

اتفاقية الهجرة في أوضاع اعتسافية وتعزيز تكافؤ

الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين (١)

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 ؛

وإذ يأخذ في الاعتبار أن دستور منظمة العمل الدولية يسند اليه مهمة "حماية مصالح العمال عندما يستخدمون خارج أوطانهم" ؛

وإذ يأخذ في الاعتبار أن اعلان فيلادلفيا يؤكد أن المبادئ التي تقوم المنظمة على أساسها أن "العمل ليس بسلعة" ، وأن "الفقر في أى مكان يشكل خطرا على الرفاه في كل مكان" ، ويدرك التزام منظمة العمل الدولية رسميا بوضع مزيد من البرامج التي تحقق بوجه خاص العمالة الكاملة عن طريق "انتقال الأيدي العاملة ، ولاسيما الهجرة بحثا عن عمل ٠٠٠" ؛

وإذ يأخذ في الاعتبار برنامج العمالة العالمي لمنظمة العمل الدولية واتفاقية وتوصية سياسة العمالة ، ١٩٦٤ ، ويؤكد الحاجة الى تفاؤى الزيادة المفرطة ، بلا تنظيم أو مساعدة ، في حركات الهجرة بسبب نتائجها السلبية الاجتماعية والانسانية ؛

وإذ يأخذ في الاعتبار أن حكومات كثير من البلدان تلح بصورة متزايدة ودائمة ، من أجل التغلب على التخلف والبطالة الهيكلية والمزمنة ، على لزوم تشجيع انتقال

(١) دخلت هذه الاتفاقية حيز النفاذ في ٩ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٨ .

رؤوس الأموال والتكنولوجيات بدلا من انتقال العمال ، بما يتفق مع احتياجات وطلبات هذه البلدان وتوخيا للمصلحة المتبادلة للبلدان الأصلية وبلدان الاستخدام ؛

وإذ يأخذ في الاعتبار حق كل شخص في مغادرة أي بلد ، بما في ذلك بلده ، وفي دخول بلده ، وفقا لما ينص عليه الاعلان العالمي لحقوق الانسان والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية ؛

وإذ يذكّر بأحكام اتفاقية وتوصية العمال المهاجرين (المراجعتين) ، ١٩٤٩ ؛ وتوصية حماية العمال المهاجرين (في البلدان النامية) ، ١٩٥٥ ؛ واتفاقية وتوصية سياسة العمالة ، ١٩٦٤ ؛ واتفاقية وتوصية مكاتب التوظيف ، ١٩٤٨ ؛ واتفاقية مكاتب التوظيف بأجر (مراجعة) ، ١٩٤٩ ، التي تتناول مسائل مثل تنظيم جلب وتقديم وتوظيف العمال المهاجرين ، وتزويدهم بمعلومات دقيقة عن الهجرة ، وعن الحدود الدنيا للظروف التي ينبغي أن يتمتع بها المهاجرون أثناء سفرهم وبعد وصولهم ؛ واعتماد سياسة نشطة للعمالة والتعاون الدولي في هذه المجالات ؛

وإذ يأخذ في الاعتبار أن هجرة العمال بسبب الظروف في أسواق العمالة ينبغي أن تتم في ظل مسؤولية الأجهزة الرسمية للاستخدام وفقا للاتفاقات متعددة الأطراف والشائعية المعقودة في هذا الشأن ، ولاسيما الاتفاقات التي تسمح بحرية تنقل العمال ؛

وإذ يأخذ في الاعتبار أن واقع وجود نقل غير مشروع وخفي للأيدي العاملة يقتضي معايير جديدة توضع خصيصا للقضاء على هذه التعسفات ؛

وإذ يذكّر بأن اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة) ، ١٩٤٩ ، تطالب كل دولة عضو تصدقها بأن تطبق على المهاجرين الذين يقيمون داخل أراضيها بصورة مشروعة معاملة لا تقل مراعاة عن المعاملة التي تخص بها مواطنيها فيما يتعلق بمسائل شتى تعددها الاتفاقية ، عندما تكون هذه المسائل منظمة بموجب القوانين أو اللوائح أو خاضعة لإشراف السلطات الادارية ؛

وإذ يشير الى أن تعريف كلمة "التمييز" في اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) ، ١٩٥٨ ، لا يتضمن بالضرورة التمييز على أساس الجنسية ؛

وإذ يرى ملاءمة وضع معايير جديدة ، بما في ذلك معايير في مجال الضمان الاجتماعي ، من أجل تعزيز المساواة في الفرص وفي المعاملة للعمال المهاجرين ؛ وفيما يتعلق بالمسائل التي تنظمها القوانين أو اللوائح أو التي تخضع لأشراف السلطات الادارية ، من أجل ضمان معاملة مساوية على الأقل للمعاملة التي يخصصها الوطنيون ؛

وإذ يشير الى أن الأنشطة المتعلقة بمشاكل العمال المهاجرين شديدة التنوع لا يمكن لها بلوغ جميع أهدافها ما لم يقم تعاون وثيق مع الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة ؛

وإذ يلاحظ أن أعمال الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة قد أخذت في الاعتبار عند اعداد المعايير التالية ، وأنه من أجل تفادي الازدواج وضمان تنسيق ملائم سيستمر التعاون في تعزيز وضمان تطبيق هذه المعايير ؛

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

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية تكمل اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة) ، ١٩٤٩ ، واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) ، ١٩٥٨ ،

يعتمد ، في هذا اليوم الرابع والعشرين من حزيران / يونيو عام خمس وسبعين وتسعمائة وألف ، الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية) ، ١٩٧٥ .

الجزء الأول - الهجرة في أوضاع اعتسافية

المادة ١

تتعهد كل دولة عضو تسرى عليها هذه الاتفاقية باحترام حقوق الانسان الأساسية

• للعمال المهاجرين كافة

المادة ٢

١ - تحرص كل دولة عضو تسرى عليها هذه الاتفاقية على أن تحدد بصورة منتظمة ما اذا كان يوجد على أراضيها مهاجرون مستخدمون بطريقة غير قانونية ، وما اذا كانت توجد هجرات من أراضيها أو اليها أو عابرة بها بقصد العمل ويتعرض فيها المهاجرون أثناء سفرهم وعند وصولهم أو أثناء اقامتهم واستخدامهم لظروف تنطوي على اخلال باللكوك أو الاتفاقات الدولية ، متعددة الأطراف أو الثنائية ، أو بالقوانين أو اللوائح الوطنية .

٢ - تستشار المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال استشارة تامة وتتاح لها امكانية تقديم أى معلومات لديها عن هذا الموضوع .

المادة ٣

تعتمد كل دولة عضو جميع التدابير الضرورية والمناسبة ، في نطاق ولايتها وبالتعاون مع دول أعضاء أخرى على السواء -

(أ) للقضاء على حركات الهجرة الخفية من أجل العمل وعلى استخدام المهاجرين بصورة غير قانونية ؛

(ب) لمناهضة منظمي حركات الهجرة غير القانونية أو الخفية من أجل العمل ، من أراضيها أو اليها أو عبورا بها ، ومناهضة من يستخدمون عمالا هاجروا اليها في ظروف غير قانونية ،

وذلك لمنع وقوع حالات التعسف المشار اليها في المادة ٢ من هذه الاتفاقية والقضاء عليها .

المادة ٤

تعتمد الدول الأعضاء بوجه خاص التدابير اللازمة ، على الصعيدين الوطني

والدولي ، لاقامة اتصالات وتبادل مننظم للمعلومات في هذا الشأن مع الدول الأخرى
الأعضاء ، بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال •

المادة ٥

تهدف التدابير المنصوص عليها في المادتين ٣ و ٤ بوجه خاص الى ملاحقة
منظمي تنقلات الأيدي العاملة أيا كان البلد الذى يمارسون أنشطتهم منه •

المادة ٦

١ - تتخذ ترتيبات بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية من أجل كشف
الاستخدام غير القانوني للعمال المهاجرين بصورة فعالة وتحديد وتطبيق العقوبات
الادارية والمدنية والجزائية ، التي تصل الى الحبس فيما يتعلق بالاستخدام غير
القانوني للعمال المهاجرين ؛ وتنظيم هجرات من أجل العمل يقرر أنها تنطوى على
التعسفات المشار اليها في المادة ٢ من هذه الاتفاقية ، وبالمساعدة التي تقدم عن
عمد لهذه الهجرات ، سواء بقصد الربح أم لا •

٢ - يكون لصاحب عمل يلاحق قانونيا ، تطبيقا لأحكام هذه المادة ، الحق
في تقديم ما يثبت حسن نيته •

المادة ٧

تستشار المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال بشأن القوانين واللوائح وغير
ذلك من التدابير المنصوص عليها في هذه الاتفاقية ، بغية منع أو ازالة التعسفات
المشار اليها أعلاه ، وتقر لهم امكانية اتخاذ مبادرات لهذا الغرض •

المادة ٨

١ - لايعتبر العامل المهاجر ، المقيم بشكل قانوني في البلد من أجل العمل ،

في وضع غير قانوني أو غير نظامي لمجرد أنه فقد وظيفته ، ولا يستتبع فقد الوظيفة في حد ذاته أن يسحب منه ترخيص الإقامة أو اذن العمل ، حسب الحالة •

٢ - وبناء على ذلك ، يتمتع العامل بالمساواة في المعاملة مع سائر المواطنين ، وخاصة بالنسبة للضمانات المتعلقة بالأمن الوظيفي ، والتعيين في وظيفة أخرى ، والاعانات واعداد التدريب •

المادة ٩

١ - دون اخلال بالتدابير التي تستهدف تنظيم حركات الهجرة من أجل العمل بتأمين دخول العمال المهاجرين الأراضي الوطنية واستخدامهم بما يتفق مع القوانين واللوائح الموضوعة في هذا الشأن ، يتمتع العامل المهاجر ، في الحالات التي لا تراعى فيها هذه القوانين واللوائح ولا يمكن تسوية وضعه ، بالمساواة في المعاملة له ولأسرته فيما يتعلق بالحقوق الناشئة عن أى استخدام سابق ، من حيث الأجر والتأمين الاجتماعي والمزايا الأخرى •

٢ - تتاح للعامل ، في حالة المنازعة في الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة ، امكانية اثبات حقوقه أمام هيئة مختصة ، سواء شخصياً أو من خلال من يمثله •

٣ - لا يتحمل العامل التكلفة المترتبة على طرده هو أو أسرته •

٤ - لا يوجد في هذه الاتفاقية ما يمنع الدول الأعضاء من منح أشخاص يقيمون أو يعملون بشكل غير قانوني في البلد حق الإقامة والاستخدام فيه بشكل قانوني •

الجزء الثاني - المساواة في الفرص والمعاملة

المادة ١٠

تتعهد كل دولة تسرى 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 .

المادة ١١

١ - يعني تعبير "العمال المهاجرين" في مفهوم هذا الجزء من الاتفاقية شخصاً يهاجر أو هاجر من بلد الى بلد آخر بغية شغل وظيفة بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص ؛ وهو يشمل أى شخص يقبل قانونياً بوصفه عاملاً مهاجراً .

٢ - لاينطبق هذا الجزء من الاتفاقية على -

(أ) عمال الحدود ؛

(ب) الفنانين والأشخاص الذين يمارسون مهنة حرة ودخلوا البلد لفترة قصيرة ؛

(ج) عمال البحر ؛

(د) الأشخاص القادمين خصيصاً بقصد التدريب أو التعليم ؛

(هـ) مستخدمي منظمات أو منشآت تعمل داخل أراضي بلد ما وقبلوا بصفة مؤقتة في هذا البلد بناءً على طلب من صاحب عملهم لتولي وظائف أو مهام محددة ، ولفترة زمنية محدودة ومعينة ، ويكونون ملزمين بمغادرة ذلك البلد عند انجاز هذه الوظائف أو المهام .

المادة ١٢

تقوم كل دولة عضو ، بطرائق مناسبة للأوضاع والممارسات الوطنية ، بما يلي :

(أ) الاجتهاد في الحصول على تعاون منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وغيرها من الهيئات المختصة في تعزيز قبول وتطبيق السياسة المنصوص عليها في المادة ١٠ من هذه الاتفاقية ؛

(ب) سنّ القوانين وتشجيع البرامج التي تكفل هذا القبول وهذا التطبيق ؛

(ج) اتخاذ تدابير وتشجيع برامج تعليمية ، واستحداث أنشطة أخرى تهدف الى تعريف العمال المهاجرين على أكمل وجه ممكن بالسياسة المتبعة ، وبحقوقهم والتزاماتهم ، وبالنشطة التي تستهدف تقديم مساعدة فعالة لضمان ممارستهم لحقوقهم وحمايتهم ؛

(د) الغاء أى أحكام قانونية وتغيير أى تعليمات أو ممارسات ادارية تتعارض مع السياسة المذكورة ؛

(هـ) صياغة وتطبيق سياسة اجتماعية ملائمة للأوضاع والممارسات الوطنية ، بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ، لكي يستطيع العمال المهاجرون وأسرهم الاستفادة من المزايا التي يتمتع بها مواطنو الدولة العضو ، مع ايلاء الاعتبار - دون مساس بمبدأ المساواة في الفرص وفي المعاملة - لما قد تكون لهم من احتياجات الى حين تكيفهم مع مجتمع بلد الاستخدام ؛

(و) اتخاذ كل التدابير لمعاونة وتشجيع الجهود التي يبذلها العمال المهاجرون وأسرهم من أجل الحفاظ على هويتهم الوطنية والاثنية وعلى روابطهم الثقافية ببلدهم الأصلي ، بما في ذلك امكانية حصول الأطفال على تعليم باللغة الأم ؛

(ز) ضمان المساواة في المعاملة في مجال ظروف العمل بين جميع العمال المهاجرين الذين يمارسون نفس النشاط ، أيا كانت الشروط الخاصة لاستخدامهم •

المادة ١٣

- ١ - يجوز لأي دولة عضو اتخاذ جميع التدابير الضرورية التي تدخل في اختصاصها والتعاون مع دول أخرى أعضاء لتسهيل جمع الشمل لأسر كافة العمال المهاجرين الذين يقيمون بشكل قانوني على أراضيها .
- ٢ - أعضاء أسرة الشخص العامل المهاجر الذين تعنيهم هذه المادة هم الزوج أو الزوجة والأطفال والأب والأم .

المادة ١٤

يجوز لكل دولة عضو -

- (أ) أن تخضع حرية اختيار العمل ، رغم ضمانها حق العمال المهاجرين في التنقل الجغرافي ، لشرط إقامة العامل المهاجر بشكل قانوني في البلد من أجل العمل لمدة مقررّة لا تتجاوز سنتين ، أو لشرط انقضاء أجل أول عقد لاستخدامه إذا كانت قوانينها أو لوائحها تقضي بأن تكون المدة المقررة لعقد الاستخدام أقل من سنتين .
- (ب) أن تضع قواعد لتنظيم الاعتراف بالمؤهلات المهنية التي تم الحصول عليها خارج أراضيها ، بما في ذلك الشهادات والدبلومات الدراسية ، بعد تشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال في هذا الشأن .
- (ج) أن تقيد الوصول الى فئات محدودة من العمل أو الوظائف عندما يكون هذا ضرورياً لمصلحة الدولة .

الجزء الثالث - أحكام ختامية

المادة ١٥

لا تحول هذه الاتفاقية دون أن تعقد الدول الأعضاء اتفاقات متعددة الأطراف أو ثنائية من أجل حل المشاكل التي تنشأ عن تطبيقها .

المادة ١٦

١ - يجوز لأي دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية أن تستثنى ، بإعلام مرفق بتصديقها ، الجزء الأول أو الجزء الثاني من هذه الاتفاقية .

٢ - يجوز لأي دولة عضو أرسلت هذا الاعلام أن تلغيه في أى وقت بإعلام لاحق .

٣ - تبين كل دولة عضو يسرى الاعلام الذى تقدمه وفقاً للفقرة ١ من هذه المادة ، في تقاريرها عن تطبيق هذه الاتفاقية ، وضع قوانينها وممارساتها فيما يتعلق بأحكام الجزء المستثنى من قبولها للاتفاقية ، ومدى ما أنفذته أو تعتزم من إنفاذه لهذه الأحكام ، مع توضيح الأسباب التي دعت الى عدم تضمين هذه الأحكام في قبولها للاتفاقية .

المادة ١٧

ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها .

المادة ١٨

١ - لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام تصديقها .

- ٢ - وتدخل حيز النفاذ بعد انقضاء اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديق دولتين عضوين لها لدى المدير العام .
- ٣ - وبعدهذ ، يبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لأى دولة عضو بعد انقضاء اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقها .

المادة ١٩

- ١ - يجوز لكل دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها ، وذلك بمسند ترسله الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيله . ولا يكون هذا النقض نافذا الا بعد انقضاء عام على تاريخ تسجيله .
- ٢ - كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية ولا تمارس خلال العام التالي لانقضاء فترة السنوات العشر المشار اليها في الفقرة السابقة حق النقض المنصوص عليه في هذه المادة ، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى ، ويجوز لها بعد ذلك نقض هذه الاتفاقية في نهاية كل فترة من عشر سنوات وفقا للأحكام التي تنص عليها هذه المادة .

المادة ٢٠

- ١ - يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة .
- ٢ - يلفت المدير العام انتباه الدول الأعضاء الى التاريخ الذى سيبدأ فيه نفاذ الاتفاقية عند اخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذى أبلغ به .

المادة ٢١

يبلغ المدير العام لمكتب العمل الدولي الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل

الكاملة لكل التصديقات ومستندات النقص التي سجلها وفقا لأحكام المادة السابقة لكي يقوم الأمين العام بتسجيلها طبقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة •

المادة ٢٢

يقدم مجلس ادارة مكتب العمل الدولي ، كلما رأى ذلك ضروريا ، تقريرا عن تطبيق هذه الاتفاقية ، وينظر فيما اذا كان هناك ما يدعو الى ادراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر •

المادة ٢٣

١ - اذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك -

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو للاتفاقية المراجعة ، قانونا ، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٩ أعلاه ، النقص الفوري للاتفاقية الحالية ، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد دخلت حيز النفاذ ؛

(ب) يقفل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية اعتبارا من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة •

٢ - تظل هذه الاتفاقية ، على أي حال ، نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة •

المادة ٢٤

المصيغتان الانكليزية والفرنسية لنص هذه الاتفاقية متساويتان في الحجية •