

بمحرر بعنوا

الحق في الأجر والصحة للعمال المغتربين

مقرر إلى

كلية الحقوق - جامعة المنيا

قسم القانون الدولي العام

إسراف

أ.د/ حسن سعد محمد عيسى سند

أستاذ القانون الدولي العام

عميد كلية الحقوق - جامعة المنيا

الباحث/ وليد محمد أحمد

باحث دكتوراه - كلية الحقوق - جامعة المنيا

**المستخلص:**

لقد بينت الدراسة أن الأجر هو الهدف الرئيس الذي يغترب من أجله العامل المهاجر، فلولاه ما كان يغترب العامل، لذلك، بينت الدراسة أنه يجب أن تكفل للأجر سبل الحماية التي تحقق هذا الهدف المرجو من عملية الهجرة، وذلك يتحقق من عدة محاور تتمثل في: ضرورة حماية ما يتقاضاه العامل المهاجر من أجر وعدم المساب بها، ويتحقق ذلك بضمان حماية هذه الأجر، ويتحقق ذلك بضمان حد أدنى للأجر، وأخيرا من خلال اتباع العدالة - قد المستطاع- في توزيع الأجر وعدم النص على فوارق مجحفة في الأجر بين العمال المهاجرين أنفسهم من جهة، وبين العمال المهاجرين والمواطنين من جهة أخرى، ويتحقق ذلك بضمان عدم التمييز والمساواة في الأجر. كما بينت الدراسة أن الحق في الصحة، يعتبر من الحقوق الأساسية للإنسان، فهو حق للجميع، وأن الحق في الصحة المهنية جزء لا يتجزأ من الحق في الصحة، فظروف العمل الملائمة تقتضي مراعاة السلامة والصحة في العمل، وهي تشكل أساس سلامة العامل أثناء أداءه للعمل.

**الكلمات المفتاحية:**

أجر، صحة، عمال، مغتربين

## Right to pay and health for expatriate workers

### Abstract:

The study showed that wages are the main goal for which the migrant worker is abroad, without which the worker would not have been abroad, therefore, the study showed that the wage must be guaranteed the means of protection that achieve this desired goal of the migration process, and this is achieved from several axes: The need to protect the wages received by the migrant worker and not to suffer from them, and this is achieved by ensuring the protection of these wages, and this is achieved by ensuring a minimum wage, and finally by following justice. It is possible - in the distribution of wages and the absence of unfair wage differentials between migrant workers themselves on the one hand, and between migrant workers and citizens on the other, and this is achieved by ensuring non-discrimination and equal pay. The study also showed that the right to health is one of the basic human rights, as it is a right for all, and that the right to occupational health is an integral part of the right to health.

### Keywords:

Wages, health, workers, expatriates

## المقدمة:

## أولاً: موضوع الدراسة:

للاعترا ف بالحقوق المتصلة بالعمل، يجب أولاً الاعتراف بالحق في العمل، حيث إن هذا الاعتراف الأخير يعتبر أساس أو ركيزة أساسية للاعتراف بالحقوق الأخرى المتصلة بالعمل. ولقد اعترفت صكوك عالمية وإقليمية بحق الإنسان في العمل<sup>(١)</sup>، حيث تؤكد هذه الصكوك المبدأ القائل بأن مراعاة الحق في العمل يلزم الدول الأطراف باتخاذ تدابير تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة. فلقد أكدت منظمة العمل الدولية في ديباجة دستورها بأنه: "لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي دائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية"، وبأن "جميع البشر، أيا كان عرقهم أو معتقدهم أو جنسهم، الحق في العمل ضمن ظروف توفر لهم الحرية والكرامة وتكافؤ الفرص، وتضمن لهم الأمن الاقتصادي والرفاهية المادية والتقدم الروحي، مع التأكيد على أن العمل ليس سلعة، وأن الفقر في أي مكان يشكل خطراً على الرفاه في كل مكان"<sup>(٢)</sup>.

فكثيراً ما يعاني العمال المهاجرين من التمييز ومن الانتهاكات عند دخولهم سوق العمل، وأثناء عملهم، فقد يعملون في ظروف خطيرة وغير صحية، أو يتلقون أجراً غير مناسب،... إلخ.

## ثانياً: أهمية الدراسة:

تكمّن أهمية الدراسة، في أهمية حق العمال في الأجور والمساواة بينهم وبين مواطني الدولة المستقبلية لهم "دولة العمل"، وأهمية التحولات المالية لهؤلاء العمال المغتربين، والتي لها عظيم الأثر، حيث إنها تساعد

(٢) فمثلاً على الصعيد العالمي، العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، حيث ورد ذكر الحق في العمل في الفقرة ٣ (أ) من المادة ٨ منه، وفي الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري في الفقرة (هـ) "١" من المادة ٥ منها، وفي اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، في الفقرة ١ (أ) من المادة ١١؛ وكذلك اتفاقية حقوق الطفل في المادة ٣٢.

ومن الصكوك الإقليمية، على سبيل المثال: الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام ١٩٦١، والميثاق الاجتماعي الأوروبي المنقح لعام ١٩٩٦ (المادة ١، الجزء الثاني)، والميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان وحقوق الشعوب (المادة ١٥)، والبروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المادة ٦).

(١) انظر: ديباجة دستور منظمة العمل الدولية والنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، منشورات مكتب العمل الدولي، جنيف ٢٠٠١م، ص ٥ - ٢١.

أسر العمال المهاجرين في تحمل تكاليف التعليم والصحة، وتمكن هذه الأسر من الاستثمار في أنشطة لزيادة الدخل، كما أن هذه الأموال تخفف من الضغوط الواقعة على بلدانهم بخصوص الاحتياطي الأجنبي.

### ثالثاً: أهداف الدراسة:

يهدف الباحث - في هذه الدراسة - إلى إلقاء الضوء على واقع حماية العمال المغتربين "المهاجرين" على المستوى الدولي، وخاصة من ناحية الأجر، بحيث أن يكون هذا الأجر مجزياً في مقابل تغرب هذا العمل وفراقه لأهله ووطنه، كما يهدف الباحث من خلال هذه الدراسة لإلقاء الضوء على توفير السلامة الصحية للعامل سواء أثناء أدائه للعمل أو قبل ذلك أو بعده.

### رابعاً: تساؤلات الدراسة.

تكمّن تساؤلات الدراسة في الأسئلة الآتية:

- ١- ما هو حق العمال المغتربين في الأجر؟
- ٢- هل الأجر لا يقل عن الحد الأدنى للأجور المقرر في الاتفاقيات الدولية؟
- ٣- هل يتم تطبيق المساواة وعدم التمييز في الأجر بين العمال المغتربين وأمثالهم من الوطنيين؟
- ٤- وما هي السلامة والصحة المتطلبة للعامل المغترب؟
- ٥- هل السلامة والصحة في أثناء العمل فقط؟ أم أثناء العمل وقبله وبعده؟

### خامساً: منهج الدراسة:

يستخدم الباحث - في هذه الدراسة - المنهج الوصفي، وذلك لوصف بنود بعض الاتفاقيات والمعاهدات الدولية وخاصة البنود التي تتصل بالحق في الأجر والسلامة الصحية للعمال المغتربين، مثل اتفاقية العمل الدولية، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ومنظمة العمل الدولية... وغيرهم، كما أن الباحث يستخدم المنهج التحليلي، لتحليل هذه البنود والوصول إلى ما تهدف إليه من حماية للعمال المغتربين وأفراد أسرهم.

### سادساً: خطة الدراسة:

- المقدمة.
- المبحث الأول: الحق في الأجر وما يتصل بها.
- المبحث الثاني: الحق في السلامة الصحية في العمل.

- الخاتمة وتشمل على النتائج والتوصيات.
- المراجع.
- الفهرس.

## المبحث الأول

### الحق في الأجور وما يتصل بها

#### تمهيد وتقسيم:

الأجور هي الهدف الرئيس الذي يغترب من أجله العامل المهاجر، فلولاها ما كان يغترب العامل، لذلك، يجب أن تكفل للأجر سبل الحماية التي تحقق هذا الهدف المرجو من عملية الهجرة، وذلك يتحقق من عدة محاور تتمثل في: ضرورة حماية ما يتقاضاه العامل المهاجر من أجور وعدم المساب بها، ويتحقق ذلك بضمان حماية هذه الأجور، وأيضا ضمان ألا يفاجأ العامل عند وصوله إلى دولة العمل بأن أجره قد تم تخفيضه عما هو متفق عليه في عقد العمل أو يتم تخفيضه أثناء العمل، ويتحقق ذلك بضمان حد أدنى للأجور، وأخيرا من خلال اتباع العدالة - قد المستطاع- في توزيع الأجور وعدم النص على فوارق مجحفة في الأجور بين العمال المهاجرين أنفسهم من جهة، وبين العمال المهاجرين والمواطنين من جهة أخرى، ويتحقق ذلك بضمان عدم التمييز والمساواة في الأجور.

وسوف نعرض لذلك، من خلال التقسيم التالي:

- **المطلب الأول: حماية أجور العمال المهاجرين.**
- **المطلب الثاني: الحد الأدنى للأجور.**
- **المطلب الثالث: عدم التمييز والمساواة في الأجور.**

## المطلب الأول

### حماية أجور العمال المهاجرين

ينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على حماية الحق في الأجر للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم<sup>(١)</sup>، كما ينص على ذلك العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على حماية نفس الحق<sup>(٢)</sup>.

كما أن اتفاقية العمل الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩م تعتبر من أهم اتفاقيات العمل الدولي في هذا الشأن<sup>(٣)</sup>، حيث تعرف المادة الأولى من هذه الاتفاقية الأجر بأنه: "أي مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقداً، أيما كان تسميته أو طريقة حسابه، وتحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح الوطنية، ويدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب<sup>(٤)</sup>".

فبناءً على ذلك، يجب على صاحب العمل أن يؤدي الأجر للعامل، فهذا يعتبر من أهم الالتزامات التي تقع على صاحب العمل، وهذا الالتزام لا يقف عند حد الوفاء بالأجور الأساسي؛ بل يشمل أيضاً ملحقات الأجر التي يحصل عليها العامل والتي تأخذ حكم الأجر، وتعتبر جزءاً لا يتجزأ منه أيما كانت التسمية التي تطلق عليها، طالما كان صاحب العمل يؤديها للعامل مقابل الحصول على عمله، ويمكن تقدير قيمتها نقداً<sup>(٥)</sup>.

كما يلتزم صاحب العمل، بإعلام كل عامل شروط أجره وتفاصيل حسابه، وتؤكد اتفاقية العمل الدولية على التزام الدول باتخاذ تدابير فعالة لضمان معرفة العمال، بطريقة ملائمة وميسورة الفهم، شروط

(٢) المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٤٨م.

(٣) المادة ٧/أ/٢.

(٤) اعتمدت في المؤتمر العام للمنظمة في دورته الثانية والثلاثين المنعقد بتاريخ ١٩٤٩/٦/٨م، التي دخلت حيز التنفيذ في ٢٤ سبتمبر ١٩٥٢م.

(٥) يعرف الأجر في قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، في مادته الأولى بأنه: "كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتاً كان أو متغيراً، نقداً أو عيناً، ويعتبر أجراً على الأخص ما يلي: العمولة، النسبة المئوية، العلاوات، المزايا العينية، المنح، البدل، نصيب العامل في الأرباح، الوهبة.

(٦) تنص المادة ٤٥ من قانون العمل المصري على أن: "لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك، وفي كشف الأجور، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر".



وتفاصيل أجورهم<sup>(١)</sup>.

وقد نصت التوصية رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٩ المكملة للاتفاقية<sup>(٢)</sup>، على نفس المبادئ، حيث أوضحت التوصية في البند الثالث منها، المعلومات التي يجب تعريف العمال بها، فيما يخص أجورهم ، وخاصة: معدلات الأجور المستحقة لهم، طريقة سداد الأجور ومواعيدها الدورية، مكان تسليم الأجور، وشروط وإجراءات الاستقطاع منها، كما أكدت في البند الرابع منها على إبلاغ العمال في كل مرة يتسلمون فيها أجورهم بالتفاصيل الآتية: المبلغ الإجمالي للأجور المستحقة، أية استقطاعات جرت عليها وأسبابها ومقدارها، والمبلغ الصافي المستحق، كما اقترحت التوصية إلزام أصحاب الأعمال بإمساك سجلات تبين التفاصيل السابق الإشارة إليها بخصوص كل عامل، كما حظرت على صاحب العمل أن يحد من حرية العامل في التصرف في أجره كما يشاء وبأي حال من الأحوال.

وحتى تضي اتفاقية العمل الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩م، حماية أكثر على الأجور، اشترطت أن: "يجري سداد الأجور النقدية في أيام العمل وفي مكانه أو في مكان قريب منه<sup>(٣)</sup>، كما قررت أن "لا تسدد الأجور النقدية المستحقة إلا بالعملة السائدة، ويحظر دفعها على شكل سندات إذنيه أو قسائم"<sup>(٤)</sup>. كما أقرت هذه الاتفاقية - أيضا - دفع الأجور نقداً، بأنه: "وقد يقبل الدفع بغير النقد أو الدفع العيني بدل الأجور"، وأن يختار العمال مكان وطريقة إنفاقهم لأجورهم<sup>(٥)</sup>.

وزيادة في حماية العمال المهاجرين - حتى من أنفسهم- فقد حظرت دفع الأجور في الحانات أو المنشآت المشابهة، وأيضاً في محلات أو مخازن البيع بالتجزئة، أو أماكن اللهو "خاصة تلك التي يديرها أصحاب العمل والتي قد تغري العمال بإنفاق الجزء الأكبر من أجورهم في مثل هذه الأماكن"<sup>(٦)</sup>. ومن ناحية أخرى، تقرر المادة ١١ من ذات الاتفاقية، على أن للأجر حقوق امتياز على الديون، فتقرر انه "عند إفلاس منشأة ما أو تصفيتها قضائياً يعامل عمالها كدائنين ممتازين، سواء بالنسبة لما لهم من أجور عن لخدمة التي أدوها في فترة سابقة على الإفلاس أو التصفية القضائية، أو فيما يتعلق بالأجور

(٢) المادة ١٤ من اتفاقية العمل الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩م.

(٣) انظر البندين الثالث والرابع من هذه التوصية رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٩م المكملة لاتفاقية العمل الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩م.

(٤) المادة ١/١٣ من اتفاقية العمل الدولية - السابق الإشارة إليها.

(٥) المادة ١/٣ من الاتفاقية السابقة.

(٦) المواد ١/٣، ١/٤، ٦، ١/٧ من الاتفاقية السابقة.

(٧) المادة ٢/١٣ من الاتفاقية السابقة.

عموما حتى مقدار تحدده القوانين المحلية<sup>(١)</sup>.

كما أكدت المادة رقم ٨ من ذات الاتفاقية على حماية أجر العامل من الاقتطاع، فأكدت على "حظر الاستقطاع من أجور العمال، إلا بالشروط التي تقرها القوانين الوطنية، وأن يبلغ العمال بالطريقة التي تراها السلطة المختصة أنسب الطرق لذلك، وبالشروط التي يمكن بها إجراء هذه الاستقطاعات، وحدودها"<sup>(٢)</sup>.

وحرصت - أيضا - الاتفاقية على ما يلي: "يحظر إجراء أي استقطاع من الأجر كمدفوعات مباشرة أو غير مباشرة، يدفعها العامل لصاحب العمل أو ممثليه أو أي وسيط من أجل الحصول على عمل أو الاحتفاظ به"<sup>(٣)</sup>.

كما بينت المادة الثانية من التوصية رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٩م شروط الاستقطاع من أجر العامل عوضا عن الخسائر التي قد يتسبب فيها لصاحب العمل، فقررت أنه: لا يجوز السماح باستقطاع مبالغ من الأجر تعويضا عن فقد أو ضرر يصيبان منتجات أو سلع أو معدات صاحب العمل؛ إلا إذا ثبت بوضوح مسئولية العامل المعني عن هذا الفقد أو الضرر، ويجب أن تكون المبالغ المستقطعة عادلة، بحيث ألا تزيد عن القيمة الفعلية للمفقودات أو الضرر، ويتعين قبل اتخاذ قرار بإجراء مثل هذا الاستقطاع، أن تتاح فرصة معقولة للعامل لعرض أسباب عدم إجراء هذا الاستقطاع، ويجب "اتخاذ تدابير مناسبة للحد من الاستقطاعات من الأجر مقابل تقديم صاحب العمل للعدد أو المواد أو المعدات في الحالات التي تكون فيها هذه الاستقطاعات مألوفة في المهنة، أو مقدره بموجب اتفاق جماعي أو قرار صادر عن هيئة التحكيم، أو مسموح بها بموجب القوانين الوطنية".

كما قررت الاتفاقية الدولية - السابقة - في مادتها رقم ١٠، حماية أجر العامل من الدائنين، حيث نصت على ما يلي: "حظر الحجز على الأجر أو التنازل عنها إلا بالطريقة التي تحددها القوانين الوطنية،

(٢) في هذا الشأن، قد أحسن المشرع المصري صنعا، عندما عدل قانون العمل بحيث أصبحت للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى قانون العمل، امتياز على جميع أموال المدين، وتستوفي هذه المبالغ قبل المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم . انظر قانون رقم ١٢٥ لسنة ٢٠١٠م، بشأن مرتبة امتياز حقوق العمال، المادة الأولى، الجريدة الرسمية، العدد رقم ٢٤ مكرر، ١٩ يوليو ٢٠١٠م.

(٣) تنص المادة رقم ٤٣ من قانون العمل المصري على أنه: لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل أكثر من (١٠٪) وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض، ويسري ذلك الحكم على الأجر المدفوعة مقدما.

(٤) المادة رقم ٩ من اتفاقية العمل الدولية، السابق الإشارة إليها.

على أن تحمي الأجور من الحجز والتنازل بالقدر الذي يعتبر ضروريا لحياة العامل وأسرته<sup>(١)</sup>.

---

(١) تنص المادة رقم ٤٤ من قانون العمل المصري على أنه: لا يجوز - في جميع الأحوال- الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود (٢٥%) من هذا الأجر، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى (٥٠%) في حالة دين النفقة.

## المطلب الثاني

### الحد الأدنى للأجور

الحد الأدنى للأجور، هو الأجر الذي لا يجوز - بأي حال من الأحوال - النزول عنه في علاقات العمل، فردية كانت أم جماعية، وهو الذي يغطي نفقات المعيشة، في حدودها الإنسانية، دون الإخلال بالتوازن الاقتصادي الواجب بين الأجور والأسعار<sup>(١)</sup>.

وباعتبار أن الحد الأدنى للأجر، هو المحتوى الأدنى الأساسي للحق في الأجر الذي لا يجوز النزول عنه، وهو الحد اللازم لإشباع الاحتياجات الإنسانية الضرورية، فإن النزول عنه يعني التغاضي عن المستوى الإنساني المقبول لمعيشة العمال<sup>(٢)</sup>.

وفي ذلك، نصت بعض الاتفاقيات التي أصدرتها منظمة العمل الدولي على تنظيم الحد الأدنى للأجور، ومن أهمها ما يلي:

- الاتفاقية رقم ٢٦ لسنة ١٩٢٨م، بشأن طرق تحديد المستويات الدنيا للأجور<sup>(٣)</sup>.
  - الاتفاقية رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٣م، بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور في الزراعة<sup>(٤)</sup>.
  - الاتفاقية رقم ١٣١ لسنة ١٩٧٠م، بشأن تحديد المستويات الدنيا للأجور<sup>(٥)</sup>.
- كما تنص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٢٦ لسنة ١٩٢٨م، على أنه: "تتخذ كل دولة التدابير اللازمة - عن طريق نظام للرقابة والعقوبات - لضمان تعريف أصحاب الأعمال والعمال المعنيين بالمعدلات الدنيا السارية للأجور، ولضمان عدم دفع أجور تقل عن هذه المعدلات الدنيا في الحالات التي يجب تطبيق

(٢) د. المختار أعمره، التنظيم القانوني للحد الأدنى للأجر في ظل المتغيرات الاقتصادية، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥م، ص ٤٩.

(٣) حيث إنه يمكن تحديد أكثر من حد للمستويات الأدنى للأجور طبقاً لظروف المعيشة بالأقاليم المختلفة، بحيث يرتبط ذلك بمستوى المعيشة والأسعار في كل إقليم، وأن يراعي حركة الأسعار، وكيفية التوازن بينها، ومستوى تكاليف المعيشة.

(٤) اعتمدت في المؤتمر العام للمنظمة في دورته العاشرة المنعقد بتاريخ ٣٠ مايو ١٩٢٨م، ودخلت حيز النفاذ بتاريخ ١٤ يونيو ١٩٣٠م.

(٥) اعتمدت في المؤتمر العام للمنظمة في دورته الرابعة والثلاثون المنعقد بتاريخ ٦ يونيو ١٩٥١م، ودخلت حيز النفاذ في ٢٣/٨/١٩٥٣م.

(٦) اعتمدت في المؤتمر العام للمنظمة في دورته الرابعة والخمسين، المنعقد بتاريخ ٣/٦/١٩٧٠م، ودخلت حيز النفاذ بتاريخ ٢٩/٤/١٩٧٢م.

هذه المعدلات عليها"<sup>(١)</sup>.

كما تقر هذه الاتفاقية أن: "العامل الذي تنطبق عليه المعدلات الدنيا للأجور، وتقاضي أجورا أقل منها، الحق في أن يسترد، بالطرق القضائية أو غيرها من الإجراءات القانونية، المبلغ المتبقي من الأجر الذي لم يدفع له في غضون مهلة تحددها التشريعات الوطنية"<sup>(٢)</sup>.

وأما اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣١ لسنة ١٩٧٠م، باعتبارها الاتفاقية الأشمل في هذا الشأن، قد ألزمت كل دولة عضو بوضع نظام للمستويات الدنيا للأجور، يغطي جميع العاملين بأجر، الذين تقتضي شروط استخدامهم هذه التغطية، وأن تضع في ذلك الأحكام الخاصة بالتشاور الكامل مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال المعنيين، أو مع ممثليهم"<sup>(٣)</sup>.

وتنص - أيضا - الاتفاقية رقم ١٣١ السابقة، على أنه: "يحوز الحد الأدنى للأجور قوة القانون، ولا يجوز تخفيضها، ويترتب على عدم تطبيقها تعرض الشخص أو الأشخاص المعنيين للعقوبات الجنائية أو غير الجنائية المناسبة"<sup>(٤)</sup>.

وجدير بالذكر، أن هذه الاتفاقية - مثلها مثل بعض الاتفاقيات الأخرى - لا يقتصر تطبيقها على طائفة بعينها من العمال، مثل الاتفاقية رقم ٩٩، لأنه وطبقاً لنص المادة السابقة والتي تشير إلى أن النظام يغطي جميع العاملين بأجر، فإنه بذلك يشمل - أيضا - العمال المغتربين.

### - حماية اتفاقية ICRMW<sup>(٥)</sup> للحد الأدنى للأجور :

في هذا الشأن، لم تشر الاتفاقية على تحديد حد أدنى لأجور العمال المهاجرين، مما يبين أن واضعوا هذه الاتفاقية قصدوا عدم وضع حد أدنى، وذلك لتلافي رفض تصديق الدول على الاتفاقية، حيث إن نسا كهذا يلزم الدول بوضع حد أدنى لأجور العمال المهاجرين وهو ما لا ترغب بعض الدول أن تتقيد به، وذلك نظرا لأن موضوعا كهذا يرتبط بمتغيرات كثيرة داخلية وخارجية. كما أنه حتى يكون الحد الأدنى للأجور مناسباً، يجب أن يراجع بصفة دورية، بحيث يكون مرتبطاً بمعدلات التضخم ونسب ارتفاع التكاليف الحقيقية للمعيشة، على نحو يضمن التمتع بمستوى معيشي كاف.

(٢) المادة ١/٤ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٢٦ لسنة ١٩٢٨م.

(٣) المادة ٢/٤ من الاتفاقية السابقة.

(٤) المادة الأولى ١، ٢ من الاتفاقية رقم ١٣١ لسنة ١٩٧٠م.

(٥) المادة ١/٢ من الاتفاقية السابقة.

(٦) وهي الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ICRMW

ولكن أكدت الاتفاقية على ضمانة عامة، حينما نصت على عدم جواز التنازل عن حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، ولا يسمح بممارسة أي شكل من أشكال الضغط على العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بهدف تخليهم أو تنازلهم عن أي من الحقوق المذكورة، ولا يمكن - بمقتضى عقد - الانتقاص من الحقوق المعترف بها في هذه الاتفاقية، وتتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة لكفالة احترام هذه المبادئ<sup>(١)</sup>.

ونجد - في الواقع العملي - أنه كثيرا ما يفاجأ العامل المهاجر بأجور تقل عن الأجر الذي كان يتوقعه، لذلك تحاول حكومات المنشأ تثبيت الحد الأدنى للأجور، ولكنها من جانب آخر تنظر إلى الجانب المادي المتأتي من تحويلات رعاياها، مما يجعلها تسلم بمستويات الأجور الفعلية، لعدم إثارة أي مشاكل أو معوقات تحول دون تدفق عمالها، كما أن بعض الدول قد تستغل ظروف العامل المهاجر، لأن همه الوحيد هو الظفر بالعمل في دولة سوف تعطيه أجرا أفضل من أجره الذي يمكن أن يتقاضاه في بلده الأصلي، فلذلك يرضخ العامل لأن يقبل هذا الحد من الأجور<sup>(٢)</sup>.

(٢) المادة ٨٢ من اتفاقية ICRMW.

(١) د. المختار أعمره، التنظيم القانوني للحد الأدنى للأجر في ظل المتغيرات الاقتصادية، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥م، ص ٧٠، ٧١.

## المطلب الثالث

### عدم التمييز والمساواة في الأجور

كثيرا ما يتعرض العمال المغتربون للسلوك التمييزي تجاههم، وخاصة عدم المساواة في الأجور، وهي أسباب رئيسية لما يلاقه العمال المهاجرون والأقليات من عقبات تفوق نظيرتها لدى غالبية السكان. وليس ذلك فقط، بل إن أنماط التمييز العنصري ضد العمال المهاجرين قد تغيرت وازدادت لتصل إلى الأجيال الثانية والثالثة من المهاجرين، والمواطنين ذوي الأصول الأجنبية، وذلك مع كثافة الهجرة العالمية<sup>(١)</sup>.

ومن هذا المنطلق، سوف أعرض لموضوع عدم التمييز بصورة موجزة، حيث إنه موضوع متشعب ولا يتسع له المقام هنا لتناوله بالتفصيل، ثم أعرض لموضوع المساواة في الأجر.

لذا أقسم هذا المطلب إلى فرعين، هما:

- الفرع الأول: عدم التمييز.
- الفرع الثاني: المساواة في الأجور.

(١) التقرير العالمي، زمن المساواة في العمل، موجب متابعة منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق السياسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩١، ٢٠٠٣م، جنيف، ص ٣٢، ٣٣.

## الفرع الأول

### عدم التمييز

كما ذكرت سابقاً، إن موضوع عدم التمييز من الموضوعات المتشعبة ومتعددة الجوانب، لذا سوف أعرض له بصورة موجزة، وذلك من خلال مبدأ عدم التمييز في المواثيق الدولية، وعدم التمييز في منظمة العمل الدولية، وعدم التمييز في الاتفاقية الدولية لحقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ICRMW. على النحو التالي:

### أولاً: عدم التمييز في المواثيق الدولية.

لقد نصت المواثيق الدولية المعنية بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية على عدم التمييز والمساواة في العديد من النصوص، كما صدر العديد من الاتفاقيات الدولية لتعزيز مبدأ عدم التمييز.

حيث أكد ميثاق الأمم المتحدة على الإيمان بالحقوق الأساسية للإنسان، وبكرامة الفرد وقدره، وبما للرجال والنساء والأمم، كبيرها وصغيرها، من حقوق متساوية<sup>(١)</sup>، كما أكد أيضاً هذا الميثاق على أن السلم والأمن الدوليين يعتمدان -بدرجة كبيرة- على إشاعة احترام حقوق الإنسان والحرية الأساسية للجميع؛ بلا تمييز بسبب العنصر، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، ومراعاة تلك الحقوق والحرية فعلاً<sup>(٢)</sup>.

كما أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أحكامه بالمادة الأولى، التي ركزت على ما يلي: "جميع الناس يولدون أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق".

وأكدت - أيضاً - المادة الثانية من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على ما يلي: "أن لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحرية المذكورة في هذا الإعلان، دونما تمييز من أي نوع، ولا سيما التمييز بسبب العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسياً كان أو غير سياسي، أو الأصل الوطني، أو الاجتماعي، أو الثروة، أو المولد، أو أي وضع آخر"<sup>(٣)</sup>.

كما نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على مبدأ المساواة في نطاق علاقات العمل، فنص على

(٢) الفقرة الثانية من ديباجة ميثاق الأمم المتحدة.

(٣) المادة ٥٥ (ج) من ميثاق الأمم المتحدة.

(٤) يقابلها في ذلك: نص المادة الثانية من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والمادة الثانية من الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان، والشعوب، والمادة الثالثة من الميثاق العربي لحقوق الإنسان.



أنه: "الجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجرٍ متساوٍ على العمل المتساوي"<sup>(١)</sup>. وكذلك، الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصر<sup>(٢)</sup>، إلا أنها لا تسري إلا على أي تمييز أو استثناء أو تقييد أو تفضيل بين المواطنين وغير المواطنين من جانب أية دولة طرف فيها<sup>(٣)</sup>، كما نصت على حظر تفسير أي حكم من أحكامها بما ينطوي على أي مساس بالأحكام القانونية السارية في الدول الأطراف، فيما يتعلق بالجنسية أو المواطنة أو الجنس، شرط خلو هذه الأحكام من أي تمييز ضد أية جنسية معينة<sup>(٤)</sup>، كما تجدر الإشارة إلى أن الاتفاقية لا تسري إلا على التمييز في "ميدان الحياة العامة"، ولا تشمل - من حيث المبدأ - التمييز في الحياة الخاصة<sup>(٥)</sup>.

وأيضاً، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة<sup>(٦)</sup>، حيث تدعم - هذه الاتفاقية - أحكام صكوك الأمم المتحدة القائمة بشأن التمييز بين الجنسين، وتسري الاتفاقية على المواطنين وغير المواطنين، وتتص على أن الدول الأطراف يتعين عليها اتخاذ جميع التدابير الملائمة للقضاء على التمييز ضد المرأة في مجال العمل، وذلك لضمان نفس الحقوق، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، وهذه الاتفاقية ذات صلة تحديداً بالعمال المهاجرين من حيث أنها تتطلب من الدول الأطراف اتخاذ جميع التدابير الملائمة، بما فيها التدابير التشريعية، للقضاء على جميع أشكال الاتجار بالمرأة واستغلالها لأغراض الدعارة.

## ثانياً: مبدأ عدم التمييز في منظمة العمل الدولية.

لقد أكدت منظمة العمل الدولية على مبدأ عدم التمييز والمساواة، وذلك في كثير من اتفاقياتها

(٢) المادة ٢/٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

(٣) اعتمدت هذه الاتفاقية وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢١٠٦ ألف

(د-٢٠) المؤرخ في ٢١ ديسمبر ١٩٦٥، وقد دخلت حيز النفاذ بتاريخ ٤ يناير ١٩٦٩م.

(٤) المادة ١ الفقرة ٢ من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري.

(٥) المادة ١ الفقرة ٣ من الاتفاقية السابقة.

(٦) التمييز العنصري، قد عرفته المادة الأولى من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، بأنه: "أي تمييز، أو استثناء، أو تقييد، أو تفضيل يقوم على أساس العرق، أو اللون، أو النسب، أو الأصل القومي، أو الإثني ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة، في الميدان السياسي، أو الاقتصادي، أو الاجتماعي، أو الثقافي أو في ميدان آخر من ميادين الحياة العامة.

(٧) تم اعتماد هذه الاتفاقية وعرضها للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ١٨٠/٣٤

المؤرخ في ١٨ ديسمبر ١٩٧٩م، ودخلت حيز النفاذ في ٣/٩/١٩٨١.

وتوصياتها<sup>(١)</sup>، حيث تعتبر الاتفاقية رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨م بشأن "التمييز في الاستخدام والمهنة" والتوصية الملحق بها رقم ١١١ - كذلك- من أهم الوثائق الصادرة عن المنظمة، والتي تحددت نطاق مبدأ المساواة، ولكن بشكل جزئي، وفي موضوعات محددة<sup>(٢)</sup>، فلم تكتفيا الاتفاقية والتوصية بمجرد تقرير الإطار العام للمبدأ، لكنهما حظرتا جميع أشكال التمييز أو الاستثناء، سواء نتيجة للتشريع أو للسياسات أو الممارسات المتبعة، فالمادة الأولى من كل من الاتفاقية والتوصية حددتا بشكل واضح مفهوم التمييز المحرم، وبينتا صورته على النحو التالي:

١- أي تفرقة أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة.

٢- أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل آخر يكون من أثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة تحده الدولة العضو المعنية بعد التشاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال إن وجدت، ومع هيئات مختصة أخرى.

وعلى وجه العموم، فإن اتفاقيات العمل الدولية وكذلك توصيات العمل الدولية تشير إلى مبدأ المساواة وعدم التمييز، فبالنظر إلى ظاهر أحكام هذه الاتفاقيات، يتضح أن المقصود من مبدأ المساواة وعدم التمييز هو بين مختلف طوائف العمال الوطنيين والأجانب، وليس الوطنيين فقط، وذلك للأسباب التالية:

١- طبقاً لقواعد تفسير الاتفاقيات الدولية عموماً، فإن النصوص ذات الصلة - وطبقاً للمعاني الطبيعية للنصوص - لا تقيم أي تفرقة بين العمال، تأسياً على علاقة الجنسية، حيث وردت على وجه العموم.

٢- وهناك سبب يتعلق بحقيقة أن العمال الأجانب، وهم الذين يكونون في الأساس عرضة للتمييز والافتتات على حقوقهم، مقارنة بالعمال الوطنيين، وبالتالي فإنه يكون من غير المقبول افتراض أن المشرع الدولي - في مجال تنظيم علاقات العمل - قد أسقط من نطاق حماية هذه الطائفة من العمال.

٣- حماية العمالة المهاجرة، والعمال الأجانب عموماً، كانت من الأسباب الأصلية وراء التفكير في

(٢) مثل : الاتفاقية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١، بشأن المساواة في الأجر، والتوصية رقم ٩٠ لسنة ١٩٥١م، المكملتها.

(٣) الاتفاقية والتوصية رقم ١١١ صدرتا عن الدورة (٤٢) لمنظمة العمل الدولية، يونيو ١٩٥٨م، ودخلت إلى حيز التنفيذ في ١٥/٦/١٩٦٠م.

إنشاء منظمة العمل الدولية<sup>(١)</sup>.

- مبدأ عدم التمييز في اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقمي ٩٧ لسنة ١٩٤٩م، و١٤٣ لسنة ١٩٧٥م. قد أقرت الاتفاقيتان عدم التمييز على أساس الجنسية؛ ورغم ذلك قصرتا تلك الحماية على العمال المهاجرين الموجودين في دولة العمل بصورة نظامية (أي بصورة قانونية وشرعية).

فقد نصت المادة رقم (٦) من اتفاقية العمل الدولية رقم ٩٧ على ما يلي:

تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بأن تتيح، دون تمييز على أساس الجنسية، أو العرق، أو الديانة، أو الجنس للمهاجرين الوافدين الموجودين بصورة قانونية على أراضيها، معاملة لا تقل مواتاه عن المعاملة التي تتيحها لمواطنيها، وذلك بالنسبة لما يلي:

أ - المسائل التالية إذا كانت تنظمها القوانين أو اللوائح الوطنية أو كانت خاضعة لرقابة السلطات الإدارية:

- الأجور، بما فيها الإعانات العائلية إذا كانت تشكل جزءا من الأجر، وساعات العمل، وترتيبات العمل الإضافي، والإجازات مدفوعة الأجر، والقيود المفروضة على العمل في المنزل، والحد الأدنى لسن الاستخدام، والتلمذة الصناعية والتدريب، وعمل النساء، وعمل الأحداث.

- عضوية المنظمات النقابية والتمتع بالمزايا التي تتيحها الاتفاقات الجماعية.

- السكن.

ب - الضمان الاجتماعي: أي الأحكام القانونية المتعلقة بإصابات العمل، والوضع، والمرض، والعجز، والشيخوخة، والوفاء، والبطالة، والمسئوليات العائلية، وأي حالة أخرى يغطيها نظام الضمان الاجتماعي وفقا للقوانين أو اللوائح الوطنية<sup>(٢)</sup>.

يتضح مما سبق، أن هذه الاتفاقية قد أتاحت الحقوق الواردة فيها بدون تمييز للعمال المهاجرين

(٢) لقد تم تقديم اقتراح إلى مجلس إدارة مكتب العمل الدولي لاعتماد بروتوكول يلحق بالاتفاقية رقم ١١١ يمكن الدول الأعضاء من أن تقبل رسميا أساسا إضافية يكون فيها التمييز محظورا ومن شأنها استكمال الحماية التي توفرها المنظمة من التمييز، ومن هذه الأسباب المقترحة مسألة الجنسية. انظر: مكتبة العمل الدولي، مجلس الإدارة، الدورة ٢٨٩، جنيف، GB.289/2، مارس ٢٠٠٤م، الفقرات ٨-١٥. انظر في ذلك: د. جمال إسماعيل مذكور، أثر إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على البلدان العربية، دراسة تحليلية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٨م، ص ٣٣٦، ٣٣٧.

(٣) المادة ٦ من اتفاقية العمل الدولية رقم ٩٧.

الموجودين بصورة قانونية فقط، إلا أنها تعد الأولى من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي تنص صراحة على عدم التمييز على أساس الجنسية.

كما نصت اتفاقية العمل الدولية رقم ١٤٣ لسنة ١٩٧٥م على مبدأ المساواة وعدم التمييز، فقد ورد الجزء الثاني من الاتفاقية تحت عنوان: "المساواة في الفرص والمعاملة"، والذي ينطبق فقط على العمال المهاجرين الموجودين بدولة العمل بصفة قانونية دون غيرهم<sup>(١)</sup>.

فقد نصت الاتفاقية على ما يلي: "تتعهد كل دولة تسري عليها هذه الاتفاقية بصياغة وتطبيق سياسة وطنية تستهدف تعزيز وضمان المساواة في الفرص والمعاملة في مجال الاستخدام والمهنة، والضمان الاجتماعي، والحقوق النقابية والثقافية، والحريات الفردية والجماعية، بطرائق تتفق مع الظروف والممارسات الوطنية، للأشخاص الذين يوجدون بشكل قانوني في أراضيها، بوصفهم عمالاً مهاجرين أو أعضاء في أسر هؤلاء العمال<sup>(٢)</sup> كما تقضي الاتفاقية بضرورة ضمان المساواة في المعاملة في مجال ظروف العمل بين جميع العمال المهاجرين الذين يمارسون نفس النشاط، أي كانت الشروط الخاصة لاستخدامهم<sup>(٣)</sup>.

كما أضافت التوصية رقم ١٥١ ضمانات مهمة، وذلك بنصفها على ضرورة فحص الشكاوى التي تدعي عدم الالتزام بمبدأ المساواة وتأمين تقويم أي ممارسات تكون متعارضة معها عن طريق التوفيق أو بأية وسيلة أخرى ملائمة<sup>(٤)</sup>.

### ثالثاً: مبدأ عدم التمييز في اتفاقية ICRMW:

حرصت الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (ICRMW) على تكريس مبدأ المساواة وعدم التمييز، الذي يعتبر المبدأ الأساس في حماية العمال المهاجرين، فهو يعني من جانب تحقيق المساواة "دون تمييز" بين جميع المهاجرين، ومن جانب آخر معاملة المهاجر أسوة بالوطني، خاصة في مجال العمل والحياة الاجتماعية والثقافية<sup>(٥)</sup>.

(٢) الفقرة ١٣ من ديباجة الاتفاقية، حيث تنص على ما يلي: "وإذ يشير إلى أن تعريف كلمة التمييز في اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) ١٩٥٨، لا يتضمن بالضرورة التمييز على أساس الجنسية.

(٣) المادة ١٠ من اتفاقية العمل الدولية رقم ١٤٣ لسنة ١٩٧٥م.

(٤) المادة ١٢ (ز) من الاتفاقية السابقة.

(٥) المادة (٤) ب من الاتفاقية السابقة.

(١) د. أحمد حسن البرعي، الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، الحلقة العلمية، اللجوء والهجرة،

المشكلات والحلول، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، تونس، ٤-٧/٧/٢٠٠٧م.

وَضماناً لتحقيق المساواة بين جميع العمال المهاجرين، فقد نصت الاتفاقية في مادتها الأولى على أن الاتفاقية تنطبق - باستثناء ما ينص عليه خلافًا لذلك - على جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم دون تمييز من أي نوع، مثل: التمييز بسبب الجنس، أو العنصر، أو اللون، أو اللغة، أو الدين، أو المعتقد، أو الرأي السياسي، أو غيره، أو الأمن القومي، أو العرقي، أو الاجتماعي، أو الجنسية، أو العمر، أو الوضع الاقتصادي، أو الملكية، أو الحالة الزوجية، أو المولد، أو أي حالة أخرى.

ولأهمية مبدأ التمييز بين العمال المهاجرين ومواطني دولة العمل، فقد كرست الاتفاقية له الجزء الثاني منها بعنوان: "عدم التمييز في الحقوق"، وتضمن هذا الجزء مادة وحيدة، هي المادة رقم (٧) والتي يجري حكمها على الوجه التالي:

"تتعهد الدول الأطراف، وفقاً للصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، باحترام الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية وتأمينها لجميع المهاجرين وأفراد أسرهم الموجودين في إقليمها أو الخاضعين لولايتها دون تمييز من أي 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 الاجتماعي، أو الجنسية، أو العمر، أو الوضع الاقتصادي، أو الملكية، أو الحالة الزوجية، أو المولد، أو أي حالة أخرى".

ويعتبر هذا الحكم تأكيداً للإعلانات والاتفاقيات السابقة المتعلقة بحقوق الإنسان، إلا أن هذه الاتفاقية تميزت بأنها كرست مبدأ عدم التمييز في الحقوق الأساسية لجميع العمال المهاجرين بغض النظر عن أنهم نظاميين (أي بصفة قانونية) أم غير نظاميين.

## الفرع الثاني

### المساواة في الأجور

تمثل المساواة في الأجور من القواعد الأساسية التي تركز عليها العدالة وحسن سير العمل، ولذا سوف أعرض هنا للمساواة وعدم التمييز في الأجور من خلال اتفاقية المساواة في الأجور<sup>(١)</sup>، على الوجه التالي.

توجد فوارق في الأجور في بلدان المقصد على مستويين: المستوى الأول ينشأ فيما بين العمال المهاجرين أنفسهم، وأما المستوى الثاني فينشأ فيما بين العمال المهاجرين "المغتربين" والعمال الوطنيين، ولكن هذا التباين على المستويين يجب ألا يمس حقوق الإنسان وحياته الأساسية التي يأتي في مقدمتها الحق في المساواة وعدم التمييز وخاصة في الأجر.

حيث تنص الاتفاقية رقم ١٠٠ الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل بأن عبارة "مساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل" تشير إلى معدلات الأجور المحددة دون تمييز بسبب اختلاف الجنس، ولضمان حسن تطبيق هذه المساواة، أكدت الاتفاقية بأن كل دولة عضو يجب عليها أن تعمل على جعل تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل يشمل العاملين جميعهم، وأن تكفل حسن تنفيذ هذا التطبيق<sup>(٢)</sup>.

ويتبين من جملة "يشمل العاملين جميعهم"، أي أن مبدأ المساواة في الأجر يشمل جميع العاملين والعاملات بما فيهم المهاجرين والمهاجرات.

ولأهمية المساواة في الأجر، فقد قدمته اتفاقية ICRMW على سائر ظروف العمل الأخرى، التي يجب أن يحظى بها العامل المهاجر، حيث دعت الاتفاقية إلى المساواة في المعاملة، بنصها على أن يحظى العمال المهاجرون بمعاملة لا تقل ملاءمة عن معاملة مواطني الدولة التي تقدم فيها الوظيفة، وذلك من حيث الأجر وسائر ظروف العمل وشروط التوظيف الأخرى التالية:

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

(٢) الاتفاقية رقم ١٠٠ الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر، بتاريخ ٢٩ يونيو ١٩٥١م.

(١) المادتان الأولى والثانية من الاتفاقية السابقة.

٢- الحد الأدنى لسن الاستخدام، والتقييدات المفروضة على العمل في المنزل، وأية مسألة أخرى، يعتبرها القانون الوطني والممارسة الوطنية شرطاً من شروط الاستخدام.

وقد أكدت اتفاقية ICRMW على عدم مشروعية الانتقاص من مبدأ المساواة في المعاملة في عقود العمل الخاصة، كما دعت الاتفاقية إلى أن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لضمان ألا يحرم العمال المهاجرون من اية حقوق تنشأ عن هذا المبدأ بسبب أية مخالفة في إقامتهم أو استخدامهم، وعلى وجه الخصوص، لا يعفي أرباب العمل من أية التزامات قانونية أو تعاقدية ولا تقيد التزاماتهم بأي شكل بسبب أي مخالفة من هذا القبيل<sup>(١)</sup>.

ورغم الواقع النظري الذي تتضمنه الاتفاقيات الدولية من مساواة وعدم تمييز في الأجر، إلا أننا نجد حالات كثيرة تظهر فيها فروق كبيرة في الأجر بين المواطنين والعمال المهاجرين، لدرجة حصول العمال المهاجرين على أقل من الحد الأدنى للأجور.

فقد يتحدد الأجر طبقاً لجنسية العامل، وهذا معيار عجيب جداً، حيث يتحدد الأجر طبقاً لمستوى معيشة العامل المهاجر في البلد الأصلي له، وعلى سبيل المثال: العربي الذي يحمل الجنسية الأمريكية، ويتم التعاقد معه على أنه أمريكي، فبمجرد أن يصل إلى البلد الخليجي ويعرف أنه من أصل عربي، يتم تخفيض أجره<sup>(٢)</sup>.

(٢) المادة ٢٥ الفقرة ١ من اتفاقية ICRMW

(١) لمزيد من التفصيل انظر: د. أحمد حسن البرعي، الإطار القانوني لحماية العمال المهاجرة، كتاب الأهرام الاقتصادي، العدد رقم ٥٨ ١ ديسمبر ١٩٩٢م، ص ٦٧ وما بعدها.

## المبحث الثاني

### الحق في السلامة الصحية في العمل

#### تمهيد وتقسيم:

الحق في الصحة، من الحقوق الأساسية للإنسان، فهو حق للجميع، والشخص الذي يعاني من مشاكل صحية سيجد صعوبة في التمتع بحقوق الإنسان الأخرى. والحق في الصحة المهنية جزء لا يتجزأ من الحق في الصحة، فظروف العمل الملائمة تقتضي مراعاة السلامة والصحة في العمل، وهي تشكل أساس سلامة العامل أثناء أداء نشاطه<sup>(١)</sup>. وتعرف اللجنة المشتركة المعنية بالصحة المهنية لمنظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية<sup>(٢)</sup> المعتمد في دورتها الأولى سنة ١٩٥٠م والذي نقح في دورتها الثانية سنة ١٩٩٥، بأن الصحة المهنية ينبغي أن "تهدف إلى العمل والمحافظة على تحقيق أعلى درجة من الصحة البدنية والعقلية والرفاه الاجتماعي للعمال في جميع المهن"<sup>(٣)</sup>.

وتعرف منظمة العمل الدولية (الصحة) بأنها: بمعناها الواسع في علاقتها بالعمل، حيث لا تعني عبارة (الصحة) في علاقتها بالعمل مجرد عدم وجود مرض أو عجز، بل تشمل أيضا العناصر البدنية والعقلية التي تؤثر في الصحة وتتعلق مباشرة بالسلامة والقواعد الصحية في العمل<sup>(٤)</sup>، وعلى ذلك، فإن الصحة المهنية تشمل "جميع الجهود المبذولة لحماية صحة العمال عن طريق التحكم في بيئة العمل، بما في ذلك الاعتراف بالعوامل التي قد تؤدي إلى المرض أو نقص الرفاه أو المشقة وتقييم هذه العوامل في

(٢) د. وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠١٥م، ص ١٨٠.

(٣) هذه اللجنة ينظمها اتفاق عام بين المنظمين منذ ١٩٥٠م، هدفها تطوير التوصيات المتعلقة بالتعاون المشترك بين الوكالات والسياسات العامة وأولويات العمل في مجال الصحة المهنية، حيث قدمت اللجنة أعمال مشتركة متعلقة بالسلامة والصحة المهنتين في إفريقيا، وتعريف مشترك للصحة المهنية.

(٤) مكتب العمل الدولي، جنيف، مؤتمر العمل الدولي، أنشطة منظمة العمل الدولية، المتصلة بالمعايير في مجال السلامة والصحة المهنتين، الدورة ٩١، ٢٠٠٣م، التقرير السادس، الفصل الأول، الفقرتين ١٩، ٢٠، ص ٧.

(٥) المادة (٣/ هـ) من الاتفاقية رقم ١٥٥ المتعلقة بالسلامة والصحة المهنتين لسنة ١٩٨١م.



أوساط العمال<sup>(١)</sup>.

ولقد تداركت ذلك الوسائل الدولية لحقوق الإنسان بشكل واضح، بأن الحقوق المتعلقة بالصحة، تنطبق على الجميع - مهاجرين ولاجئين ومن لا جنسية لهم، كما أن العديد من الأحكام التي تتضمنها الاتفاقات معترف بتطبيقها على جميع المهاجرين بغض النظر عن الوضع القانوني لأي منهم، وإنكار هذه الحقوق يحمل في طياته خطراً كبيراً، يتمثل في إقصاء تلك الفئة بعيداً عن المجتمع، مع عدم قدرتهم على الاستفادة من الخدمات الصحية، وما يحويه هذا من احتمال نشوء نتائج وخيمة لهم وللمجتمعات المضيفة ومجتمعات المنشأ على حد سواء.

ولذا، سوف أعرض فيما يلي للصكوك الدولية التي تكفل الحق في الصحة، ثم ، أتبع ذلك بحق العمال المهاجرين في تلقي الرعاية الطبية الطارئة. وذلك من خلال التقسيم التالي:

- **المطلب الأول: الصكوك الدولية التي تكفل الحق في الصحة.**
- **المطلب الثاني: حق العمال المغتربين في تلقي الرعاية الطبية الطارئة.**

(١) الأمم المتحدة، الجمعية العامة، مجلس حقوق الإنسان، تقرير المقرر الخاص بحق كل إنسان في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية، الدورة العشرون، ١٢ أبريل ٢٠١٢م، الفقرة ٨.

## المطلب الأول

### الصكوك الدولية التي تكفل الحق في الصحة

لقد أقر دستور منظمة الصحة العالمية الصادر في عام ١٩٤٦م بالحق في الصحة، حيث نصت ديباجة الدستور على ما يلي: "التمتع بأعلى مستوى من الصحة يمكن بلوغه هو أحد الحقوق الأساسية لكل إنسان، دون تمييز بسبب العنصر، أو الدين، أو العقيدة السياسية، أو الحالة الاقتصادية، أو الاجتماعية"<sup>(١)</sup>. يفهم من ذلك، أنه يجب على الحكومات أن تهيئ الظروف المناسبة اللازمة التي تتيح لكل فرد - مسن، أو شاب، أو غني، أو فقير، أو امرأة، أو رجل - إمكانية التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة، كذلك لا تعني الصحة الخلو من الأمراض فحسب، حيث تعرف منظمة الصحة العالمية الصحة بأنها حالة من "اكتمال السلامة بدنيا وعقليا واجتماعيا، لا مجرد انعدام المرض أو العجز"<sup>(٢)</sup>.

كما تناول الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، صحة الإنسان باعتبارها أحد عناصر الحق في مستوى لائق من المعيشة، كما اعترف عدد من الاتفاقيات الدولية بالحق في الصحة، مثل اتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩م)، واتفاقية حقوق الطفل (١٩٨٩م) إضافة إلى اتفاقيات حقوق الإنسان الإقليمية<sup>(٣)</sup>.

ومن أهم المعاهدات الدولية التي تناولت الحق في الصحة، هي العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، حيث تنص على ما يلي: "تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل إنسان في التمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسمية والعقلية يمكن بلوغه"، كما حدد العهد الخطوات التي يجب أن تتخذها الدول من أجل التحقيق الكامل للحق في الصحة<sup>(٤)</sup>.

وقد كفلت صكوك منظمة العمل الدولية حق العمال المهاجرين في التمتع بالصحة، فقد ألزمت الاتفاقية رقم ٩٧ الدول الأعضاء بأن تتعهد بأن تقيم - في حدود ولايتها القضائية - أقساما طبية مناسبة

(٢) هذا الدستور أقره مؤتمر الصحة الدولية الذي عقد في نيويورك من ١٩ يونيو إلى ٢٢ يوليو ١٩٤٦م، ووقعه في ٢٢ يوليو ١٩٤٦م ممثلو ٦١ دولة، ودخل حيز النفاذ في ٧ أبريل ١٩٤٨ (السجلات الرسمية لمنظمة الصحة العالمية رقم ٢، ص ١٠٠).

(٣) الفقرة الأولى من ديباجة دستور منظمة العمل الدولية.

(٤) مثل الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لعام ١٩٨١م، والبروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٨٨م، والميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام ١٩٨٩م.

(٥) المادة ١٢ من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

تكون مسئولة عن ضمان تمتع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم برعاية طبية كافية وظروف صحية جيدة عند مغادرتهم بلدهم، وأثناء سفرهم، وعند وصولهم إلى الجهة التي يقصدونها<sup>(١)</sup>.

كما نصت توصية العمال المهاجرين رقم ٨٦ لعام ١٩٤٩م على وجوب أن تقدم المساعدة الطبية للمهاجرين، بموجب ترتيبات الهجرة الجماعية التي تنفذ تحت إشراف الحكومات بنفس الطريقة التي تقدم بها للمواطنين<sup>(٢)</sup>.

---

(٢) الاتفاقية رقم ٧٩ لسنة ١٩٤٩م، المادة ٥/ب.

(١) المادة ١٢ من توصية العمال المهاجرين لعام ١٩٤٩م.

## المطلب الثاني

### حق العمال المغتربين في تلقي الرعاية الطبية الطارئة

إن حوادث العمل وأمراض المهنة كثيرة، لذلك يجب شمول العمال، وخاصة العمال المغتربين بالوقاية من حوادث العمل والأمراض، ولكن المؤسف - في الواقع العملي - أن أشد العمال فقرا هم أقلهم شمولاً بالحماية، وفي أغلب الأحيان لا يتمتعون - في عملهم - بالوقاية من الحوادث والأمراض المهنية، وتتال الأعمال الخطرة من صحتهم ومن إنتاجية أعمالهم، وغالبا ما يقع العمال المهاجرون خارج نطاق البرامج الصحية التي تمويلها الدولة، كما أنهم كثيرا ما لا يمكنهم تحمل تكلفة التأمين الصحي الخاص، وبالتالي فإن العمال المغتربين، حتى في البلدان الغنية جدا يعيشون بصفة عامة في ظروف صحية سيئة، كما أنهم لا يتمتعون بأي تأمين، وفي أغلب الأوقات يجهلون كل شيء عن البرامج التي تعطيهم من هذه الناحية. كما إن الخطط الوطنية الخاصة بالرعاية الصحية غالبا ما تقوم بالتمييز ضد المهاجرين المؤقتين (وغالبية المهاجرين يقعون لبعض الوقت تحت هذه الفئة)، ولا سيما المهاجرين غير الموثقين منهم، وذلك بالاقتصار على توفير الرعاية الطارئة لغير المواطنين<sup>(١)</sup>، وهذا يدفع المهاجرين إلى الانتظار حتى تصل حالاتهم إلى مرحلة خطيرة لتبرير توجيههم إلى عيادات الطوارئ، وبذلك، فإن الكثير من المشكلات الصغيرة التي كان يمكن معالجتها في مراحلها الأولى، قد تتحول إلى مشكلات خطيرة تتكلف أكثر كثيرا لمعالجتها، وهذا ما تفيد به المعلومات المهاجرين غير القانونيين وأفراد أسرهم يجدون - في واقع الأمر - صعوبات في الوصول إلى نظام الصحة العامة<sup>(٢)</sup> في الكثير من الدول. ومن جهة أخرى، وبالنسبة للعمال المهاجرين غير النظاميين، فإن عدم قانونيتهم تشيهم عن التماس الرعاية الطبية، وخاصة لجوئهم للمعالجة، فهو عامل خوف بالنسبة لهم من أن يكون لمقدمي الخدمات الصحية صلات بالسلطات المعنية بالهجرة، وفي هذه الحالة، يتكون شعور غير مستحب وغير مريح لدى من يحاول منهم الوصول إلى خدمات الرعاية الصحية<sup>(٣)</sup>.

(٢) الهجرة الدولية والصحة وحقوق الإنسان، نشرة أصدرتها منظمة الصحة العالمية، منشور على شبكة الإنترنت الموقع التالي:

<http://applications.emro.who.int/dsaf/dsa654.pdf>.

(٣) وثيقة الأمم المتحدة رقم A/63/48، مرجع سابق، البند ٢٦ - ٣٩.

(١) الهجرة الدولية والصحة وحقوق الإنسان، مرجع سابق، ص ٢١، ٢٢.

## الصكوك التي تكفل الحماية في الحالات الطارئة:

قد يجبر العمال المهاجرين على أن يرضخوا لظروف العمل القاسية والصعبة لمجرد أنهم فقراء ومضطرون إلى العمل، لذا، يجب أن تكفل الرعاية الطبية اللازمة في الحالات الطارئة لهؤلاء العمال. وفي ذلك، نصت اتفاقية العمل رقم ١٠٢ لعام ١٩٥٢م بشأن الضمان الاجتماعي "المعايير الدنيا"، في المادة ٨ منها على أنه: "تشمل الحالات الطارئة المغطاة أي حالة مرضية أيا كان سببها، وكذلك الحمل والوضع وآثارهما".

وتنص الاتفاقية ICRMW على حق هؤلاء في تلقي أية عناية طبية تكون مطلوبة بصورة عاجلة لحفظ حياتهم أو لتلافي ضرر لا يمكن علاجه يلحق بصحتهم، وذلك على أساس المساواة في المعاملة مع رعايا الدولة المعنية، ولا يحرم هؤلاء من هذه العناية الطبية الطارئة بسبب أية مخالفة فيما يتعلق بالإقامة أو الاستخدام<sup>(١)</sup>.

ولكن الواقع الفعلي، والتقارير الواردة في هذا الشأن تثبت أن العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الذين لا يحملون وثائق رسمية أو الذين هم في وضع غير قانوني "غير النظاميين"، لا يتمتعون بحقوقهم في الرعاية الصحية، بما في ذلك الرعاية الصحية في الحالات المستعجلة<sup>(٢)</sup>.

وفي هذا الشأن، فإن لجنة الخبراء، سبق وأن بينت في الدراسة الاستقصائية العامة بشأن العمال المهاجرين لعام ١٩٨٠ أنه بالنسبة لإمكانية وصول العمال المهاجرين في وضع غير نظامي إلى الرعاية الصحية العامة؛ فإن الاتجاه بالنسبة للغالبية العظمى من الدول الأعضاء، هو عدم السماح لهم بالاستفادة من هذه الحماية، ومع ذلك هنالك بعض الاستثناءات القليلة في بعض حالات العلاج الطارئة.

ولذلك، يجب وضع تدابير تضمن توفير الحماية الصحية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وكحد أدنى الانتفاع بفرص الرعاية الطبية في حالات الطوارئ، كما يجب إجراء تعديلات في التشريعات لضمان ألا يكون توفير هذه الخدمة الأساسية رهنا بتقديم المهاجر ما يثبت إقامته أو رخصة عمله، وذلك ضمانا لحقوق العمال المهاجرين وأسرهم، بمن فيهم من لا يحملون وثائق رسمية أو من هم في وضع غير نظامي. يتضح مما سبق، أن المنظمات والاتفاقيات الدولية قد كفلت المساواة بين العمال المهاجرين والمواطنين، فيما يتعلق بالحقوق المتصلة بالعمل، كما أن هناك تشابه - بخصوص الحقوق المتصلة بالعمل - بين منظمة العمل الدولية وصكوك منظمة الأمم المتحدة، إلا أن اتفاقيات منظمة العمل الدولية تنص

(٢) المادة ٢٨ من اتفاقية ICRMW.

(٨) وثيقة الأمم المتحدة رقم A/64/48، مرجع سابق، الملاحظات الختامية لتقرير أذربيجان الأولى، البند ٢٤ - ٣٠.

على حقوق أوضح وأشمل بالنسبة للعمال المهاجرين بخصوص تشكيل النقابات والضمان الاجتماعي.

**الخاتمة:**

بعد فراغنا من دراسة هذا الموضوع "حق الأجر والصحة للعمال المغتربين" تبين لنا واقع حماية العمال المغتربين على المستوى الدولي، وخاصة من ناحية الأجر، بحيث أن يكون هذا الأجر مجزيا في مقابل تغرب هذا العمل وفراقه لأهله ووطنه، كما تبين لنا من خلال هذه الدراسة - أيضا - مدى أهمية الاتفاقيات الدولية والإقليمية في توفير السلامة الصحية للعامل سواء أثناء أدائه للعمل أو قبل ذلك أو بعده. ومن خلال هذه الدراسة توصلت إلى بعض النتائج، وهي:

**أولا: نتائج البحث.**

- بينت الدراسة أن للعامل المغترب حقه في الأجر والصحة كحق العامل الوطني تماما، لذلك يجب المساواة بينهما وعدم التفرقة.
- أن الحد الأدنى للأجور، هو الأجر الذي لا يجوز - بأي حال من الأحوال - النزول عنه في علاقات العمل، فردية كانت أم جماعية، وهو الذي يغطي نفقات المعيشة، في حدودها الإنسانية، دون الإخلال بالتوازن الاقتصادي الواجب بين الأجور والأسعار.
- اهتمت المواثيق الدولية المعنية بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية على عدم التمييز والمساواة في العديد من النصوص، كما صدر العديد من الاتفاقيات الدولية لتعزيز مبدأ عدم التمييز.
- أكدت منظمة العمل الدولية على مبدأ عدم التمييز والمساواة، وذلك في كثير من اتفاقياتها وتوصياتها.
- والحق في الصحة المهنية جزء لا يتجزأ من الحق في الصحة، فظروف العمل الملائمة تقتضي مراعاة السلامة والصحة في العمل، وهي تشكل أساس سلامة العامل أثناء أداء نشاطه.

**ثانيا: توصيات البحث.**

- ومن التوصيات التي أود أن ألقبها، هي:
- كثيرا ما يفاجأ العامل المهاجر بأجور تقل عن الأجر الذي كان يتوقعه، وظروف ضبط العلاقات بين الدول، تتغاضى دولة المنشأ عن ذلك لمصلحتها في تدفق الأموال من المهاجرين، كما أن بعض الدول قد تستغل ظروف العامل المهاجر، لأن في نظره على أي الأحوال أن أجره في البلد المستقبلية أفضل من أجره في بلده، فلذلك يرضخ العامل لأن يقبل هذا الحد من الأجور، فلذلك نوصي الدول التي تستغل هذه المواقف بتقليل الحد الأدنى للعمال المهاجر، أن تلتزم بما جاء في

- الاتفاقيات الدولية، ولا تظلم، وتعطي العامل المغترب حقه المشروع له في هذه الاتفاقيات.
- ضرورة الاهتمام بوضع تدابير تضمن توفير الحماية الصحية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وكحد أدنى الانتفاع بفرص الرعاية الطبية في حالات الطوارئ
  - كما يجب إجراء تعديلات في التشريعات لضمان ألا يكون توفير هذه الخدمة الأساسية رهنا بتقديم المهاجر ما يثبت إقامته أو رخصة عمله، وذلك ضمانا لحقوق العمال المهاجرين وأسرهم، بمن فيهم من لا يحملون وثائق رسمية أو من هم في وضع غير نظامي.



## المراجع

### أولاً: الكتب .

- د. أحمد حسن البرعي، الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، الحلقة العلمية، اللجوء والهجرة، - المشكلات والحلول، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، تونس، ٤- ٧/٧/٢٠٠٧م
- د. أحمد حسن البرعي، الإطار القانوني لحماية العمال المهاجرة، كتاب الأهرام الاقتصادي، العدد رقم ١٥٨ ديسمبر ١٩٩٢م
- د. المختار أعمره، التنظيم القانوني للحد الأدنى للأجر في ظل المتغيرات الاقتصادية ، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥م
- د. جمال إسماعيل مذكور، أثر إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على البلدان العربية، دراسة تحليلية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٨م
- د. وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠١٥م

### ثانياً: الاتفاقيات والبروتوكولات الدولية.

- اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) ١٩٥٨
- اتفاقية العمل الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩م.
- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ICRMW
- الاتفاقية رقم ١٥٥ المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين لسنة ١٩٨١م
- الاتفاقية رقم ١٠٠ الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر، بتاريخ ٢٩ يونيو ١٩٥١م
- البروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٨٨م

### ثالثاً: الإعلانات والمواثيق الدولية.

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٤٨م.
- الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام ١٩٨٩م
- الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان وحقوق الشعوب

### رابعاً: التقارير والمؤتمرات.

- التقرير العالمي، زمن المساواة في العمل، موجب متابعة منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق السياسية

- في العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩١، ٢٠٠٣م، جنيف
- الأمم المتحدة، الجمعية العامة، مجلس حقوق الإنسان، تقرير المقرر الخاص بحق كل إنسان في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية، الدورة العشرون، ١٢ أبريل ٢٠١٢م
- ديباجة دستور منظمة العمل الدولية والنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، منشورات مكتب العمل الدولي، جنيف ٢٠٠١م
- مكتب العمل الدولي، جنيف، مؤتمر العمل الدولي، أنشطة منظمة العمل الدولية، المتصلة بالمعايير في مجال السلامة والصحة المهنتين، الدورة ٩١، ٢٠٠٣م

#### خامسا: الإنترنت:

- <http://applications.emro.who.int/dsaf/dsa654.pdf>.

## الفهرس

- ٣٨ - ..... المستخلص:
- ٣٨ - ..... الكلمات المفتاحية:
- ٣٩ - ..... Abstract:
- ٣٩ - ..... Keywords:
- ٤٠ - ..... المقدمة:
- ٤٣ - ..... المبحث الأول: الحق في الأجر وما يتصل بها
- ٤٤ - ..... المطلب الأول: حماية أجزور العمال المهاجرين
- ٤٨ - ..... المطلب الثاني: الحد الأدنى للأجزور
- ٥١ - ..... المطلب الثالث: عدم التمييز والمساواة في الأجزور
- ٥٢ - ..... الفرع الأول: عدم التمييز
- ٥٨ - ..... الفرع الثاني: المساواة في الأجزور
- ٦٠ - ..... المبحث الثاني: الحق في السلامة الصحية في العمل
- ٦٢ - ..... المطلب الأول: الصكوك الدولية التي تكفل الحق في الصحة
- ٦٤ - ..... المطلب الثاني: حق العمال المغتربين في تلقي الرعاية الطبية الطارئة
- ٦٧ - ..... الخاتمة:
- ٦٩ - ..... المراجع
- ٧١ - ..... الفهرس