الفصل الرابع – منظمة العمل الدولية والعمال المهاجرين

الأسئلة الأساسية

- ما هي معايير العمل الدولية الخاصة بحقوق العمال المهاجرين؟
- ما هي الحماية التي توفرها هذه المعايير للعمال المهاجرين؟
- كيف يتمّ رصد التقيد بهذه المعايير؟ هل يمكن رفع شكاوى في حال انتهكت إحدى الدول إلتزاماتها بموجب هذه المعايير؟

---

1. المقدمة

تأسست منظمة العمل الدولية عام 1919 بعد الحرب العالمية الأولى قبل تأسيس الأمم المتحدة. وهي اليوم وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة، هدفها تعزيز الحقوق في العمل كما هو واضح في الشعار: "عمل لائق للرجال والنساء كافة". وترتكز هذه المهمة على فهم العلاقة المعقّدة بين حقوق العمل والعدالة الاجتماعية، وشروط "السلام الدائم، والتطور والازدهار."[1]

إن منظمة العمل الدولية هي هيئة اللأمم المتحدة الوحيدة التي لها تفويض دستوري واضح لحماية العمال في وضع الهجرة الدولية للعمل.[2] وقد تمّ إعادة التأكيد على هذا المفهوم في إعلان فيلاديلفيا عام 1994[3] وإعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، 1998 (راجع أدناه).

---

[1] "مهمة وأهداف"، منظمة العمل الدولية، راجع:
http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm

[2] MIGRANT: قطاع الهجرة الدولية، منظمة العمل الدولية، راجع:
http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/index.htm

[3] الإعلان المتعلق بغايات وأهداف منظمة العمل الدولية؛ دستور منظمة العمل الدولية، ملحق.

يوفر هذا الفصل معلومات حول معايير منظمة العمل الدولية الأساسية بشأن حقوق العمال المهاجرين. ويفسّر أيضاً هيكلية منظمة العمل الدولية وإجراءاتها المتعلقة بالاشراف والشكاوى.

إن دعم معايير العمل الأساسية أمر جوهري للحرص على أن حقوق الانسان الخاصة بالعمال المهاجرين يتم احترمها فعلياً. وإن الحقّ في عمل لائق هو حقّ أساسي يخوّل تأدية حقوق أخرى للعمال المهاجرين.

2. معايير منظمة العمل الدولية والعمال المهاجرين

اعتمدت منظمة العمل الدولية أكثر من 180 معاهدة تتعلّق بمسائل معينة حول قضايا عمالية محددة، بما فيها تلك التي تتناول بشكل خاص حقوق العمال المهاجرين. بالإضافة إلى تلك المعاهدات الملزمة قانوناً، دوّنت منظمة العمل الدولية معايير غير ملزمة تتخذ شكل "توصيات".

وقد شاركت منظمة العمل الدولية بشكل فعّال في صياغة الاتفاقية الدولية لحماية حقوق كافة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم. وهي تعترف بالتعريف الذي تقدمه الاتفاقية للعمال المهاجرين وتعتبِر الاتفاقية وثيقة أساسية لحقوق العمال المهاجرين.[4]

2.1 إتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالعمال المهاجرين

اعتمدت منظمة العمل الدولية وثيقتين ملزمتين قانونياً بشأن العمال المهاجرين هما:

- الاتفاقية المتعلقة بالهجرة من أجل العمالة، 1949 (رقم 97)
- إتفاقية العمال المهاجرين (أحكام إضافية)، 1975 (رقم 143).

تساهم هذه الوثائق في تعزيز **مبادئ المعاملة بالمثل، وتكافؤ الفرص، وعدم التمييز**. وقد صادق 49 بلداً على الاتفاقية رقم 97 و23 بلداً على الاتفاقية رقم 143.[5] ولم يصادق إلا بلدين فيهما مؤسسات وطنية لحقوق الانسان وأعضاء في منتدى آسيا والمحيط الهادئ (APF) – وهم الفيليبين ونيو زيلاندا – على الاتفاقية رقم 97؛ وصادقت الفيليبين وحدها على الاتفاقية رقم 143.

---

[4] *الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية حول هجرة اليد العاملة: مبادئ وتوجيهية غير ملزمة لمقاربة حول هجرة اليد العاملة قائمة على الحقوق*؛ منظمة العمل الدولية؛ 2006. انظر: "القسم الخامس: حماية العمال المهاجرين"؛ الفقرة 9(ب)؛ بحثاً عن العمل اللائق – حقوق العمال المهاجرين: دليل للنقابيين؛ مكتب العمل الدولي؛ 2008؛ ص. 78.

[5] للائحة البلدان التي صادقت على هذه الاتفاقيات راجع قسم "المعايير" في "المهاجر" (Migrant): قسم الهجرة الدولية"؛ منظمة العمل الدولية؛ http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/areas/standards.htm

تؤمن **اتفاقية العمال المهاجرين، 1949** إطار عمل لتنظيم وحماية "هجرة اليدّ العاملة" في كافة مراحل عملية الهجرة. ويتوجب على الدول الأعضاء توفير المساعدة والمعلومات حول المغادرة، والسفر، والدخول بما في ذلك المساعدة الطبّية. عليها أيضاً اتخاذ الخطوات اللازمة لإزالة الحملات الدعائية المضلِّلة حول الهجرة والنزوح ولمنع طرد المهاجرين غير النظاميين.

وفي مفهوم هذه الاتفاقية، تعني عبارة "العامل المهاجر" شخصاً يهاجر من بلد إلى بلد آخر بغية شغل وظيفة بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص، وتشمل أي شخص يقبل قانونا بوصفه عاملاً مهاجراً (المادة 11). وبالتالي، تنطبق على المهاجر النظامي (المادة 8) ولا تنطبق على عمال الحدود، والبحّارة، والفنانين أو غيرهم من أصحاب المهن الحرّة القصيرة المدة، أو المهاجرين الأجانب الذين يعملون لحسابهم الخاص.

تستوجب الاتفاقية من الدول الأعضاء منح معاملة مساوية للعمال النظاميين المهاجرين لجهة شروط العمل، والانتساب إلى نقابات العمال والتمتع بمنافع المفاوضات الجماعية؛ والمسكن، والضمان الاجتماعي، وضرائب التوظيف، والاجراءات القانونية ذات الصلة بمسائل تمت الإشارة إليها في الاتفاقية (المادة 6).

تضع **إتفاقية العمال المهاجرين (إجراءات إضافية)، 1975** مقاربة شاملة لمعالجة هجرة اليدّ العاملة، إبتداءً من تعهد قامت به لحماية حقوق الانسان الأساسية لكافة العمال المهاجرين (المادة 1). تؤمن أدنى معايير حماية العمال المهاجرين النظاميين وغير النظاميين على السواء.

هذه الاتفاقية هي أول وثيقة دولية تُعنى بمشاكل تنشأ عن الهجرة غير النظامية. وهي تسعى إلى الحد من الهجرة السرّية والتوظيف غير الشرعي للمهاجرين (المادة 3)، وتشجع على المحاسبة القضائية للمسؤولين عن "الإتجار بالقوى العاملة" (المادة 5).[6]

تتطلب الاتفاقية من الدول الأعضاء تأمين تكافؤ الفرص والمعاملة للعمّال المهاجرين الموثقين وأسرهم في ما يتعلق بالتوظيف والمهنة، والضمان الإجتماعي، والنقابات، والحقوق الثقافية والحريات الفردية

---

[6] لا تحدد الإتفاقية بشكل خاص معنى "الاتجار بالقوى العاملة" التي تشير باختصار إلى الاتجار للاستغلال في العمل. لتعريف شامل لمصطلح الاتجار بالأشخاص الذي يتضمن الاتجار لغايات الاستغلال في العمل، راجع بروتوكول الأمم المتحدة لمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، لاسيما النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية.

واالجماعية (المادة 10). إلا أن هذا الحُكم لا ينطبق على عمال الحدود والبحارة والمتدرجين والأشخاص الذين يقصدون بلداً من أجل التدريب أو الدراسة والأشخاص الذين يقصدون بلداً لإنجاز مهام محددة (المادة 11 (2)).

بالإضافة إلى ذلك، تشدد الاتفاقية على أهية إستشارة منظمات تمثل الموظفين والعمال في ما يخص القانون، القواعد وغيرها من الإجراءات المدرجة في الاتفاقية والمصممة لمنع الهجرة التعسفية والقضاء عليها.[7]

تدعو **توصيات العمال المهاجرين، 1975** إلى التوسع أكثر في المعايير المشار إليها في الاتفاقية رقم 143، ضمن إطار عمل سياسة متماسكة حول هجرة اليدّ العاملة. وتسعى إلى تعزيز فعال لتكافؤ الفرص والمعاملة بين المواطنين والعمال المهاجرين المتواجدين بشكل قانوني ضمن أراضي الدول الأعضاء لجهة التدريب المهني والعملي، والأمن الوظيفي، وشروط العمل، والعضوية في النقابات والأجر المتساوي مقابل العمل المتساوي، بالإضافة إلى شروط المعيشة، بما في ذلك المسكن، والخدمات الاجتماعية وفرص التعليم والحصول على خدمات التعليم والصحة (المادة 2).

وتشجع التوصيات الدول الأعضاء على تأمين الاختيار الحرّ للوظيفة، والتنقل الجغرافي للعمال المهاجرين الذين أقاموا بشكل قانوني في البلد (المادة 6(أ))[8]؛ تأمين حلّ فعال للعمال المهاجرين غيرالنظاميين الذين يمكن جعل وضعهم نظامياً وكذلك للذين لا يمكن تنظيم وضعهم في الدولة، وتأمين معاملة مساوية بشأن بعض الحقوق الناشئة عن توظيف سابق أو حالي (المادة 8)؛ وإعداد سياسة اجتماعية ملائمة للشروط والحاجات الخاصة بالعمال المهاجرين (المادة 9)، وتعزيز جمع شمل الأسر (المادة 13) وتقديم المساعدة والمعلومات التي تساعد في التأقلم مع البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلد حيث سيتم التوظيف (المادة 24).

2.2 معايير العمل الأساسية والاتفاقيات الأخرى ذات الصلة

[7] راجع المادة 7 بشكل خاص، والمواد 2، و4، و12 بشكل عام.

[8] هذه الأحكام محصورة بالأشخاص الذين هاجروا للعمل لمدة سنتين أو أقل.

جميع حقوق العمل الأساسية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والمعروفة باسم اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية والمنصوص عليها **في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل**، تنطبق بشكل متساو على جميع العمال المهاجرين.

ينص الاعلان الذي تم اعتماده في العام 1998 في ديباجته على أنه يتوجب على منظمة العمل الدولية "إيلاء اهتمام خاص لمشاكل الأشخاص ذوي الاحتياجات الاجتماعية الخاصة، لا سيما العاطلين عن العمل والعمال المهاجرين، وحشد وتشجيع الجهود الدولية والاقليمية والوطنية الرامية إلى حل مشاكلهم، وتعزيز سياسات فعالة تهدف إلى خلق فرص عمل".

تنص المادة 2 من الاعلان على أن:

> جميع الدول الأعضاء، حتى لو لم تصدق على الاتفاقيات المعنية، ملزمة بمجرد عضويتها في المنظمة، وبحسن نية ووفقًا للدستور، باحترام وتعزيز وتحقيق المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع تلك الاتفاقيات، وهي:

أ) حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛

ب) القضاء على جميع أشكال العمل القسري أو الإلزامي؛

ج) القضاء الفعلي على عمالة الأطفال؛

د) القضاء على التمييز فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة.

الاتفاقيات الثماني التي تعتبرها منظمة العمل الدولية أساسية هي:

- اتفاقية العمل الجبري، 1930 (رقم 29)
- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948 (رقم 87)
- اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98)
- اتفاقية المساواة في الأجور، 1951 (رقم 100)
- اتفاقية إلغاء العمل الجبري، 1957 (رقم 105)

• اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم 111)

• اتفاقية تحديد الحد الأدنى للسن، 1973 (رقم 138)

• اتفاقية أسوأ اشكال عمل الأطفال، 1999 (رقم 182)

ثمة معايير أخرى معتمدة ضمن منظمة العمل الدولية وهي ذات صلة مباشرة بحقوق المهاجرين.[9] أهمها اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، 1997 (رقم 181)، واتفاقية العمال المنزليين، 2011 (رقم 189).

تقدم **اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، 1997** التوجيهات لتصميم الإطار القانوني للتصدي لممارسات التوظيف غير القانونية والاتجار بالبشر، وخاصة النساء والأطفال. وهي تنطبق على جميع وكالات التوظيف في القطاع الخاص وجميع فئات العمال، بمن فيهم العمال المهاجرين، غير أنها لا تشمل تعيين وتوظيف البحارة (المادة 2 (2)).

تتضمن بعض الأحكام الرئيسة في الاتفاقية ما يلي:

• تكفل الدول الأعضاء قيام وكالات التوظيف الخاصة بمعاملة العمال دون تمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي أو أي شكل آخر من أشكال التمييز التي تغطيها القوانين والممارسات الوطنية، مثل العمر أو الإعاقة (المادة 5)

• حماية خصوصية العامل في معالجة بياناته الشخصية (المادة 6)

• أن لا تتقاضى وكالات التوظيف في القطاع الخاص بصورة مباشرة أو غير مباشرة، جزئيا أو كلياً، أي رسوم أو تكاليف من العمال (المادة 7)

• توفر الدول الأعضاء الحماية الملائمة للعمال المهاجرين المعينين أو الموظفين على أراضيها عن طريق وكالات التوظيف الخاصة وحمايتهم من التجاوزات، من خلال قوانين أو لوائح تنص

---

[9] للحصول على لائحة بالمعايير الأخرى ذات الصلة، راجع *الإطار المتعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية حول هجرة اليد العاملة: مبادئ غير ملزمة ومبادئ توجيهية لنهج حول هجرة اليد العاملة قائم على الحقوق*: 2006:الملحق الأول: ص 33–34

على عقوبات، بما في ذلك حظر وكالات الاستخدام الخاصة التي تمارس التدليس وترتكب التجاوزات (المادة 8 (1))

- تتخذ كل دولة عضو تدابير لضمان عدم قيام وكالات الاستخدام الخاصة باستخدام أو اللُجوء إلى عمالة الأطفال أو استخدامها (المادة 9)

- وضع الآليات المناسبة لمعالجة الشكاوى والتجاوزات وممارسات التدليس المتعلقة بأنشطة وكالات الاستخدام الخاصة (المادة 10)

- اتخاذ تدابير تصحيحية ملائمة بما في ذلك توقيع العقوبات في حالة انتهاك هذه الاتفاقية (المادة 14 (3)).

إتفاقية العمال المنزليين، 2011 – المعروفة أيضًا باتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين هي معيار أساسي يهدف إلى حماية وتحسين حياة العمال المنزليين وظروف عملهم في جميع أنحاء العالم. تقدر منظمة العمل الدولية أن هناك ما بين 53 و100 مليون عامل منزلي وغالبيتهم العظمى هم من النساء والفتيات.[10]

يشكل العمال المهاجرون نسبة كبيرة من العمال المنزليين في المنازل وتمثل مداخيلهم نسبة كبيرة من التحويلات إلى البلدان النامية. إن عمال المنازل المهاجرين هم أكثر عرضة لخطر الاستغلال والانتهاكات. ويرجع ذلك جزئياً إلى أن العمل المنزلي "محجوب"، والاستخفاف الذي يُعامَل به العمال المنزليون وتكليفهم بمهام تفوق طاقاتهم وكونهم غير محميين. يمكن أن يواجه عمال المنازل المهاجرون مجموعة من انتهاكات حقوق الانسان، بدءً من رسوم الاستقدام العالية ومصادرة جوازات السفر، وصولاً إلى العمل القسري والاتجار والاستغلال الجنسي والاغتصاب.

من خلال الاعتراف القانوني بالعمل المنزلي على أنه "عمل"، تضمن الاتفاقية لعمال المنازل الحماية الممنوحة لغيرهم من العمال، مثل ساعات العمل المعقولة، والراحة الأسبوعية التي لا تقل عن 24 ساعة متتالية، وتضع القيود على الدفع العيني، وتقدم معلومات واضحة عن شروط وظروف العمل. وتشمل الاتفاقية كذلك أحكاماً بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك حرية تكوين الجمعيات

---

[10] *التقديرات العالمية والإقليمية بشأن العمال المنزليين*، العمل المنزلي، موجز السياسة رقم 4؛ منظمة العمل الدولية؛ 2011؛ ص 6-9.

والحق في المفاوضة الجماعية، وأن يتم توفير عقد عمل مكتوب قبل سفر المهاجر إلى بلد المقصد. على الدول الأعضاء أيضًا فرض قواعد وأنظمة واضحة على وكالات التوظيف الخاصة لمنع التدليس والممارسات المسيئة.

2.3 الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة

الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة، الذي تم إقراره في مارس 2006 هو وثيقة غير ملزمة تعزز النهج المستند على الحقوق لهجرة اليد العاملة وحماية العمال المهاجرين. تم وضعه ردًا على غياب عملية متعددة الأطراف لتنظيم هجرة اليد العاملة والتخفيف من المشاكل المرتبطة بها، مثل استغلال المهاجرين وتزايد الهجرة غير الشرعية وهجرة الأدمغة في الدول النامية.[11]

يتضمن الإطار المبادئ والتوجيهات الشاملة المتعلقة بهجرة العمالة ويؤمن إرشادات عملية للحكومات. على الرغم من أن إطار العمل غير ملزم، فإن الدول الأعضاء مطلوب منها تعزيزه واحترامه بصفته وسيلة لتعزيز التماسك والتناسق في سياسة الهجرة على الأصعدة المحلية والاقليمية والدولية.

إحدى نقاط التركيز في إطار العمل هي ضمان المساواة للعمال المهاجرين وتحسين حمايتهم ومنع الحرمان والاستغلال. فهو ينطبق على جميع العمال المهاجرين ويسعى إلى تحسين ظروف الفئات المستضعفة بشكل خاص. يركّز إطار العمل على الموقع المميز للنساء اللواتي يشكلن نصف العمال المهاجرين واللواتي غالبًا ما يهاجرن بمفردهن.

ويوفر الإطار مبادئ وتوجيهات غير ملزمة في ثمانية مجالات:

- العمل اللائق للجميع، بما في ذلك العمال المهاجرين
- التعاون الدولي بشأن هجرة الأيدي العاملة
- إنشاء قاعدة معارف عالمية
- الإدارة الفعالة لهجرة الأيدي العاملة
- حماية حقوق الانسان لجميع العمال المهاجرين بصرف النظر عن أوضاعهم
- الوقاية والحماية من ممارسات المسيئة خلال الهجرة
- تشجيع العملية المنظمة والمنصفة لهجرة اليد العاملة

---

[11] *الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية حول هجرة اليد العاملة: مبادئ وتوجيهية غير ملزمة لمقاربة حول هجرة اليد العاملة قائمة على الحقوق*؛ منظمة العمل الدولية؛ 2006.

- تعزيز التكامل والاندماج الاجتماعي

3. هيكل منظمة العمل الدولية الثلاثي ونظامه الاشرافي

تتفرد منظمة العمل الدولية بين منظمات الأمم المتحدة في توفير منتدى للجهات الفاعلة غير الحكومية للمشاركة بصفة شركاء اجتماعيين مستقلين في مناقشة وحل القضايا المشتركة.

يتكون هيكل منظمة العمل الدولية من ثلاث هيئات رئيسة:

- مؤتمر العمل الدولي
- الهيئة الإدارية
- مكتب العمل الدولي

تتمثل هذه الأجهزة بالتساوي بين حكومات ومنظمات أصحاب العمل ونقابات العمال في تداولاتها وعمليات صنع القرار.

يعمل مؤتمر العمل الدولي كبرلمان دولي للعمل وهو مسؤول عن وضع معايير وسياسات العمل الدولية. الهيئة الإدارية هي الجناح التنفيذي بينما يقوم مكتب العمل الدولي مقام أمانة السر.

تنتدب كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية أربعة ممثلين إلى مؤتمر العمل الدولي: مندوبان عن الحكومة ومندوب عن أصحاب العمل ومندوب عن العمال. كل ممثل يتمتع بحقوق تصويت تقوم متساوية.[12]

تقيّم منظمة العمل الدولية بانتظام تطبيق المعايير في الدول الأعضاء وتحدد كيفية تطبيقها بشكل أفضل من حيث القانون والممارسة. وفي حال ظهور صعوبات في تطبيق المعايير، تسعى منظمة العمل الدولية إلى التعاون مع البلدان المعنية وتقديم المساعدة التقنية لها.

لدى منظمة العمل الدولية نوعين من آليات الإشراف:

- نظام الإشراف العادي الذي يشمل "النظر في التقارير الدورية التي تقدمها الدول الأعضاء بشأن التدابير التي اتخذتها لتنفيذ أحكام الاتفاقيات التي صادقت عليها".[13]

---

[12] دستور منظمة العمل الدولية، المادة 4.

[13] تطبيق وتعزيز معايير العمل الدولية، منظمة العمل الدولية، راجع: http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang--en/index.htm?lang=en#RegularSupervision

- الاجراءات الخاصة، التي تتضمن "إجراءات التمثيل وإجراءات الشكاوى ذات التطبيق العام، بالإضافة إلى الاجراءات الخاصة بحرية تكوين الجمعيات."[14]

3.1 نظام الإشراف العادي

وفقًا لمنظمة العمل الدولية، "يستند نظام الإشراف العادي على دراسة هيأتَي منظمة العمل الدولية للتقارير حول تطبيق القوانين والممارسات المرسلة من قبل الدول الأعضاء وعلى الملاحظات المرسلة من العمال بشأن هذه المسائل".[15]

بعد التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية، يتعين على الدول الأعضاء أن تقدم تقاريرها إلى **لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات** (CEACR)، والتي تتألف من عشرين خبيراً مستقلاً يتم اختيارهم من مختلف المناطق الجغرافية.

تشمل إلتزامات الإبلاغ المترتبة على الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ما يلي:

- الالتزام بتقديم تقارير عن الاتفاقيات المصدق عليها
- الالتزام بتقديم تقارير عن الاتفاقيات غير المصدق عليها
- الالتزام بتقديم تقارير حول التوصيات.[16]

تقوم لجنة الخبراء بمراجعة التقارير الدورية التي تقدمها الحكومات وتضع تعليقاتها على شكل "ملاحظات" و"طلبات مباشرة". الملاحظات هي عبارة عن تعليقات على المسائل الأساسية الناتجة عن تطبيق اتفاقية معينة، ويتم نشرها في التقرير السنوي، في حين تكون الطلبات المباشرة ذات طابع تقني وترسل مباشرة إلى الدول الأعضاء.

تقدَّم تقارير لجنة الخبراء إلى الدورة التالية من مؤتمر العمل الدولي وتدقق فيها **لجنة المؤتمر الثلاثية المعنية بتطبيق المعايير**. تنظر لجنة المؤتمر إلى مجموعة مختارة من الملاحظات، وتدعو الحكومة

---

[14] المرجع نفسه

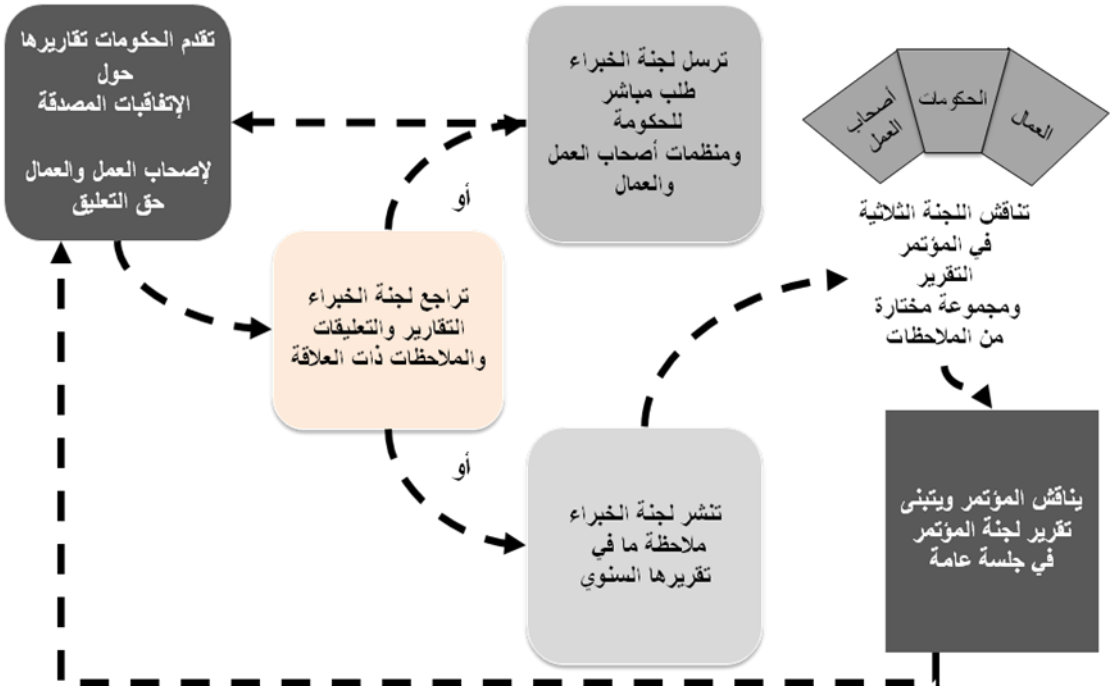
[15] النظام/ الآلية الإشرافية لمنظمة العمل لادولية: منظمة العمل الدولية، راجع: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-supervisory-system-mechanism/lang--en/index.htm

[16] دستور منظمة العمل الدولية، المواد 22، و19 (5هـ) و19 (6د)

المعنية للرد على الملاحظات ثم تقدم توصيات إلى الحكومة لمعالجة قضايا محددة أو تدعو بعثات منظمة العمل الدولية أو تطلب المساعدة التقنية. تُنشر نتائج دراسة لجنة المؤتمر في تقريرها.

إن النظام العادي للإشراف في منظمة العمل الدولية قد نال تنويهاً للتقدّم الذي أحرزه من خلال إصلاح بعض قوانين وسياسات العمل في بعض الدول.[17] في السنوات الأخيرة، كانت الدول الأعضاء أيضا "أكثر تقبلاً لتعليقات اللجنة" و" تميل إلى تنفيذها على نحو أكمل"[18]

العملية الإشرافية المنتظمة لمنظمة العمل الدولية[19]



---

[17] *لجنة الخبراء حول تطبيق الاتفاقيات والتوصيات: ديناميكيتها وتأثيرها*؛ "إيريك غرافل" و"كلوي شاربونو – جوبين"؛ منظمة العمل الدولية، 2003؛ أنظر ايضًا: "مواجهة تعقيدات جدول معايير العمل الأساسية في منظمة العمل الدولية؛ "فيليب ألستون"، المجلة الأوروبية للقانون الدولي، حزيران/ يونيو 2005؛ ص. 467–80.

[18] *لجنة الخبراء حول تطبيق الاتفاقيات والتوصيات: ديناميكيتها وتأثيرها*، "إيريك غرافل" و"كلوي شاربونو – جوبين"؛ منظمة العمل الدولية؛ 2003، ص 24.

[19] "لجنة الخبراء حول تطبيق الاتفاقيات والتوصيات": منظمة العمل الدولية؛ راجع http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm

3.2 الاجراءات الخاصة

يتم اللجوء إلى الاجراءات الخاصة بعد تقديم "اعتراض" أو "شكوى". وتتضمن:

- الإجراء المتعلق بالاعتراضات حول تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها
- الإجراء المتعلق بالشكاوى حول تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها
- الإجراء الخاص بالشكاوى المتعلقة بحرية تكوين الجمعيات

يسمح **إجراء تقديم الاعتراض** لأي نقابة أصحاب عمل أو عمال برفع احتجاج أو ادعاء إلى الهيئة الإدارية في منظمة العمل الدولية ضد أي دولة عضو بشأن إخفاقها في "ضمان الامتثال الفعلي، بأي شكل من الأشكال، ضمن نطاق صلاحيتها القضائية بأي اتفاقية هي طرف فيها" (المادة 24، دستور منظمة العمل الدولية).

تعيّن الهيئة الإدارية لجنة ثلاثية لدراسة القضايا المطروحة وردّ الحكومة المعنية. إذا لم يُعتبَر رد الحكومة مرضيًا، تقوم الهيئة الإدارية بنشر الاحتجاج والرد معاً (المادة 25، دستور منظمة العمل الدولية).

يجب أن تتوافر في طلب الاحتجاج شروطًا معينة قبل أن تدرسه اللجنة. يحدد مسؤولون في الهيئة الإدارية في منظمة العمل الدولية ما إذا كان قُدِّم الاحتجاج وفقاً للمتطلبات الرسمية وإذا ما كان الاحتجاج يتضمن نقاطاً تشير إلى أوجه إخفاق الحكومة في الامتثال الفعال لأي اتفاقية صدقت عليها.[20]

في إطار **إجراء تقديم الشكاوى**، يمكن لأي دولة عضو، أو مندوبها في مؤتمر العمل الدولي أو الهيئة الإدارية في منظمة العمل الدولية، أن يتقدمو من تلقاء نفسهم بشكوى ضد أي دولة عضو أخرى لإخفاقها في ضمان الامتثال الفعال بالاتفاقية التي صدقت عليها كلا الدولتين (المادة 26، دستور منظمة العمل الدولية). يجوز للهيئة الإدارية في منظمة العمل الدولية إحالة الأمر للدراسة من قبل لجنة التحقيق أو تقديم الشكاوى حول انتهاك الحقوق النقابية إلى لجنة الحرية النقابية. تنظم المواد 26 إلى 34 من دستور منظمة العمل الدولية هذا الإجراء.

---

[20] للإجراءات والشروط الكاملة، راجع: النظام الدائم بشأن إجراءات دراسة الشكاوى المقدمة بموجب المادتين 24 و 25 من دستور منظمة العمل الدولية؛ منظمة العمل الدولية؛ 1932 (تعدل في الأعوام 1938، 1980 و 2004).

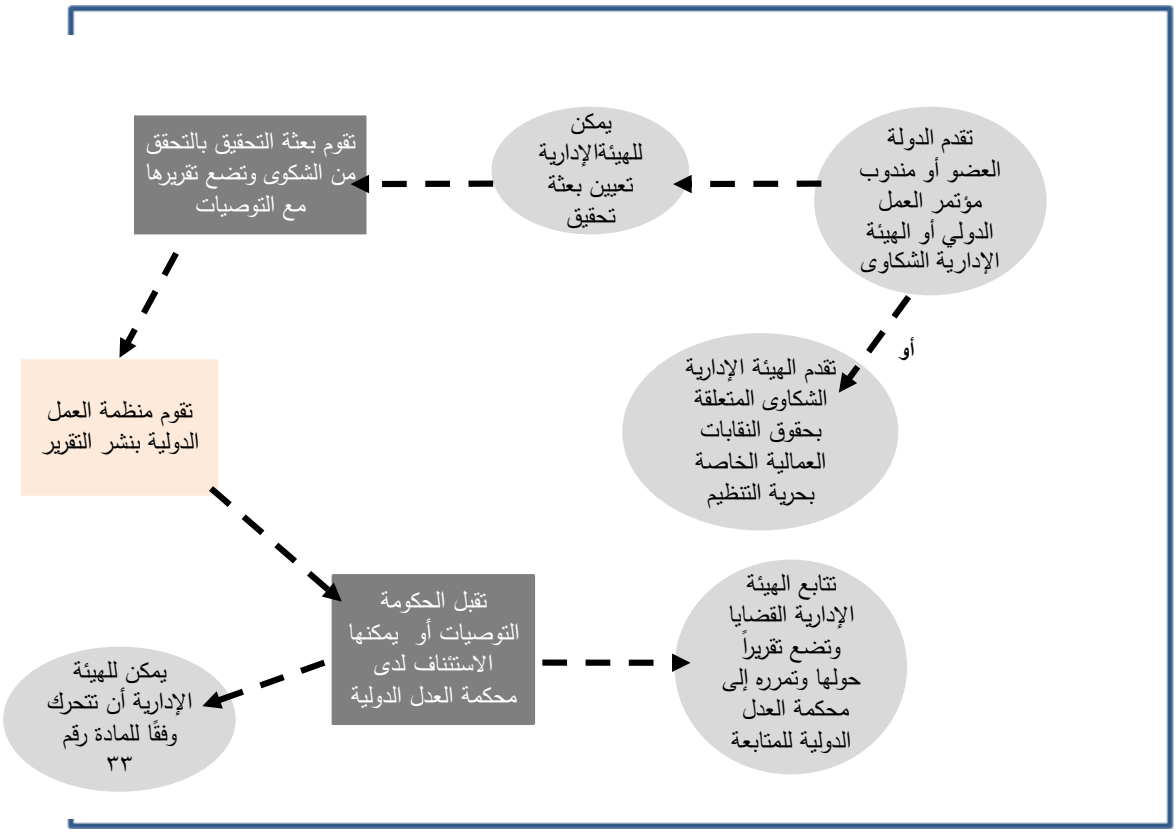
تمثل لجنة التحقيق الإجراء التحقيقي الأعلى مستوىً في منظمة العمل الدولية وقد تم تأسيسها للتعامل مع الشكاوى التي تنطوي على انتهاكات خطيرة ومستمرة والرفض المستمر لمعالجة هذه الانتهاكات من قبل أي دولة عضو.[21] منذ عام 1996، شكلت منظمة العمل الدولية 11 لجنة تحقيق. تجري لجنة التحقيق تحقيقاً كاملا في الشكوى وتعد تقريراً يحدد جميع الحقائق والتوصيات (المواد 26 إلى 28، دستور منظمة العمل الدولية).

يجوز للحكومة التي قُدمت الشكوى ضدها قبول التوصيات أو إحالة القضية إلى محكمة العدل الدولية (المادة 29 من دستور منظمة العمل الدولية). إذا رفضت الدولة العضو اتخاذ إجراءات مبنية على ما ورد في التوصيات، يجوز للهيئة الإدارية التوصية في مؤتمر العمل الدولي "باتخاذ الاجراءات بما يراه مؤتمر العمل مناسباً وحكيماً لضمان الامتثال" (المادة 33، دستور منظمة العمل الدولية). وقد استُخدمت المادة 33 مرة واحدة في عام 2000، عندما طلبت الهيئة الإدارية لمنظمة العمل الدولية في مؤتمر العمل الدولي اتخاذ إجراءات ضد دولة ميانمار لوضع حد لاستخدام العمل الجبري.

---

[21] الشكاوى؛ منظمة العمل الدولية: http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/complaints/lang--en/index.htm

إجراءات الشكاوى في منظمة العمل الدولية[22]



في خمسينيات القرن الماضي، وضعت منظمة العمل الدولية الإجراء الإشرافي لضمان الامتثال للمبدأ الأساسي المتعلق بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، المنصوص عليه في اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم (رقم 87)، 1948 واتفاقية الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية (رقم 98)، 1949. يمكن أن ينطبق **الإجراء الخاص بشأن حرية تكوين الجمعيات** على الدول الأعضاء التي لم تصدق على هاتين الاتفاقيتين.

توجد ثلاث هيئات مختصة في منظمة العمل الدولية يمكنها الاستماع إلى الشكاوى بشأن أي انتهاك مزعوم للحقوق النقابية، وهي:

---

[22] المرجع نفسه

- لجنة الحرية النقابية
- لجنة تقصي الحقائق والتوفيق بشأن الحرية النقابية
- الهيئة الإدارية نفسها.[23]

تأسست **لجنة تقصي الحقائق والتوفيق بشأن الحرية النقابية** عام 1950 بعد مناقشات بين منظمة العمل الدولية والمجلس الاقتصادي والاجتماعي في الأمم المتحدة (ECOSOC). وتجدر الإشارة إلى أن جميع الشكاوى التي ترد إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي بشأن مزاعم انتهاك الحقوق النقابية تحال إلى الهيئة الأدارية لمنظمة العمل الدولية ومن ثم إلى لجنة تقصي الحقائق والتوفيق. عموماً، ينطبق هذا الإجراء على الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية. ويجوز لغير الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية أن تعطي موافقتها على الإحالة.

أُنشئت **لجنة الحرية النقابية** في العام 1951 من تسعة أعضاء عاديين وتسعة نواب، وهي تمثل الحكومات ونقابات العمال ومجموعات أصحاب العمل بنسبة متساوية. تتمثل مهمة اللجنة بتحديد ما إذا كان أي تشريع أو ممارسة متوافقًا مع مبادئ الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية المنصوص عليها في الاتفاقيات ذات الصلة، ودراسة ما إذا كانت الأدلة مرضية لدعم الشكوى. تجري اللجنة الدراسة الأولية وتعد تقريرًا لرفعه إلى الهيئة الإدارية لمنظمة العمل الدولية وتوصي بالتدابير التي يجب اتخاذها لمعالجة الوضع. يمكنها أن تسعى أيضا للحصول على موافقة الحكومة المعنية لإحالة الشكوى إلى لجنة تقصي الحقائق والتوفيق.

في أي مرحلة من مراحل الإجراء، سواء في أثناء دراسة شكوى أو اتخاذ إجراء بشأن التوصيات، يمكن للمدير العام لمنظمة العمل الدولية أو ممثلاً عنه القيام **بمهمات فورية**. يتضمن ذلك زيارة البلد المعني والقيام بالتحقيقات الفورية بهدف التغلب على الصعوبات. تتم المهمات الفورية عادة في إطار المزاعم ذات الطبيعة البالغة الخطورة. ويمكن تنفيذها فقط عند موافقة اللجنة وموافقة الحكومة المعنية. هذا النهج، الذي استخدم بنجاح، يشبه من حيث الغرض "الاتصالات المباشرة" مع الحكومات من قبل لجنة تقصي الحقائق والتوفيق.

---

[23] للمزيد من المعلومات، انظر: الإجراءات الخاصة في منظمة العمل الدولية للنظر في الشكاوى التي تزعم حصول انتهاكات لحرية تكوين الجمعيات؛ المرفق الأول.

يمكن أن تقدم الشكاوى إلى قسم الاجراءات الخاصة في منظمة العمل الدولية إما مباشرة مع منظمة العمل الدولية أو من خلال الأمم المتحدة. تعتبر الشكاوى "مقبولة" فقط عندما تكون مقدَّمة من منظمة وطنية تهتم مباشرة بهذه المسألة، عن طريق المنظمات الدولية لأصحاب العمل أو العمال التي تحظى بمركز استشاري لدى منظمة العمل الدولية أو المنظمات الدولية الأخرى الخاصة بأصحاب العمل أو العمال عندما تتعلق الادعاءات بالمسائل التي تؤثر مباشرة في المنظمات التابعة لها. إذا أُثبتت هذه الشكاوى، يمكن للهيئة الإدارية لمنظمة العمل الدولية التواصل مع الحكومة المعنية، أو الاعلان عن المسألة أو اتخاذ إجراءات أخرى بديلة.

النقاط الرئيسة: الفصل الرابع

- جميع حقوق العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية، المنصوص عليها في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، تنطبق على جميع العمال المهاجرين، بغض النظر عن وضعهم كمهاجرين.

- وضعت منظمة العمل الدولية معايير عمل تتعلق بالتحديد بحقوق العمال المهاجرين. إن اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأخرى ذات الصلة بالعمال المهاجرين تعالج حقوق عمال المنازل وعمل وكالات التوظيف الخاصة وممارسات التوظيف غير المشروعة والاتجار بالبشر.

- أنشأت منظمة العمل الدولية نظام الإشراف العادي لمراقبة تنفيذ هذه المعايير. ويمكن أيضا تقديم الشكاوى إلى منظمة العمل الدولية عند أي إخفاق مزعوم في الحفاظ على معايير العمل.

لمزيد من الاطلاع

هجرة العمل الدولية: النهج القائم على الحقوق، منظمة العمل الدولية؛ 2010

معايير العمل الدولية لحقوق العمال المهاجرين: دليل لصانعي السياسات والممارسين في آسيا والمحيط الهادئ، منظمة العمل الدولية: 2007

الهجرة والقانون الدولي لحقوق الانسان؛ دليل الممارسين رقم 6؛ لجنة الحقوقيين الدولية؛ 2011

رصد معايير العمل الدولية؛ المجلس القومي للبحوث، 2004

حماية حقوق العمال المهاجرين: مسؤولية مشتركة، منظمة العمل الدولية، 2009