



منظمة
العمل
الدولية

عمل لائق

عالم أفضل يبدأ هنا

تحقيق أجندة هجرة عادلة:

تدفقات اليد العاملة بين آسيا والدول العربية

تقرير موجز عن اجتماع الخبراء الأقاليمي، ٣-٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤

فندق أنابورنا، كاثماندو، نيبال

حقوق النشر محفوظة © لمنظمة العمل الدولية 2015
الطبعة الأولى 2015

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم 2 المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، بمكتب العمل الدولي في جنيف Ch-1211 Geneva 22, Switzerland او عبر البريد الإلكتروني: pubdroit@ilo.org. والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

ويجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ ان تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.iffro.org للاطلاع على اسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

تحقيق أجندة هجرة عادلة: تدفقات اليد العاملة بين آسيا والدول العربية – تقرير موجز / منظمة العمل الدولية - المكتب الإقليمي للدول العربية – بيروت والمكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ، بانكوك: منظمة العمل الدولية، 2015

ISBN 9789226296114 (web pdf)

وساهمت مؤسسة التعاون للتنمية السويسرية في تمويل وإنتاج هذه الدراسة.

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعها هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة بها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على مطبوعات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو مكاتب منظمة العمل الدولية الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من قسم المطبوعات على العنوان التالي:

ILO Publications, International Labour Office, Ch-1211 Geneva 22, Switzerland

يمكن طلب مجاناً قائمة بالمنشورات والمطبوعات الجديدة من العنوان المذكور أعلاه أو عبر البريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org وزيارة موقعنا على العنوان: www.ilo.org/publns

وللحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، الاتصال على العنوان التالي:
منظمة العمل الدولية/المكتب الإقليمي للدول العربية
ص.ب. 11-4088، رياض الصلح 11072150
بيروت – لبنان
منظمة العمل الدولية/المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ
بانكوك
تايلند

شبكة الإنترنت: www.ilo.org/arabstates

المحتويات

4.....	الاجتماع والخلفية والأهداف والمتابعة
5.....	الملاحظات الافتتاحية
6.....	تقديم ورقة موجزة بالقضايا والمقترحات
7.....	الجلسة ١: الاستخدام العادل
10.....	الجلسة ٢: ظروف استخدام وعمل لائق للعمال المنزليين وعمال البناء
12.....	الجلسة ٣: الاعتراف بمهارات العمال المحتملين والعائدين
15.....	الجلسة ٤: زيادة الأثر التنموي للهجرة
17.....	الجلسة ٥: بناء الشركات بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين
19.....	الجلسة ٦: ملخص ونتائج الاجتماع
23.....	المتابعة والخطوات التالية
24.....	الملحق ١: جدول الأعمال
26.....	الملحق ٢: قائمة المشاركين

الاجتماع والخلفية والأهداف والمتابعة

هدف اجتماع الخبراء بشأن وضع أجندة للهجرة العادلة: تدفقات اليد العاملة بين آسيا والدول العربية الذي انعقد في كانون الأول/ديسمبر 2014 في كاثماندو النيبال على مدى يومين الى إجراء خبراء بارزين في المنطقة لتقييم فني للقضايا الرئيسية وسبل تحقيق أجندة هجرة عادلة، فيما بين آسيا ودول مجلس التعاون الخليجي.

فأجندة الهجرة العادلة، كما أوجزها غاي رايدر المدير العام لمنظمة العمل الدولية الذي اختار الهجرة كموضوع لتقريره الثاني في مؤتمر العمل الدولي الذي عقد في حزيران/يونيو، تدعو الى "وضع أجندة لتحقيق هجرة عادلة لا تحترم الحقوق الأساسية للعمال المهاجرين فحسب، بل وتؤمن لهم فرصاً حقيقية للعمل اللائق أيضاً". وهذا يعني التقاسم العادل للازدهار الذي يسهمون في تحقيقه، وإنشاء أنظمة هجرة عادلة تحقق مصالح بلدان المنشأ، وبلدان المقصد، والعمال المهاجرين، وأصحاب العمل، والمواطنين.

تشير التقديرات الأخيرة الى ان دول مجلس التعاون الخليجي تستضيف أكثر من ٢٢ مليون عامل مهاجر¹. وتعتمد هذه الدول حالياً على اليد العاملة الأجنبية لشغل أكثر من ٩٠% من وظائف القطاع الخاص غالباً ما تكون في قطاع البناء والخدمات والعمل المنزلي. ومن المرجح ان يرتفع هذا العدد نظراً لندرة فرص العمل ونمو اليد العاملة في بلدان المنشأ يصاحبه وفرة فرص العمل المتاحة ونقص في اليد العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي مع استمرار المنطقة في تنفيذ خطط طموحة لتحقيق مزيد من التوسع في مجالي الصناعة والبنية التحتية، مثل تلك المرتبطة بكأس العالم في قطر المحدد في ٢٠٢٢ ومعرض اكسبو العالمي الذي سيعقد في الإمارات العربية المتحدة العام ٢٠٢٠.

وقد خلق نظام الهجرة الحالي العديد من الفرص للعمال ذوي المهارات العالية في وظائف مرتفعة الأجر في دول الخليج. ومع ذلك، فإن الغالبية الساحقة من العمال المهاجرين في دول الخليج هم غير مهرة ويحكمهم نظام الكفالة حيث يعاني العديد من العمال المهاجرين وخاصة أولئك العاملين في قطاع البناء والخدمات والعمل المنزلي من نقص في توافر ظروف عمل لائقة كما يتعرضون لسوء المعاملة والاستغلال بما في ذلك حالات مرتبطة بالعمل الجبري.

وقد ضمّ هذا الاجتماع مشاركين من ستة دول من دول مجلس التعاون الخليجي (أي بلدان المقصد) وسبعة بلدان آسيوية المنشأ بما في ذلك خمسة من جنوب آسيا واثنتان من جنوب شرق آسيا². كما شارك خبراء حكوميين من الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية، والكويت، وكذلك من الدول الآسيوية. وشارك أيضاً ممثلون عن منظمات أرباب العمل والعمال بمن فيهم أعضاء إدارة منظمة العمل الدولية إلى جانب كبار علماء وخبراء منظمة العمل الدولية. وكان مجموع المشاركين ٥٨ مشاركاً.

1 يستخدم هذا التقرير مصطلح "العامل المهاجر" وفقاً للتعريف الدولي في اتفاقية الامم المتحدة للعمال المهاجرين (1990) بأنه "الشخص الذي يمكنه المشاركة، أو شارك أو انخرط في نشاط مقابل أجر في دولة يعتبر

فيها غير محلي". وتجدر الإشارة الى أن دول مجلس التعاون الخليجي يفضلون استخدام مصطلح "العامل بعقد مؤقت" أو "عامل مغترب".

2 كان المشاركون من البحرين وبنغلاديش والهند وإندونيسيا والنيبال وعمان وباكستان والمملكة العربية السعودية وسريلانكا وقطر والإمارات العربية المتحدة.

وبحث الاجتماع الفني التحضيري في قضايا ومقترحات تتعلق بخمسة مجالات رئيسية وهي الاستقدام العادل والعمل اللائق وظروف العمل للعمال المنزليين وعمال البناء كذلك الاعتراف بمهارات العمال المحتملين والعائدين وتحسين أثر الهجرة على التنمية وأخيرا بناء الشركات فيما بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين. وقد تضمنت ورقة المعلومات الأساسية³ شرح مفصل لهذه القضايا والتي شكلت أساسا استندت عليه المناقشات في خلال الاجتماع الذي أجرى فيه خبراء بارزين في المنطقة تقييم فني للقضايا الرئيسية وسبل تحقيق أجندة هجرة عادلة. انخرط المشاركون في نقاشات فنية بناء بالاعتماد على درجة جيدة من التوافق في الآراء بشأن ضرورة تحسين إدارة هجرة اليد العاملة وضمان حماية أفضل للعمال المهاجرين الإناث والذكور على حد سواء.

وكمتابعة لاجتماع الخبراء الخاص بدول آسيا ومجلس التعاون الخليجي، سيتم عقد سلسلة اجتماعات مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية لتعميم أبرز نقاط الاجتماع والاتفاق على النقاط المشتركة وسبل المضي قدما تسفر عن وضع خطة عمل نهائية او خارطة طريق نحو احراز نتائج بالهجرة العادلة. ومن المقرر عقد اجتماع دول مجلس التعاون الخليجي لشهر أبريل/نيسان العام ٢٠١٥ تحت رعاية المكتب التنفيذي يعقبه اجتماع آخر ثلاثي الأطراف مقرر عقده في آسيا لشهر أيار/مايو ٢٠١٥. سيتم بالإضافة الى ذلك تشكيل مجموعات عمل من الخبراء تتكون من أعضاء فريق الخبراء (وغيرهم من الخبراء المهتمين من اجتماع كاثماندو) بهدف تقديم اقتراحات لسبل المضي قدما لتحسين الاستخدام والعمل اللائق وظروف العمل، والاعتراف بالمهارات. ستشكل نتائج سلسلة الاجتماعات الفنية هذه اطارا أساسيا لما ستكون عليه التخطيطات والمداولات التي سيتم بحثها في الاجتماع الوزاري المزمع عقده في خلال الربع الأخير من العام ٢٠١٥. وسيعقد هذه الاجتماع الوزاري بعد اجراء مشاورات وثيقة مع أعضاء حوار أبو ظبي وبالتنسيق مع جهود التخطيط للاجتماع الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لآسيا والمحيط الهادئ.

الملاحظات الافتتاحية

قام السيد يوشيتارو اورماتو، المدير الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لآسيا والمحيط الهادئ والسيد هون تك بهادور غرنغ، وزير الدولة للعمل والتوظيف في حكومة النيبال بإلقاء الكلمات الافتتاحية. حيث هنا في خلالها السيد اورماتو دول اتحاد جنوب آسيا للتعاون الإقليمي (سارك) على اعلان كاثماندو (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤) والذي تضمن للمرة الأولى دعوة للتعاون بشأن الإدارة الفعالة لهجرة العمالة من جنوب آسيا وإلى ضمان سلامة وأمن ورفاه العمال المهاجرين من شبه القارة. وأشار الى ان إدارة هجرة العمال قد تكون مكسبا مشتركا لدول المنشأ والمقصد على حد سواء وأنه يوجد عدة قضايا متعلقة بالهجرة. وأكد على ان الاجتماع سيركز على العمال ذات المهارات المتعدنية ويناقش السبل الفضلى لإدخال ممارسات الإدارة الجيدة للتدفقات في دول مجلس التعاون الخليجي وآسيا حيث تدعو الحاجة.

وأشار الوزير غورنغ بدوره ان النيبال بلد تعلق فيه مستويات توريد العمالة بمعدل ١٠٠٠-١٥٠٠ عامل مهاجر الى الخارج عبر قنوات رسمية يومية. بيد ان العدد الحقيقي يفوق العدد المذكور لأنه لا يشمل شريحة العمال الذين يهاجرون عن طريق الهند او

³ بعنوان: "تحقيق أجندة الهجرة عادل: تدفقات العمل بين الدول آسيا والعربية ورقة موجزة بالقضايا والمقترحات"، منظمة العمل الدولية، ٢٠١٤.

عبر قنوات غير نظامية. وقد اولت الحكومة النيبالية الأولوية لهذه القضية حيث ان عمالها لا يزالون عرضة للاستغلال. كما يوضح عملية تسهيل الهجرة من قبل مكاتب الاستخدام الا ان الوزارة تعترف بأن بعضها باهظ الثمن واستغلالية. وتحاول الوزارة انفاذ القوانين القائمة وتحسن نظم الرصد لديها. فالهجرة تقلل من حدة الفقر في النيبال فبين عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٤ انخفض معدل الفقر من ٣١ الى ٢٨%. وتساهم التحويلات المالية بنسبة ٢٥% من الناتج المحلي الإجمالي وتنتأى عنه كلفة اجتماعية باهظة الثمن. وتقوم وزارة العمل والتوظيف بوضع اللامسات الأخيرة على الخطة الوطنية بشأن العمالة الأجنبية وبرامج خاصة بالعمال المهاجرين العائدين والطامحين.

تقديم ورقة موجزة بالقضايا والمقترحات

قام السيد هانز فان دي غليند، كبار خبراء الهجرة في المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية، والسيد نيليم باروا، كبار خبراء الهجرة في المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لآسيا والمحيط الهادئ بتقديم الورقة الموجزة بالقضايا والمقترحات.

شمل التقديم موجز عن مضمون الورقة الموجزة بالقضايا والمعلومات كما تناول التطورات العالمية الحديثة ونهج منظمة العمل الدولية القائم على الحقوق وأجندة الهجرة العادلة فضلا عن الإحصاءات وخطر الاضرار بالسمعة. كم اتم استعراض كل الجهود المبذولة الرامية الى إدارة الهجرة في ممرات الهجرة بين الدول الآسيوية ودول مجلس التعاون الخليجي والتحديات والفرص الماثلة أمامها. وطرح العملية المقترحة بين الأقاليم بهدف المساهمة في تحقيق أجندة عادلة للهجرة. وأخيرا تم تقديم القضايا والتحديات الأساسية بشأن المواضيع الخمسة المطروحة وهي - الاستخدام وظروف عمل واستخدام لائق للمال المنزليين وعمال البناء والاعتراف بمهارات العمال المحتملين والعائدين وزيادة الأثر الإنمائي للهجرة وبناء الشركات فيما بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين.

المناقشة

بيانات هجرة اليد العاملة وإحصاءاتها

بينما توفر بيانات إدارة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية بشأن الهجرة صورة شاملة للمقارنة وتعتبر المصدر الأفضل المتاح لتقديرات مخزون الهجرة العالمية والإقليمية، يلاحظ بعض التناقضات الواسعة مع المصادر الإدارية (كما لوحظ في حالة نيبال). وقد أقترح على منظمة العمل الدولية أن تعمل مع الحكومات في المنطقة على تنسيق ومواءمة مجموعات البيانات، واستنباط تقديرات أفضل لهجرة العمالة والمخزونات المصنفة حسب نوع الجنس والمهنة. وأشار إلى قاعدة بيانات إحصاءات هجرة العمالة التي تم تطويرها في الآسيان والتي هي الآن جزء من مكتب الإحصاءات في منظمة العمل الدولية العالمية.

مفهوم الهجرة العادلة

وذكر المشاركون من كلا المنطقتين انه سيكون من المفيد تقديم المزيد من الشرح التوضيحي عن مفهوم "الهجرة العادلة". اذ شدد المتحدثون (من منظمة العمل الدولية) مجددا على التعريف المقدم في تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية والذي دعا في خلالها الى "وضع أجندة لتحقيق هجرة عادلة لا تحترم الحقوق الأساسية للعمال المهاجرين فحسب، بل وتؤمن لهم فرصاً حقيقية للعمل اللائق أيضاً". مما يعني التقاسم العادل للفوائد المتأتية عنها وصياغة أنظمة الهجرة التي تستجيب بشكل عادل لمصالح بلدان المنشأ والمقصد، والعمال المهاجرين وأصحاب العمل والمواطنين. تحتوي هذه الأجندة على ثمانية مجالات عمل يجب أخذها في الاعتبار:

- 1- تعزيز العمل اللائق في بلدان المنشأ، بما في ذلك مساهمة المهاجرين
- 2- صياغة مخططات لهجرة عادلة ومنتظمة في عمليات التكامل الإقليمي
- 3- تعزيز الاتفاقات الثنائية للهجرة تكون منظمة تنظيماً جيداً وعادلة بين الدول الأعضاء
- 4- تأسيس عمليات استخدام عادلة
- 5- مكافحة الحالات غير المقبولة
- 6- الاعتراف بالنهج القائم على الحقوق
- 7- المساهمة في وضع أجندة معززة قائمة على حقوق ومتعددة الأطراف في مجال الهجرة
- 8- اعتماد نهج ثلاثي الأطراف والمعرفة وبناء القدرات من القضايا المتشعبة

ففي هذا الإطار سيتم وضع وإنجاز أجندة الهجرة العادلة كما هي معتمدة في منطقتي آسيا ودول مجلس التعاون الخليجي في خلال هذا الاجتماع وفي سلسلة الاجتماعات المتبقية الأخرى. كما تم ادلاء تعليق على مفهوم الأجندة الذي ينبغي ان يكون عادل لجميع الأطراف المعنية.

فضلا عن وجود فئات مختلفة من المهاجرين وهو أمر يجب الاعتراف به. كما لا يجب جعل من تعريف "مؤقت" أو "أجنبي" أو "عامل مهاجر" مسألة هامة كونها لا تقلل من حقهم كعمال. فكل العمال بمن فيهم العمال المهاجرين المؤقتين يتمتعون بحق الحصول على عمل لائق ويستفيدون من حقوق العمل.

الجلسة ١: الاستخدام العادل

قدم هذه الجلسة والسيد نيليم باروا، كبار خبراء الهجرة في المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لآسيا والمحيط الهادئ، وشملت جماعة المتحدثين ليبرتي كاسكو نائب العضو المنتدب في مكتب العمل الفلبيني التابع لإدارة التوظيف الفلبينية فيما وراء البحار والسيد راي جوريديني بروفيسور في مركز دراسات التشريع الإسلامي والأخلاق (شيله) في جامعة حمد بن خليفة، قطر والسيد غاناش غرينغ باحث من النيبال.

تضمن العرض التقديمي الذي قدمه السيد نيليم باروا من ورقة القضايا موجز عن بنود إطار القانون الدولي بشأن الاستخدام منها النظم الحالية للاستخدام في بلدان المنشأ والمقصد؛ والقضايا والتحديات الرئيسية، بما في ذلك الممارسات الخاطئة في عملية الاستخدام والاقتصاد السياسي للتجنيد وإمكانية الإصلاح؛ ومناقشة بشأن سبل المضي قدما والممارسات الجيدة البارزة. وشملت المجالات الرئيسية المبينة للمضي قدما: التشريع والإنفاذ في كل من بلدان المنشأ والمقصد؛ وتوسيع خيارات الاستخدام الى مل بعد وكالات الاستخدام الخاصة؛ والوعي وتمكين العمال المهاجرين؛ فضلا عن وضع معايير وممارسات عملية عادلة والتعاون الدولي.

وقد ألفت ليبرتي كاسكو بدوره الضوء على سيطرة وكالات الاستخدام الخاصة على عملية تدفق اليد العاملة من الفلبين الى الشرق الأوسط. فالحكومة تغذي الاستخدام العادل عن طريق تنظيم وكالات الاستخدام فضلا عن البرامج الإعلامية المقدمة للعمال المهاجرين المغادرين. واقترحت نماذج التشريع والتنظيم بشأن الاستخدام الأخلاقي وزيادة خيارات الاستخدام ووضع آلية يتمكن من خلالها العمال المهاجرين من تقديم خلفية عن وكالات الاستخدام (موقع مماثل لترتيب ادفايزر على سبيل المثال).

في حين أكد السيد راي جورديني على أهمية خلق بيئة شفافية فيما يتعلق برسوم الاستخدام والكسب المحتمل (أي صافي الأجر) والاستفادة من تكنولوجيا المعلومات لتوعية وتمكين العمال المهاجرين المحتملين. وذكر السيد غرينغ انه ينبغي على الهجرة ان تبال أقر الفقراء في النيبال وتشد على أهمية ليس فقط تحسين التشريعات، بل وأيضا إنفاذ القانون.

المناقشة

أجمع الاجتماع على المؤشرات التي تساهم في المضي قدما كما أبدى ملاحظات إضافية.

نظام المشتريات؛ تصنيف وكلاء وأصحاب العمل. نموذج العمل الأخلاقي

غالبا ما تؤدي عملية المناقصة الى حصول تواطؤ فيما بين المجددين وأصحاب العمل ويعود السبب في ذلك الى عدم وجود الشفافية في تكاليف العمالة من ناحية البلد المتلقي لليد العاملة. "فالرسوم المستقطعة لا تعد رسوما ولكنها شكل من أشكال أعمال الابتزاز التي غالبا ما تؤول الى زج العمال غير الماهرين في دوامة عبودية الدين" على حد تعبير أحد أعضاء الفريق. وقد تم الاقتراح ان تشمل عملية المشتريات والمناقصة (في قطاع البناء على سبيل المثال) شروط وأحكام أخلاقية لضمان حماية العمال المهاجرين والاستفادة من ظروف عمل لائقة على ان تطبق هذه الشروط ليس على المتعاقد فحسب بل أيضا على المتعاقدين الفرعيين.

اما الخيار الآخر المطروح كان ادخال نظام تصنيف الوكلاء وأصحاب العمل (أي من حيث الممارسات الأخلاقية) ان لم يكن ذلك عن طريق التشريع فل يكن عن طريق مدونة سلوك أو نظام المكافأة - لكلا بدين المنشأ والمقصد. ويتحتم كذلك على الحكومات ان تضمن عدم انجرار المستخدمين الأخلاقيين وراء المنافسين السيئين.

بالتالي ينبغي تعزيز نماذج الأعمال الأخلاقية كذلك وتعميمها فيما بين أصحاب العمل. فاذا أقدم أصحاب عمل بلدان المقصد بتجنيد العمال القانونيين وأوقفوا تجنيد العمال غير القانونيين يسهم ذلك بشكل ملموس في تحقيق استخدام عادل.

نظم معلومات سوق العمل

كيف لنا ان نحسن تدفق المعلومات حول الوظائف المتاحة في بلدان المقصد؟ هناك حاجة تدعو الى تعزيز وتقوية نظم معلومات سوق العمل بما يصب في مصلحة جميع الأطراف: مما يسمح لأصحاب العمل في دول الخليج من الاستفادة من زيادة كفاءة نظم التعيين والتوظيف ولصناع السياسات الاستفادة من المقترحات المبنية على الأدلة من أجل الإصلاح ويحول ذلك العمال الوطنيين والمهاجرين من الاستفادة من نظم معلومات سوق العمل المحدثة للكشف عن الانتهاكات الصادرة بحقهم بشكل أفضل. وتتزامن هذه الأعمال المقترحة مع مقترحات أخرى على قائمة الوظائف وتطوير قواعد البيانات المترابطة التي يمكن أن تساعد في التعرف على المهارات والكفاءات خارج الحدود الوطنية.

التكاليف

في حين تمحور النقاش حول إمكانية وصول الرسوم الى الصفر، ناقش المشاركون أنه لا سبيل ان تكون الرسوم بمعدل صفر عندما يكون هناك خدمات يجب تقديمها. يمكن للحكومات ان تضع سقفا للتكاليف ومع ذلك وبهدف تقادي التفاضلي المفرط للرسوم يجب التوصل الى اتفاق يفضي الى عدم السماح للعامل بدفع التكاليف بل صاحب العمل. وينبغي أيضا بذل تكاليف أكثر شفافية عن طريق تقسيم التكاليف في مكوناتها المختلفة.

وتعني عملية الاستخدام الأخلاقي عدم فرض الرسوم على العامل واتباع الشفافية. وتشكل زيادة رسوم وتكاليف الاستخدام والتوظيف عبء على أصحاب العمل أيضا. فيقوم برنامج شراكة للمعرفة العالمية بشأن الهجرة والتنمية الذي أنشأه البنك الدولي بوضع منهجية حول قياس تكاليف الهجرة وتجربتها. فقد شملت الدراسة الاستقصائية تم اعدادها العمال المهاجرين في إسبانيا وكوريا والكويت وتمت تجزئة التكاليف وتصنيفها في فئات وهي: التوثيق (جواز السفر والتأشيرة والتصريح الطبي والتخليص)، وتكاليف الاستخدام (الرسوم المدفوعة للحصول على معلومات، طلبات عمل)، والنقل (المحلي والدولي). وقد أظهرت العملية التجريبية ان مسح تكاليف الاستخدام يوفر معلومات هامة عن كيفية كبح وضبط أجرة المجندين والتوزيع الأفضل للفائض المالي الناتج عن الهجرة بين الأقاليم. اما الدروس المستفادة الأساسية فهي: (أ) يغادر المهاجرون بلدهم المنشأ مع ديون تعادل حوالي ستة أشهر من الراتب وغالبا ما يتم دفعها تحت الطاولة لوسطاء في بلدان المنشأ، و(ب) غالبا ما يخضع التعويض النقدي المنفق عليه الى عدة خصومات و(ج) أنه ليس من غير المألوف ان يواجه المهاجرون عمليات استبدال العقود التي تستتبع رواتب أقل من تلك التي تم التفاوض بشأنها في البلاد المنشأ؛ كما لا يكون للمهاجرين خيارا سوى القبول بالراتب القليل الجديد بسبب عبودية الديون التي تثقل كاهلهم. وقد أعرب المشاركون عن اهتمامهم في توسيع نطاق عمليات جمع البيانات هذه.

الوسطاء والوكلاء الفرعيون

يسهل وسطاء وطبقات من الوكلاء الفرعيين غير الشرعيين في دول المنشأ في جنوب آسيا عمليات الاستخدام والهجرة للعديد من العمال غير المهرة. ففي بنغلادش تشكل نسبة تكاليف الهجرة المتعلقة بالمدفوعات الى الوسطاء ٥٩% (في بلدان المنشأ والمقصد على حد سواء). لذلك يتعين على حكومات بلدان المنشأ هذه ان تعزز أنظمتها الخاصة بهؤلاء الوسطاء.

أوجه التآزر بين الاعتراف بالمهارات والتوظيف العادل

وقد اقترح استكشاف أوجه التآزر بين اطر الاعتراف بالمهارات والهجرة العادلة والاستفادة منها.

المسؤولية المشتركة

تم التعرف على أهمية المسؤولية المشتركة لوكالات الاستخدام واقترح استكشاف سبل تطبيق المسؤولية المشتركة في التعاون فيما بين الحكومات الى جانب وضع ضمانات لعدم استبدال العقود ومعالجة الممارسات السيئة التي تنطوي عليها عملية الاستخدام. ومن المعلوم كذلك أن التقدم يستند على التعاون الثنائي والمتعدد الأطراف وتمكين العمال.

اتساق القوانين والانفاذ ومشاركة الشركاء

يمكن لبلدان المنشأ والمقصد ان تستفيد من وضع تشريع نموذجي بشأن تنظيم الاستخدام التي يمكن استخدامه كمقياس. وينبغي على القوانين في كلا البلدان ان تتسق لأن عملية الاستخدام تمارس في كلا البلدين ويمكن استخدام الاختلافات الموجودة (رسوم التقاضي على سبيل المثال) للتملص.

الجلسة ٢: ظروف استخدام وعمل لائق للعمال المنزليين وعمال البناء

قدم هذه الجلسة أندريا سالفيني، رئيس المستشارين الفنيين لمشروع إدارة شبكة الهجرة (ماغنت) الخاص بمنظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية في بيروت وشملت جماعة المناقشين رانداني كورولالاج نائب المدير العام مكتب العمالة الأجنبية في سريلانكا والسيد محمد ديتو مستشار السياسات هيئة تنظيم سوق العمل في البحرين والسيدة بريرنا براساد منسقة مشاريع جنوب آسيا في الاتحاد الدولي للبناء والأخشاب والسيد حبيب الحق خوندقر بروفيسور في جامعة زايد أبو ظبي.

وقد قدم السيد أندريا سالفيني في هذه الجلسة إطار القانون الدولي والمبادئ الموجهة للعمل اللائق وظروف العمل الجيدة كما تتطرق الى عقد العمل الخاص بالعمال المهاجرين الملخص في توصية منظمة العمل الدولية رقم ٨٦ لعام (١٩٤٩). وأشار السيد أندريا ان الأجور وتصحيحها تشكل مصدر قلق رئيسي: ففي ظل وجود أسواق مجزأة جدا يواجه العمال الأقل مهارة ارضيات مختلفة من الأجور بحسب الجنسية. فالأدلة المتوفرة حول الأجور هي متفرقة ومتعارضة. ويتعلق التحدي الثاني البارز بتقييم نوعية الاستخدام. ثمة تحديات خاصة بالمنهج تقف أمام الوصول الى العمال وتميل الحكومات الى الاعتراف بعدم ارتياحها ازاء القيام بمسوح العينة بطريقة منتظمة. كما وتدعو الحاجة الى إطار تقييم متسق متفق عليه من قبل كبير مسؤولي التشغيل أو ضابط العمليات الرئيسية وأصحاب العمل والعمال والمجتمع المدني. ويبدو أن هناك العديد من التطورات البارزة وعلامات اصلاح في دول مجلس التعاون الخليجي في هذا المضمار (النظر الى العرض التقديمي للمزيد من المعلومات).

وكان قد تطرق السيد أندريا سالفيني أيضا بالإضافة الى القضايا والتحديات العامة، الى التحديات الأساسية البارزة التي تواجه العمال المنزليين وعمال البناء. فبالنسبة الى العمال المنزليين تشكل بعض البنود مصدر قلق رئيسي وهي تشمل التغطية بموجب تشريعات العمل، والوصول إلى العدالة، والوصول إلى المعلومات، وساعات العمل، والحد الأدنى للأجور والدفع،

والظروف المعيشية. اما بالنسبة الى عمال البناء تم تحديد العقبات الأساسية وهي علاقات الصناعية وحماية الأجور والسلامة والصحة المهنية وظروف المعيشة.

أما رانداني كورولالاج فقد قدمت بدورها صورة عامة عن ظروف العمل في سريلانكا بصفتها بلد مرسل في حين دعا السيد محمد ديتو الحضور الى تحسين الآليات المستخدمة لتنظيم ليس فقط اليد العاملة التي يتم تجنيدهم مباشرة عبر وكالات الاستخدام فحسب بل أيضا العمال المهاجرين الذين هم عرضة أكثر ليتم التعاقد معهم من الباطن عبر وكالات الاستعانة بمصادر خارجية. وتسود هذه الفئات في قطاع البناء والخدمات وهم مصدر الاستغلال. فهم غير مرخصون كوكالات الاستخدام ويتعين تنظيمهم وضبطهم. بدوره ناقش السيد بريرنا براساد ظروف العمل استنادا الى تقنية توضيح الصورة مسلطا الضوء على مستويات الاستغلال وسوء المعاملة اللذان يتعرض لهما العمال المهاجرين في بلدان المقصد في حين تطرق السيد حبيب الحق خوندقر الى الجوانب الأثنروبولوجي والسيكولوجية للعمل المنزلي وطرح وجهة نظره بما يتعلق بشكل خاص بعلاقة اعامل بصاحب العمل وعواقبها وآثارها من حيث الأطر التنظيمية وآليات الامتثال.

المناقشة

نظام الكفالة

يشير مفهوم الكفالة الى نظام الكفالة المعتمد في دول مجلس التعاون الخليجي لإدارة اليد العاملة الأجنبية كذلك الى مجموعة الأعراف غير الشرعية وعملية تطبيقها في علاقات العمل. وقد أجمع المشاركون على أنه في حين أن تنظيم الهجرة هو حق سيادي لجميع الدول، وجهوا انتقادات شرعية لنظام الكفالة الذي تحول من نظام لإدارة الهجرة الى نظام يشمل أيضا علاقات العمل حيث أضحي صاحب العمل الكفيل (الراعي).

وتم الاتفاق على عدم اعتبار نظام الكفالة أداة للتوظيف وعلاقات العمل وان القيام بالإصلاح ضروري بهذا الصدد لفك الرابط بين علاقة صاحب العمل والعامل وبين وضع العمال كمهاجرين. وأشار إلى أن علاقة العمل ينبغي أن تحكمها عقود موحدة وقانون العمل حيث يتم احترام حقوق العمل الأساسية في جميع الحالات. ويهدف التصدي لحالات العمل الجبري فيما بين المهاجرين يتعين على بلدان المقصد ان تعمل إزاء وضع سياسة تنقل خاصة بالعمال المهاجرين في أسواق عمل بلدان المقصد. واعتكفت دول مجلس التعاون الخليجي عن دعم الغاء نظام الكفالة بالمجمل كجزء من نظام الهجرة باعتبارها انه غير بناء ولكن أشارت الى عدم استعماله كأداة لإدارة علاقات العمل.

النفاذ الى سوق العمل، وحرية التنقل فيما بين القطاعات

في حين تم التسليم بأنه ينبغي معاملة العمال المهاجرين والمواطنين على قدم المساواة بيد ان الاختلاف الأساسي يكمن في النفاذ الى سوق العمل. فالعمال المهاجرون لا يملكون حرية التنقل بين أرباب العمل-فهم مقيدون بتصاريح العمل المرتبطة بدورها بأصحاب العمل. وللعمال حق أيضا التنقل بين الوظائف المعينة بحال وجود نقص أو شاعر مع أخذ مصالح أصحاب العمل في عين الاعتبار.

الإصلاحات الجارية في المملكة العربية السعودية فيما يتعلق بحرية تنقل العمالة

تمثل حرية تنقل العمالة في المملكة العربية السعودية الأولوية وتم طرح عدد من الآليات بهذا الصدد. أولاً، وفيما يتعلق بالتخلف عن دفع الأجور: إذ لم يتم دفع الأجر في خلال مدة التسعين يوماً للعامل حرية الانتقال إلى صاحب عمل آخر من دون موافقة صاحب العمل الحالي. ثانياً، إذا كان هناك أي خلاف بين العامل والكفيل/صاحب العمل يمكن للعامل أن ينتقل إلى صاحب عمل جديد دون إذن. في حين بدأت عملية إعادة الأمان لبعض المشاركين قد شككوا بالتطبيق الفعال لهذه الإصلاحات.

إصلاح عملية التعاقد في الإمارات العربية المتحدة

تعمل وزارة العمل في الإمارات العربية المتحدة على تجهيز عملية اعداد العقود التي تستلزم ارسال طلب رخصة العمل مرفقة مع العقد الذي تم فهمه وتوقيعه من قبل العامل قبل قدومه الى الامارات. ويقوم بعدها صاحب العمل والعامل بالتوقيع عليه في وزارة العمل في الامارات العربية المتحدة. وتحكم الوزارة السيطرة على زمام الأمور فيما يتعلق بالعقود. وينبغي على إصلاحات شبيهة بتلك ان تطبق في قطر حيث ستكون الدولة هي الكفيل.

الإطار المؤسسي والتنسيق

تم توزيع مسؤولية مكافحة الاستغلال بين وكالات مختلفة مثل العمل، والداخلية، والشؤون الخارجية، ويجب ان تكون متنسفة ومتكاملة وشاملة.

العمل المنزلي

في حين اقترح أحد أعضاء مجموعة المتناقشين أن العاملات في المنازل هن جزء من الأسرة المضيفة لهن ولا يمكن تنظيمها بسهولة، الا ان آخرون أشاروا إلى أن العاملين في المنازل لا يريدون أن تتم معاملتهم على أنهم جزء من الأسرة بل يحق لهم ان تجمعهم علاقة خاصة بصاحب العمل والموظف وتكون خاضعة لقانون العمل.

مؤشرات: كيف يمكن قياس التحسينات؟

هناك حاجة إلى مؤشرات قابلة للمقارنة بين البلدان فيما يتعلق بظروف العمل. وأشير إلى أن منظمة العمل الدولية يمكن أن تأخذ زمام المبادرة في وضع مؤشرات خاصة بظروف العمل.

الجلسة ٣: الاعتراف بمهارات العمال المحتملين والعائدين

قدم السيد هانز فان دي غليند، كبار خبراء الهجرة في المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية هذه الجلسة وشملت جماعة المناقشة كل من السيد محمد يوسف من وزارة القوى العاملة والهجرة، وإندونيسيا والسيد الكس زلمي وزارة العمل،

الإمارات العربية المتحدة والسيد خليفة ماطر الكعبي غرفة التجارة في الامارات العربية المتحدة وساسي كومار، المعهد الوطني للعمل، نويدا، الهند.

عرض السيد هانز منافع الاعتراف بالمهارات وتتميتها من ضمنها: خلق تحولا نحو تحسين الأجور وظروف العمل، بمثابة أداة للحد من الفقر، وتسهيل التنقل في سوق العمل، وتسهيل عمليات التوظيف، وتحسين الإنتاجية الشاملة، وتوفير معلومات مفيدة للحكومة لأغراض صنع السياسات.

تعزز توصية العمل الدولية رقم ١٥٠ لعام ٢٠٠٤ آليات التقييم وإصدار الشهادات والاعتراف بالمهارات، وأحكام خاصة للاعتراف والتصديق على المهارات والمؤهلات الخاصة بالعمال المهاجرين (بما في ذلك تلك المكتسبة بصورة غير رسمية).

وقد أوجز أيضا السيد هانز المقاربات الأربعة المتعلقة بالاعتراف بمهارات العمال المهاجرين وهي: (1) تطبيق معايير التدقيق الداخلي لاختبار العمال المهاجرين المحتملين كالمشروع التجريبي الخاص بالكويت والامارات العربية المتحدة على سبيل المثال، و(2) الاعتراف المتبادل للمهارات والمؤهلات كإطار المؤهلات الأوروبية و(3) وضع معايير دنيا مشتركة كنموذج معايير الكفاءة الإقليمية الخاص بمنظمة العمل الدولية. ويرتقب مشاركة هذا النموذج و(4) الاعتراف بمهارات العمال العائدين (أنظر المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية) وتدعيمها بافتراضات وتحديد مزايا كل نهج. وقد شدد على أهمية المهارات اللغوية ومهارات تكنولوجيا المعلومات الخاصة بالعمال المهاجرين كأداة تمكين وجعل المهارات التدريبية وأنظمة الاعتراف عادلة وذات تكلفة منخفضة (انظر الى العرض التقديمي للمزيد من المعلومات).

جماعة المناقشين

قدم السيد الكس زلمي المشروع التجريبي الخاص بالإمارات العربية المتحدة والكويت بشأن تنمية المهارات والتصديق عليها كذلك الارتقاء والاعتراف بها. أوجز محمد يوسف أبرز التحديات الماثلة أمام تلبية معايير الكفاءة في بلدان المقصد، وتحديات الاعتراف بالمهارات وزيادة أجور العمال المهاجرين. ومن وجهة نظر صاحب العمل، ناقش السيد خليفة مطر الكعبي التطورات التكنولوجية في صناعة البناء والخدمات في دولة الإمارات العربية المتحدة، والحاجة اللاحقة للعمال الأكثر مهارة، والزيادة في الأجور التي يمكن أن تحققه. أبرزت ساسي كومار أهمية الاعتراف بالمهارات المكتسبة بشكل غير رسمي وصاغت عبارة "تخلق المهارات فرص العمل، وتخلق الوظائف بدورها المهارات".

المناقشة

ما هي نماذج الاعتراف بالمهارات التي تتناسب ممرات الهجرة بين دول مجلس التعاون الخليجي والدول الآسيوية؟

من حيث نهج الاعتراف بالمهارات، قد تفي عملية تطبيق معايير التدقيق الداخلي ووضع معايير دنيا مشتركة بالغرض بين منطقتي مجلس التعاون الخليجي وآسيا. بالإضافة الى ذلك ينبغي على بلدان المنشأ ان تعتمد نهج الاعتراف بمهارات العمال العائدين. فبأي نظام من نظم الاعتراف بالمهارات يتعين بذل الجهود لجعلها لينة ومنخفضة التكاليف كذلك ومرنة بما فيه الكفاية للتكيف مع الاحتياجات المتغيرة في الاقتصاد. وقد ذكر مثال عن بالي، إندونيسيا حول اكتساب المهارات وعودة العمال

المهاجرين الذين عملوا على السفن السياحية واستخدموا مهاراتهم وخبراتهم المكتسبة في قطاع الضيافة في بالي. وفيما يخص دول مجلس التعاون الخليجي، فقد اقترح على العمل على نظام واحد للاعتراف بالمهارات مع احتمال ادراجه في بنود الاتفاقيات الثنائية مع بلدان المنشأ.

تتمية مستهدفة للمهارات في دول المنشأ

يجب جعل معايير المهارات بحسب المهنة متاحة وعامة في دول المقصد بهدف الحصول على تدريب نظامي ومستهدف لاكتساب هذه المهارات في بلدان المنشأ، مما قد يحسن آفاق العمال المهاجرين تجاه سوق العمل. كما ينبغي مواصلة الربط بين المهارات والأجور.

الاعتراف بالمهارات

عندما لا يتمتع العامل باعتراف رسمي لمهاراته يسهم ذلك في اضعاف قدرتهم على المفاوضات كما يصبحون أكثر عرضة للاستغلال. وقد اجمع العلماء والممارسين على ضرورة توسيع نطاق تغطية نظم الاعتراف بالمهارات (الشائعة في هجرة المهارات العالية) لتضم مهن أخرى في أسفل السلم كونه ينطوي على منافع لكل من صاحب العمل والعامل. عن طريق ذلك يستفيد العمال غير المهرة من الحماية نفسها التي يتمتع بها عمال الفئات الأخرى من القوى العاملة المهاجرة في حين يحصل أصحاب العمل على عمال ذوي المهارات المطلوبة. وأخيراً، أظهرت الإصلاحات في بقاع أخرى من العالم ان آليات الفعالة لتصحيح الأجور تعتمد على ربط المكافآت بنظم الاعتراف بالمهارات. ويعتبر الاعتراف بالمهارات ذات أهمية أيضا بهدف إعادة ادماج العمال في سوق العمل في بلد منشأ. كما يجب بناء مؤسسات مناسبة لاختبار المهارات.

الاعتراف بالمهارات المكتسبة بشكل غير رسمي

يوجد العديد من المهارات في آسيا تكتسب بالتعلم. ينبغي ان نعمل نحو الاعتراف بالمهارات المكتسبة بشكل غير رسمي (تمشيا مع المادة ٩ من توصية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٥) بما في ذلك المهارات المدركة من خلال التدريب في موقع العمل. ففي بنغلاديش على سبيل المثال وبدعم من منظمة العمل الدولية يوجد عشرون مركزا حاصين بالاعتراف بالتعليم السابق.

الاعتراف بتنوع المهارات الموجودة في قطاع العمل المنزلي والرعاية

تدعو الحاجة الى التفريق بين تنوع المهارات في مجالات مختلفة من العمل المنزلي والرعاية مثل بين رعاية الأطفال ورعاية المسنين ورعاية المعاقين والتنظيف والطبخ الخ.

المهارات اللغوية

وأشير إلى أن العمال المهاجرين في دول مجلس التعاون الخليجي سيتمتعون بقدرة أكبر على حماية أنفسهم إذا كانوا يتحدثون العربية.

إدارة المعلومات

من حيث إدارة المعلومات: على المهارات ان تمثل عنصرا أساسيا في نظم معلومات سوق العمل الوطنية. وتلعب هذه النظم دورا بالغ الأهمية في مجال إدارة المعلومات لاطلاع صناع القرار على المهارات المطلوبة في سوق العمل حسب القطاع والمهنة (من خلال توقع المهارات وأدوات التنبؤ).

من يدفع؟

تم طرح سؤال حول هوية الجهة التي ينبغي عليها ان تتكفل بتغطية تكاليف تنمية المهارات والتدريب عليها؟ فقبل المغادرة يعتمد ذلك على السياسات السائدة في بلد المنشأ. اما في بلد المقصد فيستفيد أصحاب العمل من تدريب العمال وهم الجهة الأنسب لتحمل نفقات التدريب. اما بما يتعلق بتدريبات اللغة فتشير معايير منظمة العمل الدولية ان يجري ذلك في مدة أقصاها فترة الدفع (توصية منظمة العمل رقم ١٥١).

الجلسة ٤: زيادة الأثر التنموي للهجرة

قدم هذه الجلسة من قبل ساسي كومار كبار الزملاء في معهد العمالة الوطنية فيفي غيري، ومجموعة متناقشين شملت سونها يي كبير الاقتصاديين في البنك الدولي والسيد نارول اسلام وزير رعاية المغتربين والتوظيف الخارجي في بنجلاديش، سكرتيرية مشتركة، وغازيانون باتيستيل مدير مركز سكالبريني للهجرة في الفلبين.

حسبما هو موضح في ورقة المقترحات والقضايا، فان نهج منظمة العمل الدولية المتبع في الهجرة والتنمية والتحويلات المالية هو نهج قائم على الحقوق ويركز كل التركيز على المهاجرين. فالإدارة الرشيدة لهجرة العمالة التي تضمن حماية حقوق العمال المهاجرين أمر ضروري لتحقيق الاستفادة المثلى من الفوائد الإنمائية للهجرة. تؤثر المعاملة التفضيلية وأسواق العمل المجزأة وظروف العمل غير المستقرة فضلا عن التمييز (مثل الأجور والحماية الاجتماعية) وغياب الاعتراف بالمهارات اشد تأثير على معدل عمالة المهاجرين ومستوى دخلهم وقدرتهم على تحويل الأموال إلى عائلاتهم. نظرا لتناول الجلسات السابقة هذه القضايا ركزت هذه الجلسة على منافع التنمية والتحويلات المالية التي لها أهمية كبيرة وتشكل واحدة من اهم المجالات التسعة في الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة.

عرض ساسي كومار ورقة القضايا بشأن زيادة الأثر الإنمائي للهجرة. وقدم لمحة عامة عن ملامح تدفقات التحويلات المالية وتكاليف التحويلات ونتائج البحوث المتعلقة باستخدام التحويلات والمكاسب المتأتية عن إعادة ادماج المهاجرين (انظر العرض التقديمي للمزيد من المعلومات). وأشار إلى أن قضية إعادة إدماج العائدين تتلقى الاهتمام الكافي، وأنه لا يوجد نقص في الآليات المؤسسية لجمع البيانات عن المهاجرين العائدين وخصائصها، بما في ذلك الفروق الكبيرة بين الجنسين.

بالإضافة الى ذلك تم عرض الممارسات الجيدة الناشئة وسبل المضي قدما بما فيها: تخفيض تكاليف التحويلات المالية وارسالها عبر قنوات رسمية، ومحو الأمية المالية والتعليم؛ وتشجيع المدخرات والاستثمارات، اجراء تحسينات لتسهيل العودة وإعادة الإدماج؛ وتعزيز التنسيق بين الوكالات.

المجموعة

قدم سونوهوا بي عمل الشراكة للمعرفة العالمية بشأن الهجرة والتنمية بشأن التحويلات المالية والذي تضمن بيانات عن خصائص التحويلات وأثرها بما في ذلك بناء الأصول ورأس المال البشري وزيادة فرص الحصول على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وعلى المستوى الكلي، دعم الاستهلاك المحلي، ودعم ميزان الحساب الجاري، والحد من الفقر؛ واستراتيجيات لعزل البيئات الخارجية السلبية لكل من بلدان المنشأ والمقصد. ((انظر العرض التقديمي للمزيد من المعلومات).

ويدوره حذر غرازيانو باتيستيليا من نهج أبوي حيث يتم اضطلاع المهاجرين عن كيفية استثمار التحويلات. ففي جميع الأحوال، الهجرة هي بحد ذاتها شكل من أشكال الاستثمار والتحويلات هي مداخل ينفقها العامل بحسب تقديره. تناول غرازيانو المشاكل في الحصول على بيانات المهاجرين العائدين (بسبب الافتقار الى المستلزمات الإدارية) وشدد على صعوبة تقييم حاجات العائدين في ظل وجود ظروف وتحفيزات تحيط بعودتهم. وسيكون من المفيد الاستمرار في خفض تكلفة التحويلات وتزويد المهاجرين وأسرههم بمعلومات وافية. وأوصى بأن يتم الاعتراف بالمهارات في مختلف البلدان، وجعل استحقاقات الرعاية قابلة للنقل، اشراك المهاجرين وتعاون بلدان المقصد من خلال أشكال صادقة للتنمية المشتركة.

المناقشة

التحويلات والاستثمارات

أقر المشاركون بأنه تم تحقيق تحسينات خاصة بقضية خفض تكاليف ارسال التحويلات المالية على الرغم من إشارة بعض التقديرات على ضرورة الاستمرار بفعل المزيد لخلق بيئة مؤاتية لاستخدام التحويلات لأغراض استثمارية. كما تم التعليق على السبب الكامن وراء التأثير الضئيل الذي يصاحب التحويلات في بلدان المنشأ وعدم قيام العمال بالاستثمار بشكل أكثر. وذلك لأن اقتصادات بلدان المنشأ ليست قوية وجاذبة بما فيه الكفاية.

الحصول على الخدمات الاجتماعية بين الأسر المهاجرة

يميل الباحثون إلى التركيز فقط على التحويلات المالية، ولكن زيادة الدخل هو كفيلا لزيادة الضمان الاجتماعي وزيادة التعليم. هل هناك بيانات عن زيادة مستوى حصول العالم على الخدمات الاجتماعية في الأسر المهاجرة، وبيانات حول النتائج المتعلقة بنوع الجنس، أو نتائج تنمية المجتمع؟ النتائج على طول هذه الخطوط قد تصلح للتدخلات السياسات الحكومية، مع الأخذ في الاعتبار ان التحويلات المالية هي أموال خاصة.

سياسات إعادة الإدخال

اعترف المشاركون بغياب بعض السياسات المعينة والمتماكة للتمكن من القيام بإعادة ادماج فعالة للمهاجرين العائدين. وتعتمد عمليات الاستفادة من إمكانات الاستثمار في التحويلات وضمان إعادة الإدماج الناجحة للمهاجرين العائدين في سوق العمل على اطر السياسات السائدة والمعتمدة في بلدان المنشأ والمقصد (اما تمكينيه أو مانعة) وعلى سياق سياسة الهجرة (هجرة دائمة أو مؤقتة على سبيل المثال) وكذلك على الخصائص الفردية للمهاجر (النوع الاجتماعي والتعليم ومستوى المهارات).

الاعتراف بالمهارات عند العودة

وسلط المشاركون الضوء على الحاجة الى تصميم واعتماد تدابير عملية لضمان الاعتراف بالمهارات المكتسبة في الخارج ووضعها موضع الاستخدام الفعال عند عودتهم.

الآثار البشرية والاجتماعية للهجرة

واتفق المشاركون على أن المناقشة حول الهجرة والتنمية ينبغي توسيعها لتشمل مناطق أخرى - بالإضافة إلى التحويلات والعودة - مثل التأثير البشري والاجتماعي للهجرة. ومن المهم أيضا جعل المناقشة على المستوى المحلي وربطه مع تخطيطات التنمية المحلية.

اعتبارات المساواة بين الجنسين

تحتاج الاختلافات بين الجنسين فيما يتعلق بالهجرة والتنمية العلاقة إلى المزيد من الدراسة، والاعتراف لصنع السياسات. وغالبا ما لا تصنف التحويلات المالية الاعتراف بمساهمات العاملات المهاجرات وهناك فروق بين الجنسين في الهجرة.

الجلسة ٥: بناء الشركات بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين

قام السيد بياسيري وبيكرامسكارا نائب الرئيس في شركات سياسة الهجرة العالمية (GMPA) بتقديم هذه الجلسة وشملت مجموعة المتناقشين السيدة بندا باندي عضو مجلس إدارة في الاتحاد العام لنقابات العمال النبالين وهون بن ديماس وزير العمل في الامارات العربية المتحدة وويليام غواس المنسق الإقليمي لمنتدى المهاجرين في آسيا.

أضاء السيد بياسيري على عدة أنواع من الشركات للتعاون على هجرة اليد العاملة بين آسا ودول مجلس التعاون الخليجي منها: اتفاقات ثنائية ومذكرات تفاهم خاصة بالعمالة وعمليات إعادة ادماج إقليمية (رابطة دول جنوب شرق آسيا (آسيان) ورابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي (سارك) وعمليات الحوار الإقليمي (عملية كولومبو وحوار أبو ظبي) وأخيرا الشركات بين الجهات الفاعلة غير الحكومية، وخاصة النقابات والمنظمات غير الحكومية.

على الرغم من وجود العديد من الاتفاقات الثنائية ومذكرات التفاهم بين بلدان المنشأ وبلدان المقصد فإن معظمها لا يعالج القضايا الأساسية للاستخدام والكفالة او الحماية في مكان العمل. حققت اسبان المزيد من التقدم في معالجة قضايا العمال المهاجرين مع العديد من المبادرات بما في ذلك إعلان الرابطة على حماية وتعزيز حقوق العمال المهاجرين لعام ٢٠٠٧ .

وفيما يتعلق بالحوار الإقليمي، فعملية كولومبو (التي أطلقت في العام ٢٠٠٣) هي منتدى لبلدان المنشأ للتعاون فيما بين بلدان المنشأ لكنها لم تسفر حتى الآن عن تقدم ملموس في مجال حماية حقوق العمال المهاجرين. على غرار حوار أبو ظبي الذي تم اطلاقه في العام ٢٠٠٨ مع كل من بلدان المنشأ الآسيوية ودول مجلس التعاون الخليجي بصفتهم بلدان المقصد الذي يحمل آمالا أكبر ولكن تدفعه مصالح دول مجلس التعاون الدولي. ويعترف اعلان الكويت لشهر تشرين الثاني/نوفمبر عام ٢٠١٤ بأجندة الهجرة العادلة لمنظمة العمل الدولية لكن لا يزال يتعين عليه القيام بمعالجة القضايا المثيرة للجدل مثل حماية أماكن العمل، والمشاكل مع نظام الكفالة.

وفيما يتعلق بالتعاون مع بين الجهات الفاعلة غير الحكومية، أشار السيد بياسيري ان نقابات العمال في سريلانكا والنيبال قد دخلت في اتفاقيات ثنائية مع نظرائهم في بعض دول مجلس التعاون الخليجي (قطر والبحرين والكويت) ولكن هناك معلومات محدودة عن عملها وتأثيرها. ينبغي على المنظمات النقابية الإقليمية مثل مجلس النقابي الإقليمي لجنوب آسيا والاتحاد النقابي العربي الذي تم تأسيسه في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤، مراقبة ودعم ومتابعة مبادرات النقابات العمالية. ويغيب التعاون بين منظمات أصحاب العمل بشأن الهجرة بين دول الآسيوية ودول مجلس التعاون الخليجي. وكان منتدى المهاجرين في آسيا نشط في قطر في بناء قدرات المنظمات غير الحكومية لحماية حقوق المهاجرين في شراكة مع اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان. وقد تعاونت أيضا مع الاتحادات النقابية الإقليمية لحماية حقوق المهاجرين.

وشدد ويكرمسكارا على ان هذه الشركات المختلفة سيكون لها تأثير ملحوظ على إدارة هجرة اليد العاملة وحماية العمال المهاجرين بين آسيا ودول مجلس التعاون الخليجي. على هذه المنتديات الإقليمية وعمليات الحوارات ان تسهم في مواجهة التحديات الأساسية وفي إيجاد أرضية مشتركة مع أخذ مصالح جميع الأطراف بعين الاعتبار بما في ذلك مصالح العمال المهاجرين. إنهم بحاجة إلى تنفيذ مذكرات التفاهم بشكل أكثر فعالية واستعراض التقدم المحرز بانتظام. كما يجب على الحكومات توفير بيئة مواتية للشركاء الاجتماعيين والمجتمع المدني تمكنهم من لعب أدوار أكثر نشاطا في حماية المهاجرين. كذلك وجب على الشركاء الاجتماعيين والمنظمات غير الحكومة ان تتكاتف وتبذل كافة الجهود نظرا الى لضخامة المشاكل والعوائق الماثلة أمام العمال المهاجرين بدعم من منظمات النقابات الإقليمية (مجلس النقابي الإقليمي لجنوب آسيا والاتحاد النقابي العربي) والمنظمات غير الحكومية. وقد تمتد تغطية شراكات المنظمات غير الحكومية بين بلدان المنشأ ودول مجلس التعاون الخليجي لتشمل مجموعات النساء ومجموعات الشتات ومجموعات حقوق الانسان لفرض المزيد من التأثير.

المجموعة

اعترف السيد هون أن الهيكل الثلاثي والحوار هما أجزاء مهمة مما تقدمه منظمة العمل الدولية، وان لا يمكننا تحقيق عمل لائق بغنى عن الشركات والتعاون والحوار بين بلدان المنشأ والمقصد. تم وضع اتفاقات ثنائية في الامارات العربية المتحدة

ترافقها مذكرات تفاهم تركز على المبادئ الأساسية لإدارة الهجرة ووضع الإطار القانوني المتفق عليه. إقليمياً، شاركت دولة الإمارات العربية المتحدة في عملية كولومبو، وبادرت في حوار أبو ظبي، الى الجمع بين بلدان المنشأ والمقصد.

القت بندا باندي الضوء على أهمية التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية وضمان سيادة المعاملة المتساوية وحرية التنظيم والمفاوضة الجماعية للعمال المهاجرين في بلدان المقصد. وأفادت انه في مليزيا وكوريا وهونغ كونغ تقوم نقابات العمال ومنظمات المجتمع المدني بدعم العمال المهاجرين غير ان هذه المنظمات غير موجودة في دول مجلس التعاون الخليجي مما يشكل تحدياً. وافاد السيد ويليام بأنه لا يوجد ما يكفي من منظمات المجتمع المدني ونقابات العمال في دول مجلس التعاون الخليجي وأضاف ضرورة وجود إرادة سياسية لتطوير ذلك. واقترح استنادا الى القضايا الخمسة التي يطرحها اجتماع الخبراء بان يمكن الاتفاق على نقاط العمل وتتبع التقدم المحرز.

المناقشة

ففي المناقشة تم طرح الاختلافات الموجودة بين سارك وآسيان، في حين وجود نظام هجرة قانوني في الآسيان الا ان الحال ليس نفسه في جنوب آسيا. ان العمل المنسق في سارك سيركز على الهجرة من المنطقة حيث هناك مخاوف مشتركة. كما تم ذكر أهمية بناء القدرات للمشاورات في الترتيبات الثنائية كمجال للحصول على المساعدة الفنية.

وأشير إلى أن الهجرة تديرها سياسة وطنية في منطقة آسيا ودول مجلس التعاون الخليجي، كما تدعو الحاجة الى وضع إطار إقليمي منسق حيث يمكن لسياسات الهجرة الوطنية ان تتسجم وتتسق.

وينبغي كذلك بذل الجهود للتعامل مع المنظمات الدينية لتغيير العقليات نحو عملية استخدام عادلة وأخلاقية. أيضاً، ينبغي أن تطبق قواعد التمويل الإسلامي في دول مجلس التعاون الخليجي فيما يتعلق بتكاليف الاستخدام وتقاضي الرسوم ودفع للعمال المهاجرين.

تم تقديم مناقشة لخلق فرص للشركاء الاجتماعيين والمجتمع المدني للمشاركة في إبراز قضايا الهجرة والاشتراك في وضع السياسات المتعلقة بالهجرة.

وأخيراً، تم الإشارة الى ان الشركات تكون ناجحة فقط عندما يتم الحفاظ والاعتراف بمصالح جميع الأطراف.

الجلسة ٦: ملخص ونتائج الاجتماع

في نهاية الاجتماع تم تقديم الشكر الى كافة المشاركين الذين أغنوا الاجتماع بمناقشاتهم وتدخلاتهم العالية الجودة. كما تم تقدير الحوار البناء والمفتوح الذي تناول مسائل حساسة حق قدره.

ثم قدمت منظمة العمل الدولية ملخصاً للنقاط الأساسية المتأنية عن اجتماع الخبراء كما يلي:

الجلسة الافتتاحية:

- تم الاعتراف بالتناقضات في البيانات المتعلقة بالهجرة. ينبغي على منظمة العمل الدولية ان تعمل مع الدول الأعضاء على توحيد وتنسيق بيانات المتعلقة بالهجرة فيما بين البلدان من ثم تصنيفها (بحسب الجنس، والبلد والقطاع والمهنة). فمنظمة العمل الدولية تقوم بتلك الخطوة حاليا في رابطة دول جنوب شرق آسيا (آسيان) وستعمل على تكرارها في جنوب آسيا والدول العربية.
- لا يجب جعل من تعريف "مؤقت" أو "أجنبي" أو "عامل مهاجر" مسألة هامة كونها لا تقلل من حقهم كعمال. فكل العمال بمن فيهم العمال المهاجرين المؤقتين يتمتعون بحق الحصول على عمل لائق ويستفيدون من حقوق العمل .

الجلسة ١ : الاستخدام

- ففي ممرات هجرة العمالة المعروفة، ينبغي تكثيف جهود التنسيق والتنفيذ المبذولة بين بلدان المنشأ والمقصد لمعالجة سوء المعاملة في عملية الاستخدام في حين تدعو الحاجة الى مواومة التشريع وتطويره.
- ينبغي توسيع نطاق خيارات الاستخدام بعيدا عن متناول وكالات الاستخدام الخاصة كما يجب كبح سيطرة العديد من الوكالات الفرعيين والافراط في فرض الرسوم.
- ينبغي جعل رسوم الاستخدام شفافة (الى جانب الأجر). كما ينبغي على الحكومات وضع سقف على التكاليف لتجنب الافراط في تقاضي الرسوم وانه يتعين التوصل إلى اتفاق ثنائية وتشريعية يقضي بتحمل صاحب العمل تكلفة الرسوم وليس العامل.
- فإجراءات المشتريات والمناقصات (على سبيل المثال في قطاع البناء والتشييد) ينبغي أن تشمل الشروط الأخلاقية والشروط التي تضمن حماية العمال المهاجرين، وعدم معاناتهم من التواطؤ والاستفادة من ظروف عمل لائقة. وعلى هذه الشروط ان تطبق بحذافيرها ليس فقط على المتعاقد بل أيضا على المتعاقدين الثانويين.
- يجب تعزيز نماذج الأعمال الأخلاقية بين أصحاب العمل ووكالات الاستخدام، فان لم يكن عن طريق التشريع فيقتضي ان يكون من خلال مدونات السلوك.
- يساهم الأداء الجيد لنظم معلومات سوق العمل في مطابقة أصحاب العمل والعمال مع المهارات المناسبة. كما يمكن أن تساعد قواعد البيانات المترابطة على الاعتراف بالمهارات والكفاءات خارج الحدود الوطنية.

الجلسة ٢ : ظروف استخدام وعمل لائق للعمال المنزليين وعمال البناء

- وقد أجمع المشاركون على أنه في حين أن تنظيم الهجرة هو حق سيادي لجميع الدول، وجهوا انتقادات شرعية لنظام الكفالة الذي تحول من نظام لإدارة الهجرة الى نظام يشمل أيضا علاقات العمل حيث أضحى صاحب العمل الكفيل (الراعي). وتم الاقتراح أن (أ) يتم عدم ربط علاقة صاحب العمل والعمال في وضعهم كمهاجرين و(ب) تنظيم علاقة

العمل من خلال قانون العمل والعقود الموحدة. (ج) توضيح شروط إنهاء العقد في العقود الموحدة. و(د) احترام حقوق العمل الأساسية في جميع الحالات.

- يمكن للعمال ان ينتقلوا ضمن فئة مهنية معينة حيث يوجد وظائف شاغرة أو نقص. مع أخذ مصالح أصحاب العمل في عين الاعتبار.
- تسيطر وكالات الاستعانة بمصادر خارجية على قطاعات البناء والخدمات وتكون في العديد من الأوقات مصدراً للاستغلال. كونها غير مرخصة كوكالات استخدام وتحتاج الى تنظيم ورصد.
- يمكن تحسين الحماية من سوء المعاملة عبر ضم العمل المنزلي تحت مظلة قانون العمل.
- تدعو الحاجة إلى مؤشرات قابلة للمقارنة بين البلدان فيما يتعلق بظروف العمل. وارثي ان تقوم منظمة العمل الدولية بأخذ زمام المبادرة في تطوير مثل هذه المؤشرات.

الجلسة ٣: الاعتراف بالمهارات

- التعاون فيما بين جميع الأطراف للاعتراف بالمهارات له أهمية كبيرة لأنها تمتلك القدرة على تحسين آفاق سوق العمل والإنتاجية والأجور.
- بما يتعلق بنهج الاعتراف بالمهارات، تبدو عملية تطبيق معايير دنيا ومشاركة لبلدان المقصد وللمنشآت معايير ذات صلة في منطقة آسيا ودول مجلس التعاون الخليجي. في حين ان الاعتراف بمهارات العمال العائدين في دول المنشأ يجب تطبيقها في نفس الوقت.
- يجب جعل معايير المهارات بحسب المهنة متاحة وعامة في دول المقصد بهدف الحصول على تدريب نظامي ومستهدف لاكتساب هذه المهارات في بلدان المنشأ، بينما اقترح على دول مجلس التعاون الخليجي النظر في نظام مشترك للاعتراف بالمهارات.
- ينبغي بذل الجهود في أي نظام من أنظمة الاعتراف بالمهارات للحفاظ على مرونتهم وعلى تكلفتهم القليلة للتكيف مع الاحتياجات المتغيرة في الاقتصاد.
- العمل تجاه الاعتراف بالمهارات المكتسبة غير الرسمية (بما في ذلك التدريب أثناء العمل).
- تضمين المهارات العامة مثل التعامل مع تكنولوجيا المعلومات في أي تدريب على المهارات.
- وتلعب هذه النظم دورا بالغ الأهمية في مجال إدارة المعلومات لاطلاع صناع القرار على المهارات المطلوبة في سوق العمل حسب القطاع والمهنة (من خلال توقع المهارات وأدوات التنبؤ).

الجلسة ٤ : الهجرة والتنمية

- على الرغم من ادخال التعديلات بما يتعلق بخفض تكاليف عملية ارسال التحويلات المالية يبقى هناك ما يتعين فعله تجاه خلق بيئة مؤاتية لاستخدام التحويلات لأغراض الاستثمار. فقد القى المشاركون الضوء على الحاجة الى المزيد من البحث لمعرفة ما إذا كانت التحويلات تؤدي الى النفاذ المتزايد الى الخدمات الاجتماعية في منازل المهاجرين او تسفر عن نتائج تنموية في المجتمع.
- وقد أقر المشاركون ان بعض السياسات المعينة والمتسقة الموضوعية بهدف تمكين إعادة الادماج الفعال للعمال المهاجرين العائدين الى سوق العمل غالبا ما يفتقر اليها. فما وجدت، فعلى هذه السياسات تحتاج ان تحلل الى عوامل على شكل نوع هجرة (مؤقتة/دائمة) وخصائص المهاجرين (النوع الاجتماعي، والتعليم، ومستويات المهارة) وتخطيط التنمية المحلية.
- وبصفة خاصة، أبرز المشاركون على ضرورة تصميم واعتماد تدابير عملية لضمان الاعتراف بالمهارات المكتسبة في الخارج ووضعها موضع الاستخدام الفعال عند عودتهم.
- اتفق المشاركون على أن النقاش حول الهجرة والتنمية ينبغي أن يشمل أيضا الانتباه إلى الأثر الإنساني والاجتماعي للهجرة.
- الاختلافات بين الجنسين فيما يتعلق بالهجرة وعلاقة التنمية تحتاج إلى مزيد من الدراسة، والتقدير لصنع السياسات.

الجلسة ٥ : أبناء الشركات

- في حين أن هناك العديد من الاتفاقيات الثنائية ومنكرات التفاهم لإدارة هجرة الأيدي العاملة، فإن الغالبية منها لا تتناول القضايا الحساسة المتعلقة بعملية الاستخدام ونظام الكفالة، ولا حتى توفير الحماية في مكان العمل.
- تدعو الحاجة الى وضع إطار إقليمي منسق حيث يمكن لسياسات الهجرة الوطنية ان تتسجم وتتسق.
- أعرب المشاركون على أن القيود المفروضة على المجتمع المدني بما في ذلك الشركاء الاجتماعيين في دول مجلس التعاون الخليجي هي بمثابة فرصة ضائعة من حيث حماية حقوق العمال المهاجرين.
- ينبغي أن تشمل شركات المنظمات غير الحكومية الجماعات النسائية، ومجموعات الشتات وجماعات حقوق الإنسان والجماعات الدينية لفرض المزيد من التأثير.
- يمكن أن تساهم الجماعات الدينية في تغيير عقلية الناس تجاه التوظيف العادل والأخلاقي، في حين ينبغي أن تطبق قواعد التمويل الإسلامي في دول مجلس التعاون الخليجي فيما يتعلق تكاليف التوظيف، ورسوم الشحن والدفع للعمال المهاجرين.

- تكون الشركات ناجحة فقط عندما يتم الحفاظ والاعتراف بمصالح جميع الأطراف.

المتابعة والخطوات التالية

وكمتابعة لاجتماع الخبراء الخاص بدول آسيا ومجلس التعاون الخليجي، سيتم عقد سلسلة اجتماعات مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية لتعميم أبرز المناقشات والنقاط المشتركة ومناقشة سبل المضي قدما تسفر عن وضع خطة عمل نهائية او خارطة طريق للمضي بهجرة عادلة. ومن المقرر عقد اجتماع دول مجلس التعاون الخليجي لشهر أبريل/نيسان العام ٢٠١٥ تحت رعاية المكتب التنفيذي يعقبه اجتماع آخر ثلاثي الأطراف مقرر عقده في آسيا لشهر أيار/مايو ٢٠١٥. بالإضافة الى ذلك تشكيل مجموعات عمل من الخبراء تتكون من أعضاء فريق الخبراء (وغيرهم من الخبراء المهتمين من اجتماع كاثماندو) بهدف تقديم اقتراحات لسبب المضي قدما لتحسين الاستخدام والعمل اللائق وظروف العمل، والاعتراف بالمهارات. ستتشكل نتائج سلسلة الاجتماعات الفنية هذه اطارا أساسيا لما ستكون عليه التخطيطات والمداومات التي سيتم بحثها في الاجتماع الوزاري المزمع عقده في خلال الربع الأخير من العام ٢٠١٥. وسيعقد هذه الاجتماع الوزاري بعد اجراء مشاورات وثيقة مع أعضاء حوار أبو ظبي وبالتنسيق مع جهود التخطيط للاجتماع الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لآسيا والمحيط الهادئ.

الملحق ١: جدول الأعمال

٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤: وصول المشاركين	
٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤: اليوم الأول	
٨:٣٠ صباحاً	التسجيل
١٥:٠٩ - ١٥:٠٩	المقدمة كلمات الافتتاحية قدمها السيد يوشيتارو اورماتو، المدير الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لآسيا والمحيط الهادئ والسيد هون تك بهادور غرنغ، وزير الدولة للعمل والتوظيف في حكومة النيبال
١٥:٠٩ - ١٥:١٠	تقديمات
١٥:٠٩ - ١٥:١٠	تقديم الورقة الموجزة بالقضايا والمقترحات المتحدثون: السيد هانز فان دي غليند، كبار خبراء الهجرة في المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية، والسيد نيليم باروا، كبار خبراء الهجرة في المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لآسيا والمحيط الهادئ
١٠:٠٠ - ١٠:٣٠	استراحة قهوة وشاي وصور جماعية
١٠:٣٠ - ١٠:١٢	الجلسة ١: الاستخدام العادل
	الرئيس: أمرينا سياترام، كبار الاخصائيين في أنشطة العمال
	خلاصة: سنتناول هذه الجلسة قضية الاستخدام: ما هي العوامل القابضة وراء آلية الاستخدام الحالية؟ ما هي احتمالات الإصلاح؟ ما الذي يجب فعله لتحقيق نظام استخدام عادل يطابق بفعالية الوظائف المتوفرة بالباحثين عن عمل ويقلل من تكلفة الهجرة على رب العمل والعامل؟ ستطرح هذه الجلسة سبل لتقليل تكلفة الهجرة والقضاء على العمل الجبري.
	المتحدث: السيد نيليم باروا كبار خبراء الهجرة في المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لآسيا والمحيط الهادئ
	جماعة المناقشين: خبراء حكوميين من الفلبين ودول مجلس التعاون الخليجي، باحثين (آسيا)
	مناقشات واستنتاجات
١٢:٣٠ - ١٢:١٤	استراحة غداء
١٤:٠٠ - ١٤:١٥	الجلسة الثانية: العمل اللائق وظروف العمل
	الرئيس: ناتيس مانغاهاس، نائب المدير الإقليمي لمكتب منظمة العمل الدولية لآسيا والمحيط الهادئ
	خلاصة: تستضيف هذه الجلسة مناقشة للبحث عن سبل لزيادة حماية عمال المنازل والبناء المهاجرين من خلال ايلاء اهتمام خاص ل: اتجاهات الأجور الخاصة بالعمال المهاجرين وحماية الأجور، التشريعات الوطنية فيما يتعلق بأحكام اتفاقية منظمة العمل الدولية 189. الصحة والسلامة المهنية في قطاع البناء.
	المتحدث: أندريا سالفيني، رئيس المستشارين الفنيين لمشروع إدارة شبكة الهجرة (ماغنت) الخاص بمنظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية في بيروت
	جماعة المناقشين: خبراء حكوميين من سريلانكا، وخبراء من دول مجلس التعاون الخليجي، وخبير نقابي من دول مجلس التعاون الخليجي، باحث من دول المجلس
١٥:١٥ - ١٥:١٥	استراحة قهوة وشاي
١٥:١٥ - ١٥:١٧	الجلسة ٢: (تابع)
	مناقشات واستنتاجات
١٨:٣٠ - ٢٠:٣٠	كوكتيل الاستقبال

٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤: اليوم الثاني

٩:٠٠ - ٣٠:١٠

الجلسة ٣: الاعتراف بمهارات العمال المهاجرين المحتملين والعائدين
الرئيس: شيغارو وادا، كبار أخصائيي العمال، المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لآسيا والمحيط الهادئ

خلاصة: في هذه الجلسة سيتم تقاسم الخبرات الإقليمية في التجارب ومطابقة المهارات والاعتراف المتبادل بالشهادات الوطنية، ووضع معايير دنيا مشتركة، والاعتراف بمهارات المهاجرين العائدين، مع التركيز على عمال البناء والعمال المنزليين. مناقشة حول الآليات لضمان تحسين المهارات التي تترجم فيما بعد في تحسين الأجور وظروف عمل العمال المهاجرين

المتحدث: هانز فان دي غليند، كبار خبراء الهجرة في المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية
جماعة المتناقشين: خبراء حكوميين من آسيا ودول مجلس التعاون الخليجي، ممثلين عن أرباب العمل في دول مجلس التعاون الخليجي
مناقشات واستنتاجات

١٠:٣٠ - ٤٥:١٠

استراحة قهوة وشاي

٣٠:١٢ - ٤٥:١٠

الجلسة ٤: زيادة الأثر الإنمائي للهجرة

الرئيس: ماريا غالوتي، أخصائية في سياسات الهجرة، MIGRANT ,
خلاصة: كيف يمكن تحسين المدخرات والاستثمارات المتأتمية من التحويلات المالية مع الأخذ في الاعتبار أن التحويلات هي أموال خاصة؟ ما هو الدور الذي يمكن للقطاع الخاص، وبلدان المقصد والمنشأ ان تلعبه لإعادة إدماج العائدين؟ كيف يمكن للهجرة ان تصبح خيارا وليس ضرورة؟
المتحدث: ساسي كومار، المعهد الوطني للعمل، نويدا، الهند
جماعة المتناقشين: البنك الدولي، خبير وباحث من الحكومة البنغلاديشية (آسيا)
مناقشات واستنتاجات

١٢:٣٠ - ١٤:٠٠

الغذاء

٣٠:١٥ - ١٤:٠٠

الجلسة ٥: بناء الشركات بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين

الرئيس: فرانك هاغمان، فرانك هاغمان نائب المدير الإقليمي لمنظمة العمل الدولية/ مدير فريق العمل اللانق للدعم الفني
خلاصة: في هذه الجلسة ستتم مراجعة أوضاع الشركات والممارسات الجيدة في آسيا ودول مجلس التعاون الخليجي، بما في ذلك الاتفاقيات الثنائية الأطراف ومنكرات التفاهم، صيغ التعاون داخل مناطق التكامل الإقليمي كرابطة دول جنوب شرق آسي (آسيان) و رابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي ودول مجلس التعاون الخليجي على سبيل المثال. التعاون فيما بين النقابات وأرباب العمل والمنظمات غير الحكومية.
المتحدث: بياسيري ويكرماسكيرا، مستشار لدى منظمة العمل الدولية
جماعة المتناقشين: الاتحاد العام لنقابات العمال النيباليين، النيبال، خبير حكومي من دول مجلس التعاون، منتدى المهاجرين في آسيا
مناقشات واستنتاجات

٣٠:١٥ - ١٥:٣٠

استراحة قهوة

٣٠:١٦ - ١٥:٣٠

الجلسة ٦: خلاصات واستنتاجات الاجتماع

١٦:٣٠

اختتام الاجتماع

الملحق ٢ : قائمة المشاركين

عنوان البريد الإلكتروني	منظمة/وزارة	المركز	البلد	اسم العائلة	الاسم الأول	اللقب
الحكومة						
nurulislam1958@yahoo.com	وزارة المغتربين والرعاية الاجتماعية والعمل الخارج (بنغلادش)	الأمين المشترك	بنغلادش	اسلام	نورول	السيد
	وزارة العمل والتوظيف، نيبال	وزير الدولة لشؤون العمل والتوظيف	النيبال	غرينغ	تك بادور	السيد
	وزارة العمل والتوظيف، نيبال	الأمين المشترك	النيبال	بدر	بودهي	السيد
madhuvilas@gmail.com	ادارة التوظيف الخارجي، نيبال	رئيس	النيبال	بانديت	مادهو فيلاز	السيد
Puspayali_jaumrani@hotmail.com	سفارة باكستان، كاتماندو	نائب رئيس البعثة	باكستان	عمراني	جافد أحمد	السيد
da_liberty@poea.gov.ph, libby_casco@yahoo.com	مكتب العمل الفلبيني التابع لإدارة التوظيف الفلبينية فيما وراء البحار	نائب العضو المنتدب	الفلبين	كاسكو	ليبرتي توسوريرو	الآنسة
randeniya.mangala@yahoo.com	مكتب العمالة الأجنبية في سريلانكا	نائب المدير العام	سريلانكا	راندنيفا	راناني كوروللاج	السيد
kln.ptkln@gmail.com	وزارة القوى العاملة والهجرة، واندونيسيا		أندونيسيا	رحمداوي	غيثمواتي	الآنسة
kln.ptkln@gmail.com	وزارة القوى العاملة والهجرة، واندونيسيا		أندونيسيا	يوسف	محمد	السيد
JABER.LABOUR@YAHOO.COM	الهيئة العامة للقوى العاملة بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل	رئيس مكتب العلاقات الخارجية	الكويت	علالي	جابر	السيد
msalsharekh@mol.gov.sa	وزارة العمل، المملكة العربية السعودية		المملكة العربية السعودية	الشارخ	محمد بن صالح	السيد
hr.bindeemas@mol.gov.ae	وزارة العمل، الإمارات العربية المتحدة	نائب وزير العمل	الإمارات المتحدة	ديماس	حميد بن	السيد
ah.zalami@mol.gov.ae	وزارة العمل، الإمارات العربية المتحدة	مستشار	الإمارات المتحدة	زلمي	الكس	السيد
منظمات العمال						
Binda.pandey@gmail.com	لاتحاد العمال النيبالين	عضو إدارة	النيبال	بنداي	بندا	الآنسة

السيد	بونكومر	بونوسوامي	الهند	رئيس	Thamizhaga Kattada Thozhilalargal Madhiya Sangam (TKTMS)	ponkumar55@gmail.com
السيدة	انعام	عبداله	لبنان		الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان	na3minaa@hotmail.com
الأنسة	بريرنا	برساد	الهند	منسقة مشاريع جنوب آسيا	الاتحاد الدولي للبناء والأخشاب	Prena.prasad@bwint.org
السيد	كريم	يوسف راهمي محمد علي	البحرين		الاتحاد العام لنقابات العمال في البحرين	karimradhi@gmail.com
السيد	FX Sri	مارتونو	أندونيسيا	نائب رئيس مجلس الإدارة	جمعية أرباب العمل (Apindo)	sri.martono@ai.astra.co.id; sekretariat@apindo.or.id
السيد	لوي فيكتور	لوز	الفلبين	مدير	جمعية المصدرين (PASEI الفلبينيين)	louie.l@orangeph.com, secretariat@pasei.com
الأنسة	ياشورافي	باكميواوا	سريلانكا	مدير، مركز الأبحاث الاقتصادية	اتحاد أصحاب العمل في سيلان	yashob@empfed.lk
السيد	خليفة	ماتر الكعبي	العربية الإمارات المتحدة		غرفة التجارة في الإمارات العربية المتحدة	khalifamattar@gmail.com
السيد	محمد	الحسيني	عمان	مدير، مركز الأبحاث الاقتصادية	غرفة تجارة عمان	adheem@chamberoman.com; mk_huseini@chamberoman.com
السيد						
السيد	غرازيانو	باتيستلا		مدير	مركز سكالابريني للحجرة	graziano@smc.org.ph
السيد	سارونجيني كريشنان	ساسيكومر	الهند	كبار الزملاء	معهد العمالة الوطنية فيفي غيري	sasikumarsk2@gmail.com
السيد	غنيش	غرينغ	النيبال	عالم الاجتماع	معهد دراسات التنمية نيبال	drganesh.gurung@gmail.com
السيد	بياسيري	ويكراماسيكارا		نائب الرئيس	شركات سياسة الهجرة العالمية (GMPA)	piyasiriw@globalmigrationpolicy.org
الأنسة	سونهوا	يي		كبير الاقتصاديين	البنك الدولي	syi@worldbank.org
السيد	ويليام	غواس		المنسق الإقليمي	منتدى المهاجرين في آسيا	mfa@mfasia.org
الدكتور	حبيبو	الحق خونكر	العربية الإمارات المتحدة	الدروفيسور	جامعة زايد، أبو ظبي	Habib.khondker@gmail.com
السيد	محمد	ديتو	البحرين	مستشار السياسات	هيئة تنظيم سوق العمل في البحرين	ditomohammednew@gmail.com

الدكتور	راي	جريدني	قطر	البروفيسور	مركز دراسات التشريع الإسلامي والأخلاق (شيله) في جامعة حمد بن خليفة، قطر	ray.jureidini@gmail.com
المراقبون						
السيد	لاكسمان	باسنات		الأمين العام	مجلس النقابي الإقليمي لجنوب آسيا	laxmanbasnet@hotmail.com
السيد	كامران	راحمان		نائب الرئيس (آسيا)	المنظمة الدولية للأصحاب العمل	KTRAHMAN1@gmail.com
مراقبو الجلسة الافتتاحية						
الأنسة	شارو جوشي	شريسدا		أخصائي برامج، برنامج التمكن الاقتصادي	هيئة الأمم المتحدة للمرأة	sharu.joshi-shrestha@unwomen.org
الأنسة	باربرا	ويرمان		مستشار، الهجرة والتنمية	الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون	barbara.weyer mann@eda.admin.ch
السيد	موريسيو	بوساتي		رئيس البعثة	المنظمة الدولية للهجرة النيبال	mbusatti@iom.int
الأنسة	ماريا	كاستلوا			الاتحاد الأوروبي	
الأنسة	ديانا	غارسيا الكوبيللا		مدير برنامج الإدارة في الملحقة	الاتحاد الأوروبي	Diana.GARCIA-ALCUBILLA@eeas.europa.eu
منظمة العمل الدولية						
الأنسة	ماريا	غالوتي		متخصصة في سياسات الهجرة	منظمة العمل الدولية- جنيف	gallotti@ilo.org
الأنسة	أمريتا	سياترام		كبار الاخصائيين في أنشطة العمال	منظمة العمل الدولية- جنيف	sietaram@ilo.org
الأنسة	تتيس	مانغهايس		نائب المدير الإقليمي	المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لآسيا والمحيط الهادئ	mangahas@ilo.org
السيد	يوشي	أوراموتو		مدير / مساعد المدير العام الإقليمي	المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لآسيا والمحيط الهادئ	uramoto@ilo.org
السيد	نيليم	باروا		أخصائي إقليمي في هجرة اليد العاملة	المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لآسيا والمحيط الهادئ	baruah@ilo.org
السيد	شيفغيرو	ودا		كبار الاخصائيين في أنشطة العمال	المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لآسيا والمحيط الهادئ	wada@ilo.org
الأنسة	أليرا	ماركن		مستشار، برنامج هجرة العمالة الإقليمي	المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لآسيا والمحيط الهادئ	marks@iloguest.org
السيد	فرانك	هاجمان		نائب المدير الإقليمي لمنظمة العمل الدولية/	المكتب الإقليمي للدول العربية في منظمة العمل	hagemann@ilo.org

				مدير فريق العمل الملاق للدمع الفني	الدولية	
السيد	هانز	فان دي غلد		كبار أخصائي الهجرة	المكتب الاقليمي للدول العربية في منظمة العمل الدولية	vandeglind@ilo.org
السيد	أندريا	سالفيني		رئيس المستشارين الفنيين لمشروع إدارة شبكة الهجرة (ماغنت)	المكتب الاقليمي للدول العربية في منظمة العمل الدولية	salvini@ilo.org
السيد	جوز	أسالينو		مدير	المكتب القطري للمنظمة الدولية نيبال كاتماندو	assalino@ilo.org
الأنسة	آنا	اينغبلوم		رئيس المستشارين الفنيين / مدير مشروع	المكتب القطري للمنظمة الدولية نيبال كاتماندو	engblom@ilo.org
الأنسة	بيننا كونوار	ثايا		مسؤول برنامج	المكتب القطري للمنظمة الدولية نيبال كاتماندو	bina@ilo.org
السيد	سالومان	راجباتشي		مسؤول برنامج	المكتب القطري للمنظمة الدولية نيبال كاتماندو	saloman@ilo.org
الأنسة	بهراتي	بوخاريل		منسق المشروع الوطني	المكتب القطري للمنظمة الدولية نيبال كاتماندو	bharatis@ilo.org
السيد	بهاغات	سونوار		مشرف ومساعد مالي	المكتب القطري للمنظمة الدولية نيبال كاتماندو	bhagat@ilo.org
الأنسة	نياما	راي		منسق المشروع الوطني	المكتب القطري للمنظمة الدولية نيبال كاتماندو	niyama@ilo.org
السيد	هيراندرا	كارنا		مشرف ومساعد مالي	المكتب القطري للمنظمة الدولية نيبال كاتماندو	hirendra@ilo.org
الأنسة	سيتا	شارما		منسق المشروع الوطني	منظمة العمل الدولية- نيو دلهي	sharma@ilo.org
المترجمون الفوربون						
السيدة	ايمان	عبد الرحيم	الإمارات العربية المتحدة			drimanabdulrahim@gmail.com
السيدة	نانسي	الجاموس	لبنان			nancyeljamous@hotmail.com