

مؤتمر العمل الدوليRecommendation 100التوصية ١٠٠توصية بشأن حماية العمال المهاجرين
في البلدان والأقاليم المتخلفة

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف ،
حيث عقد دورته الثامنة والثلاثين في أول حزيران/يونيه ١٩٥٥ ،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات بشأن حماية العمال المهاجرين في
البلدان والأقاليم المتخلفة وهي البند الخامس من جدول أعمال الدورة ،

وإذ قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل توصية ،

يعتمد في هذا اليوم الثاني والعشرين من حزيران/يونيه عام خمس وخمسين
وتسعمائة وألف التوصية التالية التي ستسمى توصية حماية العمال
المهاجرين (البلدان المتخلفة) ، ١٩٥٥ :

أولا - التعاريف والنطاق

١- تنطبق هذه التوصية على -

(١) البلدان والأقاليم التي يؤدي تطورها من شكل اقتصاد الكفاف الى
أشكال اقتصادية أكثر تقدما - تقوم على العمل بالأجر وتستتبع
تطورا متفرقا وموزعا لمراكز صناعية وزراعية - الى حركات هجرة
كبيرة للعمال ولأسرهم أحيانا ،

(ب) البلدان والأقاليم التي تمر بها مثل حركات الهجرة هذه في رحلات الذهاب ، وفي رحلات الأياب عند الاقتضاء ، إذا كانت الترتيبات القائمة في هذه البلدان والأقاليم لا توفر في مجموعها للأشخاص المعنيين أثناء رحلاتهم سوى حماية أقل من الحماية الواردة في هذه التوصية .

(ج) البلدان والأقاليم التي تقصدها حركات هجرة العمال هذه إذا كانت الترتيبات القائمة في هذه البلدان والأقاليم لا توفر في مجموعها للأشخاص المعنيين أثناء رحلاتهم سوى حماية أقل من الحماية الواردة في هذه التوصية .

٢- في مفهوم هذه التوصية يعني تعبير «العامل المهاجر» أي عامل يشترك في تحركات الهجرة هذه سواء داخل البلدان أو الأقاليم المذكورة في البند (أ) من الفقرة ١ السابقة أو من هذه البلدان والأقاليم إلى البلدان والأقاليم المذكورة في البندين (ب) و (ج) من الفقرة ١ السابقة ، سواء كان قد حصل على عمل ، أو كان قد انتقل بحثا عن عمل ، أو كان ذاهبا إلى عمل مرتب ، وبغض النظر عما إذا كان قد قبل عرضا للعمل أو أبرم عقدا. كما يعني تعبير «العامل المهاجر» عند الاقتضاء أي عامل يعود مؤقتا أو نهائيا أثناء عمله أو بعد انتهائه .

٣- ليس في هذه التوصية ما يعطي أي شخص حقا في الانتقال إلى أي بلد أو إقليم أو البقاء فيه إلا وفقا لقوانين الهجرة أو غيرها من القوانين في هذا البلد أو الإقليم .

٤- لا تنص أحكام هذه التوصية أي حكم أو ممارسة قائمة بحكم القانون أو العرف أو الاتفاق ، ويوفر للعمال المهاجرين ظروفًا أفضل مما تنص عليه هذه التوصية .

٥- يلغى أي تمييز ضد العمال المهاجرين .

ثانيا - حماية العمال المهاجرين
وأسرهم أثناء رحلتهم الذهاب
والإياب وقبل فترة عملهم

٦- (١) تتخذ ترتيبات بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو المحلية أو بالاتفاق بين الحكومات أو بأي وسيلة أخرى لتوفير الحماية للعمال المهاجرين وأسرهم أثناء رحلتهم بين نقطة مغادرتهم ومكان عملهم ، وذلك لصالح المهاجرين أنفسهم ولصالح البلدان أو المناطق التي جاءوا منها ، والتي ينتقلون فيها ، والتي يقصدون إليها .

(٢) تشمل هذه الترتيبات -

- (أ) توفير وسائل نقل آلية ، تشمل نقل الركاب العام ، للعمال المهاجرين وأسرهم حيثما كان ذلك ممكنا ماديا ،
- (ب) وتوفير مخيمات للراحة على مراحل مناسبة من الطريق يتوافر فيها المأوى والغذاء والمياه والأسعافات الأولية الأساسية .

٧- تتخذ كل الخطوات اللازمة لتمكين العمال المهاجرين من القيام برحلاتهم في ظروف معقولة ، سواء -

- (أ) بالنسبة في اللوائح المتعلقة بالتوريد أو في عقود الاستخدام - في حالة العمال المعينين أو المتعاقدين - على التزام متعهد التوريد - أو صاحب العمل في حالة تقصيره - بدفع نفقات سفر العمال ، ونفقات سفر أسرهم عند الاقتضاء ،

- (ب) بالنسبة على تخفيض نفقات السفر الى أدنى حد ممكن في حالة العمال الذين ينتقلون دون أن يرتبطوا بعقد أو يقبلوا عرض عمل محدد .

٨ - (١) تتخذ الترتيبات لإجراء فحص طبي مجاني للعمال عند مغادرتهم أو عند بدء العمل وعند انتهاء العمل .

(٢) إذا كان من المستحيل إخضاع العمال المهاجرين لهذا الفحص المزدوج بسبب الافتقار الى العاملين الطبيين في مناطق معينة تعطى الأولوية -

(أ) للعمال المهاجرين القادمين من مناطق توجد فيها أمراض معدية أو وبائية ،

(ب) للعمال المهاجرين الذين يقبلون أو كانوا يعملون في أعمال تتضمن أخطارا بدنية خاصة ،

(ج) العمال المهاجرين الذين تجرى رحلاتهم وفقا لترتيبات خاصة للتوريد أو التعيين .

٩- (١) إذا رأت السلطة المختصة ، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ان وجدت ، أن صحة العمال المهاجرين تستلزم فترة تكييف تتخذ الخطوات لتهيئة مثل فترة التكيف هذه فورا قبل بدء عملهم ، وخاصة بالنسبة للعمال الموردين أو المرتبطين بعقود.

(٢) تراعي السلطة المختصة ، عند اتخاذ قرارها بشأن الحاجة الى فترة تكييف المناخ والارتفاع وظروف الحياة المختلفة التي قد يدعى العمال المهاجرون الى العمل في ظلها. وإذا رأت أن فترة التكيف ضرورية فعليها أن تحدد طولها طبقا للظروف المحلية.

(٣) يتحمل صاحب العمل نفقات المعيشة الكافية للعامل المهاجر وأفراد أسرته المصريح لهم باصطحابه أثناء فترة التكيف.

١٠- تتخذ الترتيبات التي تكفل للعمال المهاجرين ، ولأسرهم عند الاقتضاء ، الحق في العودة الى أوطانهم أثناء فترة تحددتها السلطة المختصة ، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ان وجدت ، في الظروف التالية -

(أ) إذا كان العامل المهاجر قد وردده أو أرسله الى مكان العمل المورد أو صاحب العمل تكون عودته الى المكان الذي تم الاتفاق

معهُ فيه أو الذي أرسل منه إلى صاحب العمل ، على نفقة المورد
أو صاحب العمل في كل الحالات التالية -

«١» إذا أصبح العامل عاجزاً بسبب مرض أو حادث أثناء سفره
إلى مكان العمل ،

«٢» إذا تبين من الكشف الطبي أن العامل غير لائق للعمل ،

«٣» إذا لم يتم تشغيل العامل بعد ترحيله للعمل لأسباب لا يعد
مستولاً عنها ،

«٤» إذا وجدت السلطة المختصة أن العامل قد عين أو أرسل
للعمل نتيجة سوء فهم أو خطأ ،

(ب) إذا كان العامل المهاجر قد ارتبط بعقد عمل وأحضره إلى مكان
العمل صاحب العمل أو نائب عنه تكون أعادته هو وأفراد أسرته
الذين جاءوا على هذا النحو إلى المكان الذي عين فيه أو الذي
أرسل منه إلى العمل ، وعلى نفقة صاحب العمل -

«١» إذا انقضت فترة الخدمة المنصوص عليها في العقد ،

«٢» إذا أنهى العقد بسبب عجز صاحب العمل عن تنفيذه ،

«٣» إذا أنهى العقد بسبب عجز العامل المهاجر عن الوفاء به
نتيجة مرض أو حادث ،

«٤» إذا أنهى العقد بالاتفاق بين الطرفين ،

«٥» إذا أنهى العقد بناء على طلب أي من الطرفين ، ما لم
تقرر السلطة المختصة غير ذلك.

١١- تنظر السلطة المختصة بعين العطف إلى مسألة ما إذا كان
للعمال المهاجرين أو أفراد أسرهم الذين لم يكن صاحب العمل أو نائبه
هو الذي جلبهم إلى مكان العمل الحق في العودة إلى الوطن ، وبأي شروط.

١٢- إذا توفى عامل مهاجر يحق لأفراد أسرته ، وخلال فترة تحددها السلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ان وجدت ، الاعادة الى المكان الذي عين فيه العامل أو الذي أرسل منه الى العمل على نفقة المورد أو صاحب العمل حسب الأحوال -

(أ) إذا كان قد صرح لهم بمصاحبة العامل الى مكان العمل -

«١» إذا وقعت الوفاة أثناء الرحلة الى مكان العمل ،

«٢» أو إذا كان العامل المتوفى قد أبرم عقد عمل مع صاحب العمل ،

(ب) وفي الحالات الأخرى في الظروف التي تحددها السلطة المختصة بمقتضى الفقرة ١١ السابقة .

١٣- (١) يحق للعمال المهاجرين التنازل عن حق الاعادة على نفقة صاحب العمل ، على أن يمارس هذا الحق في الفترة وبالطريقة اللتين تحددهما السلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ان وجدت ، ولا يصبح نهائيا الا بانقضاء هذه المدة .

(٢) يحق للعمال المهاجرين تأجيل ممارسة حقهم في الاعادة طيلة فترة تحددها السلطة المختصة .

١٤- عندما تضع الحكومة أو الحكومات المعنية ، أو توضع تحت اشرافها ، عقود عمل موحدة يبرمها أصحاب العمل والعمال المهاجرون ، تستشير في شروط هذه العقود ممثلي أصحاب العمل والعمال المعنيين بما في ذلك ممثلي منظماتهم ان وجدت .

١٥- (١) تتخذ الترتيبات لحسن توظيف العمال المهاجرين .

(٢) تشمل هذه الترتيبات ، عند الاقتضاء ، اقامة نظام ادارة عامة للاستخدام على أن -

- (أ) تتألف من مكتب مركزي للبلد أو الاقليم في مجموعه ومكاتب فرعية سواء في المناطق التي يهاجر منها العمال عادة أو في مراكز الاستخدام ، لضمان امكانية جمع المعلومات عن فرص العمالة ، ونشرها بانتظام في المناطق التي يأتي منها العمال عادة الى هذه المراكز ،
- (ب) يقيم ويحافظ على ترتيبات مع ادارات الاستخدام في البلدان أو الاقاليم الأخرى التي يهاجر اليها عادة العمال من منطقة معينة لجمع المعلومات عن فرص العمالة السائدة هناك ،
- (ج) يقيم ويصون عند الاقتضاء تسهيلات وترتيبات التوجيه المهني لضمان الصلاحية العامة للعمال لأعمال معينة ،
- (د) يسعى بقدر الامكان الى الحصول على مشورة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وتعاونها في تنظيم وتشغيل النظام.

ثالثا - تدابير تثبيت حركات الهجرة
حين تعتبر غير مرغوب فيها
لصالح العمال المهاجرين
وجماعاتهم وبلدانهم الأصلية

- ١٦- تكون السياسة العامة هي تثبيت هجرة العمال عندما تعتبر غير مرغوبة لصالح العمال المهاجرين وجماعاتهم وبلدانهم الأصلية بتدابير ترمي الى تحسين ظروف الحياة ورفع مستويات المعيشة في المناطق التي يهاجرون منها عادة.
- ١٧- تشمل التدابير التي تتخذ لضمان تطبيق السياسة الواردة في الفقرة السابقة -

- (أ) في مناطق الهجرة ، اعتماد برامج تنمية اقتصادية وتدريب مهني لتحقيق الاستفادة الكاملة من القوى العاملة والموارد الطبيعية المتوفرة ، وبوجه خاص اعتماد كل التدابير التي من شأنها خلق وظائف جديدة ومصادر دخل جديدة للعمال المستعدين عادة للهجرة ،

(ب) في المناطق التي تتم الهجرة إليها ، الاستخدام الرشيد للقوى العاملة وزيادة الانتاجية عن طريق التنظيم الأفضل للعمل ، والتدريب الأفضل ، وتطوير الميكنة ، وغير ذلك من التدابير التي تتطلبها الظروف المحلية ،

(ج) تقييد التوريد في المناطق التي قد يكون لسحب العمال منها تأثير سلبي على التنظيم الاجتماعي والاقتصادي ، وعلى صحة السكان المعنيين ورعايتهم ونظورهم.

١٨- على حكومات البلدان والاقاليم الاصلية للعمال المهاجرين والبلدان والاقاليم التي يقصدونها أن تسعى الى التخفيض التدريجي لحركات الهجرة التي لم تخضع لتنظيم ، أو لا يبدو أنها خضعت له ، حين تعتبر مثل هذه الحركات غير مرغوبة لصالح العمال وجماعاتهم وبلدانهم الاصلية. وطالما ظلت الاسباب الاقتصادية لهذه الهجرة غير المنظمة قائمة فان على الحكومات المعنية أن تسعى الى تحقيق الرقابة المناسبة على الهجرة الاختيارية وعلى التوريد المنظم بقدر ما يكون ذلك عمليا ومرغوبا. ويمكن بلوغ هذا التخفيض والرقابة عن طريق ترتيبات على المستوى المحلي أو مستوى المنطقة ومن خلال اتفاقات ثنائية.

١٩- اذا استمرت الهجرات غير المنظمة فان على الحكومات المعنية أن تسعى بقدر الامكان الى ضمان توفير الحماية المنصوص عليها في هذه التوصية للعمال الذين يهاجرون في هذه الظروف.

رابعاً - حماية العمال المهاجرين

أثناء مدة استخدامهم

ألف - السياسة العامة

٢٠- تبذل كل الجهود لتوفير ظروف عمل ومعيشة للعمال المهاجرين شبيهة بما يوفره القانون أو الممارسة لغيرهم من العمال المشتغلين بنفس العمل ، ولتطبيق معايير الحماية الواردة في الفقرات التالية من التوصية عليهم كما على غيرهم من العمال.

باء - الاسكان

٢١- تشمل الترتيبات المتخذة لاسكان العمال المهاجرين تدابير لتمكين هؤلاء العمال - سواء على نفقة صاحب العمل أو بتقديم معونة مالية مناسبة أو بأي وسيلة أخرى - من الحصول على مساكن تستوفي المعايير المقررة وبايجارات معقولة تتناسب مع الأجر التي تحصل عليها مختلف فئات العمال.

٢٢- تكون السلطة المختصة مسئولة عن ضمان توفير ظروف اسكان مناسبة للعمال المهاجرين ، وتحدد معايير السكن الدنيا وتمارس رقابة دقيقة على تنفيذ هذه المعايير ، وتحدد حقوق العامل الذي قد يطلب منه اخلاء مسكنه عند ترك العمل ، وتتخذ كل الخطوات اللازمة لضمان انفاذ هذه الحقوق.

جيم - الأجر

٢٣- (١) تتخذ الترتيبات لتحديد أجر العمال المهاجرين.

(٢) تشمل هذه الترتيبات -

(أ) اعتماد معدلات أجر دنيا تحسب بحيث يمكن لأدناها ، مع أي اعانات أخرى ، أن تمكن العامل الذي يبدأ عملا غير ماهر من أن يلبي احتياجاته الدنيا على الأقل طبقا للمعايير المقبولة في المنطقة ، ومع مراعات احتياجات الأسرة العادية ،

(ب) تحديد معدلات الأجر الدنيا من وقت لآخر اما -

«١» عن طريق اتفاقات جماعية يتفق عليها بحرية بين النقابات الممثلة للعمال المعنيين وأصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل المعنية ،

«٢» أو تحددها السلطة المختصة وفقا للمبدأ المقرر في البند (أ) السابق عند عدم وجود آلية مناسبة لتحديد معدلات الأجر الدنيا بالاتفاقات الجماعية .

٢٤- تراعي السلطة المختصة عند تحديد الأجور ، وحيثما يكون ذلك مناسباً ، نتائج أي استقصاءات قد تتوافر عن ميزانيات استهلاك الأسر في المنطقة المعنية ، على أن يكون مفهوماً إجراء هذه الاستقصاءات بالتعاون مع ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

٢٥- يتعاون في تسيير الجهاز القانوني لتحديد معدلات الأجور الدنيا ممثلو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ان وجدت ، وعند عدم وجودها ممثلو العمال وأصحاب العمل المعنيين بأعداد متساوية وعلى قدم المساواة.

٢٦- تبلغ معدلات الأجور الدنيا السارية الى أصحاب العمل والعمال المعنيين. وعند تحديد المعدلات وفقاً للفقرة الفرعية (٢) (ب) «٢» من الفقرة ٢٣ تكون ملزمة لأصحاب العمل والعمال المعنيين بحيث لا يمكن تخفيضها بالاتفاق فيما بينهم دون تصريح صريح من السلطة المختصة.

٢٧- يطلب من أصحاب العمل الامساك بسجلات لدفع الأجور والاستقطاعات لكل عامل ، وتبلغ مقادير الأجور والاستقطاعات منها للعمال المعنيين.

٢٨- لا يسمح بالاستقطاع من الأجور الا بالشروط وفي الحدود التي تنص عليها القوانين أو اللوائح الوطنية ، أو التي تحدد باتفاق جماعي ، أو بقرار تحكيم.

٢٩- تدفع الأجور عادة بالعملة القانونية وللعامل الفرد مباشرة.

٣٠- تدفع الأجور بانتظام وعلى فترات تقلل الى أدنى حد احتمالات الاستدانة بين العاملين بأجر ما لم يكن هناك عرف محلي بغير ذلك وتتحقق السلطة المختصة ، بعد التشاور مع ممثلي العمال أو منظماتهم التمثيلية ، بأن العمال يرغبون في استمرار هذا العرف.

٣١- يحظر أن تستبدل بالأجور الكحول أو أي مادة ضارة.

٣٢- يحظر دفع الأجور في الحانات أو المحلات الا بالنسبة للعمال الذين يعملون فيها.

٣٣- يلزم أصحاب العمل بتحديد أي مقدمات تدفع للعمال بنسبة صغيرة من أجرهم الشهري.

٣٤- لا تكون أي سلفة تتجاوز المبلغ الذي تحدده السلطة المختصة قابلة للاسترداد قانونا ، سواء بالاستقطاع من مبلغ الأجر المستحق للعمال في موعد لاحق أو بأي طريقة أخرى ، ولا تقتضى أي فائدة على السلفا.

٣٥- يكون من حق العامل الذي تنطبق عليه المعدلات الدنيا ، والذي يتقاضى منذ انطباقها أجورا أقل من هذه المعدلات ، أن يسترد بالوسائل القضائية أو غيرها من الوسائل التي يبيحها القانون المبالغ التي استقطعت منه ، في الحدود الزمنية التي تضعها القوانين أو اللوائح.

٣٦- اذا كانت المواد الغذائية أو الملابس أو الامدادات الأساسية الأخرى تشكل جزءا من الأجر تتخذ السلطة المختصة ، بالتعاون مع ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ، كل الخطوات العملية لضمان كفايتها وتقدير قيمتها النقدية تقديرا صحيحا ، ولضمان الا يتجاوز الأجر العيني نسبة معينة من الأجر النقدي الأساسي تحددها السلطة المختصة .

دال - القبول في الوظائف الماهرة

دون تمييز

٣٧- يجب تقبل مبدأ التكافؤ في الفرص بين كل أقسام السكان بما فيهم العمال المهاجرون.

٣٨- مع عدم الاخلال بالقوانين الوطنية للهجرة ، وبالقوانين الخاصة المتعلقة باستخدام الأجانب في الخدمة العامة ، تعتبر أي حواجز تمنع أو تقيّد وصول أي قسم من السكان - بما فيهم العمال المهاجرون - الى أنواع معينة من الوظائف أو الاستخدام على أساس الأصل القومي أو

العنصر أو اللون أو العقيدة أو الانتماء القبلي أو النقابي منافية للسياسة العامة ، ويجب تقبل مبدأ الغاء مثل هذه الحواجز .

٣٩- تتخذ على الفور تدابير تكفل التنفيذ العملي للمبادئ الواردة في الفقرتين ٣٧ و ٣٨ من هذه التوصية ، ولتسهيل أداء فئات العمال الأكثر حرمانا لحصة متزايدة من العمل الماهر .

٤٠- تشمل هذه التدابير بوجه خاص -

(أ) في كل البلدان والأقاليم ، توفير فرص متساوية لكل العمال للوصول الى تسهيلات التدريب التقني والمهني ، وفرص متساوية لكل العمال للاستخدام في المنشآت الصناعية الجديدة ،

(ب) في البلدان أو الأقاليم التي تشكلت فيها بالفعل فئات منفصلة متميزة تبعا للعنصر أو الأصل ، ادخال تسهيلات تمكن عمال الفئة الأكثر حرمانا من الالتحاق بالوظائف شبه الماهرة والماهرة ،

(ج) في البلدان أو الأقاليم التي لم تتشكل فيها على الدوام فئات منفصلة متميزة تبعا للعنصر أو الأصل ، اتاحة فرص متكافئة لكل العمال المؤهلين للحصول على الوظائف التي تحتاج مهارات محددة .

هاء - الأنشطة النقابية

٤١- تكفل الحقوق النقابية وحرية ممارسة النشاط النقابي المشروع للعمال المهاجرين في المراكز التي يعملون فيها ، وتتخذ كل التدابير العملية لضمان حق النقابات الممثلة للعمال المعنيين في عقد اتفاقات جماعية مع أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل .

واو - توفير السلع الاستهلاكية

٤٢- (أ) تتخذ الخطوات لضمان توافر السلع الاستهلاكية ، وخاصة المنتجات الأساسية والمواد الغذائية ، للعمال المهاجرين وأسراهم بأسعار معقولة وكميات كافية .

(٢) يوفر صاحب العمل أو السلطة المختصة ، حيثما أمكن ، أراضٍ لزراعة المحاصيل للعمال المهاجرين.

٤٣- في الحالات التي يكون من المفيد فيها إقامة منظمات تعاونية تتخذ الترتيبات لتنميتها ، ومن بينها -

(أ) إقامة مزارع لتربية الحيوانات وأحواض للأسماك وحدائق للخضروات حيثما أمكن على أساس تعاوني ،

(ب) إقامة محلات للبيع بالتجزئة تديرها تعاونيات العمال ،

(ج) تقديم الحكومات للمعونة عن طريق تدريب أعضاء التعاونيات ، والإشراف على إدارتها ، وتوجيه أنشطتها.

٤٤- (١) حيثما تكون المحلات ملحقة بالمنشآت لا يقبل فيها إلا الدفع النقدي.

(٢) إذا لم تكن الظروف المحلية تسمح بتطبيق الحكم السابق يقتصر الائتمان الممنوح للعمال المهاجرين على نسبة محدودة من الأجر تحددها السلطة المختصة ، وعلى أقصر فترة محددة ممكنة. ويحظر اقتضاء فائدة على الائتمان المعطى ، أو قبول تسديده في صورة عمل.

(٣) لا يقصر العمال المهاجرون على استخدام هذه المحلات.

(٤) إذا لم يكن من الممكن الوصول إلى محلات أخرى تتخذ السلطة المختصة التدابير المناسبة من أجل ضمان بيع السلع بأسعار عادلة ومعقولة ، وألا تدار المحلات التي يديرها صاحب العمل لتحقيق ربح وإنما لمنفعة العمال المعنيين.

زین - الضمان الاجتماعي والسلامة
والصحة الصناعيان

٤٥- تشمل الخطوات التي تتخذ من أجل العمال المهاجرين في المقام الأول ترتيبات مناسبة لتعويض العمال ، والرعاية الطبية للعمال وأسرههم ، والصحة الصناعية ومكافحة الحوادث والأمراض المهنية دون تمييز على أساس الجنسية أو العنصر أو الدين.

٤٦- تشمل هذه الترتيبات -

- (أ) الاشراف الطبي الذي يتفق مع الامكانيات المحلية باجراء زيارات دورية أثناء العمل وفي حالة المرض ،
- (ب) الاسعافات الأولية ، والعلاج الطبي المجاني وتسهيلات المستشفيات وفقا للمعايير التي تضعها السلطة المختصة ،
- (ج) نظام لتعويض العمال عن الحوادث والأمراض المهنية ،
- (د) تدابير مساعدة مناسبة عند وقوع حادث أو مرض مهني ،
- (هـ) تدابير لتأمين صحة وسلامة العمال المهاجرين في أماكن عملهم ،
- (و) تدابير للإبلاغ عن الحوادث والتحقيق في أسبابها ،
- (ز) التزام صاحب العمل بتعريف العمال المهاجرين عن طريق الاخطارات أو الأحاديث أو أي وسيلة أخرى بالسماح بالخطرة أو غير الصحية لعمالهم ،
- (ح) تدريب أو تعليم خاص أو اضافي للعمال المهاجرين على مكافحة الحوادث والأخطار الصحية في أماكن العمل حين لا يكون التدريب أو التعليم المقدم عادة للعمال الآخرين المستخدمين في البلد أو الاقليم مناسباً نتيجة نقص المعرفة بالعمليات أو الصعوبات اللغوية أو غير ذلك من الأسباب ،

(ط) تحقيق التعاون بين أصحاب العمل والعمال في تعزيز تدابير السلامة ،

(ي) تدابير صحية واجتماعية خاصة لحماية زوجة العامل المهاجر وأطفاله الذين يعيشون معه .

٤٧- إذا لم يتمكن العمال المهاجرون من الاستفادة من نفس معاملة العمال الآخرين فيما يتعلق بالحماية من أخطار العجز والشيخوخة والوفاة تتخذ ، بقدر ما هو ممكن ومرغوب وبالتعاون مع العمال ، ترتيبات لتنظيم الجمعيات الودية وصناديق الادخار لتلبية احتياجات العمال المهاجرين في هذه الحالات ، وكنواة لمشاريع أكبر على أساس محلي أو على أساس المقاطعة أو الاقليم.

حاء - علاقات العمال المهاجرين بمناطقهم الأصلية

٤٨- تتخذ الترتيبات لتمكين العمال المهاجرين من الحفاظ على صلتهم بأسرهم ومناطقهم الأصلية ، بما في ذلك -

(أ) منح التسهيلات التي قد تلزم للتحويل الاختياري للأموال الى أسرة العامل في منطقته الأصلية أو في أي مكان آخر ، ولتجميع الأجور المؤجلة بموافقة العامل لتسلم له عند نهاية عقده أو عند عودته الى وطنه أو في أي ظروف أخرى تقرر بالاتفاق معه ،

(ب) تسهيلات لتبادل الرسائل بين العامل المهاجر وأسرته ومنطقته الأصلية ،

(ج) تسهيلات لاداء العامل المهاجر لالتزاماته التقليدية لجماعته الأصلية اذا أراد مراعاتها .

طاء - الرعاية المادية والفكرية
والمعنوية للعمال المهاجرين

- ٤٩- تتخذ الترتيبات لكفالة الرعاية المادية والفكرية
والمعنوية للعمال المهاجرين بما في ذلك -
- (أ) ترتيبات تشجيع أشكال الادخار الاختيارية ،
- (ب) ترتيبات لحماية العامل المهاجر من الربا ، وبوجه خاص بتخفيض
أسعار الفائدة على القروض ، ومراقبة عمليات المقرضين ، وتشجيع
تسهيلات الاقتراض لأغراض مناسبة عن طريق منظمات الائتمان
التعاونية أو مؤسسات تخضع لاشراف السلطة المختصة ،
- (ج) الاحتفاظ ، بقدر ما يكون ذلك عمليا ، بموظفي رعاية في المناطق
المستقبلية للمهاجرين يعرفون لغات وعادات العمال المهاجرين
لتسهيل تكيف هؤلاء العمال وأسرههم مع أسلوب الحياة الجديد ،
- (د) تدابير لتوفير التسهيلات التعليمية لأبناء العمال المهاجرين ،
- (هـ) تدابير لتمكين العمال المهاجرين من اشباع تطلعاتهم الفكرية
والدينية .

خامسا - استقرار العمال المهاجرين

٥٠- تكون السياسة العامة المتبعة هي السعي الى استقرار
العمال وأسرههم في مراكز الاستخدام أو قريبا منها بكل التدابير
المناسبة وخاصة التدابير الواردة في الجزء رابعا وفي الفقرات ٥١
و ٥٢ و ٥٣ من هذه التوصية ، وذلك ما لم تكن اقامة العمال المهاجرين
الدائمة تتعارض بوضوح مع مصلحتهم ومصلحة أسرهم ، أو مصلحة اقتصادات
البلدان أو الاقاليم المعنية .

٥١- ليس في هذه التوصية ، كما تذكر الفقرة ٣ ، ما يعطي لأي
شخص الحق في الانتقال الى أي بلد أو اقليم أو البقاء فيه الا وفقا

لقوانين الهجرة أو غيرها من القوانين في هذا البلد أو الأقليم . الا
أن على السلطة المختصة ، وحيثما لا يتعارض هذا العمل مع سياسة البلد
المعني ، أن تبحث منح العمال المهاجرين الذين أقاموا لفترة لا تقل عن
خمس سنوات في البلد الذي هاجروا اليه كل فرص الحصول على جنسية بلد
المهجر .

٥٢- (١) اذا تبين أن اقامة العمال المهاجرين الدائمة في
مكان استخدامهم أو بجواره ممكنة تتخذ الترتيبات لتشجيع اقامتهم
الدائمة .

(٢) تشمل هذه الترتيبات -

- (أ) تشجيع تعيين العمال المهاجرين الذين تصحبهم أسرهم ،
- (ب) توفير تسهيلات اقامة منظمات محلية مناسبة في مكان الاستخدام أو
بجواره حيثما كان ذلك ممكنا ومرغوبا ،
- (ج) توفير اسكان بمستوى معتمد وتكلفة مناسبة لتشجيع الاقامة
الدائمة للأسر ،
- (د) توفير اراض كافية لانتاج المواد الغذائية حيثما كان ذلك ممكنا
ومرغوبا ،
- (هـ) اقامة قرى أو مستوطنات للعمال المهاجرين المتقاعدين في أماكن
يمكن لهم فيها الاسهام في معيشتهم ، وذلك في غيبة التسهيلات
الأكثر مناسبة ، وحيثما كان ذلك ممكنا ومرغوبا .

سادسا - تطبيق التوصية

٥٣- تتخذ السلطة المختصة الترتيبات لاشراق هيئة أو هيئات
ادارية مناسبة ، وبالتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ان
وجدت ، على تطبيق تدابير حماية العمال المهاجرين الواردة في هذه
التوصية .

وبوجه خاص
العادات أو
لمهاجرين ،
عامل يفهم
فعلها ، ومن

تقريبا الى
الادارة ،
يكون الدولة
التوصية .
نوصية ، أو
رى ، أن من

مسئولة عن
تطبيق الفعال
ذا ، وبوجه
المعايير