



التاريخ: ٢٩ شباط/ فبراير ٢٠١٦
الأصل: إنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

النتيجة ٩: تعزيز سياسات هجرة عادلة وفعالة لليد العاملة

غرض الوثيقة

مجلس الإدارة مدعو إلى أن يطلب من المدير العام القيام بما يلي: مراعاة إرشاداته توكياً لتتوير تنفيذ النتيجة ٩ من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧؛ الموافقة على عقد اجتماع ثلاثي من ثلاثة أيام للخبراء في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٦ لوضع إرشادات بشأن التوظيف العادل، من شأنه أن يقدم استنتاجاته إلى مجلس الإدارة في دورته ٣٢٨ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦)؛ الموافقة على جدول أعمال الاجتماع وتشكيله والترتيبات المالية المتعلقة به. (انظر مشروع القرار في الفقرة ٣٧).

الهدف الاستراتيجي المعني: جميع الأهداف.

الانعكاسات السياسية: من شأن إرشادات مجلس الإدارة تنوير استراتيجية المكتب فيما يتعلق بالنتيجة ٩ بعنوان: "تعزيز سياسات هجرة عادلة وفعالة لليد العاملة"، بما في ذلك الدعم الذي سيقدّمه المكتب إلى هيئاته المكونة.

الانعكاسات القانونية: انظر مشروع القرار والفقرتين ١٠ و ١١ من الملحق.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: إدماج الإرشادات التي يقدمها مجلس الإدارة في استراتيجية المكتب وخطة عمله لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة ظروف العمل والمساواة.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.320/POL/3؛ الوثيقة GB.325/INS/2؛ الوثيقة GB.325/INS/17؛ الوثيقة GB.326/WP/SDG/1؛ الوثيقة GB.322/PV؛ الوثيقة GB.320/PV؛ الوثيقة GB.323/INS/2؛ الوثيقة GB.323/PV؛ الوثيقة GB.322/INS/2؛ الوثيقة GB.322/PV.

أولاً - الخلفية والأساس المنطقي

١. ركز تقرير المدير العام المقدم إلى مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٤ على أن الهجرة هي "مسألة أساسية مطروحة اليوم في عالم العمل وتثير تحديات سياسية معقدة". فالاتجاهات الديمغرافية وتزايد انعدام المساواة في المداخيل والفقر والنزاعات وتغير المناخ إنما هي محركات لاشتداد حركة تنقل الناس فيما بين البلدان، مما يفضي إلى ممارسة ضغوط إضافية على نظم إدارة دولية وإقليمية ضعيفة أصلاً. وقد بينت مداخلات المندوبين في النقاش العام في المؤتمر قدراً عالياً من التوافق على ما تتسم به طبيعة هذه التحديات السياسية من أولوية وعلى أهمية وجود برنامج للهجرة العادلة لإتاحة تقاسم الازدهار الذي يولده العمال المهاجرون تقاسماً عادلاً^١.

٢. وتوخياً لوضع برنامج الهجرة العادلة موضع التنفيذ،^٢ أدرج مجلس الإدارة "تعزيز سياسات عادلة وفعالة بشأن هجرة اليد العاملة" بوصفها نتيجة من النتائج السياسية العشر الواردة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

٣. وتستند استراتيجية النتيجة ٩: "تعزيز سياسات عادلة وفعالة بشأن هجرة اليد العاملة"، إلى الإرشادات التي توفرها: اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)؛ توصية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٨٦)؛ اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)؛ توصية العمال المهاجرين، ١٩٧٥ (رقم ١٥١)؛ وغيرها من معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة، من قبيل اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١)؛ اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)؛ ومعايير العمل الدولية الأساسية الثمانية. ويرد المزيد من الإرشادات في إطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة (٢٠٠٦)،^٣ واستنتاجات الاجتماع التقني الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣)^٤ وكذلك إرشادات صادرة عن مجلس الإدارة ولا سيما من خلال قراره بأن يدرج في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي (حزيران/يونيه ٢٠١٧) مناقشة عامة بشأن الإدارة السديدة للهجرة اليد العاملة.^٥

٤. وتراعي استراتيجية النتيجة ٩ كذلك الآراء التي أعرب عنها مجلس الإدارة في دورته ٣٢٥ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥)^٦ عندما بحث في مسألة أزمة اللاجئين على الصعيد العالمي وفي انعكاساتها على سوق العمل. ومن شأن المداولات في المناقشة رفيعة المستوى لمتابعة موضوع "معالجة الآثار التي يخلفها اللاجئون وغيرهم من الناس النازحين قسراً، على سوق العمل"، التي يزمع إجراؤها في الدورة ٣٢٦ لمجلس الإدارة في (آذار/مارس ٢٠١٦)، أن توفر المزيد من الاستشرافات لرسم معالم^٧ الإجراءات في إطار النتيجة ٩ ولمعالجة الأزمات المتصلة باللاجئين والتشريد القسري.

١ مكتب العمل الدولي: هجرة عادلة: برنامج لمنظمة العمل الدولية، تقرير المدير العام، التقرير ١ (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٣، جنيف، ٢٠١٤.

٢ الوثيقة GB.320/POL/3؛ مكتب العمل الدولي: هجرة عادلة: برنامج لمنظمة العمل الدولية، المرجع السابق، الصفحة ٢١.

٣ انظر الرابط:

http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_178672.pdf.

٤ الوثيقة TTMLM/2013/14.

٥ الوثيقة GB.325/INS/2.

٦ أزمة اللاجئين على الصعيد العالمي وانعكاساتها على سوق العمل، (الوثيقة GB.325/INS/17). على العنوان: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_419626.pdf.

٧ الوثيقة GB.326/WP/SDG/1.

٥. وتعرض هذه الوثيقة خطة عمل تمهيدية من أجل النتيجة ٩. وهي تصف: النهج الاستراتيجي المقترح؛ مجالات التدخل السياسية ذات الأولوية؛ طرائق التنفيذ المقترحة والشراكات الخارجية. كما أنها تقدم بعض النقاط ليتخذ مجلس الإدارة قراراً بشأنها.

ثانياً - النهج الاستراتيجي ومجالات التدخلات

٦. إن النتيجة ٩ هي جزء من استجابة أوسع نطاقاً لمنظمة العمل الدولية إزاء تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠ من أجل التنمية المستدامة واهداف التنمية المستدامة. وسوف تسهم هذه النتيجة بصورة خاصة في المقصد ٨-٨ من الأهداف الإنمائية للألفية بعنوان "حماية حقوق العمل وتعزيز بيئة عمل سالمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة"، وفي المقصد ٧-١٠ بعنوان "تيسير الهجرة وتنقل الأشخاص على نحو منظم وآمن ومنتظم ومتسم بالمسؤولية، بما في ذلك من خلال تنفيذ سياسات الهجرة المخطط لها والتي تتسم بحسن الإدارة". وعليه، سيقدم النشاط في إطار هذه النتيجة إسهاماً رئيسياً في مبادرة القضاء على الفقر، وهي أداة استجابة منظمة العمل الدولية لبرنامج التنمية لعام ٢٠٣٠.

٧. أما السمات الرئيسية للنتيجة ٩ فهي توليد وتقاسم المعارف والممارسات الحسنة وتعزيز القدرات المؤسسية للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وسائر المؤسسات المعنية، بما في ذلك من خلال دورات أكاديمية هجرة اليد العاملة، التي تجري في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو. وسيجري تنفيذ الأنشطة على الأصعدة العالمية والإقليمية والوطنية وستصمم وتنفذ بهدف ضمان روابط يعزز بعضها بعضاً عبر جميع مستويات التدخل الثلاثة هذه.

٨. وسيجري الاضطلاع بالمنتجات العالمية والأنشطة الميدانية المزمعة في إطار مجالات العمل السياسية الرئيسية الأربعة، وهي: حماية حقوق العمال المهاجرين؛ الدفع قدماً بالاتساق بين سياسة العمالة والهجرة؛ توسيع نطاق قاعدة المعارف من خلال البيانات والإحصاءات؛ تعزيز الحوار الاجتماعي والتعاون متعدد الأطراف. ونطاق الأنشطة مرهون بتوافر الموارد ويتوقف على نجاح حشد الموارد.

٩. وسينصب التركيز في تنفيذ هذه الأنشطة على عدد من البلدان، وسيستند اختيارها إلى توصيات المكاتب الإقليمية والقطرية لمنظمة العمل الدولية، على أساس مزيج من المعايير التالية: "١" الطلبات الرسمية للحصول على المساعدة التقنية، من الحكومات و/أو من الشركاء الاجتماعيين؛ "٢" العمل الجاري في مجال هجرة اليد العاملة؛ "٣" تحديد سياسي واضح لأولويات السياسات الاستباقية؛ "٤" تحديد الأولويات في البرامج القطرية للعمل اللائق.

١- حماية حقوق العمال المهاجرين

١٠. سيعمد المكتب إلى تنشيط جهوده لتعزيز معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة من خلال موجزات سياسية وأدوات إرشادية عن الممارسات الحسنة وخدمات استشارية وطنية وإقليمية من أجل وضع سياسات قائمة على البيانات وأطر للهجرة العادلة تحمي العمال المهاجرين، رجالاً ونساءً، وتضمن مبدأ المساواة في المعاملة وعدم التمييز.

تعزيز معايير منظمة العمل الدولية لصالح العمال المهاجرين

١١. يعزز المكتب معايير منظمة العمل الدولية من خلال خدماته الاستشارية التقنية وأنشطة بناء القدرات بشأن هجرة اليد العاملة. ومن شأن نتائج الدراسة الاستقصائية العامة لعام ٢٠١٦ الصادرة عن لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات حول الصكوك المتعلقة بالعمال المهاجرين والمناقشة بشأن الدراسة الاستقصائية العامة في لجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر في عام ٢٠١٦، أن تزيد من تنوير استراتيجية المكتب من أجل تشجيع تصديق وتنفيذ معايير العمل الدولية هذه بفعالية. وسيستكمل ذلك استراتيجيات حماية

العمال المهاجرين عن طريق تعزيز سائر معايير العمل الدولية ذات الصلة وإرشاد الأنشطة الملائمة على المستويين الوطني والإقليمي.^٨

١٢. ومن شأن التعاون مع سائر الوكالات المعنية، من قبيل مكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان والمجتمع المدني، أن يكون سبباً مهماً يجري بواسطته الدفع قدماً بهذه الاستراتيجية. وسيشارك المكتب على نحو استباقي مع وسائط الإعلام، كجزء من استراتيجية تواصل وتوعية واسعة النطاق لإدارة الهجرة.^٩

١٣. وسيجري تقديم المساعدة القانونية والسياسية إلى البلدان التي اعربت عن اهتمامها في التفكير بالتصديق على الاتفاقيات ذات الصلة بالعمال المهاجرين أو البلدان التي طلبت الدعم من أجل تنفيذها.^{١٠}

تعزيز التوظيف العادل والحد من تكاليف هجرة اليد العاملة

١٤. طلبت استنتاجات الاجتماع التقني الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣)،^{١١} من المكتب أن يضع إرشادات لتشجيع ممارسات التوظيف القائمة على الحقوق. وفي عام ٢٠١٤، أطلقت منظمة العمل الدولية مبادرة عالمية بشأن التوظيف العادل للتصدي للتجاوزات المتزايدة والممارسات الاحتياالية في التعيين والتوظيف.^{١٢} وتسعى هذه المبادرة إلى تعزيز قاعدة المعارف بشأن سلاسل وممارسات التوظيف وتحسين القوانين وسياسات وآليات الإنفاذ وتشجيع ممارسات الأعمال العادلة وتمكين العمال وحمايتهم من خلال الحوار الاجتماعي.^{١٣}

١٥. وكان من شأن دراسات شملت دور معايير العمل الدولية في تنظيم التوظيف والاتجاهات في القوانين والسياسات وآليات الإنفاذ الوطنية،^{١٤} أن بينت درجة مرتفعة من التعقيد والتنوع فيما بين المعايير المطبقة على التوظيف، وأفادت أن وضع مبادئ توجيهية موحدة لمنظمة العمل الدولية بشأن التوظيف العادل يمكن أن يساعد الدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيين والقائمين على توظيف اليد العاملة وغيرهم من أصحاب المصلحة الرئيسيين على وضع سياسات داخلية وعابرة للحدود لتوظيف اليد العاملة تتماشى مع حقوق

^٨ مكتب العمل الدولي: البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، جنيف، ٢٠١٥، انظر النتيجة ٩.

^٩ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، أجرى المكتب بنجاح منافسة إعلامية عالمية بعنوان "الإبلاغ على نحو عادل عن هجرة اليد العاملة". انظر الرابط التالي:

<http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/guidance-for-journalists/awarding-excellence/lang--en/index.htm>.

^{١٠} فيما يتعلق بالاتفاقيتين رقم ٩٧ ورقم ١٤٣، انظر على سبيل المثال، مكتب العمل الدولي: تشجيع الهجرة العادلة، الدراسة الاستقصائية العامة بشأن صكوك العمال المهاجرين، تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث (الجزء ١ باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، جنيف، ٢٠١٦.

^{١١} استنتاجات الاجتماع التقني الثلاثي بشأن هجرة اليد العاملة (جنيف، ٤-٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣)، الفقرة ٣٣٥، انظر الرابط:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/meeting-document/wcms_232352.pdf.

^{١٢} دراسة مبادرة منظمة العمل الدولية بشأن التوظيف العادل متاحة على العنوان:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_320405.pdf.

^{١٣} انظر: www.ilo.org/fairrecruitment.

^{١٤} انظر:

B. Andrees, A. Nasri, P. Swiniarski: Regulating labour recruitment to prevent human trafficking and to foster fair migration: Models, challenges and opportunities, ILO (Geneva, 2015) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_377813.pdf; J. Gordon: *Global labour recruitment in a supply chain context*, ILO (Geneva, 2015); as well as other publications at http://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_377813/lang--en/index.htm.

الإنسان ومعايير العمل. ومن شأن مثل هذه المبادئ التوجيهية أن توفر بدورها الدعم بهدف القضاء على العمل الجبري وتنفيذ مقاصد أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالهجرة في برنامج عام ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة. وعليه، يقترح عقد اجتماع ثلاثي للخبراء من ثلاثة أيام في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦ بهدف اعتماد مبادئ توجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن التوظيف العادل، تشمل التوظيف الوطني والعاور للحدود على حد سواء. ومن شأن حصائل مثل هذا الاجتماع أن تنير المناقشة العامة بشأن هجرة اليد العاملة، التي ادرجت في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي (حزيران/يونيه ٢٠١٧)،^{١٥} فضلاً عن المناقشة المتكررة الثانية عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وستوفر هذه المبادئ التوجيهية مرجعاً لازماً للغاية وفي وقته من أجل المبادرات ذات الصلة، بما في ذلك المبادرات التي اقترحتها منظمات دولية أخرى (مثل النظام الدولي للنزاهة في التوظيف، التابع للمنظمة الدولية للهجرة). ويرد في الملحق مقترح تشكيل وجدول أعمال الاجتماع الثلاثي للخبراء وانعكاساته المالية.

١٦. وستقدم المساعدة التقنية إلى الهيئات المكونة في الفترة ٢٠١٧-٢٠١٦ بشأن التوظيف العادل في بلدان وممرات الهجرة الرئيسية، بما في ذلك بنغلاديش وإثيوبيا وماليزيا وميانمار وسري لانكا وتايلند فضلاً عن الأردن ونيبال والفلبين وتونس، في إطار برنامج الهجرة العادلة لمنظمة العمل الدولية.^{١٦} وسيكون الدعم التقني واسع النطاق وسيشمل أموراً من بينها المشورة القانونية والسياسية من أجل: التنظيم الفعال لممارسات التوظيف وتجنب أوضاع العمل الجبري؛ إيجاد ممرات توظيف عادلة في قطاعات مختارة؛ وضع أدوات جديدة لتزويد العمال المهاجرين بسبل الحصول على معلومات وخدمات موثوقة خلال عملية التوظيف. ورهنأ بتوافر الأموال، يمكن مد نطاق العمل ليشمل بلداناً أخرى سبق أن أعربت عن اهتمامها بهذا النوع من المساعدة.

١٧. وقد أقر المجتمع الدولي بالحاجة إلى تخفيض تكاليف هجرة اليد العاملة، بما في ذلك تكاليف التوظيف، وبالتالي تحسين الحصائل بالنسبة إلى العمال المهاجرين أنفسهم وبالنسبة إلى بلدان المنشأ والمقصد.^{١٧} ويشمل هذا الإقرار برنامج عمل أديس أبابا الصادر عن المؤتمر الدولي الثالث بشأن تمويل التنمية،^{١٨} وهو جزء لا يتجزأ من برنامج عام ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة. ويقوم المكتب بالتعاون مع شراكة المعارف العالمية بشأن الهجرة والتنمية، التابعة للبنك الدولي، بتقييم تكاليف هجرة اليد العاملة، من قبيل رسوم التوظيف أو الأجر المتأخرة أو غير المدفوعة أو عدم التعويض عن وقت العمل الضائع بسبب الإصابات المتصلة بالعمل، لدعم الرصد وتنوير تنفيذ السياسات الوطنية والإقليمية بشأن تكاليف الهجرة.

الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)

١٨. على ضوء طلبات الهيئات المكونة،^{١٩} استهل المكتب مبادرة لمساعدة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في الجهود التي تبذلها لتوسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي لتشمل العمال المهاجرين وأسره. وتهدف المبادرة إلى جانب النتيجة ٣، إلى العمل على مجالين في وقت واحد، هما: إصدار دليل "إرشادي" عملي وموجزات سياسية تبرز أفضل الممارسات فضلاً عن تقديم خدمات استشارية تقنية إلى الهيئات المكونة بشأن طريقة التصدي للتهغرات في التغطية على المستويين الوطني والإقليمي (كما في بنغلاديش والمغرب وباكستان

^{١٥} الوثيقة GB.325/INS/2؛ الوثيقة GB.320/PV، الفقرة ٤٢٦؛ الوثيقة GB.323/INS/2، الملحق الثالث(٣)، الفقرات ٢٢-٣١؛ الوثيقة GB.323/PV، الفقرات ٤-١٨؛ الوثيقة GB.322/INS/2، الملحق الثاني(٣)، الفقرات ٢٢-٣٠؛ الوثيقة GB.322/PV، الفقرات ٨-١٧.

^{١٦} انظر: <http://www.ilo.org/fair>.

^{١٧} الأمم المتحدة: الهجرة الدولية والتنمية، تقرير الأمين العام، الجمعية العامة للأمم المتحدة، الدورة ٦٨، الوثيقة A/68/190 (٢٥ تموز/يوليه ٢٠١٣)، الفقرة ١١٣.

^{١٨} الأمم المتحدة، المؤتمر الدولي الثالث بشأن تمويل التنمية، أديس أبابا، ١٣-١٦ تموز/يوليه ٢٠١٥؛ الوثيقة الختامية الصادرة عن المؤتمر الدولي الثالث بشأن تمويل التنمية: برنامج عمل أديس أبابا، الوثيقة A/CONF.227/L.1، ١٥ تموز/يوليه ٢٠١٥، الفقرة ١١١.

^{١٩} استنتاجات الاجتماع التقني الثلاثي بشأن هجرة اليد العاملة، جنيف، ٤-٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣، الوثيقة TTMLM/2013/14، الفقرة "١٠".

وتاييلند وفيما بين الدول الأعضاء في الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي والجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا). وسيجري بحث النهج الابتكارية لمد نطاق تغطية الحماية الاجتماعية بفعالية لتشمل المهاجرين، رجالاً ونساءً وأطفالاً، بما في ذلك العمال المنزليون واللاجئون والعاملون للحساب الخاص والعاملون في الاقتصاد غير المنظم. وسيجري التعاون في هذه المبادرة تعاوناً وثيقاً مع البرنامج الرائد لمنظمة العمل الدولية بشأن أرضية الحماية الاجتماعية.

حماية العمال المهاجرين في أوضاع الاستضعاف في بعض القطاعات

١٩. في حين يحتاج جميع العمال المهاجرين إلى الحماية، فإن العمال المهاجرين في المهن الخطرة أو القطاعات المستبعدة كلياً أو جزئياً من نطاق تشريعات العمل الوطنية و/أو حيثما يكون الإشراف ضعيفاً أو العمل غير المنظم مرتفعاً (مثل العمل المنزلي والبناء والتعدين والزراعة وصيد الأسماك)، يستحقون إيلاءهم اهتماماً خاصاً. وبرنامج منظمة العمل الدولية بشأن العمال المنزليين المهاجرين، مفيد في هذا الصدد. فالمهاجرون يمثلون ١٧,٢ في المائة من أصل ٦٧,١ مليون عامل منزلي، وفقاً لأرقام منظمة العمل الدولية^{٢٠}. وبالاستناد إلى الأدوات والمعارف الموضوعية في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، سيصدر تقرير عالمي عن الموضوع في عام ٢٠١٦ ليوفر الإرشاد والتوصيات السياسية، كما سيجري تنظيم أول منتدى أقاليمي لتقاسم المعارف (أفريقيا وآسيا والدول العربية) بشأن الهجرة العادلة من أجل العمال المنزليين المهاجرين في ٢٠١٦. وستقوم منظمة العمل الدولية، كمساهمة منها في مبادرة مؤوية المرأة في العمل، باستحداث نهج استراتيجي للتصدي للتحديات السياسية في مجال قضايا الجنسين والهجرة واقتصاد الرعاية. وفي الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، سيتواصل تقديم المساعدة التقنية في ما لا يقل عن ١٢ بلداً (بما في ذلك الأرجنتين وإثيوبيا ولبنان وماليزيا ونيبال وسري لانكا وتاييلند وزمبابوي).

٢٠. وقد درست البحوث المستهله في عام ٢٠١٥، إسهام العمال المهاجرين في قطاعات الزراعة والبناء والتعدين وقيمت الاحتياجات اللازمة لحمايتهم. وتماشياً مع النتيجة ٨ ومع مساعدة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، سيضطلع المكتب بمتابعة التوصيات المنبثقة عن تطور المعارف هذا.

٢- الدفع قدماً بالاتساق بين سياسات العمالة وهجرة اليد العاملة

٢١. إن إدراج الهجرة في سياسات العمالة والتعليم والتدريب والتنمية إنما هو أمر حاسم للدفع قدماً ببرنامج الهجرة العادلة. ومع ذلك، غالباً ما لا تكون سياسات الهجرة والعمالة وبرامجها مرتبطة فيما بينها ويكون الحوار الثلاثي غائباً نسبياً في إجراءات سياسة الهجرة. وعليه، سيجري الاضطلاع بعملية توثيق لدراسة الممارسات الجيدة في تكامل سياسات العمالة والهجرة. واستناداً إلى كتيبات منظمة العمل الدولية القائمة^{٢٢} في مجالات العمالة والمهارات وسياسة الهجرة، ستعمد المنظمة إلى وضع دليل سياسي "إرشادي" عملي من شأنه أن يوفر المعلومات للخدمات الاستشارية الخاصة بالبلدان أو الأقاليم الفرعية أو الأقاليم بهدف تصميم وتعزيز إقامة روابط أفضل بين سياسات وممارسات العمالة والهجرة العادلة.

٢٢. وفي الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، سوف تقدم منظمة العمل الدولية المساعدة في تصميم وتنفيذ سياسات الهجرة العادلة لليد العاملة، رهنماً بالموارد المتوافرة، في ما لا يقل عن ١٧ بلداً (بما في ذلك بنغلاديش وشيلي وكيريباتي وليسوتو وميانمار وباراغواي وجنوب أفريقيا وأوروغواي وزمبابوي).

٢٠ انظر:

http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/news-statements/WCMS_436140/lang--en/index.htm.

٢١ انظر بصورة خاصة برنامج العمل العالمي الممول من الاتحاد الأوروبي بشأن العمال المنزليين المهاجرين وأسره.

٢٢ على سبيل المثال: دليل من أجل صياغة سياسات العمالة الوطنية:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_188048.pdf and OSCE-IOM-ILO Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination. See: http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_203851/lang--en/index.htm.

أطر إقرار/ تصديق المهارات

٢٣. في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، قامت منظمة العمل الدولية بتحليل عمليات الإقرار بالمهارات وأثرها على سوق العمل في شتى السياقات الوطنية والإقليمية. وفي الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، وبالاستناد إلى الأنشطة على المستوى الوطني وإلى التقييم المضطلع به في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، ستقوم منظمة العمل الدولية بوضع إرشادات بشأن الإقرار بالمهارات وسوف تقوم على وجه الاحتمال بتجربتها في ممرات الهجرة الرئيسية. وفي موازاة ذلك، سبق تحديد أنشطة بناء القدرات في ما لا يقل عن بلدين (بنغلاديش وسري لانكا) وإقليمين (أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ) وفي لجننتين دون إقليميتين (الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا ومجلس التعاون لدول الخليج)، شريطة توافر الموارد.

إدماج سوق العمل

٢٤. بينت نتائج البحوث الأخيرة لمنظمة العمل الدولية^{٢٣} أن التدخل المبكر المترافق بتقديم الإرشاد الملائم في المسار الوظيفي (مثلاً عن طريق إدارات التوظيف العامة) والإقرار بالمؤهلات، أمور حاسمة لانضواء الوافدين الجدد في سوق العمل ونجاحهم فيه. وبالاستناد إلى هذا التحليل وإلى المساعدة التقنية الجارية في تركيا بشأن إدماج اللاجئين في سوق العمل، سيجري الاضطلاع بالمزيد من العمل التحليلي في البلدان المضيفة، بالتعاون مع مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين.^{٢٤}

معالجة الأسباب الجذرية توجيهاً لجعل الهجرة خياراً

٢٥. بالنظر إلى تزايد الإقرار بالحاجة إلى معالجة الأسباب الجذرية للهجرة غير الطوعية، يخطط المكتب للعمل على جبهتين خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، وهما: تعزيز الحوار والتعاون على المستوى الإقليمي بشأن الإدارة السديدة لحراك اليد العاملة بما يتماشى مع معايير منظمة العمل الدولية؛ ومن خلال التعاون فيما بين الإدارات بشأن نشاط تجريبي يساهم في إيجاد بيئات مؤاتية في مجتمعات الأصل يمكنها أن تعزز استثمار المغتربين و/أو استحداث الوظائف، بما في ذلك لصالح الشباب والمهاجرين العائدين. ويمكن تحقيق ذلك عن طريق تسهيل الإدماج المالي والمنشآت والتعاونيات المستدامة، بما في ذلك في المناطق المتأثرة بتغير المناخ. وسوف يساهم البرنامج الرائد لمنظمة العمل الدولية بشأن الوظائف من أجل السلام والقدرة على الصمود، في استحداث العمالة وفرص العمل اللائق في الأوضاع الهشة وما بعد النزاعات.

٣- بناء قاعدة المعارف عن طريق البيانات والإحصاءات

٢٦. هناك ندرة في البيانات الجيدة عن انعكاسات الهجرة على أسواق العمل. وبالاستناد إلى التقديرات العالمية والإقليمية الجديدة لمنظمة العمل الدولية عن العمال المهاجرين،^{٢٥} سوف يقدم المكتب المساعدة للدفع قدماً

^{٢٣} انظر:

ILO-MPI project on “The Labour Market Integration of New Immigrants in Europe: Analysis and Policy Evaluation”, November 2014. http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_357742/lang--en/index.htm.

^{٢٤} يجري حالياً استعراض مشترك لمذكرة التفاهم بين المدير العام لمكتب العمل الدولي ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، ٢١ تشرين الأول/ أكتوبر ١٩٨٣ والبيان المشترك الصادر عن المدير العام لمكتب العمل الدولي ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، ٤ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٤، لتعزيز التنسيق على مستوى المقر وعلى المستوى الميداني فيما يتعلق بتوسيع وتعزيز تدخلات سوق العمل وسبل العيش لصالح اللاجئين.

^{٢٥} انظر:

http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/news-statements/WCMS_436140/lang--en/index.htm.

بإحصاءات هجرة اليد العاملة عن طريق وضع منهجيات ونهج مشتركة وفقاً للقرار الصادر عن المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل.^{٢٦}

٢٧. وفي الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، وبالاستناد إلى مبادرات وضع قواعد البيانات وجمع البيانات في رابطة أمم جنوب شرق آسيا والتقييمات في أفريقيا والدول العربية، التي بدأت في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، ستقوم منظمة العمل الدولية بزيادة تقوية قدرات هيئاتها المكونة بشأن جمع بيانات هجرة اليد العاملة. وسيستجيب المكتب كذلك إلى الطلبات القطرية، من قبيل مساعدة الأردن في إجراء استقصاء للمهاجرين واللاجئين في إطار الدراسة الاستقصائية الفصلية للقوى العاملة.

٢٨. بالإضافة إلى ذلك، وبالاستناد إلى المنهجية الجديدة التي شارك في وضعها منظمة العمل الدولية ومركز التنمية في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، سيقومان للمرة الأولى بقياس الإسهام الاقتصادي للعمال المهاجرين في بلدان المقصد ذات الدخل المنخفض والمتوسط،^{٢٧} أي الأرجنتين وكوستاريكا وكوت ديفوار والجمهورية الدومينيكية وغانا وقيرغيزستان ونيبال ورواندا وجنوب أفريقيا وتايلند. وستنضم البحوث إلى صدور عشرة تقارير وطنية وتقارير مقارنة، من شأنها أن تثير السياسات الرامية إلى تحسين حصائل التنمية لبلدان المقصد وللعمال المهاجرين إلى حدٍ سواء.

٤- تقوية الحوار الاجتماعي والتعاون متعدد الأطراف

الحوار الاجتماعي

٢٩. سوف تقدم منظمة العمل الدولية الدعم للحوار الاجتماعي بشأن حراك اليد العاملة عن طريق بناء القدرات والتدريب لصالح الهيئات المكونة كي تشارك بفعالية في سياسة هجرة اليد العاملة، وتضطلع بتوثيق للفرص والعقبات القائمة أمام الحوار الاجتماعي لتعزيز وزارات العمل ومشاركة الشركاء الاجتماعيين في القضايا المتصلة بالهجرة على الصعيد الوطني والإقليمي والفرعي والإقليمي والدولي. كما ستضع إرشادات وأدوات عملية من أجل الحوار الثلاثي، من شأنها أن تعزز دور ضلوع الشركاء الاجتماعيين ووزارات العمل في الإدارة السديدة لهجرة اليد العاملة، والقيمة المضافة من ذلك.

التعاون الثنائي ومتعدد الأطراف

٣٠. يمكن أن تضطلع الاتفاقات الثنائية ومتعددة الأطراف بدور حاسم في حماية العمال المهاجرين، بما في ذلك عن طريق إرساء مستحقاتهم ورصدها. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، ومن باب الاستجابة إلى طلبات الهيئات المكونة، تعاونت منظمة العمل الدولية مع شراكة المعرفة الدولية بشأن الهجرة والتنمية، في تحليلها زهاء ١٥٠ اتفاق عمل ثنائياً في ممرات الهجرة بين الشمال والجنوب وبين بلدان الجنوب.^{٢٨} وسيسهم هذا العمل في الاستعدادات للمناقشة العامة في مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٧.

٣١. وفي الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، وتوخياً لتعزيز الإدارة السديدة عبر ممرات الهجرة، ستقوم منظمة العمل الدولية بتوسيع نطاق دعمها ليشمل التعاون الإقليمي والتعاون داخل الأقاليم وفيما بينها بشأن هجرة اليد العاملة. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، أجري في أمريكا اللاتينية والكاريبية مسح وتقييم لدور منظمة العمل الدولية وحافظتها

^{٢٦} انظر:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_234124.pdf.

^{٢٧} مشروع منظمة العمل الدولية - منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن "تقييم الإسهام الاقتصادي للهجرة في البلدان النامية بوصفها بلدان مقصد". انظر:

http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_344706/lang--en/index.htm.

^{٢٨} انظر:

ILO: *Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low Skilled Workers: A Review*, (Geneva, ILO, July 2015), pp. 24-32.

بشأن الهجرة، كما عقد اجتماع للخبراء لتحديد الأولويات الاستراتيجية بالنسبة للإقليم. ومن شأن نتائج ذلك أن تنصب في اجتماع ثلاثي إقليمي بشأن هجرة اليد العاملة في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، رهناً بتوافر التمويل. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ في أفريقيا، دعم المكتب الاتحاد الأفريقي في وضع برنامج هجرة مشترك لليد العاملة،^{٢٩} وفي الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ سيقوم المكتب بتسهيل تنفيذها في لجنة واحدة على الأقل من اللجنتين الاقتصاديتين الإقليميتين بالاستناد إلى الأنشطة الجارية كما هو الحال في الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي. وستستمر منظمة العمل الدولية في تعزيز الجهود المبذولة في اتجاه إقامة حوار ثلاثي أقاليمي في الدول العربية والبلدان الآسيوية، وحيثما أمكن مع البلدان الأفريقية. وفي إقليم آسيا والمحيط الهادئ، سيواصل المكتب تسهيل شتى الشراكات الجديدة، بما في ذلك عن طريق مذكرات التفاهم وعمليات التكامل الإقليمي والحوارات الإقليمية والتعاون الإقليمي والأقاليمي فيما بين أصحاب العمل ونقابات العمال ومنظمات المجتمع المدني من أجل إنجاح الإدارة السديدة للهجرة الدولية، ولا سيما في بلدان رابطة دول جنوب شرق آسيا، التي تتجه نحو اعتماد حرية تنقل المهنيين في إطار الجماعة الاقتصادية التابعة لرابطة دول جنوب شرق آسيا.

٣٢. وسيجري تقوية تدخلات منظمة العمل الدولية في الميدان عن طريق إنشاء وظيفتين متفرغتين بدوام كامل ووظيفة بنصف دوام لاختصاصيي هجرة اليد العاملة في أمريكا اللاتينية وجنوب آسيا.

ثالثاً - الشراكات الخارجية

٣٣. سيواصل المكتب تعزيز نهجه القائم على الحقوق لمقاربة هجرة اليد العاملة وفوائد الحوار الثلاثي في المنتديات الوطنية والإقليمية والعالمية، بما في ذلك المجموعة العالمية المعنية بالهجرة، ولا سيما للمساعدة في تنفيذ مقاصد أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالهجرة ولتقوية الحوار بشأن هجرة اليد العاملة في مؤتمر قمة الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن التعامل مع التحركات الكبيرة للاجئين والمهاجرين في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦ والمنتدى العالمي بشأن الهجرة والتنمية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦.

رابعاً - تنفيذ الطرائق ورصدها

٣٤. أنشئ فريق للتنسيق بشأن النتيجة ٩، يضم اختصاصيين من الوحدات التقنية في المقر والميدان ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، للمساعدة على رسم معالم خطة العمل القائمة على النتائج ورصد تنفيذها خلال فترة السنتين. وسيحدد كذلك الموارد البشرية والمالية والثغرات في التمويل ويدعم البرامج القطرية للعمل اللائق وينشئ أوجه التآزر مع النتائج السياسية الأخرى لتحقيق أقصى تأثير وإنجاز ممكنين.

خامساً - الاستنتاجات

٣٥. في حين لا يزال التخطيط للنتيجة ٩ جارياً على قدم وساق، تفوق الطلبات الحالية الموارد المتوافرة. وعليه، يلتمس المكتب توجيهات مجلس الإدارة بشأن مجالات التدخل ذات الأولوية في فترة السنتين هذه من بين تلك الواردة أعلاه.

٣٦. وبالنظر إلى الحاجة الملحة والأولوية العليا بالنسبة للهيئات المكونة وبالنظر إلى أن جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٧ يشمل مناقشة عامة عن هجرة اليد العاملة، التي تتضمن التوظيف العادل، لعل من شأن اجتماع ثلاثي للخبراء أن يضمن مناقشة عامة أكثر تركيزاً واستنارة وسلاسة فضلاً عن المبادئ التوجيهية العالمية المطلوبة.

^{٢٩} انظر:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/meetingdocument/wcms_356015.pdf. and the conclusions of the 2015 13th ILO African Regional Meeting. See: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_432579.pdf.

٣٧. إن مجلس الإدارة:

- (أ) يطلب من المدير العام أن يراعي توجيهاته بغية تنوير تنفيذ النتيجة ٩ من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧؛
- (ب) يوافق على تنظيم اجتماع ثلاثي للخبراء من ثلاثة أيام في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦ لوضع إرشادات بشأن التوظيف العادل، على أن يقدم استنتاجاته إلى مجلس الإدارة في دورته ٣٢٨ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦) ويقر مقترح جدول أعمال وتشكيل الاجتماع، كما يرد في الملحق؛
- (ج) يقرر أن يجري تمويل ثغرة التمويل الحالية للاجتماع الثلاثي للخبراء، والبالغة ١٥٣ ٣٠٠ دولار أمريكي، في مرحلة أولى من جمع الموارد من خارج الميزانية، أو إذا تعذر ذلك، من الادخارات التي قد تنشأ في إطار الجزء الأول من الميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، أو إذا تعذر ذلك، فمن خلال استخدام الأموال المعتمدة في المصروفات الطارئة في القسم الثاني. وعند استحالة ذلك، يمكن أن يقترح المدير العام وسائل تمويل بديلة في مرحلة لاحقة في فترة السنتين.

الملحق

ترتيبات من أجل اجتماع ثلاثي للخبراء بشأن التوظيف العادل
(جنيف، ٥-٧ أيلول/سبتمبر ٢٠١٦)

الخلفية

١. طلب الاجتماع التقني الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة في عام ٢٠١٣ من المكتب "أن يوفر الإرشادات من أجل تعزيز ممارسات توظيف تحترم المبادئ المكرسة في معايير العمل الدولية، بما فيها اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١) وأن يحدد ويوثق ويعزز تبادل الممارسات الجيدة بشأن الحد من التكاليف المالية والبشرية للهجرة."^١ ويشكل وضع هذه الإرشادات مكوناً أساسياً لحماية العمال المهاجرين وإدارة هجرة اليد العاملة على نحو عادل وفعال، كما جرى التسليم به في برنامج الهجرة العادلة لمنظمة العمل الدولية، الذي قدمه المدير العام إلى مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠١٤ والذي يشمل إرساء عمليات عادلة في مجال التوظيف كإحدى دعائمه الأساسية. كما تشكل الإرشادات عنصراً مهماً في مبادرة التوظيف العادل، التي أطلقت في عام ٢٠١٤.^٢
٢. وكان من شأن اعتماد بروتوكول عام ٢٠١٤ لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ والتوصية المصاحبة لها (رقم ٢٠٣) أن استحدثت التزامات محددة لمنع العمل الجبري، منها طائفة من التدابير الابتكارية بشأن القضاء على ممارسات التوظيف التعسفية والاحتياطية، بما في ذلك بشأن تعزيز التنسيق بين الدول لإلغاء رسوم التوظيف وتنظيم هيئات توظيف اليد العاملة ووكالات الاستخدام ومنحها الرخص ورصدها.^٣
٣. وأقرت استراتيجية متابعة اعتماد هذه الصكوك المقدمة إلى مجلس الإدارة في عام ٢٠١٤ بأنه ينبغي لمبادرة التوظيف العادل لمنظمة العمل الدولية أن تحتضن المزيد من الإرشادات بشأن هذا الموضوع.^٤
٤. ويتزايد اعتراف المجتمع الدولي بأهمية التصدي لممارسات التوظيف التعسفية والاحتياطية، باعتبار ذلك عنصراً مهماً للحد من تكاليف هجرة اليد العاملة وبالتالي تحسين النتائج الإنمائية للعمال المهاجرين وأسرههم، كما جاء تحديداً في خطة عمل أديس أبابا الصادرة عن المؤتمر الدولي الثالث لتمويل التنمية،^٥ والتي تشكل جزءاً لا يتجزأ من برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. والهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة بشأن النمو الاقتصادي والعمل اللائق يشمل مقاصد ترمي إلى اتخاذ إجراءات مباشرة وفعالة للقضاء على العمل الجبري والاتجار بالبشر ولحماية حقوق العمال وتعزيز بيئات عمل سليمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم

^١ استنتاجات الاجتماع التقني الثلاثي بشأن هجرة اليد العاملة، جنيف، ٤-٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣، الفقرة ٣٣٥. انظر:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/meeting_document/wcms_232352.pdf

^٢ مبادرة التوظيف العادل لمنظمة العمل الدولية، انظر:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_320405.pdf.

^٣ بروتوكول عام ٢٠١٤ لاتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)، المادة ٢(د)؛ توصية العمل الجبري (تدابير تكميلية)، ٢٠١٤ (رقم ٢٠٣)، القسم ٤ "ب" و"ط" و"ي".

^٤ انظر الوثيقة GB.322/INS/4/2، متاحة على الموقع التالي:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_311415.pdf.

^٥ الأمم المتحدة، المؤتمر الدولي الثالث لتمويل التنمية، أديس أبابا، ١٣-١٦ تموز/يوليه ٢٠١٥، وثيقة ختامية صادرة عن المؤتمر الدولي الثالث لتمويل التنمية: برنامج عمل أديس أبابا، الوثيقة A/CONF.227/L.1، ١٥ تموز/يوليه، الفقرة ١١١.

^٦ الأمم المتحدة، الجمعية العامة، الدورة ٧٠، القرار ١/٧٠: تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، المعتمد في ٢٥ أيلول/سبتمبر ٢٠١٥ (الوثيقة A/RES/70/1).

العمال المهاجرون ولاسيما المهاجرات.^٧ بالإضافة إلى ذلك، يجري النظر في تكاليف التوظيف كنسبة مئوية من الراتب السنوي للمستخدم المحصل في بلد المقصد، باعتبارها مؤشراً عالمياً محتملاً لقياس المقصد المعني بالهجرة والحراك بموجب الهدف ١٠ من أهداف التنمية المستدامة بشأن الحد من انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها.^٨

٥. وتؤدي هيئات توظيف اليد العاملة، العامة منها والخاصة، دوراً مهماً في تحقيق الموازنة بين عرض المهارات والطلب على اليد العاملة، داخل الحدود وغيرها، وهو أمرٌ من شأنه إذا نفذت بفعالية، أن يسهم بشكل كبير في تعزيز حصائل التنمية لصالح المهاجرين وبلدانهم الأصل والمقصد، وفي تحسين الاتساق بين سياسات العمالة والهجرة. وفي ظل الأزمة العالمية الراهنة للاجئين،^٩ يولي اهتمام متزايد أيضاً إلى كيفية تعزيز وتسهيل وصول اللاجئين إلى سوق العمل من خلال توظيف أكثر استهدافاً.

٦. وعليه، من الضروري وضع المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن التوظيف العادل للنجاح في مساعدة الدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيين وهيئات توظيف اليد العاملة والجهات صاحبة المصلحة الرئيسية الأخرى، على وضع سياسات وممارسات فعالة لتوظيف اليد العاملة، تمشياً مع حقوق الإنسان ومعايير العمل المعترف بها دولياً، ودعمًا لتعزيز حصائل التنمية بهدف تنفيذ العمل اللائق والقضاء على العمل الجبري وتحقيق مقاصد أهداف التنمية المستدامة المرتبطة بالهجرة في برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وبالتالي، يُقترح عقد اجتماع ثلاثي للخبراء من ثلاثة أيام في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦.

تشكيل الاجتماع

٧. يُقترح أن يحضر هذا الاجتماع ثمانية خبراء يجري تعيينهم بعد التشاور مع الحكومات وثمانية خبراء يجري تعيينهم بعد التشاور مع مجموعة أصحاب العمل وثمانية خبراء يجري تعيينهم بعد التشاور مع مجموعة العمال.

٨. وبغية الحصول على تعيينات الحكومات، يزعم المدير العام، بعد التشاور مع المنسقين الإقليميين، مقارنة حكومات ثمانية بلدان. كما سيجري إعداد قائمة احتياطية. وكما جرت عليه العادة في اجتماعات الخبراء، يُقترح تعيين رئيس مشهود باستقلالته.

جدول الأعمال

٩. يُقترح المدير العام جدول الأعمال التالي للاجتماع:

- استعراض مبادئ توجيهية بشأن التوظيف العادل وتعديلها واعتمادها، استناداً إلى تحليل معمق يجريه المكتب للمبادئ ذات الصلة الواردة في معايير العمل الدولية وصكوك حقوق الإنسان العالمية؛
- التوصية بطرائق ترمي إلى قيام الهيئات المكونة بإنفاذ المبادئ التوجيهية إنفاذاً فعالاً من حيث نشرها وتطبيقها عملياً على المستوى القطري.

^٧ المقاصد ٧-٨ و ٨-٨ من أهداف التنمية المستدامة.

^٨ المقصد ٧-١٠ من أهداف التنمية المستدامة؛ المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة، لجنة الإحصاءات، الدورة ٤٧، تقرير فريق الخبراء المشترك بين الوكالات بشأن مؤشرات التنمية المستدامة (الوثيقة E/CN.3/2016/2/Rev.1)، ١٩ شباط/فبراير ٢٠١٦، الصفحة ٥٤.

^٩ انظر الوثيقة GB.325/INS/17.

الترتيبات المالية

١٠. يرد فيما يلي موجز التكاليف المقدرة للاجتماع المقترح، والبالغة ٢٠٨ ٣٠٠ دولار أمريكي:

البند	بالدولار الأمريكي
السفر وبدلات الإقامة اليومية	120 100
الترجمة التحريرية والترجمة الفورية	88 200
المجموع	208 300

١١. ولا يشمل البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ أية اعتمادات مخصصة لهذا الاجتماع. ويمكن للمكتب أن يخصص قرابة ٤٥ ٠٠٠ دولار أمريكي من الموارد المتعلقة بالموظفين من ميزانيته العادية لدعم الأعمال التحضيرية لهذا الاجتماع. كما حدد مبلغاً إجمالياً قدره ٥٥ ٠٠٠ دولار أمريكي من الموارد من خارج الميزانية للمساهمة في تكاليف الاجتماع المقترح، وسيواصل البحث عن المزيد من المساهمات من خارج الميزانية. وعليه، يُقترح تمويل التكاليف غير الممولة حالياً والبالغة ١٥٣ ٣٠٠ دولار أمريكي في مرحلة أولى من جمع الموارد من خارج الميزانية أو إذا تعذر ذلك، من الادخارات التي قد تنشأ في إطار الجزء الأول من الميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، أو إذا تعذر ذلك، فمن خلال استخدام الأموال المعتمدة في المصروفات الطارئة في القسم الثاني. وعند استحالة ذلك، يمكن أن يقترح المدير العام وسائل تمويل بديلة في مرحلة لاحقة من فترة السنتين.