



Distr.
GENERAL
A/C.3/35/1
2 September 1980
ARABIC
ORIGINAL : ENGLISH



الأمم المتحدة
الجمعية العامة

الدورة الخامسة والثلاثون
البند ١٢ من جدول الأعمال

معايير منظمة العمل الدولية وأنشطتها المرتبطة
بحمالة العمال المهاجرين وأسرهـم

مذكرة مقدمة من منظمة العمل الدولية

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
٢	١	أولا - مقدمة
		ثانيا - الولاية والطبيعة الدستوريتان لأنشطة منظمة العمل الدولية
٢	٢ - ٦	في ميدان حماية العمال المهاجرين
		ثالثا - تطبيق معايير منظمة العمل الدولية بوجه عام على العمال
٣	٧	المهاجرين
		رابعا - معايير منظمة العمل الدولية التي تعالج بوجه خاص حماية
٤	٨ - ١٥	العمال المهاجرين وأسرهـم
٨	١٦-١٧	خامسا - وثائق أخرى لمنظمة العمل الدولية تتعلق بالعمال المهاجرين

أولا - مقدمة

١ - قررت الجمعية العامة للأمم المتحدة ، بموجب القرار ١٧٢/٣٤ ، المتخذ في ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٩ ، أن تنشئ في دورتها الخامسة والثلاثين فريقا عاملا كي يمد اتفاقية دولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأسرهم ، ودعت المنظمات الدولية المعنية الى الاشتراك في أعمال الفريق العامل . وعندما أبلغت الهيئة الإدارية لمكتب العمل الدولي بهذا القرار ، رأت أنه ينبغي لمنظمة العمل الدولية ، في ضوء خبرتها وأهليتها المتخصصة فيما يتعلق بحماية العمال المهاجرين ، أن تشارك بفعالية في أعمال الفريق العامل . وتستهدف هذه المذكرة توفير معلومات عن معايير وأنشطة منظمة العمل الدولية في هذا الميدان .

ثانيا - الولاية والطبيعة الدستوريتان لأنشطة منظمة العمل الدولية في ميدان حماية العمال المهاجرين

٢ - يذكر دستور منظمة العمل الدولية من بين أهداف المنظمة * حماية مصالح العمال عندما يستخدمون في بلدان أخرى غير بلدانهم * . وهو ينص أيضا ، كوسيلة لتشجيع العمالة الكاملة ورفع مستويات المعيشة ، على * أن يتم في ظل ضمانات كافية لكل المعنيين توفير مرافق لتدريب العمال وتحولهم ، بما في ذلك الهجرة من أجل التوظيف والاستيطان * .

٣ - ومن بين الوسائل لتشجيع أهداف المنظمة ، ينص دستور منظمة العمل الدولية على أن يمتد مؤتمر العمل الدولي (المكون من حكومات الدول الأعضاء ومستخدميها ومدوبي العمال فيها) اتفاقيات وتوصيات ، وتستهدف الاتفاقيات ، بعد أن يتم التصديق عليها من جانب الدول الأعضاء ، خلق التزام لجعل أحكامها فعالة . أما التوصيات فليسبت مفتوحة للتوقيع ، ولكن يقصد بها أن تكون موجهة للسياسات والتشريع والممارسة . وقد تم حتى الآن اعتماد ١٥٣ اتفاقية و ١٦٢ توصية . وكانت الاتفاقيات موضوعا لأكثر من ٨٠٠ تصديق . وجددير بالذكر أنه قد عرض على لجنة التنمية الاجتماعية في دورتها ٢٦ في ١٩٧٩ ، تحليل للمبادئ المتعلقة بحماية العمال المهاجرين وأسرهم والواردة في اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية ، مرتبة حسب الموضوع ، وتضمنت هذا التحليل الوثيقة E/CN.5/564 المؤرخة في ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٨ .

٤ - وكان هناك أيضا نص على اجراءات للاشراف على تنفيذ الوثائق التي يمتد بها مؤتمر العمل الدولي . كما ان التقارير التي تطالب الدول الأعضاء بتقديمها فيما يتعلق بتطبيق الاتفاقيات التي تم التصديق عليها تكون بوجه خاص موضوعا للفحص التقني من جانب لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ، وللمناقشة من جانب لجنة المؤتمر الثلاثية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات . ويمكن أن تطالب الدول الأعضاء أيضا بتقديم تقارير عن تشريعاتها وممارستها فيما يتعلق بالاتفاقيات والتوصيات التي لم يتم التصديق عليها . وقد طلبت مثل تلك التقارير في السنوات

الأخيرة في مناسبتين بشأن صكوك ذات أهمية خاصة للعامل المهاجرين ، هي اتفاقية المساواة في المعاملة (الأمن الاجتماعي) ، ١٩٦٢ (رقم ١١٨) ، واتفاقيات وتوصيات عامي ١٩٤٩ و ١٩٧٥ فيما يتعلق بالعمل المهاجرين . وقد أجرت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات فـسي عامي ١٩٧٧ و ١٩٨٠ على التوالي استقصاءات عامة على أساس المعلومات الواردة في هذه التقارير ، وكذلك التقارير المقدمة من الحكومات الملتزمة بالاتفاقيات المعنية .

٥ - وجدير بالذكر أنه قد قدمت للجنة التنمية الاجتماعية في دورتها ٢٦ معلومات عن أنشطة منظمة العمل الدولية الأخرى ذات الأهمية للعامل المهاجرين ، وذلك في تقرير تضمنته الوثيقة E/CN.5/572 المؤرخة في ١٢ كانون الثاني/يناير ١٩٧٩ .

٦ - وسترد في الفروع التالية من هذه المذكرة اشارات عن الحماية الواجب توفيرها للعامل المهاجرين وأسره بموجب اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية .

ثالثاً - تطبيق معايير منظمة العمل الدولية بوجهه عام على العمال المهاجرين

٧ - تنطبق اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية بوجه عام على جميع الأشخاص الداخلين فـسي نطاقها ، بصرف النظر عن جنسيتهم . وتلك هي الحال على سبيل المثال فيما يتعلق بالصكوك التي تحظر السخرة أو تعالج الأجور ، أو ظروف العمل ، أو الأمن المهني ، أو الصحة ، أو استخدام النساء ، أو استخدام الأطفال والشبان . وتنسب الاتفاقية الرئيسية المتعلقة بحقوق نقابات العمال على حق التنظيم " للعمال والمستخدمين دون أي تمييز أياً كان " (١) . وتنسب بضع اتفاقيات صراحة على تطبيقها بصرف النظر عن الجنسية (٢) . وتوجد قيود على حماية الأجانب في اتفاقيات معينة فيما يتعلق بالأمن الاجتماعي ، على أساس مبدأ التبادل ، واستناداً الى ما اذا كانت المستهدفات تقدم من الأموال العامة أو في ظل مخططات تبرعية (٣) . وتسمح اتفاقية واحدة من اتفاقيات منظمة العمل الدولية باستبعاد الاجانب (٤) .

(١) اتفاقية حرية تكوين الجمعيات والانضمام اليها وحماية الحق في التنظيم ، ١٩٤٨

(الرقم ٨٧) .

(٢) مثال ذلك اتفاقية حماية الأمومة ، ١٩١٩ (رقم ٣) ، وكذلك الاتفاقية المنقحة (رقم

١٠٣ ، لعام ١٩٥٢) بشأن هذا الموضوع ، واتفاقية المزارع التجارية ، ١٩٥٨ (رقم ١١٠) ، واتفاقيات عديدة تتعلق باستخدام البحارة .

(٣) مثال ذلك اتفاقية الأمن الجماعي (المعايير الدنيا) ، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) .

(٤) اتفاقية المعاشات التقاعدية للبحارة ، ١٩٤٦ (رقم ٧١) .

رابعاً - معايير منظمة العمل الدولية التي تعالج بوجه خاص حماية العمال المهاجرين وأسرهم

٨ - اعتمد مؤتمر العمل الدولي عدداً من الصكوك التي تعالج بوجه خاص حماية العمال المهاجرين وأسرهم . وتجدر الإشارة هنا بصفة خاصة الى ما يلي :

اتفاقية الهجرة من أجل التوظيف (منقحة) ، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) ؛

توصية الهجرة من أجل التوظيف (منقحة) ، ١٩٤٩ (رقم ٨٦) ؛

اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية) ، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) ؛

توصية العمال المهاجرين ، ١٩٧٥ (رقم ١٥١) ؛

اتفاقية المساواة في المعاملة (التمييز عن الحوادث) ، ١٩٢٥ (رقم ١٩) ؛

اتفاقية المحافظة على حقوق المهاجرين في المعاش التقاعدي ، ١٩٣٥ (رقم ٤٨) ؛

اتفاقية المساواة في المعاملة (الأمن الاجتماعي) ، ١٩٦٢ (رقم ١١٨) .

٩ - وقد صادقت ٣٥ دولة على اتفاقية الهجرة من أجل التوظيف ، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) . وهي تنطبق على الاشخاص الذين يهاجرون من بلد الى آخر بهدف الحصول على عمل غير الاشتغال لحسابهم الخاص ، ولكنه يستبعد العمال وأعضاء المهن الحرة والفنانين الاجانب الذين يدخلون لفترات قصيرة ، والبحارة . وتنص الاتفاقية على تقديم خدمات مجانية لمساعدة المهاجرين في الحصول على وظائف ، لا سيما تزويدهم بمعلومات دقيقة ، وعلى تدابير ضد الدعاية المضللة المرتبطة بالهجرة الى الداخل والهجرة الى الخارج . كما تنص على تدابير لتيسير رحيل المهاجرين الباحثين عن عمل وتيسير استقبالهم وقيامهم بالرحلات ، وعلى خدمات طبية للتأكد من أن المهاجرين الباحثين عن عمل وأعضاء أسرهم المأذون لهم بمرافقتهم يتمتعون بصحة طيبة ، ولضمان رعاية طبية كافية وظروف صحية مناسبة عند رحيلهم وخلال رحلتهم وعند وصولهم . وترد في ثلاثة مرفقات للاتفاقية (وان يكن يمكن لأية دولة صادقت على الاتفاقية أن تستبعد ما من التزاماتها) أحكام أكثر تفصيلاً تتعلق بالتدبير واللاحاق وظروف العمل ، وباستيراد المنقولات الشخصية والأدوات والمعدات . وتتطلب الاتفاقية من كل دولة صادقت عليها أن تمنح المهاجرين بصورة قانونية داخل أراضيها المساواة في المعاملة مع رعاياها ، دون تمييز فيما يتعلق بالمنصر أو الدين أو الجنس ، وذلك فيما يتصل بعدد من المسائل ، هي (أ) المكافأة ، وساعات العمل ، وترتيبات العمل الاضافية والاجازات المدفوعة الأجر ، والقيود على العمل المنزلي ، وأجر الحد الأدنى للتوظيف ، والتلمذة الصناعية والتدريب ، وعمل النساء والشباب ، وعضوية نقابات العمال ، والتمتع بمزايا المساومة الجماعية ، والايواء ، بقدر ما تكون هذه المسائل منظمة بواسطة القانون أو اللوائح أو خاضعة لمراقبة السلطات الادارية ؛ (ب) الأمن الاجتماعي (رهننا بقيود معينة ناشئة في اطار ترتيبات للمحافظة

على الحقوق المكتسبة أو الحقوق التي في طريقها إلى الاكتساب ، أو فيما يتعلق بالاستحقاقات التي تدفع من الأموال العامة ، أو فيما يتعلق بالهدلات التي تدفع لأشخاص لا يستحقون معاشاً تقاعدياً عادياً ؛ (ج) ضرائب ورسوم واشتراكات التوظيف التي تدفع فيما يتعلق بالشخص المستخدم ؛ (د) الاجراءات القضائية المتصلة بالمسائل السالفة الذكر . وتنس الاتفاقية على تعاون أجهزة التوظيف وغيرها من الأجهزة المتصلة بالمهجرة مع الأجهزة المقابلة في البلدان الأخرى ، وعلى الخدمات التي يقدمها الجهاز العام لتوظيف المهاجرين دون مقابل للمهاجرين الباحثين عن عمل . كما تتضمن أحكاماً لحماية حقوق الإقامة للمهاجرين الباحثين عن عمل الذين يقبلون على أساس دائم وأعضاء أسرهم ، وذلك في حالة العجز نتيجة للمرض أو الإصابة ، أو فيما يتعلق بتحويل الكسب والمدخرات . وتنس أيضاً على إبرام اتفاقات ثنائية لتنظيم المسائل التي تنشأ في إطار الاتفاقية عند ما يكون ذلك ضرورياً أو مرغوباً فيه بسبب حجم العمل .

١٠ - وتستكمل الاتفاقية رقم ٩٧ بتوصية المهجرة بحثاً عن عمل (منقحة) ، ١٩٤٩ (رقم ٨٦) . وتنس هذه التوصية على سياسة عامة فيما يتعلق بهجرة العمل ، والخدمات التي ينبغي تقديمها لمساعدة المهاجرين وأسرتهم عن طريق الإعلام والمشورة ، وفيما يتصل بأمور مثل الأيواء ، والتدريب المهني ، وإمكانية الالتحاق بالمدارس ، ومرافق الترويج والرعاية ، والضمانات المتصلة بتدبير واختيار المهاجرين والأذن لأعضاء الأسر بمرافقة المهاجرين المسموح لهم على أساس دائم أو باللاحاق بهم ، والتمتع بظروف توظيف متساوية مع رعايا البلد الذين هاجروا إليه ، والفاً القيود على التوظيف بعد إقامة عادية لا تزيد على خمس سنوات ، والترتيبات الخاصة للإشراف على ظروف توظيف العمال المهاجرين ، والحماية ضد الطرد من البلد بسبب الافتقار إلى الوسائل أو حالة سوق العمل ، وتوفير إعانة البطالة ، وتشجيع إعادة الاستخدام في حالة عودة المهاجرين وأعضاء أسرهم إلى وطنهم . وتتضمن التوصية في مرفق لها اتفاقاً ثنائياً نموذجياً لتطبيق المبادئ الواردة في الاتفاقية رقم ٩٧ والتوصية رقم ٨٦ .

١١ - وتتكون اتفاقية العمال المهاجرين (الأحكام التكميلية) ، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) ، من جزئين ، يعالجان على التوالي المهجرات في ظروف اعتسافية ، والمساواة في الفرص والمعاملة . ويمكن للدول التي صادقت عليها قبول التزامات هذين الجزئين كل على حدة . وقد صادقت على الاتفاقية تسع دول ؛ وقبلت ثمان منها كلا من الجزئين ، أما الدولة الباقية فلم تقبل إلا جزءاً واحداً . ويفرض الجزء الأول ، المتعلق بالمهجرات في ظروف اعتسافية ، على الدول المصدقة على الاتفاقية احترام الحقوق الأساسية لجميع العمال المهاجرين . كما ينس على التدابير الواجب اتخاذها ، سواء في نطاق ولاية الدولة المصدقة أو بالتعاون مع الدول الأخرى ، وقمع الحركات السرية للمهاجرين واستخدامهم بصورة غير شرعية ، واتخاذ الاجراءات ضد منظمي الحركات المحظورة أو السرية للمهاجرين الباحثين عن عمل ، وضد أولئك الذين يستخدمون العمال الذين هاجروا في ظروف غير قانونية . وشمة نس على الاتصال المنتظم والتبادل المنتظم للمعلومات بين الدول حول هذا الموضوع ، وعلى تدابير تستهدف الكشف عن الاستخدام غير الشرعي للعمال المهاجرين ، وتعريف وتطبيق العقوبات

الادارية والمدنية والجنائية في تلك الحالات . أما العامل المهاجر الذي أقام بصورة شرعية في بلد ما بفرض الحصول على وظيفة فلا ينهضي أن يعتبر أنه في وضع غير قانوني أو غير عادي لمجرد فقده للوظيفة ، الذي لن يعني في حد ذاته سحب اقامته أو سحب الاذن له بالعمل . وسيتمتع العامل المهاجر الذي استخدم بصورة غير قانونية ، والذي لا يمكن أن يصبح وضعه نظاميا ، بالمساواة فني المعاملة لنفسه ولأسرته فيما يتعلق بالحقوق الناشئة عن استخدامه السابق . وفي حالة طرد العامل أو أسرته ، فإنه لن يتحمل التكلفة . ولا يوجد في الاتفاقية ما يمنع بلد ما من اعطاء أشخاص يقيمون أو يعملون فيه بصورة غير قانونية حق البقاء أو الحصول على عمل قانوني .

١٢ - ويفرض الجزء الثاني من الاتفاقية رقم ١٤٣ على الدول الموقعة أن تعلن وتتبع سياسة وطنية ترمي الى أن تشجع وتضمن ، عن طريق أساليب مناسبة للظروف والممارسات الوطنية ، المساواة في الفرص والمعاملة فيما يتعلق بالوظيفة والمهنة ، والضمان الاجتماعي ، والحقوق النقابية والثقافية ، والحريات الفردية والجماعية للأشخاص الذين يوجدون بصفة قانونية في أراضيها باعتبارهم عمالا مهاجرين أو أعضاء في أسر هؤلاء المهاجرين . وينطبق هذا الجزء من الاتفاقية على الأشخاص المهاجرين من بلد الى آخر بصفة الحصول على عمل غير الاشتغال لحسابهم الخاص ، ولكنه يستبعد العمال والفنانين وأعضاء المهن الحرة والأجانب الذين يدخلون على أساس قصير الأجل ، واليهجرة ، والأشخاص الذين يقعون خصيصا للتدريب أو التعليم ، والأشخاص الذين يقعون بصفة مؤقتة بنسابة على طلب مستخدم مهم للقيام بمهام أو واجبات محددة لفترة محددة . وتتضمن الاتفاقية سلسلة من التدابير لوضع السياسة الوطنية للمساواة في الفرص والمعاملة موضع التنفيذ ، بما في ذلك التدابير التشريعية والادارية والتعليمية ، والاعلام والمساعدة ، والتعاون مع منظمات المستخدمين والعمال . غير أنها تسمح بقيود معينة على المساواة في الحصول على الوظائف ، مثال ذلك خلال فترة أولية للاقامة لا تتجاوز سنتين ، أو فيما يتعلق بإمكانية الوصول الى فئات محددة من الوظائف تكون القيود فيها ضرورية لصالح الدولة . وتنس الاتفاقية على تطبيق سياسة اجتماعية تمكّن العمال المهاجرين وأسره من المشاركة في المزايا التي يتمتع بها رعايا البلد الذي يعملون فيه ، على حين تأخذ في الاعتبار احتياجاتهم الخاصة الى حين تكيفهم مع مجتمع ذلك البلد ، وعلى تدابير لمساعدة المهاجرين وأسره في الاحتفاظ بهويتهم الوطنية والعرقية وروابطهم الثقافية مع بلد المنشأ ، وعلى المساواة في المعاملة فيما يتعلق بظروف العمل التي ينهضي كفاليتها لجميع العمال المهاجرين . وتنس الاتفاقية كذلك على التعاون فيما بين البلدان لتيسير اعادة توحيد أسر العمال المهاجرين الذين يقيمون بصورة قانونية في البلد الذي يعملون فيه .

١٣ - وتطالب توضيحية العمال المهاجرين ، ١٩٧٥ (رقم ١٥١) ، بسياسات شاملة ومتفق عليها للهجرة . وهي توضح بمبارات لا لبس فيها وتفصيل كبير التدابير التي ينهضي اتخاذها لضمان المساواة في الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين ، وتحدد مبادئ للسياسة الاجتماعية تمكّن العمال المهاجرين وأسره من المشاركة في المزايا التي يتمتع بها رعايا البلد الذي يقيمون فيه ، على حين تأخذ في الاعتبار الاحتياجات الخاصة الى حين تكيفهم مع مجتمع ذلك البلد (بما في ذلك أحكام

فيما يتعلق باعادة توحيد الأسر ، وحماية صحة العمال المهاجرين ، والخدمات الاجتماعية ، وتنشئ على حماية حقوق الإقامة في حالة فقد الوظيفة ، وعلى ضمانات اجرائية ضد الطرد التعسفي ، وعلى حماية الحقوق الناشئة عن توظيف العمال المهاجرين عند مفادرتهم البلد الذي كانوا يعملون فيه ، بصرف النظر عن شرعية اقامتهم فيه .

١٤ - وتنطبق الاتفاقيات والتوصيات التي أوجزت أحكامها فيما سبق على العمال المهاجرين بصرف النظر عما اذا كان البلد الذي هم رعاياه قد صادق على الاتفاقيات المعنية ، ودون أية مطالبات بأن يحصل رعايا البلد الذي يعملون فيه على معاملة متبادلة في البلد الذي هم رعاياه .

١٥ - ومن الناحية الأخرى فان أحكام الاتفاقيات الثلاث المتعلقة بحقوق الأمن الاجتماعي المذكورة أعلاه لا تنطبق الا على رعايا الدول الملتزمة بالصكوك المعنية . وتطلب اتفاقية المساواة في المعاملة (التعميم عن الحوادث) ، ١٩٢٥ (رقم ١٩) ، من الدولة المصدقة أن تمنح رعايا أية دولة مصدقة أخرى ، ممن يعانون من أضرار شخصية نتيجة لحوادث صناعية وقعت في أراضيها ، أو ممن يعملونهم ، نفس المعاملة فيما يتعلق بتمويل العمال مثلما تفعل مع رعاياها . وقد صادقت على هذه الاتفاقية ١٠١ دولة . أما اتفاقية المساواة في المعاملة (الأمن الاجتماعي) ، ١٩٦٢ (رقم ١١٨) ، فيمكن التصديق عليها فيما يتعلق بفرع أو أكثر من الفروع التسعة المحددة للأمن الاجتماعي (٥) . وفيما يتعلق بكل فرع قبلت الدولة المصدقة بالنسبة له التزامات الاتفاقية ، فانها ينبغي أن تمنح داخل أراضيها لرعايا أية دولة مصدقة أخرى المساواة في المعاملة في اطار التشريع الذي تطبقه على رعاياها ، سواء فيما يتصل بالتفطية أو الحق في الاستحقاقات . وليس من الضروري للدولة المصدقة الأخرى أن تكون قد قبلت التزامات الاتفاقية بالنسبة للفرع المقابل للأمن الاجتماعي بغية أن تخول لرعاياها مزايا هذه الاحكام ؛ غير أنه يمكن لأية دولة أن ترفض منح المساواة في المعاملة لرعايا دولة أخرى لديها تشريع يتعلق بالفرع المعني ، ولا تمنح المساواة في المعاملة فيما يتعلق بذلك الفرع لرعايا الدولة الأولى . وتتناول الاتفاقية أيضا سداد المستحقات في الخارج ، وسداد بدلات الأسرة فيما يتعلق بالأطفال الذين يقيمون في دولة مصدقة أخرى ، والترتيبات الخاصة بالمحافظة على الحقوق المكتسبة والحقوق التي في طريقها الى الاكتساب . وقد صادقت على الاتفاقية ٣٤ دولة . وتنشئ اتفاقية المحافظة على حقوق المهاجرين في المعاش التقاعدي ، ١٩٣٥ (رقم ٤٨) ، على اشتراك الدول المصدقة في مخطط للمحافظة على الحقوق التي في طريقها الى الاكتساب أو الحقوق المكتسبة في اطار تأمين اجباري على العمال الذين ينتقلون من بلد الى آخر ، وذلك في حالات المعجز والشيخوخة والأرامل والأيتام . وقد صادقت على الاتفاقية ثمان دول . ومن المقرر أن

(٥) الرعاية الطبية ، واستحقاقات المرض ، واستحقاقات الأمومة ، واستحقاقات المعجز ، واستحقاقات الشيخوخة ، واستحقاقات الخلف ، واستحقاقات اصابات العمل ، واستحقاقات البطالة ، واستحقاقات الأسرة .

ينظر مؤتمر العمل الدولي ، في دورته ٦٧ في ١٩٨١ ، في اعتماد اتفاقية منقحة بشأن هذا الموضوع .

خامسا - وثائق أخرى لمنظمة العمل الدولية تتعلق
بالعمال المهاجرين

١٦ - ستتيح منظمة العمل الدولية ، لاعلام أعضاء الفريق العامل المقرر أن تنشئه الجمعية العامة للأمم المتحدة ، نسخا من الوثائق التالية :

نصوص الاتفاقيات والتوصيات التي تتناول بوجه خاص العمال المهاجرين المشار إليها ، في هذه المذكرة ؛

العمال المهاجرون - مسح عام أجرته لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات للتقارير التي تتعلق بالاتفاقيتين رقم ٩٧ و ١٤٣ ، والتوصيتين رقم ٨٦ و ١٥١ ، والتقارير الثالث (٤ باء) ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ٦٦ ، ١٩٨٠ ؛

منشورات منظمة العمل الدولية عن العمال المهاجرين وأسرتهم - بهليوغرافيا مشروحة ، منظمة العمل الدولية ، ١٩٧٩ .

١٧ - ويسعد منظمة العمل الدولية أيضا مساعدة أعضاء الفريق العامل ، عند الطلب ، لتمكينهم من الاضطلاع على الوثائق الاخرى المدرجة في الهليوغرافيا السالفة الذكر .
