

AALCO/63/KAMPALA/2025/SD/S5

للاستخدام الرسمي فقط

المنظمة الاستشارية القانونية الآسيوية - الإفريقية



الحماية القانونية للعمال المهاجرين

الأمانة العامة لمنظمة آكو
29- سي، ريزال مارغ،
ديبلوماتيك انكليف، تشاناكياپوري،
نيودلهي - 110021
(الهند)

الحماية القانونية للعمال المهاجرين

المحتويات

1	أولاً. مقدمة	1
1	أ. منظمة آكو والحماية القانونية للعمال المهاجرين	1
2	ب. موضوعات للمداولات المركزة في الدورة السنوية الثالثة والستين	2
2	ثانياً. الإطار القانوني الدولي بشأن حماية العمال المهاجرين	2
2	أ. الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (ICMW)	2
4	ب. اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة	4
4	(أولاً) الاتفاقية بشأن الهجرة من أجل العمل (منقحة) لعام 1949 (رقم 97)	4
6	(ثانياً) اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، لعام 1975 (رقم 143)	6
8	(ثالثاً) الاتفاقية بشأن عمال المنازل لعام 2011 (رقم 189)	8
	(رابعاً) توصية منظمة العمل الدولية بشأن حماية العمال المهاجرين (الدول	
9	النامية)، 1955 (رقم 100)	9
	(خامساً) توصية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين لعام 1975 (رقم	
10	151)	10
11	ج. الميثاق العالمي للهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية (GCM)	11
12	ثالثاً. التطورات الأخيرة	12
12	أ. النقاط الرئيسية في مداولات هيئة المعاهدات	12
14	ب. المشاورات الإقليمية بشأن رهاب الأجانب	14
15	ج. الهجرة الناجمة عن تغير المناخ	15
18	رابعاً. تعليقات الأمانة العامة لمنظمة آكو وملاحظاتها	18

أولاً. مقدمة

أ. منظمة أكو والحماية القانونية للعمال المهاجرين

1. تناولت منظمة أكو مسألة الحماية القانونية للعمال المهاجرين رسمياً لأول مرة في دورتها السنوية الخامسة والثلاثين في مانابلا (1996) بناءً على توصية من جمهورية الفلبين.¹ ظل منذ ذلك الحين بنداً متكرراً في جدول الأعمال وجزءاً لا يتجزأ من برنامج عمل منظمة أكو. وقعت منظمة أكو بالاشتراك مع المنظمة الدولية للهجرة (IOM) اتفاقية تعاون في 6 تشرين الأول / أكتوبر 2000 إدراكاً للأهمية المتزايدة للهجرة لكل من الدول المرسل والمستقبل، مما يمثل بداية التعاون المنظم بين المؤسستين.²

2. تم توجيه الأمانة العامة لمنظمة أكو في عام 2001 بعد ذلك لدراسة جدوى صياغة "اتفاقية نموذجية للتعاون بين الدول الأعضاء بشأن القضايا المتعلقة بالعمال المهاجرين" واستكشاف إمكانية عقد مجموعة عمل مفتوحة العضوية للنظر المتعمق في القضايا ذات الصلة. تم تقديم إطار أولي لمثل هذا الاتفاق النموذجي في الدورة السنوية السابعة والثلاثين في نيودلهي (1998)، وتم تنقيحه بشكل أكبر في الدورات اللاحقة بما في ذلك الدورة الثامنة والثلاثين في أكرا (1999) والسادسة والأربعين في كيب تاون (2007).³ نظرت الدول الأعضاء في مشروع اتفاق نموذجي أعد بالتعاون مع المنظمة الدولية للهجرة.

3. عقدت منظمة أكو على مر السنين اجتماعات خاصة وورش عمل حول الموضوعات ذات الصلة بما في ذلك اجتماع خاص ليوم واحد خلال الدورة السنوية الثالثة والأربعين (2004) حول الاتجار بالأشخاص وخاصة النساء والأطفال بمشاركة من مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة واليونسيف ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين والمنظمة الدولية للهجرة وورشة عمل حول الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين تم تنظيمها بالاشتراك مع مكتب النائب العام في ماليزيا في بوتراجايا (2010). تمت مناقشة الموضوع آخر مرة كجزء من اجتماع خاص مدته نصف يوم حول الاتجار بالنساء / الأطفال والعمال المهاجرين وحماية الأطفال في الدورة السنوية الخمسين لمنظمة أكو في كولومبو (2011).⁴

4. ركزت منظمة أكو مجدداً في الآونة الأخيرة على إدارة الهجرة في ضوء اعتماد الميثاق العالمي للهجرة الأمانة والمنظمة والنظامية (GCM) من قبل 164 دولة عضواً في الأمم المتحدة في كانون الأول / ديسمبر 2018، 35 منها أيضاً دول أعضاء في منظمة أكو. الميثاق العالمي للهجرة هو أول إطار تعاوني غير ملزم قانوناً يغطي جميع أبعاد الهجرة الدولية بشكل شامل، ويحدد 23 هدفاً لعمل الدولة.⁵

5. تتمتع منظمة أكو بمكانة جيدة بشكل خاص للمساهمة في تشكيل أطر حوكمة عادلة ومنصفة ومستدامة للهجرة، وذلك من خلال عضويتها من آسيا وإفريقيا، وهما المنطقتان اللتان تمثلان معاً أكبر حصة من تدفقات

¹ منظمة أكو، تقرير الدورة السنوية الخامسة والثلاثون، مانابلا (1996).

² منظمة أكو والمنظمة الدولية للهجرة، اتفاقية التعاون بين منظمة أكو والمنظمة الدولية للهجرة (6 تشرين الأول / أكتوبر 2000).

³ منظمة أكو، تقرير الدورة السنوية السادسة والأربعين، كيب تاون (2007).

⁴ منظمة أكو، تقرير الدورة السنوية الخمسون، كولومبو (2011).

⁵ قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 195/73، "الميثاق العالمي للهجرة الأمانة والمنظمة والنظامية" (19 كانون الأول / ديسمبر 2018).

العمال المهاجرين العالمية. تواصل منظمة آلكو التركيز على حماية العمال المهاجرين مما يعكس الاعتراف بأن الهجرة مسألة ذات فائدة اقتصادية فضلاً عن الكرامة الإنسانية والحقوق الأساسية.

ب. موضوعات للمداولات المركزة في الدورة السنوية الثالثة والستين

6. أعدت الأمانة العامة لمنظمة آلكو هذا الموجز للدورة السنوية الثالثة والستين مع التركيز على حقوق العمال المهاجرين على النحو التالي:

1. الإطار القانوني الدولي بشأن حماية العمال المهاجرين
2. التطورات الأخيرة بما في ذلك مداولات هيئات المعاهدات والمشاورات الإقليمية والهجرة الناجمة عن تغير المناخ

ثانياً. الإطار القانوني الدولي بشأن حماية العمال المهاجرين

أ. الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (ICMW)

7. الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (ICMW) هي معاهدة محورية لحقوق الإنسان تسعى إلى إنشاء إطار شامل لحماية الكرامة والحريات الأساسية للعمال المهاجرين وأسرهم. تم اعتماد الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في 18 كانون الأول / ديسمبر 1990 ودخلت حيز التنفيذ في 1 تموز / يوليو 2003.⁶ يُنظر إليها على نطاق واسع على أنها المعاهدة متعددة الأطراف الأكثر شمولاً التي تتناول على وجه التحديد حماية العمال المهاجرين.

8. تحتوي الاتفاقية على 93 مادة مرتبة في تسعة أجزاء. يحدد الجزء الثالث (المواد 8-35) حقوق الإنسان لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بغض النظر عن وضعهم، يقدم الجزء الرابع (المواد 36-56) حقوقاً إضافية للمهاجرين المسجلين / النظاميين.⁷ يوفر إطاراً لتنظيم هجرة العمالة بطريقة عادلة وتحمي رفاهية المهاجرين.

9. تنطبق الاتفاقية طوال دورة الهجرة بما في ذلك التحضير والمغادرة والعبور والإقامة والعودة وتعتمد تعريفات وظيفية لفئات مثل العمال الحدوديين والموسميين والبحارة والعمال المرتبطين بالمشروع.⁸ يتطلب عدم التمييز في تطبيق الحقوق⁹ ويوضح أن الوضع غير القانوني لا يلغي الحماية الأساسية لحقوق الإنسان.¹⁰

⁶ الجمعية العامة للأمم المتحدة، الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (A/RES/45/158) في 18 كانون الأول / ديسمبر 1990) دخلت حيز التنفيذ في 1 تموز / يوليو 2003، المقدمة.

⁷ الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (ICMW)

⁸ الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، المادتان 2 و 79.

⁹ الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، المادة 7.

¹⁰ الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، الجزء الثالث، المواد 8-35، ريزارد تشوليفينسكي، "الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم" (2022) موسوعة إجار لحقوق الإنسان.

10. أحد الأهداف الأساسية للاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم مكافحة استغلال العمال المهاجرين، وهي المشكلة التي تفاقمت بسبب الهجرة غير الشرعية والسرية. تعترف الاتفاقية بأن العمال المهاجرين غير النظاميين ليسوا مجرمين ولكنهم غالباً ما يكونون ضحايا لأنظمة استغلالية واتجار بالبشر، ولذلك فهي تهدف إلى معالجة الأسباب الجذرية لضعفهم.¹¹ توفر المعاهدة أداة قانونية لتشجيع الدول على مواءمة تشريعاتها الوطنية مع معايير حقوق الإنسان المعترف بها دولياً، من خلال التأكيد على الحق في الحد الأدنى من معايير الحماية لجميع المهاجرين.¹² من بين الحقوق المكفولة لجميع العمال المهاجرين وأسرهم: الحق في الحياة والتحرر من التعذيب والعبودية والعمل القسري¹³ وحرية التنقل لمغادرة أي بلد والعودة إلى بلدهم¹⁴ والإجراءات القانونية الواجبة والمعاملة الإنسانية أثناء الاحتجاز¹⁵ وحظر محدد على مصادرة أو إتلاف وثائق الهوية إلا من قبل المسؤولين المصرح لهم قانوناً مع إيصال مفصل والإعادة الفورية¹⁶ وحظر قاطع للطرده الجماعي مع اشتراط أن يتم فحص كل حالة طرد بشكل فردي والبت فيها.¹⁷

11. تحدد الاتفاقية مجموعة واسعة من الحقوق لكل من العمال المهاجرين الموثقين وغير الموثقين بناءً على صكوك حقوق الإنسان الحالية. تؤكد الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم على المساواة في المعاملة في الأجر وظروف العمل، والاعتراف بحقوق النقابات العمالية والجمعيات، والوصول إلى الضمان الاجتماعي على نفس الأساس الذي يتمتع به المواطنون حيث تتوفر الشروط، والوصول إلى الرعاية الطبية الطارئة بغض النظر عن الوضع. كما يضمن حصول الأطفال على التعليم وتسجيل المواليد.¹⁸

12. تؤكد من جديد الحقوق الأساسية مثل الحق في الحياة وحظر التعذيب وحظر العبودية والعمل القسري بالنسبة لجميع العمال المهاجرين.¹⁹ يحظر القانون بشكل خاص المصادرة التعسفية لوثائق الهوية ويحمي من الطرد الجماعي، حيث تتطلب كل حالة طرد فحصاً فردياً.²⁰ تمنح المعاهدة حقوقاً إضافية بالنسبة للعمال المهاجرين المسجلين أو النظاميين بما في ذلك حرية التنقل داخل أراضي الدولة المضيفة والحق في تشكيل النقابات والانضمام إليها.²¹ يعزز كذلك لم شمل الأسر ويكفل الحصول على الخدمات الاجتماعية الأساسية مثل التعليم والضمان الاجتماعي على قدم المساواة مع المواطنين.²²

¹¹ الاتفاقية الدولية بشأن العمال المهاجرين ولجنتها (مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان، صحيفة الوقائع رقم 24، 2017) 2.
¹² سكولارز كومنز في لوريبر، العدد 21: اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق العمال المهاجرين: "التصديق على عدم المناقشة" (2018) سكولارز كومنز في لوريبر <https://scholars.wlu.ca/samp/84> تم الوصول إليه في 27 آب / أغسطس 2025.

¹³ الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، المواد 9-11.

¹⁴ الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، المادة 8.

¹⁵ المرجع ذاته، المواد 16-19.

¹⁶ المرجع ذاته، المادة 21.

¹⁷ المرجع ذاته، المادة 22.

¹⁸ المرجع ذاته، المواد 25-30.

¹⁹ المرجع ذاته، المواد 9-11.

²⁰ المرجع ذاته، المواد 21-22.

²¹ المرجع ذاته، المواد 40-41.

²² المرجع ذاته، المواد 27 و30 و43.

13. تنص الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم على أنه يجب على الدول تقديم تقارير أولية ودورية إلى اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بشأن التدابير المتخذة.²³ تنص المادة 77 على البلاغات الفردية في حين تؤكد المفوضية السامية لحقوق الإنسان أن آلية الشكاوى بين الدول أو آلية الشكاوى الفردية لم تدخل حيز النفاذ بعد بالنسبة للاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم. وضعت اللجنة مع ذلك إرشادات تفسيرية مهمة بما في ذلك التعليق العام رقم 6 (2025) بشأن التقارب بين الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم والاتفاق العالمي للهجرة.²⁴

14. إن التحدي الكبير لفعاليتها هو العدد المنخفض نسبياً من التصديقات، في حين أن الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم هي أداة معيارية قوية لا سيما بين البلدان الرئيسية المستقبلية للمهاجرين. بلغ عدد الدول الأطراف في الاتفاقية 60 دولة اعتباراً من آب / أغسطس 2025، معظمها دول مرسله للمهاجرين.²⁵ أدى ذلك إلى خلق فجوة بين المبادئ العالمية للاتفاقية وتطبيقها العملي. توفر الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم على الرغم من ذلك معياراً حاسماً للخطاب الدولي والسياسة الوطنية بشأن الهجرة، ويعمل كإطار توجيهي للدول وأداة حيوية لمنظمات المجتمع المدني التي تدافع عن حقوق المهاجرين.

15. تكمل الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 97 و143 وتتفاعل مع معاهدات حقوق الإنسان العامة (العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية واتفاقية حقوق الطفل واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة). استرشدت الحماية المحددة مثل حظر الطرد الجماعي ومصادرة جوازات السفر بمعايير القانون غير الملزم وممارسات الدول بشأن التوظيف العادل والإجراءات القانونية الواجبة وتدابير مكافحة كراهية الأجانب.

ب. اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة

(أولاً) الاتفاقية بشأن الهجرة من أجل العمل (منقحة) لعام 1949 (رقم 97)

16. اعتمد مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية بشأن الهجرة من أجل العمل (المنقحة) لعام 1949 (رقم 97) في 1 تموز/يوليو 1949 ودخلت حيز التنفيذ في 22 كانون الثاني / يناير 1952.²⁶ نقحت الاتفاقية السابقة لعام 1939 حول نفس الموضوع، بهدف الاستجابة لنقص العمالة بعد الحرب وتزايد تنقل العمال عبر الحدود. لا تزال واحدة من معاهدتين أساسيتين لمنظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين إلى جانب الاتفاقية رقم 143 (1975).

²³ المرجع ذاته، المواد 73-74.

²⁴ الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم المواد 73-74 و77، مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، "إجراءات البلاغات (لجنة العمال المهاجرين)"، لجنة العمال المهاجرين، التعليق العام رقم 6: الاتفاقية والاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية (2 كانون الثاني / يناير 2025).

²⁵ الأمم المتحدة، جنيف، "اللجنة المعنية بحقوق العمال المهاجرين تطلق التعليق العام رقم 6" (15 نيسان / أبريل 2025) (مع الإشارة إلى 60 دولة طرفاً)، مجموعة معاهدات الأمم المتحدة، صفحة اللجنة المعنية بالعمال المهاجرين > https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-13&chapter=4 تم الوصول إليه في 28 آب / أغسطس 2025.

²⁶ منظمة العمل الدولية، اتفاقية الهجرة من أجل العمل (المنقحة) لعام 1949 (رقم 97)، المعتمدة في 1 تموز / يوليو 1949، ودخلت حيز التنفيذ في 22 كانون الثاني / يناير 1952، 120 سلسلة معاهدات الأمم المتحدة 71.

17. تنطبق الاتفاقية رقم 97 على جميع العمال المهاجرين الموجودين بشكل قانوني داخل أراضي الدولة على الرغم من أنه قد يتم استبعاد فئات معينة (عمال الحدود والبحارة والمتدربين لفترات قصيرة والمهنيين المنتدبين) وفقاً لتقدير الدولة.²⁷ يتكون من مقدمة و23 مادة، مدعومة بثلاثة ملحقات.

18. تركز أهم جوانبها على العديد من الأحكام القانونية الرئيسية. تنص المادة 6 على المساواة في المعاملة (المادة 6). تضع التزاماً ملزماً على الدولة المصدقة بمنح العمال المهاجرين المقبولين بشكل قانوني مستوى من المعاملة لا يقل ملائمة عما تمنحه لمواطنيها. يطبق مبدأ عدم التمييز هذا على نطاق واسع على عدد من المجالات الحاسمة:

- الأجر وظروف العمل: لا يشمل ذلك الأجور فحسب بل يشمل أيضاً البدلات العائلية وساعات العمل والعمل الإضافي والعطلات مدفوعة الأجر والقيود المفروضة على الواجبات المنزلية. الهدف هو منع تفويض معايير العمل الوطنية وضمان عدم استغلال العمال المهاجرين بسبب وضعهم الأجنبي.
- الضمان الاجتماعي: تضمن الاتفاقية إدراج العمال المهاجرين في خطط الضمان الاجتماعي التي تغطي حالات الطوارئ مثل إصابات العمل والأمومة والمرض والعجز والشيخوخة. يضمن هذا أن لديهم شبكة أمان ويمكنهم الحفاظ على حقوقهم حتى لو غيروا وظائفهم أو عادوا إلى وطنهم.
- الحقوق النقابية والإيواء: تمنح الاتفاقية العمال المهاجرين صراحة الحق في الانضمام إلى النقابات العمالية والتمتع بفوائد المفاوضة الجماعية، وهو حق أساسي يوفر لهم صوتاً جماعياً. يتناول أيضاً مسألة الإقامة مع الاعتراف بأهميتها لرفاه العمال المهاجرين وإدماجهم.
- ضرائب العمل والإجراءات القانونية: المساواة مطلوبة أيضاً في مجال ضرائب العمل والمساهمات. الأهم من ذلك أنه يوفر فرصاً متساوية للوصول إلى الإجراءات القانونية، مما يضمن قدرة العمال المهاجرين على طلب الإنصاف في المحاكم أو الهيئات الإدارية الأخرى لأي مظالم تتعلق بتوظيفهم أو وضعهم القانوني.

19. تحدد الاتفاقية أيضاً تدابير لتسهيل وتعزيز عملية هجرة منظمة وأخلاقية بموجب المواد 2-5 و7 وبالتالي تقليل مخاطر الاستغلال وسوء المعاملة. لا يجوز بموجب المادة 8 طرد العامل المهاجر الذي تم قبوله على أساس دائم وعائلته، لمجرد أن العامل غير قادر على مواصلة العمل بسبب المرض أو الإصابة أو المرض المهني الذي أصيب به بعد الدخول. كان هذا اعترافاً مبكراً بمبدأ أمن الإقامة للمهاجرين على المدى الطويل.

20. تلزم الاتفاقية رقم 97 الدول بالسماح للعمال المهاجرين بتحويل أرباحهم ومخدراتهم بحرية إلى بلدانهم الأصلية مع الاعتراف بالدور المركزي للتحويلات في دعم الأسر والاقتصادات الوطنية.²⁸

²⁷ المرجع ذاته، المادة 11.

²⁸ المرجع ذاته، المادة 9.

21. كانت الاتفاقية رقم 97 مفيدة في تشكيل الخطاب القانوني بشأن الهجرة وتستمر في التأثير على اتفاقيات العمل الثنائية، على الرغم من أنها لا تتمتع بوضع تصديق منخفض.²⁹ كانت بمثابة مقدمة لصكوك لاحقة مثل الاتفاقية رقم 143 والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم. تظل هذه الأحكام القانونية مرجعاً مرجعياً في الاجتهاد القضائي لمنظمة العمل الدولية وسياسة الهجرة.³⁰

(ثانياً) اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، لعام 1975 (رقم 143)

22. اتفاقية العمال المهاجرين (الأحكام التكميلية) لعام 1975 (رقم 143) هي صك تاريخي لمنظمة العمل الدولية اعتمدت في 24 حزيران / يونيو 1975 ودخلت حيز النفاذ في 9 كانون الأول / ديسمبر 1978. تمت صياغتها لاستكمال الاتفاقية السابقة رقم 97 وتتناول موضوعين رئيسيين³¹:

(أ) تدابير لمنع وقمع ممارسات الهجرة التعسفية (بما في ذلك التحركات السرية والاتجار والتجنيد الاستغلالي).

(ب) تعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين المقيمين بشكل قانوني في دولة ما.

23. الهجرة في ظروف مسيئة (الجزء الأول، المادة 1-9): يتناول هذا الجزء صراحة مشاكل الهجرة غير النظامية والاستغلال الذي يصاحبها في كثير من الأحيان. يضع على عاتق الدول المصدقة التزاماً باتخاذ إجراءات لقمع هذه الظروف التعسفية.

- حماية حقوق المهاجرين غير النظاميين - من السمات الرئيسية للجزء الأول اعترافه بأنه حتى العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي يحق لهم التمتع بحقوق الإنسان الأساسية.
- مكافحة الهجرة غير النظامية - تدعو الاتفاقية الدول إلى اتخاذ تدابير لقمع تحركات المهاجرين السرية بحثاً عن عمل والتشغيل غير القانوني للمهاجرين. الهدف هنا هو تفكيك الأنظمة الاستغلالية التي تستفيد من الهجرة غير النظامية بدلاً من معاقبة العمال أنفسهم.
- المعاملة المتساوية لجميع العمال المهاجرين - تنص الاتفاقية على ضمان معاملة العمال المهاجرين على قدم المساواة مع المواطنين بغض النظر عن وضعهم القانوني. يضمن هذا الحكم أن أصحاب العمل لا يمكنهم استغلال العمال غير النظاميين وحرمانهم من أجورهم أو مزاياهم المكتسبة من خلال الإشارة إلى افتقارهم إلى الوضع القانوني.

²⁹ منظمة العمل الدولية، "مبادرة التوظيف العادل: تقرير مرحلي 2020-2025" (منظمة العمل الدولية 2025).

³⁰ أوبيسكين، آر بيروشود وجيه ريدياث كروس (المحرران)، *أسس قانون الهجرة الدولية* (مطبعة جامعة كامبريدج 2012) 174-179.

³¹ منظمة العمل الدولية، اتفاقية العمال المهاجرين (الأحكام التكميلية) لعام 1975 (رقم 143)، المعتمدة في 24 حزيران / يونيو 1975، دخلت حيز النفاذ في 9 كانون الأول / ديسمبر 1978، 1120 سلسلة معاهدات الأمم المتحدة 323.

- منع فقدان الوضع القانوني - توفر الاتفاقية ضماناً حاسماً ضد الانسحاب التعسفي للوضع القانوني. يهدف هذا الحكم إلى منع العمال المهاجرين من أن يصبحوا ضعفاء وغير موثقين بسبب فقدان الوظيفة مما يضمن أن لديهم فترة للعثور على عمل جديد.

- الوصول إلى العدالة - تضمن الاتفاقية للعمال المهاجرين بمن فيهم أولئك الذين هم في وضع غير قانوني إمكانية عرض قضيتهم على هيئة مختصة في النزاعات المتعلقة بحقوقهم. هذا الحكم حيوي لضمان حصول جميع العمال بغض النظر عن وضعهم القانوني على سبل الانتصاف القانونية وعدم تركهم دون سبيل انتصاف ضد أصحاب العمل المستغلين.

24. التكافؤ في الفرص والمعاملة (الجزء الثاني، المادة 10-14): يستند هذا الجزء إلى تفويض عدم التمييز المنصوص عليه في الاتفاقية رقم 97 ويوضح التزامات الدولة تجاه العمال المهاجرين المقيمين بشكل قانوني في الإقليم:

- توسيع نطاق المساواة (المواد 10-11) - تتطلب الاتفاقية من الدول اتباع سياسة وطنية تهدف إلى تعزيز وضمان تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين وأسرهم. هذا يتجاوز مجرد ظروف العمل والضمان الاجتماعي ليشمل الوصول إلى العمل والضمان الاجتماعي والحقوق النقابية والثقافية والحريات الفردية والجماعية.

- الوصول إلى العمل (المادة 12) - تنص الاتفاقية على أنه بعد فترة محددة (لا تتجاوز عامين)، يجب أن يكون للعمال المهاجرين الذي أقام بشكل قانوني في بلد ما حرية اختيار العمل. يهدف هذا الحكم إلى منح العمال المهاجرين قدراً أكبر من الحركة في سوق العمل مما يمنعونهم من الارتباط بصاحب عمل واحد وزيادة قدرتهم التفاوضية.

- لم شمل الأسرة والاندماج الاجتماعي (المواد 13-14) - تعترف الاتفاقية بأهمية وحدة الأسرة والاندماج الاجتماعي. يدعو الدول إلى تسهيل لم شمل أسر العمال المهاجرين المقيمين بشكل قانوني في أراضيها.

25. تمثل الاتفاقية رقم 143 تطوراً تدريجياً في الحماية الدولية للعمال المهاجرين، لا سيما في اعترافها بأن جميع المهاجرين بغض النظر عن وضعهم يحق لهم التمتع بحقوق الإنسان الأساسية والوصول إلى سبل الانتصاف. تميز الاتفاقية في الوقت نفسه بدقة بين الحقوق الممنوحة للمهاجرين غير الشرعيين والاستحقاقات العمالية والاجتماعية الأوسع المكفولة لأولئك الذين هم في وضع قانوني، وبالتالي تسعى إلى تحقيق التوازن بين الحماية الإنسانية والامتيازات السيادية للدول في تنظيم الهجرة. رغم الاعتراف على نطاق واسع بقيمتها المعيارية، فإن التأثير العملي للاتفاقية قد تشكل بسبب حقيقة مفادها أن التصديق لا يزال محدوداً وأن التنفيذ الفعال لأحكامها غالباً ما يعتمد على الإرادة السياسية والقدرة المؤسسية للدول. لا يزال بمثابة نقطة مرجعية مهمة في إدارة الهجرة الدولية، واستكمال الصكوك الأخرى وتوجيه الحوار المستمر حول حقوق العمال المهاجرين.

(ثالثاً) الاتفاقية بشأن عمال المنازل لعام 2011 (رقم 189)

26. اتفاقية عمال المنازل لعام 2011 (رقم 189) هي معاهدة دولية تاريخية تعترف بالعمل المنزلي كمهنة مشروعة وتهدف إلى تزويد عمال المنازل بنفس حقوق العمل الأساسية التي يتمتع بها العمال الآخرون. تحدد الاتفاقية التي اعتمدت في 16 حزيران / يونيو 2011 ودخلت حيز التنفيذ في 5 أيلول / سبتمبر 2013 مجموعة متكاملة من الالتزامات للتصديق على الأعضاء لضمان شروط وظروف عمل لائقة وضمانات ضد إساءة الاستخدام وآليات فعالة للتنفيذ والرصد.

27. تنص الاتفاقية على المساواة في الكرامة والحماية لعمال المنازل وتطلب من الدول المصادقة ضمان تمتع عمال المنازل مثلهم مثل العمال الآخرين بشروط عمل عادلة بما في ذلك ساعات عمل معقولة وفترات راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متتالية وإجازة سنوية مدفوعة الأجر. تقضي الاتفاقية بأن يكون لعمال المنازل الحق في حد أدنى للأجور واستحقاقات الضمان الاجتماعي (بما في ذلك استحقاقات الأمومة والمرض والشيخوخة) وغيرها من الاستحقاقات التي لا تقل تفضيلاً عن استحقاقات العمال الآخرين.

28. تدعو الاتفاقية إلى حصول عمال المنازل على عقد مكتوب أو عرض عمل مكتوب قبل التوظيف، يوضح شروط وأحكام العمل بوضوح بما في ذلك نوع العمل الذي يتعين القيام به والأجر وساعات العمل³². تُلزم الدول باتخاذ تدابير فعالة لحماية عمال المنازل من جميع أشكال الإساءة والعنف والمضايقة³³.

29. تؤكد الاتفاقية على حق عمال المنازل في حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعال بالحقوق في المفاوضة الجماعية³⁴. تتضمن أحكاماً محددة لعمال المنازل المهاجرين مثل شرط وجود عقد مكتوب قبل عبورهم الحدود والحماية من الممارسات المسيئة من قبل وكالات التوظيف الخاصة. تنص الاتفاقية على تنظيم ومراقبة وكالات التوظيف الخاصة التي تقوم بتوظيف عمال المنازل أو استخدامهم مع التركيز على منع الممارسات الاحتياطية والمسيئة.

30. تعد هذه الاتفاقية خطوة حاسمة نحو ضمان العمل اللائق لملايين عمال المنازل في جميع أنحاء العالم، وهو قطاع يتكون في الغالب من النساء والفتيات وكثير منهن مهاجرات. يُنظر إلى الاتفاقية 189 على نطاق واسع على أنها أداة تقدمية وعملية، ولكن تحقيقها الفعال يعتمد على التصديق عليها وتنفيذها على الصعيد الوطني بشكل حازم. تلقت الاتفاقية 40 تصديقاً حتى الآن.³⁵

³² اتفاقية عمال المنازل، 2011 (رقم 189)، المادة 8.

³³ المرجع ذاته، المادة 9.

³⁴ المرجع ذاته، المادة 12.

³⁵ تصديق الاتفاقية رقم 189 - اتفاقية عمال المنازل، 2011 (رقم 189)،

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:255146

(رابعاً) توصية منظمة العمل الدولية بشأن حماية العمال المهاجرين (الدول النامية)، 1955 (رقم 100)

31. تركز توصية منظمة العمل الدولية رقم 100 المعتمدة في عام 1955 على حماية العمال المهاجرين في البلدان المتخلفة. يكمل هذا الصك غير الملزم اتفاقية الهجرة من أجل العمل (المنقحة) لعام 1949 (رقم 97) من خلال توفير إرشادات عملية لضمان المعاملة العادلة وظروف العمل اللائقة والحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين في المناطق ذات أنظمة العمل الأقل تطوراً.³⁶ تتمثل جوانبه الرئيسية فيما يلي:

- **السفر والحماية:** تقدم التوصية إرشادات محددة بشأن حماية العمال المهاجرين وأسرهم أثناء رحلتهم بما في ذلك النقل الآمن ومخيمات الراحة والفحوصات الطبية المجانية عند المغادرة وعند الوصول.³⁷

- **تكافؤ الفرص:** تؤكد على مبدأ تكافؤ الفرص لجميع الناس بمن فيهم العمال المهاجرون، وتدعو إلى اتخاذ تدابير لمنع التمييز على أساس الأصل القومي أو العرق أو اللون أو المعتقد أو عوامل أخرى.³⁸

- **الاستخدام والتوظيف:** توصي بأن تتخذ الحكومات تدابير لضمان التوظيف المناسب للعمال المهاجرين ومنع الانتهاكات من قبل وكالات التوظيف الخاصة.³⁹

- **تحويل الأرباح:** توصي بترتيبات لضمان قدرة العمال المهاجرين على تحويل أرباحهم ومدخراتهم.⁴⁰

- **الرعاية الاجتماعية والإسكان:** تتناول التوصية الرعاية الاجتماعية للعمال المهاجرين وظروف معيشتهم بما في ذلك الأحكام المتعلقة بالإسكان والخدمات الاجتماعية.⁴¹

32. تعمل توصية منظمة العمل الدولية رقم 100 في جوهرها كدليل عملي للبلدان لتنفيذ السياسات التي تضمن الرعاية الاجتماعية والمعاملة العادلة للعمال المهاجرين، والتعامل مع موضوع حمايتهم في كل مرحلة من مراحل عملية الهجرة.

33. كانت التوصية رقم 100 مفيدة في تشكيل سياسات لحماية العمال المهاجرين لا سيما في المناطق ذات الاقتصادات النامية. أثرت من خلال التأكيد على المساواة في المعاملة وعمليات الهجرة المنظمة على قوانين العمل الوطنية والاتفاقيات الدولية. ألهمت التوصية مبادرات مثل اتفاقيات العمل الثنائية والأطر الإقليمية لحماية العمال المهاجرين. وضعت أيضاً الأساس لصكوك منظمة العمل الدولية اللاحقة مثل اتفاقية العمال المهاجرين (الأحكام

³⁶ منظمة العمل الدولية، توصية الهجرة من أجل العمل (رقم 100)، المعتمدة عام 1955، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثامنة والثلاثون.

³⁷ المرجع ذاته، الفقرات 6-9.

³⁸ المرجع ذاته، الفقرة 14.

³⁹ المرجع ذاته، 10-12.

⁴⁰ المرجع ذاته، الفقرة 22.

⁴¹ المرجع ذاته، الفقرات 15-18.

التكميلية) لعام 1975 (رقم 143) التي وسعت نطاق الحماية للمهاجرين غير الشرعيين.⁴² لا تزال مبادئ التوصية ذات صلة اليوم، حيث يواجه ملايين العمال المهاجرين تحديات مثل سرقة الأجور وظروف العمل السيئة والافتقار إلى الحماية الاجتماعية.

(خامساً) توصية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين لعام 1975 (رقم 151)

34. اعتمدت توصية العمال المهاجرين لعام 1975 (رقم 151) إلى جانب اتفاقية العمال المهاجرين (الأحكام التكميلية) لعام 1975 (رقم 143) في الدورة الستين لمؤتمر العمل الدولي.⁴³ إنه كصك غير ملزم، يكمل الاتفاقية رقم 143 ويبنى على المعايير السابقة، ولا سيما اتفاقية الهجرة من أجل العمل (المنقحة) لعام 1949 (رقم 97) وتوصية الهجرة من أجل العمل لعام 1955 (رقم 100). يوفر إرشادات مفصلة للدول الأعضاء بشأن سياسات حماية حقوق العمال المهاجرين وأسرهم، مع التركيز بشكل خاص على تكافؤ الفرص والمعاملة ومعالجة الأبعاد الاجتماعية للهجرة.⁴⁴ ينص على ما يلي:

- **التكافؤ في الفرص والمعاملة**⁴⁵: تدعو إلى أن يتمتع العمال المهاجرون وأسرهم بتكافؤ فعلي في الفرص والمعاملة مع مواطني بلد العمل في مجالات مثل الوصول إلى العمل والتدريب المهني والعضوية النقابية والضمان الاجتماعي.

- **لم شمل الأسرة**⁴⁶: تحت التوصية البلدان على اتخاذ جميع التدابير الممكنة لتسهيل لم شمل أسر العمال المهاجرين في أسرع وقت ممكن.

- **الخدمات الاجتماعية**⁴⁷: توضح الحاجة إلى الخدمات الاجتماعية لمساعدة العمال المهاجرين وأسرهم على التكيف مع بيئتهم الجديدة ومساعدتهم في الحفاظ على هويتهم الوطنية والثقافية.

35. تبقى التوصية رقم 151 أداة سياسية مهمة للدول حيث تقدم إطاراً يوازن بين الحماية والاندماج واحترام الهوية الثقافية. إنها تتوقع النهج الحديثة لإدارة الهجرة من خلال ربط حقوق العمل والتماسك الاجتماعي والكرامة الإنسانية. لقد تم دمج العديد من مبادئها في السياسات الوطنية والاتفاقات الثنائية أو الإقليمية، إلا أن التنفيذ العملي لا يزال يواجه تحديات بسبب التمييز والهجرة غير النظامية وضعف الإنفاذ في بعض السياقات. تكمن أهميتها

⁴² ر. تشولويونسكي، العمال المهاجرون في قانون حقوق الإنسان الدولي: حمايتهم في بلدان العمل (مطبعة جامعة أكسفورد 1997) 120-

125.

⁴³ منظمة العمل الدولية، *توصية العمال المهاجرين*، 1975 (رقم 151)، المعتمدة في 24 حزيران / يونيو 1975، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الستون.

⁴⁴ المرجع ذاته، المقدمة

⁴⁵ المرجع ذاته، الفقرة 4.

⁴⁶ المرجع ذاته، الفقرة 32.

⁴⁷ المرجع ذاته، الفقرات 36-38.

المستمرة في توجيه الدول نحو ضمان مساهمة العمال المهاجرين في المجتمعات الشاملة والمنصفة والاستفادة منها.⁴⁸

ج. الميثاق العالمي للهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية (GCM)

36. الميثاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية (GCM) هو أول اتفاق يتم التفاوض عليه بين الحكومات في إطار الأمم المتحدة، ويهدف إلى معالجة جميع أبعاد الهجرة الدولية بشكل كلي. تم اعتماده في عام 2018، وهو إطار غير ملزم قانوناً يعزز الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية مع احترام سيادة الدولة وحقوق الإنسان. يعالج تعقيدات الهجرة العالمية التي تشمل أكثر من 258 مليون مهاجر دولي في وقت وضعه، مدفوع بالفرص الاقتصادية والصراع وتغير المناخ والتحويلات الديموغرافية⁴⁹. يهدف الميثاق العالمي للهجرة إلى تسخير إمكانات الهجرة من أجل التنمية المستدامة مع التخفيف من المخاطر والتحديات.

37. انبثق الميثاق العالمي للهجرة من إعلان نيويورك للاجئين والمهاجرين الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في أيلول / سبتمبر 2016 والذي دعا إلى إبرام اتفاقيين عالميين: أحدهما للاجئين والآخر للهجرة⁵⁰. بدأت العملية في نيسان / أبريل 2017 بمشاورات استمرت 18 شهراً، بما في ذلك الجلسات المواضيعية والمشاورات الإقليمية واجتماعات التقييم. تم الانتهاء من النص في 13 تموز / يوليو 2018 وتم اعتماده في المؤتمر الحكومي الدولي في مراكش بالمغرب في 10-11 كانون الأول / ديسمبر 2018 بموافقة الجمعية العامة للأمم المتحدة في 19 كانون الأول / ديسمبر 2018.⁵¹ يتماشى الميثاق العالمي للهجرة مع خطة التنمية المستدامة لعام 2030 ويكمل الاتفاق العالمي بشأن اللاجئين.

38. يتضمن الميثاق العالمي للهجرة 23 هدفاً مصمماً لتحسين إدارة الهجرة عبر دورة الهجرة بأكملها. تتمثل أهدافه الرئيسية في معالجة الأسباب الجذرية للهجرة القسرية وتوسيع مسارات الهجرة النظامية والأمنة والحفاظ على كرامة المهاجرين من خلال التوظيف الأخلاقي والعمل اللائق والوصول إلى الخدمات والحماية من الاستغلال والاتجار والتهريب. يسعى أيضاً إلى تعزيز إدارة الحدود وإجراءات الهجرة التي يمكن التنبؤ بها وضمان الهوية القانونية والتوثيق وتعزيز بدائل الاحتجاز. يشدد الميثاق العالمي للهجرة إلى جانب الحماية على التكامل والشمول والقضاء على التمييز والاعتراف بالمهارات وإمكانية نقل الفوائد والعودة الآمنة وإعادة الإدماج. يسلط الضوء أخيراً على أهمية وضع السياسات القائمة على البيانات والتعاون القنصلي والتحويلات المالية الميسورة التكلفة والشرابات العالمية وتأطير الهجرة كمسؤولية مشتركة ومساهمة في التنمية المستدامة.

⁴⁸ ب. أوبسكين و ر. بيروشود و ج. ريدياث كروس (المحررون)، *أسس قانون الهجرة الدولي* (مطبعة جامعة كامبريدج 2012) 183-186. ر. تشوليونسكي، *العمال المهاجرون في قانون حقوق الإنسان الدولي: حمايتهم في بلدان العمل* (مطبعة جامعة أكسفورد 1997) 131-127.

⁴⁹ إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة، "تقرير الهجرة الدولية" 2017. الهجرة التابعة للأمم المتحدة، "الميثاق العالمي للهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية" 2018.

⁵⁰ الجمعية العامة للأمم المتحدة، "إعلان نيويورك للاجئين والمهاجرين" لعام 2016.

⁵¹ الهجرة التابعة للأمم المتحدة، "الميثاق العالمي للهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية" 2018. الجمعية العامة للأمم المتحدة، "نتائج مؤتمر مراكش" 2018.

39. يتم دعم تنفيذ الميثاق العالمي للهجرة من قبل شبكة الأمم المتحدة للهجرة وأدوات مثل مركز شبكة الهجرة. يكون التنفيذ طوعي بدعم من شبكة الأمم المتحدة للهجرة التي توفر موارد مثل مركز شبكة الهجرة والصندوق الاستئماني متعدد الشركاء.⁵² تشمل آليات المتابعة المنتديات الدولية لاستعراض الهجرة التي تعقد كل أربع سنوات (الأولى في عام 2022) والاستعراضات الإقليمية وتقارير الأمين العام التي تصدر كل سنتين.

ثالثاً. التطورات الأخيرة

أ. النقاط الرئيسية في مداولات هيئة المعاهدات

40. اللجنة المعنية بالعمال المهاجرين (CMW) هي هيئة تعاقدية مؤلفة من خبراء مستقلين مكلفين برصد تنفيذ الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (ICMW). عقدت دورتها التاسعة والثلاثين (2-13 كانون الأول / ديسمبر 2024) ودورتها الأربعين (7-17 نيسان / أبريل 2025) في جنيف.⁵³

النقاط الرئيسية للجلسة العامة

41. اعتمدت اللجنة في دورتها التاسعة والثلاثين التعليق العام رقم 6 (2024) بشأن الحماية المتقاربة للعمال المهاجرين من خلال الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم والميثاق العالمي للهجرة الأمانة والمنظمة والنظامية.⁵⁴ أكد التعليق العام من جديد أن النهج القائم على حقوق الإنسان أمر أساسي لإدارة الهجرة، مشدداً على أن جميع المهاجرين بغض النظر عن وضعهم هم أصحاب حقوق. تم إطلاق التعليق رسمياً خلال حدث عام في نيسان / أبريل 2025 بمساهمات من الشركاء بما في ذلك منظمة العمل الدولية (ILO) واليونسيف. لفتت منظمة العمل الدولية الانتباه إلى أدلة على أن العمال المهاجرين أكثر عرضة بثلاث مرات للعمل القسري ويحصلون عموماً على أجور أقل من المواطنين، بينما شددت اليونسيف على أهمية تسجيل المواليد لمنع حالات انعدام الجنسية في مرحلة الطفولة.⁵⁵

42. ركزت دورات اللجنة على تعزيز حقوق العمال المهاجرين في سياق عالمي من زيادة التنقل البشري وتزايد رهاب الأجانب والتحديات المتطورة. شددوا على أن كلا الصكين يعملان على حماية المهاجرين بصفقتهم أصحاب حقوق ومواجهة الروايات المهينة للإنسانية. ستعقد اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم دورتها الحادية والأربعين في الفترة من 1 إلى 11 كانون الأول / ديسمبر 2025.⁵⁶

⁵² شبكة الأمم المتحدة للهجرة، "إطار التنفيذ" 2020

⁵³ لجنة الأمم المتحدة المعنية بالعمال المهاجرين (CMW)، تقرير عن الدورة التاسعة والثلاثين (2-13 كانون الأول / ديسمبر 2024) والدورة الأربعين (7-17 نيسان / أبريل 2025)، وثيقة الأمم المتحدة (2025) CMW/C/139/40/2.

⁵⁴ اللجنة المعنية بالعمال المهاجرين، التعليق العام رقم 6 (2024) بشأن الحماية المتقاربة للعمال المهاجرين من خلال الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم والميثاق العالمي للهجرة الأمانة والمنظمة والنظامية، المعتمدة في 13 كانون الأول / ديسمبر 2024.

⁵⁵ المرجع ذاته. مساهمة منظمة العمل الدولية في إطلاق التعليق العام رقم 6، نيسان / أبريل 2025. تدخل اليونسيف، المرجع ذاته.

⁵⁶ المرجع ذاته، تقرير عن الدورتين التاسعة والثلاثين والأربعين، الفقرة 12.

النظر في تقارير الدول الأطراف

43. استعرضت اللجنة خلال هذه الدورات التقارير الدورية للعديد من الدول بما في ذلك جمهورية مصر العربية والتقارير الأولى لماليزيا من بين الدول الأعضاء في منظمة ألكو.

جمهورية مصر العربية

44. نظرت اللجنة خلال الدورة التاسعة والثلاثين في التقرير الجامع للتقارير الدورية من الثاني إلى الرابع لمصر. أقر الخبراء بدور مصر المهم في الاستقرار الإقليمي واستضافتها لعدد كبير من المهاجرين واللاجئين. ذكروا أنها تستضيف 9 ملايين مهاجر ولاجئ. أعلنت جمهورية مصر العربية التزامها بمكافحة الهجرة غير النظامية والاتجار بالبشر، ومواءمة جهودها مع مبادئ حوكمة الهجرة الواردة في الميثاق العالمي للهجرة.

ماليزيا

45. أفادت ماليزيا أنها موطن لأكثر من مليوني مهاجر. صادقت ماليزيا على اتفاقيات وبروتوكولات منظمة العمل الدولية الرئيسية بشأن العمل القسري كبلد متأثر بشكل كبير بهجرة اليد العاملة⁵⁷ ونفذت استراتيجية خطة عمل 2021-2025، بما في ذلك إصلاحات أنظمة التوظيف والرصد. التمس ممثل ماليزيا توجيهات اللجنة بشأن تعزيز التعاون الدولي لمكافحة العمل القسري وحماية حقوق العمال المهاجرين.

مشاركة الدول الآسيوية - الأفريقية في اللجنة المعنية بالعمال المهاجرين

46. تؤكد مداولات اللجنة المعنية بالعمال المهاجرين في كثير من الأحيان على أهمية المشاركة الآسيوية الأفريقية بالنظر إلى أن العديد من الدول في هذه المناطق هي بلدان مرسلة للمهاجرين وبلدان مستقبلة لهم. الجدير بالذكر أن العديد من الدول الأفريقية مثل جمهورية السنغال وجمهورية مالي وبوركينا فاسو، قد صادقت على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم مع الاعتراف بدورها في حماية أعداد كبيرة من المغتربين في الخارج.⁵⁸ إن التصديق على الجانب الآسيوي أقل انتشاراً، لكن دولاً مثل جمهورية بنغلاديش الشعبية وجمهورية سريلانكا الاشتراكية الديمقراطية وجمهورية الفلبين كانت نشطة في تقديم التقارير إلى اللجنة، مما يعكس اهتمامها بحماية العمال المهاجرين في الخارج. لا تزال الدول الرئيسية المستقبلة في الخليج وأجزاء من شرق آسيا مع ذلك خارج الاتفاقية، مما يسلط الضوء على فجوة التصديق التي تحد من النطاق العالمي للمعاهدة.

⁵⁷ اللجنة المعنية بالعمال المهاجرين، الملاحظات الختامية: ماليزيا، التقرير الأولي، وثيقة الأمم المتحدة CMW/C/MYS/CO/1 (2025).

⁵⁸ مجموعة معاهدات الأمم المتحدة، حالة الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، <<https://treaties.un.org>>، تم الوصول إليها في 28 آب / أغسطس 2025.

ب. المشاورات الإقليمية بشأن رهاب الأجانب

47. تقوم اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بالتعاون مع لجنة القضاء على التمييز العنصري، بإعداد توصيات عامة مشتركة (اللجنتان 38 و39) وتعليقات عامة (اللجنتان 7 و8) بشأن القضاء على رهاب الأجانب ضد المهاجرين. تم إنشاء فرقة عمل مشتركة من الخبراء في الدورة التاسعة والثلاثين للجنة في كانون الأول/ديسمبر 2024، ومن المقرر اعتمادها النهائي في كانون الأول / ديسمبر 2025.⁵⁹

48. كان الموضوع الرئيسي للمداولات هو مكافحة رهاب الأجانب. أنشأت اللجنة في جهد مشترك مع لجنة القضاء على التمييز العنصري، فريق عمل للعمل على صياغة توصيات عامة وتعليقات مشتركة تهدف إلى القضاء على رهاب الأجانب تجاه المهاجرين. عُقدت مشاورات مكثفة للخبراء عبر مناطق متعددة - بما في ذلك أوروبا وأفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ وأمريكا اللاتينية وأمريكا الشمالية - لجمع وجهات نظر متنوعة حول هذه القضية. شدد الخبراء في هذه المشاورات على الحاجة إلى روايات وأطر قانونية وتغييرات هيكلية قائمة على الحقوق لمعالجة خطاب الكراهية والعنف ضد المهاجرين. يكون من المتوقع اعتماد النسخ النهائية من هذه الوثائق المشتركة في كانون الأول / ديسمبر 2025.

49. عُقدت سلسلة من المشاورات العالمية والإقليمية بين أيلول/سبتمبر وتشرين الثاني / نوفمبر 2024 في جنيف وبانكوك وبنما سيتي وتورونتو وأوسن وبروكسل وداكار وذلك لضمان مدخلات واسعة.⁶⁰ تم دعم المشاورات من قبل المفوضية السامية لحقوق الإنسان والمنظمة الدولية للهجرة ومنظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وجمعت بين الدول والخبراء وممثلي المجتمع المدني. شدد المشاركون في مختلف المناطق على الحاجة الملحة إلى روايات قائمة على الحقوق وأطر قانونية ومؤسسية أقوى وإصلاحات هيكلية لمعالجة خطاب الكراهية والوصم والعنف ضد المهاجرين.

50. كانت للمشاروتين التاليتين أهمية خاصة بالنسبة للدول الآسيوية والأفريقية:

- آسيا والمحيط الهادئ (بانكوك، مملكة تايلند)

51. عُقدت مشاورة خبراء آسيا والمحيط الهادئ في بانكوك في 23 أيلول / سبتمبر 2024، وشارك في تنظيمها المكتب الإقليمي للمفوضية السامية لحقوق الإنسان (OHCHR) لجنوب شرق آسيا واللجنتان المعنيتان. شملت المشاورة شركاء مثل منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. ناقش الخبراء الحاضرون الاتجاهات والتحديات الإقليمية المتعلقة بكراهية الأجانب وقدموا مدخلات بشأن مشروع التوصيات العامة المشتركة والتعليقات العامة. سلطت هذه المشاورة الضوء على ضعف الأطر القانونية والمؤسسية

⁵⁹ لجنة الأمم المتحدة المعنية بالعمال المهاجرين (CMW)، تقرير اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، الدورتان التاسعة والثلاثون والأربعون (2-13 كانون الأول / ديسمبر 2024، 7-17 نيسان / أبريل 2025) وثيقة الأمم المتحدة A/80/48، الفقرات 1-2.

⁶⁰ المرجع ذاته، الفقرات 24-25.

وممارسات حوكمة الحدود التمييزية وانتشار الروايات المعادية للمهاجرين في وسائل الإعلام والسياسة. شدد على ضعف المهاجرين من جنوب وجنوب شرق آسيا لا سيما في دول الخليج وأجزاء من شرق آسيا.⁶¹

- أفريقيا (داكار، جمهورية السنغال)

52. عُقدت مشاوره خبراء أفريقيا في داكار يومي 5 و6 تشرين الثاني / نوفمبر 2024، وشارك في تنظيمها المكتب الإقليمي للمفوضية السامية لحقوق الإنسان لغرب أفريقيا واللجنتان والمنظمة الدولية للهجرة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة من بين آخرين. سلط الخبراء في هذه المشاورة الضوء على الديناميكيات متعددة الأوجه للتنقل البشري في أفريقيا وعملوا على تعميق الروابط بين كراهية الأجانب والتمييز العنصري والتعصب. تناولت هذه المشاورة الديناميكيات المعقدة للتنقل في أفريقيا، والتي تم تحديدها كمصدر للوصم وكراهية الأجانب ضد مجتمعات معينة. كما لوحظ انتشار "كراهية الأفارقة" ضد المهاجرين الأفارقة داخل الدول الأفريقية كظاهرة جديدة مقلقة تتطلب اهتماماً عاجلاً من الاتحاد الأفريقي. رحب الخبراء بالمبادئ التوجيهية الواردة في مشاريع الوثائق، معتقدين أنها ستكون مفيدة في تزويد الدول بسياسات قائمة على حقوق الإنسان لمكافحة كراهية الأجانب.⁶²

ج. الهجرة الناجمة عن تغير المناخ

53. أصبح تغير المناخ الآن معترفاً به على نطاق واسع كمحرك رئيسي للتنقل البشري. يعمل كسبب مباشر للنزوح (الأحداث المفاجئة مثل الأعاصير والفيضانات والعواصف) وكمحرك بطيء الظهور (ارتفاع مستوى سطح البحر والتصحر والملوحة والجفاف المتكرر) الذي يقوض تدريجياً سبل العيش والأمن الغذائي والمائي وصلاحيات الأماكن للسكن. تتراوح الحركات الناتجة التي توصف بشكل مختلف بأنها هجرة ناجمة عن المناخ أو هجرة مناخية أو هجرة بيئية من الانتقال المؤقت والموسمي إلى النزوح الدائم، وغالباً ما تتقاطع مع الضغوط الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الأخرى (الفقر وعدم المساواة والنزاع وانعدام الأمن في حيازة الأراضي). يجعل هذا التقاطع الهجرة المناخية تحدياً معقداً ومتعدد التخصصات في مجال حقوق الإنسان والتنمية.⁶³

54. نادراً ما يحدث التنقل المرتبط بالمناخ بسبب عامل واحد. يتشكل من الناحية العملية من خلال مجموعة من المخاطر البيئية وإخفاقات الحوكمة وضغوط السوق ونقاط الضعف الاجتماعية التي تدفع الناس أو تجذبهم عبر الحدود وداخلها. تتأثر المجتمعات الفقيرة والشعوب الأصلية والدول الجزرية الصغيرة النامية والأسر الزراعية ذات الدخل المنخفض بشكل غير متناسب. يواجه العمال المهاجرون لا سيما أولئك الذين يعملون في وظائف غير مستقرة أو غير رسمية (بما في ذلك العمال المنزليون والعمالة منخفضة المهارات في مجالات البناء والزراعة والضيافة) تعرضاً متزايداً بسبب محدودية الحماية الاجتماعية وضعف إنفاذ حقوق العمال وأنظمة الهجرة التقييدية (بما في ذلك

⁶¹ المرجع ذاته، الفقرة 27.

⁶² المرجع ذاته، الفقرة 32.

⁶³ راجع الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ، *تغير المناخ لعام 2022: التأثيرات والتكيف وقابلية التأثر*، مساهمة مجموعة العمل الثانية في تقرير التقييم السادس (التقييم السادس الفريق العامل الثاني) (الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ 2022) (ملخص لصناع السياسات) (حول الدوافع ومواطن الضعف).

أنظمة الكفالة المؤقتة) والحوازر التي تحول دون التسوية. يكون المهاجرون غالباً أول من يفقد العمل والوصول إلى الخدمات والحماية القانونية، وذلك عندما يؤدي تغير المناخ إلى تفاقم انعدام الأمن في سوق العمل.⁶⁴

55. يمكن دراسة هذه القضية عبر أربعة أبعاد، وذلك لفهم النهج الدولي الناشئ بشكل أفضل: عدم وجود إطار قانوني دولي مخصص والأسس الحالية للحماية في إطار حقوق الإنسان وقانون العمل والخطاب المتطور في إطار عمليات السياسة العالمية والمجموعة المتزايدة من السوابق القضائية والقرارات الصادرة عن هيئات حقوق الإنسان التي تشكل معايير مسؤولية الدولة.

عدم وجود إطار قانوني دولي مخصص

56. يتمثل أحد التحديات الرئيسية في معالجة الهجرة الناجمة عن المناخ في عدم وجود إطار دولي محدد وملزم قانوناً. لا توفر الصكوك القانونية الدولية الحالية مثل اتفاقية اللاجئين لعام 1951 وضعاً قانونياً واضحاً أو حماية للأفراد النازحين فقط بسبب العوامل البيئية أو المتعلقة بالمناخ. يرتبط تعريف "اللاجئ" بموجب اتفاقية عام 1951 "بخوف له ما يبرره من التعرض للاضطهاد" لأسباب محددة (العرق أو الدين أو الجنسية أو المجموعة الاجتماعية أو الرأي السياسي).⁶⁵ لا يشمل هذا التعريف صراحة الأفراد الفارين من منظمة الكوارث البيئية أو آثار تغير المناخ. في حين أن بعض علماء القانون وهيئات حقوق الإنسان قد استكشفوا التداخلات المحتملة مثل عندما تتفاقم الأحداث المتعلقة بالمناخ بسبب الافتقار إلى حماية الدولة، لا يوجد إجماع واسع النطاق أو مسار قانوني واضح "للاجئي المناخ".⁶⁶

الأسس القائمة للحماية

57. تستمد الحماية ذات الصلة من القانون الدولي لحقوق الإنسان ومعايير العمل الدولية في حالة عدم وجود معاهدة متخصصة، تم الاحتجاج بالمعايير القائمة على الحقوق بما في ذلك الحق في الحياة وحظر المعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة والحق في مستوى معيشي لائق والسكن والصحة وعدم التمييز في المطالبات المتعلقة بالمخاطر المناخية وعدم الإعادة القسرية. أقرت لجنة حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة بأن تأثيرات تغير المناخ قد تنطوي على التزامات بعدم الإعادة القسرية في الحالات القصوى مما يشير إلى أن الدول لا يمكنها إعادة الأفراد إلى ظروف ترقى إلى خطر حقيقي لانتهاك قائم على الحقوق. تنص الاتفاقية الدولية⁶⁷ بالنسبة للعمال المهاجرين على وجه التحديد لحماية حقوقهم وأفراد أسرهم (وصكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة) على الحقوق والواجبات التي يمكن نشرها لحماية المهاجرين المتضررين من المخاطر المناخية (حقوق العمل والضمان

⁶⁴ منظمة العمل الدولية، *العمالة العالمية والتوقعات الاجتماعية* (منظمة العمل الدولية 2023)، 16 كانون الثاني / يناير 2023.

⁶⁵ الاتفاقية المتعلقة بوضع اللاجئين (جنيف، 28 تموز / يوليو 1951، دخلت حيز التنفيذ في 22 نيسان / أبريل 1954) 189 سلسلة معاهدات الأمم المتحدة 137، المادة 1(أ)(2).

⁶⁶ ستيلينا جولي ونفيس أحمد، لاجئو المناخ في جنوب آسيا: الحماية بموجب المعايير القانونية الدولية وممارسات الدولة في جنوب آسيا (سبرينغر 2019).

⁶⁷ لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، الآراء الواردة في البلاغ رقم 2728 / 2016 (*برون تينبوتا ضد نيوزيلندا*) (24 كانون الثاني / يناير 2020)، تمت مناقشتها في بيان صحفي صادر عن المفوضية السامية لحقوق الإنسان بعنوان "قضية تاريخية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان تفتح الباب أمام طلبات اللجوء المتعلقة بتغير المناخ" (21 كانون الثاني / يناير 2020).

الاجتماعي والعمل اللائق وسبل الانتصاف). كما أن معايير منظمة العمل الدولية بشأن العمل القسري والعمل اللائق والحماية الاجتماعية ذات صلة مباشرة بالحد من مواطن ضعف المهاجرين في السياقات المناخية.⁶⁸

الخطاب المتطور

58. أحرز المجتمع الدولي في السنوات الأخيرة تقدماً ملحوظاً في الاعتراف بقضية الهجرة الناجمة عن المناخ ومعالجتها حتى في غياب معاهدة جديدة. تشمل هذه التطورات ما يلي:

59. اتفاق باريس (2015)⁶⁹ - تقر ديباجة اتفاق باريس بشأن تغير المناخ بأنه ينبغي للأطراف عند اتخاذ إجراءات لمعالجة تغير المناخ احترام وتعزيز ومراعاة التزامات كل منها بشأن حقوق الإنسان بما في ذلك التزامات المهاجرين.

60. صندوق "الخسائر والأضرار" (مؤتمر الأطراف 27)⁷⁰ - كان إنشاء صندوق "الخسائر والأضرار" في مؤتمر الأطراف السابع والعشرين (COP27) في شرم الشيخ بمثابة انفراج. يهدف الصندوق إلى تقديم المساعدة المالية للبلدان النامية المعرضة بشكل خاص للآثار الضارة لتغير المناخ. الأهم من ذلك أن هذا التطور اعترف بالنزوح القسري كشكل من أشكال "الخسارة" وبالتالي مطالبة مشروعة بالدعم.

السوابق القضائية وهيئات حقوق الإنسان

61. أظهرت قضية تاريخية معروضة على لجنة حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة (تيتيوتا ضد نيوزيلندا عام 2020⁷¹) أن الدول قد تنتهك حق الشخص في الحياة إذا قامت بترحيل فرد إلى بلد تشكل فيه آثار تغير المناخ تهديداً وشيكاً. في حين أن اللجنة لم تجد انتهاكاً في تلك الحالة المحددة، فقد أرست سابقة مهمة من خلال الاعتراف بأن تغير المناخ يمكن أن يكون أساساً لمطالبات عدم الإعادة القسرية بموجب القانون الدولي لحقوق الإنسان.

62. يتطور في الختام الإطار القانوني والسياسي الدولي بشأن الهجرة الناجمة عن المناخ، في حين أن معاهدة دولية محددة بشأن "لاجئي المناخ" لا تزال بعيدة المنال. إن التطورات الأخيرة لا سيما في سياق الاختصاص القضائي لحقوق الإنسان ومبادرات السياسة العالمية مثل الميثاق العالمي للهجرة (GCM) وصندوق الخسائر والأضرار، تخلق أساساً أكثر قوة لحماية النازحين بسبب تغير المناخ.

⁶⁸ الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (تم اعتمادها في 18 كانون الأول / ديسمبر 1990، قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 45/158) (مع ملاحظة الحماية ذات الصلة بالعمال المهاجرين)، راجع أيضاً لجنة الأمم المتحدة المعنية بالعمال المهاجرين، تقرير اللجنة (A/80/48) (مناقشة حقوق العمال المهاجرين والقضايا المواضيعية).

⁶⁹ اتفاق باريس (تم اعتماده في 12 كانون الأول / ديسمبر 2015، ودخل حيز التنفيذ في 4 تشرين الثاني / نوفمبر 2016) FCCC/CP/2015/10/Add.1.

⁷⁰ اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، ترتيبات التمويل للاستجابة للخسائر والأضرار المرتبطة بالآثار الضارة لتغير المناخ بما في ذلك التركيز على معالجة الخسائر والأضرار، المقرر 20/2 (CP.27 تشرين الثاني / نوفمبر 2022).

⁷¹ تيتيوتا ضد نيوزيلندا، لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، البلاغ رقم 2728/2016، وثيقة الأمم المتحدة (2020) CCPR/C/127/D/2728/2016.

رابعاً. تعليقات الأمانة العامة لمنظمة أكو وملاحظاتها

63. يواصل المهاجرون تقديم مساهمات قيمة في النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية، سواء من خلال تدفقات التحويلات التي تدعم المجتمعات في آسيا أو من خلال تنقل العمالة بين البلدان الأفريقية التي تدعم التكامل والتنمية الإقليميين. أفادت التقارير في الوقت نفسه أن مثل هذه المساهمات غالباً ما تغطي عليها مشاعر كراهية الأجانب والروايات العامة الضارة، مما يهدد بتقويض التماسك الاجتماعي والاستقرار للعمال المهاجرين. تجدر الإشارة أيضاً إلى أن المهاجرات لا سيما العاملات في القطاع المنزلي لا يزلن عرضة بشكل خاص للاستغلال وسوء المعاملة.

64. تلاحظ الأمانة العامة لمنظمة أكو كذلك أن بعض الدول الأعضاء قد تفكر في أهمية الصكوك الدولية القائمة المتعلقة بالعمال المهاجرين والعمل اللائق. يمكن أن يوفر التصديق على هذه الصكوك وتنفيذها الفعال في حالة عدم القيام بذلك بالفعل أساساً معيارياً أقوى لمعالجة نقاط الضعف الخاصة للعمال المهاجرين بما في ذلك المتضررين من النزوح الناجم عن المناخ.

65. تدرك الأمانة العامة لمنظمة أكو أن العديد من الدول الأعضاء فيها هي في الوقت نفسه بلدان منشأ وعبور ووجهة للعمال المهاجرين، وهي أيضاً من بين أكثر الدول تضرراً من الآثار السلبية لتغير المناخ. ترى الأمانة العامة لمنظمة أكو على هذه الخلفية أنه قد يكون من المفيد أن تكون المناقشات حول الهجرة الناجمة عن المناخ ضمن السياق الأوسع لحماية العمال المهاجرين.

66. تلاحظ الأمانة العامة لمنظمة أكو أيضاً أنه قد تكون هناك ميزة في النظر في تعزيز التعاون الإقليمي بين الدول الآسيوية والأفريقية بشأن هذه المسألة. يمكن لمنظمة أكو في إطار تفويضها أن توفر منصة مفيدة للحوار وتبادل الممارسات الجيدة، وإذا رغبت الدول الأعضاء في ذلك، وضع مبادئ توجيهية أو بنود نموذجية تتناول حماية العمال المهاجرين في السياقات المناخية. قد ترغب الدول الأعضاء في النظر في طرق دمج حماية العمال المهاجرين في استراتيجياتها للتكيف مع المناخ ومقترحات تمويل الخسائر والأضرار. يمكن أن تشمل المجالات المحتملة التدابير المتعلقة بالتسجيل، وقابلية استحقاقات الحماية الاجتماعية وتعزيز تفتيش العمل ومسارات لم شمل الأسرة أو الاندماج المحلي عندما تكون العودة غير مجدية.

67. تدرك الأمانة العامة لمنظمة أكو أهمية بناء القدرات والمساعدة التقنية، وتلاحظ أن منظمة أكو يمكن أن تسعى إلى زيادة التعاون مع الشركاء الدوليين مثل منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان واتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، لتسهيل الأنشطة التي تهدف إلى دعم الدول الأعضاء في مواءمة تمويل المناخ وتدابير التكيف مع حماية العمال المهاجرين.

68. ترى الأمانة العامة لمنظمة أكو أن منظمة أكو قد تكون بمثابة منتدى يمكن من خلاله للدول الأعضاء أن تستكشف بشكل جماعي الاستجابات للتحديات التي تشكلها الهجرة الناجمة عن المناخ وذلك بما يتفق مع دورها

الاستشاري. قد يشمل ذلك تعزيز التعاون فيما بين بلدان الجنوب وتشجيع النظر في الصكوك الدولية ذات الصلة وتحديد سبل المساعدة العملية مع الاحترام الكامل للسيادة الوطنية وأولويات الدول الأعضاء.

69. تلاحظ الأمانة العامة لمنظمة آكو في الختام أن القضايا الناشئة المثيرة للقلق بشأن حماية العمال المهاجرين تتطلب دراسة متعمقة من قبل الدول الأعضاء. تشمل هذه: ضمان العناية الواجبة والشفافية في سلسلة التوريد لمكافحة العمل القسري والعبودية الحديثة، وحماية العمال المهاجرين في مشاريع البنية التحتية واسعة النطاق والفعاليات الضخمة، ومعالجة المراقبة الرقمية والبيومترية للعمال المهاجرين لضمان احترام الخصوصية وحماية البيانات، واستكشاف مناهج مبتكرة لدمج اللاجئين والنازحين في أسواق العمل بطرق تعزز نتائج الحماية والتنمية على حد سواء. قد ترغب الدول الأعضاء في هذا الصدد أيضاً في الإحاطة علماً بالتوجيهات الأخيرة الصادرة عن لجنة الأمم المتحدة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، فضلاً عن معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة والتي يمكن أن تكون بمثابة مراجع مفيدة لإصلاح السياسات والتشريعات.