

Distr.: General  
23 February 2011  
Arabic  
Original: English

# الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم



اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

التعليق العام رقم ١ بشأن العمال المتزليين المهاجرين

أولاً - مقدمة

١- إن العمل المتزلي وظيفته مهمة لملايين الأفراد وقد تصل نسبته إلى ١٠ في المائة من إجمالي العمالة في بعض البلدان<sup>(١)</sup>. وسُجِّلت على مدى العقود الماضية زيادة في عدد المهاجرين من العمال المتزليين. وتمثل النساء الأغلبية الساحقة من هؤلاء العمال.

٢- وقد لاحظت اللجنة المعنية بحقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (يُشار إليها فيما يلي بالجنة) عدم وجود إشارات صريحة إلى العمل المتزلي أو العمال المتزليين في مجموعة واسعة من الأطر القانونية الدولية، فقررت، في دورتها الحادية عشرة المعقودة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩، إصدار تعليق عام تُرشد به الدول إلى كيفية الوفاء بالتزاماتها بموجب الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (يُشار إليها فيما يلي بالاتفاقية) حيال العمال المتزليين المهاجرين. ونظمت اللجنة يوم مناقشة عامة بهذا الشأن في ١٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩، واجتذبت هذه المناقشة مشاركة قوية من الدول والمنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية والمنظمات التجارية والمجتمع المدني والمهاجرين، وقُدِّم في هذا الصدد عدد من الآراء المكتوبة والدراسات. ويستند هذا التعليق العام إلى هذه الإسهامات وإلى خبرة اللجنة في استعراض ما تُقدمه الدول الأطراف من تقارير عن تنفيذ الاتفاقية.

(١) لا توجد بيانات دقيقة بشأن عدد العمال المتزليين في العالم، ويُعزى ذلك في جزء منه إلى انتشار العمل المتزلي غير المُعلن ولكون الإحصاءات الوطنية قلما تعد العمال المتزليين كقِفة على حدة. غير أن المتاح من هذه البيانات يُفيد بأن العمل المتزلي يمثل ما بين ٤ و ١٠ في المائة من إجمالي العمالة في البلدان النامية وما بين ١ و ٢,٥ في المائة منها في البلدان الصناعية. انظر منظمة العمل الدولية (٢٠٠٩)، "العمل اللائق من أجل العمال المتزليين"، التقرير الرابع (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩، ٢٠١٠.

٣- ويُقصد بمصطلح "العامل المهاجر"، كما جاء تعريفه في الاتفاقية، أي شخص "سيزاول أو يزاول أو ما برح يزاول نشاطاً مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها"<sup>(٢)</sup>. وبناء عليه، توفر الاتفاقية الحماية على نحو صريح للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم لا عندما يكون المهاجر يعمل فعلياً فحسب بل "خلال كامل عملية هجرة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وتشمل هذه العملية التحضير للهجرة، والمغادرة، والعبور، وفترة الإقامة بكاملها، ومزاولة نشاط مقابل أجر في دولة العمل، وكذلك العودة إلى دولة المنشأ أو دولة الإقامة العادية"<sup>(٣)</sup>.

٤- ويعتبر بعض المهاجرين حائزين لوثائق أو في وضع نظامي، في حين يعتبر آخرون غير حائزين للوثائق أو في وضع غير نظامي، بحسب وضعهم الإداري. بموجب قوانين الهجرة الوطنية. ولأن الاتفاقية تحدد الحقوق التي تنطبق على جميع العمال المهاجرين بصرف النظر عن وضعهم<sup>(٤)</sup>، ثم تميز حقوق المهاجرين الحائزين لوثائق أو في وضع نظامي<sup>(٥)</sup>، فإن هذا التعليق العام يشير إلى جميع العمال المتزليين المهاجرين، ما لم يُذكر خلاف ذلك صراحةً.

٥- ولم يُعرّف مصطلح "العمل المتزلي" أو "العامل المتزلي" في أي صكوك دولية بعد. غير أن اللجنة تلاحظ، بالاستناد إلى عناصر مشتركة في التعاريف الواردة في التشريعات الوطنية<sup>(٦)</sup>، أن مصطلح "العامل المتزلي" يشير بصفة عامة إلى شخص يؤدي عملاً في إطار علاقة استخدام في منازل خاصة تابعة لغيره من الناس أو لفائدة المقيمين في تلك المنازل، سواء أكان يقيم مع الأسرة أم لا يقيم معها.

٦- وترى اللجنة أن العمال المتزليين المهاجرين مشمولون بمصطلح "العامل المهاجر" كما جاء تعريفه في الفقرة ٢ من المادة ٢ من الاتفاقية، وأن أي تمييز يُقصد به استبعاد العمال المتزليين المهاجرين من الحماية سيشكل انتهاكاً واضحاً لأحكام الاتفاقية.

٧- وفي حين ينطبق الكثير من القضايا والشواغل المتصلة بحقوق الإنسان والمحددة في هذا التعليق العام على جميع العمال المتزليين، فإن عدداً من القضايا والشواغل يخص حالة العمال المتزليين المهاجرين دون غيرهم. وبصفة عامة، يواجه العمال المتزليون المهاجرون بقدر أكبر خطر التعرض لأشكال معينة من الاستغلال والإساءة. ويتأتى ضعفهم من العزلة والاعتماد على

(٢) تستبعد المادة ٣ من الاتفاقية من نطاق تطبيقها عدداً من فئات العمال، بمن فيهم موظفو المنظمات الدولية والموظفون الذين تستخدمهم الدول خارج إقليمها، والمستثمرون المقيمون خارج بلد منشئهم الذين تخضع أوضاعهم للقانون الدولي العام أو لاتفاقيات محددة، والطلبة والمتدربون، والملاحون والعمالون في المنشآت البحرية الذين لم يُسمح لهم بالإقامة ومزاولة نشاط مقابل أجر في دولة العمل. وعلاوة على ذلك، لا تنطبق الاتفاقية على اللاجئين وعديمي الجنسية ما لم ينص التشريع الوطني على هذا الانطباق (المادة ٣(د)).

(٣) المادة ١ من الاتفاقية.

(٤) الجزء الثالث من الاتفاقية.

(٥) الجزء الرابع من الاتفاقية.

(٦) انظر منظمة العمل الدولية (٢٠٠٩)، "العمل اللائق من أجل العمال المتزليين"، التقرير الرابع (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩، ٢٠١٠؛ و José Maria Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective*, ILO (2003).

الغير، وهي حالة يمكن أن تشمل العناصر التالية: عزلة العيش في بلد أجنبي غالباً ما يتحدث سكانه بلغة أجنبية والبُعد عن الأسرة؛ ونقص نُظْم الدعم الأساسي وعدم التعود على الثقافة وعلى قوانين الهجرة والعمل الوطنية؛ والاعتماد على الوظيفة وعلى صاحب العمل بسبب الديون المتصلة بالمهجرة وبسبب الوضع القانوني وممارسات صاحب العمل التي تُقيّد حريتهم في مغادرة مكان العمل، وبمجرد كَوْن مكان عمل المهاجر قد يكون مأواه الوحيد؛ واعتماد أفراد الأسرة في بلد المنشأ على التحويلات التي يرسلها العامل المتزلي. وتعرض العاملات المتزليات المهاجرات لمخاطر إضافية تتصل بنوع الجنس، بما في ذلك العنف الجنساني. وتتفاقم هذه المخاطر وأوجه الضعف في حالة العمال المتزليين المهاجرين غير الحائزين لوثائق أو في وضع غير نظامي، لأسباب منها أنهم غالباً ما يتعرضون لخطر الترحيل إذا ما اتصلوا بالسلطات الحكومية للتماس الحماية من صاحب عمل يسيء معاملتهم.

## ألف - المشاكل التي يواجهها العمال المتزليون المهاجرون وأفراد أسرهم

٨- إن ضعف العمال المتزليين المهاجرين لا يبدأ وينتهي في مكان العمل. ذلك أن العمال المتزليين المهاجرين يواجهون الخطر على امتداد دورة الهجرة ويتعرضون بسبب عدد من العوامل لانتهاكات حقوق الإنسان الخاصة بهم، بما فيها تلك المحمية بموجب الاتفاقية.

### التوظيف، وما قبل الرحيل، وفي بلدان العبور

٩- في بلدان كثيرة، يتقاضى سمسرة العمل ووكالات التوظيف وغيرهم من الوسطاء رسوماً باهظة من العمال المتزليين المهاجرين ولا يقدمون للمهاجرين معلومات دقيقة أو عقوداً مكتوبة أو يهيئوهم هيئة فعلية قبل السفر. وعلى وجه الخصوص، غالباً ما لا يُزوّد العمال بمعلومات عن حقوقهم وعن سُبل الإبلاغ عن التجاوزات. ويتعرض بعض العمال المتزليين الساعين إلى الهجرة للنصب على أيدي وكلاء توظيف غير قانونيين يحملونهم على دفع أموال لقاء تأشيرات أو وثائق مزيفة ووظائف وهمية.

١٠- ولدى عبور البلدان الأجنبية، تتعرض النساء والفتيات بصفة خاصة لخطر الاعتداء الجسدي والجنسي من جانب الوكلاء والوسطاء.

### عند الوصول وأثناء العمل

١١- كثيراً ما يُترك المهاجرون على الأرصفة لدى وصولهم، تُثقل كاهلهم ديون الهجرة وهم بلا عمل ولا وثائق قانونية، مما يجعلهم عرضة للإساءة والاستغلال. وحتى في حال توقيع عقود قبل الرحيل، يُضطر الكثيرون من العمال المتزليين المهاجرين إلى توقيع عقود جديدة لدى وصولهم، وتنص هذه العقود غالباً على راتب أدنى وظروف عمل وسكن مختلفة مقارنة بما كان متفقاً عليه أو موعوداً به، ويكون ذلك غالباً بلغة لا يفهمونها وفي غياب المشورة القانونية وتحت الإكراه.

١٢- وكثيراً ما يحتفظ صاحب العمل بجواز السفر، مما يُشدد العزلة والاعتماد على صاحب العمل ويُقيّد تنقل العامل المهاجر خارج المنزل وكذلك خارج البلد.

١٣- وفي مكان العمل، يتعرض الكثيرون لظروف عمل استغلالية تشمل ما يلي:

(أ) التقييد الجزئي بل الكلي للتنقل خارج المنزل وللاتصال بأناس خارجه، بمن في ذلك أفراد الأسرة في بلد المنشأ؛

(ب) ساعات عمل مفرطة وغير محدّدة في الغالب. وكثيراً ما يُنتظر، ضمناً أو صراحةً، من العامل المتري المهاجر المقيم في بيت صاحب العمل بصفة خاصة أن يكون متفرغاً تمام التفرغ ومستعداً للعمل في أي وقت؛

(ج) أوقات راحة وترفيه غير كافية. فلا يتمتع الكثيرون من العمال المتزليين المهاجرين بأي يوم إجازة متفق عليه؛ ويُسمح لآخرين بيوم إجازة واحد في الشهر، لا غير. وكثيراً ما يقوم صاحب العمل بإلغاء ذلك اليوم أو تغييره تعسفاً؛ وعندما يكون صاحب العمل في إجازة أو يكون العامل مريضاً، تُخصم من الراتب الأيام التي لم يعمل فيها العامل. ويتعرض آخرون للتوبيخ أو للتهديد بفقدان وظائفهم حتى بوجود أسباب مشروعة تبرر غيابهم مثل المرض أو الطوارئ الشخصية/العائلية؛

(د) تقييد قدرتهم على السفر حتى للشؤون الأسرية الضرورية مثل المرض الخطير أو الفواجع؛

(هـ) الرواتب المنخفضة وتأخر دفع الرواتب أو الامتناع عنه. ونتيجة لعدم وجود أو عدم تطبيق قوانين الحد الأدنى لأجور العمال المتزليين في معظم البلدان، يُدفع للكثيرين من العمال المتزليين المهاجرين جزء فقط مما يُدفع لغيرهم من العمال في قطاعات مشابهة، وذلك في الغالب دون أي تحويلات قابلة للتقصي في كشوف الحسابات المصرفية، أو تُدفع لهم رواتب عينية؛

(و) عدم التمتع بحماية الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمين من المرض والاستحقاقات الأسرية وحقوق المعاش التراكمية؛

(ز) التعرض للاعتداء والتحرش النفسيين والجسديين والجنسيين من قبل أصحاب العمل ووكلاء التوظيف أو الوسطاء؛

(ح) ظروف السكن غير الملائمة وغير الصحية والمهينة.

١٤- ويتفاقم خطر الإساءة في حالة العمال المتزليين الأطفال، الذين يشكلون نسبة كبيرة من العمال المتزليين. فصغر سنهم وعزلتهم وانفصالهم عن أسرهم وأقربانهم واعتمادهم شبه الكامل على أصحاب عملهم عوامل تذكى حدة تعرضهم لانتهاكات حقوقهم. بموجب الاتفاقية، بما فيها الحق الأساسي في الحصول على التعليم.

## الأسر الباقية في بلد المنشأ

١٥- يؤثر طول غياب العمال المتزليين المهاجرين تأثيراً سلبياً على وحدة أسرهم وعلى رفاه أفراد تلك الأسر الاجتماعي والنفسي ويفضي في أحيان كثيرة أيضاً إلى انتهاكات لحقوق الأطفال الباقين في بلد المنشأ.

### عند العودة

١٦- قد يواجه العمال المتزليون المهاجرون صعوبات في الاندماج من جديد في سوق العمل وفي المجتمع في بلدان منشئهم لدى عودتهم. وقد يواجهون أيضاً صعوبات تتصل بنقل استحقاقاتهم من المعاشات والضمان الاجتماعي.

١٧- ولا يستطيع الكثيرون من المهاجرين التماس الانتصاف من انتهاكات حقوقهم من قبل أصحاب عملهم لأنه لا يحق لهم البقاء في بلد العمل بعد انتهاء علاقة العمل. ونتيجة لذلك، قد يعود العمال المتزليون المهاجرون إلى بلدان المنشأ بأجور أدنى من مستحقاتهم ودون إمكانية التماس التعويض والانتصاف. أما الذين يعودون إلى بلدان منشئهم فارين من علاقة عمل استغلالية فغالباً ما لا يصلون إلى آليات الدعم ولا يمكنهم التماس الانتصاف القانوني.

## باء - الثغرات في الحماية

### ثغرات الحماية: الجانب القانوني

١٨- تعرض مجموعة واسعة من المعاهدات الدولية بوضوح حقوق الإنسان، بما فيها حقوق العمال، باعتبارها حقوقاً أساسية للبشر كافة، بمن فيهم العمال كافة<sup>(٧)</sup>. وتمشياً مع المعاهدات الأخرى لحقوق الإنسان، تشمل الحماية التي توفرها الاتفاقية من ظروف العمل السيئة والاستغلالية جميع العمال المهاجرين بصرف النظر عن وضعهم في الهجرة. وفي هذا الصدد، تلاحظ اللجنة بقلق أن الفئات الرئيسية من القوانين الوطنية كثيراً ما تتجاهل أو تستبعد صراحة العمل المتزلي والعمال المتزليين على نحو يساهم في ممارسات العمل الاستغلالية ويحد من سبل الجبر القانوني في حالات الانتهاكات.

(٧) تتضمن جميع المعاهدات الدولية الأساسية لحقوق الإنسان معايير وضمانات مهمة لحماية العمال المتزليين المهاجرين. واهتمت عدة هيئات أخرى لرصد معاهدات حقوق الإنسان اهتماماً خاصاً بحالة المهاجرين والعمال المهاجرين. بمن فيهم العمال المتزليون المهاجرون. انظر على وجه التحديد اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، التوصية العامة رقم ٢٦ (٢٠٠٨) بشأن العاملات المهاجرات؛ واللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية، التعليق العام رقم ١٨ (٢٠٠٥) بشأن الحق في العمل؛ ولجنة حقوق الطفل، التعليق العام رقم ٦ (٢٠٠٥) بشأن معاملة الأطفال غير المصحوبين والمنفصلين عن ذويهم خارج بلد منشئهم؛ ولجنة القضاء على التمييز العنصري، التوصية العامة رقم ٣٠ (٢٠٠٤) بشأن التمييز ضد غير المواطنين؛ واللجنة المعنية بحقوق الإنسان، التعليق العام رقم ١٥ (١٩٨٦) بشأن وضع الأجانب بموجب العهد.

١٩- *قانون العمل*. في بلدان كثيرة، لا يعترف القانون بالعمال المتزليين على أنهم "عمال" لهم الحق في الحماية المكفولة للعمال. ويُستخدم عدد من الفرضيات والتعاريف الخاصة لاستبعاد العمال المتزليين من الحماية التي توفرها قوانين العمل، بما في ذلك اعتبارهم عاملين لدى أفراد، لا يعتبرون، وفقاً لتلك الفرضيات والتعاريف، "أصحاب عمل". كذلك فإن الروى التقليدية التي تختصر العمل المتزلي في وظائف مقترنة بعمل غير مأجور تؤديه النساء والبنات في المتزل والروى التقليدية التي تعتبر العمال المتزليين "مساعدين للأسرة" كثيراً ما تعرقل توسيع نطاق قوانين العمل الوطنية بحيث تشمل بصورة فعالة العمل المتزلي. ولا يستطيع العمال المتزليون ممارسة الحقوق والحريات التي يمنحها قانون العمل لغيرهم من العمال، وذلك بسبب "عدم الاعتراف" لهم، بحكم الواقع و/أو القانون، بمركز "العمال".

٢٠- وتتضمن بعض قوانين العمل الوطنية تدابير حماية للعمل المتزلي والعمال المتزليين، لكنها تستبعد العمال المتزليين المهاجرين من نطاق البعض من هذه التدابير أو جميعها. وعلى سبيل المثال، كثيراً ما تقيد قدرة العمال المتزليين المهاجرين على التنظيم من أجل الدفاع عن حقوقهم كعمال. وفي حالات أخرى تنطبق فيها قوانين العمل أو غيرها من المعايير وتدابير الحماية على العمال المتزليين وعلى العمال المتزليين المهاجرين، يمكن أن تحظر القوانين عمليات الرصد وفتيش العمل في المنازل.

٢١- *قانون الهجرة*. كثيراً ما تكون القوانين الناظمة لشروط دخول بلدان العمل والإقامة فيها مصدراً لأوجه ضعف محددة بالنسبة إلى العمال المتزليين المهاجرين. فقوانين الهجرة المفرطة التقييد يمكن أن تؤدي إلى ارتفاع أعداد العمال المتزليين المهاجرين غير الحائزين لوثائق أو في وضع غير نظامي، والمعرضين بصفة خاصة من ثم لانتهاكات حقوق الإنسان. وحتى في حالة العمال الحائزين للوثائق أو الذين يتمتعون بوضع نظامي في الهجرة، تظهر أوجه ضعف مماثلة حيثما ربطت القوانين وضعهم باستمرار رعايتهم من قبل أصحاب عمل محددين. ونتيجة لذلك، قد يتعرض العمال المتزليون المهاجرون للترحيل إذا ما حاولوا الفرار من علاقة عمل استغلالية أو التمسوا الانتصاف القانوني من أصحاب عملهم.

٢٢- وفي بعض البلدان، تفقد الحوامل أو من تُكشف إصابتهن بفيروس نقص المناعة البشرية من المهاجرات، بمن فيهن العاملات المتزليات، تصريح إقامتهن بموجب القوانين المتعلقة بتصريح الإقامة وشروط سند الضمان. وكثيراً ما تخضع العاملات المهاجرات لاختبارات طبية إلزامية تتصل بصحتهن الجنسية والإنجابية دون موافقة أو مشورة.

٢٣- *قانون العقود*. كثيراً ما لا تنطبق القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالعقود على العمل المتزلي و/أو العمال المتزليين إما بصفة مطلقة أو لأسباب عملية تتعلق بكون العمل المتزلي يؤدي في سوق العمل غير المنظمة.

٢٤- *قوانين الضمان الاجتماعي*. كثيراً ما يُستبعد العمال المتزليون، لا سيما المهاجرون، من نطاق الحقوق بموجب القوانين الوطنية المتعلقة بالضمان الاجتماعي. وعدم التمتع باستحقاقات الضمان الاجتماعي وتغطية رعاية صحية تراعي نوع الجنس يتسبب في تفاقم ضعف العمال المتزليين المهاجرين واعتمادهم على أصحاب عملهم.

## ثغرات الحماية: الجانب العملي

٢٥- حتى وإن نصت القوانين الوطنية على تدابير حماية معينة للعمال المتزليين المهاجرين، غالباً ما توجد فجوة بين تدابير الحماية التي يتمتع بها هؤلاء العمال في القانون وتلك المتاحة لهم في الواقع العملي. وترتبط بعض العقبات العملية بما يكتسبه العمل المتزلي من طابع "خفي" وبعوامل تمنع العمال المتزليين المهاجرين من المطالبة بحقوقهم أو تنهيبهم عن ذلك.

٢٦- وتتسبب طائفة من العوامل المكونة للعمل المتزلي في حد ذاته، والعمل المتزلي الذي يؤديه المهاجرون بصفة خاصة، في حجب التجاوزات عن الأنظار، وتجعل من الصعب الكشف عن احتياجات العمال من الحماية.

(أ) أماكن العمل محجوبة عن الأنظار خلف أبواب مغلقة؛

(ب) عادةً ما يكون العمل المتزلي جزءاً من سوق العمل غير المنظم حيث لا يسجل العمل ولا العمال؛

(ج) عزلة العمال المادية والاجتماعية تحول دون اتخاذ إجراءات فردية وجماعية؛

(د) تتسبب كثرة أماكن العمل وتشتتها الجغرافي والقوانين الوطنية المتعلقة بالخصوصية في تعقيد عمليات التفتيش والرصد الفعالة من قبل إدارات العمل.

٢٧- وبسبب عدد من العوامل، يصعب على العمال المتزليين المهاجرين المطالبة بحقوقهم والتماس الجبر في حال وقوع انتهاكات. ومن تلك العوامل ما يلي:

(أ) كثيراً ما لا تتاح آليات محددة لتلقي ومعالجة الشكاوى الواردة من العمال المتزليين؛

(ب) كثيراً ما لا يعرف العمال المتزليون المهاجرون الجهة التي يعرضون عليها مشاكلهم المتعلقة بالعمل أو قد يترددون في الاتصال بالشرطة أو بسلطات العمل خوفاً من الترحيل. وتمثل حواجز اللغة وتكاليف الإجراءات الإدارية والقانونية وازعين إضافيين؛

(ج) قد لا يبلغ العمال المتزليون المهاجرون المعتمدون على أصحاب عملهم لضمان وضعهم في المهجرة عما يتعرضون له من تجاوزات خوفاً من التوقيف أو الاحتجاز أو الترحيل. وفي بعض البلدان، لا يمكن للشخص الضحية، إذا ما رفع شكوى رسمية على صاحب عمله، أن يبحث عن وظيفة أخرى ريثما يبت في القضية ولا أن يغادر البلد في أثناء ذلك. وهذه القيود، إضافة إلى طول آجال الفصل في القضايا أحياناً، تحمل العمال المتزليين في كثير من الأحيان على اختيار عدم تقديم شكاواهم أو سحبها بغية العودة إلى بلدانهم سريعاً.

## جيم - توصيات مقدمة إلى الدول الأطراف

### التوعية والتدريب قبل الرحيل

٢٨- سعيًا إلى إرشاد المواطنين الذين يفكرون في الهجرة لمزاولة العمل المتزلي، ينبغي أن تتخذ الدول الأطراف تدابير مناسبة لنشر معلومات عن حقوقهم بموجب الاتفاقية وعن شروط قبولهم وتوظيفهم وكذلك حقوقهم والتزاماتهم بموجب قوانين الدول الأخرى وممارستها (المادة ٣٣). ويمكن أن تشمل هذه التوعية ما يلي:

- (أ) معلومات عن مختلف أنواع العمل المتزلي وترتيباته؛
- (ب) معلومات أساسية عن الأطر القانونية واجبة التطبيق، الوطني منها وعبر الوطنية؛
- (ج) معلومات وأفكار أساسية بخصوص ما يلي:
  - ١' الرسوم والديون المتصلة بالهجرة؛
  - ٢' الجوانب الأسرية وآثار الهجرة على الحياة الأسرية، مثل الانفصال، والحق في الزيارات الأسرية أو العودة، والحمل أثناء العمل، وأمور أخرى؛
  - ٣' المخاطر الأخرى المتصلة بالعمل المتزلي خارج بلد المنشأ.

٢٩- وبخصوص العمال الذين قرروا الهجرة لمزاولة العمل المتزلي، تشجّع الدول الأطراف على إعداد برامج محددة بشكل أكبر للتدريب والتوعية قبل الرحيل. ويمكن إعداد هذا التدريب بالتشاور مع المنظمات غير الحكومية المعنية والعمال المتزليين المهاجرين وأسرتهم ووكالات التوظيف المعتمدة والموثوق بها، ويمكن أن يشمل هذا التدريب:

- (أ) مقررًا شاملاً للتعريف بحقوق العامل يشمل الأطر الدولية والوطنية على السواء ويستخدم الاتفاقية مرجعًا؛
- (ب) توجيهًا لمعرفة واجبات العامل يتعلق بجوانب أساسية من قانون بلد العمل وثقافته؛
- (ج) تدريبًا لإذكاء الوعي، يشمل قضايا الهجرة وظروف العمل والضمان الاجتماعي والديون والتمويل والرسوم المتصلة بالعمل والمعرفة الأساسية بأساليب تسوية المنازعات وسبل الجبر؛
- (د) المعرفة المالية بما يشمل معلومات عن التحويلات ومخططات الادخار؛
- (هـ) معلومات الاتصال المتعلقة بالمساعدة في حالات الطوارئ، بما يشمل السفارات والقنصليات ومنظمات المجتمع المدني المختصة في بلدان العمل؛

- (و) غير ذلك من المعلومات اللازمة بشأن الجوانب اللوجستية والسلامة والصحة وقضايا حقوق الإنسان ونقاط المساعدة على امتداد عملية الهجرة بأكملها.
- ٣٠- وحيثما كان مناسباً، يمكن أن تدعم الدول الأطراف أيضاً تدريب المهاجرين قبل الرحيل من خلال تقديم ما يلي:
- (أ) هيئة لغوية أساسية؛
- (ب) تدريب على أنواع محددة من العمل، بما يشمل المهارات الوظيفية الرئيسية حيثما كان مناسباً؛
- (ج) توجيه خاص بثقافة بلد المقصد.

### التعاون بين الدول

- ٣١- تتقاسم دول المنشأ ودول العبور ودول العمل المسؤولية عن تنظيم ورصد عمليتي الانتداب والتوظيف.
- ٣٢- وتمشياً مع أحكام المادتين ٦٤ و ٦٥، تُشجّع دول المنشأ على التعاون في المسائل التالية:
- (أ) وضع أطر واتفاقات شفافة تراعي الحاجة إلى الحماية، بما في ذلك الاتفاقات الإقليمية والثنائية ومتعددة الأطراف المبرمة بين الدول؛
- (ب) استخدام عقود عمل نموذجية وموحدة وملزمة تتضمن شروطاً عادلة وتامة وواضحة ومعايير عمل قابلة للإنفاذ - ومنفذة بالفعل - من قِبل أجهزة القانون في بلدان المنشأ والعمل. وهذه العقود النموذجية، إلى جانب الخدمات التي تتيح للعمال المتزليين المهاجرين الحصول على المشورة والتوجيه أو تقديم الشكاوى يمكن أيضاً أن تُدمج بصورة مفيدة في الاتفاقات الثنائية ومتعددة الأطراف المبرمة بين بلدان المنشأ وبلدان العمل؛
- (ج) الإبلاغ المنتظم والعام عن تدفقات العمال المتزليين المهاجرين والعمالة وقضايا الحقوق والتدريب وغيرها من البرامج ومسائل إقامة العدل.

### وكالات التوظيف

- ٣٣- يجب على الدول الأطراف، طبقاً للمادة ٦٦، أن تقوم على نحو فعال بتنظيم ومراقبة ممارسة العمل ووكالات التوظيف والوسطاء الآخرين لضمان احترامهم حقوق العمال المتزليين.
- ٣٤- ويجب أن تخضع الوكالات العاملة في مجال نقل العمال المتزليين المهاجرين، سواءً في بلدان المنشأ أم العبور أم العمالة، للترخيص والموافقة والإشراف من قبل السلطات العامة.

ويمكن أن يتخذ ذلك أشكالاً رسمية ونظامية وشفافة وخاضعة لتنظيم الدولة من الترتيبات التالية:

- (أ) الترخيص بما قد يشمل عمليات الاعتماد والتجديد الدوري؛
- (ب) الرصد والتفتيش والتقييم؛
- (ج) العقوبات والجزاءات؛
- (د) نظم التسجيل والإبلاغ، بما فيها الصيغ الشبكية المتاحة لعامة الناس بسهولة وعلى نطاق واسع، مع اهتمام خاص بالشكاوى والمنازعات التي يكون العمال طرفاً فيها.
- ٣٥- وينبغي أن تضع الدول الأطراف معايير محددة تتعلق بحقوق العمال المتزليين المهاجرين وأن تكفل وقف نشاط الوكالات التي لا تتقيد بتلك المعايير والقواعد. ويمكن أن توضع تلك المعايير على نحو مفيد في إطار مشاورات مع منظمات العمال المهاجرين ذاتها والمنظمات غير الحكومية المعنية بالعمال المهاجرين ومنظمات العمال وأصحاب العمل.
- ٣٦- وعلاوة على ذلك، تُشجع الدول الأطراف على اعتماد مدونات لقواعد السلوك في مجال استخدام العمال المتزليين المهاجرين، تشمل قواعد محددة تنظم الرسوم والمبالغ المخصصة من الرواتب، وأن تنص على جزاءات وعقوبات مناسبة لإنفاذ تلك القواعد. وينبغي أن تحظر الدول الأطراف رسوم الاستخدام التي يدفعها العمال المهاجرون، بما فيها المبالغ المخصصة من الرواتب.

### شروط العمل

- ٣٧- ينبغي التصدي لحقوق العمال المتزليين المهاجرين ضمن الإطار الأوسع للعمل اللائق للعمال المتزليين. وفي هذا الصدد، ترى اللجنة أن التشريعات الوطنية ينبغي أن تنظم العمل المتزلي تنظيمًا مناسباً لضمان تمتع العمال المتزليين بمستوى الحماية ذاته الذي يتمتع به غيرهم من العمال<sup>(٨)</sup>.
- ٣٨- وبناءً عليه، ينبغي توسيع نطاق حماية العمال في القانون الوطني بحيث تشمل العمال المتزليين لضمان تمتعهم بالحماية على قدم المساواة مع غيرهم بموجب القانون، بما في ذلك الأحكام المتعلقة بالحد الأدنى للأجور وساعات العمل وأيام الراحة والحرية النقابية والضمان الاجتماعي فيما يتصل بأمور منها الأمومة وحقوق المعاشات والتأمين الصحي، إضافة إلى الأحكام الأخرى الخاصة بظروف العمل المتزلي. وفي هذا الصدد، ينبغي أن يتمتع العمال المتزليون المهاجرون بمعاملة لا تقل مراعاةً عن المعاملة التي تنطبق على رعايا دولة العمل (المادة ٢٥).

(٨) تماشى هذه التوصية مع الفقرة ١٠ من التعليق العام رقم ١٨ (٢٠٠٥) الصادر عن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمتعلق بالحقوق في العمل.

٣٩- وينبغي أن تحمي الدول حق العمال المتزليين المهاجرين في حرية التنقل والإقامة، وذلك بسبب منها ضمان ألا يفرض عليهم العيش مع أصحاب عملهم أو البقاء في المنزل خارج أوقات العمل (المادة ٣٩). وينبغي أن تكفل الدول أيضاً احتفاظ العمال المتزليين المهاجرين بوثائق السفر والهوية (المادة ٢١). وعلاوة على ذلك، ينبغي أن تتخذ الدول جميع التدابير اللازمة في سبيل تشجيع تغيير العقلية بحيث يغدو العمل المتزلي عملاً معترفاً به والعمال المتزليون عمالاً معترفاً بهم يتمتعون بحقوق أساسية، بما فيها حقوق العمل.

٤٠- وتشجع الدول الأطراف على ضمان حصول العمال المتزليين المهاجرين على شروط عمل واضحة ومكتوبة بلغة يفهمونها وتبين بالتحديد واجباتهم وساعات عملهم وأجورهم وأيام راحتهم وغير ذلك من شروط العمل في عقود حرة ومنصفة وتحظى بموافقتهم الكاملة. وعلى وجه الخصوص، يمكن أن تنظر الدول في وضع أحكام نموذجية أو موحدة لهذا الغرض.

٤١- وينبغي أن تضمن الدول الأطراف تشريعاتها الوطنية أحكاماً تتعلق بآليات رصد ظروف عمل العمال المتزليين المهاجرين وأن تعزز خدمات تفتيش العمل بحيث تقوم بهذا الرصد وتتلقى الشكاوى المتعلقة بالانتهاكات المزعومة وتحقق فيها وتعالجها.

#### الضمان الاجتماعي والخدمات الصحية

٤٢- ينبغي أن تكفل الدول الأطراف حصول العمال المتزليين المهاجرين على استحقاقات الضمان الاجتماعي حرصاً على معاملتهم كما يعامل الرعايا (المادة ٢٧).

٤٣- وينبغي أن تكفل الدول تلقي جميع العمال المتزليين المهاجرين أية عناية طبية يحتاجون إليها بصورة عاجلة لتفادي أن يلحق بصحتهم ضرر لا يمكن علاجه (المادة ٢٨). وينبغي إيلاء اهتمام خاص للعاملات المتزليات المهاجرات في وضع غير نظامي، اللاتي يزددن ضعفاً بصفة خاصة أثناء الحمل، إذ يحجمن في الغالب عن الاتصال بخدمات الصحة العامة خوفاً من الترحيل. وينبغي ألا تطلب الدول إلى المؤسسات العامة للرعاية الصحية أن تنقل إلى سلطات الهجرة بيانات عن الوضع النظامي أو غير النظامي للمريض.

٤٤- وينبغي أن تكفل الدول تمتع العمال المتزليين المهاجرين الحائزين لوثائق أو في وضع نظامي بالمساواة في المعاملة مع رعايا دولة العمل فيما يتصل بالخدمات الاجتماعية والصحية (المادة ٤٣(١)(ه)). وعلاوة على ذلك، تذكر اللجنة بالتزامات الدول بموجب معاهدات دولية رئيسية أخرى لحقوق الإنسان، لا سيما العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، باتخاذ التدابير المناسبة في سبيل أن تكفل لجميع الأشخاص الخاضعين

لولايتها، بصرف النظر عن وضعهم في الهجرة، أعلى مستوى يمكن بلوغه من الصحة البدنية والعقلية والرعاية والخدمات والعناية الطبية عند المرض<sup>(٩)</sup>.

### حق التنظيم من أجل المفاوضة الجماعية والحماية

٤٥ - إن حق التنظيم والمشاركة في المفاوضة الجماعية أساسي لتعبير العمال المتزليين المهاجرين عن احتياجاتهم ودفاعهم عن حقوقهم، وخاصة من خلال النقابات (المادتان ٢٦ و ٤٠) ومنظمات العمال.

٤٦ - وينبغي أن تعترف قوانين الدول الأطراف، لا سيما بلدان عمل العمال المتزليين المهاجرين، بحق هؤلاء في تشكيل منظمات والانضمام إليها بصرف النظر عن وضعهم في الهجرة (المادة ٢٦). وينبغي أيضاً تشجيع التنظيم الذاتي.

٤٧ - وتشجع الدول الأطراف على تزويد العمال المتزليين المهاجرين بمعلومات عن الجمعيات المختصة التي يمكن أن تساعدهم في بلد/مدينة المنشأ والعمل.

### حرية الدين أو المعتقد وحرية التعبير

٤٨ - ينبغي أن تتخذ الدول الأطراف تدابير فعالة لضمان حرية العمال المتزليين المهاجرين في ممارسة الدين أو المعتقد الذي يختارونه، وكذلك حريتهم في التعبير عن آرائهم بصفة فردية أو جماعية وفي سياق عام وخاص، طبقاً للمادتين ١٢ و ١٣ من الاتفاقية ومعايير دولية أخرى لحقوق الإنسان (المادتان ١٢ و ١٣).

### الوصول إلى العدالة وسبل الانتصاف

٤٩ - ينبغي أن تكفل دول العمل وصول جميع العمال المتزليين المهاجرين إلى آليات رفع الشكاوى المتعلقة بانتهاكات حقوقهم (الفقرة ١ من المادة ١٨ والمادة ٨٣). وينبغي أن تكفل الدول الأطراف التحقيق في هذه الشكاوى على النحو المناسب وفي غضون فترة زمنية معقولة وتوقيع العقوبات المناسبة على المنتهكين. وتيسيراً للوصول إلى آليات الجبر، يمكن أن تقوم الدول الأطراف مثلاً بتعيين أمين مظالم معني بالعمال المتزليين. وينبغي أن تكفل الدول الأطراف أيضاً إمكانية حصول العمال المتزليين المهاجرين على الجبر والانتصاف القانونيين في حال انتهاك حقوقهم من قبل أصحاب العمل الذين يتمتعون بالحصانة الدبلوماسية. بموجب اتفاقية فيينا بشأن العلاقات الدبلوماسية.

(٩) انظر العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المادة ١٢. فكما تبرزه اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في تعليقها العام رقم ٢٠ (٢٠٠٩). بشأن عدم التمييز في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، تطبق الحقوق المنصوص عليها في العهد "على الجميع. بمن فيهم غير المواطنين، كالدلاجئين وطالبي اللجوء والأشخاص عديمي الجنسية والعمال المهاجرين وضحايا الاتجار الدولي، بغض النظر عن المركز القانوني والوثائق القانونية" (الفقرة ٣٠). وانظر أيضاً لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، التعليق العام رقم ٣٠ (٢٠٠٤) بشأن التمييز ضد غير المواطنين.

٥٠- وحرصاً على ضمان وصول جميع العمال المتزليين المهاجرين الفعلي إلى العدالة وسبل الانتصاف، ترى اللجنة أنه ينبغي أن يتاح لهؤلاء العمال الوصول إلى المحاكم وغير ذلك من الآليات القضائية دون خوف من الترحيل، وأن يتسنى لهم الحصول على مأوى مؤقت يلجؤون إليه عند الحاجة فراراً من ظروف عملهم الاستغلالية. وتشجع الدول الأطراف على النظر في اعتماد إجراءات قانونية سريعة أو مقيمة زمنياً لمعالجة شكاوى العمال المتزليين المهاجرين. كما تشجع على إبرام اتفاقات ثنائية تكفل بها للمهاجرين العائدين إلى بلد منشئهم الوصول إلى العدالة في بلد العمل، بما يشمل التظلم من الإساءة والمطالبة بالأجور والاستحقاقات غير المدفوعة.

### الحصول على وضع نظامي في الهجرة

٥١- سعياً إلى منع الهجرة غير النظامية والتهريب والاتجار بالبشر، ينبغي أن تكفل الدول الأطراف وصول العمال المتزليين المهاجرين إلى قنوات الهجرة النظامية على أساس الطلب الحقيقي (المادة ٦٨).

٥٢- وينبغي أن تتخذ الدول الأطراف تدابير مناسبة في سبيل التصدي لحالة الضعف الشديد التي يعيشها العمال المتزليون المهاجرون غير الحائزين للوثائق، لا سيما النساء والأطفال منهم. وعلى وجه الخصوص، ينبغي أن تنظر الدول الأطراف في اعتماد سياسات، بما يشمل برامج لتسوية الأوضاع في الهجرة، من أجل تجنب أو معالجة الحالات التي يكون فيها العمال المتزليون المهاجرون بلا وثائق أو معرضين لأن يصبحوا في وضع غير نظامي (المادة ٦٩).

٥٣- وينبغي أن تتفادى الدول الأطراف جعل وضع العمال المتزليين المهاجرين مشروطاً برعاية أو وصاية صاحب عمل محدد، ذلك أن أي ترتيب من هذا القبيل يمكن أن يقيد على نحو مفرط حرية تنقل العمال المتزليين المهاجرين (المادة ٣٩) ويزيد تعرضهم للاستغلال والإساءة، بما في ذلك العمل القسري أو السخرة (المادة ١١).

### احترام وحدة الأسرة

٥٤- ينبغي أن تتخذ الدول الأطراف تدابير مناسبة لحماية وحدة أسر العمال المتزليين المهاجرين في وضع نظامي (الفقرة ١ من المادة ٤٤). وعلى وجه الخصوص، ينبغي أن تتاح للعمال المتزليين المهاجرين فرص معقولة للاتصال بأسرهم والتنقل لأسباب أسرية، بما في ذلك فرص التواصل مع أفراد الأسرة الباقين في بلد المنشأ، والسفر للمشاركة في المناسبات العائلية الرئيسية مثل الجنازات، وفي حالة المهاجرين المعتريين فترات طويلة تحديداً، زيارة الأزواج والأبناء في بلدان أخرى. وينبغي أن تكفل الدول الأطراف السماح للأطفال المنفصلين عن أحد الوالدين أو كليهما بالبقاء على اتصال مباشر ومنتظم معهما.

٥٥ - وعلاوة على ذلك، ينبغي أن تتخذ الدول الأطراف تدابير مناسبة فيما يتعلق بالعمال المتزليين المهاجرين في وضع نظامي لتيسير جمع شملهم بأزواجهم وأبنائهم (الفقرة ٢ من المادة ٤٤). وفي حال وفاة عامل مهاجر في وضع نظامي أو الطلاق منه، ينبغي أن تنظر الدول الأطراف بعين العطف في منح أفراد أسرة ذلك العامل المهاجر إذناً بالبقاء فيها (المادة ٥٠).

#### تدابير الحماية الخاصة بالأطفال

٥٦ - تمشياً مع اتفاقية حقوق الطفل ومع الصكوك ذات الصلة لمنظمة العمل الدولية، ينبغي أن تكفل الدول عدم قيام الأطفال المهاجرين بأي نوع من أنواع العمل المتزلي يرحح أن يكون له تأثير خطر أو ضار على صحتهم أو نموهم البدني أو العقلي أو الروحي أو النفسي أو الاجتماعي. وينبغي أن تمتنع الدول عن اعتماد سياسات ترمي إلى استخدام الأطفال المهاجرين في العمل المتزلي.

٥٧ - وتكفل الدول الأطراف حصول جميع الأطفال المهاجرين، بصرف النظر عن وضعهم في الهجرة، على التعليم الابتدائي المجاني والإلزامي وعلى التعليم الثانوي على أساس المساواة في المعاملة مع رعايا الدولة المعنية (المادة ٣٠)، كما تكفل ألا يعرقل العمل المتزلي الذي يقوم به الأطفال تعليمهم. وينبغي ألا يطلب إلى المدارس أن تنقل إلى سلطات الهجرة بيانات عن وضع التلاميذ النظامي أو غير النظامي.

٥٨ - ويسجل أبناء العمال المتزليين المهاجرين فور ولادتهم بصرف النظر عن وضع والديهم في الهجرة، ويمنحون شهادات الميلاد وغيرها من وثائق الهوية. وينبغي أن تتخذ الدول جميع التدابير المناسبة لضمان عدم حرمان الأطفال من الحصول على جنسية (المادة ٢٩).

٥٩ - وينبغي أن تلغي الدول الأطراف السياسات والممارسات التمييزية التي تنكر أو تقيّد حقوق أبناء العمال المتزليين المهاجرين، لا سيما حقهم في الصحة والتعليم (المادتان ٢٨ و ٣٠).

#### المنظور الجنساني

٦٠ - لاحظت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة أن وضع المهاجرات الإناث يختلف عن وضع المهاجرين الذكور فيما يتصل بأمور منها قنوات الهجرة المستخدمة وقطاعات الاستخدام في سوق العمل وأشكال الإساءة اللواتي يتعرضن لها وعواقبها وآثارها<sup>(١٠)</sup>. وتسليماً بكون معظم العمال المتزليين نساء وفتيات، ومراعاةً للأدوار التقليدية ولما تنسم به سوق العمل من تقسيم جنساني ولتفشي العنف الجنساني على صعيد عالمي ولتأنيث الفقر وهجرة العمال في العالم، ينبغي أن تدمج الدول منظوراً جنسانياً في جهودها الرامية إلى فهم المشاكل الخاصة التي يواجهونها وأن تضع سُبُلًا للانتصاف من التمييز الجنساني الذي يتعرضن له طوال عملية الهجرة.

(١٠) اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، التوصية العامة رقم ٢٦ (٢٠٠٨) بشأن العاملات المهاجرات، الفقرة ٥.

٦١- وينبغي أن تلغي الدول الأطراف الموانع الخاصة بجنس محدد والقيود التمييزية المفروضة على هجرة النساء على أساس العمر أو الحالة الزوجية أو الحمل أو وضع الأمومة (المادتان ١ و٧)، بما في ذلك القيود التي تشترط من النساء الحصول على موافقة أزواجهن أو أولياء أمورهن من الذكور للحصول على جواز سفر أو للسفر (المادة ٨) أو الأحكام التي تمنع العاملات المتزليات المهاجرات من الزواج برجال من رعايا بلد العمل أو من المقيمين فيه بصفة دائمة (المادة ١٤)، أو تحول دون تأمين سكن مستقل لهن. وينبغي أن تلغي الدول الأطراف أيضاً القوانين واللوائح والممارسات التمييزية المتصلة بفيروس نقص المناعة البشرية، بما فيها تلك التي تسفر عن فقدان تأشيرات العمل بسبب الوضع من حيث الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية، وأن تكفل عدم خضوع العمال المتزليين المهاجرين للكشف الطبي، بما في ذلك الكشف عن الحمل أو عن فيروس نقص المناعة البشرية، إلا بصفة طوعية ورهنا بموافقتهم المستنيرة.

### السفارات والقنصليات

٦٢- في حين تتحمل دول العمل المسؤولية الرئيسية عن حماية حقوق العمال المتزليين المهاجرين، ينبغي أن تؤدي سفارات بلدان المنشأ وقنصلياتها دوراً نشطاً في حماية حقوق رعاياها المستخدمين كعمال متزليين مهاجرين. وعلى وجه الخصوص، تشجع سفارات بلدان المنشأ وقنصلياتها الموجودة في بلدان عمل العمال المتزليين المهاجرين على القيام، بالتنسيق مع سلطات بلد العمل، بالأمر التالي:

(أ) أن تكفل توافر موظفين مدربين تدريباً ملائماً وآليات مناسبة (بما في ذلك الخطوط الهاتفية المباشرة) لتلقي الشكاوى المقدمة من العمال المتزليين المهاجرين ومعالجتها بسبل منها توفير المساعدة القانونية؛

(ب) أن توفر المشورة وتيسر الحصول على مأوى ملائم للعمال المتزليين المهاجرين، لا سيما النساء والأطفال، الفارين من ظروف استخدام استغلالية؛

(ج) أن تسرع في تجهيز وثائق السفر المؤقتة وتذاكر العودة لتجنب مكوث العمال المتزليين المهاجرين المنكوبين في الملاجئ لفترات زمنية طويلة؛

(د) أن تتلقى وتسجل وتنقل المعلومات التي يمكن أن تفيد العمال المتزليين المهاجرين في بلد العمل والعمال الساعين إلى الهجرة الذين لم يغادروا بلدانهم بعد والتي تتعلق بالأمر التالي:

'١' ظروف البلد والعمل الحقيقية؛

'٢' تجربة العمال المتزليين المهاجرين، بما في ذلك السفر والوصول والرسوم والديون المتصلة بالهجرة وتأثيرات الهجرة على الأسر والمنازعات في مكان العمل ومسائل الحقوق والوصول إلى العدالة.

٦٣- وتشجع سفارات بلدان المنشأ وقنصلياتها على التعاون فيما بينها من أجل تحديد وكالات التوظيف الاستغلالية ودعم سياسات الحماية المناسبة الخاصة بالعمال المتزليين المهاجرين.

٦٤- وفي حال احتجاز عامل متزلي مهاجر أو فرد من أفراد أسرته، تتصل السفارات أو القنصليات بالشخص المحتجز بغية الترتيب لزيارات المسؤولين القنصليين المعنيين، وذلك بالتشاور مع دولة العمل (الفقرة ٧ من المادة ١٦ والمادة ٢٣).

### مشاركة العمال المتزليين المهاجرين والمجتمع المدني

٦٥- تشدد اللجنة على أهمية إجراء مشاورات حقيقية مع العمال المتزليين المهاجرين ومنظمات المجتمع المدني لدى وضع وتنفيذ التدابير التشريعية وغير التشريعية المتصلة بالعمال المتزليين المهاجرين وحماية حقوقهم.

### الرصد وإعداد التقارير

٦٦- ينبغي أن تضمّن الدول الأطراف تقاريرها معلومات عن الجهود الرامية إلى رصد حالة العمال المتزليين المهاجرين، بما يشمل تقديم بيانات إحصائية، إضافة إلى الجهود المبذولة لحماية حقوقهم بموجب الاتفاقية، ووضعت في اعتبارها التوصيات الواردة في هذا التعليق العام.