

تحقيق أجندة هجرة عادلة:  
تدفقات اليد العاملة بين آسيا والدول العربية

اجتماع للخبراء

ورقة قضايا ومقترحات للمناقشة في خلال اجتماع منظمة العمل الدولية للخبراء فيما بين الأقاليم

3-4 كانون الأول/ديسمبر 2014

كاثماندو

## 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 أو عبر البريد الإلكتروني. 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.iftro.org](http://www.iftro.org) للاطلاع على اسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

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

ISBN 9789226296091 (web pdf)

ساهمت 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](mailto:pubvente@ilo.org) وزيارة موقعنا على العنوان: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

للحصول 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  
بانكوك  
تايلند

شبكة الإنترنت: [www.ilo.org/arabstates](http://www.ilo.org/arabstates)



## المحتويات

5.....	المقدمة
6.....	1. المقدمة والسياق
7.....	1.2 الإحصاءات التي يقوم عليها التحدي المتمثل بتحقيق هجرة عادلة
9.....	1.3 ايجاز عن الجهود المبذولة حتى الآن لإدارة ممرات الهجرة بين آسيا ودول مجلس التعاون الخليجي
9.....	1.4 التحديات الرئيسية والفرص المتاحة
10.....	1.5 عملية إقليمية مشتركة مقترحة للمساهمة في وضع أجندة لهجرة عادلة في مناطق آسيا ودول مجلس التعاون الخليجي
11.....	2. قضايا أساسية للمراجعة والمناقشة لتحقيق هجرة عادلة في آسيا ومناطق دول مجلس التعاون الخليجي
11.....	2.1 الاستقدام
16.....	2.2 العمل اللائق وظروف عمل العمال المهاجرين المنزليين وعمال الانشاءات
20.....	2.3 الاعتراف بمهارات العمال المحتملين والعائدين
22.....	2.4 زيادة أثر الهجرة على التنمية
24.....	2.5 الشراكات بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين
28.....	قائمة المراجع

## المقدمة

تمثل هجرة اليد العاملة بين آسيا ودول مجلس التعاون الخليجي إحدى أسرع التدفقات وأكثرها ديناميكية في العالم. وتعتبر دول مجلس التعاون الخليجي واحدة من أهم بلدان المقصد عالميا كونها تمتلك مخزون كبير من العمال المهاجرين أي ما يقرب 22 مليون عامل وما يفوق 15 مليون عامل مهاجر منهم يأتون من آسيا. كما تعتبر نسبة المهاجرين الى العمال المحليين في دول المجلس بدءا من البحرين الى الكويت الى قطر وعمان والمملكة العربية السعودية والامارات العربية المتحدة هي من بين أعلى المعدلات في العالم.

وفرت الهجرة الى هذه الدول الغنية فرص عمل وفيرة وولدت الملايين من الدولارات المتأتية عن التحويلات المالية الذي يرسلها العمال المهاجرين الى أوطانهم. وتعود الهجرة بالنفع على كل من بلدان المقصد والمنشأ في حين أنها توفر فرص الحصول واكتساب مهارات جديدة والخروج من حالات الفقر الموجودة في بلد الأم وتساعد في الوقت نفسه في تلبية النقص الحاد في أسواق عمل دول مجلس التعاون الخليجي، فالهجرة هي عملية مرحب بها في كل من بلدان المنشأ والمقصد. ومع ذلك، خلقت العمليات المعقدة والمكلفة المرتبطة بالهجرة من أجل العمل نظاما يفسح المجال بسهولة امام ممارسات التجنيد الاستغلالي وظروف عمل غير لائقة للعمال المهاجرين. وفي ظل الوضع الراهن للسوق بدءا من خصخصة قطاع الاستخدام والمترافة مع شبكة الوسطاء المعقدة الى الاختلال الكبير في توازن السلطة عند تطبيق نظام الكفالة في علاقات العمل، يعتبر الطريق الى وضع أجندة عادلة لجميع الأطراف بمن فيهم العمال المهاجرين بعيد المنال. كما جذبت هذه القضية اهتمام الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والمجتمع الدولي.

فمع بروز هذه القضايا في بؤرة الضوء الدولي، أضحت هجرة العمالة الى النقاشات العالمية والإقليمية والمحلية لوضع السياسات وجانب هام جدا من وضع أجندة للتنمية. وقد ارتقت منظمة العمل الدولية الى جانب هيئاتها المكونة الى معالجة التحديات التي تطرحها الهجرة امام عالم العمل. وفي هذا السياق، وعلى خلفية الحوار الرفيع المستوى للجمعية العامة للأمم المتحدة لعام 2013 بشأن الهجرة والتنمية وتقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية بشأن وضع أجندة حول الهجرة العادلة أخذ المكتب الاقليمي للدول العربية في منظمة العمل الدولية والمكتب الاقليمي لآسيا والمحيط الهادئ زمام المبادرة بعقد اجتماع خبراء بين الأقاليم لتقييم إمكانية اجراء اصلاحات ومناقشة سبل المضي قدماً بأجندة الهجرة العادلة.

لذلك تخدم الورقة الموجزة بالقضايا والمقترحات هذه في تعميق الفهم للتحديات والفرص الرئيسية لتحقيق أجندة عادلة للهجرة بين آسيا ودول مجلس التعاون الخليجي. كما شكلت سند لمداوات اجتماع كاثماندو للخبراء الذي انعقد في كانون الأول/ ديسمبر 2014 والذي شارك فيه متخصصين بهجرة العمالة وأصحاب المصلحة الثلاثية من الدول العربية والآسيوية كما وستشكل سندا أساسيا لما ستكون عليه التخطيطات والمداوات التي سيتم بحثها في الاجتماع الوزاري المزمع عقده في خلال الربع الأخير من العام ٢٠١٥. نأمل ان تساهم الورقة الموجزة بالقضايا والمقترحات هذه بالمزيد من الحوارات بين وفيما بين بلدان المنشأ والمقصد لمناقشة هذه القضايا وتكون ذات أهمية في دفع عجلة تحقيق أجندة هجرة عادلة في المنطقة.



فرانك هايمان

المدير الاقليمي بالانابة

مكتب منظمة العمل الدولية الاقليمي للدول العربية



توموكو نيشيموتو

المدير الاقليمي

مكتب منظمة العمل الدولية الاقليمي لآسيا والمحيط الهادئ

## 1 . المقدمة والسياق

تكتسي عملية ادارة هجرة اليد العاملة<sup>1</sup> أهمية أساسية لمنظمة العمل الدولية والهيئات المكونة لها (أي الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال) وعليها تسلط ديباجية دستور المنظمة الضوء على الحاجة إلى حماية العمال الذين يعملون في بلدان غير بلدانهم.

وعموماً، تشكل هجرة اليد العاملة فرصة لتحقيق ربح ثلاثي. فهي تفيد بلدان المقصد لأنها تسمح باستدامة الأنظمة الاقتصادية التي لا تزال بحاجة إلى يد عاملة أجنبية ماهرة ومدنية المهارات. كما تفيد بلدان المنشأ لأنها تحد من البطالة، وتزيد الحوالات، وتؤمن فرصة اكتساب مهارات في الخارج. وهي تفيد المهاجرين أيضاً لأنها تمنحهم فرصة كسب دخل عال وغالباً ما تتيح لهم الهروب من الفقر والعوز.

ومع ذلك، لا يتم توزيع هذا الربح الثلاثي بالتساوي بين جميع الأطراف، إذ لا يحصل المهاجرون حتى الآن على حصة عادلة من الازدهار الذي يسهمون في تحقيقه. ومن الضروري لذلك إنشاء أنظمة هجرة عادلة تحقق مصالح بلدان المنشأ، وبلدان المقصد، والعمال المهاجرين، وأصحاب العمل، والمواطنين.

### 1.1 بروز تطورات عالمية أخيرة رامية إلى تعزيز حماية حقوق العمال المهاجرين وتشجيع الهجرة من أجل التنمية

أقر إعلان الجمعية العامة للأمم المتحدة المنبثق عن الحوار رفيع المستوى بشأن الهجرة الدولية والتنمية في تشرين الأول/أكتوبر 2013 بأهمية إسهام الهجرة في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، كما اعترف بأن التنقل البشري عامل أساسي في تحقيق التنمية المستدامة. ويتمثل أحد أهداف التنمية المستدامة المقترحة في "تعزيز النمو الاقتصادي المستدام والشامل والدائم، وفرص العمل الكاملة والمنتجة، والعمل اللائق للجميع". كما يتمثل أحد المؤشرات في "حماية الحقوق وضمان بيئة عمل سليمة وأمنة لجميع العمال، بما في ذلك العمال المهاجرين وبالأخص النساء منهم وأولئك العاملين في وظائف غير مستقرة" (الامم المتحدة). علاوة على ذلك، شدد هذا الحوار الرفيع المستوى بشأن الهجرة الدولية والتنمية على ضرورة حماية حقوق الإنسان لكافة المهاجرين؛ وحماية النساء المهاجرات في جميع القطاعات بما في ذلك العمل المنزلي؛ واحترام وتعزيز معايير العمل الدولية واحترام حقوق المهاجرين في أماكن عملهم.

وكمتابعة للهجرة الدولية والتنمية، خلص الاجتماع الفني الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة والذي عقد في تشرين الثاني/نوفمبر 2013 (منظمة العمل الدولية، 2013) إلى عدة أمور منها أن منظمة العمل الدولية تعزز العمل اللائق وفرص العمل المنتجة في جميع البلدان بحيث تصبح الهجرة خياراً وليست ضرورة. كما اعترف بانئقال اليد العاملة كعامل لتحقيق النمو المستدام. كما خلص الاجتماع إلى أنه يتعين على منظمة العمل الدولية أن تواصل تعزيز نهجها القائم على الحقوق والخاص بهجرة اليد العاملة مع أخذ احتياجات سوق العمل بعين الاعتبار.

وكان غاي رايدر المدير العام لمنظمة العمل الدولية قد اختار الهجرة "وهي سمة أساسية من سمات عالم العمل اليوم وسمة تثير تحديات

<sup>1</sup> يستخدم هذا التقرير التوليقي مصطلح "العمال المهاجر" وفقاً للتعريف الدولي في اتفاقية الامم المتحدة (1990) بأنه "الشخص الذي يمكنه المشاركة، أو شارك أو انخرط في عمل مقابل اجر في دولة يعتبر فيها غير محلي أو أجنبي". وتجدر الإشارة إلى أن دول مجلس التعاون الخليجي يفضلون استخدام مصطلح "العمال بعقد مؤقت" أو "عامل مغترب".

معقدة في السياسات" كموضوع لتقريره الثاني في مؤتمر العمل الدولي الذي عقد في حزيران/يونيو من هذا العام. ودعا التقرير إلى "وضع أجندة لتحقيق هجرة عادلة لا تحترم الحقوق الأساسية للعمال المهاجرين فحسب، بل وتؤمن لهم فرصاً حقيقية للعمل اللائق أيضاً" (منظمة العمل الدولية، 2014). وهذا يعني التقاسم العادل للزدهار الذي يسهمون في تحقيقه، وإنشاء أنظمة هجرة عادلة تحقق مصالح بلدان المنشأ، وبلدان المقصد، والعمال المهاجرين، وأصحاب العمل، والمواطنين.

## 1.2 الإحصاءات التي يقوم عليها التحدي المتمثل بتحقيق هجرة عادلة

لقد بلغ عدد المهاجرين الدوليين 232 مليون مهاجر في العام 2013 أو 3.2 في المائة من معدل سكان العالم اجمع ما فاق عدد المهاجرين الذي بلغ 175 مليون مهاجر في العام 2000 و154 مليون مهاجر في العام 1990 ويعد نصفهم تقريبا من النساء (الإدارة الوطنية المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية، 2013).

ويعمل 30 في المائة من المهاجرين في العالم (أي 71 مليون نسمة) في آسيا ودول مجلس التعاون الخليجي (الإدارة الوطنية المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية، 2013). وقد اتسمت أنماط هجرة اليد العاملة بين الدول الآسيوية على مدى السنوات الأربعين الماضية بزيادة تدفقات الهجرة ونشوء دول منشأ ومقصد جديدة. وتعتبر دول مجلس التعاون الخليجي بلدان المقصد الرئيسية للمهاجرين من جنوب وجنوب شرق آسيا، إذ يعمل فيها أكثر من 22 مليون عامل مهاجر. وتشكل هذه الدول المحور الأساسي التي تدور حوله ورقة القضايا والمعلومات هذه نظرا لنطاق تدفقات اليد العاملة الواسع في هذه المناطق والقضايا المتأتية عنها.

وتستضيف المملكة العربية السعودية والامارات العربية على وجه الخصوص اعداد هائلة من العمال المهاجرين اذ يعمل فيها نحو 9 مليون و8 مليون عامل مهاجر على التوالي. وقد احتلت هذه البلدان أحد المراكز الخمسة الأولى عالميا لاستضافة أكبر عدد من المهاجرين الدوليين (بعد الولايات المتحدة، روسيا وألمانيا). وقد شهدت دول مجلس التعاون الخليجي في الفترة الواقعة بين 2010 و2013 تزايدا في عدد العمال المهاجرين لديها من 17,5 مليون عامل في 2010 الى ما يزيد عن 22 مليون في 2013. وقد زادت الامارات العربية المتحدة مخزونها من المهاجرين الى 7 ملايين بين عامي 1990 و2013 فحلّت في المرتبة الثانية بعد الولايات المتحدة الأمريكية.

### الجدول رقم 1: المهاجرين في دول مجلس التعاون الخليجي من بلدان تم اختيارها من آسيا، في العام 2013

	البحرين	الكويت	عمان	قطر	المملكة العربية السعودية	الامارات العربية المتحدة	
بنغلادش	100,444	279,169	148,314	220,403	1,309,004	1,089,917	3,147,251
الهند	262,855	730,558	644,704	576,776	1,761,857	2,852,207	6,828,957
إندونيسيا	29,553	82,139	35,027	64,849	379,632	320,684	911,884
نيبال	722	2,006	-	583,1	17,918	7,828	30,057
باكستان	87,892	244,281	117,208	192,860	1,319,607	953,708	2,915,556
الفلبين	43,971	122,214	21,669	96,487	1,028,802	477,139	1,790,282
سريلانكا	9,804	251,27	14,091	21,516	147,032	106,394	326,088
غيرها	194,116	540,435	131,019	426,481	3,096,581	2,019,104	6,407,736
المجموع	729,357	2,028,053	1,112,032	1,600,955	9,060,433	7,826,981	22,357,811

المصدر: شعبة السكان في إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، 2013 ب: الاتجاهات في أعداد المهاجرين الدوليين: المهاجرون حسب الوجهة والمنشأ

ملاحظة 1: اتخذت من تقديرات شعبة السكان في إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية لعام 2013 والتي تعتمد على إحصاءات السكان كمصدر لمعلوماتها. تتغير هذه المعلومات بشكل كبير في بعض الحالات من سجلات إدارية (النيبال على سبيل المثال).

الملاحظة 2: المعدل العام لمخزون العمال المهاجرين في خلال نصف السنة بحسب المنشأ والمنطقة والمجالات الأساسية والبلد ووجهة المقصد، 2013.

وكانت منطقة شرق آسيا قد بدأت بإدخال العمال المهاجرين في أواخر ثمانينيات القرن العشرين لتتنوع سياسات الهجرة فيها، حيث بلغ عدد العمال المهاجرين من بلدان آسيوية أخرى عام 2013 (الإدارة الوطنية المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية، 2013). نحو 7,7 مليون عامل. كما وضعت منطقة جنوب شرق آسيا نظاماً فرعياً لتدفقات الهجرة البينية ليصل عدد المهاجرين التقديري بين بلدان رابطة أسيان الى ما يناهز 6,5 مليون شخص مهاجر (الإدارة الوطنية المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية، 2013).

وتهاجر اغلبية ساحقة من العمال المهاجرين الأقل مهارة من آسيا ومن الشرق الأوسط للعمل في مجال الخدمات (بما في ذلك العمل المنزلي) والبناء. وتقوم معظم ممرات الهجرة الثنائية والرئيسية بين بنغلاديش - والمملكة العربية السعودية، وبنغلاديش - والإمارات العربية المتحدة، والهند - والإمارات العربية المتحدة. تشير التقديرات ان ما يناهز 2.1 مليون عامل مهاجر يعملون في قطاع العمل المنزلي في الشرق الأوسط في العام 2010 أي قرابة ضعف عدد المهاجرين (1.1 عامل مهاجر) في العام 1995 (منظمة العمل الدولية، 2013). اما بالنسبة الى قطاع البناء، فيصعب الحصول على الإحصاءات. ويشكل العمل المنزلي 5.6 في المائة من إجمالي العمالة في المنطقة، ولكن تم تجاوز هذه النسبة بكثير في بعض البلدان، مثل البحرين (12.8 في المائة في عام 2009)، والإمارات العربية المتحدة (12.8 في المائة في عام 2008) والكويت (21.9 في المائة في عام 2005) منظمة العمل الدولية، (2013).

وفي العام 2008، تراوحت نسبة العمال المهاجرين من القوة العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي 50 في المائة في المملكة العربية السعودية و94 في المائة في قطر في حين تعتبر هذه النسبة أعلى بكثير في قطاع البناء والعمل المنزلي (انظر الجدول 2). ويعد معدل النساء العاملات منخفضاً ويتراوح بين 8 في المائة في قطر و23 في المائة في الكويت (بالدوين ادواردز، 2011).

#### الجدول رقم 2: نسبة اليد العاملة الأجنبية حسب القطاع الاقتصادي، العام 2009

القطاع الاقتصادي	الإمارات العربية المتحدة	المملكة العربية السعودية	قطر	الكويت	البحرين
البناء	94.7	91.0	99.8	95.2	89.9
الأسر المعيشية مع الأشخاص العاملين	94.8	99.6	100.0	-	87.9

المصدر: بالدوين ادواردز، ص: 23، 2011.

ملاحظة: البيانات غير متاحة عن عُمان

على الرغم من كون الهجرة تجربة إيجابية الا انّ الملايين من المهاجرين اليوم عالقين في فخ حالات العمل الجبري (منظمة العمل الدولية، 2012). وقد أشار تقرير منظمة العمل الدولية الشامل لعام 2012 انّ من بين 20.9 مليون ضحية بالعمل الجبري قَدَر ان 44 في المائة (او 9.1 مليون ضحية) منهم هم من المهاجرين. وقد قَدَر التقرير عينه وجود 11.7 مليون ضحية من ضحايا العمل الجبري في منطقة آسيا والمحيط الهادئ ووجود 600.000 ضحية في منطقة الشرق الأوسط.



### 1.3 ايجاز عن الجهود المبذولة حتى الآن لإدارة ممرات الهجرة بين آسيا ودول مجلس التعاون الخليجي

لقد ازداد عدد المحاولات الرامية إلى تنظيم هذه المجموعة المعقدة من التدفقات داخل المناطق وفيما بينها على مدى العقدين الماضيين، وهي تعتمد بصفة رئيسية على آليات ومبادرات وطنية. علاوة على ذلك، ثمة مبادرات ثنائية ودولية، بيد أنها تقتصر عامةً على مذكرات تفاهم. وفيما تمكن ملايين من المهاجرين من العثور على فرص عمل عبر هذه الأنظمة لهجرة اليد العاملة ليرسلوا حوالات بمليارات الدولارات إلى مواطنهم، يُجمع الباحثون والممارسون على أن حكومات بلدان المنشأ والمقصد لم تضع بعد نظاماً يقسم منافع الهجرة بعدل بين أصحاب العمل والوسطاء والعمال. وقد اعتمد نظام القبول والاستخدام المتبع في دول مجلس التعاون الخليجي، والقائم على الدخول الحر نسبياً وتقييد كل من الحقوق ومدة العقود وتأشيرات الدخول، في بقاع أخرى من العالم وإن بدرجة مختلفة. ولكن على مدى سنوات عديدة تسبب هذا النظام بظروف معيشية سيئة وظروف عمل غير لائقة للعديد من المهاجرين فضلاً عن الأجور المنخفضة وتكبد العمال المهاجرون التكاليف العالية كما انه أعاق عملية استخدام العمال المحليين. وعانى العمال المهاجرون بالإضافة الى ذلك من ممارسات الاستخدام السيئة في كلا بلدان المنشأ والمقصد. ووجهت انتقادات لهذا النموذج على مر السنين باعتباره يضر بظروف معيشة وعمل كثير من المهاجرين. لكن وبغض النظر عن هذه الانتقادات، لم يُحرز سوى تقدم محدود في زيادة أرباح الهجرة الصافية للمهاجرين في عدة بلدان.

واحتلت الهجرة مكانة أبرز على أجندة العلاقات بين الحكومات، ما أدى إلى إبرام اتفاقيات ثنائية مختلفة وإلى القيام بعمليات إقليمية شتى. فقد عززت عملية كولومبو الحوار بين بلدان المنشأ، فيما يرمى حوار أبو ظبي الى تحسين التنسيق بين بلدان المنشأ والمقصد. إضافة إلى ذلك، شرعت بعض اتحادات النقابات العمالية في إبرام اتفاقيات ثنائية.

### 1.4 التحديات الرئيسية والفرص المتاحة

تُدير وكالات الاستخدام والاستقدام الخاصة عموماً عملية هجرة اليد العاملة بين آسيا والبلدان العربية، في حين يشكل عدد المهاجرين من خلال الاتفاقيات بين الحكومات أقل من 10 في المائة من إجمالي المهاجرين. وعمليات التوظيف هذه والتي يتم السواد الأعظم منها عبر وكالاتٍ خاصةٍ مترعةٍ بممارسات خاطئة/مسيئة تُكبد أصحاب العمل تكاليف زائدة وتجعل المهاجرين يعلقون في فخ الديون دون أن يكون لهم صوت مسموع أو قدرة كبيرة على المفاوضة (منظمة العمل الدولية، 2011؛ منظمة العمل الدولية، 2014) وقد فشلت لوائح الاستقدام الوطنية حتى الآن في وضع حد للانتهاكات الكامنة في عمليات الهجرة، ما يعكس عدم ملائمة الأنظمة واقتصاد سياسات الاستقدام عاكسة بذلك قصور النظم وممارسات الإنفاذ، فضلاً عن الاقتصاد السياسي للعمل الجبري. يتزايد اختيار وسائل الاعلام الاجتماعية للتقارير المتعلقة بالإساءة والتعرض للعمال المهاجرين قبيل المهاجرة وبعد وصولهم الى بلد المقصد بما في ذلك حالات واضحة من العمل الجبري في عالم شفاف ومتداخل أكثر مما مضى، مما يزعج كلا من بلد المهجر والمقصد في موقف يضر ويسيء لسمعة البلدين على حدٍ سواء. كما تثير مثل هذه الحالات تساؤلات عديدة تتعلق بكفاءة وقوة الإدارة التي تتولاها حكومات بلدان المنشأ والمقصد.

وغالباً ما تستند العلاقة بين صاحب العمل والعامل المهاجر إلى الاعتماد الكبير للعامل على الكفيل الذي يُمنح واجبات ومسؤوليات شاقة وخارج نطاق علاقة العمل. كما يقيد هذا النظام حركة العمال المهاجرين، معيقاً التوزيع الفعال للمهارات في سوق العمل في البلدان المقصد. كما يقيد هذا النظام أيضاً حرية العمال في انهاء عقد العمل مما يسمح بحصول جميع أنواع الانتهاكات لحقوق الانسان والعمل. ومن الشائع أيضاً احتجاز الأوراق الثبوتية للعمال المهاجرين حتى في بلدان الشرق الأوسط التي يُعتبر فيها احتجاز جواز السفر وتأشيرة الدخول أمراً غير قانوني. ووجهت انتقادات أيضاً إلى الإجراءات الناظمة لتصريح الخروج لأنها تشجع على انتهاك نظام تأشيرة الدخول، ما يزيد من عدد العاملين في القطاع غير المنظم في بلدان المقصد. وقد جاء تخصيص جزء من مؤتمر العمل الدولي للوصول إلى إجماع ثلاثي بشأن بروتوكول اتفاقية العمل الجبري في وقت ملائم. ويعزز البروتوكول المعتمد الإطار الدولي القانوني عبر خلق التزامات جديدة لمنع حالات العمل الجبري وحمايا الضحايا وتوفير فرص الحصول على الانتصاف، مثل التعويض عن الضرر المادي والجسدي.

يتطلب ذلك اتخاذ الحكومات للتدابير اللازمة لحماية العمال بشكل أفضل، الأيدي العاملة المهاجرة على وجه الخصوص من ممارسات التوظيف الاحتيالية والمسيئة ويشدد على أهمية الوصول إلى سبل الانتصاف. وتحد صعوبة تنقل اليد العاملة التي تعتبر كمؤشر مختل للعمل الجبري، من إمكانية توزيعها بشكل فعال، ما يضر في نهاية المطاف بأصحاب العمل في البلدان المقصد. وتعود إعادة المفاوضة على الرقابة التي يمارسها صاحب العمل والكفيل على المهاجر بفوائد عليهم جميعاً في الشرق الأوسط.

ولعل العمل المنزلي أكثر مهنة تحدث فيها ممارسات خاطئة ناجمة جزئياً عن التمييز حسب الجنس وبسبب طبيعة هذه الوظيفة القائمة على العزلة والمنقوصة القيمة. فلم تصادق المنطقة العربية بعد على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189، حيث أن كثيراً من البلدان العربية لم تدرج العمل المنزلي في قوانين العمل الوطنية الخاصة فيها. ولكن من المشجع أن بعض الحكومات أعلنت عن خطط لزيادة حماية العمال المنزليين عبر تنظيم عقود عملهم رغم حاجة العقود الى ان تكون ملزمة قانوناً في بيئة مؤسساتية حيث هناك توازن قوة في المفاوضة بين الطرفين، وحيث يمكن للعمال الوصول إلى آليات العدالة وتسوية المنازعات وتعتبر الإنشاءات قطاع آخر يهيمن عليه العمال المنزليون. وقد أثارت قضية الصحة والسلامة المهنية مخاوف اساسية نظراً لعدد الحوادث والوفيات الكثيرة.

وفي كلا القطاعين، راوحت الأجور الحقيقية للعمال ذوي المهارات المتدنية في المكان وحتى أنها تراجعت. وفي أسواق العمل المجزأة في بلدان المقصد المعنية وفي ظروف تعتبر فيها الفروق في الدخل باعثاً كبيراً على الهجرة، يُعد توفير أجور وظروف للمهاجرين أدنى بكثير مما هو سائد عامةً أمراً مقبولاً. يفتح التقدم المحرز في عملية تقديم شهادات المهارات أيضاً للوظائف القابعة في أسفل سلم الدخل آفاق تطوير آليات تحديد الأجور المرتبطة بإنتاجية العمل.

كما يُعتبر إجراء تحسينات في إدارة قطاع العمل المنزلي مفيداً لأصحاب العمل من خلال اعتماد مهارات معينة والاعتراف بها في مجال رعاية الأطفال، ورعاية المسنين، ورعاية المعاقين. وبالمثل، يستفيد أصحاب العمل والعمال في قطاع الإنشاء من اعتماد المهارات والاعتراف بها (ثمة مشروع تجريبي ذو صلة يجري في الإمارات العربية المتحدة والكويت).

وتُعتبر الحوالات عموماً أهم فائدة لهجرة اليد العاملة. فقد أخذت بالازدياد بشكل مطرد في السنوات الأخيرة، وهناك ست دول آسيوية في قائمة أكثر عشر دول تتلقى حوالات. وتُعد الحوالات مصدراً ثابتاً للقطع الأجنبي في بلدان المنشأ، وثمة أيضاً مجالات أكبر لتعزيز أثرها على التنمية. وهناك متسع لتحسين التعاون بين دول المنشأ والمقصد ليس فقط على صعيد سبل خفض تكلفة الحوالات، ولكن أيضاً من حيث تحسين مشاركة بلدان المقصد في مشاريع التنمية في بلدان المنشأ، لاسيما من خلال إشراك العمال العائدين إلى أوطانهم في نهاية عملية الهجرة.

### **1.5 عملية إقليمية مشتركة مقترحة للمساهمة في وضع أجندة لهجرة عادلة في مناطق آسيا ودول مجلس التعاون الخليجي**

تدعو الحاجة الى تنظيم اجتماع يجمع بين أصحاب المصلحة المعنيين من كل من منطقة آسيا ودول مجلس التعاون الخليجي لمناقشة التحديات والفرص الراهنة في تشكيل أجندة لتحقيق هجرة عادلة على النحو المبين في العمليات على المستوى العالمي المذكورة أعلاه، ولا بد من مراجعة النتائج المتحققة والدروس المستفادة من سياسات الهجرة الدولية بهدف الاعتماد على أفضل الممارسات.

ومما لا شك منه ان عملية كولومبو وحوار أبو ظبي يمثلان فرص مهمة في مناطق آسيا ودول مجلس التعاون الخليجي لعقد هذا الحوار. ويوفر إطار التعاون الإقليمي المعتمد في أحد الاجتماعات الوزارية لحوار أبو ظبي في مانيلا في نيسان/أبريل 2012 إطاراً أساسياً للتعاون بين بلدان المنشأ ومجلس التعاون الخليجي خلال كامل دورة العمل في الخارج. ولاقى اعلان الكويت المعتمد في الجلسة الثالثة من الاجتماع الوزاري لحوار أبو ظبي في تشرين الثاني/نوفمبر 2014 الترحيب.

اقترح منظمة العمل الدولية لانخراط مع الأعضاء الحكوميين لحوار أبو ظبي لمساعدة على تقليل تكاليف حراك اليد العاملة مما يساهم في منع ممارسات الاستخدام السيئة وحماية حقوق المهاجرين كذلك تحسين وتقوية الرؤية تجاه وكالات التوظيف والاستقدام الخاصة بما يتناسب مع مبادئها الخاصة بالاستخدام العادل في ظل الاطار الشامل لأجندة الهجرة العادلة الخاصة بها.

تتيح منظمة العمل الدولية فرصاً جديدة لعقد المزيد من الحوارات من خلال نهج قائم على الحقوق على النحو المنصوص عليه في اتفاقيات منظمة العمل الدولية ومتصلة بعالم العمل الخاص بأصحاب العمل والعمال على حدٍ سواء (المحليين او المهاجرين) بغرض الاستفادة والتعلم من هذه العمليات والبناء عليها.

وتتضمن عملية تنظيم مثل هذا الحوار من خلال منظمة العمل الدولية عقد اجتماع للخبراء في كاثماندو (3-4 كانون الأول/ديسمبر 2014)، يليه حوار فيما بين بلدان المنشأ والمقصد يخلص في اجتماع وزاري بين الأقاليم في أواخر عام 2015. يشكل اجتماع الخبراء فرصة للباحثين والمسؤولين الحكوميين وأصحاب العمل والنقابيين لدراسة إمكانية إجراء إصلاحات ومناقشة سبل المضي قدماً بأجندة الهجرة العادلة في بيئة غير منظمة. تغني نتائج الاجتماع الفني المشاورات والمخططات في الاجتماع الوزاري والذي سيتم التخطيط له بالتشاور مع أعضاء حوار أبو ظبي.

## 2. قضايا أساسية للمراجعة والمناقشة لتحقيق هجرة عادلة في آسيا ومناطق دول مجلس التعاون الخليجي

يهدف الاجتماع إلى إجراء خبراء بارزين في المنطقة لتقييم فني للقضايا الرئيسية وسبل تحقيق أجندة هجرة عادلة، اي "وضع أجندة للهجرة العادلة لا تحترم الحقوق الأساسية للعمال المهاجرين فحسب، بل وتؤمن لهم فرصاً حقيقية للعمل اللائق..." (منظمة العمل الدولية، 2014). وهذا يعني وضع أدوات للإدارة بهدف تقاسم الازدهار الذي يسهم المهاجرون في تحقيقه، وإنشاء أنظمة هجرة عادلة تحقق مصالح بلدان المنشأ وبلدان المقصد والعمال المهاجرين وأصحاب العمل والمواطنين وتوزع الفوائد الصافية للهجرة بعدالة.

ويؤدي اجتماع الخبراء إلى مراجعة القضايا الرئيسية والأسباب الأساسية، وتقييم إمكانية إجراء إصلاحات (الفرص والتحديات)، وتقديم مقترحات لوضع أجندة هجرة عادلة وتنفيذها. وبيحث الاجتماع الفني التحضيري في قضايا ومقترحات تتعلق بخمسة مجالات رئيسية تنشأ عن التحديات الماثلة أمام تدفقات اليد العاملة في البلدان العربية - الآسيوية. وهذه المجالات هي:

- 1- الاستقدام
- 2- العمل اللائق وظروف العمل
- 3- الاعتراف بمهارات العمال المحتملين والعائدين
- 4- تحسين أثر الهجرة على التنمية
- 5- الشراكات بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين

تم التعقيب على القضايا الخمس المطروحة آنفاً في المقطع التالي من التقرير لتتم مناقشتها في اجتماع الخبراء.

### 2.1 الاستقدام

#### إطار قانوني دولي/توجيهي

بدأت كل القضايا المتعلقة باستقدام المهاجرين تظهر في الأجندة الدولية بصورة جدية في السنوات القليلة المنصرمة. وكانت تخفيض كلفة

هجرة اليد العاملة واحدة من البنود الثمانية المدرجة على جدول أعمال الأمين العام للأمم المتحدة للعمل عليها، كما وردت في حوار الأمم المتحدة الرفيع المستوى حول الهجرة والتنمية (2013)، لأنَّ ارتفاع الرسوم المدفوعة لشركات التوظيف تحد من تأثير الهجرة على التنمية. حثَّت الاستنتاجات التي خلص إليها اجتماع منظمة العمل الدولية الفني الثلاثي حول هجرة اليد العاملة (2013) المنظمة على: وضع توجيهات لتعزيز ممارسات التوظيف التي تحترم المبادئ المنصوص عليها في معايير العمل الدولية. وعليه، وكجزء من عملية تحقيق اجندة هجرة عادلة، أطلقت منظمة العمل الدولية مبادرة عادلة للتوظيف بمثابة تمرين متعدد لأصحاب المصلحة.

بينما تنطبق كافة الاتفاقيات المعنية بالمهاجرين ومعايير العمل الأخرى على العمال المهاجرين ترتبط الاتفاقيات التالية ارتباطاً وثيقاً بقضايا التوظيف ووكالات الاستخدام الخاصة:

- اتفاقية العمال المهاجرين، 1949 (رقم 97) والتوصية رقم 88 المرتبطة بها
- اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، 1975 (رقم 143). توصية بشأن العمال المهاجرين، 1975 (رقم 151)
- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، 1997 (رقم 181) والتوصية رقم 188 المكمل لها
- اتفاقية بشأن العمال المنزليين، 2011 رقم 189 والتوصية المرتبطة بها رقم 201
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي والبروتوكول رقم 29 والتوصية رقم 203 المكملين لها
- الإطار المتعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة الأيدي العاملة

اعترفت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 181 بشرعية وكالات الاستخدام الخاصة عند تنفيذهم للمهام الخاصة بهم جنباً إلى جنب وبالتعاون مع خدمات الاستخدام العامة. فيما تعترف الاتفاقية بدور وكالات الاستخدام الهام جداً ترتبط معظم الأحكام الرئيسية باعتماد الدول المصدقة على هذه الاتفاقية لتدابير تنظم هذه الوكالات لحماية العمال المهاجرين ومنع التجاوزات. وتنص المادة السابعة (1) من هذه الاتفاقية على التالي: "لا يجوز لوكالات الاستخدام الخاصة ان تتقاضى بصورة مباشرة أو غير مباشرة، جزئياً أو كلياً، أي رسوم أو تكاليف من العمال".

### القضايا والتحديات الرئيسية

تتميز صناعة التوظيف في دول آسيا ودول مجلس التعاون الخليجي بمجموعة واسعة من شركات أو وكالات متفاوتة في الحجم، والمكانة. وتدير وكالات الاستخدام الخاصة والشبكات الاجتماعية الجزء الأكبر من عملية الاستقدام للعمل في الخارج.

نظراً للسمعة السيئة عموماً التي يتمتع بها قطاع الاستخدام الخاص في الدول المعنية تسعى هذه الوكالات الى تأدية دور مفيد في التوسع والانفتاح على الأسواق الخارجية وقدرتها على تقييم متطلبات واتجاهات أسواق العمل الناشئة. ومن هذا المنطلق فإنها تؤدي وظيفة مفيدة مطابقة لسوق العمل. كما انها أكثر مرونة ويمكنها الوصول بسهولة إلى المهاجرين المحتملين بعكس الوكالات الحكومية وفقاً للاتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة (2006). ينبغي النظر أيضاً في هيمنة وكالات الاستخدام على ممرات الاستقدام الدولي في آسيا وفي دول مجلس التعاون الخليجي من سياق نطاق انتشارها وتعقيدات الأنظمة العابرة للحدود. ففي معظم الأحيان يلجأ أصحاب العمل عموماً الى وكالات التوظيف الخاصة الذين يملكون شبكات في الخارج والذين هم على دراية بقوانين الهجرة باعتبارهم ملائمين أكثر لها.

كما كثرت الأبحاث المستفيضة خاصة حول وكالات التوظيف وطريقة عملهم وممارساتهم الخاطئة في آسيا ودول مجلس التعاون الخليجي (أسفار، 2009؛ منظمة العفو الدولية، 2010؛ مطبوعات منظمة العفو الدولية، 2011؛ أرف، 2008؛ كريبو، 2014؛ مكتب المحاماة

دي أل أي بايبر، 2014؛ هيومن رايتس ووتش، 2014؛ جريديني، 2014؛ منتدى المهاجرين في آسيا، 2011؛ الشفافية الدولية في سريلانكا، 2010؛ فيريتيه، 2010؛ ويكرمسكارا، 2014). تم توثيق معظم القضايا المطروحة كما انها مشابهة عبر البلدان رغم وجود اختلاف طفيف خاص بكل بلد. وتسلط الأبحاث المذكورة أنفا الضوء على الميزات التالية:

- وجود طبقات متعددة من الوسطاء سواء في بلدان المنشأ أو المقصد؛ التواطؤ بين الوكلاء المحليين والأجانب مما يضر مصلحة العمال المهاجرين؛ والفساد؛
- الرسوم المفرطة التي تزج المهاجرين في دوامة الديون المرهقة وحالات العمل القسري؛ ارتفاع مستوى الدخل الربعي في الصناعة؛
- تأشيرات حرة وتجارة التأشيرات مما أدى إلى وضع العمال المنزليين في ظرف غير نظامي؛
- المعلومات الكاذبة التي تقدمها الوكالات الى العمال حول طبيعة وشروط العمل، عدا عن تبديل العقد لدى وصول العامل الى بلد المقصد؛
- حجز و/أو مصادرة الأوراق الثبوتية ووثائق السفر؛
- شكاوى غير فعالة واتباع إجراءات مظالمة مما يسفر عن مغادرة العامل او ترحيله.

يعتبر عنصر النساء الفئة المستضعفة بين جميع المجموعات الأخرى في بلدان المنشأ والمقصد على حد سواء، لذلك كانت "الهجرة الآمنة" للنساء محور تركيز العديد من التدخلات. وقد عملت بعض الدول في محاولتها لحماية العمال بفرض حظر انتقائي او رفع سن العمل تتأتى عنه نتائج عكسية تتمثل بعدم انجرفهم للعمل في قنوات غير نظامية.

وقد استجابت حكومات بلدان المنشأ عبر سن لوائح تنظيمية فيما يتعلق بشروط الترخيص ووضع حد للرسوم وتطوير آلية لتقديم الشكاوى. وحظرت بعض دول مجلس التعاون الخليجي كالإمارات العربية المتحدة وقطر رسوم التنسيب. ومع ذلك ضللت نسبة النجاحات المحرزة حتى الآن في وضع حد للانتهاكات الكامنة في عمليات الاستخدام.

يعتبر العمال المهاجرين أكثر عرضة للإساءات والانتهاكات في خلال عملية الاستخدام نظرا الى أن نسبة امدادات العمال نوي الأجر المنخفض تفوق معدلات الطلب كما ان العدد الهائل للعمال الراغبين في العمل في الخارج يفوق عدد الوظائف الشاغرة.

وعلاوة على ذلك يثير ارتفاع حجم الهجرة (مليونى عامل من جنوب آسيا إلى دول مجلس التعاون الخليجي في كل عام)، من وإلى البلدان التي تتضمن ثغرات في عملية إدارة الهجرة، والتي يضعف فيها موقف المهاجرين التفاوضي، سعي وكالات التوظيف المحلية وأخصامها الأجنبية فضلا عن السياسيين والنخب وراء سلوك استتجاري. مما يجعل رسوم الاستخدام مفرطة للغاية بما يتعلق بالتكاليف الفعلية المتكبدة. هذا يؤدي إلى التوزيع غير عادل للمكاسب المحتملة من الهجرة بين العمال المهاجرين وأرباب العمل، وقطاع التوظيف في بلدان المنشأ والمقصد.

#### بروز ممارسات جيدة في بلدان المنشأ والمقصد وسبل المضي قدما

تعتمد إمكانات ونطاقات الإصلاح كل الاعتماد على الإرادة السياسية لكلا البلدين المنشأ والمقصد على حدّ سواء، وعلى دعم كل أصحاب المصالح المعنيين. برزت بوادر مشجعة تتعلق باعتراف الحكومات المعنية بوجود مشكلة.

اما بالنسبة للشركات، يمكن لممارسات التوظيف هذه غير العادلة ان تسيئ الى سمعة الشركات. خصوصا بعد اعتبار توفير الأيدي العاملة الآن جزءا من سلسلة التوريد وجزء من عمليات التدقيق الاجتماعي. وعلاوة على ذلك سوف تستفيد الشركات من حيث الإنتاجية من عملية التوظيف التي تنتج قوة عاملة راضية ومحفزة وتتمتع بالمهارات المناسبة.

ما الذي ينبغي عمله لوضع نظام استقدام عادل يحقق تطابقاً فعالاً بين الوظائف ومهارات الباحثين عن عمل ويقلل من تكاليف الهجرة على العامل وصاحب العمل؟

#### أ) التشريع والنفذ

يمكن تعزيز اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 181 بالإضافة الى غيرها من الاتفاقيات ذات الصلة كاتفاقيات رقم 97، و143، و189 في بلدان المنشأ والمقصد. قد تستفيد بلدان المنشأ أيضا من تطوير نموذج تشريعي بشأن تنظيم الاستقدام والذي يمكن استخدامه أيضا كمقياس. فالمجالات الرئيسية التي يبدو أنها تتطلب مزيدا من الاهتمام هي:

- رسوم التوظيف والتكاليف
- تنظيم الوكالات الفرعية
- تقديم حوافز للوكالات ذات الأداء الجيد
- إنفاذ التشريعات والرصد
- قدرة وصول العمال الى خدمات المعلومات والدعم الدقيقة

ينبغي ان تراعي عملية اصلاح الاستخدام الأمور التالية في بلدان المقصد:

- اتخاذ تدابير لضبط كلفة تجارة التأشيرات في دول مجلس التعاون الخليجي وتسهيل عمليات تقديم طلبات الهجرة عندما تتعلق الوظائف الشاغرة بالنقص الحاصل في سوق العمل على المستوى القطاعي؛
- مراجعة خيارات اصلاح نظام الكفالة في مختلف دول مجلس التعاون الخليجي، وخاصة المتعلقة بعملية الاستخدام المبنية على الخطط المبتكرة الأخيرة والتي تم تجربتها في بعض قطاعات سوق العمل في معظم دول مجلس التعاون الخليجي؛
- رسوم استقدام أخرى والتكاليف التي يتكبدها أصحاب العمل والعمال في كل من بلدان المنشأ وبلدان المقصد؛
- وضع نظام لتنظيم قطاع الاستخدام يغطي وكلاء من الباطن وشاملة من أدوات الرصد والجزائيات؛
- منح الحوافز للوكالات ذات الأداء الجيد.

#### ب) زيادة خيارات الاستخدام

يمكن تزويد أصحاب العمل والباحثين عن عمل بخيارات استخدام أكبر مما يقلل من طبقات الوساطة وبالتالي يخفض التكلفة. النظر في عرض المزيد من الخيارات لتحقيق تطابقا فعالا بين أصحاب العمل والباحثين عن عمل وليس فقط عبر وكالات الاستخدام الخاصة

فحسب، بل وحتى عن طريق وكالات التوظيف ومباشرة عبر أصحاب عمل معتمدين والاستخدام الإلكتروني (الحاق شهادة العمل مع الاثنين). وتعتبر بوابة الهجرة الخاصة بالاتحاد الأوروبي خير مثال على شمولية نظام معلومات سوق العمل لأصحاب العمل والعمال.

كمثال آخر على ذلك، أدخلت جمهورية كوريا نظام اصدار تراخيص الاستخدام في العام 2004 الذي أقر بحاجة المنشآت الكورية الصغيرة والمتوسطة على وجه الخصوص في قطاع البناء والتصنيع والزراعة والخدمات الى العمال ذات المهارات المتدنية، كما أدخلت برنامج خاص باستخدام اليد العاملة فيما بين الحكومات يستند على مذكرات تفاهم الزامية. اما الإنجاز الرئيسي الذي تم تحقيقه فهو خفض معدل الكلفة التي يدفعها العامل من 3,509 دولار أمريكي بموجب نظام التدريب في العام 2002 الى 927 دولار أمريكي بموجب نظام اصدار تراخيص الاستخدام في العام 2011 (كيونغ 2013). ويستهدف هذا النظام قطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة ولا يشمل العمل المنزلي.

### ج) توعية وتمكين العمال المهاجرين

تساهم عملية توعية العمال المهاجرين تجاه مخاطر الاستخدام والحقوق والواجبات وظروف العمل في بلدان المقصد عبر حملات التوعية ومراكز الموارد العمالية، في تبليغ العمال المهاجرين المحتملين عن خيارات الاستخدام والتحديات الناشئة عنه. وقد ساهمت منظمة العمل الدولية في جنوب شرق آسيا بتأسيس شبكة مؤلفة من 21 مركزاً للموارد العمالية تديرها الحكومات والنقابات العمالية والمنظمات غير الحكومية. وتقع بعض هذه المراكز في أماكن العمل وتقدم المعلومات والمشورة بشأن فرص العمل الوطنية والدولية.

### د) معايير عمل وممارسات عادلة

في إطار مبادرة الاستخدام العادلة واستناداً الى معايير منظمة العمل الدولية والممارسات الجيدة المعمول بها تقوم منظمة العمل الدولية بتسهيل المشاورات العالمية مع أصحاب المصلحة التي يقودها الشركاء الاجتماعيين (على سبيل المثال، المنظمة الدولية لأصحاب العمل (IOE)، الاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC)/الشركات التابعة لها، والاتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة)، بهدف تعيين الأدوات الحالية التي تشمل توجيهات مفصلة ومعايير التوظيف العادل للمهاجرين.

ويهدف برنامج أيريس الذي أطلقته المنظمة الدولية للهجرة في العام 2013 الى وضع إطار الاعتماد وبروتوكول التدقيق للاستخدام العالمي للعمالة القائم على مبادئ التوجيهية.

### هـ) التعاون الدولي

أعطت كل من عملية كولومبو وعملية حوار أبو ظبي الأولوية لمعالجة طرائق الاستخدام وتعزيز الممارسات الجيدة أيضاً. ويحتمل أن تكون هذه المنصات قابلة للاستخدام للتوصل الى الاتفاق على وضع إطار إقليمي بشأن الاستخدام.

### اسئلة رئيسية مطروحة للمناقشة

- أ) كيفية تحقيق درجة من انسجام واندماج فعال للقوانين بين بلدان المنشأ والمقصد،
- ب) ما الذي ينبغي عمله لوضع نظام استخدام عادل يحقق تطابقاً فعالاً بين الوظائف ومهارات الباحثين عن عمل ويقلل من تكاليف الهجرة على العامل وصاحب العمل ويقضي على العمل الجبري؟

- ت) كيفية الحصول على مشاركة الشركاء الاجتماعيين وزيادة مشاركة قطاع الأعمال في عملية الاستخدام العادلة،  
ث) ما هي التدابير الذي ينبغي اتخاذها لزيادة خيارات التوظيف؟  
ما هي التدابير الذي يجب اتخاذها لمعالجة الحاجات المتنوعة للعمال المهاجرين من النساء والرجال على حد سواء؟  
ج) ما هي احتياجات بناء قدرات الهيئات المكونة الثلاثية وغيرها من أصحاب المصلحة في العمل من أجل تحقيق هجرة عادلة؟  
ح) كيف يمكن تعبئة العمليات التشاورية الإقليمية وعمليات التكامل الإقليمي من أجل تعزيز أجندة استخدام عادلة؟

## 2.2 العمل اللائق وظروف عمل العمال المهاجرين المنزليين وعمال الانشاءات

يتطرق هذا الجزء من التقرير الى العمل اللائق وظروف عمل المهاجرين من آسيا الى دول مجلس التعاون الخليجي العاملين في قطاعات العمل المنزلي والانشاءات والتي تعتبر من أكثر القطاعات عجزاً ونقصاً من ناحية توفير ظروف عمل وظروف معيشية ملائمة في هذه الدول.

ينص الإطار القانوني/التوجيهي لاتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمل اللائق وظروف عمل العمال المهاجرين على:

تجسد التساوي في المعاملة وحرية تكوين الجمعيات، والحماية من ظروف العمل القسري أو عمل الأطفال وضد أي شكل من أشكال التمييز المبادئ الأساسية لضمان تحقيق العمل اللائق وظروف عمل العمال المهاجرين.

يقر اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الذي اعتمد في مؤتمر العمل الدولي عام 1998 بالأهمية الخاصة التي تتمتع بها الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية التي تتناول قضايا القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الالزامي، والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة. وينص الإعلان المذكور على انه ينبغي على التزامات جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بما فيها تلك التي لم تصادق على أي من الاتفاقيات المعنية ان تقوم على الأهداف الاستراتيجية الأربعة للمنظمة بما فيها "احترام وتعزيز وإعمال المبادئ والحقوق الأساسية المكرسة في دستور المنظمة والتي هي موضوع هذه الاتفاقيات". وقد أكدت الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية على التطبيق الشامل للحقوق الأساسية على جميع الأشخاص في العالم.

كذلك فإن اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صدقت على نطاق واسع لأغراض عامة - مثل تلك التي تتعامل مع تفتيش العمل، وحماية الأجور، والسلامة والصحة في العمل - تنطبق على جميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، ما لم ينص على خلاف ذلك. وقد تلقت الجوانب المتعلقة بظروف العمل، (أ) مثل وقت العمل، (ب) دخل العمل ذات الصلة، (ج) والسلامة والصحة المهنية، (د) وممارسات التوظيف (هـ) والترتيبات التعاقدية (و) والحماية الاجتماعية (س) والوقاية والوصول إلى سبل الانتصاف اهتماماً معيارياً وتوجيهياً في مختلف اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية.

بالإضافة الى ذلك، لمنظمة العمل الدولية اتفاقيات خاصة بمعالجة هجرة اليد العاملة وحماية العمال المهاجرين - اتفاقية رقم 97 بشأن العمال المهاجرين (مراجعة)، 1949 والاتفاقية رقم 143 بشأن العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، 1975 والتوصية المرفقة بها.

فضلا عن ذلك، الاتفاقيات الخاصة بقطاعات محددة كالاتفاقية رقم 201 بشأن العمال المنزليين عام 2011 التوصية رقم 201 عام 2011 المكتملة لها التي تتضمن أحكاماً لمعالجة الاحتياجات الخاصة بحماية العمال المهاجرين. نظرا الى ان احكام وتوصية هذه الاتفاقية عامة لا تميز بين المواطنين وغير المواطنين العاملين كعمال منزليين، تمت صياغة عدد من الاحكام المخصصة للعمال المنزليين المهاجرين و/أو تعالج القضايا التي تؤثر عليهم بشكل مباشر.



وفي الآونة الأخيرة، تم تداول ظروف عمل وظروف معيشة العمال المنزليين في الاتفاقية رقم 189 بشأن العمال المنزليين لعام 2011. وأولي الاهتمام الى عمال الانشاءات في الاتفاقية الخاصة بالسلامة والصحة في البناء رقم 167 عام 1988 والتوصية الخاصة بها رقم 175 لعام 1988<sup>2</sup>.

وأخيراً، ينص الإطار المتعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية حول هجرة العمالة غير الملزم على أهمية حماية الحقوق الإنسانية وحقوق عمل المهجر المهاجرين، كما يحدد خمسة عشر مبدأ في تسعة مجالات تدعمها مبادئ توجيهية أكثر تفصيلاً وأمثلة لأفضل الممارسات، لتوجيه الهيئات المكونة حول كيفية ادارة هجرة اليد العاملة.

### التطورات الأخيرة، والقضايا المثيرة للقلق والتحديات المتعلقة بالعمل اللائق وظروف عمل عمال المنازل والبناء

لوحظت بعض البوادر الإصلاحية الهادفة الى تحسين معاملة العمال المهاجرين في الآونة الأخيرة، ولا سيما العاملات في المنازل، في دول مجلس التعاون الخليجي حيث:

- قامت المملكة العربية السعودية بالتوقيع على اتفاقية ثنائية مع الفلبين بشأن استخدام العمال المنزليين مما يضع قطاع العمل المنزلي تحت اشراف وزارة العمل
- تم تطبيق بعض أحكام قانون العمل على العمال المنزليين في البحرين رغم كونها محدودة
- تمت صياغة عقود عمل نموذجية وموحدة خاصة للعمال المنزليين في الكويت وعمان وفي الامارات العربية المتحدة، ولكن نادرا ما يتم تنفيذ هذه العقود في الممارسة في غياب تغطية قانون العمل وتبقى هناك عدد من الثغرات الخطيرة بين أحكام هذه العقود والشروط وفقا لمعايير العمل الدولية ذات الصلة، مثل الاتفاقية رقم 189. قام مجلس الوزراء البرلماني في الكويت بالموافقة على مرسوم لتغيير المسمى الوظيفي رسميا من موظف إلى عامل محلي ضمن جميع الوثائق والمعاملات الحكومية الرسمية الخاصة بها.
- يتطلب القانون في دولة الامارات العربية المتحدة الحصول على التأمين الصحي الإجباري.

ان القيام بإجراء تحليل منهجي لأنماط واتجاهات ظروف العمل في قطاع البناء والتشييد يمكن أن يسלט الضوء على تحسينات مماثلة لتلك المبينة أعلاه من أجل العمال المنزليين. على الرغم من هذه التطورات، لا تزال هناك قضايا وتحديات كامنة في مختلف المجالات.

وتتضمن القضايا والتحديات العامة ما يلي:

- **العقود:** عادة ما يتم استبدال عقود العمل التي يوقعها المهاجرين وأصحاب العمل قبل المغادرة بعقود أخرى جديدة لدى وصوله، تتسم بشروط وظروف عمل غير ملائمة.
- **مسؤوليات وحريات أصحاب العمال والمهاجرين:** تقع مسؤولية احترام بنود العقد على عاتق أصحاب العمل والمهاجرين على حدّ سواء. وعندما لا تحترم هذه الشروط من قبل أرباب العمل والمهاجرين لن يستطيعوا بعدها الوصول إلى آليات التقاضي، وقليل ما يسمح للعمال بإنهاء العقد والبحث عن عمل آخر أو العودة إلى وطنهم. إنّ هذا الاعتماد الكلي للعمال على الكفيل والحاجة الى

<sup>2</sup> لم تصادق دول مجلس التعاون الخليجي على اي اتفاقية.

الحصول على اذن خروج من أصحاب عملهم/الكفيل يجعل من هؤلاء العمال ضحايا لعقود العمل المجحفة. يجب الغاء مثل هذا الاجراء والسماح للعمال بتغيير صاحب العمل او العودة الى ديارهم.

- **وثائق السفر:** تعتبر عملية مصادرة الأوراق الثبوتية ووثائق السفر الخاصة بالعامل ممارسة شائعة في الدول العربية حتى في الدول التي تعتبر فيها هذه الممارسة غير قانونية. ينبغي على القانون منع حصول هذه الممارسة كما ينبغي جعل آلية تقديم الشكاوى متاحة للعمال كذلك وضع نظم انفاذ وانصاف فعالة للعمل كعامل مثبث لأصحاب العمل.
- **الحماية الاجتماعية:** ان طبيعة الهجرة المؤقتة والصارمة إلى دول مجلس التعاون الخليجي لا تسمح للعمال غير الماهرين باكتساب الحد الأدنى من شروط الميزات التي تتضمنها خطط الحماية الاجتماعية. ينبغي دراسة المخططات المناسبة لضمان الحق في الحصول على الحماية الاجتماعية حتى في نظام الهجرة المؤقتة.
- **التقسيمات الحاصلة بين العمال الماهرين وغير الماهرين:** تزداد حدة الانقسامات وعدم المساواة في التعامل بين العمال الماهرين وغي الماهرين كما هي الحال في العديد من المناطق في العالم. فالآثار المترتبة على هذه الظاهرة يجب أن ينظر إليها على أنها جذور الاضطرابات الاجتماعية والطبقات الاجتماعية البارزة في جميع أنحاء العالم، وأنه من المهم تصميم الأدوات التي تهدف إلى تقليص هذه الفجوة.
- **التمثيل:** تمنع عدد من دول مجلس التعاون الخليجي العمال المهاجرين من تنظيم او الاتخراط في نقابات عمالية بالتالي حرمانهم من المساهمة في تحقيق ظروف عمل لائقة.

تحديات أساسية وتوصيات لتحسين حماية العمال المنزليين المهاجرين:

- **تشريع العمل:** يتعلق العمل المنزلي بتوفير خدمات عمالية للأسرة المعيشية. تبعاً لذلك، يجب الاعتراف رسمياً بالعمال المنزليين بصفتهم عمال يقومون بعمل كغيره من اشكال الوظائف الأخرى. ويجب ان يقع ضمن نطاق قوانين العمل الوطنية.
- **الوصول الى العدالة:** يجب وضع آلية تحكيم خاصة بالعمال المنزليين الذين هم ضحايا للإساءة والعنف، فضلاً عن تعزيز الخطوط الساخنة وآليات النزاع العمالي لتلقي الشكاوى من العمال المنزليين العاملين حالياً في دول منطقة الخليج.
- **النفاذ الى المعلومات:** ينبغي على العمال المنزليين أن يكونوا مدركين لحقوقهم لتمكينهم من الدفاع عن تلك الحقوق.
- **ساعات العمل:** يجب ضمان حصول العمال المنزليين أيضاً على ساعات استراحة يومية واسبوعية ملائمة. ينبغي حكم نظام العمل الإضافي المدفوع باستمرار بالزامية وقت راحة يومي أو أسبوعي.
- **مؤسسات الأجور:** ينبغي وضع وتحديد حد أدنى للأجور يعتمد على جميع العمال المنزليين في المنطقة تماشياً مع قانون الحد الأدنى للأجور وطني. ينبغي أيضاً دفع الأجور فوراً ودون استقطاعات ودرس إجراءات محددة كفتح حساب مصرفي على سبيل المثال باسم المهاجر بهدف ضمان امتثال صاحب العمل. على ان يكون هذا الحد الأدنى للأجور جزء من آليات ضبط أوسع الأجور هادفة الى ربط مهارات العامل المنزلي بالحاجات الشخصية للعائلة من حيث الصحة والعجز والعناية بالأطفال ومن ضمنها اللغة وغيرها من المهارات على النحو المطلوب من صاحب العمل.

- **الظروف المعيشية:** بالإضافة إلى ظروف المعيشية اللاتقة، تحترم الخصوصية، ينبغي أن يحصل العامل المنزلي على فرص التفاعل والتنشئة الاجتماعية ووسائل الاتصال الاجتماعي.

قضايا وتحديات محددة تواجه عمال البناء:

- **العلاقات الصناعية:** تعزيز الحوار بين أصحاب العمل والمهاجرين لتقليص حدة النزاعات بما يصب في مصلح الطرفين عبر خلق جمعيات أصحاب العمل - محددة أو مواقع - محددة للمهاجرين.
- **الأجور:** تعد أجور العمال المهاجرين أقل بكثير من أجور العمال الوطنيين (على الرغم من كون المقارنات صعبة لأن الإحصاءات الحالية لا تسيطر على المهن) وهناك تفاوت كبير في الأجور وفقاً لجنسية المهاجر وبين العمال المهرة وغير المهرة<sup>3</sup> ينبغي دراسة آليات ملائمة لإحباط التقليل المتزايد على التعويضات الخاصة بالمهاجرين وضمان التعويض الكافي في جميع أنحاء المنطقة.
- **السلامة والصحة المهنية:** يستمر قطاع البناء بكونه أكثر القطاعات عرضة للحوادث وخاصة في أشهر الصيف الحارة لذلك، من المهم أن يستفيد عمال البناء من وقت استراحة أثناء ساعات اليوم الأشد حرارة.
- **الظروف المعيشية:** غالباً ما يقيم عمال البناء في خيم عمالية حيث يجب إيلاء الاهتمام إلى تحسين المرافق وتسهيل أوقات الراحة والتفاعل والظروف الاجتماعية. وفي الوقت ذاته، يكشف الفصل بين المهاجرين عن بقية المجتمع وجود تباين في الفرص الذي يستمد من الحوار بين الثقافات<sup>4</sup>.

تساؤلات جوهرية رامية إلى تحقيق عمل لائق وظروف عمل أفضل لليد العاملة المهاجرة

- (أ) ما هي مستويات الإرادة السياسية التي تتمتع بها دول مجلس التعاون الخليجي لمعالجة الجوانب المحددة من نظام الكفالة؟
- (ب) كيف يمكن للأشكال المتنوعة من حراك العمالة ان يؤثر على ظروف عمل المهاجرين؟
- (ت) ما هي الأدوات اللازمة التي يجب تطويرها والتي يمكن أن تؤثر بشكل متبادل على مصالح أرباب العمل وظروف عمل العمال المهاجرين؟

<sup>3</sup> فعلى سبيل المثال، ان الأجور لغير البحرينيين هي 43% أقل من تلك التي تدفع للمواطنين، ولكن الفجوة تزيد عندما تشمل عاملات المنازل في هذه النسبة. أما في الكويت، فإن أجور أكثر من نصف العمال غير الكويتيين هي أقل من 415 دولار أمريكي. وفي المملكة العربية السعودية، وفي عام 2013، حصل أحد العامل السعوديين في القطاع الخاص فعلى متوسط فاق 4 أضعاف أجر أحد العامل من غير المواطنين. يوجد أقل متوسط أجر في قطاع الزراعة (270 دولار أمريكي) والبناء (393 \$). المصدر، مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية إعداد البيانات من المعاهد الوطنية للإحصاءات وسجلات التوظيف.

<sup>4</sup> في هذا السياق ينبغي علينا أن نتذكر تعبير الروائي السويسري ماكس فريش "في 1960\$: 'طلبنا العمال، ولكن حصلنا على البشر بدلاً من ذلك'".

### 2.3 الاعتراف بمهارات العمال المحتملين والعائدين

#### الإطار القانوني لمنظمة العمل الدولية والسياسات بشأن تنمية المهارات

أبرزت التوصية رقم 195 حول "تنمية الموارد البشرية والتعليم والتعلم مدى الحياة، 2004" والاستنتاجات الثلاثية من مؤتمر العمل الدولي 2008 أهمية تنمية المهارات كأداة للحد من الفقر في ضوء "حلقة مفرغة من عدم كفاية التعليم، وضعف التدريب، والوظائف ذات النوعية الرديئة وانخفاض معدلات الأجور التي توقع العمال الفقراء في فخ وتستنثي الشباب والعمال من المشاركة في التنمية الاقتصادية والنمو الاجتماعي".

بغية المساهمة في تحقيق هذا الهدف، ينبغي على أنظمة تطوير المهارات ان لا تحسن قدرات العمال فحسب بل أيضا ان ترسل الإشارات الصحيحة لسوق العمل لتسهيل استخدام العمال وتحركهم وتثمين عادل لمهاراتهم.

هناك إمكانية كبيرة من ان تتمكن أنظمة الاعتراف بالمهارات هذه من التأثير إيجابا على أداء أسواق العمل لصالح المهاجرين وأرباب العمل، فضلا عن بلدان المنشأ والمقصد.

- يسمح نظام الاعتراف بمهارات المهاجرين بأن يتم الاعتراف بمؤهلات المهاجرين وبالتالي يسهل عملية انتقالهم وتبوءهم وظائف ذات ظروف عمل وأجور أفضل.
- يخفف هذا النظام من وطأة عملية الاستخدام. ويسمح لأصحاب العمل تقييم إمكانات المهاجرين الإنتاجية وقدرتهم على الامتثال لمعايير جودة الشركة والاحتياجات الفعلية من المهارات.
- يوفر الاعتراف بالمهارات معلومات مفيدة للدولة عن العمالة المهاجرة الموردة والمتاحة، لأغراض صنع السياسات (سياسات الهجرة وسياسات تأميم من القوى العاملة) من أجل الاستفادة القصوى من الكفاءات المهاجرين العائدين.

هناك عدة طرق رئيسية للاعتراف بمهارات العمال المهاجرين التي هي ذات أهمية خاصة لسياق الهجرة بين آسيا والدول العربية. منها:

- **تطبيق معايير بلدان المقصد لاختبار المهاجرين المحتملين** (منظمة العمل الدولية، 2014). في هذا النموذج، يتم اختبار العمال في دول المنشأ ويكافؤون بشهادات تثبت قدراتهم ومؤهلاتهم وتتطابق مع معايير المهارات المطلوبة في دول المقصد. قد تقوم بلدان المقصد أيضا بإجراء اختبارات إضافية لدى وصول العامل للمزيد من التأكيد. اما الافتراضات المنطوية على هذا النموذج فهي: (أ) توفر مراكز الاختبار، مصممي الاختبار والمقيمين في بلدان المنشأ؛ (ب) توافر معايير الكفاءة المحددة في بلد المقصد، (ج) وجود مستوى معين من الثقة بين البلدين بأن تكون المؤسسات وممارسات التقييم مستوفية لمعايير الجودة المطلوبة؛ (د) نظام اصدار تصاريح العمل في بلدان المقصد التي يتم إصدارها في بلدان المنشأ ويمكن ربطها بالشهادة الممنوحة خلال عملية التقييم.
- **الاعتراف المتبادل بشهادات المهارات الوطنية** (مؤسسة التدريب الأوروبية، 2011). ومن الأبعاد الهامة للاعتراف المتبادل بالمؤهلات ذات الأطر المختلفة هي المرجعية، التي تنطوي على وجود علاقة بين اثنين أو أكثر من الأطر من حيث المستويات الاعتمادات وأنواع المؤهلات. في الوقت الحاضر، تتم عملية المرجعية في الأساس بين النظم على المستوى الوطني، وتقتصر

إلى حد كبير على السياق الأوروبي ومنطقة البحر الكاريبي وجنوب أفريقيا، واعتمدت مؤخرا في رابطة دول جنوب غرب آسيا (آسيان). وغالبا ما يتم اعتماد هذا النموذج من قبل مشروع على مستوى أعلى من وطني يربط الدول ذات الرؤية الاقتصادية المشتركة ولكن يتطلب من بلدان المنشأ والمقصد على حد سواء أن يكون لديها أنظمة متطورة المعايير والمناهج والشهادات.

- **وضع معايير دنيا مشتركة** (منظمة العمل الدولية، 2006). تختلف التصنيفات المهنية وأطر المؤهلات اختلافا كبيرا بين البلدان من حيث عدد التعريفات المهنية، ومستويات المؤهلات، والمصطلحات المستخدمة. فعلى سبيل المثال، تستخدم بعض التعريفات المشتركة لمفاهيم مثل "أساسية" أو "متقدمة" أو "المهرة" و "غير المهرة" كوصفات للمهنة أو المؤهلات في عدد من البلدان، ولكن تعريف هذه المصطلحات لا يتسق دوليا. يلعب الحد الأدنى من المعايير المشتركة دورا هاما في التعرف على المهارات عبر الحدود كما أنها توفر دليلا عن نطاق المهارات والمعرفة التي تتطلبها هذه الصناعة. كما يمكن تصميم إطار معايير للحد الأدنى المشترك تسمح في حصول تنوع بين الأطر الوطنية فيما تمكن المقارنة عبر الحدود. لكنه لا يتضمن الاعتراف المنهجي بالشهادات كما هو موضح في النموذج السابق، إلا أنه بمثابة "أداة للترجمة" مشتركة تسمح القيام بتقييم لمهارات العمال المهاجرين بكل بساطة وفعالية.
- **الاعتراف بمهارات المهاجرين العائدين** (منظمة العمل الدولية، 2010). يعود العديد من العمال المهاجرين دون إتاحة الفرصة أمامهم للاعتراف رسميا بمهاراتهم وخبراتهم العملية المكتسبة الجديدة في بلدان منشأهم. كنتيجة لذلك، لا يتم تقدير الكفاءات التي اكتسبوها في خلال هجرتهم بشكل سليم. ويؤدي هذا بدوره إلى فرض التأثير السلبي على إمكانية توظيفهم في المستقبل وعلى نتائج سوق العمل على حد سواء.

وتوصي المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية حول هذا الموضوع بالتالي:

- أ) توفير المشورة قبل الرحيل لتشجيع وضع حقيبة من الأدلة التي تثبت المهارات الجديدة التي اكتسبها العامل المهاجر،
  - ب) تقييم البيانات المدرجة داخل الحقيبة عند عودة العامل لمعرفة ما إذا كانت تتناسب مع معايير الكفاءة الوطنية أو الدولية المحددة؛
  - ج) توفير خدمات تقييمية خدمات ميسورة لاستكمال محفظة الأدلة؛
  - د) الاعتراف الرسمي بالمهارات الجديدة والخبرة المكتسبة في العمل، إلى جانب ترميم العمل وخدمات التوظيف.
- تعتبر عملية الاعتراف بمهارات العمال المهاجرين أداة هامة لتقدير قيمة كفاءاتهم، وينبغي تنفيذها كجزء من النهج القائم الأيمن لسياسة الهجرة، حيث يتم تقاسم المكاسب الإنتاجية المتأنتية عن تحسين قدراتهم بطريقة عادلة بين العمال وأرباب العمل.

الأسئلة الأساسية للمناقشة:

- أ) من بين الأربعة نماذج المقدمة، ما هو أفضل نموذج للمهاجرين الآسيويين في دول مجلس التعاون الخليجي، مع الأخذ بعين الاعتبار أولويات السياسة في بلدان المنشأ والمقصد، واختبار القدرات المتاحة؟
- ب) ما هي الآليات التي ينبغي أن توضع من البداية لضمان تحسين مهارات الإنذار (سوق العمل) يترجم فعليا في تحسين الأجور وظروف العمل بالنسبة للمهاجرين؟

ج) هل تشكل عملية مراجعة التدفقات الحالية للمهاجرين الى دول مجلس التعاون الخليجي سبيل للمضي قدما وتحديد المهن الخمسة الأولى ومستويات المهارات الدنيا المطلوبة؟

د) ما هو نطاق نظام الاعتراف بمهارة واحدة في دول مجلس التعاون الخليجي؟

#### 2.4 زيادة أثر الهجرة على التنمية

تعتبر عملية إدارة هجرة اليد العاملة الجيدة لضمان حماية حقوق العمال ضرورية جدا لتحسين المنافع الإنمائية للهجرة. فالمهاجرون هم على الأرجح من الأفراد الذين يستثمرون في بلدهم الأم عندما تستقر حالهم وعندما يتبثر الشعور بالخوف لديهم من فقدان حقوقهم. لذلك، فان إمكانية نقل الضمان الاجتماعي يعتبر جانبا هاما في هذا الصدد. ان المعاملة التفضيلية واسواق العمل المجزأة وظروف العمل غير المستقرة والتمييز (الأجور والحماية الاجتماعية على سبيل المثال) فضلا عن غياب الاعتراف بالمهارات سيؤثر على معدلات توظيف العمال ومستويات مدخولهم كما تتأثر قدرتهم على تحويل المال الى عائلاتهم. في حين تمت مناقشة هذه القضايا فب أجزاء أخرى من هذه الورقة لذلك سيتناول هذا الجزء التحويلات المالية فقط.

#### نظرة عامة على تدفقات الحوالات المالية والتكاليف

يدعو الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة لمساهمة هجرة العمال إلى العمل، والنمو الاقتصادي والتنمية والتخفيف من وطأة الفقر لا بد من الاعتراف وإلى أقصى حد في كل من بلدان المنشأ والمقصد. وضعت الهجرة الدولية المتزايدة التي يرافقها ارتفاع حاد في تدفقات التحويلات المالية الآثار التنموية لها والتحويلات المالية مباشرة في صلب المناقشات والمشاورات السياسية العامة في البلدان النامية. وقد شهدت منطقة جنوب آسيا، على وجه الخصوص، طفرة كبرى في تدفقات الهجرة والتحويلات المالية في العقدين الماضيين. ومن بين بلدان جنوب آسيا، كانت الهند في العام 2013 أكبر متلق للتحويلات (70 مليار دولار) تليها باكستان (15 مليار دولار)، وبنغلاديش (14 مليار دولار)، وسريلانكا (7 مليارات دولار)، ومن بعدها النيبال (5 مليارات دولار) (البنك الدولي، 2014). من تدفقات التحويلات المسجلة إلى منطقة جنوب آسيا، ما يقرب من نصف تتبع من بلدان مجلس التعاون الخليجي (البنك الدولي، 2014). الفلبين هي أيضاً من بين البلدان العشرة الأوائل في تلقي الحوالات في جميع أنحاء العالم.

كثرت الجهود المبذولة لخفض تكلفة التحويلات المالية المرسلة. ففي العام 2009، تعهدت مجموعة الثمانية من رؤساء الدول ومن بعدها صادقت مجموعة العشرين على التزام لتقليل متوسط التكلفة العالمية التحويلات المالية المنقولة من 10 في المائة من القيمة الاسمية الى 5 في المائة في غضون خمس سنوات (مبادرة X55).

وتشير التقديرات إلى أن مبادرة مجموعة العشرين في تقليص نسبة تكلفة عمليات التحويل الى 5 في المائة من شأنه ان يوفر على الأقل مبلغ إضافي قدره 16 بليون دولار أمريكي سنوي للمهاجرين الاقتصاديين وعائلاتهم في وطنهم. وقد تراجعت تكلفة التحويلات المالية بين عامي 2009 و2014 في معظم مناطق العالم. وتعتبر تكلفة التحويلات هي الأقل في مناطق جنوب آسيا - ما يقارب 2 نقطة مئوية أقل من المعدل العالمي. على الرغم من ذلك، هناك مجالاً لإجراء المزيد من التخفيض خاصة مع التطورات الحديثة في مجال التكنولوجيا وانخفاض تكاليف المعلومات.

## امكانية زيادة الأثر الإنمائي

وتقدر قيمة التحويلات حسب حكومات بلد المنشأ كمصدر ثابت للصرف الأجنبي. وتوفر التحويلات مصدرا تكميليا أو رئيسيا للدخل بالنسبة للاستهلاك وكذلك الإنفاق على التعليم والصحة والمأوى على مستوى الأسرة. بل هي أيضا مصدر محتمل للادخار والاستثمار. مع الاعتراف بأن التحويلات هي أموال خاصة، تدور التحديات الأساسية لصانعي السياسات ومقدمي الخدمات أساسا حول:

- كيف يمكن جعل قنوات التحويلات المالية (الخدمات) ميسورة وموثوقة وسريعة أكثر وفعالة من حيث التكلفة؟

- كيف يمكن خفض التكاليف الأخرى (كالتكاليف الاجتماعية وتكاليف الاستخدام) لزيادة إمكانات الكسب والتحويلات المالية؟

- الامتثال الى أنظمة مكافحة تبييض الأموال ومكافحة تمويل تنظيمات الإرهاب؛

- التعليم المالي والاندماج المالي لمرسلي ومستقبلي التحويلات.

تستحوذ عملية إعادة إدماج العمال العائدين وزيادة خيارات سبل العيش في بلد المنشأ على منطقة هامة جدا للتعاون بين بلدان المنشأ والمقصد. ففي الوقت الحالي هناك جهود وليدة مبنولة لإعادة الإدماج الفلبيين وسريلانكا.

## الممارسات الجيدة الناشئة وسبل المضي قدما

- **مواقع المقارنة الكترونية لكلفة التحويلات:** يمكن لعملية مقارنة سعر التحويلات على مواقع المقارنة الكترونية ان تسهم في زيادة شفافية السوق وتنجع المزيد من المنافسة.
- **مبادرة باكستان الخاصة بالتحويلات المالية:** وقد تم إطلاق مبادرة التحويلات الباكستانية (PRI) في عام 2009 من قبل بنك الدولة في باكستان، والوزارة الباكستانية في الخارج، ووزارة المالية لغرض (أ) تسهيل ودعم عمليات تدفق تحويلات سريعة ورخيصة ومريحة وفعالة (ب) خلق فرص الاستثمار في باكستان للباكستانيين في الخارج. وقد شجعت هذه المبادرة الباكستانية التزام عدد أكبر من القطاع المالي لخدمات التحويلات.
- **تشجيع الادخار والاستثمارات:** وقد أنشأ بنك بنغلاديش والبنوك التجارية الوطنية، والمصارف التجارية العامة عدد من المنتجات الاستثمارية، حيث استهدفت بعضها المهاجرين وأسرههم على وجه التحديد وشملت السندات ودائع أنظمة التقاعد (DPS) والودائع الثابتة وحسابات التوفير، وقروض الاستثمار، وكذلك الاستثمار في أسواق رأس المال من خلال، فإن المستثمر غير المقيم حساب تاكا (NITA) على سبيل المثال.
- **خدمات مصرفية مبتكرة ومصممة خصيصا للزبائن:** يقدم بنك ICICI الهندي الحلول الهجينة مع توافر أكشاك التحويلات وأجهزة الصراف الآلي في مهاجع المهاجرين ومناطقهم. يمكن للأسر المهاجرة استخدام السيوولة الجاهزة لسحب المال في أكثر من 40,000 جهاز صراف آلي في الهند أو استخدام بطاقات لشراء السلع والخدمات. يرى هذا البنك المذكور أعلاه ان العمليات المصرفية عبر الهاتف المحمول وسيلة قوية لمزيد من الشمول المالي.
- **التدريب لمحو الأمية المالية:** يمكن أن يكون لتوفير المهارات الأساسية لإدارة الشؤون المالية تأثيرا كبيرا على اختيار أنماط التحويلات، والأفضليات الإنفاق والسلوك والادخار وخيارات لتحويل الحوالات إلى أصول. فبالإضافة الى مواد التدريب التي

تقدمها منظمة العمل الدولية، فأتيكيا، وهي أحد المنظمات غير الحكومية التي تعمل مع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الفلبين قد صممت ونفذت برامج لمحو الأمية المالية التي تستهدف المهاجرين قبل رحيلهم، كما تستهدف أسرهم في وطنهم عندما يكون العمال في الخارج.

- **التنسيق فيما بين الوكالات:** من أجل الاستفادة من التحويلات المالية لأغراض التنمية شكلت حكومة الفلبين مجلس التحويلات لأغراض التنمية (REDC) وهو هيئة ذات أصحاب مصلحة متعددين. يكمن دورها في تقديم المشورة والتوصية بالسياسات والانسجام والتنسيق بين مختلف المبادرات من خلال الحوار البناء والتفاعل بين أصحاب المصلحة.
- **العودة وإعادة الإدماج:** وضع نظام الجمهورية الكورية الخاص بإصدار تصاريح الاستخدام (EPS) "برنامج العودة السعيد" لمساعدة العمال المهاجرين في التحضير لعودتهم وإعادة توطينهم الناجح في بلدهم الأصلي. قبل مغادرة كوريا، يتوفر للعمال الفرصة للقيام بالتدريب المهني والاستفادة من الخدمات الاستشارية (للمرغبيين في بدء الأعمال التجارية عند العودة)، والحصول على شهادات موثقة لتجربة عملهم، كذلك خدمات التوظيف للعمل في الشركات الكورية العاملة في الخارج، والمساعدة الإدارية (كالذي يحصل مع المطالبين بإعانات التأمين). بعد عودة العامل الى بلاده، يمكنه تسجيل نفسه لدى إدارة تنمية الموارد البشرية في كوريا لمساعدتهم على العثور على عمل مع الشركات الكورية في بلدانهم. على الرغم من كون هذا البرنامج المتبع واعداً، فإن حجمه محدود بالمقارنة مع عدد العمال المهاجرين.

#### الأسئلة الأساسية لمناقشة سبل المضي قدماً

- أ) كيف يمكن جذب حصة أكبر من التحويلات المالية إلى المدخرات والاستثمارات (من ضمنها تنمية الاقتصاد المحلي)، مع الاعتراف بكون هذه الأموال خاصة؟
- ب) كيف يمكن تحسين خدمات التحويلات؟
- ج) كيف يمكن زيادة وتحفيز عملية نقل المهارات والتكنولوجيا من قبل العمال المهاجرين الى أوطانهم؟
- ح) ما هو الدور الذي يمكن أن يلعبه القطاع الخاص، سواء في بلدان المنشأ والمقصد، للمساهمة في إعادة إدماج العائدين العمال المهاجرين؟

#### 2.5 الشراكات بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين

##### الإطار القانوني/التوجيهي بشأن شراكات في اتفاقيات منظمة العمل الدولية:

أقر الإطار المتعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة (2006) أن القضايا المتعلقة بحركة العمال عبر الحدود الوطنية لا يمكن معالجتها بشكل فعال عندما تتصرف الدول في عزلة. في المبدأ العام يتضمن حالتين: "الحكومات، بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، ينبغي أن تتخبط في التعاون الدولي لتعزيز الهجرة المنظمة لأغراض التوظيف. علاوة على ذلك، تدعو اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 143 الدول الأعضاء المعنية أن تعتمد، عند الاقتضاء وبالتعاون مع الأعضاء الآخرين، عدداً من التدابير لتحديد وقمع الحركة السرية والتوظيف غير القانوني للعمال المهاجرين.

هناك عدة أنواع من الشراكات في مناطق آسيا ودول مجلس التعاون الخليجي للمساعدة في إدارة الهجرة، وتشمل أ) اتفاقيات العمل الثنائية،



ومذكرات تفاهم غير ملزمة بين بلدان المنشأ والمقصد؛ ب) التعاون في مجالات التكامل الإقليمي، مثل الرابطة الوطنية لدول جنوب شرق آسيا ورابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي ودول مجلس التعاون الخليجي. ج) الحوار الإقليمي مثل عملية كولومبو بين بلدان المنشأ، وحوار أبو ظبي بين دول المنشأ الآسيوية ودول مجلس التعاون الخليجي من جهة أخرى، ود) التعاون بين الجهات الفاعلة من غير الدول مثل نقابات العمال وأرباب العمل والمنظمات غير الحكومية.

وتنص المادة 10 من اتفاقية منظمة العمل رقم 97 على:

"إذا كان عدد المهاجرين من أرض دولة عضو الى أرض دولة عضو أخرى كبيرا الى حد ما تعقد السلطات المختصة في هذه الأراضي اتفاقيات فيما بينها حيثما كان ذلك ضروريا أو مرغوبا لتنظيم المسائل ذات الاهتمام المشترك التي تنشأ عن تطبيق أحكام هذه الاتفاقية."

كما يوصي الإطار المتعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة (2006) بتعزيز "الاتفاقيات الثنائية والمتعددة الأطراف بين بلدان المقصد والمنشأ" (في المبدأ التوجيهي 2.3).

يوصي نفس الإطار المتعدد الأطراف بتعزيز "الاتفاقيات الثنائية والجماعية بين منظمات العمال في بلدان المنشأ والمقصد كما ينص على تبادل المعلومات ونقل الأعضاء" (في المبدأ التوجيهي 2.6). هذه الاتفاقات هي حاسمة نظرا للثغرات الكبيرة في القدرة على حماية حقوق العمال وخاصة العمال المهاجرين ذوي المهارات المتدنية. كما توفر منظمة العمل الدولية نموذج مصاغ وجاهز عن اتفاقية ثنائية للحكومات لعملية هجرة دائمة ومؤقتة في التوصية رقم 86، الملحق الخاصة بالهجرة بهدف الاستخدام (المنقحة) لعام 1949.

#### القضايا المثيرة للقلق والتحديات المتعلقة بالشركات، التي تعيق تحقيق هجرة عادلة:

وقد أشار تحليل تم إجراؤه على الاتفاقيات الثنائية ومذكرات التفاهم في منطقة والتي ابرمت بين آسيا ودول مجلس التعاون الخليجي إلى أن معظم هذه الاتفاقيات ومذكرات التفاهم لا تغطي قضية حماية العمال المهاجرين بالكامل. وتغيب أيضا اعتبارات المساواة بين الجنسين في معظمها، باستثناء الاتفاقيات المعنية بالعمال المنزليين ابين بالمملكة العربية السعودية والدول الآسيوية. أما الحوار الاجتماعي فبالكاد ظهر. تصيغ القليل من الاتفاقيات حلول فعالة لمعالجة ممارسات الاستخدام الخاطئة.

يتم تقييد الدور الذي يمكن أن تقوم به النقابات في بلدان المنشأ والمقصد القاضي بحماية حقوق العمال المهاجرين في بلدان المقصد بسبب القيود المفروضة على تشكيل النقابات العمالية أو دعم مبادئ الحرية النقابية في بعض بلدان المقصد (مثل قطر، المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة). ففي دول مجلس التعاون الخليجي، لم تقم سوى البحرين والكويت وعمان بتسريع النقابات العمالية. وقد تم أيضاً استبعاد النقابات من النقاش بشأن الاتفاقيات الحكومية الخاصة بهجرة العمالة ومنع دور في المراقبة.

كما لم تبنى شركات بارزة حتى الآن بين منظمات أصحاب العمل في آسيا ودول مجلس التعاون الخليجي بشأن قضايا هجرة اليد العاملة. ولكن وضعت الاتحادات الصناعية في المنطقة (والعالم) مدونات الممارسة والتنظيم الذاتي في إطار المسؤولية الاجتماعية للشركات. في هذا الصدد يعتبر قانون الممارسة الخاص بالاتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة غير لافت. لكن تظل بعض وكالات التوظيف القليلة في مناطق آسيا ودول مجلس التعاون الخليجي هم أعضاء في الاتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة أو مؤهلة لأن تكون عضوا فيها.

## مبادرات شراكة واعدة التي قد تسهم في حماية أفضل للعمال المهاجرين وتحقيق هجرة عادلة وسبل المضي قدما

تميل الاتفاقيات الثنائية ومذكرات التفاهم بين الحكومات إلى أن تكون أكثر فعالية حيث توفر قوانين العمل حماية شاملة للعمال في جميع القطاعات، بما في ذلك قطاع العمل المنزلي. فعند الاتفاق على صياغة أي اتفاقية ثنائية أو توقيع أي مذكرة تفاهم بين الحكومات فمن المستحسن إشراك الشركاء الاجتماعيين حيثما أمكن بهذه العملية، لجعل النص متاحا للجمهور (كما فعلت الفلبين)، واعتماد نظام يقيم فعاليتها بشكل دوري، وبخاصة بشأن حماية العمال المهاجرين.

ينبغي على الاتفاقيات الثنائية ومذكرات التفاهم المستقبلية أن تشيد وبوضوح بأهمية حماية العمال المهاجرين البالغة، كما يجب أن تتضمن أحكاما محددة بشأن الاستخدام العادل (كترتيبات الإقامة وإصدار تصاريح عمل فعالة وعادلة مثل خفض التكلفة، صياغة عقود عمل واضحة، وشروط عمل دنيا ومضمونة على سبيل المثال). فبعد تشييدها بدأت مبادرات المملكة العربية السعودية بتوقيع مذكرات تفاهم بشأن العمال المنزليين بالتقدم نحو الأمام. من الناحية المثالية، ينبغي على الاتفاقيات الثنائية/مذكرات التفاهم أن تتضمن أيضا إشارات إلى آليات تسوية النزاعات وحرية تكوين الجمعيات.

ففي حين عدم اعتباره نموذجا، يعتبر نظام إصدار تصاريح الاستخدام الخاص بالجمهورية الكورية بمثابة برنامج للعمال الأجانب ذات تصور أفضل ويتم تمويله وتنفيذه بأغلبية في المنطقة. وتشير مذكرات التفاهم التي وقعها ها النظام مع 15 دولة من أصل آسيوي، الى ضرورة شمل عمليات استخدام وتنسيب العمال في هذا النظام في إطار ترتيبات على مستوى الحكومات (وبالتالي إخراجها من قبضة وكالات الاستخدام الخاصة)، كجزء من ن جهد شامل مبذول للحد من ارتفاع تكاليف هجرة العمالة إلى جمهورية كوريا. كما أدخلت الحكومة عقود عمل موحدة لأصحاب العمل والعمال.

اعتمد حوار أبو ظبي إطار شراكة اقليمية واعد في العام 2012. ومع ذلك، كان هناك بطء في التنفيذ، وكان يمكن أن يتم على نطاق شامل أكثر ليشمل الشركاء الاجتماعيين. يحمل حوار أبو ظبي في طياته وعودا مهمة من حيث إمكانية جعله منصة اقليمية لتعزيز المبادئ التوجيهية المتعددة الأطراف على النحو المنصوص عليه في الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة، والمعايير الدنيا في مجال التوظيف والاتفاقيات الثنائية وعقود العمل القياسية، بما في ذلك بالنسبة إلى العمال المنزليين.

كما حدثت تطورات واعدة فيما يخص التعاون النقابي بين بلدان المنشأ والمقصد. وقد قامت النقابات العمالية السريلانكية والنيبالية بتوقيع اتفاقية ثنائية مع نظرائهم في البحرين والكويت لحماية العمال المهاجرين. وكذلك فعل المؤتمر النقابي الماليزي والاتحاد الكوري للنقابات العمالية بصفتهم النقابات العمالية في بلدان المقصد بالتعاون مع النقابات العمالية في بلدان المنشأ. وشكل دعم الاتحاد العام لنقابات العمال في نيبال خطوة بارزة لبناء فرق الدعم القطري مع اتحادات بلد المقصد حيث هناك قيود على العمل النقابي. يمكن أن تساعد هذه الترتيبات العمال المهاجرين ذات المهارات المتدنية لتقديم شكوى خاصة بالعمل والوصول الى الإنصاف. ويمكن أيضا منع الممارسات الاستخدام الخاطئة من خلال تنبيه العمال لحقوقهم القانونية والحد الأقصى للرسوم. في عام 2013، اعتمد كل من مجلس اتحاد التجارة الإقليمي لجنوب آسيا (جنوب آسيا) والنقابات العمالية من الدول العربية خطة عمل كاثماندو. وتمحورت أهدافها حول تنظيم العمالة المهاجرة وتحقيق المساواة في المعاملة وتوفير ظروف عمل أفضل.

في سياق بناء الشراكات البناءة بين أصحاب الأعمال، وضع اتحاد آسيان لأرباب العمل خطة ملموسة لمدة ثلاث سنوات للعمل على حركة انتقال العمالة وحماية حقوق العمال المهاجرين، ويمكن لأرباب العمل في بلدان جنوب آسيا ودول مجلس التعاون الخليجي اخذ هذه الخطوة في عين الاعتبار.

من جهة أخرى، سهل منتدى المهاجرين في آسيا، وهو أكبر شبكة للمنظمات غير الحكومية المكرسة لحماية العمال المهاجرين، توقيع مذكرات التفاهم الثنائية بين اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في قطر واللجان الوطنية لحقوق الإنسان في النيبال والفلبين وسريلانكا للفترة الواقعة بين 2012 و2013. وقع منتدى المهاجرين في آسيا أيضا مذكرة تفاهم لتعزيز حقوق العمال المهاجرين في منطقة آسيا والمحيط الهادئ مع عدد من الاتحادات العالمية البارزة (منتدى المهاجرين في آسيا، منتدى آسيا والمحيط الهادئ، وبرنامج التدريب الدبلوماسي، 2012؛ منتدى المهاجرين في آسيا، وبرنامج التدريب الدبلوماسي، 2013).

### الأسئلة الأساسية بشأن الشراكات، لمناقشتها بهدف تحسين حماية العمال المهاجرين وتحقيق هجرة عادلة:

- أ) ما هي أهم أدوات/تدابير/الموضوعات التي ستدرج في الاتفاقيات الثنائية/مذكرات التفاهم التي من شأنها ان تضمن حماية العمال المهاجرين من سوء المعاملة وتستجيب لاحتياجات النساء والرجال المتنوعة؟
- ب) بأي طريقة يمكن أن تساهم الشراكات بين دول مجلس التعاون الخليجي لتحقيق هجرة عادلة للعمال المهاجرين وحمايتهم؟
- ج) كيف يمكن بناء الشراكات بين بلدان المنشأ لمنع إساءة المعاملة والاستغلال من جذوره والوصول الى قعر المشكلة من حيث معاملة العمال المهاجرين؟
- د) كيف يمكن لمنظمة العمل الدولية، في ضوء نهجها القائم على الحقوق هجرة العمال ومتأصلة في عالم العمل، ان تلعب دورا بناء في حوار أبو ظبي و/أو المساعدة في إنشاء منصة ثلاثية بشأن العمال المهاجرين؟
- هـ) أي طريقة تسمح للشراكات بين النقابات ان تحسن حماية العمال المهاجرين ذات المهارات المتدنية؟
- و) ما هو نطاق نقابات العمال للانخراط في مجموعات أخرى غير المنظمات غير الحكومية، في كل من دول مجلس التعاون الخليجي والدول من أصول آسيوية، للمساهمة في حماية العمال المهاجرين (مثل شراكات مع مجموعات للسيدات، والجماعات الدينية، والهيئات الإعلامية والأكاديميين، وغيرهم)؟

## قائمة المراجع

- أفسار، ر. ٢٠٠٩. فك وثاق دوامة الاستخدام الخائفة: هجرة اليد العاملة من بنغلادش الى دول الخليج، ورقة عمل منظمة العمل الدولية (جنيف).
- منظمة العفو الدولية. ٢٠١٠. عالقون في الفخ: استغلال العمال المهاجرين في ماليزيا. مطبوعات منظمة العفو الدولية (لندن).
- منظمة العفو الدولية. ٢٠١١. الوعود الكاذبة: الاستغلال والعمل القسري للعمال المهاجرين النيباليين. مطبوعات منظمة العفو الدولية (لندن).
- أريف، ج. م. ٢٠٠٨. استقدام العمال الباكستانيين للعمل في الخارج: الاستغلال والاستضعاف (دراسة أعدت لمنظمة العمل الدولية، جنيف).
- بالدوين-ادواردز، م. ٢٠١١. الهجرة والعمل وأسواق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي: أنماط واتجاهات وطنية. برنامج الكويت للتنمية، الحكمة والعولمة في دول الخليج، ١٥ (كلية لندن للاقتصاد والعلوم السياسية، لندن، المملكة المتحدة).
- الاتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة. ٢٠٠٦. التزام أعضاء الاتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة تجاه سوق عمل دولي فعال. مدونة قواعد السلوك: الاتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة، بروكسل. متوفر على: [http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/CIETT\\_Code\\_Conduct.pdf](http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/CIETT_Code_Conduct.pdf)
- كريبو، ف. ٢٠١٤. المقرر الخاص المعني بحقوق الإنسان للمهاجرين: استغلال عمل المهاجرين. مجلس حقوق الإنسان (جنيف).
- مكتب المحاماة دي ل أي بايبر ٢٠١٤. العمالة المهاجرة في قطاع الإنشاءات في حكومة قطر. مراجعة مستقلة بتكليف من حكومة قطر (الدوحة).
- مؤسسة التدريب الأوروبية. ٢٠١١. أطر المؤهلات العابرة للحدود الوطنية (الاتحاد الأوروبي في لوكسمبورغ).
- هيومن رايتس ووتش. ٢٠١٤. "لقد اشتريتك بالفعل": استغلال وإساءة معاملة العاملات المهاجرات المنزليات في الامارات العربية المتحدة (نيويورك).
- منظمة العمل الدولية. ٢٠٠٦. الخطوط التوجيهية لتطوير نموذج إقليمي لمعايير الكفاءة. برنامج للمهارات الإقليمية والقابلية للاستخدام لآسيا والمحيط الهادئ (منظمة العمل الدولية بانكوك).
- منظمة العمل الدولية. ٢٠١٠. مشروع الخطوط التوجيهية للاعتراف مهارات العمال المهاجرين العائدين (جنيف).
- منظمة العمل الدولية. ٢٠١١. هجرة اليد العاملة في جنوب آسيا: مراجعة للقضايا والسياسات والممارسات، ورقة الهجرة الدولية ١٠٨ (جنيف).
- منظمة العمل الدولية. ٢٠١٢. الموجز التنفيذي الخاص بالتقرير العالمي للعمل القسري. متوفر على: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_norm/--declaration/documents/publication/WCMS\\_181953.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--declaration/documents/publication/WCMS_181953.pdf)
- منظمة العمل الدولية. ٢٠١٣. ب. عاملات المنازل في جميع أنحاء العالم: إحصائيات عالمية وإقليمية ومدى الحماية القانونية (جنيف).
- منظمة العمل الدولية. ٢٠١٣. أ. استنتاجات الاجتماع التقني الثلاثي بشأن هجرة اليد العاملة. متوفر على: [www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS\\_232352/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_232352/lang--en/index.htm)
- منظمة العمل الدولية. ٢٠١٤. ج. المشروع التجريبي النموذجي لحكومة الكويت بشأن تنمية وتطوير المهارات والاعتراف بها تحت مظلة حوار أبو ظبي، أطار مرجعي (بيروت، مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية).

منظمة العمل الدولية. ٢٠١٤ ب. هجرة عادلة: وضع أجندة هجرة عادلة، التقرير الاول (B)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٣، ٢٠١٤ (جنيف).

منظمة العمل الدولية. ٢٠١٤ أ. تقرير المدير العام، الدورة 103 لمؤتمر العمل الدولي، "الهجرة العادلة: وضع أجندة لمنظمة العمل الدولية. متوفر على: [www.ilo.org/ilc/ILCSessions/103/reports-to-the-conference/WCMS\\_242879/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/103/reports-to-the-conference/WCMS_242879/lang--en/index.htm)

جريدني ر. ٢٠١٤. استقدام العمالة المهاجرة إلى قطر: تقرير عن مبادرة رعاية العمال المهاجرين مؤسسة قطر. دار بلومزبري مؤسسة قطر للنشر. متوفر على: [www.qscience.com/page/books/MLRQatar](http://www.qscience.com/page/books/MLRQatar)

كيونغ ك. ب. ٢٠١٣. تحديث عن نظام تصاريح العمل. ورقة قدمت في خلال حوار "التنفيذ الفعال للنظام اصدار تصاريح العمل"، منظمة العمل/كوريا حوار متعدد البلدان، الثالث والرابع من كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، بانكوك.

منتدى المهاجرين في آسيا. ٢٠١١. استقدام اليد العاملة الى الامارات العربية المتحدة: الفجوات بين السياسة والممارسة في سريلانكا، والنيبال وبنغلادش والفلبين. التقرير الذي أعده منتدى المهاجرين في آسيا (مانيل).

منتدى المهاجرين في آسيا. منتدى آسيا والمحيط الهادئ للمؤسسات الوطنية لحقوق الانسان، وبرنامج التدريب الدبلوماسي. ٢٠١٢. تقرير حول برنامج بناء القدرات. تمت استضافته من قبل لجنة حقوق الانسان الوطنية، قطر، ١٤-١٨ تشرين الأول/أكتوبر 2012، الدوحة.

منتدى المهاجرين في آسيا، برنامج التدريب الدبلوماسي. ٢٠١٣. تقرير حول برنامج بناء القدرات. تمت استضافته من قبل لجنة حقوق الانسان الوطنية قطر، بين ١٤-١٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣، الدوحة.

الشفافية الدولية في سريلانكا. ٢٠١٠. عمليات استقدام تتسم بالنزاهة: تحليل مخاطر الفساد في عملية الاستخدام (كولومبو).

مجموعة العمل المفتوحة العضوية المعنية بأهداف التنمية المستدامة، الهدف رقم ١٠. ج. متوفرة على هذا الموقع:

<http://sustainabledevelopment.un.org/sdgsproposal.html>

الإدارة الوطنية المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية (UNDESA). ٢٠١٣ أ. حقائق السكان رقم 2/2013 (نيويورك).

شعبة السكان في إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، 2013 ب: الاتجاهات في أعداد المهاجرين الدوليين: المهاجرون حسب الوجهة والمنشأ. (نيويورك).

فيريتيه. ٢٠١٠. المساعدة مطلوبة: التعيين والاتجار بالبشر والعبودية الحديثة في الاقتصاد العالمي. تقرير إقليمي حول تعرض العمال المهاجرين للعمل القسري المتصل بالوسيط في تايوان ومليزيا (أمهرست، ما).

ويكرمسكارا، ب. "تنظيم عملية التوظيف والحد من تكاليف الهجرة: تحليل مقارنة لجنوب آسيا"، منظمة العمل الدولية (محرر): تعزيز التعاون من أجل الهجرة الآمنة والعمل اللائق (مكتب منظمة العمل الدولية القطرية لبنغلاديش، دكا) ص: 33 الى ص: 87.

البنك الدولي. ٢٠١٤. بيانات عن التحويلات السنوية. متوفر على:

<http://econ.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTDEC/EXTDECPROSPECTS//:http>