تقرن القرار بطرده، بالمساس بالقوانين و الأنظمة و اللوائح في دولة العمل، و التي لا يجوز لها ذلك، إلا بعد إتباع و استنفاد جميع الضمانات و الشكليات و الإجراءات و الترتيبات الأمنية و القانونية و القضائية².

مع الإشارة إلى أن دولة العمل لها سلطة تقديرية واسعة في وضع الأطر القانونية التي تنظم عمليات الهجرة للعمل لديها، و هي تراعي في ذلك، مصلحتها الوطنية و أمنها القومي من جهة، و المعاهدات و الإتفاقيات الدولية ذات الصلة من جهة أخرى.

¹ - المادتين 34 و 35 من الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، المرجع السابق.

² - المادة 56 من الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، نفس المرجع.

المطلب الثالث: الأحكام المتعلقة بفئات خاصة من العمال المهاجرين و أفراد أسرهم

أوردت الإتفاقية في الجزء الخامس منها، بعض الأحكام المرتبطة و المطبقة على فئات خاصة من العمال الأجانب، كعمال الحدود، و العمال الموسميّين، و العمال المتجولين، و المرتبطين بمشروع، و عمال الإستخدام المحدد، و العاملين لحسابهم الخاص. و قد وضعت الإتفاقية في المادة 57 منها، مبدأ عاماً، مؤداه أن جميع العمال الأجانب المنطوقين تحت هذه الفئات الخاصة، يتمتعون بالحقوق المنصوص عليها في الجزئين الثالث و الرابع مع مراعاة الأحكام التالية¹:

- 1- يحق للعمال الحدود² التمتع بالحقوق المنصوص عليها في الإتفاقية، على أن يؤخذ في الاعتبار أنهم لا يقيمون على وجه الاعتياد في دولة العمل.
- 2- يحقّ للعمال الموسميّين³ التمتع بالحقوق المنصوص عليها في الإتفاقية، على أن تُراعى طبيعة عملهم، و أنهم موجودين في دولة العمل لشطر من السنة فحسب.
- 3- يحقّ للعمال المتجولين⁴ التمتع بالحقوق المنصوص عليها في الإتفاقية، و التي تتفق و مراكزهم كعمال متجولين في تلك الدولة.
- 4- يحقّ للعمال المرتبطين بمشروع⁵، التمتع بالحقوق الممنوحة للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم

¹ - وسام حسين الدين الأحمد، المرجع السابق، ص 333.

² - يقصد بعمال الحدود؛ العامل المهاجر الذي يحتفظ بمقر إقامته المعتاد في دولة مجاورة، و يعود إليه كل يوم أو على الأقل مرة واحدة في الأسبوع (المادة 2/2 أ).

³ - يقصد بالعمال الموسميّين؛ العامل المهاجر الذي يتوقف عمله بطبيعته على الظروف الموسمية، و لا يُؤدى إلاّ أثناء جزء من السنة (المادة 2/2 ب).

⁴ - يقصد بالعمال المتجول؛ العامل المهاجر الذي يكون محل إقامته المعتاد في دولة ما، و يضطر إلى السفر إلى دولة أخرى لفترات و جيزة نظراً لطبيعة مهنته (المادة 2/2 هـ).

⁵ - يقصد بالعمال المرتبطين بمشروع؛ العامل المهاجر الذي يُقبل بدولة لفترة محددة، لكي يعمل فقط في مشروع معين يجري تنفيذه في تلك الدولة من قبل رب عمله (المادة 2/2 و).

الحائزين للوثائق اللازمة، أو الذين هم في وضع نظامي، باستثناء الحقوق المتعلقة بالمساواة في المعاملة في إمكانية الوصول إلى المؤسسات التعليمية و خدمات التوجيه و التدريب المهنيين، و فيما يخص الاستفادة من مشاريع الإسكان الإجتماعي و فيما يتعلق بحرية العمل الذي يزاولونه، و كذا بالأمر المتعلقة بالحماية من التسريح من العمل، و استحقاقات البطالة، و الاستفادة من مشاريع مكافحة البطالة، أو إمكانية الحصول على عمل بديل في حالة فقدان العمل أو إنهاء النشاط.

5- يحق لعمال الإستخدام المحدد¹ التمتع بالحقوق المتعلقة بالعمال المهاجرين و أفراد أسرهم الحائزين على الوثائق اللازمة أو الذين هم في وضع نظامي، باستثناء الحقوق المتعلقة بالمساواة في إمكانية الوصول إلى المؤسسات التعليمية، و خدمات التوجيه و التدريب المهنيين، و فيما يتعلق بالاستفادة من مشاريع الإسكان الإجتماعي، و فيما يتعلق بحرية العمل الذي يزاولونه، و كذلك الأمر بالنسبة لإمكانية الحصول على عمل بديل في حالة فقدان العمل أو إنهاء النشاط.

6- يحق للعاملين لحسابهم الخاص² التمتع بالحقوق المتعلقة بالعمال المهاجرين و أفراد أسرهم الحائزين على الوثائق اللازمة أو الذين هم في وضع نظامي، باستثناء الحقوق التي لا تنطبق إلا على العمال الحائزين لعقد عمل.

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

² - يقصد بالعمال لحسابه الخاص، العامل المهاجر الذي يزاول نشاطا مقابل أجر خلاف النشاط الذي يزاوله بموجب عقد استخدام، و يكسب قوته عن طريق هذا النشاط الذي يزاوله عادة بمفرده أو بالإشتراك مع أفراد أسرته. و هو كل عامل مهاجر آخر، يعترف به في التشريع المنطبق في دولة العمل أو في الإتفاقيات الثنائية أو المتعددة الأطراف، بوصفه عاملا لحسابه الخاص (2/2/ح).

المطلب الرابع: أهمية الإتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم

يتبين ممّا تقدّم أنّ الإتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لعام 1990، الإطار الأوسع في القانون الدولي، لحماية جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، و إرشاد الدول إلى كيفية وضع السياسات و التشريعات المتعلقة بالهجرة و بعمل الأجانب، مع احترام حقوقهم كمهاجرين و قبل ذلك كبشر. و يمكن إبراز أهمية الإتفاقية في النقاط العشر التالية¹ :

أولاً: تسعى الإتفاقية إلى إنشاء معايير لحماية الحقوق المدنية و السياسية و الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية لجميع العمال و أفراد أسرهم، و تشجيع الدول على جعل قوانينها في تناسق و وثيق مع المعايير الدولية المنصوص عليها في الإتفاقية، و ذلك دون المساس بحق الدول الثابت و المشروع في أن تضع و تحدّد المعايير التي تراها مناسبة لتنظيم دخول العمال المهاجرين و أفراد أسرهم إلى إقليمها، أي أنّ كل دولة تحتفظ بصلاحياتها و سلطاتها في تحديد هوية المسموح لهم بالدخول إليها و مدة إقامتهم بها².

ثانياً: تنظر الإتفاقية إلى العمال الأجانب نظرة إنسانية أكثر من كونهم مجرد عمال أو سلع إقتصادية، فهم في الأول و الأخير بشر و لهم حقوقهم.

ثالثاً: جاءت الإتفاقية لتكريس الدور المهم الذي يقوم به العمال الأجانب في الإقتصاد العالمي، و تقرّ الإتفاقية الدور الكبير الذي يقوم به هؤلاء، و ما يقدمونه من إسهامات جليّة و جليّة في اقتصاديات و مجتمعات دول العمل، و كذا في تنمية بلدانهم الأصلية. و أن ذلك يبقى متوقفاً على الإعتراف القانوني بحقوقهم الإنسانية و بحمايتهم، و هذا ما سعت إليه الإتفاقية بتأطير

¹ - دليل التصديق على الإتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم ، المرجع السابق، ص 23-24.

² - تنص المادة 1/79 من الإتفاقية " ليس في هذه الإتفاقية ما يمس حق كل دولة طرف في أن تحدد المعايير المنظمة لدخول العمال المهاجرين و أفراد أسرهم ".

العملية و جعل حقوق العمال الأجانب و أفراد أسرهم قابلة للتطبيق و للتقاضي بشأنها بعد إنفاذها بموجب القانون الوطني.

رابعاً: إذا كان بعض العمال المهاجرين و أسرهم قد نجح في محاولته في إيجاد عمل كريم و ظروف عيش ملائمة في الخارج، فإن آخرين يواجهون الإستغلال و التمييز و يعانون من انتهاك حقوقهم. و في معظم البلدان عادة ما يواجه غير الرعايا مشاكل في الحصول على اعتراف بحقوقهم و على حمايتها أكثر مما يواجهه رعايا البلد المعني. و تعترف الإتفاقية بالوضع الهش الذي يعيشها العمال الأجانب و أفراد أسرهم، و بما يترتب عن ذلك من حاجة إلى حماية ملائمة.

خامساً: تعدّ الإتفاقية أشمل صك دولي حتى الآن فيما يخص العمال الأجانب، و تنص على مجموعة من المعايير الدولية التي تتناول كلّ من معاملة العمال المهاجرين و أفراد أسرهم و ضمان حقوقهم و رفاهيتهم من جهة، و التزامات الدول المعنية ومسؤولياتها من جهة أخرى، و تشمل كل من الدول الأصلية و دول العبور و دول العمل التي تستفيد جميعها من الهجرة الدولية للعمال.

سادساً: تعترف الإتفاقية بحقوق جميع العمال الأجانب و أفراد أسرهم مهما كان وضعهم القانوني، و تقرّ لهم الحماية و الضمانات الكفيلة باحترام حقوقهم كبشر، سواء كانوا موجودين في وضع قانوني طبقاً لقوانين دولة العمل أم لا، و مع ذلك تحت الدول الأطراف على السعي لوضعهم في أطر قانونية موثقة، و تشجع أرباب العمل و العمال على حدّ سواء، على احترام القوانين و الإجراءات السارية النفاذ في دولة العمل.

سابعاً: تقوم فلسفة الإتفاقية على مبدأ عدم التمييز كأهم مبدأ من المبادئ التي تقوم عليها حقوق الإنسان، فجميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم يتمتّعون بنفس الحقوق الأساسية للإنسان التي يتمتّع بها رعايا بلد العمل، و ذلك بغض النظر عن وضعهم القانوني. و يحظى العمال الأجانب الموجودين في وضع قانوني في دولة العمل هم و أفراد أسرهم، بالمعاملة ذاتها التي يُعامل بها الرعايا في عدد كبير من الحالات.

ثامنا: تقدّم الإتفاقية تعريفاً متفقاً عليه دولياً للعامل المهاجر، و هو تعريف واسع النطاق و يشمل جميع المهاجرين من أجل العمل، رجالاً و نساءً، ممن سيزاولون أو يزاولون أو مابرحوا يزاولون نشاطاً مقابل أجر في دولة ليسوا من رعاياها، و تقدّم الإتفاقية أيضاً تعريفات لبعض الفئات من العمال المهاجرين يمكن أن تطبق في أيّ منطقة من العالم.

تاسعا: تسعى الإتفاقية إلى منع استغلال جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، و القضاء عليه عبر عملية الهجرة بكاملها. فهي تسعى صراحة إلى وضع حدّ للتشغيل غير القانوني أو السري، و الإتجار غير المشروع بالعمال الأجانب، و إلى التثني عن تشغيل العمال الأجانب الموجودين في حالة غير قانونية.

عاشرا: تستمد الإتفاقية أهميتها و قوتها من خلال إنشائها للجنة تسمى " لجنة حماية حقوق العمال المهاجرين و كافة أفراد أسرهم" المتكونة من عدد من الخبراء الذين يتم انتخابهم من بين الخبراء و الكفاءات في المجال، الذين ترشحهم الدول الأطراف في الإتفاقية، و تقوم اللجنة بالإشراف على مدى تطبيق الإتفاقية، و ذلك من خلال دراسة التقارير التي تقوم الدول الأطراف بتقديمها إلى الأمين العام للأمم المتحدة، بخصوص التدابير التشريعية و القضائية و غيرها من التدابير المتخذة لتنفيذ أحكام الإتفاقية¹ ، و تقدم تقريراً سنوياً إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة عن تنفيذ الإتفاقية، يتضمن آراءها و توصياتها، و يستند على وجه الخصوص إلى دراسة التقارير المقدمة من الدول الأطراف و ما تقدّمه من ملاحظات².

يجدر التأكيد في آخر هذا المبحث أن الإتفاقية الأممية لسنة 1990، جعلت أمر السماح للعامل الأجنبي بدخول إقليم الدولة و الإقامة عليه من أجل العمل، يدخل في نطاق سلطان الدولة المطلق، فلها أن تضع ما تشاء من شروط و ضوابط، و خوّلت لدولة العمل الحق في تنظيم عمل الأجانب على إقليمها بما يتفق مع مصالحها و يتماشى مع ظروفها، و من ثم فلها أن تقيّد تشغيل الأجانب فتحصره في طوائف محدّدة من العمال الأجانب، أو في مزاولة أنشطة و مهن و أعمال محدّدة، كما خولتها الحق في تعليق تشغيل الأجانب لديها على حصولهم على

¹ - أنظر المادة 1/73 من الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، المرجع السابق.

² - أنظر المادة 7/74 من الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، نفس المرجع.

التصاريح و التراخيص المطلوبة لممارسة العمل، و استيفاء الشروط الأخرى التي تطلبها قانون دولة العمل. كما أجازت لدولة العمل إعطاء الأولوية في مزاوله الأعمال على إقليمها لمواطنيها أو الأجانب الذين يعاملون كالمواطنين بشأن العمل، و ذلك بموجب الإتفاقيات الدولية أو تشريعات الدولة.

بالإضافة إلى ما تقدّم، وضعت الإتفاقية على عاتق العمال الأجانب، التزاما عاما مقتضاه وجوب احترامهم لقوانين و أنظمة كل دولة من دول العبور و دول العمل، و كذا احترام الهوية الثقافية لشعوب هذه الدول¹.

المبحث الثاني: تشغيل الأجانب في إطار منظمة العمل الدولية

إن منظمة العمل الدولية، هي هيئة دولية مستقلة متخصصة، تابعة للأمم المتحدة، و لها شخصيتها الاعتبارية الكاملة، التي تمكّنها من اتخاذ الإجراءات التي تراها ضرورية لتحقيق السلم العالمي الدائم، القائم على العدالة الإجتماعية، من خلال توحيد و تنظيم قوانين العمل². هدفها الأساسي هو الإهتمام بالعمال في مختلف الدول، و تحسين ظروف عملهم، و توفير أكبر قدر من الحماية لهم³.

تتمثل وظيفتها الأساسية في توحيد تشريعات العمل في جميع الدول، عن طريق ما تصدره من إعلانات و توصيات و اتفاقيات. فقد أبرمت العديد من الإتفاقيات الدولية، كما أصدرت عدّة توصيات تعتبر بمثابة إرشادات تشريعية في مختلف المجالات الخاصة بالعمل و العمال، فهي

¹ - محمد الروبي، عمل الأجانب، المرجع السابق، ص 24-25.

² GERARD Lyon-Caen, ANTOINE Lyon-Caen , « Droit social international et Européen », 8ème édition, Dalloz ,FRANCE,1993, p 133.

³ - إن منظمة العمل الدولية هي إحدى وكالات الأمم المتحدة المتخصصة، و هي المنظمة الوحيدة ضمن منظومة الأمم المتحدة التي تتميز بتركيبها الثلاثية، و التي تضم -في أن واحد- كل من الحكومات و منظمات عمل وأصحاب عمل الدول الأعضاء فيها، في جهد مشترك من أجل وضع معايير و سياسات العمل، للنهوض بالعمل اللائق في مختلف أنحاء العالم، من الموقع الإلكتروني www.ilo.org ، تاريخ الإطلاع 2017/10/23.

تعمل على وضع المعايير الدولية لتعزيز حصول النساء و الرجال في العالم، على عمل لائق في جوّ من الحرية و المساواة¹.

من ثم، كان من الطبيعي أن تهتم بالعمال الأجانب على المستوى الدولي، لاسيما أنها الهيئة الأممية الوحيدة التي لها تفويض دستوري واضح لحماية العمال في وضع الهجرة الدولية للعمل، و ذلك ما أكدته ديباجة دستور المنظمة أنه " لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي و دائم، إلاّ إذا بُني على أساس من العدالة الإجتماعية "، و أن تحقيق تلك العدالة الإجتماعية يتطلّب "...حماية مصالح العمال المستخدمين خارج أوطانهم"، ثم أوضح دستور المنظمة أنّ من بين أهدافها " الدفاع عن مصالح العمال الذين يعملون خارج دولهم"، و العمل على سنّ تشريع في كلّ دولة لأحوال العمل، يُراعى فيه معاملة العمال الأجانب المقيمين إقامة قانونية داخل الدولة، معاملة اقتصادية عادلة². وذلك من أجل تحقيق هدفين أساسيين أولهما: حماية العمال المهاجرين و أسرهم و رعايتهم في البلدان المستقبلية لهم، و مساواتهم في المعاملة مع العمال الوطنيين، و ثانيهما: العناية بتنظيم الهجرات الدولية للعمل، في محاولة لتلافي الآثار السلبية للهجرة غير القانونية، تحقيقا للمنفعة المشتركة لدول الإرسال و دول الإستقبال معاً³.

في سبيل تحقيق ذلك، أُبرمت في رحاب منظمة العمل الدولية، عدّة اتفاقيات لتحقيق هذا الهدف. و فضلا عن هذه المعاهدات الملزمة قانونا، صاغت المنظمة معايير غير ملزمة تتخذ شكل " توصيات "، سنركز على أهمّها ذات الصلة الوثيقة بموضوع بحثنا⁴.

¹ - بلحنافي فاطمة، آليات منظمة العمل الدولية لكفالة الحقوق المقررة في الإتفاقيات الدولية للعمال، مجلة "المجلة- نظرة على القانون الإجتماعي"، مخبر القانون الإجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، العدد 3 ، 2013، ص 12.

² - محمد الروبي، المرجع السابق، ص 26.

³ - أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 9 و 10.

⁴ - أُبرم في رحاب المنظمة الدولية للعمل أكثر من 180 معاهدة، تتعلق بمسائل معينة حول قضايا عمالية محددة، من بينها بعض الإتفاقيات التي عالجت مسائل محددة بشأن العمال الأجانب، كالإتفاقية رقم 19 بشأن المساواة بين العمال الوطنيين و الأجانب فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث العمل المبرمة عام 1925 ، (و التي دخلت حيز التنفيذ في 8 سبتمبر 1926، و صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962)، و الإتفاقية رقم 48 بخصوص الحفاظ على حقوق العمال المهاجرين في المعاش المبرمة عام 1935=

و ارتأينا تركيز دراستنا على كل من الإتفاقية رقم 97 لسنة 1949، و الإتفاقية رقم 143 لسنة 1975 لأنهما تُعدّان أهمّ و أشمل الأدوات الخاصة بتنظيم الهجرة و حماية العمال المهاجرين، و تتضمن أهمّ المعايير التي تحرص المنظمة على مراقبة تطبيقها من لدن الدول الأعضاء، خصوصا و أن هاتين الوثيقتين ملزمتين قانونيا، و ساهمتا بوضوح في تعزيز مبادئ المعاملة بالمثل و تكافؤ الفرص و عدم التمييز. و لكن مع ذلك، سيكون لزاما لأغراض البحث التطرق - كَلِّمًا دعت الضرورة- إلى الإتفاقيات و التوصيات الأخرى ذات الصلة الوثيقة بحقوق العامل الأجنبي بصفته إنسانا في المقام الأول، و بوصفه عاملا في المقام الثاني، و بدور منظمة العمل الدولية في تأطير و تنظيم و حماية حقوقه و حقوق أفراد أسرته.

و لذلك قسّمنا هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، تناولنا في المطب الأول منظمة العمل الدولية و حقوق العامل ذات البعد الإنساني، و استعرضنا في المطب الثاني حقوق العمال الأجانب المقرّرة بموجب بعض الصكوك الصادرة عن منظمة العمل الدولية، بينما تطرّقنا في المطب الثالث إلى حقوق العمال الأجانب المقرّرة بموجب أهمّ صكوك منظمة العمل الدولية.

=و الإتفاقية رقم 157 لسنة 1982 بشأن الحفاظ على حقوق العمال المهاجرين في الضمان الإجتماعي، و الإتفاقية رقم 117 الموسومة " الأهداف و المعايير الأساسية للسياسة الإجتماعية " لعام 1962، و التي خصصت الجزء الثالث منها للأحكام الخاصة بالعمال المهاجرين، و كذا الإتفاقية رقم 118 لعام 1962 بشأن المساواة في المعاملة بين الوطنيين و غير الوطنيين في مجال الضمان الإجتماعي، و اتفاقية و توصية سياسة العمالة لعام 1964، و اتفاقية و توصية مكاتب التوظيف لعام 1948، و اتفاقية مكاتب التوظيف بأجر (مراجعة) لعام 1949، كما أصدرت المنظمة التوصية رقم 86 بشأن الهجرة من أجل العمل، و التوصية رقم 151 بشأن العمال المهاجرين، و التوصية رقم 100 بشأن حماية العمال المهاجرين في البلدان و الأقاليم المتخلفة عام 1955. راجع في ذلك المرجع الصادر عن منظمة العمل الدولية بعنوان «International Labor Organisation, Conventions and Recommendations 1919-1991, ILO Geneva, 1992». و أنظر كذلك؛ أحمد

حسن البرعي، المرجع السابق، ص 10 و ما بعدها.

المطلب الأول: منظمة العمل الدولية و حقوق العامل الأجنبي ذات البعد الإنساني

بما أن العامل الأجنبي هو إنسان قبل كل شيء ، فإن الإهتمام بحقوقه الإنسانية ذات الصلة بعالم الشغل و مشاكل العمال، كانت محلا للإهتمام و العناية من طرف منظمة العمل الدولية، بوصفها منظمة دولية متخصصة في المجال، تهدف أساسا إلى الدفاع عن الديمقراطية و الحقوق الأساسية للعمل، و تعزيز الحقوق في العمل و محاربة الفقر، و حماية العمال، و الإرتقاء بشروط السلام الدائم لتحقيق العدالة الإجتماعية و التطور و الإزدهار.

يرى الفقه أنه لا مجال للتفرقة ما بين الحقوق و الحريات العمالية و الحقوق الأساسية للإنسان، فكلاهما يهدف إلى حماية الإنسان باعتباره إنسان، فهناك ارتباط وثيق بينهما لا يقبل التجزئة، و إذا كان هناك فارق بين القواعد الخاصة بحماية الحقوق و الحريات العمالية، و التي تنقرر في نطاق منظمة العمل الدولية، و بين غيرها من الحقوق و الحريات الأساسية للإنسان، و التي تنقرر خارج المنظمة، فهو أن الأولى دائما أكثر تحديدا و دقة من الثانية التي تأتي غالبا في شكل مبادئ عامة غير محددة¹.

يظهر اهتمام منظمة العمل الدولية بحقوق الإنسان بصفة عامة، في ما ورد في ديباجتها من أن " السلام العالمي لا يمكن أن يقوم إلا على أساس من العدالة الإجتماعية ". و كذلك ما ورد في الجزء الثاني من الإعلان الخاص بأهداف و مبادئ المنظمة، و الذي تبناه المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في فيلادلفيا عام 1944، و الذي ألحق بدستور المنظمة² ، " أن لكل الكائنات الإنسانية أيّا كان أصلها أو اعتقادها أو جنسها، الحق في أن يتابعوا تقدّمهم المادي و تتميتهم الروحية في حرية و كرامة و أمن اقتصادي أو بفرص متساوية " ³.

¹ - صلاح علي حسن، القانون الدولي للعمل، دراسة في منظمة العمل الدولية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2012، ص 63.

² - حدّد إعلان فيلادلفيا الذي أصدره المؤتمر العام للمنظمة عام 1944، المبادئ الأساسية التي تسعى إليها منظمة العمل الدولية، و هي : أن العمل ليس سلعة -كفالة حرية التعبير و حرية تكوين الجمعيات- محاربة الفقر- و ضرورة تحقيق العدل الإجتماعي.

³ - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 146.

نظرا للطابع المتخصص و العالمي لمنظمة العمل الدولية في ميدان العمل، فإنه كان من الضروري اهتمامها بنوعين من الحقوق:

1- الحقوق المدنية و السياسية مثل حرية التعبير، و حرية الإشتراك في النقابات العمالية، و حرية التجمع السلمي؛

2- الحقوق الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية، مثل الحق في العمل، و حق تشكيل النقابات المهنية، و الحق في الضمان الإجتماعي، و الحق في مستوى معيشة كافٍ و ملائم، و الحق في الحصول على السكن¹.

تضمن دستور المنظمة العديد من النصوص التي تهتم بالعلاقة بين العمال و أرباب العمل، و تنظيم و تشغيل الأيدي العاملة، و حماية العمال ضد حوادث العمل و الأمراض المهنية، و الدفاع عن مصالح العمال الذين يعملون في الخارج ، و مساعدة الدول على تحقيق التشغيل الكامل للأفراد الراغبين في العمل² ، و ذلك من خلال رفع الوعي لصالح حماية حقوق العمال لدى كافة الأطراف، و وضع الخطوط العريضة لحماية هاته الحقوق، و التي يجب على الدول الإهتمام بها عند صياغة قوانين العمل الوطنية³. و كل ذلك دون أي تمييز أو تفرقة بين العمال الوطنيين و العمال الأجانب، و الذين كرّست لهم الصكوك الصادرة عن منظمة العمل الدولية، نفس الحقوق و المعايير العالمية، مثلهم مثل باقي العمال في دولة العمل، و ذلك ما يظهر جلياً في بعض الإتفاقيات و التوصيات⁴، كتلك المتعلقة بمنع و إلغاء أعمال السخرة أو العمل الجبري.

¹- أحسن عمروش، الوكالات الدولية المتخصصة ذات الطابع الإجتماعي و دورها في حماية حقوق الإنسان، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010، ص 82.

²- نبيل مصطفى ابراهيم خليل، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، الطبعة الثانية، 2009، ص 105.

³- بلحنافي فاطمة، المرجع السابق، ص 10.

⁴- سامح عاشور، دليل المحامي في الموثيق الدولية للبرنامج التدريبي للمحامين على حقوق الإنسان، النقابة العامة للمحامين، اللجنة العامة للحريات، جمهورية مصر العربية، بدون ذكر دار النشر، سنة 2006، ص 543.

المطلب الثاني: حقوق العمال الأجانب المقررة بموجب بعض الصكوك الصادرة عن منظمة العمل الدولية

تعمل منظمة العمل الدولية وفق ثلاث آليات؛ هي الإعلانات، التوصيات و الإتفاقيات الدولية، و قد أبرمت المنظمة العديد من الإتفاقيات و أصدرت العديد من الإعلانات و التوصيات المتعلقة بالجوانب المختلفة للعمل و العمال¹.

لتوضيح أهم هذه الصكوك في مجال بحثنا ، قسّمنا هذا المطلب إلى ستة فروع، تناولنا في الفرع الأول إتفاقية المساواة في المعاملة بين العمال الوطنيين و الأجانب فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث العمل ، رقم 19 لسنة 1925، و في الفرع الثاني الإتفاقية الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي رقم 87 لسنة 1948 ، و في الفرع الثالث الإتفاقية الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي و في المفاوضات الجماعية رقم 98 لسنة 1949 ، بينما تناولنا في الفرع الرابع الإتفاقية الخاصة بالتمييز في مجال الإستخدام و المهنة رقم 111 لعام 1958 ، في حين يتعلق الفرع الخامس بالإتفاقية الخاصة بالسخرة رقم 29 لسنة 1930 و في الأخير استعرضنا في الفرع السادس الإتفاقية الخاصة بتحريم السخرة رقم 105 لعام 1957 .

الفرع الأول: إتفاقية المساواة في المعاملة بين العمال الوطنيين و الأجانب فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث العمل ، رقم 19 لسنة 1925

كانت هذه الإتفاقية هي الأولى التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي بخصوص العمال الأجانب، و ذلك بتاريخ 5 جوان 1925، بعد عقد دورته السابعة في 19 ماي 1925، و دخلت حيز النفاذ يوم 8 سبتمبر 1926 طبقا لأحكام المادة 6. و قد بلغ عدد الدول المصدّقة على هذه الإتفاقية إلى غاية شهر أفريل من سنة 2018، مائة و واحد و عشرون (121) دولة، منها ثلاثة عشر (13) دولة عربية، من بينها الجزائر في 19 أكتوبر 1962².

¹- بلحنافي فاطمة، المرجع السابق ، ص 13.

²- الموقع الإلكتروني www.ilo.org، تاريخ الإطلاع 2018/05/01.

تضمّنت هذه الإتفاقية عدّة أحكام تخصّ معاملة العمال الأجانب في مجال حوادث العمل التي قد يتعرّضون لها، من بينها وجوب معاملة دول العمل للعمال الأجانب التابعين لدولة عضو أخرى صدقت على هذه الإتفاقية، الذين يصابون بإصابات عمل على أراضيها، سواء هم أم من يعولونهم، نفس المعاملة التي يحضى بها مواطنوها فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث العمل، و ذلك دون أيّ شرط يتعلق بالإقامة. و تتعهد الدول المصدقة على هذه الإتفاقية باتخاذ التدابير و الترتيبات على إقامة نظام للتعويض عن حوادث العمل، إن لم يكن لديها ذلك، و إن وجد، فعلى الدول المصدقة على هذه الإتفاقية، تبادل المساعدة لتسهيل تطبيق أحكامها و تنفيذ القوانين و اللوائح الخاصة بتعويض العاملين في كلّ دولة منها.

تعزّزت هذه الإتفاقية بالتوصية رقم 25 لسنة 1925 المسماة " توصية المساواة في معاملة العمال المواطنين و الأجانب في التعويض عن الحوادث". التي أعتدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية هذه التوصية بتاريخ 5 جوان 1925، بعد انعقاد دورته السابعة في 19 ماي 1925. و قد أضافت إتاحة الإمتيازات المتعلقة بإعفاء العمال الأجانب من الرسوم أو الضرائب أو باستخراج الوثائق الرسمية مجانا، أو الإمتيازات الأخرى التي يكفلها قانون أي دولة عضو فيما يتعلق بتعويض العمال وفق نفس الشروط لمواطني الدول الأعضاء الأخرى التي صدّقت على الإتفاقية المذكورة أعلاه. و التي جاءت لتعزّز حق العامل الأجنبي الذي تعرّض لحادث عمل، فإذا وقعت الإصابة في دولة عمل مصدقة على الإتفاقية، بشرط أن تكون دولته الأم عضوا فيها، فعليها اتخاذ الإجراءات اللازمة لتسهيل دفع التعويض، أما إذا كان الأجنبي يقيم في دولة غير الدولة التي وقع له فيها حادث العمل، فعليها أن توفر له التسهيلات التي تكفل له إقامة الدعوى أمام المحاكم المختصة في أراضي هذه الدولة، دون مطالبة الشخص المعني بالحضور.

الفرع الثاني: الإتفاقية الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي رقم

87 لسنة 1948

لقد أدّت زيادة حراك اليد العاملة في سياق العولمة، إلى ظهور تحديات مهمّة تتعلق بحقوق فئة العمال الأجانب في التنظيم و في التفاوض الجماعي، و لعلّ أهمّ تلك التحديات، الدفاع عن

حقوق العمال المهاجرين- بما فيهم من هم في أوضاع غير نظامية- في التنظيم و في التفاوض الجماعي، و تنظيمهم في إطار نقابات عمالية تسهر على ضمان ظروف عمل لائق بهم، على غرار باقي العمال الوطنيين¹.

في هذا السياق و لتحقيق هذه الأهداف ، ظهرت إلى وجود الإتفاقية الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي رقم 87 لسنة 1948، التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 9 جويلية 1948 في دورته الحادية و الثلاثين، و دخلت حيز التنفيذ يوم 4 جويلية 1950، طبقا لأحكام المادة 15. و قد بلغ عدد الدول المصدّقة على هذه الإتفاقية إلى غاية شهر أبريل من سنة 2018، مائة و أربعة و خمسون (154) دولة ، من بينها الجزائر التي صادقت عليها بتاريخ 19 أكتوبر 1962²، و قد نصت هذه الإتفاقية في المادة الثانية منها أنه يحق للعمال و أصحاب العمل دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات ، و لهم كذلك دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية، الحق في الإنضمام إلى تلك المنظمات، و ذلك دون ترخيص مسبق.

الملاحظ من صياغة هذه المادة، أنها جاءت على نحو شامل لجميع العمال، و دون أي تمييز بينهم، سواء كانوا وطنيين أم أجانب. و مع ذلك يجب على جميع العمال الأجانب سواء كانوا قد قاموا بإنشاء منظمات نقابية أو اختاروا الإنضمام إليها بحرية، أن يخضعوا و يحترموا- في ممارستهم للحقوق المنصوص عليها في هذه الإتفاقية- القانون الوطني لدولة العمل، شأنهم في ذلك شأن غيرهم من العمال الوطنيين، و هذا وفقا لما قرره المادة 8 من الإتفاقية.

و الحقيقة أن هذه الإتفاقية تستند في مرجعيتها و فلسفتها على ديباجة دستور منظمة العمل الدولية التي تعتبر " الإعراف بمبدأ الحرية النقابية "، وسيلة من وسائل تحسين أوضاع جميع العمال و لإقرار السلام العالمي. و تستند كذلك على إعلان فيلادلفيا الذي أكد أنّ " حرية التعبير و الحرية النقابية شرطان أساسيان لمواصلة التقدم في مجال حقوق العمال ".

¹ - الحرية النقابية على أرض الممارسة، الدروس المستخلصة، التقرير العالمي، بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 97، مكتب العمل الدولي، جنيف، سويسرا، الطبعة الأولى، 2008، ص 53.

² - الموقع الإلكتروني www.ilo.org المرجع السابق، تاريخ الإطلاع 2018/05/15.

غير أننا نلاحظ في هذا المقام، أن الجزائر و بالرغم من أنها صادقت على هذه الإتفاقية منذ سنة 1962، إلا أنها أوردت في القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الذي أصدرته في سنة 1990، نصًا قصرت فيه الحق في تأسيس التنظيم النقابي، فقط على الحائزين على الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر (10) سنوات على الأقل¹، و في ذلك - حسب رأينا- خرق واضح لهذه الإتفاقية، و ينبغي على المشرع الجزائري تداركه، حتى تتسجم تشريعاته مع هذه الإتفاقية التي تؤكد على ضمان الحق النقابي لكل العمال دون تمييز.

الفرع الثالث: الإتفاقية الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي و في المفاوضة الجماعية رقم 98 لسنة 1949

هذه الإتفاقية اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 1 جويلية 1949 في دورته الثانية و الثلاثين، و دخلت حيز النفاذ يوم 18 جويلية 1951، طبقا لأحكام المادة 8. و قد بلغ عدد الدول المصدقة عليها إلى غاية شهر أفريل من سنة 2018، مائة و خمسة و ستون (165) دولة ، و قد صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962².

نصت هذه الإتفاقية في المادة الأولى منها على وجوب توفير للعمال، حماية كافية من أية أعمال تمييزية على صعيد استخدامهم، تستهدف المساس بحريتهم النقابية. و يجب أن تنطبق هذه الحماية بوجه أخص إزاء الأعمال التي يقصد منها :

(أ) جعل استخدام العامل مرهونا بشرط ألا ينظم إلى نقابة أو أن يتخلى عن عضويته النقابية³،

¹ - المادة 6 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية عدد 23 مؤرخة في 06 يونيو 1990، ص 764.

² - الموقع الإلكتروني www.ilo.org المرجع السابق، تاريخ الإطلاع 2018/05/15.

³ - في هذا الصدد كان قد عُرض نزاع على المحكمة الدستورية لدولة كولومبيا من طرف مواطنين اثنين، طعنا أمامها بعدم دستورية عدة مواد من قانون العمل الكولومبي، التي تشترط أن تكون النقابات العمالية تتكوّن على الأقل من ثلثي العمال من جنسية كولومبية، و تمنع على العمال الأجانب الحصول على الوظائف الخاصة بالتمثيل النقابي، و قاما بتأسيس دفعهما على عدّة أسس من بينها الإتفاقية رقم 98 لسنة 1949 الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي و في المفاوضة الجماعية. وقد أصدرت المحكمة الدستورية لدولة كولومبيا قرارا مؤرخا في 2000/04/05، قرّرت فيه أن الأحكام المتعلقة بالحرية النقابية الواردة في قانون =

(ب) التوصل إلى فصل العامل أو الإجحاف به بأيّة وسيلة أخرى بسبب عضويته النقابية أو اشتراكه في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو خلال هذه الساعات بموافقة صاحب العمل".

و أكدت الإتفاقية أنه كلما دعت الضرورة ، فإنه يتمّ اتخاذ التدابير التي توافق الظروف القومية، على هدف تشجيع و تيسير التطوير و الاستخدام الكليين لأساليب التفاوض الطوعي بين أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل، و منظمات العمال، على قصد تنظيم أحكام و شروط الإستخدام من خلال اتفاقات جماعية¹.

يتبين من مواد هذه الإتفاقية، أن صياغتها وردت على وجه العموم دون أن تستثني من نطاق تطبيق أحكامها العمال الأجانب، و بالتالي فهم كذلك- شأنهم شأن العمال الوطنيين- معنيين و مشمولين بحماية الحقوق التي قررتها الإتفاقية، و التي تنطبق على جميع العمال الوطنيين أو الأجانب، ماعدا الموظفين العموميين العاملين في إدارات الدولة الذين استثنتهم صراحة المادة 6 من الإتفاقية من نطاق تطبيقها.

الفرع الرابع: الإتفاقية الخاصة بالتمييز في مجال الإستخدام و المهنة رقم 111 لعام 1958

تمّ اعتماد هذه الاتفاقية من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 25 جوان 1958، في دورته الثانية و الأربعين، و دخلت حيز النفاذ في 15 جوان 1960، طبقاً لأحكام

=العمل الكولومبي، هي مخالفة للإتفاقيات الدولية رقم 87 لسنة 1948 الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي، و كذا رقم 98 لسنة 1949 الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي و في المفاوضة الجماعية، و التي تمنع أيّ مساس أو تقييد للحرية النقابية للعمال الأجانب، و أوجبت على المشرع الكولومبي أن يقوم بتعديل أحكام قانون العمل الداخلي في مجال الحرية النقابية، ليتطابق مع الإتفاقية الدولية. و قرّرت عدم نفاذ تلك الأحكام إلى غاية ذلك. الموقع الرسمي لمركز التدريب الدولي <https://www.itcilo.org/fr> ، بتاريخ 2018/05/15.

¹ - المادة 4 من الإتفاقية الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي و في المفاوضة الجماعية رقم 98 لسنة 1949.

المادة 8، و قد صادق عليها إلى غاية شهر أفريل من سنة 2018، مائة و خمسة و سبعون (175) دولة ، من بينها الجزائر بتاريخ 12 جوان 1969¹ .

نصّت هذه الإتفاقية صراحة بكلّ وضوح على منع التمييز بين العمال الوطنيين و العمال الأجانب، و ذلك بشرحها في المادة الأولى مصطلح " التمييز " بأنه أيّ ميز أو استثناء أو تفضيل يتم على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الإجتماعي، و يسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الإستخدام أو المهنة .

الحقيقة أن مبدأ عدم التمييز المقرر بهذه الإتفاقية يجد مرجعيته التاريخية و الفلسفية في إعلان فيلاديفيا الذي أكد أن للبشر جميعا بصرف النظر عن العنصر أو العقيدة أو الجنس ، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية، و تقدّمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية و الكرامة و الأمن الإقتصادي و تكافؤ الفرص. و تضيف نفس المادة من الإتفاقية بأنه لا يُعتبر تمييزا، أيّ ميز أو استثناء أو تفضيل بصدد عمل معيّن، إذا كان مبنيا على أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل.

تحتّ الإتفاقية جميع الدول المصدّقة عليها أن تضع سياسات وطنية تهدف إلى تحقيق المساواة المنشودة، بغية القضاء على أيّ تمييز في هذا المجال. مع الإشارة إلى أنه ورد في المادة الرابعة، أنّه لا تعتبر من قبيل التمييز، أية إجراءات تتخذ إزاء شخص يقوم أو يشتبه عن حق، قيامه بأنشطة ضارة بأمن البلاد، على أن يكون لهذا الشخص حق التظلم أمام هيئة مختصة تنشأ طبقا للأساليب المتبعة في البلد المعني.

مما يتقدّم، يتبيّن أنّ الإتفاقية الخاصة بالتمييز في مجال الإستخدام و المهنة ، تُعدّ أفصح الصكوك الصادرة عن منظمة العمل الدولية، و أكثرها صراحة فيما يتعلق بحماية حقوق العمال الأجانب، و تعد الأكثر جرأة بخصوص إلزام الدول الموقعة و المصدقة عليها، على إصدار القوانين و التشريعات التي تتلاءم مع مبادئ الإتفاقية، و إلغاء كلّ الأحكام التشريعية و تعديل كلّ الأحكام و الأعراف الإدارية التي لا تتوافق مع روح و أحكام الإتفاقية.

¹ - الموقع الإلكتروني www.ilo.org المرجع السابق، تاريخ الإطلاع 2018/05/10.

تمّ تعزيز هذه الإتفاقية من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الذي أصدر التوصية رقم 111 بشأن التمييز في الإستخدام و المهنة لسنة 1958¹، و التي جاءت لتكملة الإتفاقية رقم 111 لسنة 1958، بحيث أنّها أضافت في تعريفها لمصطلح التمييز؛ كلّ تفریق أو استبعاد يقوم على أساس العرض أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الإجتماعي، و يكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملات في الإستخدام و المهنة، و الذي تحدّده الدولة العضو المعنية بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل و للعمال إن وجدت، و مع الهيئات المختصة الأخرى.

كما أنّها أوصت الدول الأعضاء المعنية، بوضع سياسات وطنية ترمي إلى تمتع جميع الأشخاص بما فيهم العمال الأجانب، بالحق في تكافؤ الفرص و المساواة في شروط التشغيل و ظروف الشغل، في جميع المجالات، بما فيها الحصول على التوجيه المهني، و خدمات التوظيف، و الحصول على التدريب، و الترقية، طبقا لصفات العامل الأجنبي الفردية و خبرته و قدرته و جدّه، و تأمين الإستمرار في الإستخدام، و الحق في الأجر المتساوي عن العمل المتساوي، و المساواة في ظروف العمل من ساعات العمل و فترات الراحة، و العطل السنوية المدفوعة الأجر، و تدابير السلامة و الصحة المهنيين، و الضمان الإجتماعي، و الرعاية و الإعانة المقدّمة مع الإستخدام².

الفرع الخامس: الإتفاقية الخاصة بالسخرة رقم 29 لسنة 1930

اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية هذه الاتفاقية في دورته الرابعة عشر بتاريخ 28 جوان 1930، و دخلت حيّز النفاذ بتاريخ الفاتح من ماي 1932، طبقا لأحكام المادة 28. و قد

¹ - اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية هذه التوصية بتاريخ 25 جوان 1958.

² - الواقع أن أسمى هيئة قضائية في الجزائر، و هي المحكمة العليا، كانت قد قرّرت في إجتهادات قضائية (القرار رقم 185239 بتاريخ 2001/01/18 و القرار رقم 213253 بتاريخ 2001/03/20) أن العامل -دون تمييز بين الوطني و الأجنبي- يستفيد في حال تسريحه، من الحقوق المكتسبة، و التي هي الحقوق القائمة و غير الإحتمالية التي كان يستفيد منها طيلة سريان علاقة العمل قبل أن يتم قطعها تعسفا من طرف المستخدم، و التي تفتح الحق في الأجور و ملحقاتها و كذا الحق في الإمتيازات العينية الأخرى، و التي يستمدّها العامل إما من القانون و إما من النظام الداخلي و إما من عقد العمل أو الإتفاقيات الجماعية. قارة مولود، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الإقتصادية و السياسية، العدد 02، جوان 2015، ص 125.

صادق عليها إلى غاية شهر أفريل من سنة 2018، مائة وثمانية و سبعون (178) دولة ، من بينها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962¹.

درس مكتب العمل الدولي المشكلات الدولية الناجمة عن السخرة عام 1923، و أصدر تقريره الذي مثل مسحا عاما للقوانين و الممارسات في هذا المجال، و أوضح التقرير وجود اتجاه في القانون و الممارسات في هذا المجال و هذا ما شجع المنظمة و دفعها في مؤتمرها العام في الدورة الرابعة عشر و المنعقد في جنيف عام 1930 إلى إقرار أول اتفاقية بشأن السخرة رقم 29 سنة 1930².

عرّفت هذه الإتفاقية في المادة الثانية منها الفقرة الأولى³ عمل السخرة أو العمل القسري بأنه جميع الأعمال أو الخدمات التي تُفرض عنوة على أيّ شخص تحت التهديد بأيّ عقاب، و التي لا يكون هذا الشخص قد تطوع بأدائها بمحض اختياره. و أضافت الفقرة الثانية من المادة الثانية أنه لا يعدّ عملا إلزاميا كل عمل أو خدمة⁴ :

- يتم طبقا للخدمة العسكرية الإجبارية.

- يتم طبقا للإلتزامات المدنية العادية.

- يتم طبقا لإدانة تمت في محكمة قانونية، بشرط أن تكون تحت إشراف ورقابة سلطة عامة.

- يتم في حالات الطوارئ أي في حالة نشوب حرب أو وقوع كارثة، أو وجود ما يهدّد بوقوع كارثة، كحريق، أو فيضان، أو مجاعة، أو وباء، أو غزو من حيوانات أو حشرات، أو آفات زراعية، و بوجه عام أي ظرف يهدد بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم ". و لا يجوز أن

¹ - الموقع الإلكتروني www.ilo.org المرجع السابق، تاريخ الإطلاع 2018/05/10.

² - أنظر في ذلك، محمود عبد القادر هلال ترماني، جريمة استخدام العمال سخرة، أطروحة دكتوراه ، كلية القانون، جامعة بغداد، العراق، 2001، ص 22 .

³ - اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية هذه الاتفاقية في دورته الرابعة عشر بتاريخ 28 جوان 1930، و دخلت حيز النفاذ بتاريخ الأول من ماي 1932، طبقا لأحكام المادة 28.

⁴ - أحمد أبو الوفا، المرجع السابق، ص 256.

يُطلب أداء عمل جبري أو إلزامي، إلا من الذكور الأصحاء الذين يُفترض أن أعمارهم لا تقل عن 18 سنة، و لا تزيد عن 45 سنة، و لا يشمل النساء في جميع الأحوال¹.

يتبين ممّا سلف، أن منظمة العمل الدولية تنظر إلى العمل الجبري أو السخرة على أنها ممارسة ذات تأثيرات مشابهة للعبودية و الإسترقاق، و أن أحكام هذه الإتفاقية تشمل جميع الأشخاص العاملين، فارضة على الدول المصدّقة، حظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بكلّ أشكاله حظرا تاما، و اعتبرت مخالفة الدول الأطراف لأحكامها بمثابة جريمة جنائية يعاقب عليها القانون².

نظرا لأهمية المبادئ المنصوص عليها في هذه الإتفاقية لحماية الحقوق الأساسية للإنسان، و منع استغلاله في أعمال تتنافى مع الكرامة الإنسانية، و لوضع حد للأعمال القسرية التي تُمارس عليه كوسيلة عقابية، تضمنت الإتفاقية أحكامها تلزم فيها الدول المصدقة عليها، بأن تصدر قوانين دقيقة تنظم عملية اللجوء إلى عمل السخرة أو العمل الجبري، و اتخاذ جميع التدابير لضمان تطبيق التشريعات المنظمة للإستخدام في السخرة أو العمل القسري في الحالات الإستثنائية، وفقا لأحكام الإتفاقية، مع العمل على توعية الأشخاص الذين يُفرض عليهم عمل السخرة أو العمل القسري، باللوائح التنظيمية و الضمانات القانونية المقررة لهم بموجب القوانين الوطنية و الدولية³.

هذا ما أكدت عليه المادة 23 من الإتفاقية التي أوجبت على الدول المصدقة عليها، سنّ تشريعات كاملة و دقيقة، تسمح لأيّ شخص فُرض عليه عمل سخرة أو عمل جبري، أن يتقدّم إلى سلطات دولة العمل بجميع الشكاوى المتصلة بشروط العمل، و بأن تكفل له هذه الأخيرة بأن تدرس هذه الشكاوى، و بأن تأخذها بعين الإعتبار.

¹ - سهيل حسين الفتلاوي، حقوق الإنسان، موسوعة القانون الدولي، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الرابعة، 2012، ص 275.

² - تنص المادة 25 من الإتفاقية " يعاقب فرض عمل السخرة أو العمل القسري بصورة غير مشروعة بوصفه جريمة جنائية، و يلتزم كلّ عضو يصدق على هذه الإتفاقية، بواجب كفالة كون العقوبات التي يفرضها القانون فعالة حقًا، و كفالة إنفاذها بكلّ دقّة ".

³ - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 153.

الفرع السادس: الإتفاقية الخاصة بتحريم السخرة رقم 105 لعام 1957

هذه الإتفاقية تمّ إقرارها من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 25 جوان 1957، في دورته الأربعين، و قد دخلت حيّز النفاذ بتاريخ 17 جانفي 1959، طبقا لأحكام المادة 4، و قد صادقت عليها إلى غاية شهر أفريل من سنة 2018، مائة و خمسة و سبعون (175) دولة، من بينها الجزائر بتاريخ 12 جوان 1969¹.

تعتبر هذه الإتفاقية مكملة للإتفاقية الخاصة بالسخرة رقم 29 لسنة 1930، و قد تمّ إقرارها بغية إلغاء أنواع معينة من السخرة أو العمل الإجباري التي قد تكون انتهاكا لحقوق الإنسان المشار إليها في ميثاق الأمم المتحدة و المعلنة بالإعلان الدولي لحقوق الإنسان. و على خلاف اتفاقية سنة 1930، فإن هذه الإتفاقية لم تورد تعريفا لعمل السخرة أو للعمل القسري، و لكنها بالمقابل، أوجبت على الدول الأطراف حظر أيّ شكل من أشكال عمل السخرة أو العمل الجبري، و بعدم اللجوء إليه من طرف الدول الأطراف في الإتفاقية، إذا كان لتحقيق الأغراض الآتية²:

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

2- كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو لاستخدامها لأغراض التنمية الإقتصادية،

3- كوسيلة للتمييز العنصري أو الإجتماعي أو الوطني أو الديني،

4- كوسيلة لفرض الانضباط على العمال،

5- كعقاب على المشاركة في إضرابات³.

¹ - الموقع الإلكتروني www.ilo.org المرجع السابق، تاريخ الإطلاع 2018/05/10.

² - جمال العطيفي، حقوق الإنسان في الإتفاقيات و القرارات الدولية التي صدرت في ظل الأمم المتحدة، القاهرة، مصر، مجلد 1، 1970، ص 521.

³ - المادة 5 من الإتفاقية الدولية المتعلقة بتحريم عمل السخرة رقم 105 لسنة 1957.

خلافًا لما نصت عليه اتفاقية عام 1930، فإنّه يتعيّن - بمقتضى المادة الثانية من الإتفاقية الجديدة لعام 1957- على الدول الأطراف، اتخاذ تدابير فعالة لكفالة الإلغاء الفوري و الكامل للسخرة أو العمل القسري¹.

تجدر الإشارة إلى أن تبني هذه الإتفاقية، جاء نتيجة المسح العام الذي قامت به لجنة خاصة من الأمم المتحدة بالتنسيق مع منظمة العمل الدولية، بشأن غض الطرف أو فرض أعمال السخرة و الأعمال الشاقة من طرف بعض الدول التي صارت تنتهج و بصورة نمطية سياسات الضغط و الإكراه و فرض أعمال جبرية و شاقة على السجناء السياسيين، من أجل حملهم على تبني المواقف السياسية أو المذهبية التي تقوم عليها الأنظمة الحاكمة في دول العمل.

الأخطر من ذلك، أن الكثير من الدول صارت تلجأ إلى توقيع العمل الجبري أو القسري، كأداة للتمييز العنصري أو الديني أو فرض أعمال شاقة على العمال كونهم أجانِب، بل إن منهم من أصدر تشريعات و لوائح تحرم فئات معنية كالأجانِب، من حرية اختيار العمل، و هذا ما يشكل انتهاكا خطيرا لحقوق الإنسان الأساسية و لاسيما حق العمل.

نظرا لأن تلك الدول و الحكومات كانت تستغل الفراغ القانوني الذي أغفلته الإتفاقية رقم 29 لسنة 1930، فإنه بات من الضروري تدارك الأمر، فمثلا الغاية من توقيع عقوبة السجن مع الأشغال الشاقة على جرائم القانون العام، يُهدف من ورائه، إصلاح و إعادة تأهيل السجنين، و لا يمكن تصوّر أنّ هذه العقوبة يمكن أو يجوز توقيعها على سجين رأي أو سجين سياسي، و هو ما وقفت على تطبيقه فعلا من طرف العديد من الدول.

بناء على ما سبق، فإن اتفاقية تحريم أعمال السخرة لعام 1957 أولت اهتمامها للحالات الأكثر شيوعا في دول العامل الثالث بصورة خاصة، و بذلك فإن هذه الإتفاقية جاءت لتسدّ الثغرات التي قد تبرّر اللجوء إلى فرض أعمال السخرة أو العمل الجبري في الأحوال الإستثنائية

¹ - محمد يوسف علوان و محمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، الجزء الأول، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2011، ص 204.

التي سبق النص عليها في المادة الثانية من إتفاقية سنة 1930، و تمنع و تحرّم فرض أعمال السخرة أو العمل الجبري و عدم اللجوء إليه كوسيلة للإكراه السياسي أو لأغراض التنمية الإقتصادية، أو لفرض الانضباط على العمال، أو كعقوبة على المشاركة في الإضراب، أو للتمييز العنصري أو الإجتماعي أو القومي أو الديني¹.

و بإصدارها لهاتين الاتفاقيتين، فإن منظمة العمل الدولية، كان لها دور كبير في حماية العمال الأجانب من ظروف العمل الجبري، بما في ذلك عبودية الدين، و الإتجار بالبشر، و توفير تدابير حماية فعالة لجميع العمال الأجانب في حالة انتهاك حقوقهم، و إنشاء قنوات متيسرة لهم من أجل تقديم الشكاوى، و التماس الانتصاف دون تهديد أو تمييز، و يتحقق ذلك بضمان تطبيق القوانين و الممارسات التي تعزز حقوقهم، فضلا عن توفير المعلومات اللازمة لهم، بشأن حقوقهم الإنسانية و مساعدتهم في الدفاع عنها².

المطلب الثالث: حقوق العمال الأجانب المقررة بمقتضى أهم صكوك منظمة العمل الدولية

أكدت منظمة العمل الدولية، أن مصالح العمال المهاجرين تعدّ من الأهداف الأولية لها³، لذا فقد قامت بترجمة هذا الهدف إلى اتفاقيات و توصيات، منها ما تعلق بالعمال المهاجرين و الأجانب، و منها ما هو موجّه إلى العمال بصفة عامة دون تحديد، فحتى لو كان يبدو أن المخاطب أو المعني بها هم الأشخاص الوطنيين، فإنّ أحكامها و شروطها تنسحب لا محالة على الأشخاص أو العمال الأجانب.

لعلّ من أبرز المعايير الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المهمة بشؤون العمال المهاجرين أو الأجانب: الإتفاقية الدولية رقم 97 لسنة 1949 بشأن الهجرة من أجل العمل،

¹ - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 156 و 157.

² - عبد العال الدريبي، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 2013، ص 325.

³ - دستور منظمة العمل الدولية و النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي " مكتب العمل الدولي " جينيف، سويسرا، ماي 1983، ص 6.

و كذا الإتفاقية رقم 143 المتعلقة بالهجرة في ظروف تعسفية و المساواة في الفرص و معاملة الأجانب لسنة 1975¹. و هو ما تناولناه في الفرع الأول، و كذا الإتفاقية الدولية رقم 143 لسنة 1975 التي تناولناها في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الإتفاقية الدولية رقم 97 لسنة 1949 بشأن الهجرة من أجل العمل

أقرّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية هذه الإتفاقية في دورته الثانية و الثلاثين بتاريخ 8 جوان 1949، و دخلت حيز النفاذ في 22 جانفي 1952 . وتعدّ هذه الإتفاقية أولى الإتفاقيات التي تناولت أوضاع العمال المهاجرين على نحو شامل²، و قد تضمنت هذه الإتفاقية بالإضافة إلى أحكامها، ثلاث ملاحق، و أجازت الإتفاقية للدول الأعضاء عند التصديق، استبعاد هذه الملاحق أو أحدهما³. و قد بلغ عدد الدول المصدقة على هذه الإتفاقية إلى غاية شهر أفريل من سنة 2018، تسعة و أربعون (49) دولة⁴، لم يكن من بينها سوى دولة عربية واحدة هي الجزائر، و التي صادقت على الإتفاقية في 19/10/1962 مع استبعاد الملحق الثاني من ملاحق الإتفاقية، و المتعلق بـ " جلب و توظيف و ظروف استخدام العمال المهاجرين الذين يُجلبون بموجب ترتيبات الهجرة الجماعية التي تنفّذ تحت إشراف الحكومات"⁵.

جاءت الإتفاقية رقم 97 لسنة 1949 بشأن الهجرة لتوسع في توفير الضمانات الوقائية للعمال الأجانب، عن طريق النص على ضرورة إيجاد حد أدنى من المعلومات عن سوق العمل،

¹ - وضعت منظمة العمل الدولية معايير تتناول تحديدا العمال المهاجرين في سياقين سياسيين مختلفين، كان الأول في عام 1949 في أعقاب الحرب العالمية الثانية، و كان الثاني في عام 1975 في أعقاب أزمة النفط لعام 1973، فكان من دواعي وضع الصكوك عام 1949، الإهتمام بتيسير حركة العمال الفائزة من أوروبا إلى بقاع أخرى في العالم، بينما كان الهدف من إصدار صكوك عام 1975، التركيز على التحكم في تدفقات الهجرة بدلا من تيسير هجرة العمالة الفائزة. أنظر عدنان داود الشمري ، المرجع السابق ص 159.

² - تجدر الملاحظة أنه سبق لمؤتمر العمل الدولي قبل إقرار هذه الإتفاقية أن أصدر عدة صكوك دولية في هذا الشأن. على سبيل المثال لا الحصر؛ إتفاقية العمال المهاجرين لسنة 1939 و التوصية المتعلقة بنفس الموضوع لعام 1939، و كذا التوصية رقم 62 بشأن التعاون بين الدول في مجال جلب و توظيف و ظروف عمل المهاجرين بقصد العمل بتاريخ 28 جوان 1939 .

³ - أنظر المادة 16 من الإتفاقية الدولية رقم 97 لسنة 1949 بشأن الهجرة من أجل العمل .

⁴ -الموقع الإلكتروني <http://www.ilo.org> ، المرجع السابق، تاريخ الإطلاع 2018/05/15.

⁵ - أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 11.

و سياسات التشغيل في الدول المختلفة، و ذلك حتى يكون كلّ فرد في وضع يسمح له باتخاذ القرار الصحيح الذي يتلائم و أحواله قبل مغادرته إقليم دولته¹. فقد ألزمت هذه الإتفاقية في المادة الأولى منها، كل عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية تسري عليه هذه الإتفاقية، بأن يضع تحت تصرف مكتب العمل الدولي، و أي عضو من أعضائها بناء على طلبها، الآتي:

- 1- معلومات عن السياسة القومية و كذا القوانين و اللوائح الخاصة بالوافدين و المهاجرين،
- 2- معلومات عن الأحكام الخاصة بشأن هجرة العمل و ظروف العمل و معيشة المهاجرين للعمل،
- 3- معلومات عن الإتفاقيات العامة و الخاصة التي عقدها هذا العضو بخصوص هذه الموضوعات.

نستنتج من المادة الأولى، أن الإتفاقية لم تتضمن إلزام الدول بقبول الأجانب للعمل بإقليمها، أي أنها لم تقرّ حق العامل المهاجر في العمل، و إنما تركت هذه المسألة لكلّ دولة طرف في الإتفاقية، و التي لها وحدها تقرير ذلك، و لم تلزم الإتفاقية العضو الذي تسري عليه إلا أن يزود مكتب العمل الدولي، و كذا الأعضاء الآخرين في الإتفاقية، بالمعلومات عن القوانين و اللوائح التي يقررها في هذا الصدد².

تجدر الملاحظة أن هذه الإتفاقية تسري على كلّ العمال المهاجرين المتواجدين بدولة العمل، بمن فيهم رعايا الدول التي لم تصدق على هذه الإتفاقية، حيث جاءت بمجموعة من الحقوق تتعلق على الخصوص بما يلي³:

- إيجاد إدارة مناسبة مجانية لتقديم المعلومات و المساعدات للعمال المهاجرين،
- تنظيم الإجراءات المناسبة لتسهيل مغادرة و سفر و استقبال العمال المهاجرين،

¹ - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 168 و 169.

² - بن قو أمال، دراسة الإتفاقيات الثنائية الفرنكو مغاربية المتعلقة بهجرة اليد العاملة في ظل قواعد الحماية الدولية و الأوروبية لحقوق العمال المهاجرين، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تخصص القانون الإجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2011-2012، ص 164-165.

³ - أنظر المواد 2، 4، 5، 8 و 9 على التوالي، من الإتفاقية رقم 97 لسنة 1949.

- إنشاء أقسام طبية مناسبة تكون مسؤولة عن التحقق عن أن حالة العمال المهاجرين و أفراد أسرهم المصرح لهم بمرافقتهم أو اللّحاق بهم مُرضية، سواء عند مغادرتهم أو وقت وصولهم و ضمان تمتعهم برعاية طبية كافية،

-حظر طرد العمال الأجانب المقبولين بصفة دائمة، في حالة عجزهم عن العمل لإصابتهم بمرض أو في حالة وقوع حادث بعد وصولهم، مخالفة لرغبتهم في ذلك¹.

- السماح للعمال الأجانب بتحويل مداخيلهم و مدخراتهم من بلد العمل إلى البلد الأصلي.

تلتزم هذه الإتفاقية على دول العمل المصدقة عليها، بأن تعامل العمال الأجانب المهاجرين إليها، و المتواجدين بها بطريقة قانونية، معاملة رعاياها الوطنيين في سائر جوانب ظروف العمل و التدريب المهني، و تكفل لهم الحق في الأجر، و الحق في الإنتساب إلى المنظمات النقابية التي يختارونها، و تضمن لهم الإستفادة من الحقوق التي تقررها الإتفاقات الجماعية للعمل، و كذا الحق في السكن، و في الضمان الإجتماعي، و الحق في المساواة مع العمال الوطنيين في

¹ - في هذا الخصوص، كان قد عُرض نزاع على المحكمة الإدارية الفدرالية بألمانيا، من طرف عامل أجنبي، عمِل بألمانيا بطريقة قانونية، ثم أصبح عاطلا عن العمل، و كان يحوز على تصريح بالإقامة الدائمة، بينما لم يتحصّل على رخصة عمل منذ 1984، و أصبح يتحصل على المساعدة الإجتماعية من دولة ألمانيا منذ 1985، و التي رأت أن ذلك أصبح يشكّل عبئا عليها، فقّرت إلغاء التصريح بالإقامة الدائمة الممنوح له، و أمرته بالعودة إلى وطنه الأصلي، و قد أسس العامل الأجنبي دعواه على أساس المادة 8 الفقرة 1 من الإتفاقية الدولية رقم 97 لسنة 1949 بشأن الهجرة من أجل العمل، التي تنص: " لا يجوز أن يُعاد العامل المهاجر الذي قُبِلَ للعمل على أساس دائم و لأفراد أسرته المصرح لهم بمرافقته أو الالتحاق به، إلى بلده الأصلي أو إلى البلد الذي هاجر منه، بسبب عدم تمكّنه من مواصلة عمله لإصابته بمرض أو وقوع حادث له بعد وصوله، ما لم يرغب الشخص المعني في ذلك، أو ينص عليه إتفاق دولي تكون الدولة العضو طرفا فيه". أصدرت المحكمة الإدارية الفدرالية بألمانيا حكما مؤرخا في 1991/05/28 اعتبرت فيه أنّ إلغاء الدولة الألمانية للتصريح بالإقامة الدائمة الممنوح للعامل الأجنبي، لا يتعارض مع أحكام المادة 8 من تلك الإتفاقية، التي تشترط -حسب تفسير المحكمة- أن يكون العامل الأجنبي الذي قُبِلَ للعمل على أساس دائم، حائزا في نفس الوقت على رخصة إقامة و رخصة عمل دائمين. الموقع الإلكتروني <https://www.itcilo.org/fr> ، المرجع السابق، تاريخ الإطلاع 2018/05/15.

ساعات العمل، و العطل المدفوعة الأجر، و في الخضوع إلى نفس الضرائب و الرسوم و الإشتراكات، و الحق في التقاضي لحماية حقوقهم¹.

تجدر الملاحظة أنه في مفهوم هذه الإتفاقية تعني عبارة " العامل المهاجر " كل شخص يهاجر من بلد إلى آخر من أجل شغل منصب عمل لا يكون لحسابه الخاص، و تشمل أي شخص يُقبل قانونا بوصفه عاملا مهاجرا، و بالتالي تنطبق هذه العبارة على العامل الأجنبي النظامي، و لا تنطبق على عامل الحدود و البحارة و الفنانين، أو غيرهم من أصحاب المهن الحرة القصيرة المدة، أو العمال الأجانب الذين يعملون لحسابهم الخاص².

لقد تمّ تتيمم الإتفاقية رقم 97 بالتوصية رقم 86 بشأن العمال المهاجرين لسنة 1949³. و في مفهوم هذه التوصية، تعني عبارة " العامل المهاجر " كل شخص يهاجر من بلد إلى بلد آخر، بأيّ شكل لغير العمل لحاسبه الخاص، و تشمل أيّ شخص يُقبل نظاميا بوصفه عاملا مهاجرا. و قد حدّدت التدابير الواجب اتخاذها لتزويد العمال الأجانب بالمعلومات ، و نصت على حق المساواة في الإلتحاق بمناصب العمل⁴. كما أكّدت على حقهم في اختيار فرصة العمل بعد فترة محددة من العمل و الإقامة في دولة العمل، و أشارت التوصية بشكل عام، على أن مبدأ حرية العمال الأجانب في اختيار مكان إقامتهم و السكن في أية رقعة أو مقاطعة من دولة العمل، و لأفراد أسرهم الحق في السكن معهم، شأنهم في ذلك شأن العمال أبناء ذلك البلد⁵.

¹ - المادة 6 من الإتفاقية الدولية رقم 97 لسنة 1949 بشأن الهجرة من أجل العمل، المرجع السابق.

² - المادة 11 من الإتفاقية الدولية رقم 97 لسنة 1949 بشأن الهجرة من أجل العمل، نفس المرجع.

³ - اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، التوصية رقم 86 لسنة 1949 بشأن العمال المهاجرين، في دورته الثانية و الثلاثين بتاريخ 8 جوان 1949، و هي عبارة عن مراجعة و تعديل لتوصية العمال المهاجرين لسنة 1939، التي كان قد اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته الخامسة و العشرون و سميت باسم " توصية العمال المهاجرين مراجعة 1949"، و اعتمدها المؤتمر العام في 1 جويلية 1949 . أنظر أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 11 و 12 .

⁴ - Bulletin officiel du Bureau International du Travail, volume IV// , 1949 série B, n 2, p 45.

⁵ - في هذا السياق، و في فرنسا، قامت كلّ من مجموعة الإعلام و المساندة للمهاجرين، و كذا فيدرالية إتحاد الجمعيات للترقية و الإدراج من خلال الإسكان، بإيداع طعن لدى مجلس الدولة الفرنسي، من أجل إلغاء - على أساس تجاوز السلطة- للمرسوم رقم 908-2008 المؤرخ في 8 سبتمبر 2008 المتعلق بشروط ديمومة إقامة=

و فيما يخص أية قيود أو إجراءات مشددة على أولئك العاملين، فإنها تُزال و تنتهي بعد مرور خمس سنوات، شريطة حيازتهم على الإجراءات القانونية الصحيحة فيما يخص العمل و الإقامة في البلد المضيف¹ .

يجدر الذكر أنّ الإتفاقية رقم 97 لسنة 1949 تم تعزيزها بثلاثة مرافق² ؛

يتضمن المرفق الأول، جلب و توظيف و ظروف عمل العمال المهاجرين، الذين لا يتم تعيينهم بموجب ترتيبات الهجرة الجماعية التي تُنفذ تحت إشراف الحكومات.

و يؤكد هذا المرفق أنه لا يجوز أن تتم هذه العمليات، إلاّ من طرف مكاتب الإستخدام العامة أو الهيئات الرسمية الأخرى المرخص لها ذلك، بناء على اتفاق معقود مع الحكومة المعنية،

=المستفيدين من الحق في سكن لائق و مستقل، و هو المرسوم الذي عدّل قانون البناء و السكن، و جاء بشروط جديدة للإقامة الدائمة خاصة بالأجانب، بخلاف حاملي تصريح الإقامة أو حق الملكية، منها أنه أنشأ قائمة من خمس فئات من تصاريح الإقامة، تمكّن أصحابها من المطالبة بالحق في السكن، بشرط أن تكون مدة الإقامة على التراب الفرنسي سنتين، و أن يتم تجديد تصريح الإقامة مرتين على الأقل، و أن هذه القائمة لا تشمل تصريح الإقامة المؤقت الذي يحمل علامة " طالب" أو " عامل في مهمة " و لا علامة " مهارات و مواهب" و قد دفع أصحاب هذا الطعن بأن أحكام هذا المرسوم تتعارض مع المادة 1.6 من إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 97 بشأن العمال المهاجرين التي تنص: " تتعهد كلّ دولة و عضو تسري عليها هذه الإتفاقية، بأن تتيح دون تمييز على أساس الجنسية أو العرف أو الديانة أو الجنس للمهاجرين الوافدين الموجودين بصورة قانونية على أراضيها، معاملة لا تقل مواتاة عن المعاملة التي تُتيحها لمواطنيها، و ذلك بالنسبة لما يلي: 3...- السكن..." و قد قرّر مجلس الدولة أن ذلك المرسوم لا يتوافق مع الإتفاقية الدولية رقم 97 لسنة 1949 المشار إليها أعلاه، لأن شرط الإقامة لمدة سنتين على إقليم الدولة لا ينطبق على المواطنين، كما أن ذلك المرسوم يستثني من نطاق تطبيقه تصاريح الإقامة التي يجوز منحها للأشخاص الذي يمكن إعتبارهم عمالا أجانب بالمعنى المقصود في الإتفاقية، مثل العمال المؤقتين أو العمال في مهمة، خاصة أن المادة 1/11 من الإتفاقية عزّفت العامل المهاجر بأنه كل شخص يهاجر من بلد إلى بلد آخر بغية شغل وظيفة بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص، و تشمل أيّ شخص يُقبل قانونا بوصفه عاملا مهاجرا". و عليه أصدر مجلس الدولية الفرنسي قرارا مؤرخا في 2012/04/11، قضى فيه بإلغاء أحكام المرسوم المخالفة للإتفاقية رقم 97، على أساس مخالفة القانون. الموقع الإلكتروني <http://www.itc ilo.org> ، المرجع السابق، تاريخ الإطلاع 2018/05/18.

¹ - عدنان خليل التلاوي، القانون الدولي للعمل، دراسة في منظمة العمل الدولية و نشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل، المكتبة العربية، جينيف، سويسرا، 1990، ص 265.

² - وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2015، ص 265، و ما بعدها.

أو وفقا لأحكام صك دولي. و يجوز القيام بهذه العمليات من طرف بعض الجهات كالوكالات المتخصصة، بالقدر الذي تسمح به القوانين و اللوائح و الترتيبات الثنائية.

تقوم هذه الوكالات عادة بالبحث عن المهاجرين و انتقائهم و إعدادهم للسفر، و تتعهد كل دولة يسري عليها هذا المرفق، أن تكون الخدمات التي تقدمها هذه الوكالات بوصفها إدارات لاستخدام العمال المهاجرين، مجانية، و تضمن تذليل و تبسيط الإجراءات الإدارية، و توفر خدمات الترجمة، و تقدم أية مساعدة لازمة لاستقرار العامل الأجنبي و أفراد أسرته، و ضمان رعايتهم، كما تلتزم في المقابل، بتوقيع العقوبات على أي شخص يشجع الهجرة السرية أو الهجرة غير الشرعية.

يتضمن المرفق الثاني، جلب و توظيف و ظروف استخدام العمال الأجانب الذين ينتقلون بموجب ترتيبات الهجرة الجماعية التي تنفذ تحت إشراف الحكومات، و تطبق على هؤلاء نفس الأحكام الواردة في المادتين 3 و 4 من المرفق الأول، و تضيف المادة 4 بأنه إذا كان النقل الجماعي للمهاجرين من بلد إلى بلد آخر يقتضي المرور عبر بلد ثالث، فإنه يتعين على السلطة المختصة في بلد العبور، اتخاذ الإجراءات المناسبة لكفالة تعجيل مرورهم بغرض تفادي أي تأخير أو صعوبات إدارية.

و ينص المرفق الثاني، أنه تتعهد كل دولة عضو يوجد فيها نظام للإشراف على عقود العمل بين صاحب العمل و أيّ عامل أجنبي بأن تشترط ما يلي:

- تزويد العامل الأجنبي بنسخة من عقد العمل قبل سفره أو في مركز الإستقبال لدى وصوله إلى دولة العمل في حال موافقة دولة المهجر على ذلك،

- أن يتضمن العقد بنودا تبين ظروف العمل و خاصة الأجر،

- أن يتلقى كتابة قبل سفره معلومات عن الظروف العامة للعيش و العمل التي تنتظره في دولة العمل،

كما يقرّر المرفق الثاني، أنه إذا لم يتمكن الأجنبي المهاجر من الحصول على العمل الذي جلب من أجله لأسباب خارجة عن إرادته، فلا يجوز أن يتحمل تكاليف إعادته هو و أسرته المصرح

لهم بمرافقته أو الإلتحاق به، و إذا اتضح للسلطة المختصة أن العمل الذي جُلب من أجله غير مناسب له، فيتعين اتخاذ التدابير اللازمة لمساعدته إما في العثور على عمل مناسب، أو تأمين معيشته إلى حين حصوله على عمل أو عودته إلى بلده الأم.

يتضمن المرفق الثالث، جلب الأمتعة الشخصية و العتاد و المعدات التي تخص العمال الأجانب، حيث تُعفى الأمتعة الشخصية للعمال و لأفراد أسرهم المرخص لهم بمرافقتهم أو بالالتحاق بهم، من الرسوم الجمركية عند وصولهم إلى إقليم دولة العمل، و كذا عند عودتهم إلى بلدهم الأصلي إذا كانوا لا يزالون يحتفظون بجنسيته وقت العودة.

كما تعفى المعدات اليدوية و تلك سهلة النقل، و التي يستعملها العامل الأجنبي عادة في مهمته، من الرسوم الجمركية عند وصوله إلى بلد العمل، و أيضا عند عودته إلى بلده الأصلي إذا كان لا يزال محتفظا بجنسيته وقت العمل.

كما تعززت الحماية التي قررتها منظمة العمل الدولية للعمال الأجانب المهاجرين في ذات السياق، بالتوصية رقم 100 بشأن " حماية العمال المهاجرين في البلدان و الأقاليم المتخلفة لعام 1955"¹. و يقصد بهذه البلدان و الأقاليم، تلك التي يتلزم تطورها الإقتصادي مع حركة هجرة العمال، لذلك وضعت القواعد الكفيلة بحمايتهم أثناء الذهاب و الإياب من و إلى بلدانهم الأصلية، و أثناء تشغيلهم، لاسيما ما يتعلق بالأجور، و الإسكان، و الأنشطة النقابية، و القبول في الوظائف دون تمييز، و الضمان الإجتماعي، و السلامة و الصحة المهنية و الرعاية².

¹ - أصدر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية هذه التوصية في دورته الثامنة و الثلاثين عام 1955، و قام مؤتمر العمل الدولي باعتمادها بتاريخ 22 جوان 1955.

² - وسيلة شابو، المرجع السابق، ص 269 و 270.

الفرع الثاني: الإتفاقية الدولية رقم 143 لسنة 1975 بشأن الهجرة في ظروف تعسفية و المساواة في الفرص و معاملة الأجانب

اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية هذه الإتفاقية في دورته الستين بتاريخ 4 جوان 1975، و دخلت حيّز النفاذ في 9 ديسمبر 1978، و قد بلغ عدد الدول المصدّقة عليها إلى غاية شهر أبريل من سنة 2018، ثلاثة و عشرون (23) دولة¹، و تعدّ هذه الإتفاقية أوّل معيار دولي، يُعنى بالمشاكل التي تنشأ عن الهجرة غير الشرعية .

إن مبدأ المساواة و العدالة في منح فرص العمل و المعاملة الحسنة، وُضع في صلب موضوع حماية حقوق العمال المهاجرين بواسطة منظمة العمل الدولية، و يعتبر هذا المبدأ من أهم المبادئ الأساسية التي جاءت بها إتفاقية الهجرة رقم 143 لسنة 1975².

فقد وضعت الإتفاقية، التزاما على عاتق الدول المصدّقة، باحترام حقوق الإنسان السارية على العمال المهاجرين في الأحوال الجائرة، و تشترط اتخاذ التدابير المناسبة من أجل مكافحة الهجرة غير النظامية، و مواجهة منظمي الهجرة غير الشرعية و الذين يشغّلون العمال الذين هاجروا في ظروف غير قانونية³.

يبدو ذلك جليا من خلال الأحكام التي تضمنتها الإتفاقية، و التي حرصت على حث كلّ دولة عضو تسري عليها، أن تقوم بصورة دورية و منتظمة بعمليات إحصاء للعمال الأجانب المتواجدين على أراضيها بطريقة غير قانونية، و تبيان ما إذا كانت الدولة المعنية دولة مغادرة أو دولة وصول أو دولة عبور من أجل العمل، و ما إذا تعرّض فيها المهاجرون الأجانب أثناء سفرهم أو وصولهم أو إقامتهم و تشغيلهم لظروف تنطوي على أوضاع تعسفية أو على إخلال بالصكوك أو الإتفاقيات الدولية أو بالقوانين و التشريعات الوطنية.

¹ - الموقع الإلكتروني <http://www.ilo.org>، المرجع السابق، تاريخ الإطلاع 2017/11/07.

² - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 164.

³ - وسيلة شابو، المرجع السابق، ص 270.

تحتّ الإتفاقية الدول الأعضاء على اتّخاذ جميع التدابير الضرورية و المناسبة من أجل التعاون فيما بينها على القضاء على حركات الهجرة السرية من أجل العمل، و على تشغيل العمال الأجانب بصورة غير قانونية.

تجدر الملاحظة أن هذه الإتفاقية و إن كانت قد نظرت للعمال الأجانب كافة و بدون تمييز، أي حتى و لو كانوا مهاجرين غير شرعيين، نظرة إنسانية و بعين الشّفقة، بإلزامها جميع الدول الأعضاء باحترام حقوقهم الإنسانية الأساسية، و ذلك في المادة الأولى ، فإنها في المقابل و في المواد اللاحقة، نظرت إلى منظمي حركات الهجرة غير الشرعية أو الخفية من أجل العمل، الذين يتاجرون بآلام المهاجرين الأجانب و آمالهم، بعين الحزم و عدم التسامح. بحيث توجّه الدول الأعضاء إلى التعاون و التنسيق الأمني و المعلوماتي من أجل ملاحقة عصابات و مافيا نقل الأيدي العاملة الأجنبية، أيا كان البلد الذي يمارسون أنشطتهم منه. و تحثّهم على اتّخاذ جميع التدابير القانونية من أجل كشف عمليات تشغيل العمال الأجانب بصورة غير قانونية، والتي ينطوي عليها التعسّف المشار إليه أعلاه، و تطبيق العقوبات الإدارية و المدنية و حتى الجزائية التي تصل إلى الحبس، و التي قد تطال - فضلا عن منظمي عمليات الهجرة غير الشرعية من أجل العمل- كلّ من قدم لهم يد المساعدة، سواء بقصد الربح أم لا، بل قد تطال حتى ربّ العمل، إلّا إذا أثبت هذا الأخير، حسن نيته بانتقاء علمه بأنّ العامل الأجنبي الذي يشغله تم تهجيره بطريقة غير قانونية أو بأن عملية هجرته شابتها ظروف تعسفية¹.

هذا و تجدر الملاحظة أن هذه الإتفاقية جاءت بتوضيح أكبر لبعض الحقوق التي كانت غامضة في صكوك دولية سابقة، و من بينها أنها قرّرت صراحة أن العامل الأجنبي المقيم بطريقة قانونية في البلد من أجل العمل، لا يعتبر في وضع غير قانوني أو غير نظامي بعد فقد منصب عمله، و أردفت تؤكد أن فقد منصب العمل لأيّ سبب كان، لا يمكن أبدا أن يكون مبررا أو سببا لسحب ترخيص الإقامة أو إذن العمل منه، و إذا ما حصل أن فقد العامل الأجنبي منصب عمله، فعلى دولة العمل العضو في الإتفاقية، أن تعامله بطريقة متساوية شأنها في ذلك شأن عمالها الوطنيين، فيما يتعلق بكفالة الضمانات المتعلقة بحقه في التعيين في منصب عمل

¹ - المادة 6 فقرة 2 من الإتفاقية الدولية رقم 143 لسنة 1975 بشأن الهجرة في ظروف تعسفية و المساواة في الفرص و معاملة الأجانب.

بديل، بل و حتى الإعانات المقررة للعمال في حال البطالة اللاإرادية و إعادة التدريب و التأهيل لشغل مناصب عمل أخرى¹.

يتعيّن الإشارة إلى أن هذه الإتفاقية أبقت صراحة على حق كل دولة عضو و حريتها في اتخاذ ما تراه مناسباً لأمنها القومي و الإقتصادي و الإجتماعي، و ذلك بسنّ القوانين و اللوائح و التنظيمات التي تراها مناسبة، من أجل تنظيم عمليات دخول المهاجرين من أجل العمل إلى أراضيها، و إقامتهم و ظروف و شروط تشغيلهم بها. ذلك أنها خولت دولة العمل ، الحق في تنظيم عمل الأجانب بما يتماشى مع ظروفها السياسية و الإجتماعية و الإقتصادية، و لذلك لها أن تقيد عمل الأجانب بالقيود القانونية التي تجدها محققة لمصالحها و ملائمة لظروفها، كما يجب من جانب آخر على العمال الأجانب، احترام قوانين دولة العمل و نظامها العام و عادات و تقاليد مجتمعها². و يعتبر كلّ عامل أجنبي مخالف لتلك الأنظمة و القوانين، في وضع غير قانوني³ ، إلاّ أنه و مع ذلك يستفيد من المساواة في المعاملة، له و لأفراد أسرته، و يبقى محتفظاً بحقوقه المكتسبة من حيث الأجر و التأمين الإجتماعي و المزايا الأخرى إن وُجدت و كان لها محل، مع كفالة حقه في المنازعة بشأن تلك الحقوق أمام القضاء، سواء من طرفه شخصياً أو بواسطة وكيل، كما لا يسوغ تحميله التكاليف المترتبة عن طرده هو أو أسرته⁴ .

فضلا عن ما سلف، فإن هذه الإتفاقية قررت جملة من الحقوق الأخرى لفائدة العمال الأجانب الموجودين في وضع قانوني، هم و أفراد أسرهم، منها على سبيل المثال لا الحصر،

¹ - المادة 8 من الإتفاقية الدولية رقم 143 لسنة 1975 بشأن الهجرة في ظروف تعسفية و المساواة في الفرص ومعاملة الأجانب، المرجع السابق.

² - إسرائ عبد الزهرة كاطح، حقوق العامل الأجنبي المشتغل في العراق في إطار التشريعات العمالية، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق ، جامعة النهدين، العراق، 2008، ص 121.

³ - تنص الإتفاقية في المادة 9 الفقرة 4 " لا يوجد في هذه الإتفاقية ما يمنع الدول الأعضاء من منح أشخاص يقيمون أو يعملون بشكل غير قانوني في البلد، حق الإقامة و الاستخدام فيه بشكل قانوني"، و هو ما قامت به العديد من الدول المتقدّمة بشأن بعض العمال الأجانب من ذوي المهارات العالية و القدرات العلمية و المهنية غير العادية، من أجل الاستفادة من مهاراتهم و مؤهلاتهم.

⁴ - المادة 9 من الإتفاقية الدولية رقم 143 لسنة 1975 بشأن الهجرة في ظروف تعسفية و المساواة في الفرص ومعاملة الأجانب، نفس المرجع.

حثّ الدول الأعضاء التي تسري عليها هذه الإتفاقية بصياغة و تطبيق سياسة وطنية تستهدف تعزيز وضمان المساواة في الفرص و المعاملة مع عمال دولة العمل في مجال التشغيل، و الضمان الإجتماعي و الحقوق النقابية و الثقافية، و الحريات الفردية و الجماعية. و أيضا حثّ تلك الدول على سنّ القوانين و تشجيع البرامج التي تكفل السياسة الوطنية المشار إليها أعلاه، و العمل على إلغاء أي أحكام قانونية داخلية تتعارض معها، و كذا اتخاذ التدابير و تشجيع البرامج التعليمية، و استحداث أنشطة أخرى تهدف إلى تعريف العمال الأجانب على أكمل وجه بالسياسة المتبعة في دولة الإستقبال، و بحقوقهم و التزاماتهم، و بتقديم لهم كل المساعدة لضمان ممارستهم لحقوقهم و حمايتهم، و تمكينهم من الإستفادة من الحماية الإجتماعية الملائمة للأوضاع و الممارسات في دولة العمل، مع مراعاة خصوصياتهم واحتياجاتهم إلى حين تكيّفهم مع مجتمع دولة العمل. بل و تجيز الإتفاقية أيضا لأيّ دولة عضو اتخاذ كلّ التدابير الضرورية بما في ذلك التعاون مع دول أخرى أعضاء لتسهيل جمع الشمل الأسر¹ لكافة العمال المهاجرين الذين يقيمون على أراضيها بشكل قانوني².

يتعيّن في الأخير، الإشارة إلى أنّه في نفس سنة اعتماد هذه الإتفاقية من طرف منظمة العمل الدولية، فإنه صدرت كذلك التوصية رقم 151 بشأن العمال المهاجرين لعام 1975³ ، و التي حثّت الدول الأعضاء على اعتماد سياسة شاملة تتعلّق بالهجرة الدولية بغرض العمل، تراعي الإحتياجات الإقتصادية و الإجتماعية للدولة المرسلّة لليد العاملة، و الدولة المستقبلة لها، و فصلت الأحكام الخاصة بالمساواة في المعاملة الإجتماعية للعمال المهاجرين، لاسيما ما يتعلق

¹ - طبقا للمادة 13 من الإتفاقية الدولية رقم 143 لسنة 1975 بشأن الهجرة في ظروف تعسفية و المساواة في الفرص ومعاملة الأجانب، فإن المقصود بأسرة الشخص العامل الأجنبي، هم الزوج أو الزوجة و الأطفال و الأب و الأم.

² - المواد 10، 12، 13، من الإتفاقية الدولية رقم 143 لسنة 1975 بشأن الهجرة في ظروف تعسفية و المساواة في الفرص ومعاملة الأجانب، نفس المرجع.

³ - تم اعتماد هذه التوصية من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 22 جوان 1975 بعد انعقاد الدورة الستين في 4 جوان 1975.

بالصحة و الخدمات الإجتماعية و التجمع العائلي، و إقرار المعايير الدنيا من الحقوق عند فقدان منصب العمل أو الإبعاد¹.

يتعيّن الذّكر أن منظمة العمل الدولية، و إن كانت غير مؤهّلة قانونا لكي تُملي سلوكا مفروضا على الدول الأعضاء، إلّا أنها تتولّى القيام برقابة يقظة على الطريقة التي تويّدي بها الحكومات ما تتحمّله من واجبات و التزامات مترتّبة عن الإتفاقيات المصادق عليها، و ينجرّ عن التصديق على الإتفاقية، الإلتزام بتطبيق أحكامها بتكثيف و تكييف التشريع و الممارسة الوطنيين، كما يستوجب قبول المراقبة الدولية، و يتعيّن على الدول الأعضاء التي صادقت على الإتفاقيات، أن تقدّم تقريرا كل سنتين على الأقل بالنسبة للإتفاقيات المتعلّقة بحقوق الإنسان الأساسية، بما في ذلك الإتفاقيات الخاصة بحركات الهجرة، و عن التدابير المتخذة لتنفيذ أحكامها².

في خاتمة هذا الفصل، نرى أنه من الضروري الإشارة إلى أنه و بالرغم من المجهودات الكبيرة التي بذلتها الهيئات و المنظمات الدولية و الإقليمية في مجال إرساء المبادئ و المعايير المتعلقة بتشغيل العمال الأجانب، و كذا القواعد و الأحكام الخاصة بحماية حقوقهم، على مرّ سنوات عديدة، إلّا أنّ نجاعة و فاعلية تلك المعايير و القواعد تبقى نسبية، خاصة أمام تمايز قواعد القانون الدولي من حيث قوة الإلزام، نظرا للمصدر الذي نصّ عليها، و أمام رغبة الدول الحقيقية -خاصة المستقبلية لليد العاملة الأجنبية- في تطبيق تلك المبادئ و الأحكام على أرض الواقع.

¹ - وسيلة شابو، المرجع السابق، ص 270 و 271.

² - رؤوف الدبوسي، بحث مقدم في الندوة المسماة " التشغيل و الهجرة في الأقطار العربية "، المنعقدة بطنجة من 9 إلى 14 سبتمبر 1991، منظمة العمل العربية، المؤسسة العربية للتشغيل، طنجة، المغرب، فبراير 1992، ص 50 و 53.

الفصل الثاني: تشغيل الأجانب في إطار المنظمات الإقليمية

فضلا عن منظمة الأمم المتحدة و منظمة العمل الدولية اللتان تتّسمان ببعدهما العالمي أو الدولي، برزت على الساحة الدولية منظمات ذات بعد إقليمي، اعتنت هي الأخرى-من بين ما اعتنت به- بالمسائل المتعلقة بحقوق الإنسان بوجه عام، و بالأمر التي تخصّ حقوق فئة العمال و خاصة الأجانب أو المهاجرين بوجه خاص، و ذلك في نطاق الحدود الإقليمية للدول المنضوية تحت لوائها و المصدّقة على صكوكها.

و كأمثلة عن هذه المنظمات الإقليمية، اخترنا الحديث عن منظمة مجلس أوروبا و منظمة العمل العربية، لذلك قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين؛ يتعلّق المبحث الأول بتشغيل الأجانب في إطار منظمة مجلس أوروبا ، بينما يتعلّق المبحث الثاني بتشغيل الأجانب في إطار منظمة العمل العربية.

المبحث الأول: تشغيل الأجانب في إطار منظمة مجلس أوروبا

دخل النظام الأساسي لمنظمة مجلس أوروبا حيّز التنفيذ في سنة 1950¹، و يهدف في المقام الأول إلى إنشاء فسحة قانونية و ديمقراطية مشتركة على امتداد القارة الأوروبية، ما يضمن احترام القيم الأساسية المتمثلة في حقوق الإنسان و الديمقراطية و حكم القانون، و هي القيم التي تشكل الأسس لمجتمع متسامح و متمدّن، و هي القيم الأساسية للاستقرار، و النمو الإقتصادي، و التماسك الاجتماعي في أوروبا².

بغية تحقيق تلك القيم الجوهرية، قرّرت منظمة مجلس أوروبا العديد من المعايير الدولية، و ذلك بإصدارها للعديد من الصكوك الدولية، في مجالات مختلفة و متعدّدة، من بينها ما تعلق بحقوق الإنسان في مجال الهجرة، فضلا عن اتفاقيات بشأن المهاجرين و العمال المهاجرين. و سنركز

¹ - مجلس أوروبا هو منظمة دولية مكونة من 47 دولة أوروبية، تأسست بتاريخ 5 ماي 1949، في مدينة ستارسبورغ على الحدود الفرنسية الألمانية في أعقاب الحرب العالمية الثانية، تتشد السلام المبني على قيم حقوق الإنسان و الديمقراطية و سيادة القانون، الموقع الإلكتروني <https://www.coe.int>، تاريخ الإطلاع 2017/11/09.

² - الموقع الإلكتروني <https://www.agera-parl> تاريخ الإطلاع 2017/11/09 .

في دراستنا في هذا المبحث، على أهم الصكوك التي لها علاقة و ارتباط مباشرين بموضوع بحثنا، و التي تتضمن معايير مشتركة تلزم الدول التي توقع و تصادق عليها.

تعدّ الإتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان و الحريات الأساسية التي اعتمدت عام 1950، أهمّ معاهدة تم اعتمادها بهذا الشأن، و تمثل المصادقة عليها شرطا لعضوية المجلس الأوروبي، و هو ما تناولناه في المطلب الأول من هذا المبحث. و في عام 1961 تم اعتماد الميثاق الإجتماعي الأوروبي، و هو ما استعرضناه في المطلب الثاني. فضلا عن الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، و هو ما تناولناه في المطلب الثالث.

المطلب الأول: الإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان و حرياته الأساسية

تعدّ الإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان و حرياته الأساسية رقم 5 لسنة 1950¹ ، أول اتفاقية جماعية تمّ تحضيرها و صياغتها في رحاب منظمة مجلس أوروبا². و هي أهم معاهدة اعتمدت بهذا الخصوص، و قد تمّ تتميم أحكام هذه الإتفاقية بمجموعة من البروتوكولات التي أقرّت المزيد من الحقوق و الحريات³. و بالتالي أصبحت هذه الإتفاقية بالإضافة إلى

¹- تمّ التوقيع على اتفاقية حقوق الإنسان و الحريات الأساسية في مدينة روما الإيطالية بتاريخ 4 نوفمبر 1950، و دخلت حيّز التنفيذ في 3 سبتمبر 1953، و قد صدّق على هذه الإتفاقية 47 دولة أوروبية، أي كل دول مجلس أوروبا.

² - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 245.

³- أضيفت إلى إتفاقية حقوق الإنسان و الحريات الأساسية رقم 5 لسنة 1950 عدة بروتوكولات، منها على سبيل المثال لا الحصر: -البروتوكول الإضافي للإتفاقية المؤرخ في 20 مارس 1952 -البروتوكول رقم 4 الذي اعترف ببعض الحقوق و الحريات غير تلك الواردة في الإتفاقية و في أول بروتوكول إضافي، المؤرخ في 16 سبتمبر 1963-البروتوكول رقم 6 للإتفاقية المتعلقة بإلغاء عقوبة الإعدام المؤرخ في 28 سبتمبر 1983 البروتوكول رقم 7 للإتفاقية المؤرخ في 22 نوفمبر 1984-البروتوكول رقم 12 للإتفاقية المؤرخ في 4 نوفمبر 2000-البروتوكول رقم 13 للإتفاقية المتعلقة بإلغاء عقوبة الإعدام في جميع الظروف المؤرخ في 3 ماي 2002-البروتوكول رقم 15 للإتفاقية المنتمين تعديل الإتفاقية، المؤرخ في 24 جوان 2013-البروتوكول رقم 16 للإتفاقية، المؤرخ في 2 أكتوبر 2013-البروتوكول رقم 2 للإتفاقية الذي يمنح المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، سلطة تقديم الآراء الاستشارية، و المؤرخ في 6 ماي 1963-البروتوكول رقم 3 الذي يعدل المواد 29 30 و 34 من الإتفاقية، المؤرخ في 6 ماي 1963-البروتوكول رقم 5 الذي يعدل المواد 22، 40 من الإتفاقية المؤرخ في 20 جانفي 1966-البروتوكول رقم 8 للإتفاقية، المؤرخ في 19 مارس 1985-البروتوكول رقم 9 للإتفاقية، المؤرخ في 6 نوفمبر 1990-البروتوكول رقم 2 للإتفاقية، المؤرخ في 25 مارس 1992-البروتوكول=

البروتوكولات المضافة إليها، تشكل ما يسمى بالإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان. و التي تتناول بالتفصيل، عددا من الحقوق المدنية و السياسية للإنسان.

تجدر الإشارة إلى أن أحكام هذه الإتفاقية، و ما أوردته من حقوق و حريات، تسري على جميع الأشخاص المتواجدين على إقليم إحدى الدول الأوروبية، بل و حتى الخاضعين لقضائها¹، من هنا يتّضح أن العمال الأجانب المتواجدين بطريقة قانونية على الأراضي الأوروبية، لا يمكن إقصاؤهم من التمتع بهذه الحقوق و الحريات التي يستفيدون منها كبقية العمال الأوروبيين.

لذلك قسّمنا هذا المطلب إلى ثلاثة فروع؛ يتعلق الفرع الأول بالحقوق المرتبطة بالسلامة الجسدية، و يتعلق الفرع الثاني بالحقوق المرتبطة بالحياة الزوجية و العائلية، بينما يتناول الفرع الثالث حقوق متعلقة مباشرة بالأجانب.

الفرع الأول: حقوق مرتبطة بالسلامة الجسدية

اقتصرنا على أهم الحقوق المرتبطة بالسلامة الجسدية التي قررتها الإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان و حرياته الأساسية، كالحق في الحياة، و الحق في الحرية و الأمن، و حضر التعذيب، و منع الإسترقاق و العمل الجبري، و الحق في الحصول على محاكمة مُنصفة.

أولا - الحق في الحياة

نصت عليه المادة الثانية من الإتفاقية، إذ أنها جعلت من الحق في الحياة، مكفول لجميع الأشخاص بدون استثناء، سواء كانوا من مواطني إحدى الدول الأوروبية، أو كانوا من الأجانب، و سواء كانوا عمالا أو سياحا، أو غير ذلك. و أن كفالة هذا الحق يضمنها القانون، فلا يجوز إزهاق الرّوح البشرية عمدا لأيّ شخص مهما كان.

=رقم 11 للإتفاقية، المتضمن إعادة هيكلة آلية المراقبة التي أنشأتها الإتفاقية، المؤرخ في 11 ماي 1994 -البروتوكول رقم 14 للإتفاقية، المتضمن تعديل نظام مراقبة الإتفاقية، المؤرخ في 13 ماي 2004-البروتوكول رقم 14 مكرر للإتفاقية، المؤرخ في 27 ماي 2009، و الذي لم يعد ساري المفعول منذ 1 جوان 2010 ، تاريخ نفاذ البروتوكول رقم 14. الموقع الإلكتروني: [https://www.coe.int/fr/web/convention/full-list/convention web content/fr-FR/7435985](https://www.coe.int/fr/web/convention/full-list/convention%20web%20content/fr-FR/7435985) ، تاريخ الإطلاع 2017/11/09.

¹ - المادة الأولى من الإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان و حرياته الأساسية رقم 5 لسنة 1950، المرجع السابق.

إلا أنّ هذا النص لم يتم صياغته على إطلاقه، و إنّما تم النص على بعض الاستثناءات و الحالات التي تجيز للدولة أو لموظفي السلطة العامة المخول لهم قانونا، إزهاق الروح و التسبب في موت الإنسان و هي :

أ- في حالة تنفيذ حكم قضائي نهائي يقضي بالإعدام طبقا لمبدأ المشروعية، أي يكون الجرم المرتكب يعاقب عليه قانونا بالإعدام.

ب- اللجوء الحتمي للقوة " لتأمين الدفاع عن أيّ شخص كان، ضد العنف غير الشرعي و الذي ينتج عنه الوفاة، سواء بقصد أو بدون قصد إحداثها، لأن الهدف هو الدفاع المشروع عن النفس، أو عن الغير، أو عن مال مملوك للشخص أو للغير، و ذلك لأنّ النص ورد عاما و هذا ما يعبر عنه بالدفاع الشرعي أو المشروع، و الذي يجعل من الفعل الذي يقوم به صاحبه فعلا مبررا، و ينفي عنه وصف الجريمة، وبالتالي تنتفي العقوبة.

ج- اللجوء الحتمي للقوة " لتنفيذ عملية اعتقال قانونية، أو لمنع فرار شخص قيد الاحتجاز"، فيفهم من الشطر الأول من العبارة، أنّه يقصد به كلّ أعوان الدولة من رجال شرطة و جيش و نحو ذلك ، اللذين يتسببون أثناء قيامهم بتنفيذ أوامر قانونية، باعتقال شخص ما، بموته أو بموت أيّ شخص آخر، و الذين لا يجوز مساءلتهم عن ذلك ، مادام أنّ الفعل الذي نتجت عنه الوفاة قد أمر أو أذن به القانون.

أمّا بالنسبة للشطر الثاني من العبارة، فيفهم منه أنّ عدم مساءلة المتسبب في الوفاة، تنسحب و تنطبق أيضا على الشخص الذي يستعمل القوة من أجل منع فرار شخص موجود رهن الاحتجاز القانوني، سواء كان المتسبب في القتل، عوناً من أعوان الدولة، من سلك الشرطة أو الجيش أو نحوه، أو كان أيّ شخص عادي آخر.

د- اللجوء الحتمي للقوة " لقمع شغب أو عصيان وفقا للقانون"، و الذي ينتج عنه انفلات أمني خطير، و قد تنجم عنه حالات وفاة، و هنا لا يمكن تصور القائمين بأعمال القوة للسيطرة على الوضع الأمني في غير رجال الأمن أو العسكر، ونحو ذلك.

ثانيا: الحق في الحرية و الأمن

يستفيد العمال الأجانب المتواجدين بطريقة قانونية على أرض دولة أوروبية مصدقة على الإتفاقية، من الحق في الحرية و الأمن، و نصت الإتفاقية على عدم جواز حرمان أيّ إنسان من حريته إلاّ في الحالات التي ينص عليها القانون، كأن يكون محبوسا على إثر حكم قضائي بالإدانة السالبة للحرية، أو محبوسا على ذمة التحقيق تمهيدا لمثوله أمام المحكمة، متى كان الأمر يتطلب ذلك، أو محتجزا مخافة نشره مرضا خطيرا أو معديا، أو كأن يتم اعتقال لشخص لمنعه من الدخول إلى التراب الأوروبي بطريقة غير شرعية، أو احتجاز عامل أجنبي متّخذ بشأنه إجراء طرد أو تسليم لسبب قانوني و مشروع، من سلطة مختصة ومؤهلة قانونا¹ ، و يشمل الحق في الحرية، حرية تنقل العمال الأجانب الموجودين بشكل قانوني داخل أقاليم الدولة الأطراف في الإتفاقية ضمن حدودها البرية و الجوية و البحرية بكلّ حرية، و لهم اختيار مكان إقامتهم فيها بحرية، و لهم حق مغادرة أيّ بلد، و لا يجوز وضع قيود على هذا الحق غير تلك التي ينص عليها القانون².

ثالثا: حضر التعذيب

تطرقت له الإتفاقية بقولها: " لا يجوز إخضاع أيّ إنسان للتعذيب و لا لعقوبات أو معاملات غير إنسانية أو مهينة"³ . و يقصد بالتعذيب " أيّ عمل ينتج عنه ألم أو عذاب شديد، جسديا كان أم عقليا، يلحق عمدا بشخص ما، بقصد الحصول من هذا الشخص أو من شخص ثالث، على معلومات أو على اعتراف، أو معاقبته على عمل ارتكبه أو يشتبه أنه ارتكبه هو أو شخص ثالث، أو تخويله أو إرغامه هو أو أي شخص ثالث، أو عندما يلحق مثل هذا الألم أو العذاب لأيّ سبب من الأسباب، يقوم على التمييز أيّا كان نوعه، أو يحرض عليه أو يوافق عليه أو يسكت عنه موظف رسمي، أو أي شخص آخر يتصرف بصفته الرسمية، و لا

¹ - المادة 5 من الإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان و حرياته الأساسية رقم 5 لسنة 1950، المرجع السابق.

² - المادة 3 من البروتوكول رقم 4 الملحق باتفاقية حماية حقوق الإنسان و الحريات الأساسية الصادر بتاريخ 16 سبتمبر 1963.

³ - المادة 3 من الإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان و حرياته الأساسية رقم 5 لسنة 1950، نفس المرجع.

يتضمن ذلك الألم أو العذاب، الناشئ فقط عن عقوبات قانونية أو الملازم لهذه العقوبة، أو الذي يكون نتيجة عرضية لها¹.

أما فيما يتعلق بالعقوبات، فيجب أن تتم طبقاً لمبدأ الشرعية و للقانون، و يجب أن تتعد كل البعد عن اللإنسانية في جميع أشكالها، بأن تضمن للموقَّعة عليه العقوبات القانونية، كرامته الإنسانية.

أما بخصوص المعاملة، سواء مع عامل أجنبي أو مع أي شخص آخر، فتكفل له الإتفاقية معاملة عادلة في جميع مراحل الإجراءات القانونية التي تتخذ ضده.

رابعاً: حظر الإسترقاق و العمل الجبري

قررت الإتفاقية هذا الحق بقولها : " لا يجوز استرقاق أيّ إنسان و لا استعباده"². و الحقيقة أنّ هذا الحكم كان قد سبق النص عليه في صكوك دولية سابقة، من بينها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان³. و تضيف الفقرة اللاحقة بأنّه " لا يجوز إلزام أيّ إنسان بتأدية عمل جبري أو إلزامي"، أي أنّه لا يجوز لأيّ دولة أوروبية مصدقة على الإتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان، أن تكره أو تجبر أيّ شخص و لا العامل الأجنبي، على أداء عمل من أعمال السخرة بصفة إلزامية و دون رضاه، غير أنّ الفقرات اللاحقة من هذه المادة وضعت استثناءات على هذا المنع و ذلك في الحالات التالية:

أ- في حالة عمل يقوم به الشخص المحبوس أثناء فترة الاحتجاز، أو في فترة الإفراج المشروط متى نص القانون على ذلك.

¹ - المادة 1 من إتفاقية مناهضة التعذيب و غيره من ضروب المعاملة القاسية أو اللإنسانية أو المهينة، التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة بالقرار رقم 46/39 بتاريخ 10 ديسمبر 1984، و دخلت حيز التنفيذ في 26 جوان 1987.

² - المادة 4 من الإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان و حرياته الأساسية رقم 5 لسنة 1950، المرجع السابق.

³ - تنص المادة الرابعة من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 15 ديسمبر 1984 على أنه " لا يجوز استرقاق أحد أو استعباده، و يحظر الرق و الإتجار بالرق بجميع صورهما".

ب- في حالة أداء الخدمة العسكرية الإلزامية، أو خدمة أخرى بديلة تحمل محلها، كالخدمة المدنية الإلزامية البديلة للخدمة العسكرية.

ج- في حالة عمل تتطلبه ظروف قاهرة، كالكوارث و الأزمات التي تهدد حياة أو رفاهية الجماعة.

د- أيّ عمل أو خدمة تشكل جزءا من الإلتزامات المدنية العادية، كتلك التي تنشأ عن الإلتزامات التعاقدية مثلا.

خامسا: الحق في محاكمة عادلة

ورد النص على هذا الحق في المادة السادسة من الإتفاقية، التي قرّرت أنّه لكلّ شخص الحق في الإستماع إلى قضيته بشكل عادل و علني، و ضمن مهلة معقولة للفصل في قضيته الجزائية.

تؤكد هذه المادة على وجوب احترام مبدأ المحاكمة العلنية كأصل عام، أوردت عليه بعض الاستثناءات التي تخول للمحكمة الحدّ منه بصفة كلية أو جزئية حسب الحالة، و ذلك عندما يكون من شأن العلنية الإخلال بسير الجلسة أو أن يمسّ بحسن سير العدالة ، و كذلك الأمر إذا تعلق بالمتهم القاصر، أو إذا كانت الحياة الخاصة لأطراف النزاع تقتضي الخصوصية، أو محل اعتبار، فإن المحكمة تقرر بأن تكون الجلسة و المحاكمة سرّيتين.

أردفت الفقرة الثانية من نفس المادة، تؤكد مبدأ قرينة البراءة لكلّ شخص، أنه يكون بريئا حتى تُثبت جهة قضائية مختصة ذنبه طبقا للقانون.

كما أضافت الفقرة الثالثة، أنه يثبت لكلّ شخص الحق في أن يتم إخطاره بالتهمة المنسوبة إليه و بطبيعتها، و ذلك في أقصر الآجال، و بلغة يفهمها، و ذلك قد يتطلب توفير مترجم، خاصة إذا كان المتهم أجنبيا عن الدولة التي ارتكب فيها الجرم، و لا يفهم لغتها، أو كان أجنبيا عن الفضاء الأوروبي، كالعمال المهاجرين الأجانب الذين قدموا للعمل بأوروبا. و يجب أن يُمنح المتهم الوقت الكافي و التسهيلات الضرورية من أجل توكيل محامي ليدافع عنه، و له كذلك أن يدافع هو عن نفسه إذا كان يستطيع ذلك، أو أن يحظى بمساعدة من يختاره للدفاع عنه،

كالجمعيات الحقوقية المهتمة بشؤون المهاجرين أو العمال الأجانب، و له كذلك أن يستفيد من نظام المساعدة القضائية التي تمكّنه من الإستعانة بمحام بصفة مجانية إذا كانت ظروفه المادية متدنية، و له أيضا الحق في الإستفادة بصفة مجانية من خدمات مترجم شفهي أثناء جلسة المحاكمة ، إذا كان لا يفهم أو لا يتكلم اللغة المستخدمة في الجلسة .

يلاحظ من هذه الأحكام، أن الإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان و حرياته، تلافت التطرق إلى الحقوق و الضمانات الممنوحة للأجانب -بما فيهم العمال- متى كانت نزاعاتهم ذات طابع مدني، بحيث قصرتها فقط على المنازعات ذات الطابع الجزائي¹ ، و في ذلك خلل بين يتنافى مع مبادئ حقوق الإنسان، كحقوق العامل الأجنبي المثارة بمناسبة دعوى قضائية مع رب العمل ذات طابع عمالي مهني أو إجتماعي.

الفرع الثاني: حقوق مرتبطة بالحياة الزوجية و العائلية

فصلنا التركيز على أهم الحقوق المرتبطة بالحياة الزوجية و العائلية المقررة في الإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان و حرياته الأساسية، كالحق في تكوين أسرة بالزواج، و الحق في احترام حرية و قدسية الحياة الخاصة و العائلية، و الحق في التعليم.

أولا: الحق في الزواج

نصّت الإتفاقية على الحق الثابت لكلّ من الرجل و المرأة في الزواج بعد بلوغهما السن القانوني للزواج² ، و بالتالي، فإنّ العامل الأجنبي المستوفي لشروط بلوغ سن الزواج، يستطيع أن يكون أسرة بأوروبا، لكن ذلك يبقى معلقا على استيفاء القوانين الوطنية لدولة العمل، التي تنظم و توطر ممارسة هذا الحق.

و نحن نرى أن هذه الإتفاقية و إن تحدثت عن حق الزواج بعبارة عامة، و التي لم تأت في الحقيقة بأيّ جديد، لأنّه قد سبقها في ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948، فإنها جعلت من مسألة التنظيم القانوني و الإجرائي لعملية الزواج، يخضع للسلطة التقديرية لكلّ دولة

¹ - المادة 6 من الإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان و حرياته الأساسية رقم 5 لسنة 1950، المرجع السابق.

² - المادة 12 من الإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان و حرياته الأساسية رقم 5 لسنة 1950، نفس المرجع.

من دول مجلس أوروبا، و التي لها سلطة تنظيم مسألة الزواج بما يتوافق مع ظروفها السياسية و الإقتصادية و الإجتماعية، خاصة و أن إبرام عقد الزواج تترتب عليه عدّة آثار قانونية، لعلّ أهمها هو اكتساب جنسية بلد العمل، و هذا من أهم الأهداف التي يسعى العمال الأجانب إلى تحقيقها في الدول الأوروبية، و التي تمكّنهم من الحصول على كامل الحقوق و الحريات الأساسية مثل باقي المواطنين الأوروبيين، بل و بحصول العامل الأجنبي على الجنسية، فإنّه تنتفي عنه صفة " الأجنبي"، و بالتالي فلا يجوز طرده من دولة العمل أو منعه من الدخول إليها¹، و هو الأمر الذي تحاول الدول الأوروبية التعامل معه بما يخدم مصالحها الوطنية و القومية.

ثانيا: الحق في احترام الحياة الخاصة و العائلية

تطرقت الإتفاقية في المادة الثامنة منها، أنّ لكلّ شخص الحق في احترام حياته الخاصة، و العائلية، و حرمة منزله، و مراسلاته، و بأنه لا يجوز حصول تدخّل من السلطة العامة في ممارسة هذا الحق، إلاّ بالقدر الذي ينص فيه القانون على هذا التدخّل، و الذي يشكّل فيه هذا الأخير تدبيرا ضروريا في المجتمع الديمقراطي للأمن الوطني أو السلامة العامة، أو رفاهية البلد الإقتصادية، أو الدفاع عن النظام، أو منع الجرائم الجزائية، أو حماية الصّحة، أو الأخلاق، أو حماية حقوق الغير و حرياته .

إنّ الإتفاقية و من خلال هذه المادة تعرّضت إلى المبدأ العام، و هو حظر التدخّل في الحياة الخاصة و العائلية للفرد، و بالتالي للعامل الأجنبي. و بذلك تكون قد أكّدت على حرمة الحياة الخاصة للفرد و حضر التدخّل في شؤون الأفراد الخاصة. و ما يتفرع عن هذا الحق من حرمة المسكن و المراسلات و سرّيتها، حيث أنّه من حق كلّ إنسان أن يأمن في مسكنه، بحيث لا يجوز دخوله أو اقتحامه أو تفتيشه إلاّ في الحالات و وفقا للإجراءات التي يحددها القانون².

¹ - تنص المادة 3 من البروتوكول رقم 4 المؤرخ في 16 سبتمبر 1963 الملحق بإتفاقية حقوق الإنسان و الحريات الأساسية أنه: "1- لا يجوز طرد أيّ إنسان عن طريق تدبير فردي أو جماعي من أراضي الدولة التي يحمل جنسيتها. 2- لا يجوز حرمان أي إنسان من حق الدخول إلى أراضي الدولة التي يحمل جنسيتها ."

² - نص البروتوكول الإضافي الملحق بإتفاقية حماية حقوق الإنسان و الحريات الأساسية، الصادر في 20 مارس 1952 في المادة 1 منه: " لكل شخص طبيعي أو اعتباري الحق في احترام ممتلكاته، لا يجوز حرمانه =

كما أن المراسلات تعتبر من الأمور الخاصة للإنسان، و بالتالي فلا يجوز لغير مُصدرها أو من وُجّهت إليه، الإطلاع عليها أو مصادرتها أو إخفاؤها، لأنّ ذلك يشكّل مساسا بخصوصياته، و اعتداءا على ملكية ما تتضمنه تلك المراسلات من أفكار و أسرار¹ .

غير أنّ الإتفاقية قرّرت استثناءات على هذا المبدأ العام، ذلك أنّ القانون قد يخول في حالات و ظروف خاصة لأعوان و موظفي السلطة العامة، التدخّل و انتهاك حرمة الحق في الحياة الخاصة و العائلية و حرمة المنزل و المراسلات، متى كان ذلك ضروريا أو متى دعت إلى ذلك ضرورة المحافظة على النظام العام بدولة العمل، أو لحماية الحقوق و الحريات بوجه عام.

ثالثا: الحقّ في التعليم

بمقتضى هذا الحق الذي أقرّته الإتفاقية، يكون بمقدور العامل الأجنبي المتواجد بطريقة قانونية على التراب الأوروبي، أن يحصل على حقه في التعليم، خاصة تعلّم لغة دولة العمل، التي تمكّنه من الاندماج في المجتمع الأوروبي. و ليس هذا فحسب، بل تمنحه الإتفاقية ضمانا بأن الدول الأطراف في الإتفاقية، تلتزم باحترام حقه في تأمين التربية و التعليم لأولاده، وفقا لمعتقداته الدينية و الفلسفية². و احترام حقه في تعليم أولاده لغته الأم .

=أي إنسان من ملكيته إلا بسبب المنفعة العامة، و وفقا للشروط المنصوص عليها في القانون ، و في المبادئ العامة للقانون الدولي. لا تخلّ الأحكام السابقة بالحق الذي تمتلكه الدول في إنفاذ القوانين التي ترى أنها ضرورية لتنظيم استخدام الممتلكات وفقا للمصلحة أو لتأمين دفع الضرائب أو غيرها من الإسهامات أو الغرامات".

¹ - بن قو أمال، دراسة الإتفاقيات الثنائية الفرنكو مغاربية المتعلقة بهجرة اليد العاملة في ظل قواعد الحماية الدولية و الأوروبية لحقوق العمال المهاجرين، المرجع السابق، ص 177.

² - المادة 5 من البروتوكول الإضافي الملحق بإتفاقية حماية حقوق الإنسان و الحريات الأساسية الصادر في 20 مارس 1952.

الفرع الثالث: حقوق متعلقة مباشرة بالأجانب

ارتأينا أن نذكر بإيجاز، أهم الحقوق الواردة في الإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان و حرياته الأساسية المرتبطة بصلة وثيقة بالإنسان بوصفه أجنبي عن الفضاء الأوروبي للدول المصدقة عليها، مثل حظر التمييز ضد الأجانب، و حقهم في ممارسة الأنشطة السياسية، و منع الطرد الجماعي للأجانب و كفالة الضمانات عند الطرد الفردي.

أولاً: حظر التمييز

تناولت هذا الحق، المادة الرابعة عشر من الإتفاقية بقولها " يجب تأمين التمتع بالحقوق و الحريات المعترف بها في هذه الإتفاقية دون أيّ تمييز، و تحديداً ذلك القائم على الجنس، أو العنصر، أو اللون، أو اللغة، أو الدين، أو الآراء السياسية، أو الأصل الوطني، أو الإجتماعي، أو الانتماء إلى أقلية وطنية، أو الثروة أو الولادة أو أي وضع آخر".

إن هذه المادة تؤكد الهدف الذي ابتغاه مجلس أوروبا من إصدار هذه الإتفاقية، و هو توثيق أواصر الوحدة بين أعضائه، الذين كثيراً ما يختلفون فيما بينهم لوجود عدة قوميات و عدة لغات، و ثقافات أوروبية متباينة، و وجود اختلافات في السياسات الخارجية و حتى في أنظمة الحكم.

الحقيقة أنّ الحق في المساواة الذي نصت عليه هذه الإتفاقية لا يقتصر على أفراد الدولة الأوروبية المنضوية تحت لوائها فقط، بل يشمل أيضاً جميع المهاجرين بما فيهم العمال الأجانب، المتواجدين بالفضاء الأوروبي، و الذين تضمن لهم الإتفاقية جميع الحقوق و الحريات الأساسية، المنصوص عليها فيها، و ذلك من دون أيّ تمييز مهما كان نوعه¹.

و بالتالي فإنّ هذه الإتفاقية تلزم الدول الأعضاء، بمعاملة العمال الأجانب الموجودين في وضع قانوني على قدم المساواة مع باقي العمال الوطنيين، حتى و لو كانوا يختلفون معهم من

¹ - يتأكد ذلك من خلال صياغة المادة 1 من البروتوكول رقم 12 الملحق بإتفاقية حماية حقوق الإنسان و الحريات الأساسية الصادر في 4 نوفمبر 2000 تحت عنوان " الحضر الشامل للتمييز " و التي وردت على نحو عام بقولها: " لا يجوز أن يتعرّض أيّ شخص لأيّ شكل من أشكال التمييز من سلطة عامة، قائم تحديداً على الأسباب الواردة في الفقرة 1".

حيث الجنس، أو اللون، أو العنصر، أو الدين، أو اللغة، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو أيّ سبب آخر بالإختلاف.

ثانيا: حق الأجنبي في النشاط السياسي

قرّرت الإتفاقية بكلّ وضوح في المادة السادسة عشر منها، حق الأجنبي في القيام بأنشطة سياسية¹، و لكن لا ينبغي أخذ هذا الحكم على إطلاقه؛ ذلك أنّ المادة العاشرة و إن كانت أعطت للعامل الأجنبي الحق في حرية التعبير، و أن المادة الحادية عشر منحت الحق في حرية الإجتماع و تكوين الجمعيات، و أفادته المادة الرابعة عشر من الحق في المساواة، فإن ذلك لا يمنع دولة العمل من وضع القيود على نشاطه السياسي، و أن لا يُترك هذا الحق على إطلاقه، و ذلك لما لطبيعة هذا النشاط من أهداف قد تتقاطع مع أسس النظام العام في دولة العمل، و قد تمسّ بالمعايير التي ترى الدولة أنها ضرورية في المجتمع الديمقراطي، و بأن عدم فرض الرقابة و القيود على تلك الأنشطة السياسية، قد يشكّل تهديدا لأمنها القومي، و قد يمسّ باستقرار المجموعة الوطنية في دولة العمل .

ثالثا: حظر الطرد الجماعي، و الضمانات المقررة عند الطرد الفردي للأجنبي

نص البروتوكول رقم 4 الملحق بالإتفاقية ، في المادة الرابعة منه " إن عمليات الطرد الجماعي للأجنبي محظورة "، و هذا ما يعني بمفهوم المخالفة، أن عمليات الطرد الفردي للأجنبي جائزة، و لا ينبغي أن يُفهم من هذه المادة أن تكتل طائفة من المهاجرين كالعمال الأجنبي في قطاع ما، سوف يمنحهم نوعا من الحصانة بالاستفادة من مقتضيات تلك المادة، لأنّ الحقيقة أنّ السلطات و الحكومات الأوروبية، تقوم في الواقع بدراسة وضعيات الأجنبي حالة بحالة، و تقوم في الغالب بعمليات الطرد بصفة فردية. و كثيرا ما تستند الدول الأوروبية على المادة الأولى من البروتوكول رقم 7 الخاص بالإتفاقية التي تضمنت- تحت عنوان " الضمانات الإجرائية في حالة طرد الأجنبي"- أحكاما تتعلق بترحيل الأجنبي الموجودين على إقليم إحدى الدول الأوروبية بطريقة نظامية، بما فيهم العمال الأجنبي، بحيث لا يمكن أن يكون العامل

¹ - تنص المادة 16 من الإتفاقية " لا يجوز أخذ أي حكم من أحكام المواد 10 و 11 و 14 على أنّه يحظر

على الأطراف المتعاقدة السامية، فرض قيود على نشاط الأجنبي السياسي " .

الأجنبي محلاً للطرد من دولة العمل، إلا تطبيقاً لقرار يتم اتخاذه طبقاً لقوانين و أنظمة تلك الدولة، و بعد التأكد من تمكينه من حق الدفاع ضد قرار و عملية ترحيله، و فحص حالته بدقة، و أن يكون ممثلاً لذلك الغرض، أمام السلطة المختصة أو أمام الشخص أو الأشخاص الذين تعينهم تلك السلطة.

و نحن نرى أن الأمر الخطير في هذا المقام، هو ما قرره الفقرة الثانية من المادة الأولى من البروتوكول رقم 7، التي أجازت للدول الأوروبية القيام بترحيل أي أجنبي - حتى و لو كان عاملاً بطريقة قانونية على أراضيها - متى تبين لها أن هذا الطرد هو أمر ضروري لمصلحة النظام العام، أو يشكل تهديداً لأسس الأمن القومي¹. و ذلك إعمالاً لمبدأ سلطان سلطتها التقديرية الذي يجعل من مسألة استقرار العامل الأجنبي أمراً غير مؤكّد و غير نهائي. و ما يؤكّد هذا التخوف، هو أنه يسوغ ترحيل العامل الأجنبي، حتى قبل ممارسته للحقوق المشار إليها أعلاه و الواردة في الفقرة (أ) و (ب) و (ج) أعلاه، و هذا ما يجعله مهدداً باستمرار هو و أفراد أسرته².

أكدت محكمة العدل الأوروبية هذا الحق للدول الأوروبية إذ تستطيع الدول إبعاد العامل الأجنبي و عائلته إذا شكل بقاؤه تهديداً للاقتصاد، أو إذا كان الإبعاد منعا للشغب أو للجريمة³. و لكن في مقابل ذلك، يتعين الذكر أن الإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، و سعيها منها لحماية حقوق و الحريات المنصوص عليها في الإتفاقية، قامت بتأسيس هيئة قضائية هي المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، التي يجوز لها أن تتلقى طلبات و شكاوى من أي شخص أو منظمة غير حكومية، أو مجموعة من الأفراد، تزعم بأنها ضحية انتهاك من قبل أحد الأطراف المتعاقدة الأساسيين، للحقوق المذكورة في الإتفاقية أو البروتوكولان الخاصة بها، و يتعهّد الأطراف

¹ - المادة 1 من البروتوكول رقم 7 الملحق بإتفاقية حماية حقوق الإنسان و الحريات الأساسية الصادر بتاريخ 22 نوفمبر 1984.

² - صادقت على هذا البروتوكول إلى غاية نوفمبر 2017، 44 دولة أوروبية كان آخرها تركيا بتاريخ 2 ماي 2016. الموقع الإلكتروني <https://convention.coe.int>، تاريخ الإطلاع 2017/12/15.

³ - عدنان داود الشمري، المرجع السابق، ص 246.

المتعاقدون الأساسيون بموجب الإتفاقية، بعدم إعاقة الممارسة الفعالة لهذا الحق بأي حال من الأحوال¹.

و قد أوضحت هذه الإتفاقية حق تمكين الأفراد من رفع دعواهم مباشرة إلى المحكمة الأوروبية و لو حتى بدون موافقة دولهم، لأنها أصبحت الجهة الوحيدة الضامنة للحقوق و الحريات بعد إلغاء اللجنة الأوروبية، و يعد السماح للأفراد بهذا الحق إجراء لم يسبق الأخذ به على مستوى حماية حقوق الإنسان².

الفرع الرابع: الحريات العامة

إرتأينا في هذا الفرع التركيز على أهمّ الحريات العامة التي جاءت بها الإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان و حرياته الأساسية، كحرية الفكر و الضمير و الدين، حرية التعبير، حرية الإجتماع و تكوين الجمعيات .

أولاً: حرية الفكر و الضمير و الدين

قررت الإتفاقية للعامل الأجنبي المتواجد بالإقليم الأوروبي بصفة نظامية، مثله مثل المواطنين الأوروبيين، الحق في حرية الفكر و الضمير و الدين، و ذلك أن يعتنق أيّ دين أو يرتدّ عنه، أو يغير معتقداته بكلّ حرية، و له كذلك إعلان ذلك بكلّ حرية ، و له أن يمارس شعائره الدينية كيفما شاء بصفة فردية أو جماعية ، سرّاً أو علانية.

و في مقابل هذه الحرية الواسعة، منحت الإتفاقية لدولة العمل، سلطة و صلاحية وضع القيود اللازمة على ممارسة و التمتع بحرية إظهار الدين أو المعتقدات، متى تعارضت هذه الممارسة مع متطلبات الأمن الضرورية في المجتمع الديمقراطي، أو كان فيها مساس بالنظام العام، أو بحقوق الغير و حرياته³.

¹ - Henry-STEINER, Philip ALSTON and Ryan GOODMAN “international human Rights in context-Law Politics morals” Third Edition, oxford university press, GREAT BREITAIN, 2008, P 938.

² - علي عبد الرزاق الزبيدي و حسان محمد شفيق، حقوق الإنسان، الطبعة العربية، دار اليازوري، للنشر، عمان، الأردن، 2009، ص 118.

³ - المادة 9 من الإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان و حرياته الأساسية رقم 5 لسنة 1950، المرجع السابق.

ثانيا: حرية التعبير

نصّت الإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان و الحريات الأساسية على كفالة حرية التعبير لجميع الأشخاص بما فيهم العمال الأجانب، و يشمل الحق في حرية التعبير، حرية الرأي و حرية تلقي و نقل المعلومات أو الأفكار، و ذلك بكلّ حرية و من دون تدخّل من السلطات العامة كأصل عام، إلّا أنه و كاستثناءات عن هذا المبدأ، كفلت في المقابل للدول المعنية، الحق في اشتراط التراخيص اللازمة لشركات البث الإذاعي أو التلفزيوني، و خفّفت من حدّة توسّع رقعة حرية التعبير، إذ منحت الدول الأوروبية سلطة الحد منها، بل و حتى قمعها إن تطلبت ذلك ضرورة المحافظة على الأسس الديمقراطية للمجتمع، أو الحفاظ على النظام العام، أو لحماية سمعة الغير أو حقوقه، أو لمنع الكشف عن معلومات سرية ، أو لضمان سلطة القضاء و نزاهته¹ .

ثالثا: حرية الإجتماع و تكوين الجمعيات

طبقا لهذه الإتفاقية، فإنّه يكون من حق العمال الأجانب المتواجدين بطريقة قانونية بإحدى دول مجلس أوروبا، أن يقوموا بتنظيم اجتماعات سلمية أو الإلتحاق بها، و تكفل لهم الإتفاقية كذلك، حرية تكوين الجمعيات و الإنضمام إليها، بل الأكثر من ذلك، يكون لهم الحق في إنشاء نقابات عمالية بشرط أن لا تكون هذه النقابات مقتصرة فقط على العمال الأجانب، و إنما يجب أن تكون نقابات مفتوحة لجميع العمل بدون استثناء، و للعامل الأجنبي حرية الإنضمام و الإنتساب بكلّ حرية لأية نقابة يرى أنها كفيلة بحماية مصالحه، و الدفاع عن حقوقه المهنية.

في مقابل ذلك، نصّت الإتفاقية على بعض الاستثناءات التي تقيد تلك الحرية² ، عندما تتقاطع مع المصالح الإستراتيجية للدولة، كمساسها بالأسس الديمقراطية التي يقوم عليها المجتمع الأوروبي، أو المساس بالنظام العامل للدولة و المجتمع، أو حتى المساس بحقوق الغير

¹ - المادة 10 من الإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان و حرياته الأساسية رقم 5 لسنة 1950، المرجع السابق.

² - المادة 11 من الإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان و حرياته الأساسية رقم 5 لسنة 1950، نفس المرجع.

و حرياته. و في هذه الحالات يحقّ للدولة استعمال وسائل السلطة العامة لتحقيق ذلك طبقاً للقانون¹.

المطلب الثاني: الميثاق الإجتماعي الأوروبي

يعدّ الميثاق الإجتماعي الأوروبي لسنة 1961، من الصكوك الأساسية الصادرة عن المجلس الأوروبي في مجال الحقوق الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية².

و كما يدلّ عليه عنوانه، فإنّ الميثاق الإجتماعي الأوروبي، يهتم بتقرير الحقوق الإقتصادية و الإجتماعية و حمايتها، ممّا جعل منه وثيقة مكّملة أو مّتممة للإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان³. و قد تمّ تتميم أحكام هذا الميثاق بمجموعة من البروتوكولات التي أقرّت المزيد من الحقوق و الحريات، و بالتالي أصبح هذا الصكّ الدولي، بالإضافة إلى البروتوكولات المضافة إليه، و عددها حتى الآن ثلاثة بروتوكولات، يشكّل ما يسمّى بالميثاق الإجتماعي الأوروبي.

من أجل شرح هذا الميثاق، قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع، تناولنا في الفرع الأول البروتوكولات الملحقة بالميثاق الإجتماعي الأوروبي، بينما استعرضنا في الفرع الثاني الحقوق المكفولة بمقتضى الميثاق الإجتماعي الأوروبي، و في الفرع الثالث عرّجنا على نطاق تطبيق الميثاق الإجتماعي الأوروبي من حيث الأشخاص.

¹ - تجدر الملاحظة أن الإتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان و الحريات الأساسية لسنة 1950، حاولت لأنّ تحدّ نوعاً من التوازن بين الحقوق و الحريات المقررة فيها من جهة، و بين التزامات الدول الأعضاء في المحافظة على التماسك الإجتماعي و الحفاظ على النظام العام في حالة الغلو في استعمال تلك الحقوق و الحريات من جهة أخرى. و بعد ذلك حاولت الوصول إلى توازن من نوع آخر، بين مخافة إفراط الدول في التذرع بمبررات الأمن و النظام العام لقمع تلك الحقوق و الحريات من جهة، و بين الحدود التي رسمتها الإتفاقية للحد من تلك الحقوق و الحريات و جعلها محصورة و مقصورة فقط على الأسباب التي تستدعي تلك القيود من جهة أخرى. راجع في ذلك المادتين 17 و 18 من الإتفاقية.

² - تمّ التوقيع على الميثاق الأوروبي الإجتماعي في مدينة تورينو الإيطالية في 18 أكتوبر 1961، و دخل حيز التنفيذ في 26 فبراير 1965 بعد مصادقة 5 دول عربية طبقاً للفقرة 2 من الميثاق و قد صادقت عليه إلى غاية تاريخ 13 نوفمبر 2017، 237 دولة كانت آخرها جمهورية مقدونيا بتاريخ 2005/03/31.

³ - وائل علام، الإتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2001، ص 11.

الفرع الأول: البروتوكولات الملحقة بالميثاق الإجماعي الأوروبي

في عام 1988 تم اعتماد بروتوكول إضافي ملحق بالميثاق الإجماعي، في مدينة ستراسبورغ الفرنسية بتاريخ 5 ماي 1988، و دخل حيّز التنفيذ في 4 سبتمبر 1992، بعد مصادقة ثلاثة دول، و تم بمقتضاه إضافة أربعة حقوق جديدة إلى الميثاق الإجماعي الأوروبي¹.

و في عام 1991 تم اعتماد بروتوكول آخر يعدل الميثاق الإجماعي الأوروبي، و ذلك في مدينة توران الروسية بتاريخ 21 أكتوبر 1991، يهدف إلى تحسين و تعديل نظام الإشراف على تنفيذ الميثاق. و بالرغم من مصادقة 23 دولة أخرى حتى الآن على هذا البروتوكول، إلا أنه لم يدخل بعد حيّز التنفيذ، و ذلك لعدم بلوغ نصاب مصادقة جميع الدول الأطراف في الميثاق عليه.

في سنة 1995، تم اعتماد بروتوكول إضافي ملحق بالميثاق الأوروبي الإجماعي، و ذلك في مدينة ستراسبورغ الفرنسية بتاريخ 09 نوفمبر 1995، و دخل حيّز التنفيذ في 1 جويلية 1998، و قد صادقت عليه حتى الآن 15 دولة². و ينص هذا البروتوكول على وضع آلية جديدة تسمح للشركاء الاجتماعيين، و بعض المنظمات غير الحكومية بتقديم شكاوى جماعية في حال إحدى الدول الأطراف لالتزاماتها.

تجدر الملاحظة أنه في عام 1996، تمّ اعتماد صيغة جديدة منقحة من الميثاق الإجماعي الأوروبي، و ذلك بمدينة ستراسبورغ بتاريخ 3 ماي 1996، و قد دخل حيّز التنفيذ بتاريخ 1 جويلية 1999، و قد صادقت عليه حتى الآن 34 دولة.

¹- أضاف البروتوكول الإضافي لعام 1988 إلى الحقوق المكفولة بالميثاق الإجماعي الأوروبي الحقوق التالية:
-الحق في تكافؤ الفرص و المعاملة في العمل دون تمييز على أساس نوع الجنس- حق العمال في الحصول على المعلومات و التشاور داخل المؤسسة- حق العمال في المشاركة في تحديد و تحسين ظروف العمل و بيئة العمل- حق المسنين في الحماية الاجتماعية.

²- الموقع الإلكتروني <http://www.coe.int>، تاريخ الإطلاع 2017/10/06.

و تجمع الصيغة المنقحة بين نصين سابقين؛ هما الميثاق الإجماعي الأوروبي لسنة 1961، و كذا بروتوكول سنة 1988 المشار إليه أعلاه، كما أنها أضفت المزيد من الحماية على العديد من الحقوق الواردة في النص الأصلي للميثاق، و يتم تدريجياً إحلال الصيغة المنقحة من الميثاق الإجماعي الأوروبي لعام 1996 محل الصيغة القديمة التي تعود لعام 1961.

الفرع الثاني: الحقوق المكفولة بمقتضى الميثاق الإجماعي الأوروبي

يتضمن الجزء الأول من الميثاق الإجماعي الأوروبي، الحقوق و المبادئ الأساسية التي تسعى الدول المتعاقدة الأطراف في هذا الميثاق إلى تحقيقها، و التي هي عبارة عن سياسة مشتركة لهذه الدول¹. و هي الحقوق التي يمكن تقسيمها إلى قسمين؛ أولهما يتعلّق بالعمال بصفة عامة، و ثانيهما يتعلّق بفئة العمال الأجانب.

أولاً: حقوق العمال بصفة عامة

نص عليها الميثاق في مواد متفرقة، تتعلق بالحق في العمل و حقوق العمال، بحيث تتناول الحق في العمل (المادة 1)، و الحق في ظروف عمل عادلة (المادة 2)، و الحق في ظروف عمل آمنة و صحية (المادة 3)، و الحق في أجر عادل (المادة 4)، و الحق في تكوين المنظمات النقابية (المادة 5)، و الحق في التفاوض الجماعي (المادة 6)، و كذا حق ممثلي العمال في الحماية و منحهم التسهيلات اللازمة (المادة 28)، و الحق في الضمان الإجماعي و في حماية الصحة (المادتين 11 و 12)، و الحق في المساعدة الإجتماعية و الطبية و في الإستفادة من خدمات الإعانة الإجتماعية (المادتين 13 و 14)، و كذا حق أسرة العامل في الحماية الإجتماعية و القانونية و الإقتصادية (المادة 16).

و فيما يتعلّق بظروف العمل و بيئة العمل، نص الميثاق على مجموعة من الحقوق، كالحق في المشاركة في تحديد و تحسين ظروف العمل و بيئة العمل (المادة 22)، و الحق في الكرامة أثناء العمل (المادة 26)، و كذا الحق في المعلومات و التشاور (المادة 21)، و حق العمال في تكافؤ الفرص و المعاملة المتساوية (المادة 27)، و حق الحماية ضد الفقر و الحرمان

¹ - نبيل مصطفى إبراهيم خليل، المرجع السابق، ص 199.

الإجتماعي (المادة 30)، و الحق في السكن (المادة 31). كما قرر الميثاق حقوقا تتعلق بالحق في التوجيه المهني، و كذا الحق في التدريب المهني (المادتين 9 و 10).

أما بخصوص حقوق العمال في حالة انتهاء علاقة العمل، فقد قرر الميثاق للعمال، الحق في الحماية في حالات إنهاء وقطع علاقة العمل (المادة 24)، و كذا حقهم في حماية مستحقاتهم في حالة إفلاس صاحب العمل (المادة 25)، و أيضا حقهم في الحصول على المعلومات و التشاور في إجراءات الطرد الجماعي (المادة 29).

و فيما يتعلق ببعض الفئات الخاصة من العمال، تناول الميثاق حق الأطفال، و الشباب في الحماية (المادة 7)، و نص على حق هذه الفئة في الحماية الإجتماعية و القانونية و الإقتصادية (المادة 17). أما بخصوص فئة العمال المعاقين قد نص الميثاق على حق هؤلاء في الإستقلال و الإندماج الإجتماعي و المشاركة في حياة المجتمع (المادة 15)، فضلا عن حقهم في الحصول على نصيبهم من التوجيه و التدريب المهنيين (المادتين 9 و 10). و أكد الميثاق الإجتماعي الأوروبي على حق المرأة العاملة في حماية الأمومة (المادة 8)، و حق فئة المسنين في الحماية الإجتماعية (المادة 23).

ثانيا: حقوق فئة العمال الأجانب

قبل التطرق إلى إيراد مجموعة الحقوق التي كفلها الميثاق إلى فئة العمال الأجانب، و الواردة في الجزء الأول من الميثاق الإجتماعي الأوروبي، يتعين الذكر أن الميثاق تضمن في الجزء الخامس مادة سماها " هـ " تحت عنوان " عدم التمييز "، نص فيها " يكفل التمتع بالحقوق المذكورة في هذا الميثاق، دون تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي أو غيره، أو الأصل القومي، أو المنشأ الإجتماعي، أو الصحة، أو الإنتساب إلى أقلية قومية، أو الميلاد أو أي وضع آخر"¹.

الحقيقة أن الحقوق الخاصة بفئة العمال الأجانب المكفولة في الجزء الأول من الميثاق، لم تقتصر على العمال الأجانب أنفسهم فحسب، بل امتدت تلك الحماية لتشمل أيضا أفراد أسرهم،

¹ - إن الأحكام الواردة في هذه المادة تكاد تكون منسوخة من المواد 14 من الإتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان و حرياته الأساسية رقم 5 لسنة 1950، و التي سبقتها في ذلك بنحو 11 سنة.

ذلك أن الميثاق تضمن في المادة 19 منه، عنواناً أسماه " حق العمال المهاجرين و أسرهم في الحماية و المساعدة " .

و بهدف ضمان الممارسة الفعالة لحق العمال المهاجرين، و عائلاتهم في الحماية و المساعدة في إقليم طرف آخر، أُلقت المادة 19 على عاتق الأطراف المتعاقدة عدة ضمانات بقصد حماية حق العمال المهاجرين و عائلاتهم و من هذه الضمانات¹:

1- الحفاظ عليهم و توفير مطالبهم عن طريق خدمات ملائمة و مجانية لمساعدتهم. و على وجه الخصوص من أجل الحصول على المعلومات الدقيقة، و اتخاذ كافة الخطوات المناسبة بقدر ما تسمح به القوانين و اللوائح المحلية، ضد الدعاية المظلمة التي تتعلق بالهجرة، باتخاذ الإجراءات المناسبة في نطاق اختصاصها أو التأكيد على وجود مثل هذه الخدمات.

2- اتخاذ الإجراءات المناسبة في نطاق اختصاصها لتسهيل المغادرة و السفر، و استقبال هؤلاء العمال و عائلاتهم، و توفير في نطاق اختصاصها، الخدمات المناسبة، من الصحة و الرعاية الطبية و الظروف الصحية الجيدة أثناء السفر.

3- تشجيع التعاون بالشكل المناسب فيما بين الخدمات الإجتماعية العامة و الخاصة في بلاد الهجرة.

4- ضمان معاملة دولة العمل هؤلاء العمال بشكل قانوني في أراضيها، و بالقدر الذي ينظم به القانون أو اللوائح مثل هذه المسائل، أو كيفما تخضع لرقابة الجهات الإدارية بما لا يقل عمّا توفّره لمواطنيها فيما يتعلق بالمسائل التالية :

أ- الأجر و الشروط الأخرى للعمل،

ب- عضوية النقابات العمّالية، و التمتع بمزايا التفاوض الجماعي،

ج- أسباب و وسائل المعيشة،

¹ - محمد أمين الميداني، النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الثالثة، 2009، ص 164.

د- ضمان معاملة هؤلاء العمال بشكل قانوني في أراضيها، بما لا يقلّ عما توفّره لمواطنيها، فيما يتعلق بضرائب العمل و الرسوم و الضرائب واجبة الدفع بالنسبة لأرباب العمل،

هـ- تسهيل لم شمل أسرة العامل الأجنبي¹ الذي يُرخص له بالتواجد على الإقليم، و ذلك على قدر الإمكان،

د- ضمان معاملة هؤلاء العمال بشكل قانوني في أراضيها، بما لا يقلّ عما توفّره لمواطنيها فيما يتعلق بالإجراءات القانونية التي تتعلق بالمسائل المشار إليها أعلاه،

5- ضمان أنّ العمال الأجانب الذين يقيمون بشكل قانوني في أراضيها، لا يتم طردهم ما لم يقوموا بتعريض الأمن القومي للخطر، أو يرتكبوا ما يخالف المصلحة العامة أو الأخلاقيات في دولة العمل،

6- السماح - في حدود ما يسمح به القانون- بتحويل أجزاء من أرباح ومدخرات هؤلاء العمال كما يرغبون،

7- مدّ الحماية و المساعدة التي تنص عليها هذه المادة إلى المهاجرين ذوي المهن الحرة، بالقدر الذي يمكن به تطبيق هذه الإجراءات

8- تشجيع و تسهيل تدريس اللغة القومية لدولة العمل، أو - إن كانت هناك عدة لغات في الدولة المستقبلية- فواحدة من هذه اللغات، للعمال المهاجرين و أفراد عائلاتهم،

9 - تشجيع و تسهيل تدريس اللغة الأم للعامل الأجنبي، لأطفاله بالقدر الممكن².

¹ -أوردت المادة 19 فقرة 6 من ملاحق الميثاق الإجماعي الأوروبي المعدل، تفسيراً و توضيحاً لعبارة " عائلة العامل الأجنبي" بقولها: " لغرض تطبيق هذا النص تفهم عبارة " عائلة العامل الأجنبي" على أنها على الأقل؛ زوجة العامل و الأبناء غير المتزوجين، طالما أن الدولة المستقبلية تُعتبرهم قَصْر، و كانوا يعتمدون على العامل المهاجر".

² - محمد أمين الميداني، المرجع السابق، ص 165.

الفرع الثالث: نطاق تطبيق الميثاق الإجماعي الأوروبي من حيث الأشخاص

بالرغم أن الميثاق الإجماعي الأوروبي، خصّ العمال المهاجرين بمجموعة من الأحكام و الحقوق، بما تضمنته المادة 19، التي تعدّ أكبر المواد الواردة في الميثاق، من حيث عدد الفقرات التي تضمنتها، و التي انصبت أساسا على جلّ الأمور المتعلقة بحماية و مساعدة العمال المهاجرين، و كذا أفراد عائلاتهم، إلّا أنّه حصر و قصر العمال الأجانب المشمولين بتلك الحماية، فقط على مواطني دولة طرف في الميثاق، الذين يهاجرون للعمل بدولة أخرى طرف كذلك في الميثاق¹.

أي أنّ الميثاق حصر مجال تطبيقه على العمال الأجانب الذين هم رعايا الدول الأطراف الأخرى المقيمين بشكل قانوني، أو الذين يعملون بانتظام داخل أراضي دولة طرف في الميثاق، و في ذلك إشارة واضحة إلى إقصاء العمال الأجانب الموجودين في وضعية غير شرعية أو غير نظامية، و كذا العمال الأجانب لرعايا دول العالم الثالث من الحماية، و الحقوق التي يكفلها هذا الميثاق².

الواقع أن اللجنة الأوروبية للحقوق الإجتماعية، قد مدّدت من النطاق الشخصي لتطبيق الميثاق الإجماعي الأوروبي المعدل، ليشمل جميع الأجانب الموجودين على أراضي الدول الأطراف تحت ظروف معيّنة، لاسيما حينما يكون الحق في الحياة و في الكرامة الإنسانية على المحك، و ذلك في قرارها الصادر حول الموضوع، بخصوص الشكوى الجماعية المقدمة من الإتحاد الدولي لجامعة حقوق الإنسان ضد دولة فرنسا، حيث رأت اللجنة أن التشريعات أو الممارسات التي تحرم المواطنين الأجانب من الحصول على المساعدة الطبية داخل أراضي إحدى الدول الأطراف، حتى و لو كانوا هناك بصورة غير شرعية، يتعارض مع الميثاق³.

¹ - نص الميثاق الإجماعي الأوروبي المعدل لعام 1996 تحت عنوان " الجزء الأول" أنه " يكون من حق العمال المهاجرين و أسرهم من مواطني دولة طرف، التمتع بالحماية و المساعدة في إقليم أي دولة طرف أخرى".

² - نزيه الكبيسي، حقوق الإنسان، مجموعة وثائق إقليمية، منشورات المعهد العربي لحقوق الإنسان، بيروت، لبنان، الطبعة الثانية، 2001، ص 46.

³ - بن قو أمال، دراسة الإتفاقيات الثنائية الفرنكو مغاربية المتعلقة بهجرة اليد العاملة في ظل قواعد الحماية الدولية و الأوروبية لحقوق العمال المهاجرين، المرجع السابق، ص 189.

و نحن نرى أن دولا كثيرة مرشحة لأن تكون وجهة مفضلة لهجرة العمالة غير الشرعية، كدول أوروبا الغربية، تقوم في الواقع بسنّ العديد من اللوائح قصد الحدّ من ظاهرة الهجرة إليها، أو على الأقل التقليل من حق لم شمل الأسرة، و ذلك نتيجة الإرهابات التي عرفتها هذه الدول في الآونة الأخيرة من الأزمة الاقتصادية، و تنامي ظاهرة البطالة لديها، و خاصة التخوّف من اختراق إرهابيين محتملين متستّرين بين المهاجرين الفارين من بين الدول التي تشهد حروبا و أزمات إنسانية، كتلك الواقعة في منطقة الشام أو دول الساحل الإفريقي جنوب الصحراء الكبرى.

المطلب الثالث: الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين

هي إحدى الصكوك الدولية الخاصة بالعمال المهاجرين، و التي تم التوقيع عليها في رحاب مجلس أوروبا في سنة 1977¹. و من بين أهداف هذه الإتفاقية، تحقيق إتّحاد أوثق بين الدول الأعضاء، من أجل صون و تعزيز احترام حقوق الإنسان و الحريات الأساسية، و المثل العليا و المبادئ الأساسية التي تعتبر تراثا مشتركا، و ذلك لتعزيز تقدم تلك الدول الإقتصادي و الإجتماعي.

من أجل الوصول إلى ذلك المبتغى، فإنه يتعيّن تسوية الوضع غير القانوني للعمال المهاجرين من مواطني الدول الأعضاء في مجلس أوروبا ، بغية كفالة ذلك قدر الإمكان، عن طريق معاملة العمال الأجانب من تلك الدول، معاملة لا تقل عن تلك التي يتلقاها مواطنو الدولة المستقبلة، في جميع المسائل المرتبطة بظروف المعيشة و العمل.

ليس ذلك فحسب، و إنّما ترمي هذه الإتفاقية أيضا إلى تيسير وصول العمال المهاجرين و أفراد أسرهم إلى مستوى إجتماعي متقدّم، و إلى قدر أعلى من الرفاهية². و من أجل ذلك تؤكد هذه

¹ - تمّ التوقيع على الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، في رحاب مجلس أوروبا في مدينة ستراسبورغ الفرنسية بتاريخ 24 نوفمبر 1977، و دخلت حيز النفاذ بتاريخ 1 ماي 1983 بمصادقة 5 دول هي: ألمانيا، فرنسا، النرويج، إيرلندا، و جمهورية مولدوفا. عدد الدول الموقعة عليها، هو 15 دولة، و ذلك إلى غاية تاريخ 8 نوفمبر 2017. الموقع الإلكتروني <https://www.coe.int>، تاريخ الإطلاع 2017/11/08.

² - أنظر ديباجة الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين.

الإتفاقية على الحقوق الأساسية في ظروف العمل، و تطالب الدول الأعضاء بضمان توفير معاملة متساوية للعمال المهاجرين، لا تقل تفضيلاً عن تلك التي تنطبق على العمال الوطنيين، بحكم من الأحكام التشريعية أو الإدارية و اتفاقيات العمل الجماعية أو العرف¹. و قد تضمنت هذه الإتفاقية فضلاً - عن بعض الحقوق - مجموعة من الأحكام و الإجراءات المتعلقة بتشغيل العمال المهاجرين و ظروف عملهم².

لتوضيح ذلك، فضلنا تقسيم هذا المطلب إلى فرعين؛ يتعلّق الفرع الأول بالأحكام المتعلقة بظروف تشغيل العمال المهاجرين، بينما يتعلق الفرع الثاني بالأحكام المتعلقة بالظروف المرتبطة بمعيشة العمال المهاجرين.

الفرع الأول: الأحكام المتعلقة بظروف تشغيل العمال المهاجرين

على خلاف جلّ الصكوك الدولية السابقة، فإن الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، تضمنت مجموعة من المواد المتعلقة بالعمال الأجانب، و التي تطرقت أحكامها إلى مسائل متعلّقة أساساً بالتشغيل و ظروفه، منها المرتبطة بطرق التشغيل، و الفحص الطبي و المهني، و الشكليات و الإجراءات المتعلقة بعقد العمل، و رخصة العمل، و منها المتعلقة بمبدأ المساواة في المعاملة في العمل، و مراقبة ظروف العمل، و حوادث العمل و الأمراض المهنية، و منها المرتبطة بمشاركتهم في حياة المؤسسة و ممارسة الحق النقابي، و منها التي تخص انتهاء عقد العمل و التسريح، و إعادة التشغيل و كذا حق العمال المهاجرين في الطعن لدى الهيئات القضائية و الإدارية بدولة العمل.

¹ - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 262.

² - أكدت الإتفاقية في المادة 31، أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال تفسير أي حكم من أحكام هذه الإتفاقية، على أنه يبرّر معاملة العامل الأجنبي معاملة أقل مواتاة من تلك المنصوص عليها في قانون دولة العمل، و كذا الإتفاقيات الثنائية و متعدّدة الأطراف، متى كانت طرفاً فيها.

أولاً : طرق التشغيل

نصت الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، أنّ تشغيل العمال المهاجرين، يتمّ إمّا بطريقة مباشرة، بحيث تقوم الهيئة المستخدمة أو ربّ العمل في دولة العمل، باستخدام العامل الأجنبي في منصب العمل، عن طريق إبرام عقد عمل مباشر، يتضمّن حقوق و التزامات الطرفين. أو بواسطة أجهزة رسمية متخصصة في جلب اليد العاملة من بلد الإرسال إن وُجدت، و إلّا فعن طريق هذه الأجهزة في بلد الإستقبال¹. و المقصود بهذه الأجهزة، الوكالات الرسمية المتخصصة في استقدام اليد العاملة الأجنبية، التي تقوم بكل الإجراءات و الشكليات ما بين دولتي الإرسال و الإستقبال، الخاصة بتفسير العمال الأجانب و توجيههم نحو الهيئات المستخدمة، بحيث غالباً ما تقوم باصطياد أصحاب العقول الماهرة و اختيار العمال المهاجرين الذين تتوفر لديهم الخبرة و المؤهلات، و أحياناً كثيرة، قد تختار العمال الذين يقومون بأعمال قد يعرّف عمال دولة الإستقبال عن القيام بها، أو لضخامة تلك الأعمال، كما هو الشأن في دول الخليج العربي التي تعرف نهضة عمرانية كبيرة، يساهم العمال الآسيويين فيها بشكل واضح جداً.

ثانياً: الفحص الطبي و المهني

قرّرت الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، جواز أن تسبق عملية التشغيل، عرض العامل المهاجر على فحص طبي و مهني، و ذلك من أجل تحديد أهليته للإستجابة إلى شروط الصّحة و المهارات التقنية التي يتطلّبها منصب العمل، و إثبات أن صحّة المرشّح للعمل لا تشكّل أيّ خطر على الصحة العامة. و حثّت الإتفاقية الدول الأطراف على إبرام إتفاقيات ثنائية من أجل الحرص على عدم تحميل العامل المهاجر تكاليف تلك الفحوصات².

و نحن نرى أنه ينبغي تجاوز مسألة جواز إخضاع العامل الأجنبي للفحص الطبي المسبق، إلى مسألة وجوب ذلك، فالعديد من العمال الأجانب المنحدرين من دول و مناطق في العالم معروفة بهشاشة الأوضاع الإقتصادية و الإجتماعية فيها -نتيجة للحروب أو الكوارث الطبيعية- قد

¹ - المادة 2 من الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، المرجع السابق.

² - المادة 3 من الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، نفس المرجع.

يشكّلون مصدرا للأمراض المنتقلة، التي قد تهدّد الصّحة العامة في دولة الإستقبال، كمرض فيروس إيبولا، و السّل، و حمّى التيفوئيد، و غيرها من الأمراض .

ثالثا: الشكليات و الإجراءات المتعلقة بعقد العمل

نصّت الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، أنّ على أيّ عامل مهاجر حصل على منصب عمل في دولة العمل، يجب عليه قبل مغادرة دولته، أن يكون مصحوبا بعقد عمل أو وثيقة عرض عمل، يتضمّن جميع الحقوق و الإلتزامات التي تربطه بالهيئة المستخدمة، و أن يتضمن جميع المعلومات و البيانات المتعلقة بمنصب العمل و الأجر و مدة العمل و مكان تنفيذ علاقة العمل. على أن يكون محرّرا بلغة أو عدّة لغات المستعملة في دولته الأصلية، و أيضا بلغة أو بعدة لغات المستعملة في دول العمل¹.

رابعا: رخصة العمل

يتوجّب على كلّ دولة عضو في الإتفاقية، تقبل لديها عاملا مهاجرا ليشغل منصب عمل مأجور، أن تسلّم أو تجدد له -ماعدا في حالة الإعفاء- رخصة العمل طبقا للشروط المقررة في تشريع دولة العمل، مع التأكيد أن عقد العمل الممنوح لأول مرة للعامل المهاجر لا يمكن -كقاعدة عامة- أن يربطه إلى نفس صاحب العمل أو إلى نفس مكان العمل لمدة تزيد عن عام واحد. و في حال تجديد رخصة العمل للعامل المهاجر، فإن رخصة العمل ينبغي -كقاعدة عامة- أن لا تقلّ عن سنة واحدة، شريطة أن تكون الحالة الإقتصادية و تطوّر سوق العمل يسمحان بذلك².

خامسا: المساواة في المعاملة و مراقبة ظروف العمل

قرّرت الإتفاقية أن العمال المهاجرين الذين يشغلون مناصب عمل، لا ينبغي بأيّ حال من الأحوال، معاملتهم معاملة مختلفة عن تلك التي يعامل بها العمال الوطنيين، طبقا للأحكام

¹ - المادة 5 من الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، المرجع السابق.

² - المادة 18 من الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، نفس المرجع .

التشريعية و التنظيمية و الإتفاقيات الجماعية للعمل، و لا يجوز الإنتقاص من تلك المعاملة بمقتضى عقد عمل فردي، طبقاً لمبدأ المساواة في المعاملة¹.

تتعهد كلّ دولة طرف في هذه الإتفاقية، بمراقبة أو السماح بمراقبة ظروف العمل التي يعمل فيها العمال الأجانب شأنهم في ذلك شأن العمال الوطنيين. على أن تتم مراقبة ظروف العمل من طرف الهيئات و المؤسسات المختصة لدولة العمل، أو من كل هيئة مختصة أخرى تسمح لها دولة العمل بإجراء المراقبة².

سادساً: المشاركة في حياة المؤسسة

بمقتضى الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، فإن كلّ دولة طرف، تتعهد باتخاذ كلّ الإجراءات الممكنة و توفير الظروف المواتية، قصد تسهيل اندماج و مساهمة العمال الأجانب في جميع النشاطات التي تقوم بها المؤسسة المستخدمة، سواء كانت تلك الأنشطة متعلقة بصورة مباشرة بميدان العمل، أو بغيره من الجوانب الأخرى، كالجانب الترفيهي، شأنهم في ذلك شأن بقية العمال الوطنيين³. و ذلك من أجل خلق بيئة مستقرة و متوازنة صالحة للعمل تساهم في تحقيق الأهداف المشتركة للمؤسسة و للعمال.

سابعاً: حوادث العمل و الأمراض المهنية

تضمن هذه الإتفاقية حق العمال الأجانب في الوقاية من الحوادث العمل، و الأمراض المهنية، و كذا حقهم في الصحة المهنية، و استفادتهم من نفس الحقوق، و نفس الحماية التي هي مقررة للعمال الوطنيين، و ذلك مع مراعاة قوانين دولة العمل، و كذا الإتفاقيات الجماعية للعمل، و الوضع الخاص لهذه الفئة من العمال⁴.

¹ - المادة 16 من الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، المرجع السابق.

² - المادة 21 من الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، نفس المرجع .

³ - المادة 29 من الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، نفس المرجع .

⁴ - المادة 20 من الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، نفس المرجع .

و كلّ عامل أجنبي تعرّض لحادث عمل أو مرض مهني بدولة الإستقبال ، فإنه يستفيد من إعادة التأهيل المهني شأنه في ذلك شأن أيّ عامل وطني¹.

ثامنا: الحق في ممارسة الحق النقابي

قررت الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، واجب كل دولة طرف أن تعترف للعمال الأجانب بحقوقهم في الممارسة الحرة للحق النقابي، من أجل حماية حقوقهم الإقتصادية و الإجتماعية، و ذلك ضمن الشروط المقررة في التشريع الوطني لدولة العمل². و معنى ذلك أن العمال الأجانب يتمتعون شأنهم شأن العمال الوطنيين، بالحق في تأسيس أو الإنضمام إلى التنظيمات النقابية، قصد حماية حقوقهم ذات الطابع المهني، بشرط أن لا يكون من شأن تلك الأنشطة النقابية، تهديد أو الإخلال بالسير العادي لنشاط المؤسسة أو بتوازاناتها الإقتصادية، و أن لا تمسّ بالنظام العام في دولة العمل بوجه عام.

تاسعا: انتهاء عقد العمل و التسريح

نصت الإتفاقية على أنه في حالة انتهاء أجل عقد العمل محدد المدة، أو في حالة انقطاع علاقة العمل قبل حلول أجل العقد، أو في حالة فسخ عقد العمل غير المحدد المدة، فإن العامل الأجنبي يستفيد من معاملة لا تقل موثاة عن تلك التي يستفيد منها العمال الوطنيون، طبقا للتشريعات أو الإتفاقيات الجماعية للعمل.

كما قررت أن العامل الأجنبي يستفيد في حالة تسريحه بصفة فردية أو جماعية، من النظام المطبق على العمال الوطنيين طبقا للتشريعات و الإتفاقيات الجماعية للعمل، خاصة فيما يتعلق بشكل و مدة الإشعار المسبق بالطرد، التعويضات القانونية أو الإتفاقية، و كذا تلك المتعلقة بالحقوق في حالة الإنهاء التعسفي لعقد العمل³.

¹ - في حالة وفاة عامل أجنبي نتيجة حادث عمل فإن دولة العمل يجب عليها طبقا لهذه الإتفاقية - و في إطار قوانينها أو الإتفاقيات الدولية- أن تضمن نقل جثمانه لدولته الأصلية، و يجب عليها أن تقوم بكل الإجراءات اللازمة لذلك. المادة 22 من الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، المرجع السابق.

² - المادة 28 من الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، نفس المرجع .

³ - المادة 24 من الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، نفس المرجع .

عاشرا: إعادة التشغيل

طبقا للاتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، فإنَّ أيَّ عامل أجنبي يفقد منصب عمله بسبب لا يد له فيه، خاصة في حالة البطالة أو مرض طويل، فإن السلطات المختصة في دولة العمل، يجب عليها أن تتخذ كلَّ التسهيلات و الإجراءات اللازمة و الممكنة، من أجل إعادة تأهيله المهني، ليلتحق مجدداً -إن أمكن- بمنصب عمله، إذا أبدى رغبته في مواصلة العمل في دولة الإستقبال¹.

حادي عشر: الحق في الطعن لدى الهيئات القضائية و الإدارية بدولة العمل

تضمنت الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمل المهاجرين، النص على حق العمال الأجانب في اللجوء إلى الجهات القضائية و الإدارية المختصة بنفس الحقوق المقررة لمواطني دولة الإستقبال²، من أجل المطالبة بحماية أو استرجاع الحقوق المسلوقة، خاصة في مواجهة الهيئة المستخدمة أو أي شخص آخر، و لهم في سبيل ذلك الإستعانة بأي شخص من اختيارهم يكون مؤهلا للدفاع عن مصالحهم طبقا لقوانين تلك الدولة كالمحامين، أو المساعدين الإجتماعيين، و دون المساس بقواعد تنازع القوانين.

يتوجب على كل دولة طرف أن تمنح العامل الأجنبي المساعدة القضائية في نفس الشروط و الظروف المقررة للوطنيين، و كذا حق استفادتهم من مساعدة مترجم، إذا كان العامل الأجنبي لا يفهم أو لا يتكلم اللغة المستعملة في الجلسة³.

¹ - المادة 25 من الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، المرجع السابق .

² - فضلا عن ذلك، قرّرت المادة 27 من الإتفاقية، واجب الدول الأطراف في الاعتراف بحق العمال المهاجرين و أفراج أسرهم المتواجدين على إقليمها بطريقة قانونية، في الإتصال بمصالح التشغيل بدولة العمل مثل باقي العمال الوطنيين و طبقا للتشريعات و التنظيمات و الإجراءات الإدارية، بما فيها شروط القبول السارية المفعول في تلك الدولة.

³ - المادة 26 من الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، نفس المرجع .

الفرع الثاني: الأحكام المتعلقة بالظروف المرتبطة بمعيشة العمال المهاجرين

فضلا عن الأحكام المرتبطة أساسا بتشغيل العمال الأجانب و ظروف عملهم، تضمّنت الإتفاقية العديد من المواد التي تضمّنت أحكاما تتعلق بالظروف المحيطة بهذه الفئة من العمال، من حيث قدومهم إلى دولة العمل و استقرارهم و عودتهم إلى وطنهم الأم، كالحق في المغادرة، و حق القبول، و الحق في الإعلام، و إعفاء العامل الأجنبي من نفقات السفر، و حقه في الإستقبال و المساعدة، و التصريح بإقامته، و حقه في السكن و لمّ شمل أسرته، و الحق في التعليم المدرسي و المهني، و الحق في الضمان الإجتماعي و المساعدة الطبية و الإجتماعية ، و الحق في تحويل مدّخراته، و ما يتعلّق بالضرائب على أجوره، و حقه في العودة إلى بلده الأصلي.

أولاً: حق المغادرة و حق القبول

أوردت الإتفاقية ضمان كفالة الدول المتعاقدة لحق العامل الأجنبي في مغادرة إقليم الدولة الطرف في الإتفاقية، و حق القبول على إقليم دولة أخرى طرف كذلك، من أجل شغل منصب عمل مأجور عندما يكون قد استوفى الوثائق اللازمة لذلك¹، و تحصل على الموافقة المسبقة. و هذه الحقوق تبقى مقيّدة بالأحكام التشريعية المتعلقة بأمن الدولة أو النظام العام و الصّحة العمومية أو الآداب العامة².

ثانياً: الحق في الإعلام

تؤكّد الإتفاقية على وجوب أن تتبادل الدول الأطراف فيما بينها و تزوّد المترشحين للهجرة، بالمعلومات المتعلقة بالإقامة بدولة العمل و الشروط و الإمكانيات المتاحة من أجل لمّ شمل الأسرة، و كذا طبيعة العمل و إمكانيات إبرام عقد عمل جديد بعد انتهاء أجل العقد الأول، و المؤهلات المطلوبة، و شروط العمل و المعيشة، بما فيها تكاليف الحياة ، الأجر، الضمان الإجتماعي، السكن، المأكل، و تحويل النقود، السفر، فضلا عن نسبة الاقتطاعات من الأجر

¹ - تنص المادة 4 الفقرة 3 من الإتفاقية، بأن الوثائق الإدارية الخاصة بالعمال المهاجرين، يجب إصدارها في أقصر الآجال و بالمجان، أو بدفع مبلغ لا يتجاوز تكلفتها الإدارية.

² - المادة 4 من الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، المرجع السابق.

من أجل تأمين الحماية و الضمان الإجتماعي، و أيضا الضرائب و الرسوم الأخرى. بل و أكثر من ذلك، يجوز أن تكون المعلومات الواجب توفيرها، تتضمن حتى الشروط الثقافية و الدينية في دول الإستقبال¹.

في الحالة التي تتم فيها عملية التشغيل بواسطة جهاز رسمي لدولة العمل، فإن المعلومات المقدّمة لمقدّمي طلبات الهجرة قبل مغادرتهم دولتهم الأصلية، يجب أن تكون باللغة التي يفهمونها، من أجل السماح للمهاجر الأجنبي باتخاذ قراره مع معرفة كاملة للحقائق التي تنتظره. و إذا لزم الأمر، فإن ترجمة تلك المعلومات إلى اللغة التي يفهمها المرشح للهجرة، تكون مضمونة كقاعدة عامة من طرف الدولة الأصلية.

هذا و تتعهد جميع الأطراف المتعاقدة باتخاذ التدابير المناسبة من أجل إحباط الدعاية المظلة حول الهجرة². خاصة تلك التي صارت تمارسها عصابات و شبكات دولية، عبر الفضاء الإفتراضي و شبكات التواصل الإجتماعي، من أجل استغلال هشاشة بعض شباب الدول الفقيرة أو التي تعيش أزمات إنسانية، للمتاجرة بآلامهم و آمالهم.

ثالثا: إعفاء العامل الأجنبي المهاجر من نفقات السفر

تتعهد كل الأطراف في حالة التشغيل الجماعي الرسمي، على أنه في أي حال من الأحوال، لا تكون نفقات السفر على عاتق العامل المهاجر³.

و إذا ما تواجد العامل المهاجر و أفراد أسرته على إقليم دولة طرف في الإتفاقية، من أجل العبور نحو دولة الإستقبال أو في حالة عودته إلى وطنه الأم ، فإنه يتعين على المصالح المؤهلة في دولة العبور، اتخاذ كل التدابير اللازمة من أجل تسهيل و الإسراع في مرورهم من تلك الدولة، و تقادي كل تأخير قد ينجم عن التعقيدات الإدارية.

¹ - فضلا عن ذلك، قرّرت المادة 10 فقرة 3 من الإتفاقية " أن كل دولة متعاقدة تتعهد بأن تضمن للعامل الأجنبي و كذا أفراد أسرته، حرية ممارسة العبارة التي تتوافق مع معتقداتهم الدينية، و لها أن توفر لهم في حدود الإمكانيات المتاحة، التسهيلات اللازمة من أجل ممارسة تلك العبادة ".
² - المادة 6 من الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، المرجع السابق .
³ - تكون كفاءات تطبيق هذه المادة محددة في إطار الإتفاقيات الثنائية، التي يمكنها أيضا أن تنص على تمديد التدابير المذكورة على أفراد عائلة العمال الأجانب الذين تم تشغيلهم بصفة فردية.

تمنح الدول الأعضاء العمال المهاجرين الإعفاء من رسوم الإستيراد عند الدخول إلى دولة العمل، أو العودة النهائية إلى الدولة الأصلية أو أثناء العبور¹ ، و ذلك لـ:

أ- الأمتعة الشخصية و الأغراض المنقولة الخاصة بالعمال الأجانب و أفراد عائلتهم،

ب- الأدوات اليدوية و المعدات المحمولة- إلى حد معقول- التي يحتاجها العمال المهاجرين لممارسة عملهم².

رابعاً: الإستقبال و المساعدة

تؤكد الإتفاقية على أنه بمجرد وصول العمال الأجانب، و أفراد أسرهم إلى دولة العمل، فإنهم يتلقون كل المعلومات و النصائح المناسبة، و المساعدة اللازمة، من أجل اندماجهم و تكييفهم في دولة الإستقبال، و من أجل تحقيق هذا الهدف، يستفيد العمال الأجانب و أفراد أسرهم من مساعدة و مرافقة المصالح الإجتماعية، و المنظمات ذاتا المنفعة العامة في دولة العمل، و ذلك فضلا عن المساعدة الممنوحة لهم من طرف السلطات القنصلية لدولهم الأصلية. و علاوة عن ذلك، تستفيد هذه الفئة مثل العمال الوطنيين من مساعدة و مرافقة مصالح التشغيل. و مع ذلك تضمنت الإتفاقية النص إلى أن جميع الأطراف المتعاقدة ينبغي عليها أن تكفل -عند الإقتضاء- خدمات إجتماعية متخصصة لتيسير أو تنسيق استقبال العمال الأجانب و أفراد أسرهم³.

خامساً: التصريح بالإقامة

تتعهد كل دولة طرف في هذه الإتفاقية -و بالقدر الذي يقتضيها قانونها الوطني- بتسليم العمال المهاجرين الذين تمّ السماح لهم بشغل مناصب عمل مأجورة على إقليمها، تصاريح بالإقامة على أراضيها.

¹ - هذه الإعفاءات يتم منحها طبقاً للكيفيات المقررة في الترتيبات التشريعية و التنظيمية المطبقة في تلك الدول.

² - المادة 7 من الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، المرجع السابق .

³ - المادة 10 الفقرتين 1 و 2 من الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، نفس المرجع .

يجب أن يكون منح أو تجديد التصريح بالإقامة-كقاعدة عامة- موافقا للمدة المحددة في رخصة العمل، و في حالة ما إذا كانت رخصة العمل لمدة غير محدودة، فإنّ التصريح بالإقامة يكون ممنوحا أو مجدّدا - كقاعدة عامة- لمدة سنة واحد على الأقل، دون أن يتحمّل العامل المهاجر مصاريف المنح أو التجديد. و تنسحب هذه الأحكام أيضا على أفراد عائلة العامل المهاجر المسموح لهم بالإلتحاق به طبقا للمادة 12 من الإتفاقية.

في حالة ما إذا فقد العامل الأجنبي منصب عمله نتيجة عجز مؤقت عن العمل، أو لمرض أو لحادث، أو لتواجده في حالة بطالة غير إرادية مثبتة من الجهات المختصة و المؤهلة، فإنه يتم منحه تصريحاً بالإقامة على دولة العمل لا تقل مدته عن 5 أشهر، و ذلك من أجل تطبيق أحكام المادة 25 من الإتفاقية¹.

يمكن سحب الترخيص بالإقامة في إحدى الحالات التالية :

أ- لأسباب تتعلق بالأمن القومي أو النظام العام أو الأخلاق،

ب- إذا رفض طالب التصريح الإمتثال للتوجيهات الطبية المحددة له من طرف هيئة صحية عمومية، من أجل الحفاظ على الصحة العامة،

ج- إذا تخلف شرط جوهري لإصدار ذلك التصريح أو لتجديده².

و مع ذلك، تتعهد كلّ دولة طرف بتأمين الحق للعمال المهاجرين المسحوبة منهم تراخيص الإقامة، في الطعن أمام الجهات القضائية أو الإدارية، طبقا للتشريعات و القوانين الداخلية لكل دولة من دول العمل.

¹ - تنص المادة 25 من الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، تحت عنوان " إعادة التشغيل" أنه " إذا فقد العامل المهاجر منصب عمله لسبب خارج عن إرادته كما في حالة البطالة أو المرض طويل الأمد، تقوم الجهة المختصة في دولة العمل، بتيسير تعويضه طبقا للأحكام التشريعية و التنظيمية السارية في دولة العمل، و يجب على هذه الدولة اتخاذ كل التسهيلات و التحفيزات اللازمة من أجل ضمان -قدر الإمكان- إعادة التأهيل المهني و إعادة تأهيل العامل المهاجر المعني، إذا أبدى رغبته في مواصلة العمل في دولة الإستقبال". المرجع السابق .

² - المادة 9 من الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، نفس المرجع .

سادسا: الحق في السكن و لم شمل الأسرة

ألزمت هذه الإتفاقية الدول الأطراف، معاملة العمال الأجانب، معاملة ليست أقل ملاءمة من تلك التي يعامل بها مواطنوها، بخصوص الحصول على السكن، و الإيجار، طبقا لقوانين الدولة و أنظمتها. و تحمي الإتفاقية العمال الأجانب من جميع مظاهر الإستغلال في ميدان الإيجار طبقا لقوانين و أنظمة دولة العمل¹. و تضمن كلّ الدول المتعاقدة عن طريق أجهزتها المختصة، أن تكون المساكن المخصصة للعمال الأجانب مناسبة²، تضمن لهم ظروف معيشة كريمة.

في سياق متّصل، أكّدت هذه الإتفاقية أن أيّ عامل أجنبي يشغل منصب عمل بانتظام على إقليم إحدى الدول الأطراف، يتقرّر الحق لزوجه و لأطفاله القصر³، الذين هم تحت نفقته في الإلتحاق به، و ذلك طبقا للتشريع الوطني لدولة العمل، أو للإتفاقيات الدولية⁴. مع الملاحظة أنّ هذه الدولة يجوز لها أن تخضع مسألة لم شمل الأسرة، إلى شرط أن يكون العامل المهاجر يتوفر على موارد مستقرة كافية لسدّ حاجيات أسرته.

سابعا: الحق في التعليم المدرسي و المهني

أشارت الإتفاقية إلى أن العمال الأجانب و أفراد أسرهم، المقبولين بطريقة قانونية على إقليم إحدى الدول المتعاقدة، يستفيدون مثلهم مثل عمال دولة الإستقبال و بنفس الشروط، من التعليم العام و المهني، و كذا من التكوين و التأهيل المهني، و حتى التعليم العالي، و ذلك طبقا للأحكام التي تنظم الإلتحاق بمختلف المؤسسات في دولة العمل.

¹ - المادة 13 من الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، المرجع السابق.

² - يتعدى حق العمال الأجانب الحصول على سكن طبقا لهذه الإتفاقية إلى مسائل أكثر رفاهية، عندما قررت ضمان استجاب المساكن المخصصة لهم لمعايير سلامة الإسكان، و وجوب قيام المصالح المختصة في دولة العمل و بالتنسيق مع المصالح القنصلية، بعمليات مراقبة للتأكد من تحقق ذلك. أنظر الفقرة 2 من المادة 13.

³ - يقصد بالأطفال القصر: أولاد و بنات العامل المهاجر غير المتزوجين، و الذين يعتبرون قصرا طبقا لدولة الإستقبال.

⁴ - تنص المادة 12 من الإتفاقية المشار إليها أعلاه، أنه يمكن لدولة العمل أن تُخضع منح الإذن بالإلتحاق للم شمل الأسرة، إلى فترة انتظار لا يمكن أن تتجاوز 12 شهرا.

و من أجل تعزيز ذلك، تعمل دولة العمل على تسهيل تعليم اللغة أو اللغات المتداولة على إقليمها، لفائدة العمال الأجانب و أفراد أسرهم. و قرّرت الإتفاقية أنّه يتعيّن على الدول المتعاقدة، الإعتراف بالشهادات و المؤهلات التي تحصّل عليها العامل الأجنبي في دولته الأصلية، وفقا لإتفاقيات ثنائية و متعددة الأطراف، يجب أن تبرم في هذا الشأن¹.

في هذا المقام يتعيّن إضافة أن هذه الإتفاقية، أكّدت كذلك على وجوب قيام الدول الأطراف - في إطار اتفاق مشترك- من أجل ضمان تمكين أطفال العمال المهاجرين من الحصول على دروس من أجل تعليمهم اللغة الأم للعامل المهاجر².

ثامنا: الحق في الضمان الإجتماعي و المساعدة الطبية و الإجتماعية

ألزمت هذه الإتفاقية كلّ الدول المتعاقدة بمنح العمال الأجانب و أفراد أسرهم المتواجدين على إقليمها، المساواة في المعاملة مع العمال الوطنيين بخصوص الإستفادة من الضمان الإجتماعي، طبقا للشروط المطلوبة في التشريع الوطني لدولة العمل و الإتفاقيات الثنائية أو متعدّدة الأطراف ذات الصلة.

بالإضافة إلى ذلك، تسعى الدول الأطراف إلى ضمان أن يحتفظ العمال الأجانب و أفراد أسرهم بالحقوق في طور الإكتساب أو الحقوق المكتسبة، و كذا الخدمات المقدّمة لهم في الخارج في إطار إتفاقيات ثنائية أو متعدّدة الأطراف³.

في نفس السياق، تتعهّد كلّ الدول الأطراف، بأن تمنح للعمال الأجانب و أفراد أسرهم المتواجدين على إقليمها بطريقة قانونية، نفس المساعدة الإجتماعية و الطبية التي يتلقاها العمال الوطنيون،

¹ - المادة 14 من الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، المرجع السابق. يتبيّن من هذه المادة درجة التعاون الوثيق بين الدول الأطراف في هذه الإتفاقية، بحيث أنه في إطار عملية التكوين و إعادة التأهيل المهني، يجب الأخذ بعين الإعتبار حاجة العامل الأجنبي إلى العودة إلى وطنه الأصلي، و العودة بعد ذلك إلى دولة العمل بكلّ حريّة و سلامة.

² - من بين أهداف هذه الإتفاقية، تسهيل عودة العامل الأجنبي و أطفاله إلى دولتهم الأم. أنظر المادة 15 من الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، نفس المرجع .

³ - المادة 18 من الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، نفس المرجع .

و ذلك طبقا للالتزامات التي تتحملها بموجب الإتفاقيات الدولية في هذا الشأن¹.

تاسعا: الحق في تحويل المدخرات

نصت هذه الإتفاقية على أن تضمن الدول الأطراف، حق العمال الأجانب، في تحويل كل أو جزء من مدخولهم و مدخراتهم، و ذلك طبقا للكيفيات المحددة في التشريع الوطني لدولة العمل.

ليس هذا فحسب، و إنما قررت الإتفاقية كذلك، أن تضمن كلّ الدول المتعاقدة، حق تحويل مستحقات العمال الأجانب التي كانوا دائنين بها، متى غادروا دولة العمل، و ذلك في إطار الإتفاقيات الثنائية، أو بأي وسيلة أخرى².

عاشرا: الضرائب على الأجور

قررت الإتفاقية أنه لا يجوز أن تكون أجور العمال الأجانب محلا للإزدواجية الضريبية. و في هذا الإطار يجب الإعتداد بالإتفاقية الموجودة، أو التي ينبغي إبرامها من أجل تنظيم مسألة منع الازدواج الضريبي على أجور العمال الأجانب. و تضيف بأن العمال الأجانب لا يخضعون على إقليم دولة طرف في الإتفاقية، للضرائب و الرسوم و المساهمات - تحت أي تسمية- غير تلك التي تُطلب من الوطنيين الذين يوجدون في وضع مماثل، و مع ذلك يستفيد العمال الأجانب من التخفيضات الضريبية و الإعفاءات من الرسوم بما فيها الخصومات المتعلقة بتكاليف الأسرة³.

حادي عشر: العودة إلى البلد الأصلي

في حالة عودة العامل الأجنبي و أفراد أسرته إلى دولتهم الأصلية بصفة نهائية، فإن الدول الأطراف في الإتفاقية تتخذ -قدر الإمكان- التدابير المناسبة لمساعدتهم، لاسيما منحهم مساعدة مالية تبقى خاضعة لتقدير كل دولة من الدول المتعاقدة. و الأهم من ذلك، أنه و من أجل أن

¹ - يتعلّق الأمر خاصة بالإتفاقية الأوروبية للمساعدة الإجتماعية و الطبية لسنة 1953.

² - المادة 17 من الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، المرجع السابق .

³ - المادة 23 من الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، نفس المرجع .

يكون العامل الأجنبي المرشح للعودة إلى وطنه الأم، عالما بالظروف التي تنتظره عند العودة، و بمدى إمكانية إعادة توطينه هناك، فإن دولته الأم- و بناءا على طلب العامل- تُعلم دولة الإستقبال بالإمكانيات المتاحة و شروط التشغيل في دولته الأصلية، و بالمساعدات المالية الممنوحة، بالنظر إلى ما يمكن أن يجلبه كقيمة مضافة لوطنه، مع التأكيد على الإحتفاظ بحقوقه المكتسبة في دولة المهجر، لاسيما ما تعلق بالضمان الإجتماعي، و كذا الخطوات المتخذة لتسهيل حصوله على مسكن، و أيضا معادلة الشهادات الدراسية أو المهنية التي تحصل عليها في الخارج، و عند الإقتضاء الإختبارات اللازمة لمعادلتها، و تمتد تلك المعادلات أيضا إلى أطفال العامل المهاجر، بما يسمح لهم بالإندماج المدرسي¹.

في نهاية هذا المطلب، يتوجب التذكير أن الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، تؤكد على الحقوق الأساسية للإنسان في ظروف العمل، و تطالب الدول الأعضاء بضمان توفير معاملة متساوية للعمال المهاجرين، لا تقل تفضيلا عن تلك التي تنطبق على العمال الوطنيين بحكم من الأحكام التشريعية أو الإدارية، أو اتفاقيات العمل الجماعية أو العرف.

إلا أننا نستنتج أنه و طبقا للمادة الأولى من الإتفاقية، فإن العمال المهاجرين من الدول الأطراف المتعاقدة، هم فقط من يحقّ لهم التمتع و الإستفادة من الحقوق و الضمانات التي قررتها هذه الإتفاقية، و تطبق أحكامها فقط على مواطني الدول الأعضاء لمجلس أوروبا التي هي أطراف في الإتفاق². و نتيجة لذلك فإن العمال الأجانب المهاجرين من غير دول مجلس أوروبا، كالقادمين مثلا من منطقة المغرب العربي، و الذين يقيمون و يعملون في الدول الأوروبية الأطراف، غير قادرين على الإستفادة من أحكام هذه الإتفاقية.

و بالتالي فالقول بأن الهدف الرئيسي و الأساسي الذي كان يرمي إلى تحقيقه مجلس منظمة أوروبا أو الإتحاد الأوروبي، و هو حماية و صون حقوق الإنسان، هو في الحقيقة مجرد شعار،

¹ - المادة 30 من الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، المرجع السابق.

² - تنص المادة الأولى من الإتفاقية، أن مصطلح: " العامل المهاجر" يُقصد به مواطن إحدى الدول المتعاقدة و الذي يُسمح له من طرف دولة أخرى متعاقدة، بالإقامة على أراضيها من أجل شغل منصب عمل مأجور".

تدحضه المادة الأولى التي افتتحت و استهلّت بها الإتفاقية أحكامها، و التي تؤكد عنصريتها و تعصّبها لفئة العمال الأجانب من داخل الفضاء الأوروبي دون سواهم.

المبحث الثاني: تشغيل الأجانب في إطار منظمة العمل العربية

يقصد بمعايير العمل العربية، مجموعة من القواعد التي يقرها مؤتمر العمل العربي، لتحديد مستويات معيّنّة، تلتزم الدول الأعضاء في منظمة العمل العربية¹، بالسعي إلى بلوغها في تشريعاتها و ممارستها الوطنية المنظمة لعلاقات العمل، و التأمينات الإجتماعية، و كلّ ما يتّصل بشؤون العمل و العمال، بهدف تطوير هذه التشريعات و الإرتقاء بها من ناحية، و تقريب التشريعات العربية من حيث مضمونها من بعضها البعض من جهة أخرى².

و يعود الفضل في ذلك، إلى تنامي الشعور لدى أغلب الدول العربية حديثة العهد بالإستقلال، بفكرة و مبادئ القومية العربية في المقام الأول، ثمّ التأثير الحاصل عليها نتيجة الدور الذي لعبته وسائل الإعلام، و منظمات حقوق الإنسان الدولية و الوطنية، و المنظمات الدولية غير الحكومية في المقام الثاني.

و مع توجّه الدول العربية إلى العمل المشترك في مجال العمل و العمال، كانت قضية تنقل العمالة العربية أولى القضايا المطروحة على طاولة الحوار و المباحثات في هذا الشأن، و تم إقرار الميثاق العربي للعمل في المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب، الذي عقد في بغداد عام 1965، و قد تضمن هذا الميثاق في مادته السادسة نصا يقضي بأن توافق الدول العربية على إعطاء الأولوية في التشغيل لعمال البلاد العربية من غير مواطنيها، بما يتفق و حاجاتها³. في ذلك السياق، صدرت في رحاب منظمة العمل العربية، مجموعة من الصكوك العربية، المتعلقة

1 - أقرّ مؤتمر العمل العربي الذي عقد في بغداد بتاريخ 12 جانفي 1965 ميثاق العمل العربي و أيضا دستور منظمة العمل العربية، و قد أصدر مؤتمر العمل العربي قرارا نص فيه على أن " المنظمة وكالة متخصصة في شؤون العمل و العمال في إطار الجامعة العربية ". جابر إبراهيم الراوي، حقوق الإنسان و حرياته الأساسية في القانون الدولي و الشريعة الإسلامية، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، الأردن، 2010، ص 130.

2 - يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 172.

3 - موجز التقرير العربي حول التشغيل و البطالة في الدول العربية - قضايا ملجّة-، المرجع السابق، ص 19 و 20.

بنتقل اليد العاملة العربية و الأجنبية، داخل الأقطار العربية المنضوية تحت لواء جامعة الدول العربية، منها ما تمثل في اتفاقيات عربية جماعية، و منها ما تجسّد في اتفاقيات عربية ثنائية¹ تهدف إلى توفير مستويات حماية مناسبة للمهاجرين الأجانب في الدول العربية للحدّ من تعرّضهم للإستغلال و الإساءة.

لذلك قسّمنا هذا المبحث إلى مطلبين؛ يتعلّق المطلب الأول بالاتفاقيات العربية الجماعية، بينما يتعلّق المطلب الثاني بالإتفاقية العربية الثنائية.

المطلب الأول: الإتفاقيات العربية الجماعية

ارتأينا من خلال هذا البحث- و نظرا لخصوصية الموضوع- أن نركز على بعض الإتفاقيات الجماعية العربية ذات الصلة، و المتعلقة أساسا بمسألة تنقل الأيدي العاملة، باعتبارها تتعلق بصفة وثيقة بموضوع دراستنا².

¹ - بنّي بشير، المرجع السابق، ص 517.

² - توجد إتفاقيات جماعية عربية أخرى، أهمها:

- الإتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل، القاهرة، نوفمبر 1966.
- الإتفاقية العربية للمستوى الأدنى للتأمينات الإجتماعية رقم 3-1971، التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية في القاهرة، مارس 1971.
- الإتفاقية العربية بشأن مستويات العمل "معدلة" رقم 6-1976، التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية في الإسكندرية، مارس 1976.
- الإتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة رقم 5 لسنة 1976، التي أقرها مؤتمر العمل العربي في الإسكندرية، مارس 1976.
- الإتفاقية العربية رقم 8 لسنة 1977، التي أقرها مؤتمر العمل العربي بالإسكندرية، مارس 1977 المتعلقة بالحقوق و الحريات النقابية الإتفاقية العربية بشأن التوجيه و التدريب المهني رقم 9-1977، التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية بالإسكندرية، مارس 1977.
- الإتفاقية العربية رقم 14 لسنة 1981 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الإجتماعية عند تنقله للعمل في إحدى الأقطار العربية، التي عقدت في بنغازي، مارس 1981 .
- الإتفاقية العربية رقم 15 لعام 1983 بشأن تحديد و حماية الأجور، التي أقرها مؤتمر العمل العربي في مدينة عمان، مارس 1983. أحمد حسن البرعي، العمالة الأجنبية في الوطن العربي، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم، معهد البحوث و الدراسات العربية، القاهرة، 2010، ص 213 و 214.

لذلك ارتأينا تقسيم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع ؛ يتعلّق الفرع الأول بالإتفاقية العربية رقم 2 لعام 1967 بشأن تنقل الأيدي العاملة، بينما يتعلّق الفرع الثاني بالإتفاقية العربية رقم 4 لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة العربية (معدّلة)، في حين عزّجنا في الفرع الثالث على إعلان المبادئ بشأن تيسير تنقل الأيدي العاملة العربية.

الفرع الأول: الإتفاقية العربية رقم 2 لعام 1967 بشأن تنقل الأيدي العاملة

ناقش مجلس وزراء العمل العرب في دورته الأولى لسنة 1965، و الثانية سنة 1966، موضوع تنقل الأيدي العاملة العربية، و أسفر المؤتمر الثالث لوزراء العمل العرب المنعقد بالكويت سنة 1967، عن توقيع الإتفاقية العربية لتنقل الأيدي العاملة لسنة 1967¹، و أعطيت لاحقا الرقم (2) في تسلسل إتفاقيات العمل العربية ، بعد قيام منظمة العمل العربية بممارسة نشاطها المعياري².

جاء في ديباجة الإتفاقية، أن الحكومات العربية التي حضرت المؤتمر³، " تسعى وراء تحقيق الوحدة الشاملة "، و تحرص " على أن تجعل من الوطن العربي وحدة اجتماعية و اقتصادية متكاملة " مؤبّسة قناعتها تلك، على أن " ضمان حرية تنقل الأيدي العاملة في الوطن العربي يشكل حافزا للنشاط الإقتصادي"، فضلا عن كونه " عوناً على تحقيق العمالة الكاملة " ⁴.

نصت المادة الأولى من هذه الإتفاقية، على أن تتعهّد الأطراف المتعاقدة بتسهيل تنقل الأيدي العاملة فيما بينها، و العمل على تيسير الإجراءات الرسمية الخاصة بذلك.

¹ - مجموعة الإتفاقيات العربية الجماعية و الثنائية المتعلقة بشؤون العمل و العمال العرب، الجزء الأول، الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، الإدارة العامة للشؤون الإقتصادية، جانفي 1982، ص 2 إلى 11.

² - موجز التقرير العربي حول التشغيل و البطالة في الدول العربية، المرجع السابق، ص 25.

³ - الدول التي حضرت ذلك المؤتمر هي : المملكة الأردنية الهاشمية-الجمهورية التونسية- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية- جمهورية السودان- الجمهورية العراقية- المملكة العربية السعودية- الجمهورية العربية السورية- الجمهورية العربية المتحدة- الجمهورية العربية اليمنية- دولة الكويت- الجمهورية اللبنانية- المملكة الليبية- المملكة المغربية- جمهورية اليمن الجنوبية الشعبية.

⁴ - محمد لبيب شقير، الوحدة الاقتصادية العربية، تجاربها و توقعاتها (مركز دراسات الوحدة العربية)، بيروت، لبنان، الجزء الأول، الطبعة الأولى، 1986، ص 543 و ما بعدها.

و نصت المادة الثانية على أن يحدّد كلّ طرف من الأطراف المتعاقدة، السلطة المختصة لديه بتنفيذ أحكام هذه الإتفاقية، و تتولى السلطة تنظيم تنقل الأيدي العاملة و الإشراف عليه، و تتعاون في ذلك مع السلطة المختصة في بلاد الأطراف الأخرى، و لا يجوز اقتضاء أية رسوم أو أجور عن الخدمات التي تقدّمها.

كما نصت المادة الثالثة على أن تتبادل الأطراف المتعاقدة مرّة كلّ عام على الأقل، جميع البيانات و المعلومات اللازمة لتيسير تنقل الأيدي العاملة فيما بينها.

و تشمل هذه البيانات و المعلومات على الأخص:

1- ظروف العمل و أحوال المعيشة،

2- الأنظمة القانونية و الإجراءات الإدارية الخاصة بمغادرة العامل للدولة بقصد العمل في الخارج، أو دخوله إليها بقصد العمل بها، و كذلك التسهيلات التي تقدمها في كلتا الحالتين،

3- الإتفاقيات الدولية المرتبطة بها في شأن تنقل الأيدي العاملة،

4- عدد الأيدي العاملة التي تطلبها الدولة، أو المتوافرة لديها، موزعة بحسب المجموعات المهنية و المؤهلات و الخبرات.

أمّا المادة الرابعة فقد نصّت على إعطاء الأولوية في التشغيل للعمال العرب، و ذلك بما يتفق و حاجات كلّ طرف.

تطرقت المادة الخامسة إلى موضوع الإعراف بالوثائق التي تصدرها السلطة المختصة في كلّ بلد، عن الحالة المدنية و القانونية، و المؤهلات العلمية و المهنية.

كما أوجبت المادة السادسة أن يتمتّع العمال المنتقلون للعمل في دول أطراف الإتفاقية، بنفس الحقوق و المزايا التي يتمتّع بها عمال الدولة التي ينتقلون إليها، على الأخص، في الأجور

و ساعات العمل، و الراحة الأسبوعية، و العطل بأجر، و التأمينات الإجتماعية، و الخدمات التعليمية و الصحية¹.

قررت المادة السابعة من الإتفاقية، الحق للعمال الذين ينتقلون للعمل وفقا لأحكامها، أن يحولوا جزءا من أجورهم إلى الدولة أو البلد الذي ينتمون إليه، و يحدد تشريع كل دولة أو بلد من الأطراف، الحدّ الذي يُسمح بتحويله.

أجازت المادة الثامنة من الإتفاقية لطرفين من الأطراف المتعاقدة، أن يعقدا فيما بينهما اتفاقية ثنائية لتنظيم مسألة تنقل الأيدي العاملة، إذا اقتضت ذلك حركة انتقال العمال بينهما، و أجازت للطرفين المتعاقدين أن يسترشدا بنموذج الإتفاقية الثنائية التي ألحقته بهذه الإتفاقية.

بالرجوع إلى ذلك الملحق، الذي يتمثل في نموذج إتفاقية، فإن موادها تحتوي على تفاصيل خاصة للطرفين الذين يتعاقدان بموجبها، إذ تشير المادة الأولى منها، بأن يتعهد كلّ من الطرفين المتعاقدين بتشجيع و تنشيط تنقل الأيدي العاملة فيما بينهما وفقا لاحتياجات و أنظمة كل دولة، و أن يُحددا السلطة التي تختص بتنفيذ أحكام الإتفاقية، على أن تتولى هذه السلطة تنظيم تنقل الأيدي العاملة فيما بينهما، و الإشراف عليه بموجب المادة الثالثة، و أن هذه السلطة المختصة تقدّم إليها جميع العروض و الطلبات الخاصة بالتشغيل في كل من الدولتين، حيث يتبادل الطرفان دوريا جميع البيانات و المعلومات اللازمة لتيسير تنقل الأيدي العاملة²، و الاستجابة للعروض و الطلبات المقدّمة من الطرف الآخر³. كما أن عملية اختيار العمال -بأي شكل

¹ - أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، 1985، ص 59 و 60.

² - تشمل البيانات و المعلومات المشار إليها على الأخصّ ما يأتي: ظروف العمل و أحوال المعيشة في دولة العمل، لاسيما مستوى الأسعار، و الحد الأدنى للأجور، و نظام التأمينات الإجتماعية (الضمان الإجتماعي) و إمكانات السكنى.

³ - المادتين 4 و 5 من نموذج الإتفاقية الثنائية بشأن تنقل الأيدي العاملة، الملحق بالإتفاقية العربية رقم 2 لعام 1968.

كانت- يجب أن تتم دون اقتضاء أيّ أجور أو رسوم من العمال، و أن يتم اختيار العمال تحت إشراف السلطة المختصة¹.

أوجبت المادة التاسعة منها، أن يبرم عقد عمل كتابي لكلّ عامل ينتقل للعمل فيما بين الدولتين، و يحزّر العقد من ثلاث صور، يحتفظ صاحب العمل بإحداها، و تسلّم الثانية للعامل، و تودع الثالثة لدى السلطة المختصة في الدولة التي ينتمي إليها العامل، و يحدّد العقد المبرم شروط الإِستخدام و ظروفه².

كما أكّدت المادة العاشرة، بأنّ ربّ العمل الذي ينقل عمالا وفقا لأحكام هذه الإتفاقية، هو الذي يتحمّل نفقات و تكاليف سفر و عودة هؤلاء العمال من دولتهم الأصلية إلى دولة العمل، و يجوز إعفاء صاحب العمل من تحمّل مصاريف عودة العامل، في حالة تركه لمنصب عمله بإرادته قبل انقضاء السنة الأولى من إبرام عقد العمل، أو في حالة ارتكابه خطأ مهنيا جسيما يستوجب تسريحه من غير تعويض طبقا للقانون.

قرّرت الإتفاقية في المادة الحادية عشر منها، أن العمال الذين ينتقلون للعمل وفقا لأحكام هذه الإتفاقية، يتمتعون بالحقوق و المزايا التي يتمتّع بها عمال الدولة التي ينتقلون للعمل بها، خاصة ما تعلق بالأجور، ساعات العمل، الراحة الأسبوعية، العطل المدفوعة الأجر، التأمينات الإجتماعية (الضمان الإجتماعي)، الخدمات التعليمية و الصحية، و كذلك توفير السكن الصحي المناسب.

و أجازت في المادة الثانية عشر منها، أن يتقدّم العمال الذين ينتقلون للعمل فيما بين الدولتين طبقا لأحكام هذه الإتفاقية، بطلب اصطحاب عائلاتهم أو التحاقها بهم، و تقدّم هذه الطلبات إلى

¹ - المادة 6 من نموذج الإتفاقية الثنائية، المرجع السابق.

² - توجب المادة 9 فقرة 2 من نموذج الإتفاقية أن يتضمن العقد البيانات التالية:- اسم العامل، تاريخ وجهة الميلاد، محل إقامته، حالته المدنية (العائلية أو أهليته القانونية)، نوع العمل، مكان تأدية الأجر، و الإستقطاعات التي تُخصم منه، مدة العقد و شروط تجديده أو فسخه، نفقات سفر وعودة أفراد أسرة العامل.

السلطة المختصة في كلتا الدولتين، بشرط إثبات إمكانية معيشة أفراد عائلة العامل الأجنبي في دولة العمل¹.

و من الأحكام الهامة التي أوردتها هذه الإتفاقية، ما تضمنته بشأن تمتع العمال الأجانب بالتسهيلات الجمركية، و الحيلولة دون توقيع أية ضريبة مزدوجة على عاتقهم . كما نصت المادة السابعة عشر على تأمين استفادة العمال الأجانب الذين انتقلوا للعمل قبل سريان الإتفاقية، بجميع الحقوق و المزايا المقررة فيها².

أولاً: مزايا الإتفاقية العربية رقم 2 لسنة 1967

تعتبر هذه الإتفاقية أول صك عربي جاءت نصوصه واضحة في التأكيد على ضمان حرية تنقل العمال في الوطن العربي، كحافز للنشاط الإقتصادي، و لتحقيق العمالة الكاملة، و بما يكفل تسهيل هذا التنقل، و جعل الأولوية في التشغيل للعمال العرب، و التمتع بالحقوق و المزايا السارية في الدول المستقبلية لهذه العمالة، و إجازة تحويل جزء من الأجور إلى الدولة التي ينتمي إليها العامل، و ذلك كله من أجل توثيق الصّلات بين دولها، و تنسيق خططها، تحقيقاً للتعاون بينها في مجالات مختلفة، لاسيما الإجتماعية و الإقتصادية، و التي قد يسهم فيها العمال الأجانب العرب، مساهمة واضحة و مؤثرة على اقتصاديات كل من الدول المصدرة ليد العاملة و الدول المستقبلة لها.

و عليه، فهذه الإتفاقية أرسّت و أسست أول إطار يسعى إلى تحقيق الأهداف القومية في مجال الإهتمام بقضايا العمل و العمال، خاصة ما تعلّق منها بالهجرة من أجل العمل داخل أقطار

¹ - هذا النص يبدو غريباً في مضمونه، لأنه من ناحية دولة الإستقبال، فإن حق العامل في تقديم طلب لاصطحاب عائلته، لا يحتاج إلى نص في إتفاقية لكي يقرره، مادام تصرفاً فردياً لا يلزم أحداً، و لهذا فإن ما كان يجب النص عليه، هو إلزام السلطات في دولة العمل، بقبول هذا الطلب متى توفّرت شروط قبوله. أمّا من ناحية دولة الإرسال، فإنه لا مبرر لأن يتقدّم العامل بطلب إلى سلطات بلاده للسماح له باصطحاب أفراد عائلته إلى الدولة التي ينتقل للعمل فيها، لأنه من غير المستساغ تصوّر أن دولته تملك سلطة منع أفراد أسرة العامل من مغادرتها، لأن ذلك يتعارض مع كل المبادئ الدستورية و الإنسانية التي تكفل للفرد حق مغادرة بلده و العودة إليه متى شاء.

² - أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص 60.

الوطن العربي، باعتبارها عنصراً مهماً في التخفيف من حدة البطالة و مكافحة الفقر و المساهمة في تنمية الوطن العربي بوجه عام.

ثانياً: سلبيات الإتفاقية العربية رقم 2 لسنة 1967

بالرغم من المزايا المذكورة أعلاه، فإن هناك من يرى أنها وُلدت ميّتة، و ليس أدلّ على ذلك، من أنها لم تلق قبولاً لدى البلاد المستقبلة و لا المرسله للأيدي العاملة¹.

و نحن نؤيد هذا الطرح ، ذلك أن الواقع يثبت أن الإتفاقية رقم 2 لعام 1967 بشأن تنقل الأيدي العاملة، لم تحظ حتى تاريخ 2017/12/01 سوى بتصديق سبعة (7) دول عربية فقط². فضلاً عن أنها أغفلت تنظيم و معالجة بعض المسائل المهنية في حياة أي عامل، كالحق في التدريب و التأهيل، و الحق في المفاوضات الجماعية و في تكوين النقابات العمالية. زيادة على غياب القناعة لدى الدول، لتفعيل العمالة العربية على غيرها، ضف إلى ذلك ارتفاع أسعار النفط بعد عام 1973، ممّا وفر موارد مالية كبيرة، مكّنت الدول العربية النفطية من تنفيذ مشاريع تنموية كبيرة، استدعت استخداماً سريعاً لقوى عاملة وافدة، اقتضى نوعين من الإنفلات من إطار أي تنظيم يقيدّه بأيّ قيود، خاصة أن آليات تنفيذ الإتفاقية لم تكن بالفاعلية المرجوة³.

الفرع الثاني: الإتفاقية العربية رقم 4 لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة "معدلة"

نظراً للانتقادات التي تمّ توجيهها للإتفاقية رقم 2 لعام 1967، وبغية مراجعة و تعديل أحكامها، ارتأى مؤتمر العمل العربي الذي عقد دورته العادية الرابعة في طرابلس (ليبيا) عام

¹ - أحمد حسن البرعي، العمالة الأجنبية في الوطن العربي، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم، معهد البحوث و الدراسات العربية، القاهرة، مصر، 2010، ص 219.

² - هذه الدول هي: الأردن (1970)، السودان (1972)، سورية (1969)، فلسطين (1976)، ليبيا (1974)، مصر (1969)، المغرب (1995). الموقع الإلكتروني www.alolabor.org، تاريخ الإطلاع 2017/12/01.

³ - منظمة العمل العربية، التقرير العربي الثاني حول التشغيل و البطالة في الوطن العربي (قضايا ملحة)، 2010، ص 97.

1975، إعادة النظر في الإتفاقية القائمة لتنتقل الأيدي العاملة، فتم إقرار الإتفاقية العربية رقم (4) بشأن تنقل العمال (معدلة)¹.

تعدّ مراجعة إتفاقية عربية بعد ثماني سنوات فقط من إقرارها، أمراً ملفتاً للنظر، في تشخيص المبررات التي وقفت وراءه و استدعت هذه المراجعة العاجلة نسبياً. و تكشف ديباجة الإتفاقية هذه المبررات بعبارة صريحة جاء فيها "أخذاً في الإعتبار أن الأحداث الإقتصادية و الإجتماعية التي طرأت على الوطن العربي خلال الحقبة الماضية، قد أوجدت أوضاعاً استلزمت إعادة النظر في الإتفاقية القائمة لتنتقل الأيدي العاملة".

و الأحداث الإقتصادية و الإجتماعية التي تشير إليها الديباجة، تمثلت في حركة تنقل غير منضبطة شهدتها تلك المرحلة، أكّدت الحاجة إلى قد أكبر من التنظيم، كما تمثلت أيضاً في بعض الممارسات السلبية التي شهدتها تلك المرحلة، و تمثلت في عمليات إبعاد جماعي للعمال العرب من الدولة التي يعملون فيها، إثر قيام خلاف سياسي بينها و بين الدولة التي يحمل العمال جنسيتها، فجاءت الإتفاقية المعدلة بمعايير تهدف مباشرة إلى إيجاد حلول مقبولة لكل ذلك². و يظهر ذلك جلياً من خلال الأحكام التي تضمنتها مواد تلك الإتفاقية، فقد أشارت المادة الأولى تحت عنوان " نطاق تطبيق الإتفاقية " إلى تحديد المقصود بالعمال الوافدين أو العمال الأجانب بأنهم " العمال العرب" الذين ينتقلون، إمّا من دولة عربية أو أجنبية، للعمل في دولة عربية، و أضافت بأن أحكامها تسري على العمال الفلسطينيين الذين كفلت لهم الإتفاقية تمتّعهم بكلّ الحقوق التي تمتّع بها مواطنوا دولة العمل، كما أن تلك المادة استثنت من نطاق تطبيقها؛ كلّ من عمال الحدود، عمال البحر، و أصحاب المهن الحرة، و الفنانين، الذين لا يمكنون في أراضي الدولة المستقبلية لهم لمدة طويلة، و قررت تلك المادة، أن هذه الإتفاقية لا يمكنها بأيّ شكل من الأشكال أن تحدّ من الضمانات و المزايا التي يمكن أن تكون مقررة بموجب القوانين أو اللوائح أو الإتفاقيات أو الأعراف للعمال الأجانب.

¹ - أقرّ مؤتمر العمل العربي هذه الإتفاقية بتاريخ 13 مارس 1975.

² - موجز التقرير العربي الثاني حول التشغيل و البطالة في الوطن العربي -قضايا ملحة- المرجع السابق، ص 25-26.

حدّدت الإتفاقية مجموعة من الإلتزامات على عاتق الدول الأطراف، تضمنتها المادة الثانية تحت عنوان "تنظيم شروط العمل للعمال الوافدين"، و التي أوجبت عليها تكييف منظومتها القانونية و التشريعية الوطنية - بالتشاور مع منظمات أرباب العمل و منظمات العمال الأكثر تمثيلا - من أجل تنظيم المسائل التالية:

1- الحفاظ على فرص العمل بالنسبة للعمال الوطنيين في دولة العمل ،

2- الأولوية في التشغيل للعمال الوافدين، أي العمال العرب، و خاصة الفلسطينيين، و ذلك بما يتفق و حاجات كلّ دولة،

3- عقد العمل الفردي، و الذي يجب أن يتضمن البيانات المتعلقة بشروط و ظروف التشغيل و البيانات الأساسية الخاصة بالعامل، و نوع العمل، و مكان تأدية الأجر، و الإستقطاعات التي تخصم منه، و مدة العقد، و شروط تجديده أو فسخه، و نفقات سفر وعودة العامل و أفراد أسرة العامل، المصرح لهم بمرافقته،

4- تصاريح العمل و الإقامة، و يجب أن تتضمن بيانات بالإجراءات الخاصة بمنح تصاريح العمل و الإقامة للعمال الأجانب، بما في ذلك إجراءات تجديد أو عدم تجديد، أو سحب تلك التصاريح، مع حفظ حق العامل الأجنبي في التظلم أمام الجهات المختلفة، و حصوله على كافة المستحقات أو المكافآت أو المزايا المستحقة له عند مغادرة دولة العمل ، مع منحه مهلة زمنية معقولة بعد انتهاء تصريح الإقامة، من أجل تمكينه من تسوية أموره الشخصية و أمور أسرته بطريقة مناسبة،

5- شروط إبعاد الأجانب من دولة العمل، مع ضمان عدم تعرّضهم و أفراد أسرهم للإضطهاد أو الإبقاء التعسفي نتيجة مستجدات قد تطرأ على العلاقات السياسية بين دولتهم الأصلية و دولة العمل، أو تبعا لحالة السوق أو لأسباب صحية خاصة بالعمال،

6- حق العمال الأجانب - بناءا على طلبهم- في اصطحاب أفراد أسرهم¹، على أن تبث الجهات المختصة في دولة العمل على تلك الطلبات²، و ذلك في أجل لا يتعدى ستة (6) أشهر،

7- تمتع العمال الأجانب و أفراد أسرهم بالمساواة في الحقوق و المزايا التي يتمتع بها العمال الوطنيين في دولة الإستقبال، خاصة فما يتعلق بفرص العمل، ساعات العمل، و الأجور و الضرائب على الأجور، العطل الأسبوعية، العطل المدفوعة الأجر، التأمينات الإجتماعية، الخدمات التعليمية و التدريبية و التثقيفية والترفيهية، الخدمات الإسكانية و الصحية و خدمات السلامة المهنية،

8- تمتع العمال الأجانب بالحقوق النقابية في إطار قوانين دولة العمل،

9- حق العمال الأجانب في تحويل جزء من أجورهم³ إلى بلدهم الأصلي، أو إلى أي بلد آخر يختارونه،

10- شروط تجميع و ترحيل و تشغيل العمال الراغبين في الإنتقال للعمل،

11- تبسيط الإجراءات الخاصة بتنقل الأيدي العاملة فيما بين الدول العربية، للحد من تنقل الأيدي العاملة بطريقة غير قانونية،

12- فرض عقوبات جزائية رادعة على الوسطاء الذين يعملون على تنقل الأيدي العاملة بطريقة غير قانونية.

قررت المادة الثالثة من الإتفاقية، إلزام الدول الأطراف على وضع و تنفيذ سياسة للهجرة على المدينين القريب و البعيد، تكون متلائمة مع احتياجاتها الإقتصادية و الإجتماعية، و تهدف بوجه خاص إلى :

¹ - أكدت المادة 2 فقرة 6 من الإتفاقية، أن أفراد أسرة العامل الأجنبي هم: الزوجة أو الزوج و الأطفال بل حتى الولدان، و هو الأمر الذي لم نجد له مثيلا في المواثيق و الصكوك الدولية و الأوروبية.

² - يتم منح تصاريح الإقامة لأفراد الأسرة على نفس الأسس التي تُمنح للعمال الأجانب.

³ - تتعهد الدول الأطراف في الإتفاقية أن تسمح للعمال الأجانب بتحويل جزء من أجورهم على أن لا يقل عن ثلث (3/1) الأجر.

- 1- تشجيع حركة تنقل الأيدي العاملة فيما بين الدول العربية، و ذلك بإبرام إتفاقيات جماعية أو ثنائية لتنقل الأيدي العاملة¹،
 - 2- تشجيع استثمار رؤوس الأموال العربية في مشاريع استثمارية تهدف إلى إيجاد فرص عمل لاستيعاب الفائض من العمالة،
 - 3- إعطاء الأولوية لاحتياجات الدول العربية الأخرى من القوى العاملة،
 - 4- العمل تدريجيا على تعويض القوى العاملة الأجنبية في الدول العربية بقوى عاملة عربية،
 - 5- إلغاء أية تفرقة ضد العمال الأجانب بخصوص الحقوق و المزايا المتعلقة بظروف العمل،
 - 6- الحفاظ على الروابط العائلية و الوطنية بين العمال الأجانب و أوطانهم الأصلية،
 - 7- منع تشجيع هجرة الكفاءات و المهارات إلى الدول الأجنبية،
 - 8- العمل على استقطاب الكفاءات العربية المهاجرة إلى دول أجنبية، و تحفيزها للعودة إلى وطنهم، و توفير كل الظروف العلمية و الإجتماعية المناسبة لهم، من أجل مساهمتهم في تنمية أوطانهم.
- أجازت الإتفاقية في المادة الأولى منها، أن تعقد الدول الأطراف فيما بينها إتفاقيات ثنائية لتنظيم مسألة تنقل الأيدي العاملة، و وضعت لها نموذجا لاتفاقية ثنائية كملحق بالإتفاقية.
- بالرجوع إلى ذلك الملحق، فإن نموذج الإتفاقية الثنائية تضمن العديد من الأحكام، منها ما يتعلق بتعهد الدولتين الطرفين فيها بتشجيع و تنشيط الأيدي العاملة فيما بينهما، وفقا للإحتياجات و أنظمة كل منهما، و اتخاذ جميع الخطوات الضرورية لتيسير ذلك².

¹ - تمّ إلحاق هذه الإتفاقية بنموذج إتفاقية ثنائية بشأن تنقل الأيدي العاملة، تتضمن خمسة عشر (15) مادة، و ذلك طبقا للمادة الأولى الفقرة الخامسة منها.

² - المادتين 1 و 2 من نموذج إتفاقية ثنائية بشأن تنقل الأيدي العاملة، ملحق بالإتفاقية العربية رقم 4 لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة " معدلة " .

و أناطت الإتفاقية مهمة اختيار و تجميع و تفسير العمال، إلى الجهاز الثلاثي أو السلطات المختصة¹، على أن تكون تلك الخدمات بالمجان و دون اقتضاء أي رسوم من العمال².

و تلتزم الدولتان بصفة دورية، بتبادل جميع المعلومات و البيانات التي من شأنها تيسير تنقل الأيدي العاملة فيما بينها، و لاسيما ما تعلق بظروف العمل، و أحوال المعيشة، كمستوى الأسعار، و الحد الأدنى للأجور، و نظام التأمينات الإجتماعية، و إمكانات السكن، و كذا المعلومات الخاصة بالقوانين التي تنظم دخول العامل الأجنبي و أفراد أسرته المصرح لهم باصطحابه إلى دولة العمل أو مغادرته لها³.

لا يقتصر الأمر على تبادل المعلومات فيما بين الدولتين الطرفين في الإتفاقية، و إنما يتعداه إلى تبادل عروض العمل و طلبات العمل، بغية الاستجابة للعروض و الطلبات المقدمة من الطرف الآخر، مع اعتراف كل دولة بالوثائق الصادرة عن الدولة الأخرى، المتعلقة بالحالة المدنية، أو المؤهلات العلمية و المهنية، و الحالة الصحية للعامل الأجنبي و أفراد أسرته⁴.

و أكدت المادة السابعة من نموذج الإتفاقية الثنائية، على وجوب إبرام عقد عمل كتابي للعامل الأجنبي و الذي ينبغي أن يحدد شروط العمل و ظروفه، و يتضمن وجوبا البيانات التالية:

- 1- إسم العامل و تاريخ و مكان ميلاده، محل الإقامة، الحالة المدنية، 2- إسم صاحب العمل،
- 3- نوع العمل، مكان و ساعات العمل، 4- الأجر و الإستقطاعات التي تخصم منه، و مكان تأديته، 5- العطل الأسبوعية و السنوية أو التي قد تمنح له للمشاركة في المناسبات القومية في

1 - يقصد بها، الجهات المختصة بالعمل في دولة الإستقبال و كذا منظمات أصحاب العمل، و منظمات العمال الأكثر تمثيلا.

2 - المادة 3 من نموذج الإتفاقية الثنائية بشأن تنقل الأيدي العاملة، المرجع السابق.

3 - المادة 4 من نموذج الإتفاقية الثنائية بشأن تنقل الأيدي العاملة، نفس المرجع.

4 - المادتين 5 و 6 من نموذج الإتفاقية الثنائية بشأن تنقل الأيدي العاملة. نفس المرجع.

دولته الأصلية، 6- نفقات سفر و عودة العامل و أفراد أسرته¹، 7- مدة العقد و شروط تجديده أو فسخه².

نصت المادة التاسعة من النموذج على تمتع العمال الأجانب بنفس الحقوق و المزايا التي يتمتع بها عمال الدولة التي ينتقلون للعمل بها، لاسيما ما تعلق فرص التشغيل و الأجور و ساعات العمل و الراحة الأسبوعية، و العطل المدفوعة الأجر، و خدمات التعليم و التدريب، و التقطيف، و الصحة، و الإسكان، و التأمينات الإجتماعية، و كذا الحقوق و الحريات النقابية، طبقاً لقوانين دولة الإستقبال.

و أكدت الإتفاقية على حق العامل الأجنبي في أن يقدم طلب اصطحاب أفراد أسرته إلى دولة العمل أو التحاقهم به، إلى السلطات المختصة في كل من الدولتين، على أن يتم البث فيه خلال أجل لا يتعدى ستة اشهر.

و تضيف هذه الإتفاقية، تأكيد حق العمال الأجانب في تحويل جزء من أجورهم إلى وطنهم الأم أو أية دولة أخرى، بشرط أن لا يقل عن ثلث الأجر، و كذا تمتعهم بجميع التسهيلات الجمركية المتعلقة بنقل ممتلكاتهم الشخصية الخاصة بهم و بأفراد أسرهم، و كذا الأغراض و المعدات الخاصة بعملهم، مع تأمين عدم خضوعهم للإزدواجية الضريبية فيما بين الدولتين³.

1 - تنص المادة 8 من نموذج الإتفاقية الثنائية: " يتحمل صاحب العمل الذي ينقل عمالاً وفقاً لأحكام هذه الإتفاقية، مصاريف سفر و عودة هؤلاء العمال من الدولة التي يقيمون بها إلى الدولة التي سيعملون بها، و يجوز إعفاء صاحب العمل من تحمل مصاريف عودة العامل في حالة تركه العمل بإرادته قبل إنتهاء السنة الأولى من التعاقد، أو في حالة ارتكابه خطأً يستوجب فصله بغير مكافأة بمقتضى القانون. مع مراعاة أحكام المادة الثانية فقرة 5. في حالة وفاة أحد العمال، يتم نقل الجثمان إلى وطن المتوفى على نفقة صاحب العمل".

2 - المادة 8 من نموذج الإتفاقية الثنائية بشأن تنقل الأيدي العاملة، المرجع السابق.

3 - المواد 11، 12، و 13 من نموذج الإتفاقية الثنائية بشأن تنقل الأيدي العاملة، نفس المرجع.

أولاً: مزايا الإتفاقية العربية رقم 4 لسنة 1975

يُحسب لهذه الإتفاقية أنّها كانت أكثر واقعية من سابقتها، كما أنّها تضمّنت العديد من الأحكام التي عيب على الإتفاقية الأولى إغفالها، و من ذلك ما تضمّنته من تفصيل بالنسبة لتنظيم شروط العمل للعمال الأجانب، و على الأخص ما قرّرته من حقهم في اصطحاب أفراد أسرهم، و تحديدهم بأنهم الزوجة و الزوج و الأطفال و حتى الوالدان، و ذلك بمنحهم تصاريح الإقامة لهؤلاء، على نفس الأسس التي تُمنح للعمال الأجانب. كما قرّرت تمتّع العمال الأجانب و أسرهم المصرّح لهم باصطحابهم، بالحقوق و المزايا التي يتمتع بها عمال الدولة المستقبلية.

فضلا عن أنّها أتاحت الإتفاقية للعمال الأجانب، حقّ التمتعّ بالحقوق النقابية في إطار التشريعات الوطنية للدولة المستقبلية لهم¹، و هو الحق الذي لم يكن مقرّرا قبل إبرام هذه الإتفاقية. زيادة على أنّ هذه الإتفاقية جاءت بمسائل جديدة، منها أنّها حثّت كلّ دولة من الدول الأطراف على خلق جهاز ثلاثي الأطراف على الصعيد الوطني، للقيام بالمجان بوضع و تنفيذ سياسة الهجرة و تنقل الأيدي العاملة و متابعة تنفيذ أحكام هذه الإتفاقية.

هذا زيادة على أنّ هذه الإتفاقية أضافت أحكاما جديدة في المادة السادسة من الملحق، و الذي بموجبها " يعترف الطرفان بالوثائق التي تصدرها الأجهزة أو السلطات المختصة في كلّ من الدولتين في شأن الحالة المدنية و المؤهلات العلمية و المهنية و الحالة الصحية و غيرها...".

فضلا عن أنّها أضافت في المادة الثانية فقرة إثني عشر، نصّا يقضي بفرض عقوبات جزائية رادعة على الوسطاء الذين يعملون على تنقل العمالة بطريقة غير قانونية.

كما أنّها جاءت كذلك بأحكام جديدة أوجبت بموجبها على الدول اتخاذ الإجراءات التشريعية و التنظيمية لتنظيم شروط إبعاد الوافدين من الدولة المستقبلية لهم، مع ضمان عدم تعرّضهم و أفراد أسرهم للإضطهاد أو الإبقاء التعسفي " نتيجة تطورات قد تطرأ على العلاقات السياسية بين دولتهم الأصلية و الدولة المستقبلية لهم، أو تبعا لحالة سوق العمل، أو لأسباب صحية خاصة بالعمال".

¹ - أحمد حسن البرعي، العمالة الأجنبية في الوطن العربي، المرجع السابق، ص 215-216.

ثانيا: سلبيات الإتفاقية العربية رقم 4 لسنة 1975

إن الإتفاقية رقم 4 لسنة 1975 تراجعت من حيث الهدف الذي تسعى إلى تحقيقه و هو " تحقيق برامج التنمية في كل قطر " عما كان الأمر عليه في ظل الإتفاقية رقم 2 لسنة 1967 من حيث استخدام الموارد البشرية على النحو الأمثل كوسيلة " لتحقيق الوحدة الإقتصادية " بين البلدان العربية¹.

يُعبأ كذلك على هذه الإتفاقية، أنها و إن نصّت على تقرير بعض الحقوق للعمال الأجانب، إلا أنها قرنت ذلك بالسلطة التقديرية لدولة الإستقبال، و مثال ذلك أنها نصت على حق العامل الأجنبي في تقديم طلب لم شمل أسرته، و ذلك باصطحابه لهم أو لحاقهم به، إلا أنّ ذلك الطلب يبقى خاضعا لدراسة السلطات المختصة بمنح تأشيرات الدخول في بلد الإستقبال، و التي لها مهلة ستة (6) أشهر كاملة للبتّ فيه، و هي مدة تتناقض مع عبارة " تبتّ فيه على وجه السرعة " التي تنص عليها المادة الثانية فقرة السادسة². و قد ترتبت على هذا الحكم العديد من التجاوزات، أدّت حقيقة إلى تفتيت شمل الأسرة نتيجة الرفض الدائم لطلبات استقدام الأسرة. و ينطبق هذا الأمر كذلك على حق العمال الأجانب في تمتّعهم بالحقوق النقابية، ذلك أنّ الإتفاقية قرنت ذلك بشرط موافقتها للقوانين و الأنظمة الوطنية، و التي قد لا تسمح لهم أصلا بممارسة هذا الحق³.

ربّما هذه الأسباب و غيرها، جعلت الدول العربية تنظر إلى هذه الإتفاقية بعين الرّيبة و التخوّف من عدم إمكانية الإلتزام بأحكامها أو لبعدها المسافة بين أحكامها من جهة، و أنظمتها التشريعية و الإدارية الوطنية من جهة أخرى. هذا ما أدّى إلى عزوف أغلب الدول العربية عن

¹ - أحمد حسن البرعي، العمالة الأجنبيةة في الوطن العربي، المرجع السابق ، ص 215.

² - بنّي بشير، المرجع السابق، ص 535.

³ - أحمد حسن البرعي، نفس المرجع ، ص 217.

الإنضمام إليها، بدليل أنه إلى غاية تاريخ 01 ديسمبر 2017، لم يكن قد صادق عليها سوى ثمانية (8) دول عربية فقط¹.

بالفعل، فبعد أكثر من ثلاثة عقود و نصف من إبرام هذه الإتفاقية - و بمناسبة مراجعة و تقويم مسألة تنقل العمالة العربية- أقرت منظمة العمل العربية بقصور، بل و بإخفاق هذه الإتفاقية التي عجزت عن تحقيق الهدف منها، و أرجعت ذلك إلى الآليات التي حدّتها لهذا الغرض، و التي ثبت أنها غير قادرة على أن تؤسّس لعمل عربي مشترك فاعل، يمكّن من بلوغ أهداف الإتفاقية².

الفرع الثالث: إعلان المبادئ بشأن تيسير تنقل الأيدي العاملة العربية

تأكيدا للسياسات و التوجيهات التي أقرتها إتفاقيات العمل العربية في مجالات تنقل الأيدي العاملة بين دول الوطن العربي، أصدر مؤتمر العمل العربي في دورته الثانية و الثلاثين المنعقدة بالجزائر (فبراير 2005)، إعلان مبادئ بشأن تيسير تنقل الأيدي العاملة العربية³، سعيا لتحقيق قيام السوق العربية المشتركة التي تعتمد على التكامل العربي في جميع المجالات الإقتصادية، و تنظيم تنقل القوى العاملة العربية في الوطن العربي، لما فيه من إنماء للشعور القومي، و تعزيز العادات و التقاليد و القيم الإجتماعية، و تعميق المصالح المشتركة.

تأكيدا لضرورة و أهمية التعاون و التشاور الثلاثي بين حكومات الدول العربية و منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال، في توفير الحياة الكريمة للعمال العرب، و تذليل العقبات

¹ - هذه الدول هي: الأردن (1970)، جيبوتي (2012)، سورية (2001)، الصومال (1976)، العراق (1977)، فلسطين (1976)، مصر (1976)، اليمن (1988). الموقع الإلكتروني www.alolabor.org، تاريخ الإطلاع 2017/12/01.

² - منظمة العمل العربية، التقرير العربي الثاني حول التشغيل و البطالة في الدول العربية (قضايا ملحة)، المرجع السابق، ص 100.

³ - مصطفى عبد العزيز مرسي، المركز الاستشاري المصري لدراسات الهجرة، منظمة العمل العربية بالتعاون مع وزارة القوى العاملة و الهجرة، ورشة عمل حول " تنشيط الإستخدام الخارجي " القاهرة، مصر، 16-18 جويلية 2006، ورقة عمل حول تنقل الأيدي العاملة العربية بين الواقع و المأمول، ص 5.

أمامهم عند تنقلهم من بلد عربي إلى آخر، و تجنيبهم آثار أية خلافات قد تنشأ بين هذه الدول،
قرّر مؤتمر العمل العربي الموافقة على عدة مبادئ من أهمها¹ :

- 1- تعاون الدول العربية لتحقيق التوظيف الأمثل للقوى العاملة في الدول العربية،
 - 2- أن تكون الأولوية في التشغيل لمواطن الدولة، ثم للعمال العرب،
 - 3- العمل على تقريب الدول العربية بين تشريعاتها المنظمة لتتنقل الأيدي العاملة بما يُيسّر تنقل الأيدي العربية العاملة و حمايتها و تذليل العقبات أمامها، و تيسير إقامتها و عملها في الدول العربية المستقبلية لها،
 - 4- أن تعمل الدول العربية تدريجياً على إحلال الأيدي العاملة العربية محل الأيدي العاملة الأجنبية،
 - 5- أن يتمتع العمال العرب المنقلون بصورة شرعية بالحقوق و المزايا المترتبة على العمل بالدول المستقبلية لهم، سواء كانت مزايا و خدمات إجتماعية أو تأمينية،
 - 6- أن تعمل الدول العربية على الإهتمام بالعمالة العربية المستقرة خارج الوطن العربي، و رعايتها و الحفاظ على هويتها و ثقافتها و انتمائها العربي،
 - 7- أن تتعاون الدول العربية، و تنسق جهودها في إعداد و نشر تقارير دورية عن فرص العمل في دول الإستقبال، و فائض القوى العاملة في دول الإرسال، حسب المهارات و المهن المختلفة.
- الملاحظ أنه رغم مرور أكثر من إثني عشر سنة على قرار إعلان المبادئ لعام 2005 بالجزائر، إلا أنه لم يتم إتباعه بأية معايير أو صكوك جديدة في إطار منظمة العمل العربية، بإصدار إتفاقيات يقرها مؤتمر العمل العربي، و تصبح ملزمة للدولة الأعضاء متى صادقت عليها، و لا حتى بتوصيات يقرها مؤتمر العمل العربي، تتضمن مجموعة من المبادئ الموجّهة إلى الدول الأعضاء في المنظمة من أجل توجيه السياسات و الممارسات و التشريعات الوطنية

¹ - منظمة العمل العربية، قضايا العمالة العربية المهاجرة في الإعلام العربي- دراسة تحليلية- 2014، ص 14-15.

بما ينسجم مع المبادئ الواردة فيها. و بذلك وُلد إعلان المبادئ ذلك ميّتا، و أصبح مجرد حبر على ورق و بدون أي قيمة قانونية.

المطلب الثاني: الإتفاقيات العربية الثنائية

سبق لنا أن شرحنا آنفا أن الإتفاقيات المعيارية العربية بشأن تنقل الأيدي العاملة رقم 2 لسنة 1967 و الإتفاقية رقم 4 لسنة 1975، جعلت إبرام إتفاقيات ثنائية بين الدول العربية، من بين الأدوات التي تتفّذ بها هذه الدول التزاماتها الناشئة عن التصديق عليها¹.

ينبغي الإشارة هنا، إلى أن عددا من الدول العربية عمد إلى إبرام إتفاقيات ثنائية لتنظيم تنقل الأيدي العاملة، قبل إقرار ذلك في الإتفاقيات المعيارية العربية التي أشرنا إليها سالفا، و من ذلك الإتفاقية الثنائية التي أبرمت بين ليبيا و السودان في 28 أكتوبر 1965، و التي أوقف العمل بها في عام 1976 بسبب الأزمة السياسية التي شهدتها العلاقات الثنائية بين البلدين آنذاك، و كذلك الإتفاقية الثنائية التي أبرمتها مصر مع الكويت سنة 1966².

الحقيقة أن الدافع وراء إبرام هذه الإتفاقيات الثنائية يختلف في الدول المرسله عنه في الدول المستقبله للأيدي العاملة³. فالدول المرسله، حيث فشلت في الحصول على حماية مواطنيها المهاجرين بموجب الإتفاقيات الجماعية، سعت إلى الحصول على هذه الحماية قدر الإمكان بموجب الإتفاقيات الثنائية، حتى و لو كانت تلك الحماية أقل ممّا تقرّره الإتفاقيات الجماعية.

¹ - فالإتفاقية رقم 2 نصّت في المادة 8 منها على أنه: " يجوز لطرفين من الأطراف المتعاقدة أن يعقدا فيما بينهما إتفاقية ثنائية لتنظيم تنقل الأيدي العاملة، إذا اقتضت ذلك حركة انتقال العمال بينهما. و للطرفين أن يسترشدا بنموذج الإتفاقية الثنائية الملحق بهذه الإتفاقية ". و أرفق بالإتفاقية (نموذج إتفاقية ثنائية بشأن تنقل الأيدي العاملة) للإسترشاد به مكوّن من سبع عشر مادة. أما الإتفاقية رقم 4 نصت في المادة 1 فقرة 5 أنه " للدول الأطراف في هذه الإتفاقية أن تعقد فيما بينها إتفاقيات ثنائية لتنظيم تنقل الأيدي العاملة، و لها أن تسترشد بنموذج الإتفاقية الثنائية الملحق بهذه الإتفاقية ".

و قد تضمن النموذج المشار إليه خمس عشرة مادة، وورد العديد منها نصوصا ذات طبيعة إجرائية.

² - أحمد حسن البرعي، الإطار القانوني لحماية العمالة المهاجرة، بدون تاريخ، ص 21.

³ - نادر فرجاني، الهجرة إلى النفط- أبعاد الهجرة للعمل في البلدان النفطية و أثرها على التنمية في الوطن العربي، مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت، الطبعة الثالثة، 1984، ص 205.

أما الدول المستقبلية للعمالة، فغالبا ما يكون الدافع وراء إبرامها للإتفاقيات الثنائية، إمّا إيديولوجي كما هو الحال بالنسبة " لليبيا" التي تؤمن بالوحدة العربية، و إمّا اعتبارات ناتجة عن ظروف خاصة، كما هو الحال بالنسبة للعراق الذي اضطر بسبب الحرب مع إيران إلى إتباع سياسة مفتوحة أمام وفود العمال العرب و خاصة المصريين، ليحلوا مكان العراقيين المشتركين في الحرب¹، و إمّا اعتبارات إقتصادية محضة لتوفير مصدر مأمون و موثوق به للعمال الذين هي بحاجة إليهم، للمساهمة في دفع عجلة التنمية الإقتصادية، و الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل المتنامي، كما هو الحال في الإمارات العربية المتحدة و الكويت.

بغية شرح أوفى لهذا المطلب، ارتأينا تقسيمه إلى ثلاثة فروع ؛ تناولنا في الفرع الأول أمثلة عن بعض الإتفاقيات العربية الثنائية، و تعرّضنا في الفرع الثاني إلى أهمّ الأحكام التي تضمّنتها الإتفاقيات العربية الثنائية، بينما قمنا في الفرع الثالث بتقييم الإتفاقيات العربية الثنائية.

الفرع الأول: جرد لبعض الإتفاقيات العربية الثنائية

سنحاول من خلال هذا الفرع ، أن نعطي جردا عن بعض الإتفاقيات العربية الثنائية البينية، التي تمّ إبرامها في مجال تنقل و تشغيل العمال الأجانب، و ذلك على سبيل المثال، و ذلك من خلال عرض فُطريّ نتناول فيه كلّ فُطر على حدى كالآتي²:

أولا: الجمهورية التونسية

أبرمت الجمهورية التونسية عدّة اتفاقيات ثنائية، تهدف لاستخدام اليد العاملة التونسية، و تنظّم ظروف انتدابها و عملها بمختلف بلدان الإقامة، بما يضمن تمتّعها بنفس الحقوق المطبّقة على مواطني بلدان العمل، ففي مجال تشغيل و تبادل الأيدي العاملة، أبرمت تونس:

1- إتفاقية ثنائية مع ليبيا بتاريخ 15 فبراير 1971.

2- إتفاقية ثنائية مع الإمارات العربية المتحدة بتاريخ 25 ماي 1981.

1 - أحمد حسن البرعي، العمالة الأجنبية في الوطن العربي، المرجع السابق، ص 223-224.

2 - منظمة العمل العربية، دراسة حول واقع و آفاق تنقل الأيدي العاملة العربية، 20 جوان 2015.

3- إتفاقية ثنائية مع العراق بتاريخ 28 سبتمبر 1981.

4- إتفاقية ثنائية مع قطر بتاريخ 30 نوفمبر 1981.

5- إتفاقية ثنائية مع سلطنة عمان بتاريخ 17 مارس 1982.

أما في مجال الضمان الإجتماعي الخاص بالعمال العاملين فوق تراب البلد الآخر و كذا لأفراد أسرهم، و من أجل تدعيم التغطية الإجتماعية للتونسيين العاملين بالخارج، أبرمت تونس:

1- إتفاقية ثنائية مع ليبيا في شهر جوان 1973 و دخلت حيّز النفاذ في جانفي 1974.

2- إتفاقية ثنائية مع الجزائر بتاريخ 30 ديسمبر 1974 و دخلت حيّز النفاذ في مارس 1974.

3- إتفاقية ثنائية مع مصر بتاريخ 23 مارس 2000.

ثانيا: جمهورية السودان

أبرمت جمهورية السودان عدّة اتفاقيات ثنائية مع عدة دول عربية، تتعلق بتنظيم مسائل تبادل الأيدي العاملة و الخبرات الفنيّة، منها:

1- إتفاقية ثنائية مع مصر عام 1977 (أبرمت لمدة 5 سنوات) و قد جُددت هذه الإتفاقية في شهر جوان 2002.

2- إتفاقية ثنائية مع سلطنة عمان في شهر ماي 1981.

3- إتفاقية ثنائية مع دولة قطر في شهر ماي 1981.

4- إتفاقية ثنائية مع الإمارات العربية المتحدة في شهر ماي 1981.

5- إتفاقية ثنائية مع المملكة الأردنية الهاشمية في عام 2003.

ثالثا: الجمهورية العربية السورية

قامت سوريا بالتوقيع على بعض الإتفاقيات العربية الثنائية الخاصة بتتقل الأيدي العاملة، منها إتفاقية تشجيع و حماية الإستثمارات، التي تنصّ على أن يقدّم كل من الطرفين المتعاقدين

التسهيلات و التصاريح اللازمة للدخول و الخروج و الإقامة و العمل للمستثمر، و كذا لمن تتصل أعمالهم إتصالا دائما أو مؤقتا بالإستثمار، من خبراء و إداريين فنيين و عمال، وفقا للتشريعات و القوانين المعمول بها في البلد المضيف و التي أبرمتها مع كل من :

1- المملكة الأردنية الهاشمية بتاريخ 8 أكتوبر 2001 .

2- المملكة المغربية بتاريخ 23 أكتوبر 2001 .

كما أبرمت سوريا اتفاق عمل مع الجمهورية السودانية مصدق عليه بتاريخ 15 سبتمبر 2002، ينص على تقديم التسهيلات اللازمة لدخول و إقامة رعايا كل بلد من البلد الآخر، حسب القوانين و النظم المعمول بها في كل منهما .

رابعا: جمهورية مصر العربية

من أهمّ الإتفاقيات الثنائية العربية التي أبرمتها جمهورية مصر العربية و الخاصة بتنقل الأيدي العاملة :

1- إتفاقية ثنائية مع الجماهيرية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى بتاريخ 7 أوت 1991، بشأن التنقل و الإقامة و العمل.

2- إتفاقية ثنائية مع الجماهيرية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى بتاريخ 9 ماي 2001، و التي اتفق الطرفان بموجبها على أن يشمل التعاون الفني بينهما عدّة مجالات ، منها تخطيط القوى العاملة، و معلومات سوق العمل، و تبادل الخبرات في مجالات القوى العاملة و عمل المرأة.

خامسا: المملكة المغربية

وَقَّعت المملكة المغربية على عدّة إتفاقيات ثنائية مع بعض الدول العربية تتعلق بالمسائل المنظّمة لتنقل الأيدي العاملة، و من بينها:

1- إتفاقية ثنائية مع دولة قطر بتاريخ 17 ماي 1981 .

2- إتفاقية ثنائية مع دولة العراق بتاريخ 21 ماي 1981 .

3- إتفاقية ثنائية مع دولة الإمارات العربية المتحدة بتاريخ 20 ديسمبر 1981 .

4- إتفاقية ثنائية مع المملكة الأردنية الهاشمية بتاريخ 20 أبريل 1983 .

5- إتفاقية ثنائية مع دولة الجماهيرية الليبية بتاريخ 04 أوت 1983 .

6- إتفاقية ثنائية مع دولة البحرين بتاريخ 1 أبريل 2002 .

و فضلا عن ما سلف، توجد اتفاقيات عربية ثنائية أخرى، أبرمتها بعض الدول العربية، تتعلق كذلك بتقلّ اليد العاملة فيما بين طرفيها¹ .

الفرع الثاني: أهم الأحكام التي تضمنتها الإتفاقيات العربية الثنائية

يمكن القول أن جلّ الإتفاقيات الثنائية العربية المتعلقة بمسألة تشغيل العمال الأجانب، تتضمن مجموعة من الأحكام أهمها² :

1- الحفاظ على الحقوق الأساسية للعمال الأجانب العرب، عبر تحديد شروط و ظروف تشغيلهم بمختلف بلدان العمل.

¹ - 1- ليبيا: مع السودان بتاريخ 28 أكتوبر 1965، و أوقف العمل بها عام 1976 بسبب الأزمة السياسية بينهما. مع اليمن الديمقراطية (غير ثابتة التاريخ و لا مكان الإبرام). مع تونس بتاريخ 15 فبراير 1971 بتونس. مع موريتانيا بتاريخ 10 سبتمبر 1973 بنواكشوط . مع المغرب بتاريخ 29 سبتمبر 1979 بالرباط. مع الجزائر (غير ثابتة التاريخ و لا مكان الإبرام).

2- قطر: مع مصر بتاريخ 12 سبتمبر 1974 بالقاهرة. مع المغرب بتاريخ 17 ماي 1981 بالدوحة. مع تونس عام 1981.

3- الإمارات: مع السودان بتاريخ 5 ماي 1981 بأبو ظبي. مع تونس بتاريخ 25 ماي 1981 بأبو ظبي. مع مصر بتاريخ 15 مارس 1988 بالقاهرة.

4- الكويت: مع مصر عام 1966 بالكويت.

5- العراق: مع تونس 1981 مع مصر بتاريخ 7 جويلية 1988 ببغداد.

6- اليمن: مع مصر بتاريخ 19 أكتوبر 1988 بالقاهرة (في شأن تشغيل القوى العاملة المصرية في اليمن).

7- الأردن: مع مصر بتاريخ 26 مارس 1985 بعمان. أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 225-226.

² - أحمد حسن البرعي، نفس المرجع، ص 226-227.

2- إدماج عدّة مبادئ، من أهمها المساواة بين العامل الأجنبي العربي و نظيره في بلد العمل، و ذلك بتطبيق نفس المعاملة، و إفادته من نفس الإمتيازات و الحقوق الممنوحة لعمال بلد الإقامة، و فرض عليه نفس الواجبات التي تُفرض على غيره من العمال الوطنيين.

3- تقضي الإتفاقية الثنائية التي أبرمتها ليبيا مع مصر، على حق مواطني البلدين في التنقّل بين الدولتين بكلّ حرّية، و حقهم في الإقامة في كليهما بكلّ حرية ، سواء كانت إقامة مؤقتة أو دائمة، دون أيّة عوائق. كما يحق لهم الدخول و الخروج بين البلدين بمجرد استظهار بطاقة الهوية، و أكّدت الإتفاقية على حق كل مواطن من الدولتين في العمل في الدولة الأخرى ، و مزاوله المهن و الحِرَف و ممارسة النشاط الإقتصادي.

4- تقرير مبدأ التعاون بين الجهات المختصة في كل من بلد الإستقبال و بلد الإيفاد لتسهيل و تبسيط إجراءات استقدام و تشغيل العمال الأجانب، و ذلك عن طريق تبادل المعلومات المتوفرة عن الإمكانيات و الحاجات لدى الطرفين، و الإجراءات الواجب إتباعها للحصول على تراخيص العمل الفردية و الجماعية، على أن يتم اختيار العمال الأجانب عن طريق السلطات المختصة في دولة الإيفاد، و يجوز أن يقوم صاحب العمل أو من يمثله بإجراءات الإستخدام¹،

5- أن يبيّن ربّ العمل في دولة الاستقدام، الشروط المحددة لشغل منصب العمل، كنوع المؤهلات و الخبرات و التخصصات المطلوبة، و مدة العمل، و شروط العمل و خاصة الأجر، و مكافأة نهاية الخدمة، و ظروف العمل و المعيشة كالإنتقال و السكن...الخ،

6- تحمّل صاحب العمل نفقات سفر العامل الأجنبي من دولة الإيفاد إلى مكان عمله بدولة الإستقبال عند التحاقه بالعمل لأول مرة، و نفقات عودته إلى وطنه عند انتهاء خدمته أو عند انتهاء العلاقة التعاقدية لأسباب لا دخل للعامل الأجنبي فيها،

7- تقضي بعض الإتفاقيات الثنائية كتلك التي أبرمتها قطر مع كلّ من المغرب و تونس و مصر، و كذا التي أبرمتها مصر مع كلّ من اليمن و الإمارات و العراق، على حصول العامل

¹ - تنص المادة 5 من الإتفاقية المبرمة بين الكويت و مصر عام 1966 بالكويت، أنه يحق لصاحب العمل في دولة الإستقبال، أن يطلب عمالا معينين بأسمائهم، نظرا لمعرفته الشخصية بهم.

الأجنبي فور التحاقه بالعمل، على سلفة تعادل أجر شهر واحد، تُخصم من أجوره على أقساط مناسبة،

8- في حالة إنتهاء عقد العمل أو فسخه بتراضي الطرفين، تعطي أغلب الإتفاقيات الثنائية - ماعدا إتفاقية الكويت مع مصر، و إتفاقية مصر مع الأردن- الحق للعامل الأجنبي خلال ثلاثين يوما التالية لانتهاء العقد، للإلتحاق بعمل آخر، و إلاّ تم إعادته إلى بلده الأصلي على نفقة صاحب العمل¹،

9- حق العامل الأجنبي في تحويل مدخراته إلى وطنه الأم، وفقا للنظم المالية المتبعة في دولة العمل،

10- تشكّل لجنة مشتركة تضم عددا متساويا من كل جانب في الإتفاقية، تكون مهمتها التشاور و التنسيق، و تطوير التعاون بين البلدين في مجالات العمل المختلفة، كما تتخذ اللجنة التدابير اللازمة لتنفيذ أحكام الإتفاقية، و تفسير نصوصها، و اقتراح ما تراه مناسبا من تعديلات عليها.

الفرع الثالث: تقييم الإتفاقيات العربية الثنائية

إن العبرة ليست بمضمون الإتفاقية، و إنما بمدى ما تلقاه من احترام عند التطبيق، لأن التصديق على الإتفاقية ليس هدفا في حدّ ذاته ، وإنما هو قرينة على مدى الرغبة في تحقيق الحماية للعمال الأجانب، و هي قرينة بسيطة قد تتأكد أو يثبت عكسها عند وضع الإتفاقية على محكّ التنفيذ، لأن هذا هو المعيار الحقيقي لقياس مدى الوعي و الرغبة في توفير الحماية المشار إليها. و كمثال يؤكد ذلك، أن العقود الثنائية التي أبرمتها ليبيا مع بعض الدول المرسلّة للقوى العاملة، نصت صراحة على مبدأ " المساواة بين العامل الأجنبي و العامل الليبي في المعاملة و المزايا"²، و ذلك لم يمنع أن العمال الأجانب الآخرين الوافدين من دول أخرى غير

¹ - الإتفاقيات الثنائية التي أبرمتها ليبيا، هي الوحيدة التي و بالرغم من إيرادها نفس الحكم، إلاّ أنها لم تحدّد أي مهلة (أي 30 يوما) و إنما تركتها مفتوحة.

² - المادة 6 من الإتفاقية الثنائية مع الجزائر. المادة 6 من الإتفاقية الثنائية مع السودان. المادة 6 من الإتفاقية الثنائية مع اليمن. المادة 6 من الإتفاقية الثنائية مع تونس. المادة 7 من الإتفاقية الثنائية مع المغرب. المادة 5 من الإتفاقية الثنائية مع موريتانيا.

مرتبطة مع ليبيا باتفاقيات ثنائية، يتمتعون فعلا بتلك الحقوق و المزايا، و ربّما بمقدار أكبر، تبعا لطبيعة العلاقات السياسية الجيدة بين ليبيا و الدولة التي ينتمي إليها العامل الأجنبي. و على كلّ، فإن الدول المستقبلية للأيدي العاملة، لو كان لديها فعلا الرغبة الصادقة في تنظيم حماية فعّالة للأيدي العاملة الوافدة، لكانت قد صدّقت على الإتفاقيات الجماعية، و استخدمت الإتفاقيات الثنائية لتزيد من الحماية المقرّرة بموجب الإتفاقيات الجماعية¹.

تجدر الملاحظة إلى أن أغلب الإتفاقيات العربية الثنائية، أغفلت الإشارة أو النص صراحة على مبدأ المساواة في معاملة العمال الأجانب مع نظرائهم من عمال دولة العمل، ماعدا الإتفاقيات التي أبرمتها ليبيا كما سبق الإشارة إليه، و إتفاقية العراق مع تونس و أيضا إتفاقية الأردن مع مصر.

كما أغفلت أيضا أغلب الإتفاقيات العربية الثنائية، الإشارة إلى حق أساسي من حقوق العامل الأجنبي، و هو حقه المشروع في لمّ شمل أسرته ، فما عدا إتفاقية الكويت مع مصر، و إتفاقية العراق مع تونس²، أغفلت كل الإتفاقيات الأخرى، مجرد التعرّض لهذا الحق³.

نلاحظ في الأخير، ضآلة عدد الإتفاقيات الثنائية على الرغم من تواضع أحكامها. و تكون هذه الأحكام لا تعدو أن تكون " الحد الأدنى" اللازم لحماية العمال المهاجرين، بحيث لا تحكم هذه الإتفاقيات إلاّ قدرا ضئيلا من حجم التبادل في مجال القوى العاملة بين بلدان الإرسال و بلدان الإستقبال، أما أغلب هذه العلاقات، فلا يحكمها إلاّ تشريعات و إجراءات دول الإستقبال⁴.

¹ - عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 306.

² - تترك المادة 14 من الإتفاقية الثنائية بين الكويت و مصر، و المادة 17 من الإتفاقية الثنائية بين العراق و تونس، الحرية لدولة الإستقبال، و تكتفي ببيان الإجراءات الواجب اتخاذها من جانب العمل فقط، دون أي التزام أو تحديد من السلطات المستقبلية.

³ - أحمد حسن البرعي، العمالة الأجنبية في الوطن العربي، المرجع السابق، ص 227-228. و عدنان داود عبد الشمري، نفس المرجع ، ص 307.

⁴ - أحمد حسن البرعي، نفس المرجع ، ص 228.

و نحن نستغرب ضآلة عدد الإتفاقيات العربية الثنائية البينية، خاصة أن مقومات اللغة و الدين و الثقافة و التاريخ و الجغرافيا بين دولها، من المفروض أن تكون عوامل مهمة من شأنها أن تقوّي العلاقات السياسية و الإجتماعية و الإقتصادية بين دولها، و ذلك ما ينعكس بالإيجاب على حماية وصون حقوق العمال الأجانب المتنقلين بين أقطار الدول العربية. لكن استغرينا سرعان ما يندثر، عندما نجد أن حكومات بعض الدول العربية و خاصة دول مجلس التعاون الخليجي، تفضّل العمال الأجانب الآسيويين عن نظرائهم العرب، حيث كان هؤلاء العمال أقلّ تكلفة من ناحية التشغيل، و أسهل بالنسبة لتسريحهم، و الظن في أنهم أكثر كفاءة، و كانوا أيضا مُفضّلين لأنهم اعتادوا على ترك أسرهم في بلدانهم الأصلية¹. و ذلك ما يخفّف من عبئهم الإقتصادي على دولة العمل.

مع تطور النهضة العمرانية المبهرة بدول مجلس التعاون الخليجي، صار يلاحظ هناك، كثرة العمال الأجانب و تحديدا الآسيويين من هنود و باكستانيين و فلبينيين غيرهم، و الذين قاموا بملأ الفراغ في سوق العمل الذي خلفه مغادرة العمال العرب بعد حرب الخليج في عام 1991، إذ تشير التقديرات أن حوالي 2 مليون من العمال العرب الوافدين و أسرهم، قد عادوا طواعية أو إكراها من دول مجلس التعاون الخليجي و العراق، و بدأ أصحاب العمل في دول مجلس التعاون الخليجي في استبدال مناصب العمل التي كانت مشغولة من قبل العمال الأجانب العرب، بالعمال المهاجرين الآسيويين².

و بالتالي أصبحت قضية العمالة الأجنبية غير العربية الوافدة إلى دول مجلس التعاون الخليجي تعتبر واحدة من أهم المشاكل و التحديات التي تواجه دول المجلس، نظرا لارتباطها بمسألة التركيبة السكانية و قضية البطالة، و ما لذلك من آثار سياسية و اجتماعية و ثقافية على دول المنطقة، و هذا الواقع يتطلب معالجة هذه المشكلة بحكمة و روية و منهج علمي يعتمد على التخطيط العلمي بعيد المدى، مع تجنّب أيّ انتهاك لمبادئ و حقوق الإنسان أو الحقوق

¹ - باقر سلمان النجار، حلم الهجرة و الثروة و الهجرة و العمالة المهاجرة في الخليج العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2001، ص 97.

² - ميثاء سالم الشماسي، الهجرة الوافدة إلى دول مجلس التعاون الخليجي، إشكاليات الواقع و رؤى المستقبل، مركز الإمارات للدراسات و البحوث، دولة الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، 2011، ص 61.

الأساسية لهذه الفئة من العمال التي ساهمت في تنمية اقتصاديات دول المنطقة، و ذلك حتى لا تتخذ هذه القضية مبررا محتملا للضغط على تلك الدول بحجة الدفاع عن حقوقهم.

بناء على ما تقدّم، فنحن نرى في خاتمة هذا الفصل، أنّه يتعيّن على تلك الدول الأجنبية و كذا على الدول العربية، التفكير بجديّة أكثر، و عقلانية، و بإرادة سياسية صادقة، من أجل بعث الروح في الإتفاقيات سواء الإقليمية أو العربية الموجودة، و سواء كانت جماعية أو ثنائية و تدعيمها بمواد و أحكام أكثر واقعية، ترقى في مضمونها إلى المستوى الذي يجعلها قادرة على تحقيق الغايات التي أبرمت من أجلها.

الخاتمة

في ختام دراستنا يتبين أن مسألة تشغيل العمال الأجانب و ما يتمتعون به من حقوق على إقليم دولة العمل، مرّت بتطورات عديدة، فمن الإنكار التام لأية حقوق، إلى التخفيف النسبي من حدّة الوضع السابق عن طريق الإقرار بتمتّع العمال الأجانب ببعض الحقوق و بشروط معيّنة، إلى اجتماع إرادة الدول و التقاء مصالحها، على ضرورة الاعتراف للعمال الأجانب بقدر من الحقوق يحفظ كرامتهم الإنسانية و يستجيب لمتطلّبات العلاقات الدولية. الأمر الذي أفضى إلى نشوء عرف دولي بأنه لا يجوز لدولة أن تنزل في معاملتها للعمال الأجانب عن هذا القدر من الحقوق الإقتصادية و الإجتماعية و خاصة المهنية، و بأنه يجب عليها - بصدد مسألة تشغيل الأجانب- أن تسلك سلوكا معتدلا في كلّ ما يتّصل ببيئة عملهم و ظروف تشغيلهم و معيشتهم هم و أفراد أسرهم، على أن لا يتجاوز ذلك القدر من المعاملة و الحقوق، الحدود التي ترسمها دولة العمل -في إطار سيادتها و سلطتها التقديرية- في وضع القواعد و الضوابط المتعلقة بدخول الأجانب إلى إقليمها و إقامتهم على أراضيها من أجل العمل. و في هذا الإطار فإن القانون الدولي للعمل يعترف لدولة العمل بسلطة شبه مطلقة في تنظيم هذه المسألة وفقا لما تقتضيه مصالحها و مصالح مواطنيها، و بما يتماشى مع ظروفها الإقتصادية و الإجتماعية و التنموية، و ليس له في هذا الصدد سوى دور توجيهي أو إرشادي يتمثّل في حدّ دولة العمل على منع إجراء أيّ تمييز محجف بين العمال الأجانب و العمال الوطنيين على أساس الجنس أو الأصل أو العرف أو اللغة أو الدين أو العقيدة أو غير ذلك من الاعتبارات. و في المقابل من ذلك، فإن القانون الدولي للعمل كان له دور بالغ في تقييد سلطة دولة العمل فيما يتعلّق بكفالة حقوق الأجنبي اللصيقة بشخصه لكونه إنسانا، و بضمان حقوقه ذات الطابع المهني و الإجتماعي و الإقتصادي اللصيقة به لكونه عاملا. و بالتالي، فإنه متى سمحت دولة العمل بإرادتها للعامل الأجنبي بالدخول إليها ، و رخصت له في الإقامة على أراضيها و صرّحت له بمزاولة عمل على إقليمها، فإن القانون الدولي للعمل يُلزمها بأن تكفل تمتّعه بمجموعة من الحقوق المهنية و الإقتصادية و الإجتماعية التي تحفظ له كرامته و تحقّق له أمنه الإقتصادي.

إن اهتمام القانون الدولي للعمل بفئة العمال الأجانب، ينبع في الأساس من كون هؤلاء العمال يعانون- في الغالب- من أوضاع هشة و من عمليات تشغيل تعسفية و مهينة، خاصة بالنسبة لأولئك الذين هم في وضع غير نظامي، و الذين قد يجدون أنفسهم في وضع ضعيف لا يسمح لهم بتفعيل مبدأ حرية العمل و حرية التفاوض في مواجهة أرباب العمل.

الملاحظ في هذا الصدد، أن مختلف الصكوك المعيارية ذات الصلة، من مواثيق دولية و معاهدات إقليمية و اتفاقيات بينية، المتعلقة بمسألة تشغيل العمال الأجانب و كفالة حقوقهم و حقوق أفراد أسرهم، أرسدت في الحقيقة جملة من المعايير تمّ تكريسها في إطار قواعد القانون الدولي للعمل، و يتعيّن على الدول مسايرة أحكامها و مواكبتها في الميدان التشريعي، حتّى تنسجم قوانينها معها قد الإمكان، و هو الأمر الذي يبقى بالنسبة للعديد من الدول بعيد المنال، و يتجلّى ذلك من خلال امتناع بعض الدول عن المصادقة على تلك الصكوك الدولية، حتّى تتأى بنفسها عن أيّ التزام في هذا الشأن، أو عجز بعض الدول المصدّقة عليها أو تأخرها في ملاءمة تشريعاتها الوطنية مع تلك الصكوك الدولية، نتيجة لاعتبارات وظروف سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية، أو لغياب إرادة سياسية جادة لدى حكومات تلك الدول لتفعيل تلك المعايير على أراضيها، و ذلك بسن قوانين و تشريعات تعكس أحكامها. كما ينبغي على جميع الدول أن تقتنع بأهمية الترابط بين الهجرة الدولية من أجل العمل من جهة، و ما يمكنها أن تحقّقه في المجال التنموي من جهة أخرى، و بضرورة التصديّ للتحدّيات التي تطرحها الهجرة من أجل العمل أمام بلدان المنشأ و بلدان العبور و بلدان المقصد، و اغتنام الفرص التي تتيحها لها، على أساس أن الهجرة الدولية من أجل العمل تحقّق فوائد ليس فقط للعامل الأجنبي و لأسرته، و إنّما للمجتمع العالمي بوجه عام. و بالتالي ينبغي التخلّي عن تلك الفكرة النمطية التي رُسمت في أذهان الكثيرين من أن العمال الأجانب يمثّلون عبئاً على البلدان المضيفة، بل على العكس من ذلك، فإنهم في الكثير من الأحيان يمثّلون قيمة مضافة فعلية، خاصة إذا كانوا من ذوي المهارات المهنية و الكفاءات و المؤهلات العلمية العالية.

يلاحظ أيضاً في الميدان، أن حرية الإنسان في التنقّل التي تنادي بها العديد من الصكوك الدولية و على رأسها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، تبقى مجرد شعار، خاصة أمام القيود التي تفرضها الدول الغنية من وجوب الحصول على التأشيرة، بحيث أصبحت القاعدة هي أن لا

يُحصل عليها الأجنبي، و أصبح الإستثناء أن يحصل عليها بشقّ الأنفس بشروط و إجراءات معقّدة و أحيانا تعجيزية، بحجّة الحفاظ على الأمن القومي و ضمان النظام العام. هذا فضلا عن كون العديد من هذه الدول و التي تتغنى و تتشدّق باحترامها لحقوق الإنسان، قد تكون هي السبّاقة إلى انتهاك حقوق المهاجرين السريين و أحيانا حتّى الشرعيين المتواجدين على أراضيها، و تحريم العمال الأجانب من أن يكونوا في نفس المستوى من الحقوق مع نظرائهم من دولة العمل.

بناء على هذه الملاحظات و النتائج، نستنتج أن القواعد و الأحكام التي وردت في إطار القانون الدولي للعمل، أسست و أرسّت لمبادئ و حقوق أساسية مهمّة، منها ما تعلّق بالعامل الأجنبي بصفته إنسانا، و منها ما تعلّق بوصفه عاملا، و قد وُفقّ المشرع الدولي في ذلك إلى حدّ بعيد، إلّا أنه و مع ذلك، لم يستطع الوصول إلى مستوى راقى من التوفيق بين هذه المبادئ و الحقوق من جهة، و بين سلطات دولة العمل في إطار حقّها السيادي في سنّ قوانينها طبقا لسلطتها التقديرية، بما يخدم مصالحها و يضمن أمنها الإقتصادي و الإجتماعي من جهة مقابلة. لذلك بات من الضروري منح عناية أكبر بهذا الموضوع المتشعب و إيلائه إهتماما أوفى على جميع المستويات العالمية و الإقليمية و الوطنية.

بناء على ما سلف ، ارتأينا في خاتمة بحثنا أن نتقدم بالتوصيات التالية:

أولا : على المستوى الدولي

1- ضرورة توثيق التعاون و الشراكة بين كل من دول المنشأ و دول العبور و دول المقصد، إنطلاقا من أن الهجرة الدولية من أجل العمل ظاهرة شاملة ليس بمقدور أي دولة أن تعالج جوانبها بمفردها، و أنها تتطلب حلولا عالمية تراعي الظروف الإجتماعية و الإقتصادية لكل دولة في ظل احترام حقوق الإنسان.

2- حثّ الدول و تشجيعهم على الإنضمام و المصادقة على المعاهدات و الإتفاقيات الدولية ذات الصلة بمسألة تشغيل الأجانب و حماية حقوقهم، خاصة تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية، و حثّ الدول المصدّقة عليها، على التقيّد و الإلتزام بها.

3- العمل على إقناع جميع الدول بالإشتراك في منظمات الأمم المتحدة الإنمائية، إنطلاقاً من القناعة بأن الهجرة الدولية من أجل العمل حقيقة واقعية تتسم بأهمية بالغة في التنمية الاقتصادية لبلدان المنشأ و بلدان العبور و بلدان المقصد.

4- إيلاء عناية أكبر ورقابة أشدّ و توقيع عقوبات دولية صارمة على الدول التي تمارس العنصرية و التمييز بمختلف أشكاله على العمال الأجانب و على أسرهم، بغض النظر عن وضعهم القانوني على إقليم دولة العمل، و ذلك لضمان تمتّعهم بحقوق الإنسان و بالحريات الأساسية، خاصة إذا تعلّق الأمر بالعمال الأجانب من النساء و الأطفال.

5- وجوب إحترام الدول للإلتزامات الواقعة عليها بمقتضى القانون الدولي، بما في ذلك القانون الدولي لحقوق الإنسان، لكفالة الإحترام التام لحقوق الإنسان المفروضة للمهاجرين بما فيهم العمال الأجانب، بصرف النظر عن وضعهم القانوني بدولة العمل، مع ضمان - إن كان و لا بد- أن تتم إعادة أي مهاجر غير شرعي على نحو آمن و كريم.

6- ضرورة التكافل بين الدول و المنظمات الدولية من أجل مساعدة الدول الأكثر فقراً على تحسين واقعها الإقتصادي، للحدّ من استفحال ظاهرة الهجرة بحثاً عن العمل، و التي تزيد من معاناتها بسبب نزيف الكفاءات و الخبرات منها.

7- تشجيع الدول لحثّها على تخفيض التكاليف المتّصلة بالهجرة من أجل العمل، كالرسوم التي تُدفع للقائمين على التشغيل، و خفض تكاليف التحويلات المالية، و تعزيز إمكانية نقل استحقاقات الضمان الإجتماعي و الحقوق المكتسبة الأخرى، و تشجيع الإعتراف المتبادل بالمؤهلات و الكفاءات العلمية و المهنية للعمال المهاجرين.

8- تشجيع الدول المرسلة و المستقبلة لتحويلات العمال المهاجرين، على أن تتم تلك التحويلات بشكل أسرع و أقل تكلفة، و ذلك بخفض التكاليف و الرسوم على تلك التحويلات.

9- ضرورة رفع الوعي لدى الدول بوجود تحسين التصرّوات السائدة عن العمال المهاجرين، و مكافحة كراهية الأجانب، و التصدّي للتضليل الإعلامي المُعرض في هذا الصدد، و ذلك بتسليط الضوء على الإسهامات التي يقدّمونها لدولة العمل، و الإستغلال الذي يعانون منه فيه.

10- تشجيع و تحفيز الدول بالمساعدات المادية و اللوجيستية اللازمة التي تمكنهم من دعم المهاجرين الذين يعانون من أوضاع هشة، و لتيسير عودتهم طوعا إلى بلدانهم الأصلية، و التعاون في ذلك.

11- حثّ الدول على تزويد المنظمات الدولية المتخصصة في مجال العمل، بالمعلومات و البيانات الصحيحة و بإحصائيات دقيقة و موثوقة عن العمال الأجانب، حتى تتمكن من استغلالها بصفة فعّالة في رسم الخطط و الإستراتيجيات ذات الصلة ، و يتعين على الدول تبادل خبراتها في هذا المجال.

12 - ضرورة التركيز -في كل حوار دولي حول الموضوع- على فئة العمال الأجانب الموجودين بطريقة غير شرعية و الذين بسبب وضعهم الهش، لا يمكنهم الاستفادة و التمتع بالحقوق التي يكفلها قانون دولة العمل، فيزيد احتمال تعرّضهم للإستغلال و ربما للإيذاء من أصحاب العمل.

13- حثّ الدول على احترام الحقوق الإنسانية للعمال الأجانب و أفراد أسرهم، كما وردت في الصكوك الدولية ذات الصلة، و تطبيق مبدأ المساواة في فرص العمل و المعاملة، و احترام معايير العمل الإنسانية في دول العمل، و في المقابل يتعين -بالموازاة مع ذلك- العمل على توفير فرص العمل اللائق في البلدان النامية، لأن غياب ذلك يشجّع الهجرة من الوطن الأم إلى دول أخرى.

ثانيا: على المستوى الوطني

1- حبّذ على الدولة أن تتقيّد عند ممارستها لحقها السيادي في سنّ و تنفيذ التدابير المتعلقة بالهجرة - و خاصة غير الشرعية- بالتزاماتها بموجب القانون الدولي، و ذلك بإلغاء كل التشريعات و التنظيمات التي تمسّ أو تقيدّ الحقوق الإنسانية للعمال الأجانب أو لحرّياتهم الأساسية المفروضة لهم بموجب مختلف الصكوك الدولية.

2- ضرورة تيسير تفاعل العمال المهاجرين مع بلدانهم الأصلية بصورة دائمة و مستمرة ، للنظر في إمكانية هؤلاء في دفع عجلة التنمية الإقتصادية و الإجتماعية في وطنهم الأم .

3- على الدولة وضع خطة وطنية و سياسة تشريعية و عقابية صارمة للتصدّي للشبكات الدولية العابرة للحدود الوطنية التي تمارس عمليات الإتجار بالأشخاص و تهريب المهاجرين، و ذلك بمحاكمتهم بكل حزم و حماية ضحاياهم.

4- على الدولة وضع برامج واضحة تسمح للعمال الأجانب الموجودين في وضع قانوني بالاندماج هم و أفراد أسرهم في المجتمع بصورة كاملة، و أن تيسّر لهم شمل أسرهم حسب الإمكانيات المتاحة و الظروف الواقعية.

5- حبّذ على الدولة أن تسخّر كل إمكانياتها المتاحة، و أن تعمل على التسيير الأمثل لمواردها حتّى توفّر -قدر الإمكان- بيئة عمل مواتية تسمح للأفراد أن يمارسوا عملهم في إرياحية و رخاء داخل أوطانهم، حتى تكون الهجرة من أجل العمل إختياريا لا ضرورة. كما يجب عليها أن تضع كل التحفيزات اللازمة، و أن توفّر كلّ الشروط المناسبة لضمان بيئة عمل لائقة تُغني مواطنيها من ذوي المهارات العالية و الكفاءات العلمية و الخبرات التقنية و المهنية الراقية من الهجرة من أجل العمل في دول أخرى، و إن حصل ذلك، فعليها أن تسعى بجدّ لحثّهم و إقناعهم على الرجوع إليها في إطار ما يُعرف بالهجرة الدائرية.

6- على السلطات القنصلية للدولة، أن تضمن حقوق أفرادها من العمال المتواجدين بالخارج، و تحمي مصالحهم و تقدّم المساعدة اللازمة لهم، وفقا لقواعد القانون الدولي، خاصة إذا تعلّق الأمر بالعمال الموجودين في وضع غير نظامي ، بحيث يجب عليها أن تسعى لضمان حصولهم قبل -و أثناء- ترحيلهم إلى بلدهم الأم، على معاملة إنسانية لائقة تضمن كرامتهم و حقوقهم الإنسانية.

7- يجب التأكيد أن الهجرة الدولية من أجل العمل، و إن كانت حقًا مقرّرًا لكل شخص بأن يغادر أيّ بلد بما في ذلك بلده الأصلي و العودة إليه متى شاء، إلّا أن ذلك ينبغي أن لا يمَسّ في الوقت ذاته، بأن لكل دولة الحق السيادي في تحديد الأشخاص الذين تأذن لهم بالدخول للعمل على أراضيها ، و ذلك رهنا بالتزاماتها الدولية.

المراجع باللغة العربية

أولاً : القرآن الكريم

ثانياً : المؤلفات

أ- المؤلفات العامة

- 1- أحسن عمروش، الوكالات الدولية المتخصصة ذات الطابع الإجتماعي و دورها في حماية حقوق الإنسان، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر ، 2010.
- 2- أحمد القصير، شرح في بنية الوهم، الهجرة و التحول في اليمن، دار كتب عربية، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 1990.
- 3- أحمد رشاد سلام، الهجرة غير المشروعة في القانون المصري، دراسة في القانون الدولي الخاص، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 2011 .
- 4- أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، لبنان، 1985.
- 5- أحمد شلبي، موسوعة الحضارة الإسلامية، الجزء التاسع، العلاقات الدولية في الفكر الإسلامي، الطبعة الخامسة، دار النهضة العربية المصرية، القاهرة، مصر، 1987 .
- 6- أحمد مسلم، القانون الدولي الخاص، الجزء الأول، الجنسية و مركز الأجانب، مصر، 1956.
- 7- أحمد مسلم، القانون الدولي الخاص في الجنسية و مركز الأجانب و تنازع القوانين، الطبعة الأولى، مكتبة النهضة المصرية، مصر، 1954 .
- 8- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة السادسة، 2012.

- 9- الشيخ شهاب الدين القرافي، الذخيرة، تحقيق محمد بوخبزة ، دار الغرب الإسلامي، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، 1994.
- 10- الإمام محمد أبو زهرة، العلاقات الدولية في الإسلام، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، بدون سنة نشر.
- 11- الإمام شرف الدين إسماعيل بن أبي بكر الشهير بابن المقري اليميني الشافعي، كتاب التمشية، الجزء الثالث، دار الهدى للطباعة، القاهرة، مصر، 1988.
- 12- أيمن أديب سلامة، الحماية الدولية لطالب اللجوء، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2004.
- 13- إيناس محمد البهجي، جرائم الإتجار بالبشر، المركز القومي للإصدارات القانونية، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر، 2013.
- 14- باقر سلمان النجار، حلم الهجرة و الثروة و الهجرة و العمالة المهاجرة في الخليج العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2001.
- 15- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، الطبعة الأولى، 2010.
- 16- جابر إبراهيم الراوي، حقوق الإنسان و حرياته الأساسية في القانون الدولي و الشريعة الإسلامية، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، الأردن، 2010.
- 17- جمال العطيفي، حقوق الإنسان في الإتفاقيات و القرارات الدولية التي صدرت في ظل الأمم المتحدة، القاهرة، مصر، مجلد 1، 1970.
- 18- جوزيبي كاسال و الغاندرام سيفانا نيتران، المبادئ الأساسية لإدارة عمل منظمة العمل الدولية ، منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جنيف، سويسرا، الطبعة الأولى، 2010.
- 19- حامد سيد محمد حامد، الإتجار في البشر كجريمة منظمة عابرة للحدود بين الأسباب و التداعيات و الرؤى الإستراتيجية، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، مصر، 2013.

- 20- حمودي عبد الرزاق، دليل الإجتهدات في القضايا الإجتماعية ، الجزء الأول، دار خطاب، الجزائر، 2010.
- 21- زكي زكي أحمد زيدان، حقوق السائح و واجباته في الفقه الإسلامي، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1998 .
- 22- سامح عاشور، دليل المحامي في الموائيق الدولية للبرنامج التدريبي للمحامين على حقوق الإنسان، النقابة العامة للمحامين، اللجنة العامة للحريات، مصر، بدون ذكر دار النشر، 2006.
- 23- سعيير بو الشعير، القانون الدستوري و النظم السياسية المقارنة، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة، 1992.
- 24- سهيل حسين الفتلاوي، حقوق الإنسان، موسوعة القانون الدولي، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الرابعة، 2012.
- 25- صلاح الدين جمال الدين، نظام الجنسية في الشريعة الإسلامية، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة ، مصر، 1998.
- 26- صلاح الدين نامق، مقدمة في التجارة الخارجية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1970.
- 27- صلاح علي حسن، القانون الدولي للعمل، دراسة في منظمة العمل الدولية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2012.
- 28- صوفي أبو طالب، الوجيز في القانون الروماني، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1965.
- 29- طارق عبد الرؤوف صالح رزق، شرح قانون العمل الكويتي الجديد رقم 6 لسنة 2010، بشأن العمل في القطاع الأهلي في ضوء الفقه و أحكام القضاء، دار النهضة العربية، مصر، الطبعة الأولى، 2011.

- 30- عبد الرحيم بوادقجي و عصام خوري، علم السكان نظريات و مفاهيم، دار الرضا، دمشق، سوريا، 2002.
- 31- عبد الكريم زيدان، أحكام الذميين و المستأمنين في دار الإسلام، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، الطبعة الثانية، 1988.
- 32- عبد الله بن أحمد بن قدامة المقدسي، المغنى ، الطبعة الأولى، الجزء الثالث، دار الفكر، بيروت، لبنان، 1405 هـ.
- 33- عبد الله بن صادق دحلان و عدنان خليل التلاوي، مدونة القانون الدولي للعمل-منظمة العمل الدولية و التشريع الدولي للعمل 1919-2009، المكتبة الأكاديمية، المملكة العربية السعودية ، 2010.
- 34- عبد المنعم أحمد بركة، الإسلام و المساواة بين المسلمين و غير المسلمين في عصور التاريخ الإسلامي و في العصر الحديث، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، الطبعة الأولى، 1990.
- 35- عدنان خليل التلاوي، القانون الدولي للعمل، دراسة في منظمة العمل الدولية و نشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل، المكتبة العربية، جينيف، سويسرا ، 1990.
- 36- علاء الدين أبو بكر بن مسعود بن أحمد الكاساني الحنفي، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، الجزء السابع، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان، 1982.
- 37- علي حيدر سليمان، تاريخ الحضارات الأوروبية الحديثة، دار واسط للدراسات و النشر و التوزيع، بغداد، العراق، الطبعة الأولى، 1990.
- 38- علي صادق أبو هيف، القانون الدولي العام، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1990.
- 39- علي عبد الرزاق الحلبي، علم اجتماع السكان، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان 1984.

- 40- علي عبد الرزاق الزبيدي و حسان محمد شفيق، حقوق الإنسان، دار اليازوري للنشر، الطبعة العربية، عمان، الأردن ، 2009.
- 41- عيبوط محند وعلي، الإستثمارات الأجنبية في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، الطبعة الثانية، 2014.
- 42- غضبان مبروك، المجتمع الدولي- الأصول و التطور و الأشخاص، القسم الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
- 43- غازي صالح الطائي، الإقتصاد الدولي، دار الكتب، الموصل، العراق، 1990 .
- 44- فتحي أبو عيانة، جغرافية السكان، مطبعة دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، بيروت، لبنان، 1980.
- 45- محمد أمين الشهير بابن عابدين، حاشية ردّ المحتار على الدرّ المختار شرح تنوير الأبصار، الطبعة الثانية، دار الفكر، بيروت، لبنان، 1386 هـ.
- 46- محمد أمين الميداني، النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الثالثة، 2009.
- 47- محمد رشيد الفيل، الهجرة و هجرة الكفاءات العلمية العربية و الخبرات الفنية أو النقل المعاكس للتكنولوجيا، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2000.
- 48- محمد سعيد أحمد باناجه، دراسة مقارنة حول الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، 1985.
- 49- محمد صباح سعيد، جريمة تهريب المهاجرين، دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية، القاهرة، مصر، 2013.
- 50- محمد عبد الله العربي، فكرة الدولة في الإسلام، مطبعة جامعة القاهرة، فرع الخرطوم، السودان، 1958.

- 51- محمد عبد المنعم بدر و عبد المنعم البدرابي، مبادئ القانون الروماني، تاريخه و نظمه، مكتبة و مطبعة مصطفى البابي الحلبي، مصر، 1956.
- 52- محمد لبيب شقير، الوحدة الاقتصادية العربية، تجاريتها و توقعاتها، مركز دراسات الوحدة العربية، الجزء الأول، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 1986.
- 53- محمد يوسف علوان و محمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، الجزء الأول، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2011.
- 54- محمود السقا، العلاقات الدولية الرومانية خلال عصر الإمبراطورية العليا، مجلة مصر المعاصرة، مصر، عدد 358، أكتوبر 1974 .
- 55- محمد سعيد أحمد باناجه، دراسة مقارنة حول الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1985.
- 56- محمد صباح سعيد، جريمة تهريب المهاجرين، دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية، القاهرة، مصر، 2013.
- 57- محمود السيد حسن داود، التدابير الدولية لمكافحة الإتجار بالنساء في القانون الدولي العام و الفقه الإسلامي، دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية، القاهرة، مصر، 2010 .
- 58- ممدوح مجيد إسحاق، قواعد المنع من السفر، دراسة قانونية مقارنة، المكتبة التوفيقية، مصر، 2010 .
- 59- مصطفى عبد العزيز مرسي، قضايا المهاجرين العرب في أوروبا، مركز الإمارات للدراسات و البحوث الإستراتيجية، الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، 2010.
- 60- ممدوح مجيد إسحاق، قواعد المنع من السفر، دراسة قانونية مقارنة، المكتبة التوفيقية، مصر، 2010 .

61- نادر فرجاني، الهجرة إلى النفط- أبعاد الهجرة للعمل في البلدان النفطية و أثرها على التنمية في الوطن العربي، مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، الطبعة الثالثة، 1984.

62- نبيل مصطفى ابراهيم خليل، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، القاهرة، مصر، 2009.

63- نزيه الكبيسي، حقوق الإنسان، مجموعة وثائق إقليمية، منشورات المعهد العربي لحقوق الإنسان، بيروت، لبنان، الطبعة الثانية، 2001.

64- هشام علي صادق و حفيظة السيد الحداد، القانون الدولي الخاص، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 1999.

65- وائل علام، الإتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2001.

66- وسام حسين الدين الأحمد، الإتفاقية الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان الخاصة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، 2011 .

67- وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2015.

68- يحي علي حسن علي العرابي، المشروعية القانونية و الأبعاد الأمنية للهجرة الوافدة، دراسة تطبيقية على الجمهورية اليمنية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 2009.

69- يوسف إلياس، منظمة العمل العربية، قراءة تحليلية نقدية في سفر مسيرتها، مركز دراسات الوحدة العربية، مصر، الطبعة الأولى، 2011.

ب- المؤلفات الخاصة

1- إبراهيم أحمد إبراهيم، القانون الدولي الخاص، مركز الأجنب، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1998.

- 2- أحمد علي بدري، المركز القانوني للأجانب، دراسة تحليلية تأصيلية في ضوء قواعد القانون الوضعي و الشريعة الإسلامية، دار الكتب القانونية، مصر، 2008.
- 3- أحمد قسمت الجداوي، الوجيز في القانون الدولي الخاص، الجزء الأول في الجنسية و مركز الأجانب، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1977 .
- 4- حسام الدين فتحي ناصر، المركز القانوني للأجانب، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، الطبعة الثانية، 1966.
- 5- شمس الدين الوكيل، الموجز في الجنسية و مركز الأجانب، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1968.
- 6- عبد الرحمان علي عبد الرحمان باعشن، العمالة الأجنبية و أثرها الإجتماعي و السياسي على منطقة الخليج العربي، مكتبة مديولي، مصر، 1997.
- 7- عبد العال الدريبي، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 2013.
- 8- عبد المنعم درويش، ماهية الأجنبي، دراسة في فلسفة الجنسية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1998.
- 9- عبد المنعم زمزم، مركز الأجانب في القانون الدولي و القانون المصري المقارن، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، القاهرة، مصر، 2005.
- 10- عدنان داود عبد الشمري، الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، مركز الدراسات العربية للنشر و التوزيع، مصر، الطبعة الأولى، 2015.
- 11- عز الدين عبد الله، القانون الدولي الخاص، الجزء الأول، الجنسية و المواطن و تمتع الأجانب بالحقوق، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الحادية عشر، 1986.
- 12- فؤاد عبد المنعم رياض، الموجز في الجنسية و مركز الأجانب، دار النهضة العربية، مصر، 1984.

- 13- محمد الروبي، مركز الأجنبي، الجزء الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2001.
- 14- محمد الروبي ، عمل الأجنبي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2003.
- 15- محمد الروبي، الجنسية و مركز الأجنبي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2005.
- 16- محمد حافظ غانم، مبادئ القانون الدولي الخاص، الموطن و مركز الأجنبي، دار النهضة العربية، مصر، الطبعة الأولى، 1968.
- 17- محمد صادق اسماعيل، العمالة الأجنبية في الخليج العربي، دار العربي للنشر و التوزيع، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 2010.
- 18- ميثاء سالم الشماسي، الهجرة الوافدة إلى دول مجلس التعاون الخليجي، إشكاليات الواقع و رؤى المستقبل، مركز الإمارات للدراسات و البحوث، الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، 2011 .
- 19- نادر فرجاني، العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي، بحوث و مناقشات الندوة الفكرية التي نظمها مركز دراسات الوحدة العربية بالتعاون مع المعهد العربي للتخطيط، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 1983.
- 20- هشام علي صادق، مركز الأجنبي، المجلد الثاني، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1988.

ثالثاً: الرسائل

أ- أطروحات دكتوراه

- 1- آيت قاسي حورية، تطور الحماية الدولية للاجئين، رسالة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2014.
- 2- بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، 2014.

3- بلميمون عبد النور، تحديات الهجرة جنوب-شمال، أثر التحويلات المالية للمهاجرين على الإقتصاد الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة تلمسان، 2015.

4- بن قو أمال، دراسة الإتفاقيات الثنائية الفرنكو مغاربية المتعلقة بهجرة اليد العاملة في ظل قواعد الحماية الدولية و الأوروبية لحقوق العمال المهاجرين، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تخصص القانون الإجتماعي، جامعة وهران، 2012.

5- علي جبار كريدي، الحماية الدولية للاجئين، أطروحة دكتوراه، كلية القانون، جامعة بغداد، العراق، 2005.

6- محمد البريري، الهجرة الوافدة من منظور أمني، دراسة تطبيقية على جمهورية السودان، أطروحة دكتوراه، أكاديمية الشرطة المصرية، مصر، 1992.

7- محمود عبد القادر هلال ترماني، جريمة استخدام العمال سخرة، أطروحة دكتوراه ، كلية القانون، جامعة بغداد، العراق، 2001.

ب- رسائل ماجستير

1- إسرائ عبد الزهرة كاطع، حقوق العامل الأجنبي المشتغل في العراق في إطار التشريعات العمالية، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النهدين، العراق، 2008.

2- رياض علي صالح العزيز، هجرة العمالة اليمنية إلى الخارج و آثارها الإقتصادية، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، العراق، 2004.

3- ستار جبار خليل البياتي، واقع و انتقال القوى العاملة في أقطار مختارة من المغرب العربي، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد، العراق، 1992.

4- ساعد رشيد، واقع الهجرة غير الشرعية في الجزائر من منظور الأمن الإنساني، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، الجزائر، 2012.

5- سليمة هاشم جار الله، الآثار الإقتصادية للهجرة الدولية للعمل مع التركيز على بلدان مختارة، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، العراق، 2008.

6- علي محمد أحمد الدليمي، الأبعاد الإقتصادية للهجرة الأجنبية إلى منطقة الوطن العربي، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، العراق، 1983.

رابعاً: المقالات و البحوث

1- أحمد أبو الوفاء، حماية حقوق العمال المهاجرين وفقاً للاتفاقية الأمم المتحدة لعام 1990، مجلة البحوث القانونية و الإقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، مصر، مجلد 2، عدد 21، 1997.

2- أحمد حسن البرعي، العمالة الأجنبية في الوطن العربي، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم، معهد البحوث و الدراسات العربية، القاهرة، مصر، 2010.

3- أحمد حسن البرعي، الإطار القانوني لحماية العمالة المهاجرة، بدون دار نشر و بدون سنة إصدار .

4- أحمد السيد النجار، العمالة الأجنبية في الوطن العربي، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم، معهد البحوث و الدراسات العربية، القاهرة، مصر، 2010.

5- بلحنافي فاطمة، آليات منظمة العمل الدولية لكفالة الحقوق المقررة في الإتفاقيات الدولية للعمال، مجلة "المجلة نظرة على القانون الإجتماعي"، جامعة وهران، الجزائر، العدد 3، 2013.

6- بن قو أمال، الحماية الدولية للعامل المهاجر بين إطارها النظري و واقعها الفعلي، مجلة "المجلة نظرة على القانون الإجتماعي"، جامعة وهران، الجزائر، العدد 3، 2007.

7- بّني بشير، معايير تشغيل العمال الأجانب في إطار منظمة العمل العربية، مجلة القانون الدولي و التنمية، جامعة مستغانم، الجزائر، العدد 7، 2017.

8- سلام منعم مشعل، التنظيم القانوني لعمل العمال الأجانب على ضوء قانون الإستثمار العراقي رقم 13 لسنة 2006، مجلة كلية الحقوق، جامعة النهريين، العراق، العدد 17، 2015.

- 9- راوية عبد الرحيم، العلاقة بين النمو السكاني و عرض العمل و الاستخدام، مجلة كلية بغداد للعلوم الإقتصادية، الجامعة، العراق، العدد 8، 2004
- 10- رؤوف الدبوسي، بحث مقدم في الندوة المسماة " التشغيل و الهجرة في الأقطار العربية "، المنعقدة بطنجة من 9 إلى 14 سبتمبر 1991، منظمة العمل العربية، المؤسسة العربية للتشغيل، طنجة ، المغرب، فبراير 1992.
- 11- صالح زياني، مجلة دفاتر السياسية و القانون، جامعة باتنة، الجزائر، العدد 13، جوان 2015.
- 12- صبا نعمان رشيد ألويسي، التنظيم الدولي لحقوق العمال المهاجرين، مجلة كلية الحقوق، الجامعة المستنصرية، مصر، العدد 12، 2004.
- 13- صلاح محمد الرحيم ، اتجاه أساتذة الجامعات نحو الهجرة إلى خارج القطر، دراسة في أثر العوامل الشخصية و توصيف المعالجات ، مجلة العلوم الإقتصادية و الإدارية، بغداد، العراق، العدد 32، 2002.
- 14- عبد الكريم زيدان، مجلة الحقوق الكويتية، الكويت، السنة السابعة، العدد الثالث، سبتمبر 1983.
- 15- هند هاني، الحماية الدولية للمهاجرين المغاربة، مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، العدد 272، 2001.
- 16- عزوز كردون دراسة بحثية تحت عنوان " التشريعات و المؤسسات و السياسات التي تحكم الهجرة بالمنطقة الأورومتوسطية"، ضمن مشروع " يورو ميد للهجرة 2" (2008-2011)، بدون تاريخ.
- 17- فتحي عيد، مكافحة تهريب البشر، مجلة الأمن و الحياة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، العدد 246، فبراير 2003.

- 18- فتحة يحي، نحو نظام تأميني يكفل حق الحماية التأمينية للمغتربين، اليمن، وزارة شؤون المغتربين، 2000.
- 19- قارة مولود، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الإقتصادية و السياسية، الجزائر، العدد 02، جوان 2015 .
- 20- ماهر عبد ملاه، التشريع الأوروبي إزاء الهجرة السرية المغربية ، آليات الردع و التحفيز، مجلة المستقبل العربي، عدد 398 ، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2004 .
- 21- وليد خالد الربيع، حق اللجوء السياسي في الفقه الإسلامي و القانون الدولي دراسة مقارنة، بحث منجز بكلية الشريعة و الدراسات الإسلامية، جامعة التكوين، بدون سنة.
- 22- دراسة قام بها مركز الدراسات و البحوث بغرفة الشرقية بالمملكة العربية السعودية بالتعاون مع مركز التعاون الخليجي للدراسات و الاستشارات و التطوير بمملكة البحرين في سنة 2009، تحت عنوان " ظاهرة هروب العمالة الأجنبية الوافدة من كفلائها في قطاع الأعمال الخاصة و القطاع المنزلي- الأسباب و المعالجات، "المنشور في شهر يونيو 2009.
- 23- ديناوي محمد، مذكرة تخرج لنيل شهادة الليسانس في القانون، تحت عنوان مركز الأجانب في القانون الدولي الخاص، جامعة التكوين المتواصل، سيدي بلعباس، الجزائر، بدون سنة نشر.
- 24- نهاد جوهر، حقوق العمالة المهاجرة في المواثيق الدولية، مجلة السياسة الدولية، مؤسسة الأهرام، مصر، العدد 165، يوليو 2006.
- 25- هند هاني، الحماية الدولية للمهاجرين المغاربة، مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، العدد 272، 2001.
- 26- منظمة العمل العربية، دراسة حول واقع و آفاق تنقل الأيدي العاملة العربية، 20 جوان 2015.

خامسا: الملتقيات و المؤتمرات

1- أحمد حسن البرعي، الإتفاقية الدولية لحماية جمع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، الحلقة العلمية" اللجوء و الهجرة: المشكلات و الحلول" تونس" جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية" 4-7 جويلية 2007.

2- مصطفى عبد العزيز مرسى، المركز الاستشاري المصري لدراسات الهجرة، منظمة العمل العربية بالتعاون مع وزارة القوى العاملة و الهجرة، ورشة عمل حول " تنشيط الإستخدام الخارجي" القاهرة، مصر، 16-18 جويلية 2006، ورقة عمل حول تنقل الأيدي العاملة العربية بين الواقع و المأمول.

3- صقر عباش، وزير العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، مداخلة بندوة الجمعية العمومية للأمم المتحدة، نيويورك، بتاريخ 19 مايو 2011.

4- رؤوف الدبوسي، بحث مقدم في الندوة المسماة " التشغيل و الهجرة في الأقطار العربية"، المنعقدة بطنجة من 9 إلى 14 سبتمبر 1991، منظمة العمل العربية، المؤسسة العربية للتشغيل، طنجة، المغرب، فبراير 1992.

سادسا: النصوص القانونية

أ- النصوص القانونية الدولية:

الإتفاقيات الدولية و العربية:

1- الإتفاقية الدولية رقم 19 لسنة 1925 الخاصة بالمساواة في المعاملة بين العمال المواطنين و الأجانب فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث العمل.

2- توصية المساواة في معاملة العمال المواطنين و الأجانب في التعويض عن الحوادث رقم 25 لسنة 1925 .

3- الإتفاقية الدولية رقم 29 لسنة 1930 الخاصة بالسخرة.

4- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948.

- 5- الإتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي.
- 6- الإتفاقية الدولية رقم 97 لسنة 1949، بشأن الهجرة من أجل العمل.
- 7- الإتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي و في المفاوضة الجماعية.
- 8- الإتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان و حرياته الأساسية رقم 5 لسنة 1950.
- 9- إتفاقية جنيف لعام 1951 المتعلقة بوضع اللاجئين .
- 10- إتفاقية حماية حقوق الإنسان و الحريات الأساسية لسنة 1952.
- 11- الإتفاقية الدولية المتعلقة بتحريم عمل السخرة رقم 105 لسنة 1957.
- 12- الإتفاقية الدولية رقم 105 لسنة 1957 الخاصة بتحريم السخرة.
- 13- الإتفاقية الدولية رقم 111 لسنة 1958 الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام و المهنة.
- 14- التوصية رقم 111 لسنة 1958 بشأن التمييز في الاستخدام و المهنة.
- 15- الميثاق الإجتماعي الأوروبي لسنة 1961.
- 16- الإتفاقية العربية رقم 2 لعام 1967 بشأن تنقل الأيدي العاملة.
- 17- الإتفاقية العربية رقم 4 لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة .
- 18- الإتفاقية الدولية رقم 143 لسنة 1975 بشأن الهجرة في ظروف تعسفية و المساواة في الفرص و معاملة الأجانب.
- 19- الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين لسنة 1977 .
- 20- إتفاقية حماية حقوق الإنسان و الحريات الأساسية لسنة 1984.
- 21- إتفاقية مناهضة التعذيب و غيره من ضروب المعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، لسنة 1984.
- 22- إعلان حقوق الإنسان للأفراد من غير مواطني الدول التي يعيشون فيها لسنة 1985.
- 23- الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لسنة 1990.
- 24- الميثاق الإجتماعي الأوروبي المعدل لعام 1996 .
- 25- إتفاقية حماية حقوق الإنسان و الحريات الأساسية لسنة 2000.
- 26- البروتوكولان المتعلقين بمكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر و البحر، المكملين لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لعام 2000.
- 27- البروتوكول الإضافي الملحق بالميثاق الإجتماعي الأوروبي لسنة 1988 .
- 28- البروتوكول الإضافي الملحق بالميثاق الإجتماعي الأوروبي لسنة 1991 .

29- البروتوكول الإضافي الملحق بالميثاق الإجتماعي الأوروبي لسنة 1995 .

ب- النصوص القانونية الوطنية

1/ الدستور

1- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية رقم 76، المؤرخة في 8 ديسمبر 1996، المعدل بالقانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002، الجريدة الرسمية رقم 25، مؤرخة في 14 أبريل 2002. و بالقانون رقم 08-19، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية رقم 63، مؤرخة في 16 نوفمبر 2008. و بالقانون رقم 16-01، المؤرخ في 6 مارس 2016، الجريدة الرسمية رقم 14، مؤرخة في 7 مارس 2016.

2/ القوانين

1- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 غشت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية عدد 32، المؤرخة في 08 غشت 1978.

2- القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يوليو سنة 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب ، الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 14 يوليو 1981

3- قانون العمل رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990، المعدل و المتمم بموجب: الأمر 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11 أبريل 1994، الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 يوليو 1996، الأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997، الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997.

4- القانون رقم 08-11 المؤرخ في 25 يونيو سنة 2008، المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر و إقامتهم بها و تنقلهم فيها، الجريدة الرسمية، عدد 36، مؤرخة في 2 يوليو سنة 2008

3/الأوامر

1- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية عدد 49 مؤرخة في 11 يونيو 1966، المعدل و المتمم .

2- الأمر رقم 66-211 المؤرخ في 21 يوليو 1966، المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر الجريدة الرسمية، العدد 64 المؤرخة في 29 يوليو 1966، المعدل و المتمم بمقتضى الأمر رقم

67-190 المؤرخ في 27 سبتمبر سنة 1967، الجريدة الرسمية عدد 84، مؤرخة في 13 أكتوبر 1967 .

3- الأمر رقم 67-190 المؤرخ في 27 سبتمبر سنة 1967، المتضمن تميم و تعديل الأمر رقم 66-211 المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر، الجريدة الرسمية عدد 84، مؤرخة في 13 أكتوبر 1967.

4- الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15/12/1970، المتضمن قانون الجنسية، الجريدة الرسمية، العدد 105، المؤرخة في 18/12/1970 .

5- الأمر رقم 71-60 المؤرخ في 5 غشت سنة 1971، المتعلق بشروط استخدام الأجانب، الجريدة الرسمية عدد 67، مؤرخة في 17 غشت 1971.

6- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل سنة 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية عدد 39، مؤرخة في 16 مايو 1975.

7- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية عدد 78 مؤرخة في 30 سبتمبر 1975.

8- الأمر رقم 76-80 المؤرخ في 23 أكتوبر سنة 1976 يتضمن القانون البحري المعدل و المتمم بالقانون رقم 98-05 المؤرخ في 25 جوان 1998، الجريدة الرسمية عدد 47 المؤرخة في 27 يونيو 1998 .

9- الأمر رقم 01-03 المؤرخ في 20 غشت سنة 2001 المتعلق بتطوير الإستثمار، الجريدة الرسمية عدد 47، مؤرخة في 22 غشت 2001.

10- الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، الجريدة الرسمية عدد 40، مؤرخة في 23 يوليو 2015 .

4/المراسيم و القرارات

- 1- المرسوم رقم 64-267 المؤرخ في 31 أوت سنة 1964 الذي يحدّد شروط منح التأشيرات المسلّمة من قبل وزارة الشؤون الخارجية، الجريدة الرسمية، العدد 31، المؤرخة في 11 سبتمبر 1964 .
- 2- المرسوم 66-211 المؤرخ في 21 يوليو 1966 ، المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر، الجريدة الرسمية، عدد 64 المؤرخة في 29 يوليو 1966.
- 3- المرسوم رقم 66-212 الذي يبيّن كيفية تطبيق الأمر 66-211، الجريدة الرسمية، عدد 64 المؤرخة في 29 يوليو 1966.
- 4- المرسوم رقم 67-201 المؤرخ في 27 سبتمبر سنة 1967، المتعلق بحماية اليد العاملة الوطنية، الجريدة الرسمية، عدد 86 مؤرخة في 20 أكتوبر 1967 .
- 5- المرسوم رقم 69-148 المؤرخ في 2 أكتوبر سنة 1969، المتضمن تحديد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 86، مؤرخة في 10 أكتوبر 1969.
- 6- المرسوم رقم 71-204 المتضمن تعديل و تتميم المرسوم رقم 66-212 المتضمن تطبيق الأمر رقم 66-212 المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر، الجريدة الرسمية عدد 66، مؤرخة في 13 غشت 1971 .
- 7- المرسوم 72-33، المتضمن تطبيق الامر رقم 71-60 المتعلق بشروط استخدام الأجانب الجريدة الرسمية عدد 9، مؤرخة في 01 فبراير 1972.
- 8- المرسوم رقم 75-111 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 المتعلق بالمهن التجارية و الصناعية و الحرفية و الحرّة، الممارسة من طرف الأجانب على التراب الوطني، الجريدة الرسمية عدد 82، المؤرخة في 14 أكتوبر 1975.

9- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 مايو سنة 1977، الذي يتضمن تطبيق أحكام المرسوم رقم 75-111 المتعلق بالمهن التجارية و الصناعية و الحرفية، و المهن الحرة التي يمارسها الأجانب على التراب الوطني، الجريدة الرسمية عدد 43، المؤرخة في 29 مايو 1977.

10- المرسوم رقم 82-510 المؤرخ في 25 ديسمبر سنة 1982 المتضمن تحديد كفاءات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب ، الجريدة الرسمية عدد 56، المؤرخة في 28 ديسمبر 1982.

11- القرار المؤرخ في 26 أكتوبر سنة 1983 المتضمن تحديد خصائص جواز العمل ورخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب، الجريدة الرسمية عدد 51، المؤرخة في 13 ديسمبر 1983.

12- المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986، المتضمن تحديد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في المصالح الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46 المؤرخة في 12 نوفمبر 1986.

13- المرسوم التشريعي رقم 93-12 المؤرخ في 5 أكتوبر سنة 1993، المتعلق بترقية الإستثمار، الجريدة الرسمية، عدد 64، مؤرخة في 10 أكتوبر 1993 .

14- المرسوم الرئاسي رقم 03-251 المؤرخ في 19 يوليو سنة 2003 يعدل و يتم المرسوم رقم 66-212 المؤرخ في 21 يوليو 1966 و المتضمن تطبيق الأمر رقم 66-211 المؤرخ في 21 يوليو سنة 1966، و المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر. الجريدة الرسمية عدد 43، مؤرخة في 20 يوليو سنة 2003.

15- المرسوم التنفيذي رقم 04-315 مؤرخ في 2 أكتوبر سنة 2004، يعدل و يتم المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر سنة 1986، الذي يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 63، مؤرخة في 3 أكتوبر سنة 2004.

سابعاً: المواقع الإلكترونية

- 1- www.alolabor.org
- 2- www.drzedan.com
- 3- www.almaany.com
- 4- www.arabvolunteering.org
- 5- www.arab_ency.com
- 6- www.unodc.org
- 7- www.eljazeera.net
- 8- www.anmesty.org/arabic
- 9- www.un.org/ar
- 10- www.ilo.org
- 11- www.coe.int
- 12- www.agera-parl
- 13 - www.convention.coe
- 14- www.itcilo.org

ثامناً: المؤلفات باللغة الأجنبية

أ- المؤلفات باللغة الفرنسية

A/ OUVRAGES

- 1 - ACCARIAS Calixte , précis de droit romain, Tome.1 ,3éme Edit, paris, FRANCE , 1882.
- 2- Batiffol Henri, « Aspects philosophiques du droit international privé » Dalloz, paris, FRANCE ,1956.
- 3-Emile Tyan, Précis de Droit International Privé, Editions Librairies Antoine, Beyrouth, LIBAN,1966.
- 4-GERARD Lyon-Caen, ANTOINE Lyon-Caen , «Droit social international et Européen » , 8éme édition, Dalloz , paris, FRANCE , 1993.

B/ ARTICLES

- 1-Activités de L'ONU dans le domaine des droits de l'homme, les droits des étrangers
“publications des nations Unies , New York, USA ,1992.

2-Bureau international du Travail, une Approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée, conférence international du travail, Genève, SUISSE,92eme Session, 2004, Rapport 6, première édition, 2004.

3- Bulletin officiel du Bureau international du Travail, volume IV//, 1949 série B, n 2.

C/ THESES DE DOCTORAT

1- GUILLET Auguste ,De la condition civile des étrangers à Rome et en France, thèse pour doctorat, Faculté de droit, Caen, FRANCE,1863.

ب- المؤلفات باللغة الإنجليزية

A/REFERENCES

1-Douglas S.Massey « principle of Operation:Theories Of International Migration » New York, USA , 2005.

2-Henry-STEINER. Philip ALSTON and Ryan GOODMAN “international human Rights in context- Law Politics morals” Third Edition, oxford university press, GREAT BRETAIN , 2008.

3- Ryszard Cholewinski, Migrant Workers In International Human Rights Law -Their protection in contries of Employment, clarendon press, Oxford, GREAT BRETAIN , 1997.

B/ARTICLES

1-AYDEMIR Abdurrahman and BORJAS J.George, «comparative analysis of the labor market impact of international migration: canada, mexico and the united states, « national bureau of economic research Working, paper no 12327 ,washington D.C, USA , 2006.

2-DUMONT Jean-Christophe and Georges LEMAITRE, « Beyond the Headlines » Revue économique 56, n 06, paris, FRANCE, 2005.

3- FRANCESC Ortega and GIOVANNI Peri, « the causes and effects of international labor mobility: evidence from OECD countries 1980-2005 » United Nations Development program Human Development, Research paper, 2009/06, april 2009.

- 4- GIJSBERT Van Liemt, Human Trafficking in Europe, an Economic Perspective, International labour Office, Geneva, SUISSE ,2004.
- 5- HANSON Gordon Howard, The Economic Logic of Illegal Immigration, Council on Foreign Relations, New York, USA , 2007.
- 6-HEAD Keith and RIES John,« immigration and trade creation: econometric evidence from canada », canadian journal of economics, vol 31, no 1,CANADA , 1998.
- 7-International Labor organisation, conventions and recommandations 1919-1991, ILO Geneva, SUISSE ,1992.
- 8-OTTAVIANO Gianmarco I.P and GIOVANNI Peri « Rethinking the effects of immigration on wages », « national bureau of economic research, Working paper no 12497,washington D.C, USA , 2012.
- 9-RUBEN Puentes, « towards an assessment of migration, development and human rights links: conceptual framework and new strategic indicators » peoples,Global action on Migration, Development and Human rights IV global forum,Mexico city, MEXICO, november 2010 .
- 10-Tim Gindling, « South- South Migration: The Impact of Nicaraguan Immigrants on Earnings, Inequality, and Poverty in Costa Rica», world development, vol 37, no 1 , Baltimore, USA,january 2008.
- 11-United Nations, Population Division, Health workers, International Migration and Development ,Populations Facts, No 2010/2/E March 2010.
- 12-WILLIAM R Kerr, « US high-skilled Immigration, Innovation, and Entrepreneurship: Empirical Approaches and Evidence », world intellectual property organization, Working paper No 14-017, 2013.

1.....	مقدمة
7.....	الباب الأول: الهجرة الدولية للعمال الأجانب
7.....	الفصل الأول: ماهية العامل الأجنبي
8.....	المبحث الأول: التطور التاريخي لعمل الأجانب
8.....	المطلب الأول: عمل الأجانب في العصور القديمة
9.....	الفرع الأول: عمل الأجانب في العصر الإسلامي
12.....	الفرع الثاني: عمل الأجانب في العصور الوسطى
13.....	المطلب الثاني: عمل الأجانب في العصر الحديث
13.....	الفرع الأول: عمل الأجانب في ظل الدولة الحديثة
15.....	الفرع الثاني : عمل الأجانب في مرحلة ظل التنظيم الدولي
17.....	المبحث الثاني: مفهوم العامل الأجنبي
17.....	المطلب الأول: مفهوم الأجنبي
17.....	الفرع الأول: التعريف اللغوي و الفقهي للأجنبي
18.....	أولاً: التعريف اللغوي للأجنبي
18.....	ثانياً: التعريف الفقهي للأجنبي
18.....	1- المقصود بالأجنبي عند الرومان
21.....	2- المقصود بالأجنبي في الشريعة الإسلامية
22.....	أ- الذميون

- ب- المستأمنون.....23
- الفرع الثاني: التعريف القانوني للأجنبي.....26
- الفرع الثالث: بعض صور الأجانب.....29
- 1- الأجنبي عديم الجنسية29
- 2- الأجنبي متعدد الجنسيات.....31
- 3- الأجنبي العابر.....32
- 4- الأجنبي اللاجئ.....32
- 5- الأجنبي ذو الحصانة.....34
- المطلب الثاني: المقصود بالعامل الأجنبي.....35
- الفرع الأول: تعريف العامل الأجنبي في القانون الدولي.....35
- أولاً: تعريف العامل الأجنبي في إطار منظمة العمل الدولية.....36
- ثانياً: التعريف العامل الأجنبي في إطار منظمة العمل العربية.....38
- الفرع الثاني: تعريف العامل الأجنبي في القانون الداخلي.....42
- أولاً : تعريف العامل الأجنبي في مرحلة النظام الإقتصادي الموجه.....43
- ثانياً: تعريف العامل الأجنبي في مرحلة التحوّل إلى النظام الإقتصادي الحرّ.....50
- الفصل الثاني: مفهوم الهجرة الدولية للعمل و الآثار المترتبة عنها.....56
- المبحث الأول: الهجرة الدولية من أجل العمل و أنواعها.....58
- المطلب الأول: التعريف بالهجرة الدولية من أجل العمل و دوافعها.....59
- الفرع الأول: التعريف بالهجرة الدولية من أجل العمل.....59

- 63.....الفرع الثاني: دوافع الهجرة الدولية من أجل العمل.....
- 65.....أولاً: الدوافع الإقتصادية للهجرة الدولية من أجل العمل.....
- 67.....ثانياً: الدوافع السياسية للهجرة الدولية من أجل العمل.....
- 69.....ثالثاً: الدوافع الإجتماعية للهجرة الدولية من أجل العمل.....
- 71.....رابعاً: الدوافع الثقافية للهجرة الدولية من أجل العمل.....
- 72.....المطلب الثاني: أنواع الهجرة الدولية من أجل العمل و تمييزها عما يشابهها.....
- 72.....الفرع الأول: أنواع الهجرة الدولية من أجل العمل.....
- 72.....أولاً: معيار الحرية في الإختيار.....
- 72.....1- الهجرة الطوعية.....
- 73.....2- الهجرة القسرية.....
- 74.....ثانياً: معيار تجاوز النطاق الجغرافي للدولة.....
- 74.....1- الهجرة الداخلية.....
- 76.....2- الهجرة الخارجية أو الدولية.....
- 77.....ثالثاً: معيار المشروعية القانونية.....
- 77.....1- الهجرة الشرعية.....
- 78.....2- الهجرة غير الشرعية.....
- 81.....رابعاً: معيار الإستقرار.....
- 81.....1- الهجرة المؤقتة.....
- 83.....2- الهجرة الدائمة.....

- 83.....الفرع الثاني: تمييز الهجرة الدولية للعمل عما يشابهها.
- 84.....أولاً: الإستيطان.
- 85.....ثانياً: النزوح.
- 86.....ثالثاً: الترحيل.
- 87.....رابعاً: الإبعاد.
- 88.....خامساً: اللجوء.
- 89.....1- من حيث الديمومة.
- 90.....2- من حيث حرية الإختيار.
- 90.....3- من حيث العلاقة مع الدولة الأصلية.
- 91.....4- من حيث العلاقة مع دولة العمل.
- 92.....5- من حيث البعد الإقليمي للحماية.
- 93.....6- تهريب المهاجرين.
- 95.....7- الإتجار بالبشر.
- 97.....المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن الهجرة الدولية من أجل العمل.
- 98.....المطلب الأول: إيجابيات الهجرة الدولية من أجل العمل.
- 98.....الفرع الأول: إيجابيات الهجرة الدولية من أجل العمل على بلدان المقصد.
- 102.....الفرع الثاني: إيجابيات الهجرة الدولية من أجل العمل على بلدان المنشأ.
- 108.....الفرع الثالث: إيجابيات الهجرة الدولية من أجل العمل على العامل الأجنبي.
- 109.....المطلب الثاني: سلبيات الهجرة الدولية من أجل العمل.

109.....	الفرع الأول: سلبيات الهجرة الدولية من أجل العمل على بلدان المقصد.....
112.....	الفرع الثاني: سلبيات الهجرة الدولية من أجل العمل على بلدان المنشأ.....
114.....	الفرع الثالث: سلبيات الهجرة الدولية من أجل العمل على العامل الأجنبي.....
122.....	الباب الثاني: المعايير الدولية لتشغيل الأجانب و حماية حقوقهم.....
125.....	الفصل الأول: تشغيل الأجانب في إطار المنظمات الدولية.....
126.....	المبحث الأول: تشغيل الأجانب في إطار منظمة الأمم المتحدة.....
128.....	المطلب الأول: نطاق تطبيق الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم.....
130.....	الفرع الأول: الأشخاص الذين تسري عليهم الإتفاقية.....
132.....	الفرع الثاني: الأشخاص المستثنين من نطاق تطبيق الإتفاقية.....
134.....	المطلب الثاني: أهم المبادئ و الحقوق التي تضمنتها الإتفاقية للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم.....
134.....	الفرع الأول: مبدأ المساواة و عدم التمييز.....
136.....	الفرع الثاني: حقوق الإنسان الخاصة بالعمال المهاجرين و أفراد أسرهم.....
136.....	أولاً: حقوق الخاصة بالعمال المهاجرين و أفراد أسرهم بصرف النظر عن وضعهم القانوني في دولة العمل.....
137.....	1- الحق في الشخصية القانونية.....
137.....	2- الحق في حرية الفكر و الرأي و الدين.....
138.....	3- الحق في احترام الهوية الثقافية.....
138.....	4- الحق في المغادرة و الرجوع و البقاء في دولة المنشأ.....

- 5- الحق في الحرية و السلامة الشخصية.....139
- 6- الحق في محاكمة عادلة حسب الأصول.....140
- ثانيا: الحقوق الخاصة بالعمال المهاجرين و أفراد أسرهم الموجودين في وضع قانوني في دولة العمل.....140
- 1- حق المساواة في المعاملة في العمل.....141
- 2- الحق في الحماية من مصادرة وثائق الهوية.....142
- 3- الحق في الضمان الإجتماعي.....142
- 4- الحق في تكوين النقابات و الجمعيات.....143
- 5- الحق في السكن و لَمّ شمل الأسرة و في الإنتقال.....143
- 6- الحق في الإعلام.....144
- 7- الحق في معاملة جمركية و ضرائبية مناسبة.....145
- 8- الحق في تحويل الإيرادات و المدّخرات.....145
- 9- الحق في المشاركة السياسية في دولة الأصل و دولة العمل.....145
- 10- الحق في الرعاية في مختلف المجالات.....146
- 11- الترخيص بالعمل و الترخيص بالإقامة.....148
- ثالثا: مبدأ التوازن بين حقوق العامل الأجنبي و حقوق دولة العمل.....148
- المطلب الثالث: الأحكام المتعلقة بفئات خاصة من العمال المهاجرين و أفراد أسرهم.....150
- المطلب الرابع: أهمية الإتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم.....152
- المبحث الثاني: تشغيل الأجانب في إطار منظمة العمل الدولية.....155

المطلب الأول: منظمة العمل الدولية و حقوق العامل الأجنبي ذات البعد الإنساني.....	158
المطلب الثاني: حقوق العمال الأجانب المقررة بموجب بعض الصكوك الصادرة عن منظمة العمل الدولية.....	160
الفرع الأول: إتفاقية المساواة في المعاملة بين العمال الوطنيين و الأجانب فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث العمل رقم 19 لسنة 1925.....	160
الفرع الثاني: الإتفاقية الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي رقم 87 لسنة 1948.....	161
الفرع الثالث: الإتفاقية الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي و في المفاوضة الجماعية رقم 98 لسنة 1949.....	163
الفرع الرابع: الإتفاقية الخاصة بالتمييز في مجال الإستخدام و المهنة رقم 111 لعام 1958.....	164
الفرع الخامس: الإتفاقية الخاصة بالسخرة رقم 29 لسنة 1930.....	166
الفرع السادس: الإتفاقية الخاصة بتحريم السخرة رقم 105 لعام 1957.....	169
المطلب الثالث: حقوق العمال الأجانب المقررة بمقتضى أهم صكوك منظمة العمل الدولية.....	171
الفرع الأول: الإتفاقية الدولية رقم 97 لسنة 1949 بشأن الهجرة من أجل العمل.....	172
الفرع الثاني: الإتفاقية الدولية رقم 143 لسنة 1975 بشأن الهجرة في ظروف تعسفية و المساواة في الفرص و معاملة الأجانب.....	179
الفصل الثاني: تشغيل الأجانب في إطار المنظمات الإقليمية.....	184
المبحث الأول: تشغيل الأجانب في إطار منظمة مجلس أوروبا.....	184
المطلب الأول: الإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان و حرياته الأساسية.....	185

186.....	الفرع الأول: حقوق مرتبطة بالسلامة الجسدية.....
186.....	أولاً - الحق في الحياة.....
188.....	ثانياً: الحق في الحرية و الأمن.....
188.....	ثالثاً: حظر التعذيب.....
189.....	رابعاً: حظر الإسترقاق و العمل الجبري.....
190.....	خامساً: الحق في محاكمة عادلة.....
191.....	الفرع الثاني: حقوق مرتبطة بالحياة الزوجية و العائلية.....
191.....	أولاً: الحق في الزواج.....
192.....	ثانياً: الحق في احترام الحياة الخاصة و العائلية.....
193.....	ثالثاً: الحق في التعليم.....
194.....	الفرع الثالث: حقوق متعلقة مباشرة بالأجانب.....
194.....	أولاً: حظر التمييز.....
195.....	ثانياً: حق الأجانب في النشاط السياسي.....
195.....	ثالثاً: حظر الطرد الجماعي، و الضمانات المقررة عند الطرد الفردي للأجانب.....
197.....	الفرع الرابع: الحريات العامة.....
197.....	أولاً: حرية الفكر و الضمير و الدين.....
198.....	ثانياً: حرية التعبير.....
198.....	ثالثاً: حرية الإجتماع و تكوين الجمعيات.....
199.....	المطلب الثاني: الميثاق الإجتماعي الأوروبي.....

200.....	الفرع الأول: البروتوكولات الملحقة بالميثاق الإجماعي الأوروبي.....
201.....	الفرع الثاني: الحقوق المكفولة بمقتضى الميثاق الإجماعي الأوروبي.....
201.....	أولا: حقوق العمال بصفة عامة.....
202.....	ثانيا: حقوق فئة العمال الأجانب.....
205.....	الفرع الثالث: نطاق تطبيق الميثاق الإجماعي الأوروبي من حيث الأشخاص.....
206.....	المطلب الثالث: الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين.....
207.....	الفرع الأول: الأحكام المتعلقة بظروف تشغيل العمال المهاجرين.....
208.....	أولا : طرق التشغيل
208.....	ثانيا: الفحص الطبي و المهني.....
209.....	ثالثا: الشكليات و الإجراءات المتعلقة بعقد العمل.....
209.....	رابعا: رخصة العمل.....
209.....	خامسا: المساواة في المعاملة و مراقبة ظروف العمل.....
210.....	سادسا: المشاركة في حياة المؤسسة.....
210.....	سابعا: حوادث العمل و الأمراض المهنية.....
211.....	ثامنا: الحق في ممارسة الحق النقابي.....
211.....	تاسعا: انتهاء عقد العمل و التسريح.....
212.....	عاشرا: إعادة التشغيل.....
212.....	حادي عشر: الحق في الطعن لدى الهيئات القضائية و الإدارية بدولة العمل.....
213.....	الفرع الثاني: الأحكام المتعلقة بالظروف المرتبطة بمعيشة العمال المهاجرين.....

213.....	أولاً: حق المغادرة و حق القبول.....
213.....	ثانياً: الحق في الإعلام.....
214.....	ثالثاً: إعفاء العامل الأجنبي المهاجر من نفقات السفر.....
215.....	رابعاً: الإستقبال و المساعدة.....
215.....	خامساً: التصريح بالإقامة.....
217.....	سادساً: الحق في السكن و لمّ شمل الأسرة.....
217.....	سابعاً: الحق في التعليم المدرسي و المهني.....
218.....	ثامناً: الحق في الضمان الإجتماعي و المساعدة الطبية و الإجتماعية.....
219.....	تاسعاً: الحق في تحويل المدّخرات.....
219.....	عاشراً: الضرائب على الأجور.....
219.....	حادي عشر: العودة إلى البلد الأصلي.....
221.....	المبحث الثاني: تشغيل الأجانب في إطار منظمة العمل العربية.....
222.....	المطلب الأول: الإتفاقيات العربية الجماعية.....
223.....	الفرع الأول: الإتفاقية العربية رقم 2 لعام 1967 بشأن تنقل الأيدي العاملة.....
227.....	أولاً : مزايا الإتفاقية العربية رقم 2 لسنة 1967.....
228.....	ثانياً :سلبيات الإتفاقية العربية رقم 2 لسنة 1967.....
228.....	الفرع الثاني: الإتفاقية العربية رقم 4 لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة " معدلة ".....
235.....	أولاً : مزايا الإتفاقية العربية رقم 4 لسنة 1975.....
236.....	ثانياً : سلبيات الإتفاقية العربية رقم 4 لسنة 1975.....

237.....	الفرع الثالث: إعلان المبادئ بشأن تيسير تنقل الأيدي العاملة العربية.
239.....	المطلب الثاني: الإتفاقيات العربية الثنائية.
240.....	الفرع الأول: أمثلة عن بعض الإتفاقيات العربية الثنائية.
240.....	أولا: الجمهورية التونسية.
241.....	ثانيا: الجمهورية السودانية.
241.....	ثالثا: الجمهورية العربية السورية.
242.....	رابعا: جمهورية مصر العربية.
242.....	خامسا: المملكة المغربية.
243.....	الفرع الثاني: أهم الأحكام التي تضمنتها الإتفاقيات العربية الثنائية.
245.....	الفرع الثالث: تقييم الإتفاقيات العربية الثنائية.
249.....	الخاتمة
255.....	قائمة المراجع
277.....	الفهرس

الملخص " تشغيل الأجانب على ضوء قواعد القانون الدولي للعمل "

إن الهدف الذي يسعى إلى تحقيقه الأجنبي بهجرته الدولية من أجل العمل، هو في الغالب السعي وراء الرزق في دولة العمل. غير أن هذا المُبتغى قد تقف في طريقه تحديات كثيرة، لعل أهمها هو منافسة و مزاحمة اليد العاملة الوطنية في سوق العمل، و بُعدهم عن بلادهم، و ذلك ما يجعل فئة العمال الأجانب، من أكثر الفئات العمالية ضعفا و أكثرها حاجة إلى رعاية مصالحهم و حماية حقوقهم بقواعد القانون الدولي للعمل، و التي صدرت في شكل معايير دولية، منها ما تجسد في اتفاقيات دولية، و منها ما تم صياغته في اتفاقيات إقليمية، أرسيت لمبادئ و حقوق أساسية مهمة، منها ما تعلق بالعامل الأجنبي بصفته إنسانا، و منها ما تعلق به بوصفه عاملا. و يبقى أكبر تحدي هو امتثال الدول-خاصة المصدقة على تلك الصكوك الدولية- إلى الإلتزام بأحكامها، و اجتهادها في إيجاد نوع من التوازن، تكفل به حقوق العمال الأجانب من جهة، و تضمن به عدم المساس بسيادتها الداخلية و نظامها العام من جهة أخرى .

الكلمات المفتاحية : الهجرة الدولية-تشغيل- العمال الأجانب-القانون الدولي للعمل-المعايير الدولية-المبادئ و الحقوق العمالية

Résumé : « Emploi des étrangers selon la Loi internationale du Travail »

Le but aspiré par un étranger à travers son émigration internationale aux fins de trouver un travail, est d'avoir une vie décente dans le pays où il exerce. Néanmoins, ce but fait face à plusieurs défis, parmi lesquels la concurrence avec la main d'œuvre nationale sur le marché du travail, le fait d'être loin de leurs pays. Ce qui rend la catégorie des travailleurs étrangers la plus faible et la plus nécessiteuse pour protéger leurs droits à travers la loi internationale du travail, préconisée sous les formes de normes internationales, soutenues par des conventions internationales ou régionales, résultant des principes et des droits fondamentaux importants relatifs au travailleurs étrangers . Le plus grand défi demeure le respect des pays – principalement ceux ratifiant les conventions internationales– de leurs engagements à ses disposition et à trouver un équilibre, permettant de préserver les droits des travailleurs étrangers d'une part, et assurant sa souveraineté interne et son ordre public, d'une autre part.

Mots clés : Emigration internationale– Emploi– Travailleurs étrangers– Loi Internationale du travail–Normes Internationales–Principes et droits des travailleurs.

Abstract : « Foreign employment according to international Labor Law »

The goal pursued by a foreigner for his international migration to work, is often the pursuit of livelihood in the state of employment. However, this goal may face many challenges, the most important of which is the competition and competition of the national workforce in the labor market, which makes the category of foreign workers, and because of their distance from their country, one of the most vulnerable workers and the most need to take care of their interests and protection their rights under the rules of international labor law, wich were issued in the form of international standards, including those embodied in the form of international conventions, including those formulated in the form of regional convention, laid down important principles and basic rights, including the foreign worker as a human being, tags as a factor. The greatest challenge remains the compliance of states –particularly those ratified by those international instruments –with their provisions and their determination to find a balance in which to guarantee the rights of foreign workers on the one hand and ensure that their internal sovereignty and public order are not affected.

Keywords :International migration- Employment- Foreign workers- Labor International Law – International norms- Principles and rights of workers.