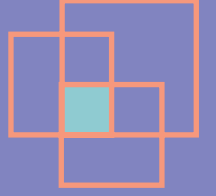




منظمة
العمل
الدولية



المصالح المشتركة، والأهداف المشتركة:

تعزيز العمل اللائق من آسيا وإفريقيا
إلى الشرق الأوسط

التشاور الأقاليمي فيما يخص هجرة العمال
وتنقلهم من آسيا وإفريقيا إلى الشرق الأوسط

المصالح المشتركة، والأهداف المشتركة: تعزيز العمل اللائق من آسيا وإفريقيا إلى الشرق الأوسط

التشاور الأقاليمي فيما يخص هجرة العمال وتنقلهم من آسيا وإفريقيا إلى الشرق الأوسط

استقبلت الدول العربية في منطقة الشرق الأوسط (المشار إليها في هذه الوثيقة بـ«الدول العربية») ما يزيد عن ٣٠ مليون مهاجر دولي (بما فيهم اللاجئين) في العام ٢٠١٥. ويتواجد العمال الدوليون بشكل خاص في دول مجلس التعاون الخليجي، حيث عاش وعمل أكثر من ٢٥ مليون مهاجر دولي في ذات العام. ويأتي غالبية هؤلاء المهاجرين من العمال المهاجرين^١ الوافدين من آسيا (وتحديداً من الهند، وبنغلادش، وباكستان)، بالرغم من تزايد أعداد المهاجرين من دول أفريقية أخرى (وبخاصة السودان، والصومال، وأثيوبيا وكينيا).^٢ ومن المتوقع أن تتزايد القوى العاملة المهاجرة بالنظر إلى استمرار النقص في أسواق العمل في الدول العربية وبالنظر إلى النمو المتسارع ليد العاملة العالمية في الدول المصدرة والبالغ ٨٠ مليون شاب سنوياً.^٣

لقد وُلد الميثاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والمنظمة "GCM" والذي التزمت الأسرة الدولية بصياغته مع نهاية العام ٢٠١٨ زخماً وحاجة ملحة إلى الحوار بشأن الآليات الرئيسية التي قد تساعد في ضمان حسن إدارة الهجرة لما فيه مصلحة المهاجرين وأسرهم وأصحاب العمل والدول المصدرة والمستقبلة. وتنظم سلسلة من الجلسات المحورية العالمية والمشاورات الإقليمية والمشاورات الوطنية بين أصحاب المصلحة على مستويات متعددة في إطار التحضير لصياغة الميثاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والمنظمة^٤. كما جرت نقاشات حول الميثاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والمنظمة في إطار عمليات تشاورية إقليمية ذات صلة مثل العملية التشاورية العربية الإقليمية حول الهجرة وشؤون اللاجئين، وحوار أبو ظبي وعملية كولومبو. إلا أن عدداً محدوداً من الفرص سنح لتبادل شامل حول التحديات والممارسات الجيدة بين الشركاء الثلاثة في أكبر إقليمين من الأقاليم المصدرة (آسيا وإفريقيا) وأسواق العمل المستقبلة الرئيسية في الدول العربية حول هجرة العمال^٥. إلى ذلك، عندما تجري حوارات أقاليمية حول الهجرة الدولية، قد لا تشرك أطراف أساسية ذات صلة مثل وزارات العمل أو القوى العاملة والشركاء الاجتماعيين بشكل مباشر في النقاشات وعملية اتخاذ القرارات.

يشكل النمو المتوقع لهجرة العمال وتنقلهم من آسيا وإفريقيا حاجة ملحة تستدعي مواصلة معالجة بعض مخاطر الهجرة الرئيسية فضلاً عن تعلّم الممارسات الجيدة من كل إقليم بما في ذلك تنظيم نظام التوظيف المعقد الذي يضم وكالات الاستخدام والوسطاء، ومعالجة الأشكال المحدودة من الحماية العمالية، وتحسين الوصول إلى القضاء بالنسبة للعمال المهاجرين. ويهدف التشاور الأقاليمي حول هجرة العمال وتنقلهم من آسيا وإفريقيا إلى الشرق الأوسط (المسمى في هذه الوثيقة بـ«التشاور الأقاليمي») إلى جمع خبراء رائدين من الوفود ثلاثية الأطراف من أجل إجراء تقييم فني للتحديات الأساسية وللأسباب المقترحة لتحقيق هجرة عادلة.

^١ دائرة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية (UNDESA)، ٢٠١٥، الاتجاهات في الهجرة الدولية: مراجعة العام ٢٠١٥، على الموقع <http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates/estimates10.html>.

^٢ يستخدم مصطلح "العمال المهاجرين" في هذه الورقة بما يتفق مع المعايير الدولية، وبخاصة المادة ١١ من اتفاقية منظمة العمل الدولية للعمال المهاجرين لعام ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) والتي تعرّف العامل المهاجر بأنه "الشخص الذي يهاجر أو هاجر من بلد إلى آخر بغية شغل وظيفة بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص؛ وهو يشمل أي شخص يقبل قانونية بوصفه عاملاً مهاجراً. وتجدر الإشارة إلى أن الحكومات في الدول العربية تفضل استخدام مصطلح "العمال الأجانب بعقود مؤقتة" أو "العمال المهاجرين المؤقتين".

تستخدم عبارة "العمال المهاجرين" في ورقة المفاهيم هذه وفقاً للمعايير الدولية، وتحديداً في المادة ٢ من الاتفاقية الدولية حول حماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (١٩٩٠) والتي تعرف "العمال المهاجرين" بأنه "شخص سيتم توظيفه، أو موظف، أو تم توظيفه لمزاولة نشاط مقابل أجر في دولة ليس هو مواطن أصلي منها". كما تستخدم تعريفات مشابهة في اتفاقية منظمة العمل الدولية حول الهجرة لأغراض العمل (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) والعمال المهاجرين (بنود إضافية) ١٩٧٥ (رقم ١٤٣). وتجدر الإشارة إلى أن الحكومات في الدول العربية تعتبر بأن غالبية الهجرة لأغراض العمل مؤقتة وتفضل استخدام مصطلح "العمال الأجانب بعقود مؤقتة" أو "العمال المغتربين المؤقتين".

^٣ دائرة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية (UNDESA)، ٢٠١٥، الاتجاهات في الهجرة الدولية: مراجعة العام ٢٠١٥، الملاحظة ١ أعلاه وماليات، ف. باليوها، أ (٢٠١٦)، "الهجرة الكينية إلى دول الخليج: الموازنة ما بين المصالح الاقتصادية وحماية العمال" على الموقع <http://www.migrationpolicy.org/print/10732#.W0tDGK1-Pcs>.

^٤ من المتوقع أن يزداد السكان في إفريقيا من ١,١ مليار نسمة في ٢٠١٥ إلى ٤,٤ مليار مع نهاية القرن. دائرة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية (UNDESA)، ٢٠١٥، مراجعة العام ٢٠١٥، على الموقع https://esa.un.org/unpd/wpp/publications/files/key_findings_wpp_2010.pdf.

^٥ من المقرر عقد هذه الاجتماعات الإقليمية لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في بيروت في ٢٦ - ٢٧ أيلول ٢٠١٧، وإفريقيا في أديس أبابا في ١٨ - ٢٠ تشرين أول ٢٠١٧، وآسيا في بانكوك في ٦ - ٨ تشرين ثاني ٢٠١٧. بالإضافة إلى اجتماع عالمي محوري حول العمل اللائق والتنقل في جنيف في ١٢ - ١٣ تشرين أول ٢٠١٧.

^٦ كما يهدف هذا الاجتماع إلى البناء على منتدى منظمة العمل الدولية الأقاليمي لتبادل المعارف: الممارسات الجيدة والدروس المستخلصة في إطار تحقيق برنامج عمل الهجرة العادلة لعمال المنازل المهاجرين في إفريقيا والدول العربية وآسيا، المنعقد في أثناناناريفو، مدغشقر، في ٥ - ٧ أيار ٢٠١٦، وعلى اجتماع الخبراء الإقليمي البيئي حول تحقيق برنامج عمل الهجرة العادلة: تدفقات العمالية بين آسيا والدول العربية، المنعقد في كاتماندو، نيبال، ٣ - ٤ كانون أول ٢٠١٤.

وستركّز النقاشات على دراسة (أ) كيفية تحقيق العمل اللائق للعمال المهاجرين، (ب) كيفية تحقيق تقسيم أكثر عدالة للزدهار الذي ساهم العمال المهاجرون في تحقيقه، (ج) وكيف يمكن للعمال المهاجرين المساهمة بشكل أفضل في التنمية المستدامة تبعاً لأجندة التنمية المستدامة للعام ٢٠٣٠.

وتهدف هذه الورقة الخلفية إلى توفير المعلومات للتشاور الأقاليمي، وطرح الأسئلة للنقاش واقتراح الأفكار المحتملة للالتزامات التي يمكن تنفيذها والتي قد تشكّل جزءاً من المفاوضات حول مستقبل الميثاق العالمي حول الهجرة الآمنة والمنظمة والمنتظمة. ويتضمن الجزء ١ لمحة عن المهاجرين وتدفعاتهم (وحيثما أمكن عن العمال المهاجرين) من آسيا وإفريقيا إلى الدول العربية، مع مراعاة التحديات الناتجة عن محدودية توافر البيانات. ويتضمن الجزء ٢ المواضيع الأساسية للتشاور الأقاليمي، وبخاصة (أ) الاستخدام العادل، (ب) العمل اللائق للعمال المهاجرين، (ج) معالجة الهجرة غير النظامية، (د) وإدارة / حوكمة هجرة العمال. وتناقش الورقة التحديات في ممرات الهجرة من آسيا وإفريقيا إلى الدول العربية في ما يخص هذه المجالات المحورية، وذلك في إطار المعايير الدولية ذات الصلة وتتوسع في الممارسات الواعدة لمعالجة هذه التحديات.

الجزء ١: لمحة عن هجرة العمال في الأقاليم المترابطة

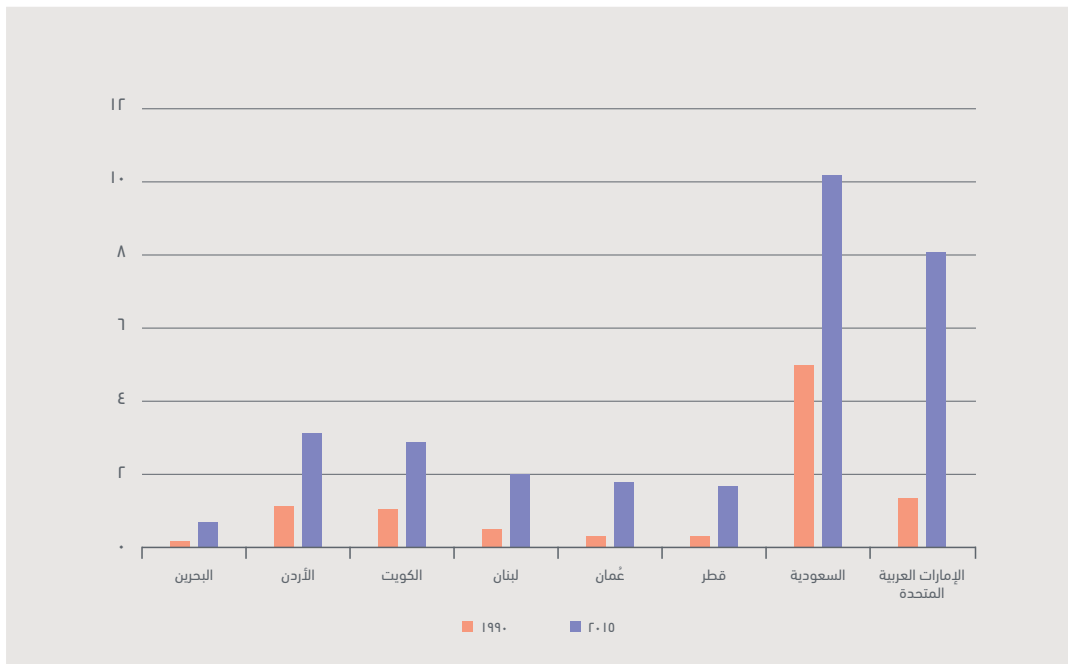
١,١ زيادة تدفقات الهجرة إلى الدول العربية

يُعتبر إقليم الدول العربية في عداد الأقاليم الرئيسية المستقبلية للمهاجرين الدوليين. وبالرغم من شح البيانات الموثوقة حول الهجرة عبر ممرات آسيا وإفريقيا إلى الدول العربية (وبخاصة الهجرة غير النظامية / الشرعية)، تعرض وتناقش أدناه بعض الإحصائيات ذات الصلة، وحيثما أمكن بعض الإحصائيات المصنفة على أساس النوع الاجتماعي.

في ٢٠١٥، استقبلت الدول العربية ٣٥ مليون مهاجر دولي، بما فيهم اللاجئين^٧، مقارنة باستقبال ٩,٨ مليون مهاجر دولي في ١٩٩٠، مما يمثل زيادة قدرها ثلاثة أضعاف في جيل واحد.

وقد نالت دول مجلس التعاون الخليجي الحصة الأكبر من المهاجرين إلى المنطقة العربية وواحدة من أكبر الحصص في العالم. وقد تضاعف العدد الإجمالي للمهاجرين في المنطقة الفرعية – البالغ ٢٥,٤ مليون مهاجر - بأكثر من ٣ أضعاف خلال السنوات الخمس عشرة الماضية، حيث استقبلت المملكة العربية السعودية أكبر عدد من المهاجرين في المنطقة وحلت في المرتبة الرابعة في عداد أكبر الدول المستقبلية في العالم^٨، تلتها الإمارات العربية الدولية التي حلت في المرتبة السادسة عالمياً^٩. وبحسب الرسم ١، شهدت الإمارات العربية المتحدة أعلى زيادة في العمال المهاجرين: فبين الأعوام ١٩٩٠ و ٢٠١٥، ارتفع عدد المهاجرين الدوليين من ١,٣ مليون مهاجر إلى ٨,١ مليون مهاجر.

الرسم ١: زيادة عدد المهاجرين الدوليين بين الأعوام ١٩٩٠ و ٢٠١٥ (بالملايين)



المصدر: البيانات من دائرة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية لدى الأمم المتحدة.

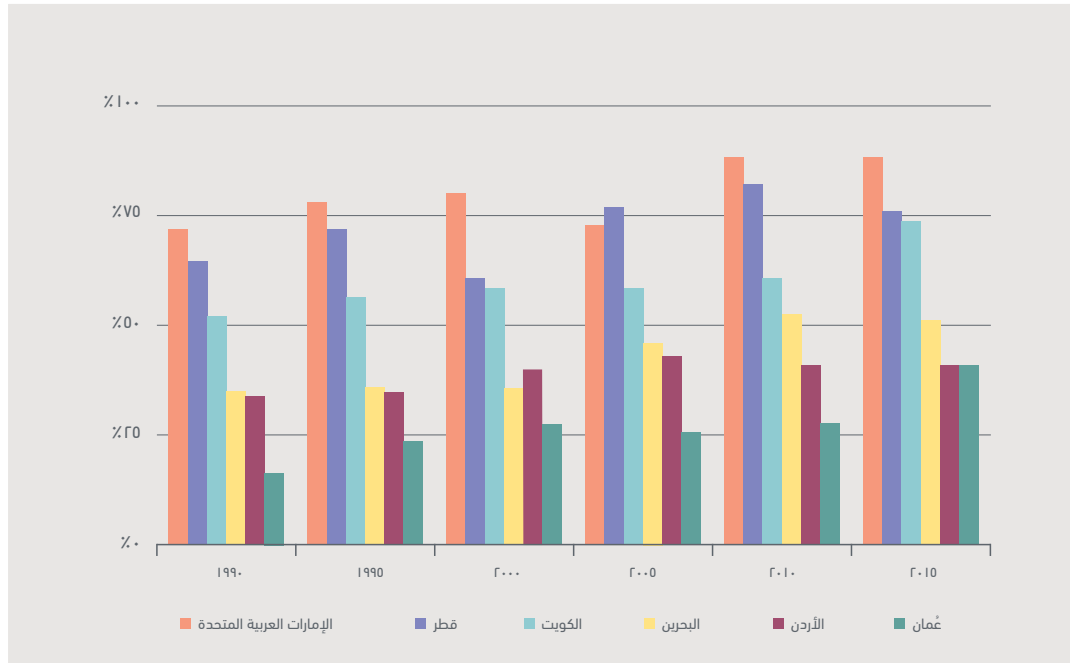
^٧ تستند البيانات في هذا القسم إلى تعريف دائرة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية لدى الأمم المتحدة ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا لمنطقة لدول العرب والتي تتألف من دول الخليج، ودول المشرق، والجزائر، وليبيا، والمغرب، وتونس؛ والدول العربية الأقل نمواً: جزر القمر، جيبوتي، موريتانيا، الصومال، السودان، واليمن. ويشمل تعريف المهاجرين الدوليين المعتمد من قبل الدائرة واللجنة العمال المهاجرين، والمهاجرين الدوليين الآخرين، بما فيهم العمال المهاجرين في وضع غير نظامي، والأشخاص القادمين من الدول المنتجة للاجئين بما فيهم (على سبيل المثال لا الحصر) اللاجئين المسجلين.

^٨ لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا ومنظمة الهجرة الدولية (قادم). تقرير حالة الهجرة الدولية للعام ٢٠١٧ - تحقيق أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالهجرة. بحسب بيانات ٢٠١٥، يتواجد ١٠,٢ مليون مهاجر في السعودية.

^٩ لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا ومنظمة الهجرة الدولية (قادم). تقرير حالة الهجرة الدولية للعام ٢٠١٧، أنظر الملاحظة ٨. أظهرت بيانات ٢٠١٥ بأن هناك ٨,١ مليون مهاجر في الإمارات العربية المتحدة.

لا يُعتبر عدد المهاجرين الدوليين في الدول العربية مرتفعاً بحسب الأرقام المطلقة فحسب، بل وأيضاً كحصة من إجمالي عدد السكان. باستثناء سلطنة عُمان والمملكة العربية السعودية، يشكّل المهاجرون أقلية السكان في دول مجلس التعاون الخليجي. في الإمارات العربية المتحدة، يمثل المهاجرون ٨٨ بالمائة من إجمالي السكان، وفي قطر ٧٥ بالمائة وفي الكويت ٧٣ بالمائة وفي البحرين ٥١ بالمائة (أنظر الرسم ٢).^{١٠}

الرسم ٢: المهاجرون كنسبة من إجمالي عدد السكان، في الدول ذات التركيز الأعلى للمهاجرين في المنطقة العربية، ٢٠١٥-١٩٩٠



المصدر: لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا) ومنظمة الهجرة الدولية (قادم)، تقرير حالة الهجرة الدولية ٢٠١٧ (استناداً إلى بيانات إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية لدى الأمم المتحدة، ٢٠١٥)..

تتواجد نسبة كبيرة من المهاجرين في الدول العربية ضمن القوى العاملة، حيث تُظهر البيانات لعام ٢٠١٣ مشاركتهم في القوى العاملة بأكثر من ٨٩ بالمائة - وهي النسبة الأعلى في أي إقليم فرعي في العالم^{١١}. في بعض دول الخليج، تُسجّل أرقام أعلى. في الإمارات العربية المتحدة وقطر، يشكّل العمال المهاجرون أكثر من ٩٣ بالمائة و٩٤ بالمائة من المهاجرين تبعاً (من الربع الأخير من ٢٠١٣)^{١٢}.

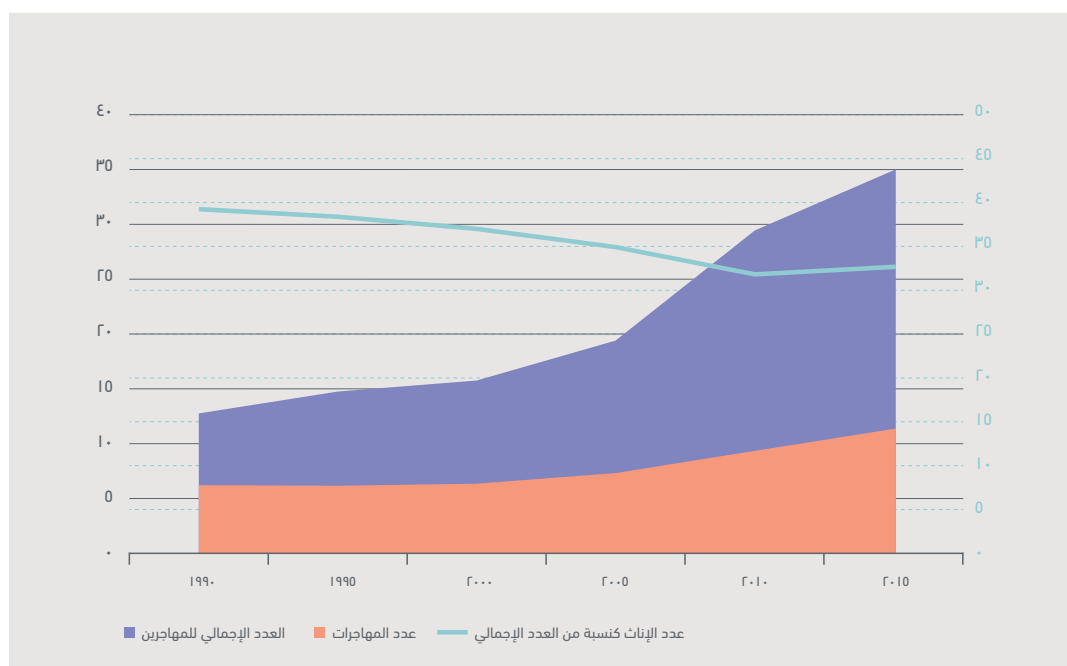
تضاعف عدد المهاجرات واللاجئات في الإقليم العربي من ٥,٦ مليون عام ١٩٩٠ إلى ١١,٦ مليون في ٢٠١٥. لكن تراجعت نسبة النساء من العدد الإجمالي للمهاجرين واللاجئين من ٣٩ بالمائة إلى ٣٣ بالمائة خلال الفترة نفسها (الرسم ٣). كما تُظهر البيانات فروقات كبيرة في نسب المهاجرات واللاجئات بين الأقاليم الفرعية وحسب الدولة المصدرة. على سبيل المثال، بلغت نسبة المهاجرات في الخليج ٣٨ بالمائة في ٢٠١٥ (مقابل نحو نصف جميع المهاجرين واللاجئين في دول المشرق) لكن يتفاوت المعدل إلى حد كبير تبعاً للدولة المصدرة (أنظر الجدول ١).

^{١٠} لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا ومنظمة الهجرة الدولية (قادم)، تقرير حالة الهجرة الدولية للعام ٢٠١٧، أنظر الملاحظة ٨.

^{١١} منظمة العمل الدولية (٢٠١٥)، التقديرات الدولية للمنظمة حول العمال المهاجرين: النتائج والمنهجية، جنيف.

^{١٢} أسواق العمل والهجرة في الخليج، http://gulfmigration.eu/category/database_demoeco/.

الرسم ٣: حصة المهاجرات واللاجئين من إجمالي عدد المهاجرين واللاجئين في المنطقة العربية ١٩٩٠-٢٠١٥ (بالملايين)



المصدر: دائرة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية لدى الأمم المتحدة UNDESA (أنظر الرسم ١).

الجدول ١: تركيبة المهاجرين من حيث النوع الاجتماعي في دول مجلس التعاون الخليجي الستة من سبع دول مصدرة آسيوية رئيسية

البلد	السنة	ذكور	إناث	المجموع
بنغلادش ^١	٢٠١٦	٤٨٠,١٠٦	٩١,٩٢٢	٥٧٢,٠٢٨
%		٨٣,٩	١٦,١	١٠٠,٠
الهند ^٢	-	-	-	-
إندونيسيا ^٣	٢٠١٤	١٨٦,٢٤٣	٢٤٣,٦٢٩	٤٢٩,٨٧٢
%		٤٣,٣	٥٦,٧	١٠٠,٠
نيبال ^١	١٥-٢٠١٤	٤٧٨,١٩٩	٢١,٤٢١	٤٩٩,٦٢٠
%		٩٥,٧	٤,٣	١٠٠,٠
الباكستان ^٤	-	-	-	-
الفلبين ^{٢,٣}	٢٠١٠	١٥٤,٦٧٧	١٨٥,٦٠٢	٣٤٠,٢٧٩
%		٤٥,٥	٥٤,٥	١٠٠,٠
سريلانكا ^٣	٢٠١٥	١٧٢,٦٣٠	٩٠,٦٧٧	٢٦٣,٣٠٧
%		٦٥,٦	٣٤,٤	١٠٠,٠

^١ أعداد المهاجرين المتوجهين إلى دول مجلس التعاون الخليجي.
^٢ أعداد المهاجرين المتوجهين إلى جميع الدول في العالم، بما فيهم دول مجلس التعاون الخليجي.
^٣ المستخدمون الجدد.
^٤ البيانات غير متوفرة للهند والباكستان.

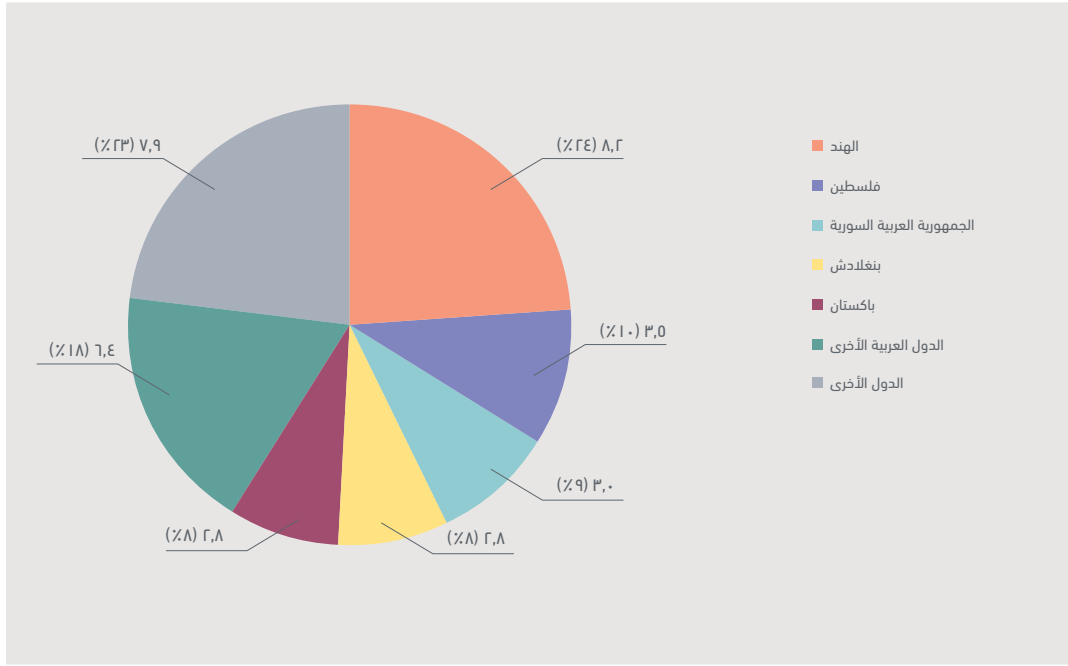
للخليج: شاه، ن. (قادم). سياسة الهجرة في الدول الآسيوية الرئيسية المصدرة للعمال المهاجرين المؤقتين إلى الخليج، ورقة مؤتمر، أبحاث كامبردج

في حين تساعد هجرة العمال على تلبية الطلب الملحوظ على الأيدي العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي، تشجع الهجرة العمالية في بعض الأحيان علنا من قبل الدول المرسل، حيث تتيح الهجرة أمام المهاجرين فرصة الإفلات من برائن الفقر والبطالة، واكتساب المهارات الإضافية والمساهمة في التنمية من خلال تدفق التحويلات.

١,٢ يأتي العمال المهاجرون أساساً من آسيا وبشكل متزايد من إفريقيا

تأتي أكثرية العمال الدوليين إلى الدول العربية من آسيا وتأتي الأكثرية الساحقة منهم للعمل. وبالفعل، تضاعف عدد المهاجرين الدوليين القادمين من آسيا إلى الدول العربية بأكثر من ثلاثة أضعاف، من ٥,٧ مليون عام ١٩٩٠ إلى ١٩ مليون في ٢٠١٥. ويأتي العدد الأكبر من المهاجرين الدوليين في الدول العربية من الهند: ٨,٢ مليون يمثلون قرابة نحو ربع جميع المهاجرين واللّاجئين في المنطقة، فيما تشكل بنغلادش (٢,٨ مليون) وباكستان (٢,٨ مليون) رابع وخامس أكبر دول مصدرة (أنظر الرسم ٤). كما ترسل إندونيسيا (١,٨ مليون) والفلبين (١,٥ مليون) أيضاً عدد كبير من عمالها الوطنيين إلى الدول العربية.

الرسم ٤: الدول الرئيسية المصدرة للمهاجرين في المنطقة العربية، ٢٠١٥ (بالملايين)



المصدر: لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا) ومنظمة الهجرة الدولية (قادم)، تقرير حالة الهجرة الدولية للعام ٢٠١٧ (استناداً إلى بيانات دائرة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية لدى الأمم المتحدة، ٢٠١٥).

يميل المهاجرون من جنوب آسيا بشكل خاص إلى السفر لدول الخليج. على سبيل المثال، سافر أكثر من ٩٥ بالمائة من العمال المهاجرين من باكستان إلى دول الخليج في ٢٠١٥، و ٩٠ بالمائة من العمال المهاجرين من الهند^{١٥}، و ٨٤ بالمائة من سريلانكا^{١٦}. في المقابل، سافر ٥٠ بالمائة من العمال المهاجرين من نيبال وبنغلادش إلى دول الخليج للعمل^{١٧}.

تُعتبر نسبة المهاجرين من آسيا أكبر بكثير من نسبة المهاجرين من إفريقيا إلى دول الخليج. على سبيل المثال، استقبلت الإمارات العربية المتحدة والكويت تبعاً عام ٢٠١٥ ٦,٢ مليون ومليون مهاجر من آسيا، فيما بلغ عدد المهاجرين إلى الإمارات العربية المتحدة والكويت من إفريقيا ١٥٦,٠٨٩ و ٦٤,٤٨٥ تبعاً^{١٨}.

^{١٣} دائرة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية (UNDESA)، ٢٠١٥، الاتجاهات في الهجرة الدولية: مراجعة العام ٢٠١٥، أنظر الملاحظة ١.

^{١٤} وزارة الباكستانيين في الخارج وتنمية الموارد البشرية (٢٠١٦)، هجرة العمال من باكستان: تقرير حالة ٢٠١٥، منظمة العمل الدولية.

^{١٥} ساسيكومار، س. ك. وتيموثي، ر. من الهند إلى منطقة الخليج: استكشاف الروابط بين أسواق العمل، والمهارات، ودورة الهجرة، وكالة التعاون الدولي الألمانية ومنظمة العمل الدولية، نيودلهي.

^{١٦} منظمة العمل الدولية ومنظمة الهجرة الدولية (٢٠١٧)، توجهات سوق العمل ومهارات العمال المهاجرين من سريلانكا في قطاع الإنشاءات في دول الخليج، كولومبو.

^{١٧} لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا) ومنظمة العمل الدولية (قادم)، تقرير حالة الهجرة الدولية للعام ٢٠١٧، أنظر الملاحظة ٨.

^{١٨} إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية لدى الأمم المتحدة، ٢٠١٥، إجمالي عدد المهاجرين في منتصف العام تبعاً للدولة المصدرة وللمجال الرئيسي، وللإقليم، وللدولة المستقبلة أو المجال في الدولة المستقبلة.

وكما ورد في المقدمة، تزايد هجرة العمال من إفريقيا إلى الدول العربية مع ارتفاع عدد القادمين بشكل خاص من السودان والصومال وأثيوبيا وكينيا^{١٩}. وبالرغم من محدودية البيانات، تظهر السجلات الرسمية هجرة نحو ٥٠٠,٠٠٠ عامل أثيوبي بشكل قانوني بين ٢٠١١ و٢٠١٣ إلى دول الخليج؛ لكن من المقدّر أن يتضاعف هذا الرقم بشكل غير قانوني^{٢٠}. بالإضافة إلى ذلك، يُقدّر وجود ما لا يقل عن ٥٠,٠٠٠ عامل منزلي مهاجر أثيوبي في لبنان في ٢٠١٦، بالرغم من حظر الحكومة الإثيوبية إرسال عمال منزليين إلى لبنان منذ العام ٢٠٠٦.^{٢١}

كما تشير البيانات إلى وجود أكثر من ٦٣٦,٠٠٠ مهاجر سوداني في دول الخليج^{٢٢} وما بين ١٠٠,٠٠٠ و٣٠٠,٠٠٠ مهاجر كيني - معظمهم من العمال ذوي المهارات المتدنية - علماً أن المهاجرين الكينيين هم في عداد العمال المهاجرين ذوي المهارات المتدنية الأسرع نمواً في دول الخليج^{٢٣}.

وبالرغم من كون معظم الهجرة الأفريقية ما بين الأقاليم داخل القارة، تدفع عدة عوامل مشجعة واردة بالعمال المهاجرين من إفريقيا إلى الدول العربية، منها غياب مسارات الهجرة القانونية الكافية إلى الاتحاد الأوروبي، والطلب الملحوظ على الأيدي العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي، إلى جانب معدلات البطالة المرتفعة في الدول المصدرة الأفريقية.

وتساهم زيادة الهجرة في التخفيف من الضغوط على أسواق العمل المحلية^{٢٤}. إلى ذلك، دفع الطلب المتزايد على الحد الأدنى للأجور أو «أجور الإحالة الدنيا»^{٢٥} من قبل الدول المصدرة في آسيا لمواطنيها وفي ظل تزايد الطلب من صاحب الأعمال في الخليج على الأيدي العاملة، الحكومات في الخليج إلى تشجيع تدفقات أخرى للعمال المهاجرين، ولا سيما من القارة الأفريقية^{٢٦}. كما فتحت بعض الدول الأفريقية المزيد من قنوات الهجرة القانونية أمام رعاياها للعمل في الخليج، بما في ذلك من خلال إبرام الاتفاقيات الثنائية^{٢٧}.

٣،١ من المرجح ارتفاع نطاق الهجرة العمالية

ونظراً إلى ارتفاع النمو السكاني، تتمتع الدول الأقل نمواً (التي تضم نسبة كبيرة من الدول المصدرة) بنسبة كبيرة وسريعة النمو من الشباب. واليوم، يبلغ عدد سكانها ما دون سن الـ ٢٥ نحو ٦٠ بالمائة ومن المتوقع أن تنمو هذه الشريحة العمرية بنحو ٦٠ بالمائة إضافية. ويعني ذلك أن السكان في سن الإنتاج في الدول الأقل نمواً سيزداد بنحو ١٥ مليون شخص سنوياً كما ستتوسع القوى العاملة لديهم بنحو ٣٣,٠٠٠ شخص يومياً^{٢٨}.

يُعتبر ارتفاع عدد السكان في سن الإنتاج ملفتاً بشكل خاص في أثيوبيا وأوغندا، حيث من المتوقع أن تزداد حصتهم من إجمالي السكان من ٥٦,٢ بالمائة و٤٩ بالمائة إلى ٦٧,١ بالمائة و٦٠,٢ بالمائة تبعاً بين الأعوام ٢٠١٧ و٢٠٥٠.

^{١٩} دائرة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية (UNDESA)، ٢٠١٥، الاتجاهات في الهجرة الدولية: مراجعة العام ٢٠١٥ أنظر الملاحظة ١ وماليت، ف. واليوها، أ (٢٠١٦)، "الهجرة الكينية إلى دول الخليج: الموازنة ما بين المصالح الاقتصادية وحماية العمال" على الموقع <http://www.migrationpolicy.org/print/10732#.WOtDGK1-3cs>.

^{٢٠} بحسب تقديرات الوزارة الأثيوبية للعمل والشؤون الاجتماعية، يقدر عدد العمال المهاجرين الأثيوبيين المهاجرين بشكل قانوني إلى السعودية في ٢٠١٢ بأكثر من ١٦٠,٠٠٠ إلا أن هناك ما بين ٣٠٠,٠٠٠ إلى ٣٥٠,٠٠٠ عامل أثيوبي مهاجر في وضع غير نظامي في دول الخليج. "الاستجابات للهجرة المختلفة في القرن الإفريقي واليمن: السياسات واستجابات المساعدة في سياق متغير بسرعة"، نيروبي، ديوان الهجرة المختلفة الإقليمية، ٢٠١٣.

^{٢١} البيانات حول العمال المهاجرين المنزليين في لبنان، وزارة العمل اللبنانية (٢٠١٦).

^{٢٢} دائرة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية (UNDESA)، ٢٠١٥، الاتجاهات في الهجرة الدولية: مراجعة العام ٢٠١٥، أنظر الملاحظة ١.

^{٢٣} ماليت، ف. واليوها، أ (٢٠١٧)، "الحماية العمالية في دول الخليج: تحليل مقارن للمشاكل الحكومية الكينية في الإمارات العربية المتحدة والسعودية" على الموقع <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/workingpapers/181/>.

^{٢٤} مارتين، ب. وماليت، الأبن ف. (٢٠١٧)، "الحقيقة الجديدة لهجرة العمال في الخليج؟" على الموقع <http://www.tplondon.com/journal/index.php/ml/article/view/762>.

^{٢٥} تم اعتماد أجور الإحالة الدنيا في بعض الدول في جنوب آسيا، بما فيها الهند، وسريلانكا ونيبال، بالرغم من عدم ضمان الامتثال. أنظر أيضاً: منظمة العمل الدولية (٢٠١٦)، أجور الإحالة الدنيا للعمال المهاجرين الدوليين من الهند: تقييم.

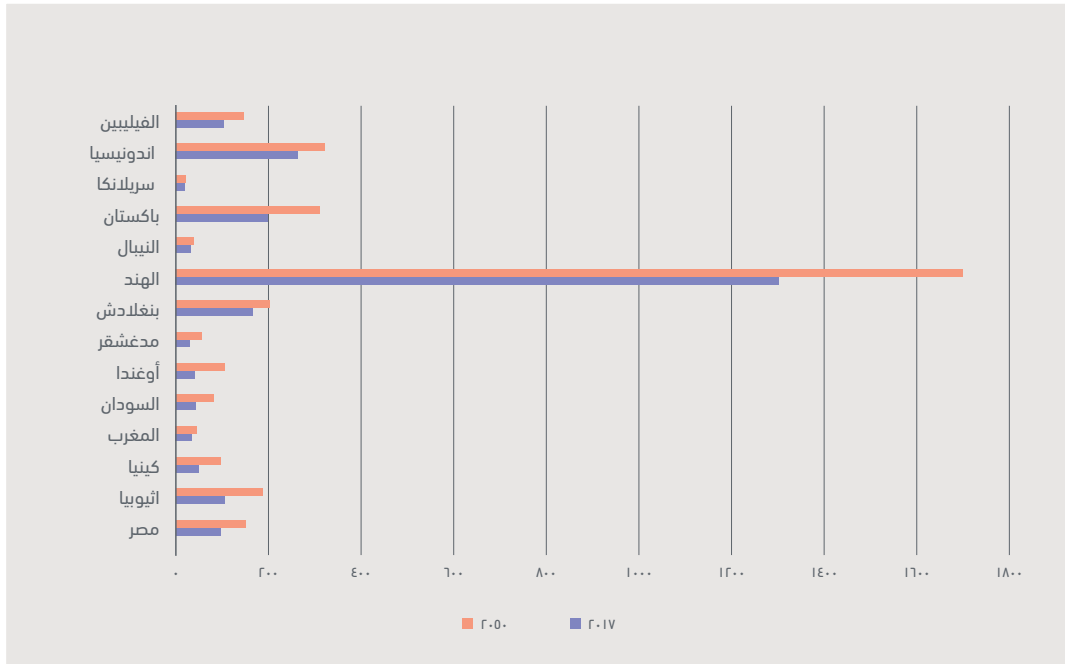
^{٢٦} مارتين، ب. وماليت، الأبن ف. (٢٠١٧)، "حماية العمال في دول الخليج: تحليل مقارن لمشاكل الحكومة الكينية في الإمارات والسعودية؟" أنظر الملاحظة ٢٣.

^{٢٧} تم مؤخراً إبرام أو التفاوض على عدد من الاتفاقيات الثنائية بما فيها بين موريتانيا والسعودية، بين الصومال والسعودية، بين أثيوبيا والأردن، وبين أثيوبيا وقطر، وبين أثيوبيا والسعودية. كما يأتي عدد الاتفاقيات الثنائية الموقعة بين الدول المصدرة والسعودية خلال فترة ترحيل متزايد للأجانب من المملكة على أساس مخالفة قواعد الإقامة.

^{٢٨} أخبار الخليج (٢٠١٦)، "السعودية توضح سياسة الترحيل"، ١١ كانون ثاني ٢٠١٦.

^{٢٩} صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) (٢٠١٢)، شؤون السكان للتنمية المستدامة، نيويورك، صفحة ٧.

الرسم ٥: النمو السكاني المتوقع في دول مختارة من آسيا وإفريقيا (بالملايين)



المصدر: البيانات من التقديرات والتوقعات السكانية لدى البنك الدولي <http://datatopics.worldbank.org/health/population>

تساهم القدرة المحدودة لأسواق العمل المحلية في الدول النامية على إدماج الشباب والفروقات المستمرة في الأجور بين هذه الدول ودول مجلس التعاون الخليجي في تشجيع الشباب على الهجرة إلى الدول التي تعاني من شح في الأيدي العاملة. وتشير التوقعات إلى التحاق أكثر من ٣٩٠ مليون شخص إضافي بالقوى العاملة العالمية عام ٢٠٣٠ في جنوب آسيا وشبه الصحراء الإفريقية وحدها، مما قد يزيد الضغط على الهجرة. كما أن العامل المشجع الإضافي مرتبط بالآزمات والهجرة الناتجة عن المناخ من دول مثل بنغلاديش وإفريقيا جنوب الصحراء.

في الوقت الذي تشير فيه التقلبات في أسواق عمل دول مجلس التعاون الخليجي واستمرار تدني أسعار النفط / الطاقة وتراجع العائدات الحكومية إلى إمكانية تراجع الطلب على اليد العاملة، تشير التوقعات على المدى القصير إلى بقاء الطلب على العمال المهاجرين مرتفعاً في دول مجلس التعاون الخليجي^{٢٩}. ومن المقرر تنفيذ مشاريع بنوية ضخمة في الشرق الأوسط (بقيمة تصل إلى ١٠٠ مليار دولار أمريكي) خلال السنوات العشرة إلى العشرين المقبلة، بما فيها معرض ٢٠٢٠ في الإمارات العربية المتحدة وكأس العالم لكرة القدم في قطر عام ٢٠٢٢، ومشروع برج المملكة في السعودية^{٣٠}، ومجمع الأفنيوز في البحرين، والقرية الأولمبية في الكويت، ومشروع ديار رأس الحد السياحي الصديق للبيئة في سلطنة عُمان، ومدينة لوسيل في قطر، ومترو الرياض في السعودية، وجزيرة المياه الزرقاء في دبي. ويستلزم ذلك مجموعة كبيرة من عمال البناء والفندقة. وفي هذه الأثناء، ستساهم التغيرات الاجتماعية والديموغرافية، بما فيها التشيخ السكاني وتزايد مشاركة المرأة في القوى العاملة، في تزايد الطلب على عمال المنازل والرعاية.

٤,١ العمال المهاجرون في الدول العربية يعملون بشكل أساسي في قطاعي البناء والعمل المنزلي

يعمل المهاجرون في الدول العربية في مجموعة متنوعة من القطاعات، بما فيها الإنشاءات، والعمل المنزلي، والنفط، والغاز، والنقل، وصناعة الملبوسات، والفندقة والتجزئة. ولكن يسجل العدد الأكبر من العمال المهاجرين وبخاصة في دول مجلس التعاون الخليجي في قطاع الإنشاءات (وغالبيتهم من الرجال) ثم في العمل المنزلي (وغالبيتهم العاملات المنزليات من السيدات في حين غالبية السائقين والحراس والعاملين في الحدائق من الرجال). كما تستقبل دول المشرق أعداداً ضخمة من العمال الموسميين في قطاع الزراعة (من الرجال والنساء). ويعطي الرسم ٦ لمحة عن القطاعات في دول مجلس التعاون الخليجي التي تستخدم العمال المهاجرين.

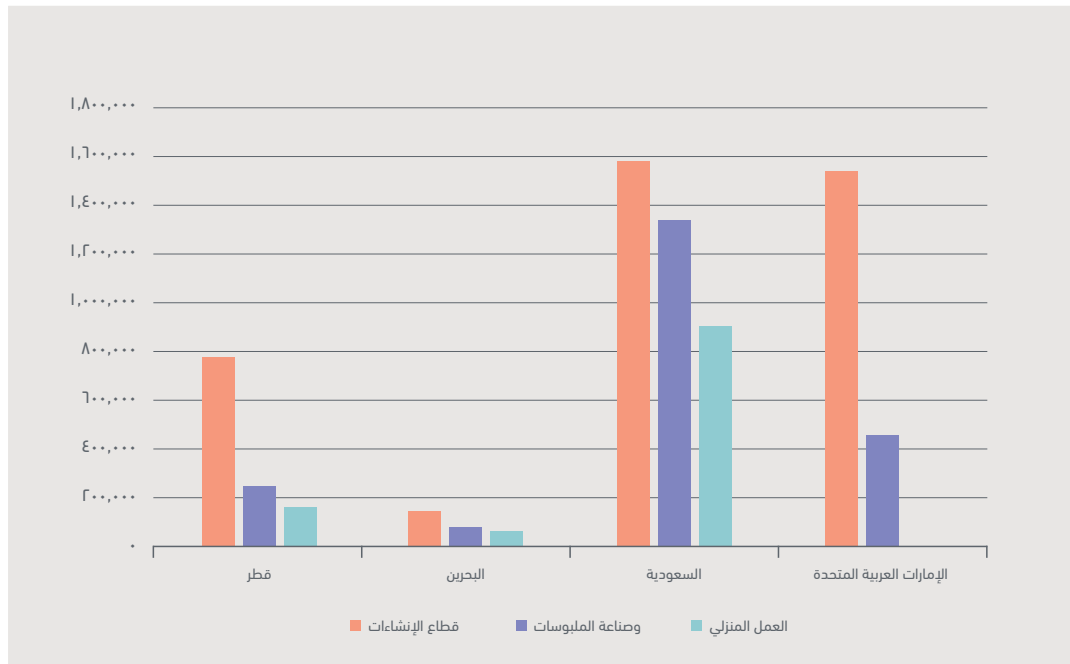
^{٢٩} تم مؤخراً إبرام أو التفاوض على عدد من الاتفاقيات الثنائية بما فيها بين موزيتانيا والسعودية، بين الصومال والسعودية، بين أثيوبيا والأردن، وبين أثيوبيا والكويت، وبين أثيوبيا وقطر، وبين أثيوبيا والسعودية. كما يأتي عدد من الاتفاقيات الثنائية الموقعة بين الدول المصدرة والسعودية خلال فترة ترحيل متزايد للأجانب من المملكة على أساس مخالفة قواعد الإقامة.

أخبار الخليج (٢٠١٦)، "السعودية توضح سياسة الترحيل"، ١١ كانون ثاني ٢٠١٦.

^{٣٠} الأعمال العربية (٢٠١٤)، "شركة من جدة في محادثات لحشد أموال بقيمة ٣,٧٣ مليار دولار لمدينة المملكة"

<http://www.arabianbusiness.com/jeddah-firm-in-talks-raise-3-73bn-kingdom-city-funds-04990.v.html>

الرسم ٦: العمال المهاجرون في القطاعات الرئيسية في دول مختارة في مجلس التعاون الخليجي (٢٠١٥)



المصدر: بيانات من أسواق العمل الخليجية والهجرة (GLMM)، قاعدة بيانات ديموغرافية واقتصادية. ملاحظة: لم تتوفر البيانات حول عدد عمال المنازل في الإمارات العربية المتحدة.

يصعب جمع وتحليل البيانات حول عمال المنازل في الدول العربية بشكل خاص. وقد أظهرت التقديرات الصادرة عن منظمة العمل الدولية عام ٢٠١٥ أن أكثر من ربع العدد الإجمالي لعمال المنازل عام ٢٠١٣ يتواجدون في الدول العربية (٢٧,٤ بالمائة) أي ما يعادل ٣,١٦ مليون عامل موزعين بنسبة متساوية تقريباً بين عمال مهاجرين منزليين وعاملات مهاجرات منزليات. ويشكّل العمال المنزليون أكثر من ١٠,٤ بالمائة من جميع العمال المهاجرين الرجال في المنطقة^{٣١}. وقد تكون هذه التقديرات منقوصة بسبب تركّز عمال المنازل في القطاع غير المنظم وفي صفوف المهاجرين في وضع غير نظامي. ويعرض الجدول ٢ أدناه أعداد عمال المنازل المهاجرين في دول عربية مختلفة للعامين ٢٠١٢ و٢٠١٣، بالرغم من عدم توافر بيانات من دول ذات شأن مثل الأردن والإمارات العربية المتحدة^{٣٢}.

الجدول ٢: عدد عمال المنازل المسجلين في دول عربية مختارة (٢٠١٢-٢٠١٣)

الدولة	العمال المنزليون
البحرين	١٠٣,٧٢٨
الكويت	٥٧٤,٥٧٧
عُمان	١٢٥,٨٨٥
قطر	١٣٩,٩٠٤
السعودية	٩٢٧,٥٤٥
لبنان	١٥٦,٩٠٣

المصدر: قاعدة البيانات الديمغرافية والاقتصادية GLMM: نسبة العمال غير الوطنيين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص وفي قطاعات أخرى في دول مجلس التعاون الخليجي لعام ٢٠١٤؛ وزارة العمل، البيانات حول عمال المنازل المهاجرين في لبنان، ٢٠١٦.

من الأرجح أن يأتي عدد متزايد من عمال المنازل من الدول الأفريقية. وتُعتبر الكويت الدولة الوحيدة التي تتيح معلومات مصنفة عن العمال المنزليين بحسب الدولة المصدرة. وبحسب البيانات الصادرة عنها في ٢٠١٢، كان ١١,٢ بالمائة تقريباً من عمال المنازل من إفريقيا مقابل ٨٨ بالمائة من عمال المنازل القادمين من آسيا^{٣٣}. لكن، انطلاقاً من مذكرة التفاهم بشأن تدفق عمال المنازل من أوغندا^{٣٤} وأثيوبيا والصومال إلى المملكة العربية السعودية، من المقدّر ارتفاع أعداد عمال المنازل القادمين من هذه الدول^{٣٥}.

^{٣١} منظمة العمل الدولية (٢٠١٥)، التقديرات العالمية لمنظمة العمل الدولية حول العمال المهاجرين: النتائج والمنهجية، جنيف.

^{٣٢} بحسب هيومن رايتس ووتش (٢٠١٠)، يقدّر عدد عمال المنازل للمهاجرين في السعودية بحوالي ١,٥ مليون وفي الكويت بحوالي ٧٠٠,٠٠٠.

^{٣٣} قاعدة البيانات الديمغرافية والاقتصادية GLMM: الكويت المادة ٢٠ (الخدمات المنزلية) أذون الإقامة الممنوحة حسب مجموعة الجنسية والنوع الاجتماعي لحاملها (٢٠١٤).

^{٣٤} فرضت أوغندا حظراً مؤقتاً على عمال المنازل الذاهبين إلى السعودية عام ٢٠١٦، ورفع الحظر عام ٢٠١٧.

^{٣٥} أخبار غوبجوغ (٢٠١٧)، "الصومال سترسل ألفي عامل منزلي إلى السعودية بدءاً من هذا الشهر، بحسب وزارة العمل"، ١٠ أيار.

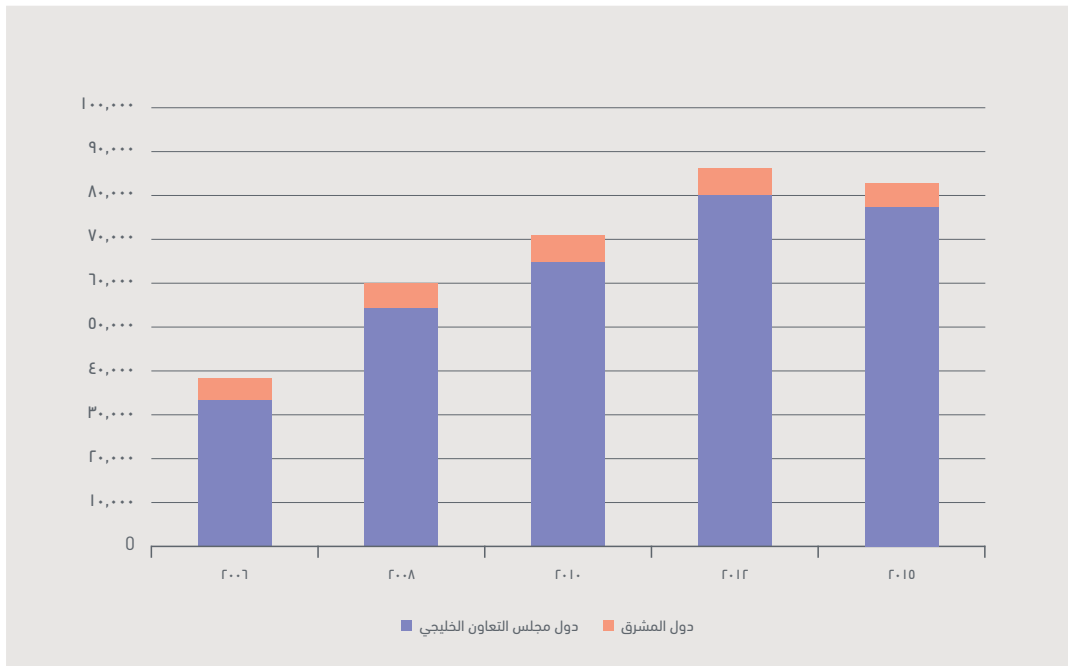
أما فيما يخص عمال الإنشاءات ، تُظهر البيانات أن العدد الأكبر من العمال المهاجرين في هذا القطاع موجودون في السعودية والإمارات العربية المتحدة (الرسم ٦).

في حين يتمتع العمال المهاجرون في قطاعات النفط والغاز والنقل والفندقة بمهارات وشروط وظروف عمل أفضل، غالباً ما يكون العمال المهاجرون في قطاعات البناء والعمل المنزلي والزراعة من ذوي المهارات المتدنية ويتعرضون في أغلب الأحيان لممارسات الاستخدام التعسفية والاحتياطية في سياق عملية الهجرة قبل استخدامهم، ناهيك عن معاناتهم من أوجه عجز متنوعة في العمل اللائق.

١,٥ العمال المهاجرون يحوّلون حصة كبيرة من رواتبهم إلى ديارهم

بلغت التحويلات إلى الدول النامية قرابة ٤٢٩ مليار دولار أمريكي عام ٢٠١٦. ومن حيث الحجم، تقدر التحويلات الرسمية إلى شرق آسيا والمحيط الهادئ بقيمة ١٢٦ مليار دولار وبحوالي ١١٠ مليار دولار إلى جنوب آسيا، و٤٩ مليار دولار إلى الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، و٣٣ مليار دولار إلى شبه الصحراء الإفريقية عام ٢٠١٦^{٣٦}. وقد أتاحت الهجرة إلى دول مجلس التعاون الخليجي وبدرجة أقل إلى دول المشرق ملايين الوظائف وولدت مليارات الدولارات من التحويلات للعمال المهاجرين وأسرهم. وتُعتبر المنطقة العربية من أكثر المناطق المصدرة للتحويلات في العالم، حيث قُدّرت تحويلات المهاجرين فيها بقيمة ١٠٥ مليار دولار في ٢٠١٤، أي ٢٨ بالمائة من إجمالي التحويلات العالمية. وبالنظر إلى حجم التحويلات المقدّر بقيمة ٩٨ مليار دولار من دول مجلس التعاون الخليجي في ٢٠١٤، يمثل الإقليم الفرعي الأكثرية الساحقة من التدفقات الخارجة (٩٣ بالمائة) من الدول العربية (أنظر الرسم ٧^{٣٧}).

الرسم ٧: التدفقات الخارجة عن طريق التحويلات من الإقليم العربي بين ٢٠٠٦-٢٠١٥ (بملايين الدولارات)



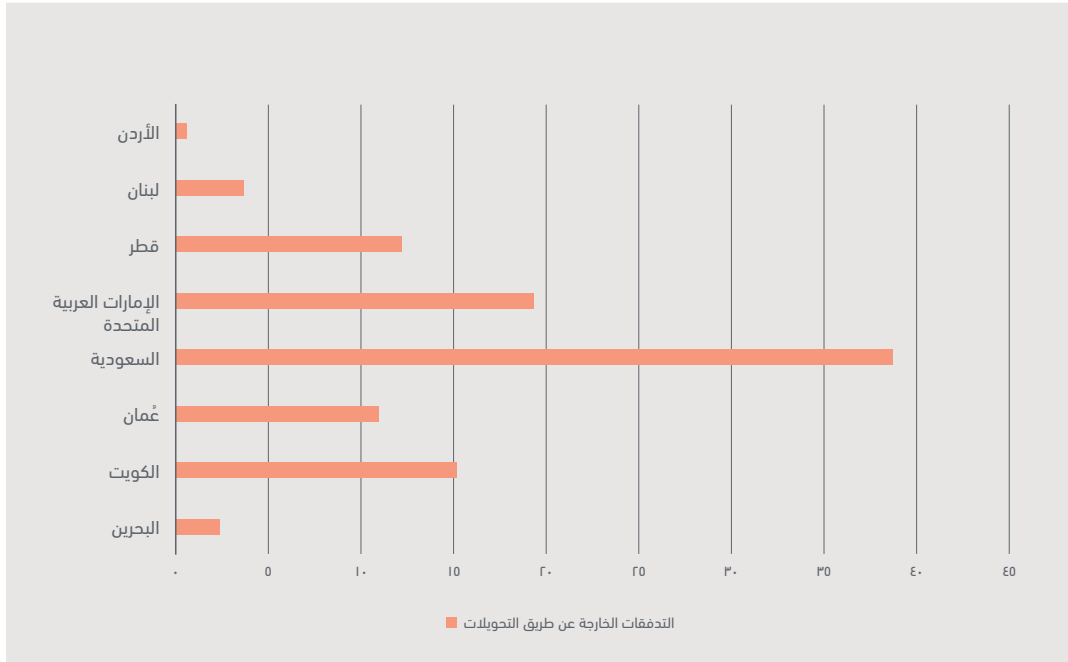
المصدر: البنك الدولي، بيانات الهجرة والتحويلات، تحديث نيسان ٢٠١٧.

وبحسب الرسم ٨، تُعتبر السعودية وبفارق كبير أكبر مصدر للتحويلات في المنطقة وفي صدارة مصادر التحويلات في العالم، حيث قام العمال المهاجرون فيها بتحويلات قاربت قيمتها ٣٩ مليار دولار عام ٢٠١٥، تلتها الإمارات العربية المتحدة، ثم الكويت، وقطر، وعمان. أما لبنان فيأتي في صدارة الدول المصدرة للتحويلات من خارج دول مجلس التعاون الخليجي (٣,٧ مليار دولار عام ٢٠١٥).

^{٣٦} البنك الدولي (٢٠١٧)، "التحويلات إلى الدول النامية تتراجع للسنة الثانية على التوالي" (خبر صحفي ٢١ نيسان).

^{٣٧} لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا) ومنظمة الهجرة الدولية (قادم)، تقرير حالة الهجرة الدولية ٢٠١٧.

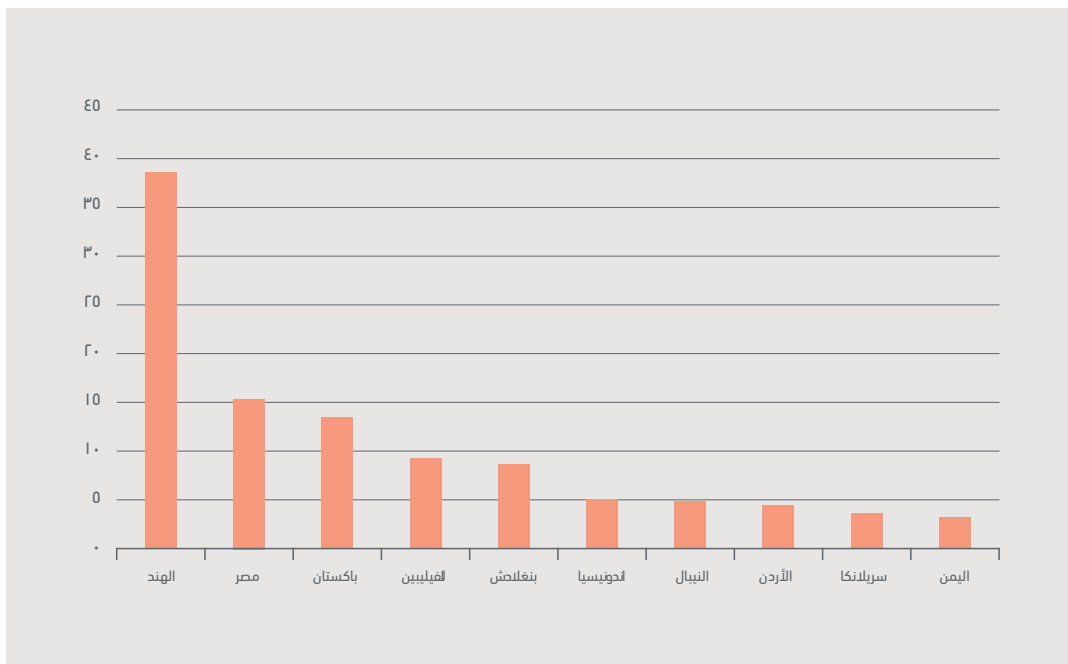
الرسم ٨: التدفقات الخارجة عن طريق التحويلات من المنطقة العربية بحسب الدول (٢٠١٥) * (بمليارات الدولارات)



المصدر: البنك الدولي، بيانات الهجرة والتحويلات، تحديث نيسان ٢٠١٧.

تُعتبر الهند (٣٨,٦ مليار دولار) ومصر (١٥,٣ مليار دولار) وباكستان (١٣,٥ مليار دولار) والفلبين (٩,١ مليار دولار) أكبر متلقية للتحويلات من المنطقة العربية (الرسم ٩). إلى ذلك، ترتبط أنماط إرسال التحويلات بشكل وثيق مع أنماط الهجرة في المنطقة. ويحتل ممر التحويلات الإمارات - الهند والسعودية - الهند مرتبة ضمن قنوات التحويلات المالية العشر الأولى (المرتبة ٤ و ٦ تبعاً)، بواقع ١٣,٢ مليار دولار و ١١ مليار دولار تبعاً في العام ٢٠١٥.

الرسم ٩: الدول الرئيسية المتلقية للتحويلات من المنطقة العربية عام ٢٠١٥ (بمليارات الدولارات)

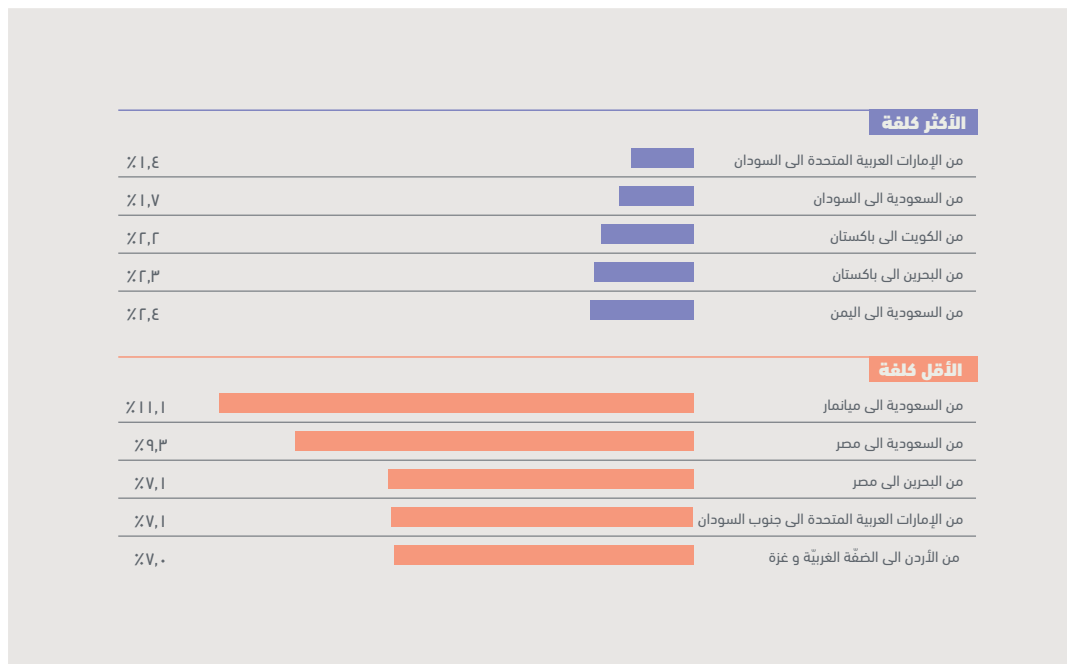


المصدر: لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا) ومنظمة الهجرة الدولية (قادم)، تقرير الأوضاع ٢٠١٧ حول الهجرة الدولية (استناداً إلى بيانات البنك الدولي، مصفوفة التحويلات الثنائية، ٢٠١٥) (صيغة تشرين أول ٢٠١٦).

في الوقت الذي يرسل فيه العمال المهاجرون من الهند وبنغلادش وباكستان الملايين من التحويلات قياساً بإجمالي سكان هذه الدول، لا يمثل العمال المهاجرون سوى نسبة قليلة من العمال ويساهمون بحصة قليلة في إجمالي الناتج المحلي من خلال التحويلات، فيما تعتمد دول أصغر مساحة مثل نيبال والصومال إلى حد كبير على تحويلات عدد أقل بكثير من العمال المهاجرين^{٣٨}. وعليه، شكّل مجموع التحويلات إلى نيبال عام ٢٠١٤ ٢٩,٢ بالمائة من إجمالي الناتج المحلي، وهي النسبة الأعلى في العالم بعد الجمهورية الكيرغيزية (٣٠,٣ بالمائة) وباكستان (٤١,٧ بالمائة)^{٣٩}.

بلغ متوسط كلفة إرسال التحويلات في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ٧,٦ بالمائة في الربع الرابع لعام ٢٠١٦، أي أعلى بقليل من المتوسط العالمي البالغ ٧,٤ بالمائة للفترة نفسها، لكن أقل من العتبة المحددة في الغاية ١٠ (ج) من هدف التنمية المستدامة والرامي إلى خفض تكاليف معاملات تحويلات المهاجرين إلى أقل من ٣ بالمائة، وإلغاء قنوات التحويلات المالية التي تفوق تكاليفها ٥ بالمائة، بحلول عام ٢٠٣٠^{٤٠}. وتتفاوت الكلفة - المحتسبة كمتوسط الكلفة الإجمالية لتحويل ٢٠٠ دولار (أو ما يساويها بالعملة المحلية، مكيفة تبعاً للتضخم) في كل ممر - بشكل كبير من ممر إلى آخر (الرسم ١٠). وبالنسبة لبعض الممرات حيث تكون التحويلات المالية متدنية، قد تكون كلفة إرسال مبلغ أساسي بقيمة ٢٠٠ دولار عالية بشكل كبير. على سبيل المثال، قد تبلغ كلفة إرسال تحويلات من السعودية إلى الجزائر وجيبوتي وتونس ٢٥ بالمائة من المبلغ الأساسي من خلال مشغل تحويل الأموال، موني جرام، بالنظر إلى قلة التحويلات من دول مجلس التعاون الخليجي إلى هذه الدول.

الرسم ١٠: ممرات التحويلات المالية الخمس الأولى للتحويلات الأكثر والأقل كلفة في المنطقة العربية (٢٠١٦)



المصدر: لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا) ومنظمة الهجرة الدولية (فادم)، تقرير الأوضاع ٢٠١٧ حول الهجرة الدولية.

^{٣٨} أنظر على سبيل المثال، منظمة العمل الدولية (٢٠١٦)، هجرة العمال للعمل: تقرير حالة نيبال ٢٠١٥-٢٠١٥، كاتماندو.

^{٣٩} البنك الدولي (٢٠١٦)، كتاب حقائق الهجرة والتحويلات، واشنطن، مقاطعة كولومبيا.

^{٤٠} لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا) ومنظمة الهجرة الدولية (فادم)، تقرير حالة الهجرة الدولية ٢٠١٧، الملاحظة أعلاه رقم ٨.

الجزء ١: القضايا الأساسية في أجندة الهجرة العادلة من إفريقيا وآسيا إلى الشرق الأوسط

لقد ساهمت الأنماط المتغيرة للهجرة وزيادة مستوى التنقل البشري الحاصل اليوم في تصدر قضية الهجرة أجندة سياسات الأطراف الثلاثة على المستويين الوطني والدولي، كما تجلّى من خلال عدد من الإعلانات والاتفاقيات العالمية والأقليمية المعنية بهجرة العمال أو المتصلة بها. وسيسلط هذا القسم الضوء على بعض الصكوك والمبادرات الأساسية على المستويين الإقليمي والعالمي، قبل مناقشة المواضيع الأربعة قيد البحث في التشاور الأقاليمي، وبخاصة التوظيف العادل، والعمل اللائق، ومعالجة الهجرة غير النظامية والإدارة الرشيدة للهجرة العمالية. وفي إطار المواضيع الأربعة، ستبحث الورقة في القضايا الأساسية للعمل وتطرح للبحث عدداً من الممارسات الواعدة والتوصيات للمضي قدماً.

٢.١ السياق العالمي

اعتمدت الدول الأعضاء في الأمم المتحدة في أيلول ٢٠١٦ إعلان نيويورك للاجئين والمهاجرين حيث التزمت باعتماد الميثاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والمتنظمة لأول مرة بحلول عام ٢٠١٨^{٤١}. وقد حدّد قرار النماذج الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة ستة محاور للبحث في إطار المشاورات حول الميثاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والمتنظمة^{٤٢}. وتولّت هيئة المرأة لدى الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية مسؤولية تحضير الإسهامات لعرض موجز مشترك بين وكالات الأمم المتحدة يُرفع إلى الأمين العام للأمم المتحدة، بتنسيق من الممثل الخاص لشؤون الهجرة الدولية حول محور «الهجرة غير النظامية والمسارات القانونية بما فيها العمل اللائق، وحراك العمال، والاعتراف بالمهارات والمؤهلات، وسواها من الإجراءات ذات الصلة لمناقشتها في جنيف في ١٢-١٣ تشرين الأول ٢٠١٧.

يُعتبر ضمان الهجرة الآمنة والمنظمة أيضاً سمة بارزة في أجندة التنمية المستدامة ٢٠٣٠ المعتمدة في ٢٠١٥ والتي تشمل هدف التنمية المستدامة ٨ «تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع». وتشمل الغايات ذات الصلة الغاية ٨.٧ حول الحرية من حالات الإبتجار والعمل الجبري والغاية ٨.٨ حول حماية حقوق العمل وتعزيز بيئة العمل الآمنة لجميع العمال بما فيهم العمال المهاجرين، وبخاصة المهاجرات والعاملين وظائف هشة. أما هدف التنمية المستدامة ١٠ حول الحد من انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها، ففيه تعالج الغاية ١٠.٧ رسوم التوظيف من خلال اعتماد منهجية قياس «لكلفة معاملات تحويلات المهاجرين كنسبة من الدخل السنوي المحقق في الدولة المستقبلية» حيث يقوم البنك الدولي ومنظمة العمل الدولية بتطوير منهجية لقياسها. كما يلزم برنامج عمل أديس أبابا ٢٠١٥ الصادر عن المؤتمر الدولي الثالث حول تمويل التنمية، وهو جزء لا يتجزأ من أجندة ٢٠٣٠، الدول الأعضاء بالتخفيف من تكاليف الهجرة من خلال التعاون دولياً لضمان هجرة آمنة ومنظمة ومنتظمة مع احترام كامل لحقوق الإنسان... (و)... السعي إلى زيادة التعاون بشأن الوصول إلى المنافع المستحقة وقابلية تحويلها، وتعزيز الاعتراف بالمؤهلات والمهارات الأجنبية والتعليم، وخفض تكاليف استخدام المهاجرين ومكافحة المستخدمين عديمي الضمائر...»^{٤٣}.

وتشدّد غايات أهداف التنمية المستدامة المشار إليها أعلاه في أجندة منظمة العمل الدولية للهجرة العادلة – التي صادق عليها مؤتمر العمل الدولي في ٢٠١٤ – والتي تدعو إلى «صياغة أجندة للهجرة العادلة والتي لا تحترم وحسب الحقوق الأساسية للعمال المهاجرين بل وتتيح أيضاً أمامهم الفرص الحقيقية للعمل اللائق»^{٤٤}. وتشكّل أجندة منظمة العمل الدولية للهجرة العادلة اعترافاً بإسهام العمال المهاجرين في الدول المصدرة والمستقبلة وضمانة للمشاركة العادلة في الازدهار الذي يساعد العمال المهاجرون في تحقيقه، من خلال بناء أنظمة هجرة تستجيب بشكل متساو لمصالح الدول المصدرة والمستقبلة، ومصالح العمال المهاجرين وأسرتهم، وأصحاب العمل والوطنيين.

في الدورة ١٠٦ لمؤتمر العمل الدولي ٢٠١٧، أجرت المكوّنات الثلاث في منظمة العمل الدولية نقاشاً عاماً حول هجرة العمال، ركّز على حوكمة الهجرة العمالية على المستويات الوطنية والثنائية والإقليمية والدولية والتوظيف العادل^{٤٥}. وتمخض عن النقاش وثيقة توافق على شكل خلاصات متصلة بالحوكمة العادلة والفعالة للهجرة العمال، طالبت أيضاً المدير العام بإعداد خطة عمل لوضع الخلاصات حيّز التنفيذ؛ ولإدماج الخلاصات ضمن

^{٤١} الأمم المتحدة، الجمعية العمومية، إعلان نيويورك حول اللاجئين والمهاجرين، I/VI/A/RES (٣ تشرين أول ٢٠١٦)، الفقرة ٦٣.

^{٤٢} الأمم المتحدة، الجمعية العمومية، نماذج المفاوضات ما بين الحكومات للاتفاق العالمي للهجرة الآمنة، والمنظمة والمنظمة، ٢٨٠/٧١/أ/RES (١٧ نيسان ٢٠١٧)، الفقرة ١٥. الملحق ٢ من إعلان الأمم المتحدة، الجمعية العمومية، الملاحظة أعلاه رقم ٤١، الفقرة ٨، والذي يدرج ٢٤ عامل يمكن إدماجه في الاتفاق العالمي.

^{٤٣} الأمم المتحدة، الجمعية العمومية، الجلسة ٩٦، أجندة عمل أديس أبابا للمؤتمر الدولي الثالث حول تمويل التنمية، ٣١٣/٦٩/أ/RES (١٧ آب ٢٠١٥)، الفقرة ١١١.

^{٤٤} منظمة العمل الدولية (٢٠١٥)، الهجرة العادلة: صياغة أجندة المنظمة، تقرير إلى المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الجلسة ١٠٣، الفقرة ١٨، على الموقع http://www.ilo.org/wcmsp0/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_٢٤٨٧٩.pdf.

^{٤٥} منظمة العمل الدولية (٢٠١٧)، معالجة تحديات الحوكمة في مناخ تغير الهجرة العمالية، التقرير ٤، مؤتمر العمل الدولي، الجلسة ١٠٦، على الموقع http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/I-107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_00٠٢٦٩/lang-en/index.htm

إسهامات منظمة العمل الدولية في المشاورة العالمية حول الهجرة. وتضمنت وثيقة الخلاصات حماية العمال المهاجرين والتخفيف من تكاليف الهجرة العمالية، وتشجيع التوظيف العادل في ممرات الهجرة، وتحسين البيانات والإحصائيات لصناعة السياسات على أساس الأدلة.^{٤٦}

٢,٢ السياق الإقليمي

في كانون أول من عام ٢٠١٦، خلال المؤتمر الإقليمي السادس عشر لمنظمة العمل الدولية لإقليم آسيا-الهادئ، الذي ضم ممثلين من مختلف أرجاء الدول العربية، اعتمدت المكونات الثلاث لدى منظمة العمل الدولية إعلان بالي^{٤٧}، الذي يتضمن في الفقرة الثامنة منه اتفاقاً لتعزيز سياسات الهجرة العمالية انطلاقاً من معايير العمل الدولية التي:

- أ. تعترف بحاجات سوق العمل للجميع؛
- ب. تستند إلى المبادئ العامة والخطوط التشغيلية للتوظيف العادل (٢٠١٦)، بما في ذلك عدم تكبيد العمال رسوم استخدام أو تكاليف متصلة؛ وحق العمال في الاحتفاظ بجوازات سفرهم وأوراقهم الثبوتية؛
- ج. تؤمّن حماية مناسبة لجميع العمال المهاجرين، بما في ذلك من خلال تحسين قابلية تحويل المهارات ومنافع الضمان الاجتماعي؛
- د. تراعي إطار منظمة العمل الدولية المتعدد الأطراف حول هجرة العمال (٢٠٠٥)^{٤٨}؛
- هـ. تصبح العلاقات بين أصحاب العمل والعمال التي تعيق حرية انتقال العمال، وحق العمال في إنهاء الاستخدام أو تغيير صاحب العمل، مع مراعاة الموجبات التعاقدية التي قد تنطبق وحق العمال في العودة بحرية إلى الدول المصدرة.

في كانون الثاني عام ٢٠١٥، اعتمد قادة الدول ورؤساء الحكومات في الاتحاد الإفريقي البرنامج المشترك بين الاتحاد الإفريقي ومنظمة العمل الدولية ومنظمة الهجرة الدولية واللجنة الاقتصادية لإفريقيا حول حوكمة الهجرة العمالية من أجل التنمية والتكامل في إفريقيا كبرنامج شامل حول حوكمة هجرة العمال في المنطقة. ويدعم هذا البرنامج تطبيق مكوّن الهجرة العمالية في إطار الاتحاد الإفريقي لسياسة الهجرة من أجل إفريقيا (٢٠٠٦) وإعلان الاتحاد الإفريقي وخطة عمله حول التوظيف والقضاء على الفقر والتنمية الشاملة بالإضافة إلى برنامج عمل الاتحاد الإفريقي ٢٠١٣ الذي يدعو إلى مقاربة حقوقية للهجرة العمالية ويهدف إلى الاستفادة من الطاقة التنموية لحراك العمال ومهاراتهم في إفريقيا من خلال دعم الحوكمة الفعالة للهجرة العمالية وحماية المهاجرين. إلى ذلك، في كانون الأول ٢٠١٥، اعتمدت الهيئات المكوّنة لمنظمة العمل الدولية إعلان أديس أبابا في الاجتماع الإقليمي الإفريقي الثالث عشر الذي تضمن الاتفاق على التالي: (أ) أولويات سياسية على نطاق القارة حول تحسين حوكمة الهجرة العمالية على المستويات الوطنية والإقليمية الفرعية والإقليمية والدولية، وبلورة سياسات تأخذ بالحسبان الحاجات في سوق العمل، انطلاقاً من معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة ووفقاً لإطار منظمة العمل الدولية المتعدد الأطراف للهجرة العمالية؛ (ب) تسهيل تنفيذ البرنامج المشترك للهجرة العمالية.

٢,٣ تعزيز التوظيف العادل

كخطوة أولى في عملية تقود ملايين العمال المهاجرين إلى الدول العربية، يمكن لمرحلة التوظيف أن تحدّد إن كان يتمتع العامل بتجربة هجرة إيجابية وبفرصة تقاضي أجر لائق، واكتساب المهارات وإرسال التحويلات المالية؛ أو إن كان العامل يعاني من تجربة هجرة استغلالية تتسم برسوم التوظيف الجائرة والتكاليف ذات الصلة، وبالعائدات المتدنية، وبشروط وظروف العمل الرديئة، وحتى أحياناً بحالات الاتجار والعمل الجبري. ومن حيث التعريف، يتضمن التوظيف الإعلان عن الوظيفة، ونشر المعلومات، والاختيار، والتعيين والعودة إلى الدولة المصدرة حيثما أمكن^{٤٩}، ويمكن أن يجري من خلال نماذج من مثل التوظيف المباشر عبر وكالات الاستخدام الخاصة وأجهزة الاستخدام العامة. إلا أن التوظيف فيما يخص العمال المهاجرين داخل ممرات آسيا وإفريقيا إلى الدول العربية فيتم في معظم الحالات من خلال شبكة معقدة من وكالات الاستخدام الخاصة والسماسة.

^{٤٦} منظمة العمل الدولية (٢٠١٧)، قرار وخلاصات تتعلق بحوكمة هجرة العمل العادلة والفعالة، مؤتمر العمل الدولي، الجلسة ١٠٦، على الموقع http://www.ilo.org/wcmsp0/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_011811.pdf

^{٤٧} منظمة العمل الدولية (٢٠١٦)، 'إعلان بالي لاجتماع منظمة العمل الدولية الإقليمي لآسيا - المحيط الهادئ، الفقرة ٨، على الموقع http://www.ilo.org/global/meetings-and-events/regional-meetings/asia/aprm-11/reports/WCMS_03V6E0/lang-en/index.htm

^{٤٨} يهدف إطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف حول هجرة العمل: مبادئ وإرشادات غير ملزمة لمنهجية هجرة العمل المبنية على الحقوق، الذي تم تبنيه في اجتماعي ثلاثي للخبراء في تشرين ثاني ٢٠٠٥، والموافقة عليه من قبل الهيئة الحاكمة لمنظمة العمل الدولية في آذار ٢٠٠٦، إلى مساعدة الحكومات، والشركاء الاجتماعيين، وأصحاب المصلحة الآخرين في جهودهم لحوكمة هجرة العمل وحماية العمال المهاجرين. كما يوفر مجموعة شاملة من المبادئ والإرشادات المبنية على الحقوق، ويشمل مجموعة عالمية من الممارسات الجيدة حول هجرة العمل والمطورة من قبل الحكومات والشركاء الاجتماعيين. أنظر أيضاً قاعدة بيانات الممارسة الجيدة لمنظمة العمل الدولية - سياسات وبرامج هجرة العمل: <http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.home>

^{٤٩} منظمة العمل الدولية (٢٠١٦)، الطريق إلى الأمام في استخدام العمال المهاجرين ذوي المهارات المتدنية في ممر آسيا - الدول العربية، ورقة بيضاء لمنظمة العمل الدولية، على الموقع http://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_019913/lang-en/index.htm

لدى تنظيمها بالشكل المناسب - من خلال الترخيص و/أو الاعتماد المنسق - تلعب وكالات الاستخدام الخاصة دوراً مهماً في سوق العمل من خلال المطابقة بين العرض والطلب، وزيادة كفاءة الأعمال والإنتاجية، ودعم المهاجرين في عملية الهجرة^{٥٠}. إلا أن قطاع التوظيف داخل ممرات الهجرة من آسيا وإفريقيا إلى الدول العربية يتسم بعدد من الممارسات التعسفية والاحتياطية التي تسهلها شبكة معقدة من الوسطاء بما فيهم الجهات الفاعلة غير النظامية، والوكلاء الفرعيين غير المصرح لهم، والعاملين خارج الإطار القانوني والتنظيمي في الدول المصدرة والمستقبلة^{٥١}. ويُعتبر العمال ذوو المهارات المتدنية أكثر عرضة لمثل هذه الممارسات وبخاصة خلال فترات البطالة المرتفعة عندما تكون المنافسة على الوظائف محسومة وتتواجد ثغرات في الحماية القانونية وإنفاذ القوانين. ويولد هذا الجزء من قطاع التوظيف، المتعاون مع بعض أصحاب العمل، أرباحاً طائلة من خلال جمع رسوم جائرة وكلف ذات صلة من العمال ذوي المهارات والأجور المتدنية - مخالفاً بذلك المعايير الدولية^{٥٢}.

ابتداءً من ٢٠١٤، قامت شراكة للمعرفة العالمية بشأن الهجرة والتنمية (KNOMAD) لدى البنك الدولي بالشراكة مع منظمة العمل الدولية بإجراء مسوحات حول تكاليف الهجرة المدفوعة من العمال في عدد من ممرات الهجرة مستخدمة في بعضها استبيانات موحدة. وترد بعض نتائج المسوحات في الجدول ٣ أدناه، حيث تشير إلى أن تكاليف الاستخدام قد تبلغ قيمتها ٩ أشهر أو أكثر من الراتب الشهري في بعض ممرات الهجرة.

جدول ٣: مقارنة تكاليف الهجرة والعائدات في ممرات التحويلات المالية (٢٠١٤)

ممر الهجرة	الدول المستقبلية	الدول المرسلة	تكلفة الهجرة (دولار)	العائدات الشهرية (دولار)	التكاليف بالإيرادات الشهرية
السعودية		الهند	١٣٣٤	٣٧٦	٣,٥
		باكستان	٤١٩٠	٤٨٠	٨,٧
		الفلبين	٣٣٦	٤٥٦	٠,٧
		أثيوبيا	٩٩٥	٣٣٣	٣,٠
الإمارات العربية المتحدة		باكستان	٣٥٧٣	٣٨٧	٩,٢
		الهند	٩٦٢	٥٥٥	١,٧
		الفلبين	٦٩٨	٤٨٥	١,٤
		النيجال	٩١٦	٢٢٥	٤,١
الكويت		بنغلاديش	٣١٣٦	٣٤٧	٩,٠
		الهند	١٢٤٨	٤٩٤	٢,٥
		سريلانكا	٣٥٢	٣٣٩	١,٠
		مصر	٢٩٧٩	٦١١	٤,٩
ماليزيا		فيتنام	١٣٧٤	٣٧٠	٣,٧
		فيتنام	١٥٨٢	١٢٠٠	١,٣
		اندونيسيا	١٥٠٦	١٢٠٠	١,٣
		تايلند	١٤٦٦	١٢٠٠	١,٢
جمهورية كوريا		فيتنام	١٥٨٢	١٢٠٠	١,٣
		اندونيسيا	١٥٠٦	١٢٠٠	١,٣
		تايلند	١٤٦٦	١٢٠٠	١,٢
		فيتنام	١٥٨٢	١٢٠٠	١,٣

ملاحظات:

استخدمت عينات صغيرة في المسوحات النموذجية للمهاجرين في إسبانيا، وجمهورية كوريا والكويت.

شملت المسوحات في الهند، والنيجال، وباكستان، والفلبين وأثيوبيا العمال المهاجرين العائدين.

شملت المسوحات في ماليزيا والجمهورية الكورية العمال المهاجرين المستخدمين حالياً.

المصدر: مكيف من أبيل، م. (قادم)، كلفة الهجرة الباهظة من أجل العمل في الخليج، ورقة مؤتمر، أبحاث كامبريدج الخليج: المسودة بتاريخ تموز ٢٠١٧، ٥٢.

^{٥٠} منظمة العمل الدولية (٢٠١٦)، الطريق إلى الأمام في استخدام العمال المهاجرين ذوي المهارات المتدنية في ممر آسيا - الدول العربية، ورقة بيضاء لمنظمة العمل الدولية، على الموقع http://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_019913/lang-en/index.htm.

^{٥١} جامعة نيويورك، مركز ستيرن للأعمال وحقوق الإنسان، ٢٠١٧، مقاضاة الأموال من العمال: استخدام قوى العمل المهاجرة في قطاع الإنشاءات في الخليج، على الموقع <http://www.stern.nyu.edu/experience-stern/faculty-research/making-workers-pay-recruitment-migrant-labor-force-gulf-construction-industry>.

^{٥٢} منظمة العمل الدولية (٢٠١٧)، معالجة تحديات الحوكمة في مناخ تغير الهجرة العمالية، الملاحظة أعلاه رقم ٤٥، صفحة ٦٠، الفقرة ١٦٤.

^{٥٣} النسخة النهائية من هذه الورقة ستتوفر في شهر تشرين أول من عام ٢٠١٧.

وتشمل المخالفات الأخرى المبلّغ عنها الخصومات غير القانونية من الأجور والضمانات؛ والعنف الجسدي والجنسي؛ والخداع بشأن طبيعة العمل وشروطه وظروفه، وما يستتبعه من إبدال للعقود؛ وحجز جوازات السفر وسواها من الأوراق الثبوتية؛ والإرتهاق لدين مرتبط بإعادة سداد رسوم الاستخدام والتكاليف ذات الصلة؛ والتهديد في حال رغب العمال بمغادرة صاحب العمل. وتشكّل اختبارات الحمل الإلزامية وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز شكلاً من أشكال التمييز ومخالفة للمعايير الدولية المعترف بها^{٥٤}. كما تشمل التحديات الماثلة خصيصاً أمام العاملات المهاجرات حظر الهجرة من قبل الدول المصدرة. يتيح الحظر وسواه من القيود على هجرة النساء، إلى جانب كونه تمييزياً ومخالفاً للمعايير الدولية، فرصة للمزيد من الاستغلال على أيدي وكالات الاستخدام – ويفاقم المخاطر المتصلة بالهجرة غير القانونية.

تُعتبر اتفاقية منظمة العمل الدولية حول وكالات الاستخدام الخاصة رقم ١٨١ لعام ١٩٩٧ والتوصية المصاحبة لها رقم ١٨٨ المعيارين الدوليين الحاليين الذين ينطبقان على وكالات الاستخدام الخاصة. وتنص الاتفاقية رقم ١٨١ على مبدأ عدم تكيد العمال «بشكل مباشر أو غير مباشر، كاملاً أو جزئياً، أي رسوم أو تكاليف» (المادة ٧). كما تلزم الدول الأعضاء بالمنظمة بتوفير الحماية المناسبة للعمال المهاجرين ومنع استغلالهم على أيدي وكالات الاستخدام الخاصة من حيث الاستخدام أو التعيين، وذلك من خلال إبرام اتفاقيات ثنائية. وتتضمن صكوك أخرى قطاعية صادرة عن منظمة العمل الدولية أحكاماً بشأن الاستخدام العابر للحدود، بما فيها اتفاقية عمال المنازل رقم ١٨٩ لعام ٢٠١١. ومن أجل منع العمل الجبري أو القسري، يلزم بروتوكول ٢٠١٤ الملحق باتفاقية العمل الجبري رقم ٢٩ لعام ١٩٣٠ والتوصية المصاحبة له رقم ٢٠٣ لعام ٢٠١٤ باعتماد إجراءات «لحماية الأشخاص، وبخاصة العمال المهاجرين من الممارسات التعسفية والاحتياطية أثناء عملية التوظيف والتعيين» و«دعم المحاكمة وفق الأصول القانونية من جانب القطاعين العام والخاص لمنع مخاطر العمل الجبري أو القسري والاستجابة لها»^{٥٥}. ويدعو المبدأ ١٣ من إطار منظمة العمل الدولية المتعدد الأطراف حول الهجرة العمالية الحكومات في الدول المصدرة والمستقبلية إلى إيلاء «الاهتمام الواجب إلى ترخيص هيئات التوظيف والتعيين للعمال المهاجرين والإشراف عليها» تبعاً للاتفاقية رقم ١٨١ والتوصية رقم ١٨٨ ويتوافق وسلسلة من الخطوط التوجيهية حول حماية العمال المهاجرين في عملية التوظيف والإجراءات التنظيمية التي قد ترغب الدول في دراستها للتوفيق بين ممارسات وكالات الاستخدام والمعايير الدولية^{٥٦}.

أطلقت منظمة العمل الدولية عام ٢٠١٤ المبادرة العالمية متعددة الأطراف للتوظيف العادل^{٥٧}. وفي إطار هذه المبادرة، تم اعتماد المبادئ والخطوط التوجيهية التشغيلية لمنظمة العمل الدولية من أجل التوظيف العادل بفضل توافق ثلاثي الأطراف في خلال اجتماع الخبراء في أيلول ٢٠١٦ وبموافقة مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في تشرين الثاني من عام ٢٠١٦ للنشر والتعميم. وتهدف هذه المبادئ والخطوط التوجيهية غير الملزمة إلى توجيه العمل الحالي والمستقبلي لمنظمة العمل الدولية وسواها من المنظمات والحكومات والهيئات التشريعية الوطنية والشركاء الاجتماعيين في مجال تعزيز وضمان التوظيف العادل. وقد تم استقاء المبادئ والخطوط التوجيهية من عدد من المصادر – بما فيها معايير العمل الدولية والمعايير الدولية لحقوق الإنسان والصكوك ذات الصلة بمنظمة العمل الدولية. وتنطبق على التوظيف داخل الحدود وعبرها وتشمل جميع الجهات الفاعلة ذات الصلة، وتحديدًا الحكومات، ووكالات الاستخدام العامة والمنشآت، بما في ذلك أصحاب العمل ووكالات الاستخدام. ويتم التمييز بين المبادئ العامة – التي تعالج مسؤوليات الجهات الفاعلة المحددة في عملية التوظيف وتشمل التدخلات الممكنة وأدوات السياسات.

وتحدّد خلاصات مؤتمر العمل الدولي ٢٠١٧ بشأن الحوكمة العادلة والفعالة للهجرة العمالية التوظيف العادل كمجال يستدعي الاهتمام الخاص. كما تدعو الخلاصات إلى تفعيل المبادئ والخطوط التوجيهية من خلال النشر، وبناء القدرات والمساعدة الفنية، ومن خلال البناء على أوجه التآزر مع أدوات ومبادرات أخرى تهدف إلى تعزيز التوظيف العادل. كما تشير الخلاصات إلى الحاجة إلى مواصلة تطوير واختبار المنهجية الرامية إلى قياس تكاليف التوظيف في الغاية ١٠،٧ من هدف التنمية المستدامة ومواصلة العمل لتطوير تعريف لرسوم التوظيف والكلف ذات الصلة بها. وتقضي الخطوة الأولى في بلورة تعريف رسوم وتكاليف التوظيف بإعداد خارطة بالتعريفات القائمة في صفوف الجهات الفاعلة في دول مختلفة.

^{٥٤} منظمة العمل الدولية (٢٠١٧)، معالجة تحديات الحوكمة في مناخ تغير الهجرة العمالية، الملاحظة أعلاه ٤٥، صفحة ٦١، الفقرة ١٦٤.

^{٥٥} بروتوكول اتفاقية العمل الجبري رقم ٢٩، ١٩٣٠، المادة ٣ (د) و(ه).

^{٥٦} منظمة العمل الدولية (٢٠٠٦)، إطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف حول هجرة العمل، الملاحظة أعلاه ٤٨، الصفحات ٢٤ و٢٥.

^{٥٧} يهدف التوظيف العادل إلى منع الإرتهاق بالبشر والعمل الجبري، وحماية حقوق العمال في عملية التوظيف؛ وخفض تكاليف الهجرة العمالية وتعزيز نتائج التنمية المستدامة. وتنفذ هذه المبادرة بالتنسيق مع كُتب مع الحكومات، والمنظمات الممثلة للعمال وأصحاب العمل، والقطاع الخاص، والمنظمات الدولية، والمنظمات غير الحكومية وسواها من الشركاء الأساسيين. وتم تكريس هذه المبادرة في برنامج عمل الهجرة العادلة في إطار مؤتمر العمل الدولي في ٢٠١٤.

تعالج مجموعة من مشاريع منظمة العمل الدولية للتعاون الفني التوظيف العادل، بما في ذلك البرنامج المتكامل للتوظيف العادل (FAIR) والتحرك العالمي من أجل تحسين إطار توظيف الهجرة العمالية (REFRAME)، والمشروع الإقليمي من أجل الهجرة العادلة في الشرق الأوسط (FAIRWAY)، والعمل بحرية، فضلاً عن المشاريع على المستوى الوطني في بنغلاديش، وسريلانكا، وأثيوبيا من بين عدة دول أخرى.^{٥٨}

ممارسات واعدة

رسوم التوظيف

- بعد انطلاقتها في أيار عام ٢٠١٦، شكّلت مجموعة القيادة من أجل التوظيف العادل تعاوناً بين الشركات الرائدة والمنظمات الخيرية لإحداث التغيير الإيجابي في سبل توظيف العمال المهاجرين، بما فيها شركات مثل أيكيا IKEA العاملة في منطقة الشرق الأوسط. والتزم أعضاء مجموعة القيادة بـ «مبدأ صاحب العمل هو من يدفع»: «ما من عامل يجب أن يدفع مقابل الحصول على وظيفة - يجب أن يتحمل صاحب العمل لا العامل رسوم التوظيف».
- اعتمدت التشريعات الوطنية التي تحظر تكبيد العمال المهاجرين للرسوم في عدد من الدول، بما فيها أثيوبيا، والأردن، والسعودية، ونيبال والفلبين (للعمال المنزليين)، وقطر والإمارات العربية المتحدة، بالرغم من صعوبة التنظيم.
- سيدعم مشروع منظمة العمل الدولية ILO REFRAME عمل منظمة العمل الدولية والبنك الدولي القيمين على المؤشر ١٠,٧,١ من هدف التنمية الإنمائي من أجل تطوير منهجية لقياس تكاليف التوظيف.

أنظمة التوظيف الإلكترونية

- يمكن نظام التوظيف الإلكتروني مساند في السعودية للعمال المنزليين (www.musaned.com.sa/en) وزارة العمل والتنمية الاجتماعية من الرقابة على عملية التعاقد (بما فيها المعاملات) بين مكاتب الاستخدام والمواطنين فضلاً عن كونه أرشيف توثيق إلكتروني في حال نشوء نزاع بين الأطراف.
- يقوم نظام الهجرة الإلكترونية في الهند E-migrate بربط جميع الجهات المعنية الرئيسية إلكترونياً في دورة الهجرة العمالية. ومن خلال الموقع الإلكتروني العام (www.emigrate.gov.in)، توفر الحكومة المعلومات لجميع الأطراف بشأن الإجراءات والخدمات. ويتمتع النظام بمزايا مثل معالجة الطلبات والمدفوعات إلكترونياً مما يزيد الشفافية. ويقوم الترخيص على التحقق الآتوماتيكي من أصحاب العمل، وجوازات السفر، وتطابق الأجور مع أجور الإحالة الدنيا المحددة، وتغطية التأمين. ويمكن للنظام أن يلفت الانتباه إلى وكالات الاستخدام التي لم تعالج الشكاوى، وقد يمنعها من الحصول على تراخيص إضافية.^{٥٩}

التنظيم والمتابعة

- تتولى الهيئة البحرينية الناطمة لسوق العمل (LMRA) تسجيل ومتابعة وكالات الاستخدام والتحقيق في ممارسات التوظيف الاحتيالية. كما تتحقق من صلاحية وصحة تأشيرات العمل ومن وجود صاحب العمل ومكان العمل. كما يحتفظ النظام بـ «قائمة سوداء» حول أصحاب العمل ووكالات الاستخدام التي ارتكبت مخالفات أو ضللت العمال المهاجرين، وتمنعهم من التوظيف في المستقبل. وتوزي كتيبات توضيحية بلغات العمال وبطاقات هاتفية SIM على جميع العمال المهاجرين القادمين. كما تحول جميع المعلومات المتصلة بتصاريح العمل إلى بطاقات SIM حيث يمكن استخدام هذه البطاقات للتظلم والتبليغ عن المخالفات.
- تنظم الفلبين مسؤولية جميع هيئات الاستخدام من خلال بند المسؤولية المشتركة الذي يعني بمساءلة وكالات الاستخدام عن أي تعسف يتعرض له العامل المهاجر في الدولة المستقبلة.
- ومن الأفكار المبتكرة الأخرى مؤسسة كويتية مشتركة بين القطاعين العام والخاص لتوظيف العمال، والتي أقرت بقانون عام ٢٠١٥، وأنشأت في أيلول ٢٠١٧. وصممت المؤسسة «من أجل ضبط زيادات الأسعار وتفادي انتهاكات حقوق الإنسان»، على أن تعود ملكية المؤسسة للوكالات الحكومية بواقع ٤٠ بالمائة وللجهات المعنية الوطنية بواقع ٦٠ بالمائة (أي مواطنين من خلال تعاونيات محلية).^{٦٠} ويخضع أداء المؤسسة لرقابة وزارة الداخلية بالرغم من عدم تحديد مؤشرات الأداء حتى الساعة - بما فيها الإجراءات المتخذة للتخفيف من رسوم الاستخدام وحماية حقوق العمال.
- يتيح مراقب توظيف المهاجرين (MRM) الإلكتروني للعمال المهاجرين تصنيف وكالات توظيفهم وبحيل إلى آلية للشكاوى بإدارة منظمة غير حكومية تدعى منتدى المهاجرين في آسيا. ويتولى الاتحاد الدولي لنقابات العمال وضع هذا النظام موضع التطبيق بالتعاون مع أنظمة وطنية نموذجية في نيبال، وإندونيسيا، وماليزيا والفلبين.

^{٥٨} تعالج العديد من مشاريع التعاون الفنية الخاصة بمنظمة العمل الدولية التوظيف العادل، وتشمل برنامج مدمج حول التوظيف العادل (FAIR)، العمل الدولي لتحسين إطار التوظيف الدولية (REFRAME)، والمشروع الإقليمي للهجرة العادلة في الشرق الأوسط (FAIRWAY)، الحرية في العمل، بالإضافة إلى المشاريع على المستوى الوطني في بنغلاديش، وسريلانكا، وأثيوبيا، من بين دول أخرى.

^{٥٩} توفر خزانات الكترونية للمهاجرين حيث تخزن جميع المعلومات ذات صلة بعملية الهجرة الخاصة بهم في مكان واحد.

^{٦٠} منظمة حقوق المهاجرين (٢٠١٧)، قانون الكويت الوطني، بعد سنة (كانون ثاني ٢٠١٧)، على الموقع <https://www.migrant-rights.org/2017/01/kuwait-domestic-labor-law-one-year-later/>

الاعتماد الطوعي

- النظام الدولي لنزاهة التوظيف (IRIS) نظام اعتماد طوعي متعدد الأطراف لوكالات الاستخدام الخاصة يهدف إلى دعم التوظيف الأخلاقي للعمال المهاجرين، ويتألف من معيار دولي وخطة للاعتماد وآلية للمتابعة والامتثال.

إثبات الجدوى المالية من التوظيف العادل

- يطبق مشروع FAIR التابع لمنظمة العمل الدولية حالياً وبالتعاون مع برنامج عمل أفضل الأردن نموذج تدخل ريادي للقضاء على ممارسات التوظيف القسرية والمخادعة في قطاع الألبسة في الأردن وبالتالي للتخفيف من هشاشة العمال المهاجرين أمام العمل الجبري. ويهدف التدخل الريادي إلى إظهار أن التوظيف العادل ممكن وأنه يعود بالفائدة على العمال وأصحاب العمل على حد سواء. وتقضي الاستراتيجية الأساسية بتعزيز المشاركة الاستراتيجية مع الشراكة الدولية من أجل تطوير وتبادل السبل المبتكرة للتخفيف من ممارسات التوظيف الاحتياطية والتعسفية في سلسلة الإمداد العالمية.

أسئلة للنقاش

- أ. ما هي الاستراتيجيات الناجحة لخفض كلفة الاستخدام بالنسبة لصاحب العمل، وإلغاء كلفة الاستخدام بالنسبة للعمال؟ ما الذي تطلبه الدول المستقبلية من الدول المصدرة؟ وما الذي تطلبه الدول المصدرة من الدول المستقبلية؟
- ب. ما هي الممارسات الواعدة للاستخدام من خلال وكالات الاستخدام العامة والاستخدام المباشر من أصحاب العمل المعتمدين و/أو من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات (بما فيها خدمات المطابقة الإلكترونية بين العرض والطلب)، التي قد تنجح في الاستغناء عن الوسيط؟
- ج. ما هي التحديات الماثلة أمام تطوير التشريعات لضمان دفع رسوم الاستخدام فقط من قبل أصحاب العمل، وضمان الإنفاذ والتطبيق المناسبين للعقوبات والغرامات، بما فيها المسؤولية المشتركة الممكنة؟ كيف يمكن تحقيق توحيد الممارسات / السياسات عبر ممرات الهجرة؟
- د. ما هي الاستراتيجيات الناجحة للتصدي «لمقايسة تأشيرات الدخول»، على سبيل المثال، من حيث تقييم أدق لحاجات سوق العمل فيما يخص أصحاب العمل إلى كوتا للعمال المهاجرين؟
- هـ. كيف يمكن لأنظمة معلومات السوق (LMIS) في الدول المصدرة والمستقبلية تحسين المطابقة بين المهارات، وزيادة فعالية حسن سير أسواق العمل وزيادة نتائج التنمية المستدامة؟

٢,٤ ضمان العمل اللائق للعمال المهاجرين

تعتمد قدرة العمال المهاجرين على الاستفادة من التوظيف المنتج وعلى تعلّم مهارات جديدة وإرسال التحويلات المالية إلى أسرهم وقدرة أصحاب العمل على ضمان إنتاجية اليد العاملة على ضمان شروط وظروف العمل اللائقة للعمال المهاجرين (أسوة بباقي العمال)، بما فيها الأجور اللائقة، والصحة والسلامة المهنية، والنظام الفعال لتسوية النزاعات، وقدرة الطرفين على إنهاء اتفاقية الاستخدام وبخاصة في حال عدم الوفاء بشروط عقد الاستخدام.

على المستوى الأساسي، تُعتبر جميع الدول الأعضاء بمنظمة العمل الدولية ملزمة بتطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل المحددة في الاتفاقيات الثمانية الأساسية لمنظمة العمل الدولية التي تُعنى بالعمل الجبري، وعمالة الأطفال، والحقوق النقابية، وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة، التي تنطبق على جميع العمال بصرف النظر عن جنسيتهم، ووضع إقامتهم أو هجرتهم. ويؤكد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل المعتمد في ١٩٩٨ على ذلك ويدعو منظمة العمل الدولية إلى إيلاء اهتمام خاص لمشاكل ذوي الاحتياجات الاجتماعية الخاصة، بما فيهم العمال المهاجرين.

فيما يتمتع الكثير من العمال المهاجرين بخبرة عملية إيجابية في الدول العربية، يتعرّض عدد كبير منهم لنقص لائقة في العمل اللائق، بما فيه العمل الجبري، وبخاصة في القطاعات عالية المخاطر حيث يهيمن العمال المهاجرون، مثل قطاعات الزراعة والبناء والعمل المنزلي^{١١}.

^{١١} بحسب تقديرات منظمة العمل الدولية للعام ٢٠١٤، تعرّض ٦٠٠,٠٠٠ مهاجر للعمل الجبري في المنطقة. منظمة العمل الدولية (٢٠١٣). مخدوعين ومحاصرين: الاتجار بالبشر في الشرق الأوسط، المكتب الإقليمي للدول العربية (ROAS)، بيروت.

يتمتع العمال المهاجرون بحماية أفضل من حيث القانون والممارسة عندما يكونون مشمولين بقوانين العمل الوطنية ومؤسسات سوق العمل - مثل الحد الأدنى للأجور، والتأمينات الاجتماعية، وحماية الاستخدام، وفتح سوق العمل، والتفاوض الجماعي - على قدم المساواة مع العمال الوطنيين. إلا أن هناك أمثلة في الدول العربية حيث تستثني قوانين العمل الوطنية بعض القطاعات من التغطية مثل الزراعة والعمل المنزلي، مع تأثير متفاوت على أعداد ضخمة من العمال المهاجرين في هذه القطاعات. ويسود الاتجاه في مجال العمل المنزلي إلى التنظيم من خلال قانون منفصل وأضعف أو من خلال عقد عمل موحد غير قائم على قانون العمل وبالتالي أصعب من ناحية التنفيذ الفعال.

يؤدي غياب الحراك العمالي الداخلي في سوق العمل بموجب نظام الكفيل في عدد من الدول العربية إلى تفويض الدولة لمسؤولياتها إلى وكالة استخدام خاصة تتولى الإشراف على وضع التوظيف والهجرة لدى العامل المهاجر. ويشكل ذلك ضمناً إشكالية ويخلق اختلالاً بين حقوق وقدرات العمال وأصحاب العمل على إنهاء علاقة الاستخدام والتنقل في سوق العمل. ولا تسهم القيود على التنقل الداخلي في سوق العمل وحسب في تعريض العمال المهاجرين للاستغلال العمالي، بما فيه العمل الجبري، بل وأيضاً تؤدي إلى غياب الكفاءة في أسواق العمل. وقد ذكرت اللجنة المستقلة لدى منظمة العمل الدولية للخبراء في مجال تطبيق الاتفاقيات والتوصيات ملاحظاتها بشأن اتفاقية العمل الجبري رقم ٢٩ للعام ١٩٣٠ «بأن ما يسمى «نظام الكفيل» في بعض الدول العربية قد يؤدي إلى انتزاع العمل الجبري»^{٦٢}. وقد حُصّت لجنة الخبراء الحكومات إلى «اتخاذ الإجراءات الضرورية في الممارسة والقانون لضمان الحماية الكاملة للعمال المنزليين المهاجرين من ممارسات وشروط وظروف تعسفية ترقى إلى انتزاع العمل الجبري»^{٦٣}.

تسود القيود على الحق في حرية التجمع والتنظيم النقابي والتفاوض الجماعي في عدد من الدول العربية إلى جانب غياب الصوت والتمثيل في صفوف العمال المهاجرين. في بعض الحالات، مثل قطاع صناعة الملابس في الأردن، يحق للمهاجرين الانضمام إلى النقابات العمالية، غير أنهم يواجهون صعوبات في ممارسة هذا الحق ولا يتمتعون بالحق بالتصويت في النقابة. أما بالنسبة لعمال المنازل، فيواجهون معوقات في القانون والممارسة بالنظر إلى عزلتهم في المنازل الخاصة. ويحتاج المهاجرون إلى إمام أفضل بالحقوق وإلى الوصول إلى خدمات الدعم التي توفرها الهيئات الحكومية، والملحقون العماليون، والنقابات العمالية، ومنظمات المجتمع المدني، ومنها مراكز موارد العمال المهاجرين. وإلى جانب اعتماد مقارنة توفير الخدمات، ينبغي أيضاً تمكين العمال المهاجرين والعاملات المهاجرات من تمثيل مصالحهم وصون حقوقهم.

يُعتبر ضعف السلامة والصحة المهنية (OSH) مصدراً للقلق في قطاعات الإنشاءات والزراعة والعمل المنزلي من بين عدة قطاعات أخرى. وتشمل هذه المخاوف العمل من ارتفاع معين؛ واستخدام المواد الكيميائية والآلات والإلكترونيات الثقيلة؛ والعمل في الحرارة العالية أو المتدنية. وقد لا يحظى العمال المهاجرون في هذه القطاعات بالتدريب الكافي، وبمعدات الحماية الشخصية، وبالإشراف الطبي والتأمينات في حال الحوادث أثناء العمل. وفي حال عدم توفير الإرشادات والتوجيهات بلغة يفهمها العامل، ستزيد مخاطر السلامة والصحة المهنية. كما تتفاقم حوادث السلامة والصحة المهنية نتيجة ساعات العمل الطويلة وغياب الراحة.

يتعرض العمال المهاجرون للعنف والتحرش في جميع مراحل دورة الهجرة، حيث تظهر الدراسات أنه يمكن أن تشكل وكالات الاستخدام والوكلاء وأصحاب العمل مصدراً للعنف وعاملاً مساهماً فيه. ويواجه العمال المنزليون ضعف أكبر بسبب عملهم في منازل أصحاب العمل وبسبب عدم خضوعهم دوماً للتشريعات ذات صلة. كما يتعرض العمال المهاجرون الوافدون إلى الدول العربية بموجب نظام الكفيل بشكل خاص لمخاطر العنف والتحرش. وقد عبّرت لجنة الخبراء لدى منظمة العمل الدولية عن تخوفها بشأن غياب الحماية الفعالة للعمال المهاجرين وعمال المنازل المهاجرين من التعسف. وأعادت لجنة الخبراء التذكير بأهمية التحرك الفعال لضمان عدم وضع أنظمة توظيف العمال المهاجرين، وبخاصة عمال المنازل المهاجرين، العمال في وضع أضعف أمام العنف والتحرش^{٦٤}.

^{٦٢} منظمة العمل الدولية (٢٠١٢)، منح العولمة وجهاً بشرياً، مسح CEACR العام حول الاتفاقيات الأساسية الخاصة بحقوق العمل في ضوء إعلان منظمة العمل الدولية حول العدالة الاجتماعية للعولمة العادية، ٢٠٠٨، التقرير ٣ (أ)، مؤتمر العمل العالمي، الجلسة ١٠١، جنيف، الصفحات ١٢٦ - ١٢٧، الفقرة ٢٩٥.

^{٦٣} منظمة العمل الدولية (٢٠١٦)، CEACR، تنفيذ معايير العمل الدولية ٢٠١٦ (١)، مؤتمر العمل الدولي، الجلسة ١٠٥، جنيف، الصفحة ٢١١، على الموقع [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/0961/0961\(2016-10-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/0961/0961(2016-10-1A).pdf)

^{٦٤} منظمة العمل الدولية (٢٠١٧)، إنهاء العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل، مؤتمر العمل الدولي، الجلسة ١٠٧، جنيف، الصفحات ٥٧-٥٨، الفقرات ٢٢٩-٢٣٠.

يمكن أن يشكل تأخير دفع الأجور وعدم دفعها استراتيجية مقصودة يستخدمها أصحاب العمل كوسيلة لضمان عدم ترك العامل لمكان العمل، وهو مؤشر على العمل الجبري^{٦٥}. وفي بعض الحالات، وبخاصة في قطاع الإنشاءات، قد ينتج التأخير في الدفع عن سلسلة طويلة من التعاقد من الباطن، حيث يتفاقم التأخير في الأجور بسبب طبقات التعاقد من الباطن، ويعاني العمال المهاجرون في أغلب الأحيان من التأخر في دفع الأجور أو عدم دفع الأجور. وفي حال إفلاس شركة ما أو إعسارها، قد ينحسر المجال أمام العمال في استرداد الأجور^{٦٦}.

يسود حجز جوازات السفر والأوراق الثبوتية للعمال المهاجرين في صفوف أصحاب العمل، رغم وجود قوانين تمنع هذه الممارسة في الكثير من الدول. ويُعتبر ذلك مؤشراً على العمل الجبري.

يواجه العمال المهاجرون تحديات لا يُستهان بها في مجال الوصول إلى الحماية الاجتماعية بما فيها الرعاية الصحية، ومنافع إصابات العمل، وسواها من منافع التأمينات الاجتماعية. وبالرغم من أن العمال المهاجرين يساهمون بشكل كامل في اقتصاد الدول المصدرة والمستقبلة، يمكن استثنائهم حتى من التغطية الأساسية لصكوك وخطط الحماية الاجتماعية. وقد يتعرض العمال المهاجرون لخطر فقدان مستحقاتهم من التأمينات الاجتماعية في الدول المصدرة بسبب غيابهم وقد يعانون في الوقت نفسه من قيود في إطار أنظمة التأمينات الاجتماعية في الدول المستقبلة. كما يواجه العمال المهاجرون قيوداً من حيث قابلية تحويل أو نقل هذه الحقوق.

في ممرات الهجرة من جنوب آسيا إلى الدول العربية أو من إفريقيا إلى الدول العربية، قد يلزم العمال المهاجرون بالخضوع لاختبارات طبية إلزامية بما فيها اختبارات الحمل وفيرس نقص المناعة البشرية كشرط للدخول إلى الدولة المستقبلة أو البقاء فيها. وتحظر توصية منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز رقم ٢٠٠ للعام ٢٠١٠ إجراء اختبارات فيروس نقص المناعة البشرية أو الإفصاح عن حالة الإصابة به لأغراض الاستخدام. كما تحظر اتفاقية منظمة العمل الدولية لحماية الأمومة رقم ١٨٣^{٦٧} للعام ٢٠٠٠ إلزام المرأة المتقدمة لوظيفة بالخضوع لاختبار الحمل أو باستصدار شهادة اختبار الحمل. كما تتعرض العاملات المهاجرات لفقدان الوظيفة والترحيل في حال الحمل أثناء الاستخدام^{٦٨}.

تعاين العاملات المهاجرات من التمييز على أسس متعددة مثل العرق، والأثنية، والدين، والنوع الاجتماعي والجنسية. على سبيل المثال، تقوم وكالات الاستخدام عادة بالإفصاح عن دين عمال المنازل المهاجرين حيث يسعى أصحاب العمل إلى اختيار العمال من دينهم. وفي أغلب الأحيان، تدفع أجور عمال المنازل المهاجرين على أساس جنسيتهم بدلاً من الوصف الوظيفي أو المهارات والخبرة. وقد شددت لجنة الخبراء لدى منظمة العمل الدولية على أهمية اتخاذ خطوات محددة لمكافحة رهاب الأجانب والأنماط الاجتماعية والثقافية والتي تساهم في التمييز ضد المهاجرين في الاستخدام والمهنة، من بين جملة أمور أخرى. ويدين إعلان نيويورك بشدة رهاب الأجانب ضد اللاجئين والمهاجرين، فيما التزمت الدول الأعضاء بدعم حملة عالمية للتصدي لذلك^{٦٩}.

يشمل تحقيق العمل اللائق للعمال المهاجرين معالجة ضعف أنظمة تفتيش العمل والمعوقات الماثلة أمام الوصول إلى القضاء وآليات الشكاوى الفعالة، التي تُعتبر أيضاً جوانب أساسية من حوكمة الهجرة العمالية بحسب ما يرد في القسم ٢،٦ أدناه. وتضطلع أنظمة تفتيش العمل، التي تجري زيارات تفتيش منتظمة وتتيح التوجيهات والمشورة إلى أصحاب العمل والعمال، بما فيهم العمال المهاجرين، وتضمن الإنفاذ الفعال في حالات عدم الامتثال، بدور أساسي في التخفيف من أوجه العجز في العمل اللائق. في المقابل، تعاني أنظمة تفتيش العمل الحالية من المحدودية ولا تشمل بنطاقها قطاع العمل المنزلي. وبحسب ما ورد أعلاه، تبرز مخاوف إزاء إلزام مفتشي العمل بالتركيز على الكشف عن العمال المهاجرين في وضع غير نظامي بدلاً من التركيز على وظيفتهم الأساسية وهي إنفاذ الأحكام القانونية المتصلة بشروط وظروف العمل وتوفير حماية كافة العمال^{٧٠}.

يواجه العمال المهاجرون معوقات أمام الوصول إلى القضاء في حالات النزاعات أو الشكاوى ضد المعاملة التعسفية. وتشكل وكالات الاستخدام أو الاستقدام في أغلب الأحيان الخط الأول في فضّ النزاعات والتوفيق. وفي حال عدم نجاح الآليات غير النظامية في فضّ النزاعات، تشمل الخيارات المتاحة تقديم شكاوى رسمية لدى سفارة أو قنصلية العامل؛ لدى الشرطة (في حال خضوع القطاع لاختصاص وزارة الداخلية أو في حال كانت الشكاوى جنائية)؛ أو لدى وزارة العمل. وتتفاوت القدرة على الوصول إلى كل من هذه الآليات – الوصول المادي، اللغة، وقدرة الجهات المسؤولة وحساسيتها – بشكل كبير. وفي هذا السياق، يحتاج العمال المهاجرون إلى

^{٦٥} مؤشرات العمل الجبري لمنظمة العمل الدولية. http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_٢٠٣٨٢٢/lang--en/index.htm.

^{٦٦} ويلز، ج. (٢٠١٤)، تحسين معايير التوظيف في الإنشاءات في قطر، مهندسين ضد الفقر، لندن.

^{٦٧} منظمة العمل الدولية (٢٠١٧)، معالجة تحديات الحوكمة في مناخ تغير الهجرة العمالية، الصفحة ٢٤، الفقرة ٥٢.

^{٦٨} "القوانين القطرية تستهدف العاملات المهاجرات الحوامل"، دولشي فيلي، ٢٤ حزيران ٢٠١٧، على الموقع <http://www.dw.com/en/qatari-laws-target-pregnant-migrant-workers/a-٣٩٣٨٤٤٥>.

^{٦٩} حملة معا: <https://together.un.org/>.

^{٧٠} منظمة العمل الدولية (٢٠١٧)، معالجة تحديات الحوكمة في مناخ تغير الهجرة العمالية، الملاحظة ٤٥، الصفحة ٢٥، الفقرة ٥٦.

معلومات بشأن حقوقهم والوصول إلى إجراءات التظلم وفصّ النزاعات والاحتكام إليها، فضلاً عن المساعدة القانونية المجانية أو بكلفة ميسورة وخدمات الترجمة المناسبة. ولضمان الوصول الفعلي والفعال إلى القضاء، ينبغي أن يتمكن العمال المهاجرون في وضع هجرة غير مضمون من البقاء في الدولة المستقبلية بتأشيرة صالحة إلى حين البتّ في شكاوهم^{٧١}.

ممارسات واعدة

- عام ٢٠١٦، دخلت ثلاثة مراسيم وزارية مترابطة حيّز التنفيذ في الإمارات العربية المتحدة من أجل تنظيم العلاقة بين العمال المهاجرين وأصحاب العمل بموجب قانون العمل، بما في ذلك عقد العمل الموحد للعمال المهاجرين الذين يستصدرون تصاريح العمل من خلال وزارة العمل. وتهدف هذه الإصلاحات إلى وضع حد لسيطرة أصحاب العمل على العمال المهاجرين في إطار تجديد الإقامات، وإنهاء العقود، والانتقال إلى صاحب عمل آخر، إلى جانب معالجة مسألة استبدال العقد. ولا تشمل هذه المراسيم العمل المنزلي، إلا أن الإمارات العربية المتحدة اعتمدت مؤخراً مشروع قانون لحماية عمال المنازل^{٧٢}.
- في إطار الجهد الرامي إلى التخفيف من نزاعات العمل المرتبطة بالأجور وإلى ضمان قيام أصحاب العمل بدفع الأجور في موعدها، اعتمدت الإمارات العربية المتحدة نظام حماية الأجور (WPS) بموجب مرسوم وزاري رقم ٧٨٨ عام ٢٠٠٩. ويشكل هذا النظام نظاماً إلكترونيّاً لتحويل الرواتب والأجور مباشرة إلى الحسابات الشخصية العائدة للعمال، مما يتيح المجال أمام العمال إثبات دفع أجورهم. واعتمد أيضاً هذا النظام في السعودية، وعمان، وقطر والكويت^{٧٣}. وبالرغم من القيود المفروضة على هذه الأنظمة (بما فيها عدم مطابقتها بين الأجور المدفوعة واتفاقية العقد، والممارسات الاحتياطية للشركات وحالات إعسار الشركات بسبب تأخر العملاء في الدفع)، تعتبر هذه الأنظمة واعدة إلى حد كبير^{٧٤}.
- ملحقو العمل يلعبون دوراً مهماً في مجال توفير المعلومات وفصّ النزاعات. وبشكل خاص، تنظّم الفلبين ورش توجيهية ما بعد الوصول في عدد من الدول^{٧٥}، فيما قامت سريلانكا بإعداد كتيب لتوجيه المسؤولين القنصليين عند معالجة التظلمات.
- يقدم مركز الحسّن للعمال في قطاع الألبسة في الأردن والذي شيد عام ٢٠١٣ في منطقة الحسّن الصناعية في الأردن خدمات، منها المشورة القانونية ودعم النقابات العمالية، الدورات التعليمية، والنشاطات الترفيهية، إلى حوالي ١٧,٠٠٠ عامل في هذا القطاع في المنطقة الصناعية (نحو ٨٠ بالمائة منهم من العمال المهاجرون من الهند وسريلانكا وبنغلادش). وأنشأ هذا المركز بدعم من مجموعة من الأطراف المعنية بما فيها مختلف العلامات التجارية الدولية^{٧٦}.
- يوفر التعاون النقابي الأقاليمي خدمات الدعم في مختلف مراحل الهجرة ويشمل الأنشطة المتخذة من قبل الاتحاد العام لنقابات عمال النيبال (GEFONT) في نيبال للعمال من نيبال العالمين في الخارج من خلال تشكيل وحشد مجموعات دعم الاتحاد (GSG). وتلعب هذه المجموعات دوراً مهماً في توفير المعلومات للعمال المهاجرين من نيبال بشأن السياسات والأحكام القانونية في الدولة المضيفة، كما نشطت بعض مجموعات الدعم أيضاً في التنسيق مع البعثات النيبالية والجهات المعنية ذات الصلة في الدول المستقبلية، وذلك بهدف تسهيل الدعم المباشر إلى العمال المهاجرين المحتاجين لمثل هذه الخدمات، مثل الإنقاذ، والإعادة إلى الوطن، والمشورة القانونية والتعويض.
- عقد المؤتمر التأسيسي لنقابة عمال المنازل في لبنان يوم ٢٥ كانون الثاني ٢٠١٥ في بيروت بمشاركة ٣٠٠ عامل منزلي وطني ومهاجر. وتتبع هذه النقابة للاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان. وتعتبر نقابة عمال المنازل أول نقابة في لبنان وفي المنطقة تمثل مصالح عمال المنازل المهاجرين.

^{٧١} منظمة العمل الدولية (٢٠١٧)، معالجة تحديات الحوكمة في مناخ تغير الهجرة العمالية، الملاحظة ٤٥، الصفحة ٢٥، الفقرة ٥٧.

^{٧٢} وافق المجلس الوطني الاتحادي على مشروع القانون وهو بانتظار موافقة رئيس الدولة سمو الشيخ خليفة بن زايد النيهان ليكتسب صفة القانون.

^{٧٣} منظمة العمل الدولية (٢٠١٧) (قادم)، دراسة استكشافية للممارسات الجيدة في حماية عمال الإنشاءات في الشرق الأوسط، ROAS، بيروت.

^{٧٤} جريدني، ر. (٢٠١٧)، "سياسات وبرامج حماية الأجور في دول الخليج المختلفة"، ورقة مؤتمر مقدمة إلى اجتماع أبحاث الخليج، كامبردج، تموز.

^{٧٥} الخليج اليوم (٢٠١٦)، "ورش توجيهية ما بعد الوصول للعمال من الفلبين"، ٢٢ تموز.

^{٧٦} وتشمل الوكالة الأميركية للتنمية الدولية (USAID)، وشركة المدن الصناعية الأردنية (JIEC)، وغرفة إربد الصناعية، ومصانع الألبسة في المنطقة الصناعية، والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة / الأردن، وجمعية مصدري المنسوجات والإكسسوار والملابس.

أسئلة للنقاش

- أ. ما كان أثر العمل اللائق على أسواق العمل ومؤثراته في الدول التي شجعت الحراك الداخلي في أسواق العمل بما في ذلك من خلال زيادة قدرة العمال المهاجرين على إنهاء عقود استخدامهم بإرادتهم أو تغيير وظيفتهم بدون موافقة صاحب العمل الحالي وبدون خسارة وضع الهجرة القانوني؟
- ب. ما هي الدول المصدرة التي اعتمدت الحد الأدنى للأجور وفي أي قطاعات؟ ما هي عملية اعتماد وتطبيق أجور الإحالة الدنيا وما كان أثرها؟
- ج. ما هي التبعات الاقتصادية والاجتماعية لاعتماد «تأشيرة مرنة» تتيح للعمال التنقل بين أصحاب العمل أو العمل لأصحاب عمل متعددين بما في ذلك في قطاع العمل المنزلي؟
- د. كيف يمكن للعمال تنظيم انفسهم لحماية مصالحهم والارتقاء بها في بيئة تشكل تحدياً أمام التنظيم الرسمي وتقيد تمثيل العمال في النقابات؟
- هـ. ما هي الآليات التي نجحت تحديداً في منع العمل الجبري أو القسري؟ قد يشمل ذلك التعليم ورفع الوعي لدى المهاجرين المحتملين وأصحاب العمل فضلاً عن نطاق وإنفاذ التشريعات المتصلة بمنع العمل الجبري أو القسري، وأجهزة تفتيش العمل وسواها من الأجهزة المسؤولة عن تطبيق هذه التشريعات.
- و. ما هي المنافع والتحديات والجدوى من آليات تفتيش العمل غير المعلنة في الدول المصدرة التي تضم أعداداً ضخمة من العمال المهاجرين في مجالات هشة مثل العمال في الزراعة والإنشاءات وعمال المنازل؟
- ز. ماذا يعني مفهوم «الوصول إلى القضاء» بالنسبة للعمال المهاجرين؟ وقد يشمل ذلك التعويضات، والعقوبات الجنائية ضد المخالفين و/أو القدرة على البقاء في الدولة المستقبلية للعمل لدى صاحب عمل آخر فيما يتم البت في الشكاوى. كيف يمكن للدول المصدرة والمستقبلية تحسين وصول العمال المهاجرين إلى القضاء على نحو أفضل وتوفير سبل الانتصاف المناسبة لهم؟ ما هو المجال المتاح أمام زيادة قابلية انتقال القضاء - بالنسبة إلى العمال الذين عادوا إلى ديارهم؟
- ح. كيف يمكن تحسين الوصول إلى القضاء؟ وهل من مجال لاستخدام أكبر لأعمال التحقيق والتقصي أمام المحاكم واللجان الوطنية لحقوق الإنسان أو النقابات العمالية في الدول المصدرة والمستقبلية؟

٢,٥ معالجة مسألة العمال المهاجرين في وضع غير نظامي

يتعرض المهاجرون في وضع غير نامي بشكل خاص إلى إساءة المعاملة، والاستغلال والعمل الجبري. ويقوم الميثاق العالمي للهجرة على قيمة الهجرة «القانونية» - أي الهجرة بالوسائل القائمة والمشروعة. إلا أنه قد يتغير المهاجرون من وضع نظامي إلى غير نظامي مع مرور الوقت. وبالتالي، يندرج البحث في الوضع غير النظامي للعمال المهاجرين وسبل تسويته ضمن نطاق الميثاق العالمي للهجرة والعمل اللائق. ويمكن للحكومة الرديئة للهجرة العمالية أن تزيد من الهجرة غير النظامية وأن تبرز مخاطر وتحديات إضافية أمام المهاجرين والدول المصدرة ودول العبور والدول المستقبلية.

قد يلجأ العمال المهاجرون إلى استخدام **ممرات الهجرة غير النظامية** لعدة أسباب - وفي بعض الحالات على الأقل لأسباب ناشئة عن الخطر في الدول المرسلية^{٧٧} - المعتمد أصلاً ضد المرأة المهاجرة لأغراض العمل المنزلي. وفور الوصول إلى الدولة المستقبلية، يواجه العمال المهاجرون في أغلب الأحيان **الوضع غير النظامي بدون خطأ منهم** بسبب الدور الممنوح للكفيل / صاحب العمل لجهة قانونية وضع العمال المهاجرين^{٧٨}. وتكثر الوسائل التي ينتهي من خلالها مطاف العمال المهاجرين إلى وضع غير نظامي، بما في ذلك في حال عدم إتباع الإجراءات الإدارية الصحيحة لدى تحديد التصاريح أو تحويلها إلى صاحب عمل آخر. وقد يحصل ذلك أيضاً في حال مغادرة العامل لصاحب العمل بعد تعرضه للإساءة وانتظاره نتيجة الدعوى القانونية حيث يكون وضع إقامته غير مضمون^{٧٩}. وبالفعل، من الممكن أن ترتبط حالات كثيرة من تحول العمال المهاجرين إلى عمال مهاجرين في وضع غير نظامي بشكل صريح بنظام الكفيل الذي يربط إجازة العمل وإجازة الإقامة بكفيل واحد. لكن لا تتوافر البيانات حول العدد التقديري للعمال المهاجرين في وضع غير نظامي في الدول العربية أو حول الأسباب التي تقف وراء وضعهم غير النظامي^{٨٠}.

^{٧٧} منظمة العمل الدولية (٢٠١٥)، لا مخرج سهل - حذر الهجرة يؤثر على النساء من نيبال، جنيف؛ ونايير-مور، ر. (٢٠١٧)، محمي أم معرض للخطر؟ الحضور والقيود على هجرة المرأة للعمل في دول ASEAN، منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للمرأة

^{٧٨} لمزيد من المعلومات أنظر: منظمة العمل الدولية (٢٠١٧)، علاقات أصحاب العمل - العاملين المهاجرين في الشرق الأوسط: استكشاف نطاق التنقل الداخلي في سوق العمل والهجرة العادلة، ورقة منظمة العمل الدولية البيضاء، ROAS، بيروت، أيار، صفحة ٥.

^{٧٩} منظمة العمل الدولية (٢٠١٧) (قادم)، العمال المهاجرون في وضع غير نظامي بدون خطأ منهم: الطرق وخيارات الاستجابة في الدول العربية، ROAS، بيروت.

^{٨٠} دي بل أير (٢٠١٧)، "الهجرة غير النظامية في دول الخليج: ما يظهر من البيانات وما تخفيه" في شاه، ن. م.، وفارغيز، ب. (محرر)، الناجين الماهرين: الهجرة غير النظامية إلى الخليج، مركز أبحاث الخليج، كامبردج.

فيما تُعتبر إدارة الحدود وتنظيم الهجرة العمالية ضمن الامتيازات السيادية للدول كافة، يجب حماية حقوق الإنسان، بما فيها حقوق العمل الأساسية لجميع المهاجرين، بغض النظر عن وضعهم، وذلك وفقاً للقانون الدولي^{٨١}. ويرد هذا المبدأ في عدد من الصكوك الدولية الأساسية وفي الاتفاقيات الثماني الأساسية لمنظمة العمل الدولية المعنية بالعمل الجبري، وعمالة الأطفال، والحقوق النقابية وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة والتي تنطبق على العمال كافة.

إلى ذلك، تُلزم اتفاقية منظمة العمل الدولية حول العمال المهاجرين (أحكام مكملة)، رقم ١٤٣ للعام ١٩٧٥ الدول الأعضاء باحترام حقوق الإنسان الأساسية للعمال المهاجرين كافة (المادة ١). كما تنص على أنه لا يعتبر العامل المهاجر المقيم بشكل قانوني في البلد من أجل العمل، في وضع غير قانوني أو غير نظامي لمجرد أنه فقد وظيفته، ولا يستتبع فقد الوظيفة في حد ذاته أن يسحب منه ترخيص الإقامة أو إذن العمل، حسب الحالة (المادة ٨). وبناء على ذلك، يتمتع العامل بالمساواة في المعاملة مع سائر المواطنين، وخاصة بالنسبة للضمانات المتعلقة بالأمن الوظيفي، والتعيين في وظيفة أخرى، والإعانات وإعادة التدريب. كما يتمتع العامل المهاجر بحسب المادة ٩ من هذه الاتفاقية في الحالات التي لا تراعى فيها هذه القوانين واللوائح ولا يمكن تسوية وضعه بالمساواة في المعاملة في ما يتعلق بالحقوق الناشئة عن أي استخدام سابق من حيث الأجر والتأمين الاجتماعي والمزايا الأخرى^{٨٢}. ويمكن إيجاد التزامات أخرى بشأن معاملة العامل المهاجر غير النظامي في معاهدات دولية معنية بحقوق الإنسان، والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية (١٩٦٦) والاتفاقية الدولية حول حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (١٩٩٠)^{٨٣}.

ترخي الهجرة غير النظامية بظلالها السلبية على حياة العمال المهاجرين، فيتعرّض هؤلاء العمال في الكثير من الأحيان للتحرش، والتوقيف، والاحتجاز والترحيل بدون محاكمة، وبشكل أكبر للعمل الجبري والإتجار بالبشر. ولن يشعر العمال المهاجرون في وضع غير نظامي بالراحة لدى التعامل مع أجهزة الحكومة أو التنقل بحرية. على سبيل المثال، قد لا يزور عامل مهاجر المستشفى خشية فضح وضعه غير النظامي. كما قد لا يشعر العامل المهاجر في وضع غير نظامي والذي يتعرض للاستغلال في العمل بالراحة حيال طلب المساعدة من شرطي أو مفتش عمل. كما قد يجد العامل المهاجر نفسه مجبراً على دفع الرشاوي للتهرب من مواجهة الشرطة أو سواهم من المسؤولين. وبالتالي، قد تدفع الهجرة غير النظامية بالعمال إلى الانخراط في ممارسات سرية أو غير مشروعة.

يتعرض العمال المهاجرون في وضع غير نظامي أيضاً للترحيل بدون محاكمة وفقاً للأصول القانونية. وقد حدّدت عدد من الدول العربية كوتا للترحيل بهدف التخفيف من المهاجرين كما يتم أحياناً صرف «العلاوات» لمفتشي العمل لقاء ضبط كل عامل في وضع غير نظامي أثناء التفتيش. وقد أدى ذلك إلى ممارسات احتجاز وترحيل عدائية قد لا يتمكن خلالها العمال من الوصول إلى تمثيل قانوني للطعن في ترحيلهم وقد يُحتجزون لفترات زمنية غير محددة بما يتعارض مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان. كما قد يتعرض من يستخدم العمال المهاجرين في وضع غير نظامي إلى العقوبات - بما فيها الغرامات والسجن - إلا أنه لا تتوافر البيانات حول تطبيق مثل هذه الأحكام على أصحاب العمل.

منذ التسعينيات، قامت الاستجابة النموذجية للحكومات بشأن الهجرة غير النظامية في الدول العربية على تعزيز إجراءات الرقابة على الحدود وتنفيذ برامج العفو الدورية التي يمكن للعمال المهاجرين في وضع غير نظامي من خلالها «تسوية» أوضاعهم والعودة إلى الدول المصدرة بدون غرامات. إلا أن هذه البرامج لا تعالج الأسباب الأساسية التي تدفع بالعمال المهاجرين إلى الهجرة غير النظامية أساساً.

تتوافر حجج قوية لمعالجة الهجرة غير النظامية في الدول العربية ترتبط بكفاءة أسواق العمل والكفاءة الاقتصادية. يحتاج أصحاب العمل إلى يد عاملة ديناميكية ومرنة، ويشكّل الإبقاء على تصاريح عمل وإقامة العمال بموجب نظام الكفيل عبئاً إدارياً بالنسبة لأصحاب العمل ومزوّدَي اليد العاملة مما يعيق مرونة الأعمال. ويواجه العمال في وضع غير نظامي التوقيف والترحيل، ما يعني فقدانهم لوظيفتهم بشكل مفاجئ وصرف الحكومات الأموال الطائلة على توقيف العمال لأسابيع أو حتى لأشهر^{٨٤}. وتتيح تسوية أوضاع العمال المهاجرين في وضع غير نظامي أمام أصحاب العمل إشراك العمال الموجودين أصلاً في الدول المصدرة - وبالتالي توفير الوقت والمال والمعاملات البيروقراطية المتصلة باستقدام العمال من الخارج، فضلاً عن التخفيف من المخاطر التي تخص سمعتها والمرتبطة بممارسات التوظيف الاستغلالية والإجراءات العدائية في تطبيق قواعد الهجرة.

^{٨١} يجب الاعتراف بأن حماية حقوق الإنسان يتمتع بالأولوية مقابل رقابة الدول على الحدود في بعض الحالات، مثلاً لدى تطبيق مبدأ عدم الإعادة القسرية للمهاجرين المعرضين لانتهاكات حقوق الإنسان في حال منع دخولهم وإعادتهم إلى ديارهم أو إلى دولة ثالثة.

^{٨٢} أنظر منظمة العمل الدولية (٢٠١٦)، تعزيز الهجرة العادلة، مسح CEACR العام فيما يخص بأدوات العمال المهاجرين، مؤتمر العمل الدولي، الجلسة ١٠٥، جنيف، الفصول ٥ و٥.

^{٨٣} تتضمن الاتفاقية ١٩٩٠ مجموعة من حقوق الإنسان بما فيها حقوق العمل التي تنطبق على جميع العمال المهاجرين بما فيهم العمال المهاجرين في وضع غير نظامي (الباب ٣، المواد ٨-٣٥). كما تتيح حقوق إضافية للعمال المهاجرين النظاميين أو في وضع غير نظامي (الباب ٤، المواد ٣٦-٥٦). أنظر المادة ٢ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

^{٨٤} تمكين (٢٠١٧)، محاصرين بالعزلة: ظروف العمل والعيش الخاصة بالعمال المهاجرين في الأردن

الممارسات الواعدة

- **اعتمد تصريح العمل «المرن» للعمال المهاجرين في وضع غير نظامي في البحرين** في العام ٢٠١٧. ويتيح التصريح للعمال العمل بدون كفيل لمدة سنتين. وبموجب الخطة نفسها، يتحمل العمال تكاليف استصدار تصاريح العمل والرعاية الصحية والتأمينات الاجتماعية وإيداع ودیعة لتذكرة سفر العودة. وسيتمكن أصحاب التصاريح المرنّة من العمل لحساب أصحاب عمل متعددين في الوقت ذاته، والعمل لحسابهم الخاص بدلاً من تكبيلهم بكفيل.
- في كانون الثاني من عام ٢٠١٥، **اعتمدت رابطة أمم جنوب آسيا (آسيان) إعلاناً حول حماية وتعزيز حقوق العمال المهاجرين** يتضمن عموماً المبدأ العام الذي ينص على أنه يجوز للدول المصدرة والمستقبلة «لأسباب إنسانية التعاون عن كثب لتسوية أوضاع العمال المهاجرين الذين أصبحوا في وضع غير نظامي بدون خطأ منهم»^{٨٥}.
- **المنظمة الديمقراطية للعمال المهاجرين في المغرب هي أول نقابة عمالية تضم العمال في وضع غير نظامي في إفريقيا**، وهي قسم مستقل من المنظمة الديمقراطية للعمل وتهدف إلى: الدفاع عن حقوق العمال المهاجرين المقيمين في المغرب والقادمين من دول مصدرة مختلفة، ورفع الوعي إزاء الوضع الهش للعمال في وضع غير نظامي، وتعزيز قهقهم في التعليم والضمان الاجتماعي والمساواة في الأجر وشروط وظروف العمل؛ وتسوية أوضاع العمال في وضع غير نظامي؛ وتشجيع اندماج المهاجرين في المجتمع المغربي. ويتولى الاتحاد العمال المهاجرون بأنفسهم^{٨٦}.
- قامت عدة لدول **بحظر احتجاز المهاجرين في وضع غير نظامي في حال توافر البدائل**. على سبيل المثال، أقرت معظم الدول الأعضاء بالاتحاد الأوروبي باستثناء قبرص ومالطا البدائل عن الاحتجاز ووجوب اعتمادها قبل اتخاذ أي قرار بالاحتجاز^{٨٧}.
- تشمل **التشريعات الأساسية الوطنية حول العمل والاستخدام في الولايات المتحدة جميع العمال المهاجرين، بما فيهم المهاجرين في وضع غير نظامي**، وتحديدًا التشريعات حول الأجور وساعات العمل، وعمالة الأطفال، والسلامة والصحة المهنية، والنشاط النقابي والتميز في الاستخدام. ومن غير القانوني لصاحب العمل الانتقام من العمال المهاجرين من خلال التبليغ عنهم إلى سلطات الهجرة بسبب طلبهم الانتصاف في حالة مخالفة قوانين العمل؛ وقد نجحت الحكومة في ملاحقة أصحاب العمل عن مثل هذا النوع من الانتقام^{٨٨}.

أسئلة للنقاش

- أ. ما الدور الذي يمكن أن تلعبه الدول المصدرة للتخفيف من تدفق المهاجرين في وضع غير نظامي؟ ما هي إجراءات الحماية البديلة (غير الحظر) التي يمكن تطبيقها لحماية العمال المهاجرين بدون زيادة ضعف المهاجرين ووضعهم غير النظامي؟
- ب. كيف يمكن للدول المصدرة والمستقبلة التعاون لزيادة القنوات النظامية المتاحة أمام العمال المهاجرين والعاملات المهاجرات؟
- ج. كيف يمكن للدول المستقبلة تحديد العمال المهاجرين في وضع غير نظامي بدون خطأ منهم؟ وما هي سبل الانتصاف المناسبة لتسوية أوضاع مثل هؤلاء العمال؟
- د. ما هي الآليات الممكنة تطبيقها لحماية العمال المهاجرين، بما فيها تفتيش العمل، والوصول إلى الخدمات الطبية والوصول إلى القضاء، بصرف النظر عن وضعهم القانوني؟
- هـ. ما هي التبعات المالية وعلى سوق العمل لتسوية أوضاع العمال المهاجرين؟
- و. كيف يمكن إقامة قنوات للهجرة النظامية بين الدول الآسيوية والعربية وبين الدول الأفريقية والعربية لتسهيل التوظيف العادل وتلبية الحاجات في سوق العمل على جميع مستويات المهارات؟

^{٨٥} <http://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/11V/Declaration.pdf>.

^{٨٦} المرصد الإفريقي، الكاريبي والمحيط الهادئ حول الهجرة ومنظمة العمل الدولية (٢٠١٤)، الدليل خلف الصورة: الهجرة غير المنتظمة في دول إفريقيا، الكاريبي والمحيط الهادئ والجنوب العالمي، ورقة خلفية.

^{٨٧} الجمعية العمومية للأمم المتحدة، الجلسة ٨٦، تعزيز وحماية حقوق الإنسان، وتشمل الطرق والوسائل لتعزيز حقوق إنسان المهاجرين، تقرير الأمين العام، ٢٩٢/٦٨/أ (٩ آب ٢٠١٣)، الفقرات ٧٧ و٧٩.

^{٨٨} منظمة العمل الدولية (٢٠٠٦)، إطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف حول هجرة العمل، الملاحظة ٤٨، الصفحة ٦٢ (الملحق ٢ – أمثلة على الممارسات الفضلى).

٢,٦ حوكمة الهجرة العمالية

يمكن للحكومة العادلة والفعالة للهجرة العمالية على المستويات الوطنية والإقليمية وشبه الإقليمية والثنائية والدولية ضمان تشارك منافع الهجرة بشكل متساو بين جميع الأطراف. ويُعتبر كل من الحوار الاجتماعي ومؤسسات سوق العمل الفعالة ضرورة لحماية حاجات ومصالح العمال المهاجرين والعمال الوطنيين وتلبية حاجات سوق العمل.

على المستوى الدولي، إلى جانب معايير العمل وحقوق الإنسان الدولية، والمعايير الخاصة المتصلة بحوكمة الهجرة العمالية وحماية العمال المهاجرين، هناك عدد من المنتديات المخصصة لتحسين حوكمة الهجرة، بما فيها حوكمة الهجرة العمالية، مثل النقاشات حول تنفيذ الجوانب المتصلة بالهجرة في أجندة التنمية المستدامة ٢٠٣٠ والمنتدى العالمي حول الهجرة والتنمية (GFMD)، التي تتمحور اليوم حول المشاورات بشأن المجموعة العالمية المعنية بالهجرة^{٨٩}.

على المستوى الإقليمي، هناك عدد من المجموعات الاقتصادية الإقليمية (RECs) والعمليات التشاورية الإقليمية (RCPs) بشأن الهجرة، حيث يمكن مناقشة حوكمة الهجرة وتعزيزها بطرق مختلفة.

وتضم المجموعات الاقتصادية الإقليمية وهيئات التعاون الإقليمي عموماً الدول ضمن الإقليم نفسه وقد تتواجد في مجموعة متنوعة من نماذج حوكمة هجرة العمال. وفي داخل أقاليم الدول العربية وآسيا وإفريقيا، تتواجد هيئات أساسية للتكامل الإقليمي مثل دول مجلس التعاون الخليجي، والاتحاد الأفريقي، والترتيبات شبه الإقليمية في إفريقيا^{٩٠}، ورابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي (SAARC)، ورابطة أمم جنوب آسيا ASEAN. وتتمتع هذه الهيئات وسواها من المجموعات الاقتصادية الإقليمية بأهداف متنوعة بشأن حراك العمال وهي في مراحل مختلفة من التنفيذ^{٩١}.

من جهة أخرى، تشكّل العمليات التشاورية الإقليمية حول الهجرة «منتديات مقيّدة لتبادل المعلومات والنقاشات بين الدول بهدف تعزيز التعاون في مجال الهجرة»^{٩٢} وتضم حوار أبوظبي، وعملية كولومبو، والحوار الأوروبي الأفريقي حول الهجرة والتنمية (عملية الرباط)، وعملية الخرطوم – المبادرة المشتركة بين الاتحاد الأوروبي وبلدان القرن الأفريقي لتقسي طرق الهجرة، والتي تركّز جميعها على الحوكمة الإقليمية للهجرة العمالية، بالرغم من أن العمليتين الأوليين فقط تعالجان حصراً هجرة وتنقل العمال. وتتيح هذه المنتديات إطاراً لتعزيز الحوار والتنسيق، وتبادل التطورات الأخيرة والممارسات الجيدة؛ واعتماد – ومراجعة – الالتزامات بشأن المزيد من الإجراءات. وقد اعتمدت عدة إعلانات مهمة في السنوات الأخيرة، بما فيها إعلان الكويت وما يتضمنه من إحالات إلى برنامج عمل منظمة العمل الدولية للهجرة العادلة وأهمية التوظيف العادل المعتمد في ٢٠١٤ في خلال المؤتمر الوزاري الثالث لحوار أبو ظبي؛ وإعلان وبرنامج روما الصادرين عام ٢٠١٤ عن عملية الرباط؛ والإعلان السياسي لقمة فاليتا بين الاتحاد الأوروبي وإفريقيا في تشرين ثاني ٢٠١٥، وما تضمنه من خطة عمل تُفرد قسماً للهجرة العمالية النظامية وتنقل العمال وتعالج أيضاً الهجرة العمالية.

على المستوى الحكومي البيني، يمكن أن تكون **الاتفاقيات الثنائية** - الملزمة قانوناً أو غير الرسمية على شكل مذكرات تفاهم – أدوات مفيدة لدعم الحوكمة العادلة والفعالة للهجرة العمال، في حال شمولها لأحكام متوافقة مع معايير العمل الدولية. وتتضمن توصية منظمة العمل الدولية رقم ٨٦ اتفاقية ثنائية في ملحقها. تشمل غالبية مجالات التعاون أهمية حماية حقوق العمال المهاجرين، وعمليات التوظيف العادلة؛ وتحسين المطابقة بين مهارات العمال والوظائف المتاحة، بما في ذلك من خلال وضع أنظمة للاعتراف بالمهارات ومعاييرها؛ وتعزيز التعاون في مجال الضمان الاجتماعي، بما في ذلك قابلية تحويل المنافع، الذي يمكن تحقيقه على النحو الأمثل من خلال اتفاقيات منفصلة حول الضمان الاجتماعي وفقاً للاتفاقيات النموذجية الواردة في الملحق بتوصية منظمة العمل الدولية رقم ١٦٧ للعام ١٩٨٣ بشأن الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي. كما يجب إشراك الشركاء الاجتماعيين في أي اتفاقية عمل ثنائية أو مذكرة تفاهم بين الحكومات؛ كما يجب إتاحة اتفاقية العمل الثنائية أو مذكرة التفاهم للعموم، على أن تشمل آليات التنفيذ والمتابعة وعلى أن تعتمد نظام تقييم دوري، وبخاصة بشأن حماية العمال المهاجرين. وقد أبرمت اتفاقيات ثنائية عديدة – قامت بتحديد الأجور وشروط وظروف العمل في قطاعات أو مهن محددة – بين الدول المصدرة في آسيا وإفريقيا

^{٨٩} تضم المجموعة العالمية المعنية بالهجرة ٢٢ وكالة تابعة للأمم المتحدة.

^{٩٠} الجماعة الاقتصادية لدول غرب إفريقيا (إيكواس)، الهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية (إيغاد)، السوق المشتركة لدول شرق إفريقيا والجنوب الأفريقي، الجماعة الاقتصادية لدول وسط إفريقيا ومجتمع دول الساحل والصحراء وجماعة شرق إفريقيا والاتحاد المغاربي العربي والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي (سادك).

^{٩١} منظمة العمل الدولية (٢٠١٧)، معالجة تحديات الحوكمة في مناخ تغير الهجرة العمالية، الملاحظة أعلاه ٤٥، الفصل ٤. وتشمل هذه اعتبارات الإقامة والإنشاء (ECOWAS)، تيسير الحركة لفئات محددة من العمال (ASEAN، SADC)، اتفاقيات المعاملة بالمثل أو التبادل المنتظم للمعلومات (AMU)، أو حماية عمال المنطقة الفرعية في الدول المقصد خارج المنطقة (SAARC).

^{٩٢} هارنر، سي. (٢٠١٣)، آليات التشاور الإقليمية بين الدول: النهج، والنشاطات الحديثة، والتبعات للحكومة العالمية للهجرة، سلسلة أبحاث الهجرة الصادرة عن منظمة الهجرة الدولية، رقم ٤٥، منظمة الهجرة الدولية، جنيف، صفحة ١٩.

والدول المستقبلية في الدول العربية^{٩٣}. في المقابل، أثبتت التجربة أن الاتفاقيات الثنائية للعمل أداة ضعيفة لحماية حقوق العمال المهاجرين في الدول العربية، بسبب سوء التنفيذ والمتابعة. وقد لفت الاتحاد الدولي لنقابات العمال النظر إلى «أن انتشار الاتفاقيات الثنائية قد شوّش على الحاجة الأكثر إلحاحاً لضمان تغطية العمال المهاجرين بتشريعات العمل الوطنية الفعالة في الدول المستقبلية»^{٩٤}.

على المستوى الوطني، يتعين على الحكومات اعتماد سياسة متنسقة حول هجرة العمال، مع مراعاة حاجات القوى العاملة على المديين القصير والبعيد والسياق الاقتصادي والاجتماعي الأشمل في الدول المصدرة والمستقبلة. ويستلزم ضمان المساواة في المعاملة بين العمال المهاجرين والعاملات المهاجرات والعمال الوطنيين وضمان تحقيق المهاجرين لطاقتهم التنموية البشرية في الدول المصدرة والمستقبلة وجود مؤسسات قوية وحسنة الأداء تهتم بشكل خاص بحاجات العمال المهاجرين ومصالحهم. ومن المهم أيضاً مطابقة سياسات الاستخدام وسوق العمل النشطة مع سياسات الهجرة لضمان استجابة الهجرة العمالية لخطط التنمية الاقتصادية والحاجات القطرية للمهارات^{٩٥}. ويكتسب ذلك أهمية خاصة في سياق سياسات «التوطين» الرامية إلى نقل العمال الوطنيين إلى القطاع الخاص داخل دول مجلس التعاون الخليجي؛ وضمن سياق الهجرة المختلطة (اللاجئين، والعمال المهاجرين والعمال الوطنيين في سوق العمل نفسه) في الأردن ولبنان^{٩٦}. ويجب أن يسترشد إطار السياسات الشامل بمعايير العمل الدولية.

ترتبط حوكمة هجرة العمال باختصاص أكثر من وزارة – بما فيها وزارات العمل والشؤون الخارجية والشؤون الداخلية / الأمن العام والصحة والمرأة، وبالتالي، تستلزم **حوكمة هجرة العمال الفعالة التنسيق بين الهيئات الحكومية المختصة** لبلورة وتحقيق غايات مشتركة وقابلة للتحديد بوضوح (من خلال «مقاربة حكومية شاملة»). ويكمن الحوار الاجتماعي بجميع أشكاله في قلب اختصاص منظمة العمل الدولية وتحقيق الهجرة العادلة للعمال. وتتوافر أدلة دامغة بأن من شأن مشاركة المكونات الثلاث في منظمة العمل الدولية في العمليات الوطنية والإقليمية تعزيز فعالية سياسات الهجرة العمالية واستدامتها، بما فيها سياسات التوظيف العادل، وحماية العمال المهاجرين، وتنمية المهارات والاعتراف بالمؤهلات وتحسين أنماط تفكير العامة^{٩٧}.

وتشمل المخاوف الأساسية ذات الصلة بالحوكمة الوطنية لهجرة العمال ضعف **تفتيش العمل** والمعوقات أمام الوصول إلى آليات الشكاوى الفعالة والقضاء. وتوفر أنظمة تفتيش العمل وزيارات التفتيش المنتظمة النصح والتوجيه إلى أصحاب العمل والعمال بما فيهم العمال المهاجرين وتضمن الإنفاذ الفعال في حالات عدم الامتثال وتساهم في التخفيف من أوجه العجز في العمل اللائق. إلا أن تفتيش العمل الحالي يعتبر محدوداً ولا يشمل قطاع العمل المنزلي. وكما ورد أعلاه، هناك مخاوف أيضاً لجهة إلزام مفتشي العمل بالتركيز على الكشف عن العمال المهاجرين في أوضاع غير نظامية، بدلاً من التركيز على دورهم الأساسي ألا وهو إنفاذ الأحكام القانونية المتصلة بشروط وظروف العمل وحماية جميع العمال^{٩٨}.

يواجه العمال المهاجرون **معوقات أمام الوصول إلى القضاء** في حالات النزاعات أو الشكاوى ضد المعاملة التعسفية. وتشكل وكالات الاستخدام أو الاستقدام الخط الأول في مجال تسوية النزاعات والتوفيق. وفي حال عدم نجاح الآليات غير الرسمية في تسوية النزاعات، يمكن التقدم بشكاوى رسمية لدى سفارة أو قنصلية العامل؛ أو لدى الشرطة (في حال خضوع القطاع لاختصاص وزارة الداخلية أو في حال كانت الشكاوى ذات طابع جنائي)؛ أو لدى وزارة العمل. وتتفاوت القدرة على الوصول إلى كل من هذه الآليات – من حيث الوصول المادي، واللغة، والقدرة وحساسية الجهات الرسمية للاستجابة – بشكل كبير. وفي هذا السياق، يحتاج العمال المهاجرون إلى المعلومات بشأن حقوقهم وكيفية الوصول إلى إجراءات تسوية النزاعات والتظلم ويجب توفير المساعدة القانونية المجانية أو بكلفة ميسورة لهم فضلاً عن خدمات الترجمة باللغات المناسبة. ولضمان الوصول الفعلي والفعال إلى القضاء، يجب تمكين العمال المهاجرين في أوضاع هجرة غير مضمونة من البقاء في الدول المستقبلية بتأشيرات صالحة إلى حين البت في شكاويهم^{٩٩}.

ولكي تتمكن الهجرة العمالية من التصدي للمخاطر والتحديات في الدول المصدرة والمستقبلة، من الأهمية بمكان توفير **البيانات الحيوية والموحدة**. ولا يزال التردد في مشاركة بيانات مراقبة الحدود والاختلافات في الموارد وضمنات حماية البيانات، وقلة تكرار المسوحات وآليات تنسيق الإحصائيات، عائقاً أساسياً أمام الارتقاء بفعالية حوكمة الهجرة العمالية.

^{٩٣} ويكراماسيكارا، ب. (٢٠١٥). الاتفاقيات الثنائية ومذكرات التفاهم حول العمال ذوي المهارات المتدنية: مراجعة. http://www.ilo.ch/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_P00082/lang-en/index.htm.

^{٩٤} منظمة العمل الدولية، تعزيز الهجرة العادلة، مسح CEACR العام، الملاحظة أعلاه ٨٢، الصفحة ٥١، الفقرة ١٥٣.

^{٩٥} منظمة العمل الدولية (٢٠١٧)، معالجة تحديات الحوكمة في مناخ تغير الهجرة العمالية، الملاحظة أعلاه ٤٥، الصفحة ٧٤، الفقرة ٢٠٠.

^{٩٦} أنظر منظمة العمل الدولية (٢٠١٧)، السوق التي تنطوي على التحديات تصبح أكثر تحدياً: العمال الأردنيين، العمال المهاجرين واللاجئين في سوق العمل الأردني، ROAS، بيروت، على الموقع http://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_001931/lang-en/index.htm.

^{٩٧} منظمة العمل الدولية (٢٠١٧)، الخلاصات ذات الصلة بحوكمة هجرة العمل العادلة والفعالة، الملاحظة أعلاه ٤٦.

^{٩٨} منظمة العمل الدولية (٢٠١٧)، معالجة تحديات الحوكمة في مناخ تغير الهجرة العمالية، الملاحظة أعلاه ٤٥، الصفحة ٢٥، الفقرة ٥٦.

^{٩٩} منظمة العمل الدولية (٢٠١٧)، معالجة تحديات الحوكمة في مناخ تغير الهجرة العمالية، الملاحظة أعلاه ٤٥، الصفحة ٢٥، الفقرة ٥٧.

الممارسات الواعدة

- **تبنى حوار أبوظبي** والذي يضم الدول الآسيوية المصدرة للعمالة والدول المستقبلة للعمالة في الخليج عام ٢٠١٤ إعلان أبوظبي الذي يشير إلى برنامج عمل منظمة العمل الدولية للهجرة العادلة وإلى أهمية التوظيف العادل. وإلى جانب توفير منبر مهم لمناقشة قضايا السياسات بين الدول المصدرة والمستقبلة، يعمل حوار أبو ظبي على ٤ مجالات فنية من العمل المشترك خلال دورة مدتها سنتين، وهي: توظيف العمال؛ تنمية المهارات؛ الاعتماد والاعتراف؛ استخدام التكنولوجيا لتسهيل وتحسين نتائج تنقل العمال؛ والمشاورات الدولية حول الميثاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والمتنظمة.
- بالرغم من محدودية أثر اتفاقيات العمل الثنائية بدون أدلة واضحة على التنفيذ الفعلي والفعال^{١٠٠}، تتوافر بعض المؤشرات عن ممارسات واعدة بما فيها الاتفاقيات الخاصة بعمال المنازل، التي تتضمن عقد عمل موحد قائم على أحكام اتفاقية عمال المنازل رقم ١٨٩ لعام ٢٠١١ مثل **الاتفاقية بين الفلبين والسعودية بشأن عمال المنازل**. ويمثل نشر الاتفاقية على الموقع الإلكتروني لإدارة التوظيف الخارجي في الفلبين ممارسة واعدة إضافية.
- في آب من عام ٢٠١٥، وقّع كل من **الاتحاد العربي لنقابات العمال (ASEANTUC)** و**اتحاد نقابات العمال في دول الآسيان (SARTUC)** و**اتحاد نقابات العمال في جنوب آسيا (ATUC)** مذكرة تفاهم حول العمل المشترك لتعزيز التعاون القائم على حقوق الهجرة في مجالي تنظيم ودعم العمال المهاجرين. وحددت مذكرة التفاهم عدداً من الإجراءات الفورية بما فيها: حماية العمال المهاجرين من خلال عرض خدمات مباشرة، سواء من خلال النقابات العمالية أو مراكز موارد المهاجرين؛ وطرح قضايا مثل المخاوف المتعلقة بالنوع الاجتماعي، ومصادرة جوازات السفر وتسوية أوضاع العمال المهاجرين؛ وتسهيل اتفاقيات الهجرة العمالية الثنائية بين الدول المصدرة والمستقبلة. وتنص مذكرة التفاهم على نظام للتنسيق والرصد والتقييم الدوري على نحو منتظم. كما وقعت مذكرات تفاهم بين الاتحاد العام للنقابات العمالية النيبالية والاتحاد العام لعمال الكويت والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين بالرغم من عدم وضعها حالياً موضع التطبيق.
- في مجال تنمية المهارات والاعتراف بها، حدّدت **المعايير الإقليمية للكفاءات النموذجية لآسيا والهادئ** التي تشمل قطاعات مختلفة بما فيها العمل المنزلي والعمل في قطاع الإنشاءات مقاييس للمهارات والمعارف والمواصفات اللازمة لأداء الوظائف المعنية. وتساعد هذه المعايير في تسهيل الاعتراف بالمهارات في إقليم آسيا والمحيط الهادئ.
- تُعتبر قاعدة البيانات الإحصائية الدولية للهجرة العمال (ILMS) في منطقة الآسيان الأولى من نوعها في المنطقة، وتضم بيانات حكومية رسمية من عدد من المصادر الإحصائية حول عدد العمال المهاجرين وتدفقاتهم داخل المنطقة وحول العمال الوطنيين الذين يعيشون ويعملون في الخارج. وبهذا، تسدّ فجوة المعارف وتنشئ أداة قوية للبحث يمكن لصناع السياسات وسواهم من خلالها تحديد ملامح العمال المهاجرين الدوليين داخل المنطقة ورصدهم. وقد تم استنساخ قاعدة البيانات هذه في الدول العربية. في إفريقيا، أصدر كل من الاتحاد الأفريقي ومنظمة العمل الدولية في ٢٠١٧ أول تقرير إحصائي إفريقي للهجرة العمالية الإقليمية.
- بهدف تطبيق القرار ١٧ بشأن المزيد من العمل على الإحصائيات المتعلقة بالهجرة العمالية والصادر عن المؤتمر الدولي التاسع عشر للمتخصصين في الإحصائيات العمالية، والمنعقد في شهر تشرين الأول من عام ٢٠١٣، أنشأت منظمة العمل الدولية **مجموعة عمل خبراء إحصائيات الهجرة العمالية** تضم ممثلين عن المكونات الثلاثية وكبار الخبراء الإحصائيين في مجال الهجرة العمالية بهدف تبادل الممارسات الجيدة وصياغة خطة عمل لتحديد المعايير الدولية حول إحصائيات الهجرة العمالية التي قد توجّه سياسات الهجرة والسياسات المتعلقة بأسواق العمل.

أسئلة للنقاش

- أ. ما هي التحديات والممارسات الجيدة في مجال تطبيق الترتيبات الثنائية الرامية إلى حماية العمال المهاجرين بين الحكومات والنقابات العمالية؟
- ب. ما هي الممارسات الجيدة في مجال تطوير سياسات عادلة ومستندة إلى الأدلة ومستجيبة للنوع الاجتماعي في مجال هجرة العمال من خلال الحوار الاجتماعي والربط بسياسات العمل؟
- ج. كيف يمكن مواصلة الحوار الأقاليمي والإقليمي البيئي لضمان عدالة أنظمة الهجرة وقنوات التحويلات المالية والتوظيف واحترامها لحقوق الإنسان وحقوق العمل ومنع الإبتجار بالبشر والعمل الجبري؟ ما هو الدور الذي يمكن أن تلعبه منظمات العمال وأصحاب العمل ومنظمات المجتمع المدني في إطار العمليات التشاورية الإقليمية والعمليات التشاورية الاقتصادية القائمة؟
- د. هل من مجال لتوحيد البيانات أو الأنشطة المشتركة في مجال جمع البيانات بما في ذلك من خلال مرصد إقليمي / أقاليمي للبيانات؟

^{١٠٠} في حين احتوت ٨٦٪ من الاتفاقيات التي راجعها تقرير منظمة العمل الدولية مؤخراً على "إجراءات تنفيذ ورقابة وتقييم من خلال إنشاء اللجان المشتركة التي تضم المسؤولين الحكوميين" هناك أدلة محدودة تظهر عمل ونتائج هذه اللجان، كما كان هناك انتقادات بقلة الشفافية. منظمة العمل الدولية (٢٠١٧)، معالجة تحديات الحكومة في مناخ تغير الهجرة العمالية، الملاحظة أعلاه ٤٥، الصفحة ٣٧، الفقرة ٨٠، أنظر أيضاً ويكراماسيكارا، ب. (٢٠١٥)، الاتفاقيات الثنائية ومذكرات التفاهم حول العمال ذوي المهارات المتعددة: مراجعة، الملاحظة أعلاه ٤٥، الصفحة ١٥.