

مجلس الإدارة

الدورة 353، جنيف، 10-20 آذار/ مارس 2025

POL

قسم وضع السياسات

جزء العمالة والحماية الاجتماعية

التاريخ: ١٧ شباط/ فبراير ٢٠٢٥

الأصل: إنكليزي

البند الأول من جدول الأعمال

برنامج وخطة منظمة العمل الدولية بشأن الهجرة العادلة

غرض الوثيقة

أعدت هذه الوثيقة استجابة لطلب فريق الفحص التابع لمنظمة العمل الدولية من أجل مناقشة إجراءات المكتب المتعلقة بهجرة اليد العاملة ومقترحات لتعزيز هذا العمل. وتوجز الوثيقة السياق العالمي والاتجاهات الأخيرة التي أثرت بشكل كبير على مشهد الهجرة الدولية؛ وتلخص مجالات العمل الرئيسية لمنظمة العمل الدولية في هذا المجال والتقدم الذي أحرزته، مع التأكيد على التزامها بتعزيز الهجرة العادلة في سياق ديناميكي ومتغير؛ وتعرض تدابير لزيادة تعزيز برنامج عمل منظمة العمل الدولية بشأن الهجرة وتعزيز دورها القيادي العالمي، لكي ينظر فيها مجلس الإدارة ويقدم الإرشادات بشأنها (انظر مشروع القرار في الفقرة ٥٧).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية: الحصيلة ٦-٤: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع أطر عادلة وفعالة لهجرة اليد العاملة.

الانعكاسات السياسية: نعم.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: نعم، انظر مشروع القرار في الفقرة ٥٧.

الوحدة مصدر الوثيقة: فرع هجرة اليد العاملة (MIGRANT)، إدارة ظروف العمل والمساواة (WORKQUALITY).

الوثائق ذات الصلة: مؤتمر العمل الدولي، قرار بشأن الإدارة العادلة والفعالة لهجرة اليد العاملة (٢٠١٧)؛ الوثيقة GB.331/INS/4/1(Rev.)؛ الوثيقة GB.344/POL/1؛ الوثيقة GB.346/POL/1؛ الوثيقة GB.347/INS/8؛ الوثيقة GB.352/PV؛ الوثيقة GB.352/INS/21/1(Rev.2).

مقدمة

١. لا تزال الهجرة الدولية مدفوعة بشكل كبير بالبحث عن فرص العمل وسبل العيش الكريم، وبالتالي فهي ترتبط ارتباطاً جوهرياً مباشراً أو غير مباشر بعالم العمل. فمعظم المهاجرين الدوليين هم في سن العمل ويشكلون نسبة كبيرة من القوى العاملة في بلدان المقصد، مما يعكس الطلب القوي على هذه القوى العاملة. وبالتالي، فإن السياسات والأنشطة التي تحكم هجرة اليد العاملة تعتبر أساسية في قضايا الاستخدام والعمل التي تقع ضمن الولاية الدستورية لمنظمة العمل الدولية من أجل ضمان "حماية مصالح العمال المستخدمين في بلدان غير بلدانهم".^١
٢. واضطلاع منظمة العمل الدولية منذ فترة طويلة بدور في مجال الهجرة يدل على قدرتها على التكيف باستمرار مع السياقات العالمية المتطورة، استناداً إلى هيكلها الثلاثي الفريد وخبرتها متعددة التخصصات. وبالتالي، هي في وضع مثالي لمعالجة قضايا الهجرة المتزايدة تعقيداً والتي ترتبط بعالم العمل، إذ تستخدم نهجاً يعزز مؤسسات الإدارة السديدة لهجرة اليد العاملة ويقوّي الصلة بين هجرة اليد العاملة والأداء السليم لأسواق العمل ويعزز حماية وحقوق العمال المهاجرين والعمال المحليين. ولا تزال هجرة اليد العاملة قضية رئيسية من قضايا السياسات العالمية وستؤثر على أسواق العمل التي أصبحت متقلبة للغاية وغير متوقعة ومعقدة بسبب الانتقالات الجارية والنزاعات المطوّلة وانعدام الأمن.
٣. وعلى مدى العقد الماضي، أتاحَت المناقشات التي جرت في إطار مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة فرصة لإعادة تأكيد وتعزيز دور منظمة العمل الدولية في مجال هجرة اليد العاملة وحماية حقوق العمال المهاجرين. وخلال مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٤، أطلقت المنظمة برنامج الهجرة العادلة الذي يعزز نهجها الفريد إزاء الهجرة. ويؤكد هذا البرنامج على أهمية استحداث عمل لائق في كل مكان، بحيث لا يكون قرار الهجرة أمراً مفروضاً عليه، بل اختياراً مستنيراً. ويعرض البرنامج أسواق العمل والعمالة كمحركين وواقعين أساسيين للهجرة مع التشديد على أهمية حماية العمال المهاجرين وعلى الدور الرئيسي لنظم الإدارة السديدة المناسبة.
٤. وخلال المناقشة العامة بشأن الإدارة العادلة والفعّالة لهجرة اليد العاملة، التي عُقدت في الدورة ١٠٦ لمؤتمر العمل الدولي (٢٠١٧)، حددت الهيئات المكونة المجالات التي تستدعي اهتماماً خاصاً والمجالات ذات الأولوية لعمل منظمة العمل الدولية، مسلّطة الضوء على دور المنظمة في تلبية احتياجات سوق العمل على كافة مستويات المهارات وحماية وتعزيز حقوق العمال المهاجرين والعمال المحليين على حد سواء.^٢ ونتيجة لذلك، أقرّ مجلس الإدارة خطة عمل خمسية عرضت عشرة مجالات عمل رئيسية.^٣ وأكد إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، ٢٠١٩ أهمية ترسيخ وتكثيف عمل المنظمة في مجال هجرة اليد العاملة الدولية من أجل تلبية احتياجات الهيئات المكونة، والدور الرائد التي تلعبه منظمة العمل الدولية في ضمان العمل اللائق في هجرة اليد العاملة.
٥. وفي عام ٢٠٢٤، احتفل المكتب بالذكرى السنوية الخامسة والسبعين لاعتماد اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) والتوصية رقم ٨٦ المصاحبة لها، بينما يصادف عام ٢٠٢٥ الذكرى السنوية الخمسين لاتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) والتوصية رقم ١٥١ المصاحبة لها. كما تتناول العديد من معايير العمل الدولية المعتمدة منذ عام ٢٠١٧ مسألة الهجرة. وتشمل توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥) واتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) أحكاماً بشأن الهجرة والعمال المهاجرين أو اللاجئين. وتتضمن استنتاجات المناقشات العامة بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل (٢٠٢١) الانتقال العادل (٢٠٢٣) والعمل اللائق واقتصاد الرعاية (٢٠٢٤) والمناقشات المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي (٢٠١٨) والحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) (٢٠٢١) وحماية العمال (٢٠٢٣) والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل (٢٠٢٤) بالإضافة إلى إرشادات تتعلق بهجرة اليد العاملة. وفي عام ٢٠٢٢، أجرى مجلس الإدارة مناقشة بشأن الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين والهجرة المؤقتة لليد العاملة. واعتمد مؤخراً الرسائل الرئيسية التي سيتم إدراجها في المدخلات الثلاثية لمؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية، بناءً على توصية الفريق العامل بشأن العقد الاجتماعي الجديد بالنسبة إلى خطتنا المشتركة، داعياً مؤتمر القمة إلى "دعم الجهود الدولية الرامية إلى ضمان ظروف

^١ دستور منظمة العمل الدولية.

^٢ منظمة العمل الدولية، قرار بشأن الإدارة العادلة والفعّالة لهجرة اليد العاملة، اعتمد في ١٦ حزيران/يونيه ٢٠١٧.

^٣ الوثيقة GB.331/INS/4/1(Rev).

عمل لائقة للعمال المهاجرين واللاجئين، مع الاعتراف بإسهامهم الإيجابي في البلدان المضيفة والاهتمام بتسخير إمكاناتهم من خلال تعزيز نهج للحراك البشري قائم على الحقوق".^٤

٦. وتطورت هيكلية الإدارة السديدة للهجرة الدولية لليد العاملة. ويظهر اعتماد الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية والميثاق العالمي بشأن اللاجئين في عام ٢٠١٨ التزاماً متجدداً بإرساء إدارة للهجرة الدولية على أساس التعاون والحقوق، دعماً لخطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. كما تم تأسيس شبكة الأمم المتحدة للهجرة في عام ٢٠١٨ ومنظمة العمل الدولية عضو في اللجنة التنفيذية فيها، في حين تضطلع المنظمة الدولية للهجرة بدور الأمانة العامة والتنسيق.

◀ عالم سريع التحول

٧. في حين يتزايد الاعتراف بأهمية هجرة اليد العاملة، من الممكن زيادة تعزيز المكانة المركزية التي تحتلها في أطر الإدارة السديدة للهجرة، مما يساعد على منع ومعالجة أوجه القلق والمخاوف التي غالباً ما تثيرها هجرة اليد العاملة في المجتمعات المضيفة والاستغلال الذي قد يتعرض له العمال المهاجرون من البلدان الفقيرة أثناء الهجرة أو بعد الوصول إلى وجهتهم والآثار المختلطة للهجرة على الأشخاص غير المهاجرين. ولا يكمن السؤال في ما إذا كانت الهجرة جيدة أو سيئة، بل في كيفية إدارتها بحيث تعود بالنفع على العمال المهاجرين وبلدان المنشأ والمقصد على حد سواء.

٨. ويمكن للهجرة اليد العاملة أن تساعد بالفعل على تحسين التوازن بين عرض اليد العاملة والطلب عليها وسد الثغرات في المهارات الأساسية والقوى العاملة وإثراء المجتمعات المضيفة ثقافياً واجتماعياً على حد سواء. وخلال جائحة كوفيد-١٩، لعب العمال المهاجرون في الوظائف التي تُعتبر "منخفضة المهارات"، مثل عمال النظافة وعمال التوصيل والعمال الزراعيين، دوراً أساسياً في الحفاظ على سير المجتمعات. ويساهم المهاجرون مساهمة كبيرة في اقتصادات بلدان المقصد كعمال وأصحاب مشاريع ومستثمرين ومستهلكين ودافعي ضرائب. كما أنهم يضطلعون بدور يُعتدّ به في تنمية بلدانهم الأصلية، حيث من المتوقع أن يكونوا قد قاموا بتحويل ٦٨٥ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠٢٤.^٥

٩. وبين عامي ٢٠١٣ و٢٠٢٢، ارتفع عدد المهاجرين الدوليين في القوى العاملة بما يفوق ٣٠ مليون مهاجر ليصل إلى ١٦٧,٧ مليون، أي ما يقارب ثلثي جميع المهاجرين في سن العمل. وحافظت نسبة المهاجرين الدوليين في القوى العاملة العالمية على استقرارها إلى حد كبير، حيث بلغت ٤,٧ في المائة عام ٢٠٢٢، مقارنة بنسبة ٤,٢ في المائة عام ٢٠١٣. وفي عام ٢٠٢٢، كان ما يقارب ٧٠ في المائة من العمال المهاجرين يعملون في قطاع الخدمات، ومن ثم الصناعة والزراعة. وظلت أنماط العمالة هذه مستقرة، حتى خلال جائحة كوفيد-١٩. وفي حين يشارك المهاجرون في القوى العاملة بنسب أعلى من العمال المحليين، إلا أنهم غالباً ما يسجلون نسباً أعلى من العمالة غير المنظمة بسبب إجراءات التوظيف غير المنصفة وعدم الاعتراف بمهاراتهم وتواجدهم في القطاعات التي تشجع فيها الأعمال غير المنظمة، كالعمل المنزلي وأعمال البناء، بالإضافة إلى محدودية المسارات القانونية النظامية للهجرة.

١٠. وما فتئت تدفقات الهجرة تزداد تعقيداً. وأصبحت البلدان على نحو متزايد تُعتبر بلدان المنشأ والعبور والمقصد في آن واحد. وتحقّر التحولات الديمغرافية أيضاً على تغذية الهجرة، إذ يشهد العديد من البلدان ظاهرة تشيخ السكان مما يؤدي إلى نقص اليد العاملة وتزايد الطلب على خدمات الرعاية، بينما تكافح البلدان ذات الشرائح السكانية الشابة لاستحداث فرص عمل لائقة لصالح القوى العاملة المتزايدة. وهناك طلب كبير على العمال المهاجرين في اقتصاد الرعاية، كما يتضح من تمثيلهم القوي في هذا القطاع: وفقاً لتقرير منظمة العمل الدولية بشأن التقديرات العالمية للعمال المهاجرين الدوليين لعام ٢٠٢٤، تعمل امرأة واحدة من أصل ثلاث نساء مهاجرات في اقتصاد الرعاية مقابل امرأة واحدة من أصل خمس نساء غير مهاجرات.

١١. وعلى مستوى العالم، يشهد الحراك البشري ضغطاً إضافياً بسبب أوجه انعدام المساواة والفقر وتغير المناخ والعنف والنزاعات، مما يؤدي إلى أشكال من الهجرة القسرية والمختلطة. ومن المرجح أن تستمر هجرة اليد العاملة، أو حتى

^٤ الوثيقة GB.352/PV، الفقرة ٩٠٢ والوثيقة GB.352/INS/21/1(Rev.2)، الملحق، الفقرة ٩ (أ) "٣".

^٥ انظر:

World Bank estimates: In 2024, remittance flows to low- and middle-income countries are expected to reach \$685 billion, larger than FDI and ODA combined.

^٦ انظر:

ILO, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: International Migrants in the Labour Force*, Fourth edition, 2024.

تزايد، نظراً للضرورات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. وقد أدت هذه الوقائع إلى زيادة التركيز على توسيع قنوات الهجرة النظامية، على نحو ما دعا إليه الهدف ٥ من الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية.

١٢. ومع ذلك، لا تزال التحديات قائمة. فقد أدت خطابات الوصم إلى تحيزات الرأي العام ضد المهاجرين، لا سيما في سياقات التحديات الاقتصادية وانعدام الأمن. وتؤدي مخاطر هجرة اليد العاملة إلى نقص في المهارات والعمالة في القطاعات الحيوية في بلدان المنشأ واستغلال العمال المهاجرين والاتجار بهم في الخارج والضغوط الاجتماعية والأسرية، بينما يواجه المهاجرون العائدون إلى وطنهم تحديات إعادة إدماجهم في سوق العمل. فضلاً عن ذلك، فإن الافتقار إلى الحماية الفعالة في قانون العمل والضمان الاجتماعي، إلى جانب القيود المفروضة على الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية يعرضان المهاجرين واللاجئين إلى تزايد مخاطر العمل الجبري والسمة غير المنظمة والهشاشة غير المتكافئة حتى في حالات الهجرة النظامية.

◀ استجابة منظمة العمل الدولية والتوجهات للمستقبل

١٣. تضطلع منظمة العمل الدولية، بحكم ولايتها ونهجها، بدور متميز في هيكلة الإدارة السديدة للهجرة الدولية. وتركز المنظمة على أسواق العمل وتجمع بين الجهات الفاعلة في عالم العمل. وهي تربط بين البعدين الاقتصادي والاجتماعي للهجرة، فتضمن الأداء السليم لأسواق العمل وتحمي حقوق العمال وتعزز التماسك. كما تعمل على إدماج سياسات الهجرة في السياسات الاقتصادية والاجتماعية وسياسات العمالة الأوسع نطاقاً وتدعو إلى تكافؤ الفرص بين العمال المحليين وغير المحليين وفي قطاع الأعمال. وتطبق معايير أدنى على العمال المهاجرين يضرّ بالأداء الاقتصادي والتماسك الاجتماعي، وينطبق مبدأ منظمة العمل الدولية بأن "العمل ليس سلعة" أيضاً على هؤلاء العمال.

١٤. واسترشد عمل المنظمة بهذه الاعتبارات، مما أضفى الاتساق على أنشطتها حتى مع تطور برنامج عملها ليعكس الطلبات الجديدة على الهيئات المكونة والتوجيهات الجديدة التي تقدمها. وقد أدرجت هذه الطلبات في البرامج والمبادرات المتعاقبة وفي عدد من مشاريع التعاون الإنمائي والمساعدة المباشرة للهيئات المكونة.

١٥. ولطالما شددت استراتيجية منظمة العمل الدولية على تطوير أطر الإدارة العادلة لهجرة اليد العاملة وعلى حماية العمال طوال دورات هذه الهجرة. ولا تتثنى الخبرات متعددة التخصصات للمنظمة ووظائفها المعيارية في معالجة تعقيدات الديناميات الحالية والمستقبلية لهجرة اليد العاملة.

١٦. ويمكن أن تضطلع منظمة العمل الدولية، بناءً على مواطن قوتها ومجالات نشاطها الرئيسية، بعملها المستقبلي وفق ثلاثة محاور استراتيجية مترابطة:

- إنشاء مؤسسات مستدامة للإدارة السديدة لهجرة اليد العاملة؛
- توثيق الروابط بين الهجرة والأداء السليم لأسواق العمل؛
- تعزيز الحقوق والحماية وفرص الوصول إلى العدالة للعمال المهاجرين.

١- إنشاء مؤسسات مستدامة للإدارة السديدة لهجرة اليد العاملة

١٧. على الرغم من أن الهجرة ترتبط بشكل أساسي بقضايا العمل، قلما تركز الجهات الفاعلة في عالم العمل على الإدارة السديدة لهجرة اليد العاملة. وفي ضوء تزايد أهمية هجرة اليد العاملة والتركيز على توسيع نطاق مسارات الهجرة القائمة على العمالة، ينبغي أن تكتف منظمة العمل الدولية جهودها الرامية إلى الارتقاء بدور الحوار الاجتماعي في المناقشات بشأن الهجرة وتحسين الأطر التنظيمية ودعم التطبيق العملي والإنفاذ الفعال لمعايير العمل الدولية.

١٨. واكتسب عمل المكتب في مجال سياسة هجرة اليد العاملة زخماً منذ عام ٢٠١٧. ودعم الهيئات المكونة في إرساء وتطبيق أطر وسياسات لتعزيز هجرة اليد العاملة العادلة، بما في ذلك عن طريق دليل وضع السياسات الذي صدر في عام ٢٠٢١^٧. ووفر المكتب مدخلات تقنية للعديد من البلدان بشأن الإصلاحات السياسية والقانونية، منها بنغلاديش وكمبوديا وجيبوتي وإسواتيني وغواتيمالا وكينيا وليسوتو ومنغوليا والمغرب ونيبال وباكستان وسانت بيلس والصومال وجنوب أفريقيا وجمهورية جنوب السودان وسري لانكا وتايلند وتونس وفانواتو وزامبيا وزمبابوي. ودعم الجماعات الاقتصادية

الإقليمية في أفريقيا لاعتماد أطر عمل إقليمية وهو يعمل على إدراج هجرة اليد العاملة في سياسات العمالة الوطنية في كوستاريكا والمغرب وتونس. ودعمت هذه الإصلاحات الجهود الرامية إلى جملة أمور، منها إلغاء رسوم التوظيف وحماية حقوق العمال المهاجرين وتعزيز تنمية المهارات ومواءمتها. وسيواصل المكتب تقديم خبراته إلى الهيئات المكونة بغية دعم وضع سياسات الهجرة وتنفيذها وإصلاحها على أساس معايير العمل الدولية وتسريع تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

١٩. ويشكل **تطوير المعارف** شرطاً أساسياً لتوفير المشورة السياسية السليمة. ومن هذا المنطلق، قدم المكتب على سبيل المثال، خلال الدورة ٣٤٦ لمجلس الإدارة، بناءً على طلب الهيئات المكونة، وثيقة^٨ وتقريراً^٩ توليفياً^٩ يتضمنان تحليلاً لبرامج الهجرة المؤقتة لليد العاملة ويقدمان توصيات سياسية تستند إلى جملة أمور منها الدراسات التي أجراها أصحاب العمل والعمال^{١٠}. وعملاً بقرار مجلس الإدارة في شباط/فبراير ٢٠٢٥، نشر المكتب مجلداً جامعاً بعنوان *Temporary labour migration: Towards social justice?* بغية أن يزيد من تنوير أساليب مبتكرة للمضي قدماً. وفي السياق نفسه، بناءً على طلب الهيئات المكونة، أصدر المكتب خلاصة وافية عن حماية حقوق العمال المهاجرين في أوضاع غير نظامية وسبل معالجة الهجرة غير النظامية لليد العاملة^{١١} حدد فيها الحالات التي قد تؤدي بالعمال المهاجرين إلى وضع غير نظامي، إلى جانب المعايير الدولية والممارسات الجيدة ذات الصلة. وقد تم بالفعل استكمال هذه الأعمال على مستوى العالم بشأن هجرة اليد العاملة المؤقتة بتحليل النظم المطبقة على العمال الموسميين في إقليم المحيط الهادئ^{١٢}. ومن المتوخى أيضاً إعداد سلسلة من المذكرات التوليفية الإقليمية والمواضيعية لتسليط الضوء على جوانب محددة من شأنها أن تزيد من فوائد هجرة اليد العاملة المؤقتة مع تقليل المخاطر إلى أدنى حد.

٢٠. ويمكن أن تشكل **الاتفاقيات الثنائية بشأن هجرة اليد العاملة** أدوات أساسية للإدارة السديدة لهذه الهجرة. ويعمل المكتب مع الهيئات المكونة في أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط، إلى جانب مفوضية الاتحاد الأفريقي والهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية، بغية بناء القدرات على التفاوض وتنفيذ الاتفاقيات الفعالة بما يتماشى مع معايير العمل الدولية. ومن شأن دعم هذه الجهود أن يزيد عن طريق تعزيز التعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية (مركز تورينو) وبناء القدرات من خلال أنشطة التعاون الإنمائي، مع التركيز الخاص على تعزيز إشراك الشركاء الاجتماعيين في التفاوض وتنفيذ هذه الاتفاقيات الثنائية.

٢١. وقام المكتب **بتعزيز إشراك الشركاء الاجتماعيين** في الإدارة السديدة لهجرة اليد العاملة. فقد دعم الحوار بين مجلس النقابات العمالية لرابطة أمم جنوب شرق آسيا واتحاد أصحاب العمل في رابطة أمم جنوب شرق آسيا، بما في ذلك المنظمات الأعضاء فيهما، بالإضافة إلى دعم التعاون الثنائي والإقليمي بين رابطات أصحاب العمل ونقابات العمال. كما ييسر المكتب مشاركة الشركاء الاجتماعيين في المنديات العالمية والإقليمية والأقليمية المعنية بسياسات هجرة اليد العاملة، مثل منتدى استعراض الهجرة الدولية على سبيل المثال، فضلاً عن الاستعراضات الإقليمية للاتفاق العالمي بشأن الهجرة والمنتدى العالمي بشأن الهجرة والتنمية ومنتدى رابطة أمم جنوب شرق آسيا المعني باليد العاملة المهاجرة وعملية كولومبو وحوار الدوحة ومنتدى جزر المحيط الهادئ والجماعة الكاريبية. وتدعو منظمة العمل الدولية كذلك إلى هذه المشاركة من خلال شبكة الأمم المتحدة للهجرة.

٢٢. وقام المكتب بتقديم التسهيلات والمشاركة في **بناء قدرات الهيئات المكونة** على تطبيق الإدارة السديدة العادلة لهجرة اليد العاملة. وبالتعاون مع أصحاب العمل والنقابات العمالية ومفتشي العمل من بين جهات أخرى، قدم المكتب التدريب والإرشاد بغية تمكينهم من حماية العمال المهاجرين واللاجئين، بما في ذلك فيما يتعلق بالتوظيف العادل والحماية في مكان العمل. ويضطلع مركز تورينو بدور رئيسي في هذه الجهود، حيث قدم التدريب عبر أربع دعائم مواضيعية:

^٨ الوثيقة GB.346/POL/1.

^٩ انظر: ILO, *Temporary Labour Migration: Unpacking Complexities – Synthesis Report*, 2022.

^{١٠} انظر:

Scott Leeb, Nancy Morowitz and Sandrine Krasnopolski, *Temporary Labour Migration: The Business Community Experience*, (ILO, 2021) and Nicola Yeates and Nora Wintour, *Temporary Labour Migration: Two Studies on Workers' Perspectives and Actions*, (ILO, 2021).

^{١١} انظر:

ILO, *Protecting the Rights of Migrant Workers in an Irregular Situation and Addressing Irregular Labour Migration: A Compendium*, 2021.

^{١٢} انظر:

ILO, *Seasonal Worker Schemes in the Pacific through the Lens of international Human Rights and Labour Standards: Technical Report*, 2022.

الإدارة السديدة والحماية والتنمية والأزمات. وساهمت أنشطته المطبقة في مجموعة هجرة اليد العاملة في تعزيز الشراكات الرئيسية، لاسيما مع المنظمة الدولية للهجرة ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين. وسيواصل مركز تورينو تكييف دوراته التدريبية وتطوير دورات جديدة لمواكبة الاتجاهات المتطورة، وتعزيز قضايا الجنسين في دوراته. ومن شأن المكتب أن يعزز جهوده في مجال التوعية بغية تعزيز دور الشركاء الاجتماعيين في الإدارة السديدة لهجرة اليد العاملة وزيادة الاستفادة من خبرات مركز تورينو وتعزيز الدور الأساسي للحوار الاجتماعي في المناقشات المتعلقة بهجرة اليد العاملة، مع مراعاة سياق الهجرة المتغير باستمرار.

٢٣. ويشكل **تعزيز التصديق** على معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بالهجرة وتنفيذها الفعال مجالاً رئيسياً من مجالات عمل المكتب. ومنذ عام ٢٠١٧، تم تسجيل ١٢ تصديقاً جديداً على اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣). وسيواصل المكتب تعزيز التصديق على هاتين الاتفاقيتين وتنفيذهما الفعال، بالإضافة إلى الاتفاقيات الأساسية وغيرها من معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة،^{١٣} التي تظل في صميم الإطار القانوني الدولي الأوسع بشأن الهجرة، بما في ذلك عن طريق استثارة الوعي بهذه الصكوك بين الهيئات المكونة والشركاء وتقديم الدعم للتصديق عليها فيما بين الأقاليم.

٢- توثيق الروابط بين الهجرة والأداء السليم لأسواق العمل

٢٤. يمكن أن تساهم هجرة اليد العاملة في حسن سير أسواق العمل وتحقيق التوازن بين عرض اليد العاملة والطلب عليها ودعم الإنتاجية والانتقالات العادلة. ورغم أنه من المتوقع أن تلعب هجرة اليد العاملة دوراً أكبر في العديد من أسواق العمل اليوم، إلا أن البلدان غالباً ما تكون غير مجهزة تجهيزاً جيداً لتحقيق أقصى استفادة منها.

٢٥. ويمكن زيادة توسيع نطاق استباق المهارات وتطويرها والاعتراف بها وتعزيزه وتكييفه لمراعاة التحولات في عالم العمل، بما يعود بالفائدة على العمال المهاجرين وأصحاب العمل وبلدان المنشأ وبلدان المقصد. وتقارب منظمة العمل الدولية تنمية المهارات على نحو شامل عن طريق النظر إلى سوق العمل ككل، في بلدان المنشأ وبلدان المقصد، وإسناد نهجها إلى حقوق الإنسان والإنصاف.

٢٦. ودعمت منظمة العمل الدولية مبادرات مبتكرة، مثل جوازات السفر القائمة على المهارات. وشاركت في موازنة المهارات في السياقين الوطني والإقليمي، على سبيل المثال بين غانا ونيجيريا وتوغو،^{١٤} وعلى طول ممرات الهجرة. ودعمت وضع نماذج مهنية وخرائط طريق لاستباق وتقييم المهارات التي تتماشى مع متطلبات سوق العمل وتم تطويرها من خلال عمليات ثلاثية. علاوة على ذلك، تدعم منظمة العمل الدولية التعاون بين الجهات الفاعلة الإقليمية في مجال التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، وقد أعدت مبادئ توجيهية^{١٥} ودليلاً تدريبياً^{١٦} لإدراج أحكام المهارات في الاتفاقات الثنائية بشأن هجرة اليد العاملة. كما أنها تتعاون في شراكات بشأن تنقل المهارات على المستويين الثنائي والإقليمي.

٢٧. ومن الممكن أن تستفيد منظمة العمل الدولية من هذا العمل وأن توسع نطاقه من خلال دراسة التحولات الديمغرافية والتكنولوجية والبيئية وارتباطها بالهجرة. وفي هذا الصدد، يمكن لهذا العمل تسخير التكنولوجيا الجديدة كأداة رئيسية، بما في ذلك من خلال إشراك مؤسسات خدمات التوظيف.

٢٨. وتتطلب **الهجرة العائدة** اهتماماً أكبر من أجل تعزيز التماسك الاجتماعي والتنمية المستدامة وتحقيق النتائج في سوق العمل. وتعترف منظمة العمل الدولية بالمساهمة المحتملة للمهاجرين العائدين إلى بلدانهم الأصلية ويمكنها أن تستند إلى مبادئها التوجيهية بشأن إعادة الإدماج في سوق العمل،^{١٧} بما في ذلك الاعتراف بالمهارات والمؤهلات، ونماذج إعادة الإدماج في الخطط الزراعية الموسمية.^{١٨}

^{١٣} يشمل ذلك اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١)؛ اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)؛ اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)؛ بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠. وتعتبر صكوك الضمان الاجتماعي لمنظمة العمل الدولية ذات صلة أيضاً بالعمال المهاجرين، بما فيها اتفاقية المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل)، ١٩٢٥ (رقم ١٩)؛ اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، ١٩٦٢ (رقم ١١٨)؛ اتفاقية الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، ١٩٨٢ (رقم ١٥٧).

^{١٤} انظر: ILO, "Skills Partnerships on Migration in West Africa - Summary of ILO Role and Activities", 2023.

^{١٥} انظر: ILO, *Guidelines for Skills Modules in Bilateral Labour Migration Agreements*, 2020.

^{١٦} انظر: ILO, *Training Manual on the ILO Guidelines for Skills Modules in Bilateral Labour Migration Agreements*, 2021.

^{١٧} انظر: ILO, *Guidelines on Labour Market Reintegration upon Return in Origin Countries*, May 2023.

^{١٨} انظر: Such as the WAFIRA project.

٢٩. ونظراً للتغيرات الجارية في عالم العمل والديناميات وقضايا الحماية المرتبطة بالجنسين في سوق العمل، تركّز منظمة العمل الدولية نشاطها على قطاعات محددة، بما في ذلك الصحة^{١٩} والرعاية. ووضعت المنظمة مبادئ توجيهية ودعمت نهجاً خاصة بكل قطاع في هذه المجالات.

٣٠. وعلى وجه الخصوص، يمكن أن يأخذ المكتب زمام الأمور في دعم الهيئات المكونة على وضع وتنفيذ نُظم رعاية ملائمة، مع ضمان ظروف عمل لائقة للعمال المهاجرين، ولا سيما النساء، من خلال خبرته وقدراته متعددة التخصصات في المجالات التقنية والمعارية وفي مجال بناء القدرات.

٣١. وتُعتبر البيانات الموثوقة بشأن الهجرة ضرورية لوضع سياسات قائمة على البيانات يمكن أن تسهم في حسن سير أسواق العمل، فضلاً عن حجج متوازنة بشأن هجرة اليد العاملة لمواجهة الآراء والمواقف السلبية التي لا أساس لها تجاه العمال المهاجرين. وفي هذا الصدد، تضطلع منظمة العمل الدولية بدور فريد باعتبارها الجهة الراعية لبيانات سوق العمل. وقد وضعت المبادئ التوجيهية الأولى بشأن إحصاءات الهجرة الدولية لليد العاملة في عام ٢٠١٨، وهي تُصدر تقديرات منتظمة للعمال المهاجرين الدوليين استناداً إلى بياناتها الخاصة وتعزز قدرات البلدان على جمع واستخدام بيانات هجرة اليد العاملة من خلال نُظم معلومات سوق العمل. وينبغي أن تُصدر منظمة العمل الدولية تحديثات وتحليلات منتظمة عن مختلف المواضيع المتعلقة بالهجرة لدعم الهيئات المكونة في مجال سياسات الهجرة والحجج المتعلقة بها.

٣- تعزيز الحقوق والحماية وفرص الوصول إلى العدالة للعمال المهاجرين

٣٢. منظمة العمل الدولية هي وكالة الأمم المتحدة الوحيدة المكلفة تحديداً بالدفاع عن مصالح العمال العاملين خارج بلدانهم. كما أنها مكلفة بضمان تنفيذ معايير العمل الدولية، بما في ذلك عن طريق تفتيش العمل. ولذلك، فهي تتمتع بدور رائد في مجال تعزيز حقوق العمال والحماية التي يحق لهم الحصول عليها في جميع مراحل الهجرة، لاسيما من خلال ضمان حماية العمال المهاجرين واللاجئين وتوفير الحماية الاجتماعية لهم وحماية أسرهم بشكل عام.

٣٣. واستناداً إلى العمل المضطلع به منذ عقود، ومع إبقاء اهتمام خاص للقطاعات حيث يتزايد خطر وجود العمل القسري والاستغلال ومخاطر السلامة والصحة المهنية والاستبعاد من العمل والحماية الاجتماعية، يمكن أن يعزز المكتب جهوده لدعم الهيئات المكونة في ضمان الحماية الاجتماعية الفعالة للعمال المهاجرين واللاجئين، بما في ذلك حمايتهم في العمل وتحسين ممارسات التوظيف وتعزيز الوصول الفعال إلى العمالة المنظمة وتزويدهم بالمزيد من وسائل التمثيل.

٣٤. وقد أحرز تقدم في مجال حماية العمال في القطاعات التي يكون فيها العمال المهاجرون ممثلين تمثيلاً مفرطاً وحيث يتعرضون بشكل خاص لخطر الاستبعاد، بما في ذلك العمل المنزلي والزراعة وصيد الأسماك. وأدت البحوث العالمية بشأن الفجوة في الأجور^{٢٠} بين العمال المحليين والعمال المهاجرين إلى تحسين فهم أوجه انعدام المساواة في الأجور الذي يعاني منه العمال المهاجرون. ودعم المكتب بعض البلدان في اعتماد حد أدنى غير تمييزي للأجور^{٢١} ينطبق على العمال المحليين والعمال المهاجرين على حد سواء، ويضمن الإنصاف في الأجور بين المهاجرين والمهاجرات. وأدت الخدمات التي يقدمها المكتب للهيئات المكونة إلى إصلاحات قانونية في مجال السلامة والصحة. ونظراً لارتفاع مستوى تركيز المهاجرين في الأعمال التي تؤدي في الخلاء، سعى المكتب إلى تشجيع الإصلاحات التنظيمية^{٢٢} المتعلقة بحماية العمال من الإجهاد الحراري وتحديد الإرشادات وأفضل الممارسات في هذا الصدد. ويمكن لمنظمة العمل الدولية أن تعزز عملها في هذا المجال من خلال تركيز جهودها على تعزيز تفتيش العمل في القطاعات ذات الأهمية بالنسبة للانتقالات الجارية، بما في ذلك أعمال الرعاية والوظائف المهددة بسبب تغير المناخ.

٣٥. والتنوع الاجتماعي الذي يتسم به عدد متزايد من الدول الأعضاء والاتجاهين المتنافسين اللذين يتمثلان من جهة في وصم المهاجرين واللاجئين ومن جهة أخرى في اللجوء إلى العمال المهاجرين لسد النقص في اليد العاملة في بعض

^{١٩} انظر: ILO, *International Labour Migration in the Health Sector: A Manual for Participatory Assessment of Policy Coherence*, 2023.

^{٢٠} انظر:

Silas Amo-Agyei, "The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differences between Migrants and Nationals", Key findings, 14 December 2020.

^{٢١} انظر:

Such as the introduction of a minimum wage in Qatar, "Qatar's new minimum wage enters into force", 19 March 2021.

^{٢٢} انظر: Qatar, Ministry of Labour, *Heat Stress Legislation in Qatar: A Guide for Employers*, 2020.

^{٢٣} انظر: ILO, *Heat and OSH Policy Brief: Best Practices in the GCC Region and Beyond*, ILO Policy Brief, June 2024.

المهن والقطاعات، يتيح فرصاً لإعطاء زخم جديد للعمل على تحقيق المساواة وعدم التمييز، بما في ذلك أشكال التمييز المتقاطعة والإدماج في سوق العمل وإضفاء السمة المنظمة والمواقف السلبية والمفاهيم الخاطئة تجاه هذه الفئة من الناس.

٣٦. واستناداً إلى القرار الذي اتخذته مجلس الإدارة بشأن **ضمان الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين** وأسرهم،^{٢٤} وضع المكتب استراتيجية بشأن توسيع نطاق الحماية الاجتماعية،^{٢٥} وأعدّ تدخلات نموذجية لمجموعات محددة من العمال المهاجرين (مثل اللاجئين^{٢٦} والعمال المنزليين المهاجرين^{٢٧} والعمال الزراعيين الموسميّين المهاجرين^{٢٨} والمهاجرين في أوضاع غير نظامية^{٢٩} والمهاجرين في الاقتصاد غير المنظم^{٣٠})، إلى جانب المذكرات التوجيهية السياسية. وساهمت المساعدة التقنية المقدمة على المستوى الإقليمي في وضع مبادئ توجيهية إقليمية بشأن قابلية نقل إعانات الضمان الاجتماعي، بما في ذلك داخل رابطة أمم جنوب شرق آسيا^{٣١} والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي^{٣٢}، كما ساهمت في نظم حماية اجتماعية أكثر شمولاً في كينيا^{٣٣} ولبنان^{٣٤} والمغرب^{٣٥} وعمان^{٣٦}.

٣٧. وفي أعقاب القرار الذي اعتمدته مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٢٢، من شأن المكتب أن يدعم إدخال الإصلاحات السياسية والقانونية وإبرام اتفاقات بشأن الضمان الاجتماعي، بما في ذلك عن طريق تنفيذ برنامج واسع على طول محور الهجرة بين جنوب آسيا ودول الخليج. ويمكن وضع إرشادات جديدة بشأن الحماية الاجتماعية للمهاجرين المتضررين من تغير المناخ أو العاملين في قطاع صيد الأسماك على سبيل المثال. وسيواصل المكتب تعزيز شراكته مع الجهات الفاعلة في الرابط بين العمل الإنساني والتنمية والسلام، بما في ذلك في إطار الفريق العامل التابع لمجلس التعاون المشترك بين الوكالات بشأن الحماية الاجتماعية المسؤول عن سد الفجوة بين المساعدة الإنسانية والحماية الاجتماعية.

٣٨. ولعبت منظمة العمل الدولية دوراً رائداً في تعزيز **التوظيف العادل** للعمال المهاجرين عن طريق مبادرة التوظيف العادل الخاصة بها. وتشكّل المبادئ العامة لمنظمة العمل الدولية والمبادئ التوجيهية التشغيلية بشأن التوظيف العادل وتحديد رسوم التوظيف والتكاليف ذات الصلة، والتي هي نتيجة للحوار الاجتماعي الثلاثي، أفضل أداة مرجعية للجهات الفاعلة في القطاعين العام والخاص. وتبيّن دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية عام ٢٠٢٤^{٣٧} أنّ عدد البلدان التي نظمت أو حظرت رسوم وتكاليف التوظيف ارتفع إلى ١١٠ بلدان مقارنة بعام ٢٠١٨. وبدعم من المكتب، أطلق الاتحاد الدولي لنقابات العمال موقعاً إلكترونيّاً^{٣٨} يستخدم التقنيات الجديدة والذكاء الاصطناعي لتوفير معلومات بمختلف اللغات عن أكثر من ١٠ ٠٠٠ وكالة توظيف في ٢٣ بلداً. كما تعاون المكتب مع منظمات أصحاب العمل ووكالات الاستخدام الخاصة لتطوير أدوات ومشاريع تجريبية، بما في ذلك الجهود المبذولة في قطاع البناء في قطر ودراسة أثر على محور

٢٤ الوثيقة GB.344/POL/1

٢٥ انظر: ILO, *ILO Strategy on Extending Social Protection to Migrant Workers, Refugees and their Families*, 2024

٢٦ انظر: ILO, *Intervention Model: For Extending Social Protection to Refugees and Asylum Seekers*, ILO Brief, November 2021

٢٧ انظر: ILO, *Intervention Model: For Extending Social Protection to Migrant Domestic Workers*, ILO Brief, November 2021

٢٨ انظر:

ILO, *Intervention Model: For Extending Social Protection to Migrant Seasonal Agricultural Workers*, ILO Brief, February 2022

٢٩ انظر:

ILO, *Intervention Model: For Extending Social Protection to Migrant Workers in an Irregular Situation*, ILO Brief, December 2021.

٣٠ انظر:

ILO, *Intervention Model: For Extending Social Protection to Migrant Workers in the Informal Economy*, ILO Brief, February 2023.

٣١ انظر: ASEAN, *ASEAN Guidelines on Portability of Social Security Benefits for Migrant Workers in ASEAN*, September 2024

٣٢ انظر:

More information is available on the website of the Southern African Development Community, <https://www.sadc.int/pillars/employment-labour-0>.

٣٣ انظر: <https://www.ilo.org/resource/news/ilo-supports-kenya-establish-migrant-workers-welfare-fund>.

٣٤ انظر: <https://www.ilo.org/resource/news/ministry-social-affairs-announces-new-nationally-funded-emergency-cash>.

٣٥ انظر:

ILO, *La Protection Sociale des femmes rurales migrantes saisonnières: Note de Plaidoyer – Projet WAFIRA* (French only), February 2024.

٣٦ انظر: <https://www.ilo.org/resource/news/maternity-and-paternity-benefits-launched-oman-pioneering-social-insurance>

٣٧ انظر: ILO, *Global Study on Recruitment Fees and Related Costs*, Second edition, 2024

٣٨ انظر: www.recruitmentadvisor.org

الهجرة بين نيبال والأردن^{٣٩} ومجموعة أدوات العناية الواجبة للمنتجين الزراعيين في المكسيك^{٤٠} ودليل أصحاب العمل للتوظيف العادل في أمريكا اللاتينية^{٤١} الذي جرى إعداده بالتعاون مع المنظمة الدولية لأصحاب العمل.

٣٩. وينبغي أن يكون التوظيف العادل والحماية طوال دورة الهجرة في صميم المناقشات الحالية بشأن توسيع مسارات هجرة اليد العاملة. ويشمل ذلك تزويد الهيئات المكونة بالدعم المباشر وتدابير بناء القدرات لتمكينها من منع ومكافحة انتهاكات الحقوق في جميع مراحل الهجرة، بدءاً من التوظيف وصولاً إلى إعادة الإدماج. وفي ضوء الذكرى السنوية العاشرة لمبادرة التوظيف العادل، تقوم منظمة العمل الدولية، بالتشاور مع اللجنة الاستشارية الثلاثية المعنية بالموضوع، بإعداد استراتيجية استشرافية محدثة بشأن التوظيف العادل لزيادة تفعيل مبادئها العامة ومبادئها التوجيهية التشغيلية بفضل أدوات عملية.

٤٠. ولطالما شكّل توسيع سبل التمثيل أحد شواغل منظمة العمل الدولية. وأعدّ المكتب بحثاً استعرض فيه حقوق العمال المهاجرين في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية^{٤٢} وقدم استشارات بشأن العقبات التي تحول دون تمتعهم بهذه الحقوق ويقترح استراتيجيات فعالة للتغلب عليها ويعرض وجهات نظر نقابات العمال وإجراءاتها وتجاربها في التعامل مع العمال المهاجرين ودعمهم. ويمكن تطوير هذه الاستشارات كمساهمة قيمة تساعد الهيئات المكونة في التفكير واتخاذ الإجراءات. وقد سهلت منظمة العمل الدولية إبرام سبعة اتفاقات تعاون ثنائية بين نقابات العمال على طول ممرات الهجرة.

٤١. وينبغي تقديم دعم إضافي للشركاء الاجتماعيين في مجال الدفاع عن حقوق العمال المهاجرين واللاجئين وتعزيز الأدوات المتاحة التي تمكّن من تنظيم وتمثيل العمال المهاجرين في مكان العمل ومشاركتهم في المفاوضة الجماعية، بالإضافة إلى إبرام اتفاقات ثنائية بين النقابات.

٤٢. وتمثّل مراكز الموارد المخصصة للعمال المهاجرين نموذجاً محورياً تعمل منظمة العمل الدولية على تدعيمه. ويقوم أكثر من ٩٠ مركزاً تدعمه المنظمة وتقوده الهيئات المكونة بتوفير المعلومات الدقيقة والمشورة والتدريب ومساحة للعمال لتنظيم أنفسهم وشبكات إحالة للعمال المهاجرين، فضلاً عن تيسير الوصول إلى الآليات القضائية. وقد دعمت هذه المراكز العمال المهاجرين في الوصول إلى آليات تقديم الشكاوى، بما في ذلك الشكاوى المتعلقة بدفع أجور متدنية أو عدم دفعها على الإطلاق ومصادرة وثائق الهوية والتأخير في توزيع العمال والفشل في استحداث الوظائف وبحلول عام ٢٠٢٣، حققت مراكز الموارد المخصصة للعمال المهاجرين في آسيا تعويضات بلغت ١٣ مليون دولار أمريكي.

٤٣. ومن خلال تقييم هذه الإنجازات وتوسيع نطاق مراكز الموارد المخصصة للعمال المهاجرين، يمكن أن تنشئ منظمة العمل الدولية شبكة عالمية من هذه المؤسسات لتبادل أفضل الممارسات والدروس المستخلصة من خلال الحوار بين بلدان الجنوب.

٤٤. وقد عملت منظمة العمل الدولية مع الهيئات المكونة على التصدي لمخاطر العمل الجبري طوال دورة الهجرة. وتتزايد أهمية هذه النُهج في صكوك التجارة وسلاسل التوريد والإمداد، في حين يقوم العديد من الحكومات بتعزيز متطلبات العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان. وتماشياً مع استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد^{٤٣}، يمكن أن يعزز المكتب إرشاداته التقنية لصالح الهيئات المكونة ويوسع نطاق عمله مع القطاع الخاص وأصحاب المصلحة الآخرين من أجل توفير أدوات وشبكات تشغيلية تعزز المنشآت المسؤولة والممتثلة. ويمكن أن يشمل ذلك تسخير الشراكات، بما في ذلك مع شبكة الأعمال العالمية المعنية بالعمل الجبري وكليات إدارة الأعمال، من أجل ترسيخ هذه الاعتبارات في الممارسة العملية.

٤٥. وفيما يتعلق بصياغة المعلومات، استخدمت منظمة العمل الدولية خبرتها في مجال إحصاءات وتحليلات سوق العمل بغية توفير وتعزيز المعلومات القائمة على البيانات وإبراز الجانب الإنساني لقصص الهجرة. بالإضافة إلى ذلك، كثفت المنظمة عملها في مجال إشراك وسائل الإعلام بالشراكة مع الاتحاد الدولي للصحفيين، ونظمت أكثر من ٥٠ دورة

^{٣٩} انظر: ILO, *The Benefits of Fair Recruitment: Results of the Impact Study on the Nepal-Jordan Corridor*, 2019.

^{٤٠} انظر: <https://www.ilo.org/resource/news/fair-recruitment-agricultural-sector-mexico>

^{٤١} انظر:

ILO, *Talento en Movimiento. Una guía sobre migración laboral y contratación equitativa*, (Spanish only), 11 September 2023.

^{٤٢} انظر: ILO, *Migrant Workers' Rights to Freedom of Association and Collective Bargaining*, 2023.

^{٤٣} الوثيقة GB.347/INS/8

تدريبية للإعلاميين في ٣٠ بلداً وأنشأت شبكة عالمية من المديرين ووضعت مجموعات أدوات ومصادر مصطلحات متعلقة بالهجرة لصالح وسائل الإعلام.

٤٦. ويمكن لمنظمة العمل الدولية أيضاً أن تواصل نشاطها مع الشركاء الاجتماعيين لإثبات الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للإدارة السديدة الفعالة لهجرة اليد العاملة، مع تسليط الضوء على المساهمات الأساسية التي يقدمها المهاجرون، فضلاً عن الاعتبارات الجنسانية والقطاعية.

الشراكات ◀

٤٧. تعمل منظمة العمل الدولية على ضمان معالجة أبعاد العمل في النقاشات الإقليمية والأقليمية والعالمية بشأن الهجرة. وبوصفها عضواً مؤسساً في اللجنة التنفيذية لشبكة الأمم المتحدة للهجرة، تعمل المنظمة على تعميم معايير العمل الدولية في جميع مراحل تنفيذ الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية، مع التركيز على دور الشركاء الاجتماعيين. وبالإضافة إلى توفير الإرشادات المتعلقة بالاتفاقات الثنائية بشأن هجرة اليد العاملة على مستوى المنظومة^{٤٤}، دعمت منظمة العمل الدولية وضع إطار مؤشرات لرصد تنفيذ الاتفاق العالمي وقادت العمل بشأن تغيير المناخ والتكامل الاجتماعي والاقتصادي.

٤٨. وفي إطار المنتدى العالمي بشأن الهجرة والتنمية، تسعى منظمة العمل الدولية إلى إجراء مناقشات قائمة على الحقوق وتدعم مشاركة الشركاء الاجتماعيين؛ كما سلطت الضوء على أبعاد العمل في الحراك البشري دعماً لعمليات الانتقال العادل في سياق اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيير المناخ. وفي الوقت نفسه، اتبعت المنظمة نهجاً متعدد أصحاب المصلحة لتلبية الاحتياجات من المهارات، حيث جمعت بين ممثلين ثلاثيين ومختلف وكالات الأمم المتحدة في إطار الشراكة العالمية للمهارات بشأن الهجرة.

٤٩. وبغية تعزيز هذه الشراكات والتصدي للتحديات الملحة والفرص الملحة للهجرة، يمكن أن تنظم منظمة العمل الدولية منتدى عالمياً ثلاثياً بشأن الهجرة وعالم العمل تحت رعاية التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية. ويمكن لهذا المنتدى رفيع المستوى أن يستند إلى ما تقوم به حالياً منظمة العمل الدولية وأن يسد الفجوة في المناقشات العالمية الحالية بشأن الهجرة عن طريق مناقشات استراتيجية رفيعة المستوى تركز حصرياً على هجرة اليد العاملة وتسليط الضوء على منظور عالم العمل وجهات نظر الجهات الفاعلة فيه - أي وزارات العمل والشركاء الاجتماعيين - التي غالباً ما يتم استبعادها أو تهميشها في مننديات أخرى. ويمكن إعطاء مكانة بارزة للحوار الثلاثي والمبادلات بشأن المسائل المتكررة أو الناشئة في عالم العمل. ويمكن أن تشمل هذه المسائل مواضيع مثل التوظيف العادل واستخدام التكنولوجيا لتحسين الإدارة السديدة لهجرة اليد العاملة؛ إدماج العمال المهاجرين واللاجئين في أسواق العمل؛ دور العمال المهاجرين في دعم الانتقالات العادلة؛ مساهمة المهاجرين في الإنتاجية والنمو الاقتصادي وأثار التحولات الديمغرافية على هجرة اليد العاملة في اقتصاد الرعاية. ومن شأن استنتاجات هذا المنتدى أن تسهم في مناقشات المنتدى العالمي بشأن الهجرة والتنمية ومنتدى استعراض الهجرة الدولية والمناقشات الإقليمية، مما يزيد من أهمية هجرة العمال في تلك المناقشات.

تعزيز برنامج الهجرة العادلة استجابة للاتجاهات الحالية ◀

٥٠. إن المبادئ الأساسية لبرنامج الهجرة العادلة وقرار عام ٢٠١٧ المتعلق بالهجرة العادلة والفعالة لليد العاملة، إلى جانب أدوات منظمة العمل الدولية وخبراتها المترجمة، مفيدة بشكل خاص في معالجة القضايا المعقدة التي تسعى منظمة العمل الدولية إلى معالجتها، من خلال نهجها المتمثل في فهم الهجرة في سياق أسواق العمل وفقاً للدعائم الأربع لبرنامج العمل اللائق. وبغية تعزيز برنامج منظمة العمل الدولية بشأن الهجرة العادلة في ضوء الاتجاهات الحالية، يمكن أن ينظر مجلس الإدارة في تعزيز هذا النهج.

٥١. وبغية رسم معالم مستقبل عادل للجميع، لا غنى عن المنظور الشمولي لمنظمة العمل الدولية ونهجها العالمي تجاه دورة الهجرة وتركيزها المزدوج على تعزيز الأداء السليم لأسواق العمل وحماية حقوق العمال. ويعزز هذا النهج اتساق وسائل العمل المطروحة أمام المنظمة، والتي تشمل ما يلي: معايير العمل الدولية؛ توليد البيانات والمعارف؛ دعم الهيئات

المكونة عن طريق التعاون التقني والخدمات الاستشارية والتشغيلية وتنمية القدرات؛ وضع وثائق سياسية وإرشادية وأدوات الإدارة السديدة.

٥٢. وفي هذا السياق، يمكن أن تدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة عن طريق تحسين استباق المهارات ومطابقة الوظائف، بما في ذلك من خلال استخدام التكنولوجيات الجديدة. ويمكن أن تكثف المنظمة عملها في القطاعات الأساسية والناشئة مثل قطاع الرعاية، حيث تتمتع المنظمة بمكانة جيدة تمكنها من مساعدة الهيئات المكونة بخبرتها التقنية والمعمارية وفي مجال بناء القدرات. واستحداث فرص عمل ابتكارية ودعم روح تنظيم المشاريع وتحسين ظروف العمل والحماية الاجتماعية هي مواضيع تثير قلق الهيئات المكونة للمنظمة في العديد من السياقات، بما في ذلك ما يتعلق بالمهاجرين العائدين إلى بلدانهم؛ وهذه كلها مجالات يمكن أن توسع المنظمة نطاق عملها فيها وتستفيد من العديد من المشاريع الرائدة.

٥٣. غير أن الإدارة السديدة لهجرة اليد العاملة ليست مجرد عملية توظيف بسيطة. وتتمثل ولاية منظمة العمل الدولية في تعزيز النهج القائم على الحقوق واستحداث العمل اللائق في جميع أنحاء العالم وضمان حماية العمال المهاجرين منذ توظيفهم وحتى إعادة إدماجهم. وينبغي استكمال المناقشات الحالية بشأن توسيع مسارات العمل بجهد متناسب لضمان التوظيف العادل للعمال وحمايتهم طوال دورة هجرة اليد العاملة. وهذا أمر ملخّ بشكل خاص باعتبار أن المهاجرين هم أكثر عرضة بثلاثة أضعاف من المحليين ليكونوا ضحايا العمل الجبري، كما أن رسوم التوظيف تزيد من استضعافهم. وينبغي أن يشمل عمل منظمة العمل الدولية أيضاً تقديم الدعم المباشر وبناء قدرات الهيئات المكونة لمنع ومعالجة انتهاكات الحقوق في جميع مراحل الهجرة.

٥٤. كما سيركز عمل المكتب على توفير بيانات وتحليلات عالية الجودة، من شأنها تعزيز قاعدة البيانات ودعم النقاشات السياسية البناءة والمعلومات المتوازنة. وبالإضافة إلى إنتاج بيانات وإحصاءات محسنة، لا سيما على المستويين الإقليمي والقطاعي، ينبغي أن توسع منظمة العمل الدولية نطاق جهودها لقياس مساهمات المهاجرين، مع العمل في الوقت ذاته مع الشركاء الاجتماعيين لإثبات الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للإدارة السديدة الفعالة لهجرة اليد العاملة، مع تسليط الضوء على الاعتبارات الجنسانية والقطاعية.

٥٥. وتتمتع منظمة العمل الدولية بالفعل بحافطة قوية من أنشطة التعاون الإنمائي في جميع الأقاليم، في حين يشكل مركز تورينو مركزاً للتميز في بناء القدرات. ويمكن تعزيز هذه الأنشطة عن طريق تجديد الدعم والموارد للمساعدة في إرساء حلول قابلة للتوسيع والاستدامة وقابلة للنقل للتحديات التي تفرضها هجرة اليد العاملة.

٥٦. ويمكن للمكتب أيضاً أن يعزز شراكاته على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي، إلى جانب دوره الريادي على المستوى الدولي، مستفيداً من قدرته التنظيمية من خلال التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية بغية إنشاء منتدى ثلاثي رفيع المستوى ومنظم بشأن الهجرة وعالم العمل.

◀ مشروع القرار

٥٧. طلب مجلس الإدارة من المكتب أن يراعي إرشاداته المتعلقة بالاستجابات المقترحة للتحولات العالمية الحالية والتوجهات المستقبلية، بما في ذلك الاستفادة من التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية للنهوض ببرنامج منظمة العمل الدولية في مجال هجرة اليد العاملة.