

توصية بشأن العمال المهاجرين

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الانعقاد في جنيف ، حيث عقد دورته الستين في ٤ حزيران / يونيه ١٩٧٥ ؛

ولإذ يضع في اعتباره أن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تسند الى المنظمة مهمة حماية "مصالح العمال عندما يستخدمون في بلدان أخرى غير بلدانهم الأصلية" ؛

ولإذ يشير الى النصوص التي تضمنتها اتفاقية وتوصية الهجرة للعمل (مراجعة) ، ١٩٤٩ ، وتوصية حماية العمال المهاجرين (في البلدان النامية) ، ١٩٥٥ ، اللتان تتناولان مسائل مثل اعداد وتنظيم الهجرة ، والخدمات الاجتماعية التي ينبغي تقديمها للعمال المهاجرين ولأسرهم ، لاسيما قبل رحيلهم وخلال الرحلة ، والمساواة في المعاملة فيما يتعلق بنواح مختلفة تعددها ، وتنظيم اقامة وعودة العمال المهاجرين وأسرههم ؛

ولإذ اعتمد اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية) ، ١٩٧٥ ؛

ولإذ يرى أنه من المستحب وضع معايير اضافية تتعلق بالمساواة في الفرص والمعاملة ، وبالسياسة الاجتماعية فيما يتعلق بالمهاجرين والاستخدام والاقامة ؛

ولإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالعمال المهاجرين ، وهو موضوع البند الخامس من جدول أعمال هذه الدورة ؛

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية ،

يعتمد ، في هذا اليوم الثاني والعشرين من حزيران / يونيه عام خمس وسبعين وتسعمائة وألف ، التوصية التالية التي ستسمى توصية العمال المهاجرين ، ١٩٧٥ .

١ - ينبغي للدول الأعضاء تطبيق أحكام هذه التوصية في إطار سياسة متكاملة بشأن الهجرة الدولية بغرض العمل . وينبغي أن تستند تلك السياسة الى الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية لكل من بلدان المنشأ وبلدان العمل ؛ ويجب أن تأخذ في اعتبارها ، لا احتياجات وموارد القوة العاملة على المدى القصير فحسب ، وإنما أيضا الآثار الاقتصادية والاجتماعية للهجرة على المهاجرين وكذلك على المجتمعات المحلية المعنية ، على المدى البعيد .

### أولا - المساواة في الفرص والمعاملة

٢ - ينبغي أن يتمتع العمال المهاجرون وأعضاء أسرهم الذين يعيشون داخل حدود أراضي دولة عضو بصورة قانونية بمساواة فعلية في الفرص والمعاملة مع مواطني هذه الدولة العضو من حيث :

( أ ) الحصول على التوجيه المهني وخدمات التوظيف ؛

( ب ) الحصول على التدريب المهني والعمل الذي يختارونه على أساس استعداداتهم الشخصية لمثل هذا التدريب أو العمل ، مع مراعاة الكفاءة المكتسبة خارج الأراضي أو في بلد العمل ؛

( ج ) الترقية طبقا للصفات الفردية ، والخبرة ، والمهارة والاجتهاد ؛

( د ) ضمان العمل ، وتوفير وظائف بديلة ، والراحة من العمل ، وإعادة التدريب ؛

( هـ ) الأجر المساوي لقيمة العمل ؛

( و ) شروط عمل ، بما في ذلك ساعات العمل ، وفترات الراحة ، والاجازة السنوية بأجر ، وتدابير السلامة والصحة المهنية ، وكذلك تدابير الضمان الاجتماعي والخدمات والمزايا الاجتماعية التي تقدم في مجال العمل ؛

( ز ) عضوية النقابات ، وممارسة الحقوق النقابية وأهلية الانتخاب للاضطلاع بمسؤوليات في النقابات، وفي هيئات علاقات وادارة العمل ، بما في ذلك الهيئات الممثلة للعمال في المنشآت ؛

( ح ) حق العضوية الكاملة في جميع التعاونيات من كل نوع ؛

( ط ) ظروف معيشة ، بما في ذلك المسكن والافادة من مزايا الخدمات الاجتماعية ومن التسهيلات الصحية والتعليمية •

٣ - ينبغي أن تكفل كل دولة عضو تطبيق المبادئ الموضوعية في الفقرة ٢ من هذه التوصية في كل الأنشطة التي تخضع لرقابة سلطة عامة وأن تشجع على الالتزام بها في سائر الأنشطة بطرائق ملائمة للظروف والممارسة الوطنية •

٤ - ينبغي أن تتخذ تدابير مناسبة ، بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل والعمال والهيئات المعنية الأخرى ، بغرض :

( أ ) تعزيز الادراك العام وقبوله للمبادئ المذكورة أعلاه ؛

( ب ) فحص الشكاوى التي تتناول عدم الالتزام بهذه المبادئ وتأمين تقويم أي ممارسات تعتبر متعارضة معها ، عن طريق التوفيق أو بأية وسيلة أخرى ملائمة •

٥ - ينبغي أن تؤمن كل دولة عضو أن تطبق القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالاقامة في أراضيها بطريقة لا تجعل الممارسة القانونية للحقوق التي يتمتع بها العمال تنفيذا لهذه المبادئ سببا في عدم تجديد تصريح الاقامة أو في الطرد ، وبحيث لا يكون في اتخاذ هذه التدابير تهديد لتلك الممارسة •

٦ - يجوز لأي دولة عضو :

( أ ) أن تخضع حرية اختيار العمل ، مع تأمين حق العمال المهاجرين في التنقل الجغرافي، لشرط اقامة العامل المهاجر بصورة قانونية في أراضيها بغرض العمل فترة محددة لا تتعدى السنتين ، أو اذا كانت قوانين أو لوائح الدولة العضو تنص على عقود عمل لفترة محددة نقل عن سنتين ، لشرط اكمال العامل المدة التي ينص عليها أول عقد عمل له ؛

( ب ) أن تعدّ لوائح تتعلق بالاعتراف بالمؤهلات المهنية المكتسبة خارج أراضيها ، بما في ذلك الشهادات المدرسية والجامعية ، بعد اجراء مشاورات مناسبة مع ممثلي منظمات أصحاب العمل والعمال ؛

( ج ) أن تقيّد الحصول على فئات محددة من الأعمال أو الوظائف عندما يكون ذلك ضروريا وبما يتفق مع صالح الدولة •

٧ - ( ١ ) ينبغي أن تتخذ كافة التدابير اللازمة لتمكين العمال المهاجرين وأسرهم من الاستفادة بحقوقهم وبامكانات الاستخدام والوظائف المتاحة لهم ، بالتشاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل والعمال بغية ما يلي :

( أ ) اطلاعهم بلغتهم الأم بقدر الامكان أو اذا تعدّ ذلك بلغة أخرى يعرفونها ، على حقوقهم التي تكفلها القوانين والممارسة الوطنية فيما يتعلق بالمسائل التي تعالجها الفقرة ٢ من هذه التوصية ؛

( ب ) تحسين معرفتهم بلغة أو بلغات بلد الاستخدام ، خلال الوقت المدفوع الأجر ما أمكن ذلك ؛

( ج ) تعزيز تكيّفهم مع مجتمع بلد الاستخدام عموما ، ومساعدة وتشجيع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الجهود التي يبذلونها للحفاظ على الهوية الوطنية والعرقية والروابط الثقافية مع بلدهم الأصلي ، بما في ذلك امكانية تزويد الأطفال ببعض المعرفة بلغتهم الأم •

( ٢ ) ينبغي في حالة عقد اتفاقات بشأن التعيين الجماعي للعمال بين دولتين عضوين ، أن تشترك هاتان الدولتان في اتخاذ التدابير اللازمة ، قبل أن يغادرا العمال المهاجرون بلدهم الأصلي ، لتلقيهم مبادئ لغة بلد العمل وتعريفهم أيضا ببيئته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية •

٨ - ( ١ ) ينبغي اتخاذ قرار في أقرب وقت ممكن ، دون الاضرار بالتدابير التي تستهدف ضمان ادخال العمال المهاجرين وأسرهم في الأراضي الوطنية وقبولهم للعمل طبقا للقوانين واللوائح ذات الصلة ، في الحالات التي لم تحترم فيها هذه القوانين واللوائح ، حتى يكون العامل على دراية بما اذا كان في المستطاع تسوية وضعه القانوني أم لا •

(٢) ينبغي أن يفيد العمال المهاجرون الذين سويت أوضاعهم القانونية من كافة الحقوق التي تكفلها القوانين للعمال المهاجرين في أراضي دولة عضو ، عملاً بالفقرة ٢ من هذه التوصية •

(٣) ينبغي أن يفيد العمال المهاجرون الذين لم تتم ، أو الذين تعذرت تسوية أوضاعهم القانونية ، من المساواة في المعاملة لهم ولأسرهم فيما يتعلق بالحقوق المترتبة على عملهم الحالي والسابق من حيث الأجر ، ومزايا الضمان الاجتماعي ، والمزايا الأخرى وكذلك من حيث العضوية النقابية وممارسة الحقوق النقابية •

(٤) ينبغي في حالة النزاع حول الحقوق المشار إليها في الفقرات الفرعية السابقة ، أن تتاح للعامل امكانية عرض حالته على جهة مختصة ، بنفسه أو من خلال ممثل عنه •

(٥) لا ينبغي أن يتحمل العامل أو أفراد أسرته أى تكلفة في حال طردهم •

### ثانياً - السياسة الاجتماعية

٩ - ينبغي لكل دولة عضو ، بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال ، أن تقوم بصياغة وتطبيق سياسة اجتماعية ملائمة للظروف والممارسة الوطنية ، تتيح للعمال المهاجرين ولأسرهم المشاركة في المزايا التي يتمتع بها السكان الوطنيون ، أخذة في اعتبارها ، ما قد تكون لهم من احتياجات خاصة الى حين تكيفهم مع مجتمع بلد العمل دون أن يكون لذلك أثر معاكس على مبادئ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة •

١٠ - ينبغي ، كيما تكون هذه السياسة أكثر ما تكون استجابة لاحتياجات العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحقيقية ، أن تستند بصورة خاصة الى دراسة ، لا للظروف في أراضي الدولة العضو فحسب ، وإنما أيضاً لظروف بلدان المهاجرين الأصليين •

- ١١ - ينبغي أن تأخذ هذه السياسة في اعتبارها ضرورة توزيع التكلفة الاجتماعية للهجرة بصورة شاملة وعادلة ما أمكن ذلك على المجتمع المحلي بأسره في بلد العمل ، وخاصة على الأشخاص الذين يستمدون أكبر فائدة من عمل المهاجرين .
- ١٢ - ينبغي أن يعاد النظر بصورة دورية في هذه السياسة ، وتقييمها اذا ما استدعت الحاجة مراجعتها .

### ألف - جمع شمل الأسرة

- ١٣ - (١) ينبغي أن تتخذ كل من بلدان الاستخدام وبلدان المنشأ على السواء كل التدابير الممكنة لتسهيل جمع شمل أسر العمال المهاجرين بأقصى سرعة ممكنة . وينبغي أن تتضمن هذه التدابير ، كلما اقتضى الأمر ، قوانين أو لوائح وطنية وترتيبات ثنائية ومتعددة الأطراف .
- (٢) ينبغي كشرط أساسي لجمع شمل الأسر أن يكون للعامل مسكن ملائم لأسرته يتفق مع المعايير المطبقة عادة على الوطنيين في بلد الاستخدام .
- ١٤ - ينبغي التشاور مع ممثلي كل المعنيين ، وبصورة خاصة مع ممثلي أصحاب العمل والعمال ، بشأن التدابير التي ينبغي اعتمادها لتسهيل جمع شمل الأسر وتيسير امكانية التعاون فيما بينها لتنفيذ تلك التدابير .
- ١٥ - ينبغي أن يفهم من أسرة العامل المهاجر في هذه التوصية أنها تشمل من يعولهم العامل من زوجة وأطفال وأم وأب .
- ١٦ - ينبغي أن تأخذ كل دولة عضو في اعتبارها تماما ، من أجل تسهيل إعادة جمع شمل الأسر في أقرب وقت ممكن ، عملا بالفقرة ١٣ من هذه التوصية ، احتياجات العمال المهاجرين وأسرهم ، وخاصة في سياستها المتعلقة بالمساكن العائلية ، والمساعدة في الحصول على المساكن وعلى خدمات الاستقبال الملائمة .
- ١٧ - ينبغي أن يكون لأي عامل مهاجر عمل سنة على الأقل في بلد الاستخدام ولم يكن في وسع أسرته اللحاق به في هذا البلد ، الحق في :

( أ ) زيارة البلد الذي نقيم فيه أسرته خلال الاجازة السنوية المدفوعة الأجر التي يستحقها بمقتضى القوانين والممارسة الوطنية لبلد الاستخدام دون أن يفقد بسبب تخييه من هذا البلد أى حقوق اكتسبها أو هو في سبيل اكتسابها ، وخاصة دون انهاء استخدامه أو حقه في الإقامة في بلد الاستخدام خلال تلك الفترة ؛

( ب ) أن تزوره أسرته لفترة تماثل على الأقل اجازته السنوية المدفوعة الأجر التي يستحقها •

١٨ - ينهغي أن تؤخذ في الاعتبار اماكنية منح العامل المهاجر مساعدة مالية لمواجهة تكلفة السفر المنصوص عليها في الفقرة السابقة ، أو منحه تخفيضا في تكلفة النقل العادية ، عن طريق ترتيبات السفر في مجموعات على سبيل المثال •

١٩ - ينهغي أن يفيد الأشخاص المقبولون عملا بالترتيبات الدولية الموضوعية في مجال حرية تنقل العمال من التدابير المنصوص عليها في الفقرات من ١٣ الى ١٨ من هذه التوصية ، دون مساس بالأحكام التي تحقق لهم فائدة أكبر ويمكن أن تنطبق عليهم •

### باء - الرعاية الصحية للعمال المهاجرين

٢٠ - ينهغي أن تتخذ كافة التدابير الملائمة للوقاية من أى مخاطر صحية خاصة يمكن أن يتعرض لها العمال المهاجرون •

٢١ - (١) ينهغي أن تهذل كافة الجهود لضمان حصول العمال المهاجرين على التدريب والتعليم في مجال السلامة والصحة المهنيين أثناء تلقّيهم للتدريب المهني أو اعدادهم لعمل آخر ، أو كجزء من هذا الاعداد بقدر الامكان •

(٢) ينهغي ، فضلا عن ذلك ، تزويد العامل المهاجر ، خلال ساعات العمل المدفوعة الأجر وبعد بدء العمل مباشرة ، بمعلومات كافية مقدمة باللغة التي يتكلمها ، أو اذا تعذر ذلك ، بلغة أخرى يعرفها العامل ، بشأن العناصر

الأساسية للقوانين واللوائح وبشأن نصوص الاتفاقات الجماعية المتعلقة بحماية العمال والوقاية من الحوادث ، وكذلك بشأن اجراءات ولوائح السلامة الخاصة بطبيعة العمل .

٢٢ - (١) ينبغي أن يتخذ أصحاب العمل كافة التدابير الممكنة لضمان أن يفهم العمال المهاجرون تماما التعليمات والتحذيرات والرموز واللافتات المتعلقة بالمخاطر التي تهدد السلامة والصحة في مكان العمل .

(٢) ينبغي اتخاذ تدابير خاصة تكفل فهم العمال المهاجرين للتدريب أو للتعليمات المخصصة لغيرهم من العمال ، وذلك اذا تعذر عليهم فهمها بسبب عدم معرفتهم لأساليب الصنع أو لصعوبات لغوية .

(٣) ينبغي أن تكون لدى الدول الأعضاء قوانين أو لوائح تطبق المبادئ الواردة في هذه الفقرة وتنص على امكانية توقيع جزاءات ادارية ومدنية وجنائية في حال عدم مراعاة أصحاب عمل أو أشخاص آخرين أو منظمات أخرى مسؤولة في هذا الشأن لتلك القوانين أو اللوائح .

### جيم - الخدمات الاجتماعية

٢٣ - ينبغي أن يفيد العمال المهاجرون وأسرهم من أنشطة الخدمات الاجتماعية وأن يحصلوا عليها بنفس الشروط الموضوعة للوطنيين في بلد الاستخدام ، عملاً بأحكام الفقرة ٢ من هذه التوصية .

٢٤ - ينبغي أن توفر ، فضلاً عن ذلك ، خدمات اجتماعية تكفل لصالح العمال المهاجرين وأسرهم ما يلي :

( أ ) تقديم كل مساعدة للعمال المهاجرين وأسرهم للتكثيف مع البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لبلد الاستخدام ؛

( ب ) مساعدة العمال المهاجرين وأسرهم في الحصول على المعلومات والمشورة من الأجهزة المختصة ، وعلى سبيل المثال توفير خدمات الترجمة والترجمة الفورية ؛ واستكمال الاجراءات الادارية أو غيرها من الاجراءات والافادة الكاملة من



الخدمات والتسهيلات المتاحة في مجالات مثل التعليم ، والتدريب المهني وتعليم اللغات ، ومن الخدمات الصحية والضمان الاجتماعي ، والاسكان ، والنقل ووسائل الترفية : بشرط أن يكون للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحق كلما أمكن في الاتصال بالسلطات العامة في بلد الاستخدام بلغتهم أو بلغة أخرى يعرفونها ، خاصة في اطار المساعدة القانونية ومحاضرات جلسات المحاكم ؛

( ج ) مساعدة السلطات والهيئات التي تضطلع بمسؤولية تتعلق بظروف معيشة وعمل العمال المهاجرين وأسرهم في تحديد احتياجاتهم وتكيفهم معها ؛

( د ) تقديم معلومات للسلطات المختصة ، واذ اقتضى الأمر ، المشورة فيما يتعلق بوضع وتنفيذ وتقييم السياسة الاجتماعية الخاصة بالعمال المهاجرين ؛

( هـ ) توفير معلومات للعمال الزملاء ورؤساء العمال والمشرفين حول وضع ومشاكل العمال المهاجرين .

٢٥ - (١) يجوز أن تقدم السلطات العامة ، أو الهيئات أو المنظمات المعتمدة غير المستهدفة للربح ، أو مجموعة منها ، الخدمات الاجتماعية المشار إليها في الفقرة ٢٤ من هذه التوصية ، بما يتفق مع الظروف والممارسة الوطنية . وينبغي أن تضطلع السلطات العامة بكل مسؤولية وضع هذه الخدمات الاجتماعية تحت تصرف العمال المهاجرين وأسرهم .

(٢) ينبغي الافادة تماما من الخدمات التي تقدمها أو تستطيع تقديمها السلطات والهيئات والمنظمات التي تخدم الوطنيين في بلد الاستخدام ، بما في ذلك منظمات أصحاب العمل والعمال .

٢٦ - ينبغي لكل دولة عضو أن تتخذ أى تدابير ضرورية لضمان توافر الموارد الكافية والموظفين المدربين بصورة ملائمة للخدمات الاجتماعية المشار إليها في الفقرة ٢٤ من هذه التوصية .

٢٧ - ينبغي لكل دولة عضو أن تعزز التعاون والتنسيق بين مختلف الخدمات

الاجتماعية المقدمة على أراضيتها ، وإذا اقتضى الأمرين هذه الخدمات والخدمات المماثلة في بلدان أخرى ، دون أن يعفى هذا التنسيق أو التعاون الدول من مسؤولياتها في هذا المجال .

٢٨ - ينبغي أن تقوم كل دولة عضو بتنظيم وتشجيع عقد اجتماعات دورية لتبادل المعلومات والخبرات على المستوى الوطني ، أو الاقليمي أو المحلي ، أو إذا اقتضى الأمر ، في الفروع الاقتصادية التي تستخدم أعدادا كبيرة من العمال المهاجرين . وينبغي أيضا مراعاة تبادل المعلومات والخبرات مع بلدان استخدام أخرى وكذلك مع البلدان الاصلية للعمال المهاجرين .

٢٩ - ينبغي التشاور مع جميع الأشخاص المعنيين وبصورة خاصة مع ممثلي أصحاب العمل والعمال بشأن تنظيم الخدمات الاجتماعية المذكورة ، وتعاونهم من أجل بلوغ الأهداف المستهدفة .

### ثالثا - الاستخدام والاقامة

٣٠ - ينبغي للدول الأعضاء أن تمتنع ، عملا بأحكام الفقرة ١٨ من توصية الهجرة للعمل (مراجعة) ١٩٤٩ ، ما أمكن ذلك ، عن ترحيل عامل مهاجر مقبول فيها بصورة نظامية من أراضيتها ، بسبب نقص الموارد أو وضع سوق العمل فيها ، ولا ينبغي أن يترتب على فقد العامل المهاجر لعمله سحب تصريح اقامته .

٣١ - ينبغي أن يعطى أى عامل مهاجر فقد عمله فترة كافية من الوقت للبحث عن عمل بديل ، على الأقل خلال فترة تماثل فترة استحقاقه لتعويض البطالة ؛ وينبغي مدّ تصريح الإقامة وفقا لذلك .

٣٢ - (١) ينبغي أن يعطى أى عامل مهاجر يتقدم بطعن ضد انتهاء استخدامه ، وفقا للإجراءات المتاحة له ، وقتنا كافي للحصول على قرار نهائي .

(٢) ينبغي أن يكون للعامل المهاجر الحق ، إذا ثبت أن انتهاء الاستخدام كان دون مبرر ، بنفس الشروط المطبقة على العمال الوطنيين ، في العودة

الى عمله ، وفي تعويض عن فقد الأجر أو أى مدفوعات أخرى ناتجة عن انهساء  
الاستخدام غير المبرر ، أو في الحصول على عمل جديد مع حق التعويض . وإذا لم  
تتم اعادته الى عمله ، ينبغي أن يمنح الوقت الكافي للبحث عن عمل بديل .

٣٣ - ينبغي أن يكون لأى عامل مهاجر اتخذ ضده اجراء طرد الحق في  
الاستئناف أمام هيئة ادارية أو قضائية ، وذلك طبقا للشروط التي تنص عليها القوانين  
أو الممارسة الوطنية . وينبغي أن يوقف هذا الاستئناف تنفيذ قرار الطرد ، بشرط  
المراعاة التامة لمقتضيات الأمن القومي أو النظام العام . ينبغي أن يفيد العامل  
المهاجر من نفس حقوق العمال الوطنيين في المساعدة القانونية ومكانية الحصول على  
معاونة مترجم .

٣٤ - (١) ينبغي أن يخول أى عامل مهاجر يغازر بلد الاستخدام الحق ،  
بغض النظر عن شرعية اقامته في هذا البلد ، فيما يلي :

( أ ) أى مكافأة غير مدفوعة عن عمل قام بتأديته ، بما في ذلك أى مدفوعات معتادة  
تقدم عند الفصل من العمل ؛

( ب ) المزايا التي قد يستحقها فيما يتعلق بأى اصابة عمل ؛

( ج ) وطبقا للممارسة الوطنية :

" ١ " تعويض عن أى عطلات مكتسبة ولم يستخدمها ؛

" ٢ " استرداد لأية مساهمات في الضمان الاجتماعي لم تترتب عليها ولن  
تترتب عليها ، عملا بالقوانين أو اللوائح الوطنية أو الترتيبات الدولية  
أى حقوق : علما بأنه اذا ما كانت مساهمات الضمان الاجتماعي لا تعطي  
الحق في مزايا ، ينبغي أن تهذل كافة الجهود من أجل عقد اتفاقات  
ثنائية أو متعددة الأطراف لحماية حقوق المهاجرين .

(٢) ينبغي في حالة وجود نزاع حول الفقرة الفرعية (١) من هذه الفقرة ،  
تمكين العامل من المطالبة بحقوقه أمام الهيئة المختصة وأن يتمتع بالمساواة في المعاملة  
مع العمال الوطنيين فيما يتعلق بالمساعدة القانونية .