

المشاورات الإقليمية المعنية بهجرة الأيدي العاملة والتنقل في آسيا وأفريقيا إلى الشرق الأوسط (٤-٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧، بيروت - لبنان)

تقرير موجز

الموجز

عقدت منظمة العمل الدولية مشاورات إقليمية حول هجرة الأيدي العاملة وتنقلها من آسيا وأفريقيا باتجاه الشرق الأوسط في فندق جفینور في بيروت في ٤ و ٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧. وقد حضر هذا الاجتماع الذي امتد على يومين خبراء وممارسون من الحكومات، ومنظمات أصحاب العمل والعمال، والمجتمع المدني، والأوساط الأكاديمية، ووكالات الأمم المتحدة وشركاء في التنمية من ممرات الهجرة المترابطة في أفريقيا، وآسيا والشرق الأوسط. وقد شكّلت هذه المشاورة فرصة لتبادل الخبرات وإجراء تقييم فني للتحديات الرئيسية، كما أنها اقترحت بعض السبل لتحقيق الهجرة العادلة، والمساهمة في وضع الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية (المسمّى في ما يلي "الاتفاق العالمي من أجل الهجرة").

ملاحظات استهلاكية

ألقيت كلمات افتتاحية من جانب السيد خليل شري، الأمين العام لجمعية الصناعيين اللبنانيين، والسيد محمد معيطة من الاتحاد العربي لنقابات العمال، والسيدة ريا جرادات، المدير الإقليمي للدول العربية في منظمة العمل الدولية، ومعالي وزير العمل في الحكومة اللبنانية، السيد محمد كيارة.

شدّد المتحدثون على حجم الهجرة باتجاه إقليم الشرق الأوسط وعلى التحديات الفريدة التي تواجهها بلدان مثل لبنان تسعى، بحسب ما أكّده السيد شري، إلى معالجة مسائل متعددة مرتبطة بإدارة أزمة اللاجئين، وتوفير فرص العمل للشباب اللبنانيين وحقوق الإنسان لجميع العاملين في لبنان. وقد أشار السيد معيطة إلى أن أطراف الإنتاج الثلاثة - أي العمال، وأصحاب العمل والحكومات - مسؤولة جميعها عن ضمان العمل اللائق. وشدّد أيضاً على أنه في ظل القيود المفروضة على الحق في حرية التجمع في بعض البلدان، والتحديات على صعيد دعم انضمام العمال المهاجرين إلى النقابات، يجب أن تنصبّ الجهود على السماح للعمال بتكوين نقابات خاصة بهم. كذلك، اعتُبر أنه من الهام إشراك النقابات في المفاوضات بشأن إبرام اتفاقيات ثنائية ومذكرات تفاهم بين بلدان المنشأ وبلدان المقصد.

وأشارت السيدة جردات أنه وفقاً لمنظمة العمل الدولية، يوجد ١٥٠ مليون عامل مهاجر في العالم، حيث تستقطب منطقة الشرق الأوسط نسبة ١٢ في المائة من المجموع العالمي، وتمثل بالتالي منطقة المقصد الثالثة الأكبر في العالم. وحالياً، يشكل العمال المهاجرون ٣٦ في المائة من القوى العاملة في الشرق الأوسط، حيث يتركز أكثر من ٩٥ في المائة من جميع العمال في قطاعي البناء والخدمة المنزلية. وأمّا في الإمارات العربية المتحدة وقطر، فيشكل العمال المهاجرون نسبة ٨٠ في المائة من السكان المقيمين. وشدّدت السيدة جردات على أن الهجرة العادلة ما زالت تمثل أولوية رئيسية بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية، حسب ما يبيّنه إعلان بالي الأخير،^١ ومساهمة منظمة العمل الدولية في الالتزام بإعلان نيويورك الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة من أجل اللاجئين والمهاجرين باعتماد اتفاقيين عالميين بشأن اللاجئين والهجرة الآمنة، والمنظمة والنظامية عام ٢٠١٨.

وشكر السيد كبارة المكتب الإقليمي للدول العربية في منظمة العمل الدولية على دعمه في الارتقاء بالعدالة الاجتماعية والمساواة في منطقة الشرق الأوسط، وأكّد التزام لبنان باحترام حقوق وحريات العمال المهاجرين كما تشير إليه الاتفاقات الدولية. وقد حدا هذا الالتزام بوزارة العمل إلى اتخاذ عدد من المبادرات لضمان العمل اللائق للعمال المهاجرين، بما في ذلك نشر دليل واعتماد عقد عمل موحد للعمال المهاجرين في الخدمة المنزلية، ومواصلة إبرام اتفاقات ثنائية مع بلدان المنشأ. كما أن الوزارة ملتزمة بمكافحة الاتجار بالبشر من خلال إنشاء مكتب جديد وخط ساخن لمعالجة الشكاوى وتعزيز تفتيش العمل. واختتم السيد كبارة كلمته مشيراً إلى الأهمية الجوهرية التي يتسم بها التعاون والحوار بين الأطراف ذات الصلة، وشكر منظمة العمل الدولية على دعمها المستمر لثقافة الحوار الاجتماعي في لبنان.

عرض رئيسي: العمل اللائق، وهجرة اليد العاملة وتنقلها والاتفاق العالمي من أجل الهجرة

شدّدت السيدة ميشيل لايتون، رئيسة قسم هجرة اليد العاملة في منظمة العمل الدولية، في مداخلتها الرئيسية، على أن الهجرة في الممرات من آسيا وأفريقيا باتجاه الشرق الأوسط شهدت زيادة ملحوظة وسريعة في العقد الماضي، وأن هذا التنوّع يطرح تحديات جسيمة إنما يحمل معه أيضاً فرص تحقيق مستوى أعلى من الازدهار. بالفعل، وبالتوازي مع العمال المهاجرين الذين يبلغ عددهم ١٥٠ مليون نسمة في العالم، يجب أن نذكر اللاجئين والتحديات التي يطرحها تقاوم البطالة بما في ذلك بطالة الشباب، وارتفاع مستويات التمييز ورهاب الأجانب. وبالرغم من أن السياسات التي ترفع الهجرة مجزأة في الوقت الحالي، إلا أن معايير منظمة العمل الدولية توفر التوجيهات لضمان تحويل ظروف العمل اللائق إلى واقع ملموس. ومن شأن نظم إدارة الهجرة أن تؤمن الدخل العادل، والحماية الاجتماعية، وحرية تكوين الجمعيات وحرية العمال المهاجرين في التنظيم والمشاركة في قرارات تؤثر على حياتهم.

وقد تطرق نقاش جرى مؤخراً في مؤتمر العمل الدولي إلى الفجوات في مجال الحوكمة، وحدّد الأولويات لعمل المنظمة. وشملت هذه الأولويات إلغاء الكلفة المرتفعة لرسوم الاستقدام؛ وضمان التوافق الملائم بين مهارات العمال المهاجرين وفرص العمل؛ وانتظام عملية جمع البيانات.^٢ وكذلك على المستوى العالمي، وضع إعلان نيويورك خطة لاتفاقيين عالميين من أجل اللاجئين والهجرة الآمنة، والمنظمة والنظامية سوف يُعتمدان عام ٢٠١٨. وسوف

^١ تم اعتماد إعلان بالي خلال الاجتماع الإقليمي السادس عشر لمنظمة العمل الدولية في إقليم سيبا والمحيط الهادئ في بالي، إندونيسيا في ٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦.

^٢ القرار والاستنتاجات المتعلقة بالإدارة العادلة والفعالة لهجرة اليد العاملة، الدورة السادسة بعد المائة لمنظمة العمل الدولية، ١٦ حزيران/يونيو ٢٠١٧.

يكون الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الاتفاق الأول من نوعه الذي يُعتمد على الصعيد العالمي، ويمكن أن تعمل الدول الأعضاء في الأمم المتحدة مع منظمة العمل الدولية لضمان أن تتناول الالتزامات المتفق عليها في الاتفاق العالمي خصوصيات هجرة اليد العاملة.

الجلسة الأولى: التصدي للممارسات المسيئة وممارسات الاحتيايل في عملية استقدام العمال المهاجرين

شدد البروفسور راي جريديني (من كلية الدراسات الإسلامية في قطر، جامعة حمد بن خليفة) في عرضه الرئيسي على مبدأ عدم وجوب أن يدفع العمال أية رسوم، أو تكاليف أو نفقات لاستقدامهم، والتي ما زالت تحمّل للعمال ذوي المهارات المتدنية (ونادراً ما تُحمّل للعمال ذوي المهارات العالية)، وذلك رغم الأحكام الواردة في اتفاقية الأمم المتحدة بشأن وكالات الاستخدام الخاصة لعام ١٩٩٧ (رقم ١٨١). وأشار البروفسور جريديني إلى أن ممارسات الاحتيايل في الاستقدام - والتي غالباً ما ترتبط ارتباطاً مباشراً بالعمل الجبري والاتجار بالبشر لغرض الاستغلال من خلال عبودية الدين - منهجية ومترسخة. واعتبر أن الجهود الآيلة إلى تحقيق الاستقدام العادل يجب أن تبدأ في مرحلة طلب اليد العاملة، أي عملية العرض في بلدان المقصد نظراً إلى أن الشركات (حالياً) تفترض عادةً أنها لن تدفع أي تكاليف استقدام ليبقى عرضها تنافسياً. وجرت مناقشة ممارسة احتيالية أخرى تتمثل في دفع الرشاوى من جانب وكالات الاستخدام في بلدان المنشأ إلى صاحب العمل لضمان الحصول على عقد العمل.

كذلك، أشار البروفسور جريديني إلى ضرورة إجراء مزيد من الدراسات لتقييم نزعة أصحاب العمل إلى دفع جزء من كل رسوم الاستقدام، وشدد على أهمية معالجة ثقافة الفساد في صفوف أصحاب العمل ومكاتب الاستقدام، وثقافة (أو توقع) الدفع لدى العمال بحدّ ذاتهم (التي تبدأ في البلدان التي يأتون منها). ومع الإشارة إلى إحراز تقدم هام وبخاصة في بلدان الخليج،^٣ قدّم البروفسور جريديني عدة اقتراحات لإجراء إصلاحات منهجية في بلدان المنشأ والمقصد على السواء، بما في ذلك:

- الحرص على أن تتضمن مناقصات المشاريع في بلدان المقصد "تحليلاً لكلفة استقدام اليد العاملة" يحتسب ويبين بكل شفافية كلفة دفع رسوم استقدام العمال، بما في ذلك استقدام العمال الذين يستخدمهم المتعاقدون من الباطن؛
- إبطال القوانين والأنظمة في بلدان المنشأ التي تسمح بأن يدفع العمال الرسوم إلى وكالات الاستقدام؛
- إنشاء وكالات استقدام معتمدة تتبنى معايير أخلاقية أكيدة لا تحمّل العمال أي رسوم بما يجعلها الجهة المزودة بالخدمات الحصرية لأصحاب العمل؛
- إبرام اتفاقات ثنائية ومتعددة الأطراف تحظر نموذج الدفع من جانب العمال واستبداله بنموذج الدفع من جانب أصحاب العمل فقط؛
- رفع مستوى الاستقدام بين الحكومات نظراً إلى قدرته على خفض الممارسات الفاسدة؛
- تشجيع الامتثال للمعايير ومقاضاة الممارسات الفاسدة؛ و

^٣ تحظر قوانين قطر والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة تكبيد العمال رسوم الاستقدام.

- المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨١، وتطبيق قوانين العقوبات المرعية على صناعة الاستقدام، بما في ذلك في حالات الرشاوى.

وناقشت هذه الجلسة التي تولّت رئاستها السيدة ماريا غالوتي، أخصائية سياسات الهجرة في منظمة العمل الدولية، عدداً من المواضيع الرئيسية، بما في ذلك أهمية معالجة الثقافة التي تقضي بأن يدفع العمال رسوم الاستقدام من خلال نشر المعلومات على الصعيد المحلي، وضرورة توفير فرص متساوية لمكاتب الاستقدام لإتاحة مساحة أخلاقية لها داخل السوق، إضافة إلى الوعد بإقامة نماذج تدريبية جديدة للاستقدام العادل.

وعرّف السيد فيليب فيشمان، المستشار الفني الرئيسي في قسم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في منظمة العمل الدولية، الاستقدام العادل بأنه التزام بالمبادئ العامة والخطوط التوجيهية للمنظمة بشأن الاستقدام العادل، التي صادق عليها مجلس إدارة المنظمة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦. وتشمل المبادئ الأهم (١) عدم دفع العمال لرسوم الاستقدام؛ و(٢) توكّي الشفافية الكاملة في عملية الاستقدام. وفي إطار الاستقدام العادل التجريبي الذي تنفذه منظمة العمل الدولية وتدعمه مؤسسات متعددة الجنسيات، توفر اليد العاملة لمعامل الألبسة في الأردن، يتمّ استقدام عمالاً نيباليين للعمل في الأردن من دون دفع رسوم أو تكاليف ذات الصلة مثل سعر بطاقة السفر أو كلفة إجازتي العمل والإقامة. وقد استوجب ذلك نشر المعلومات على صعيد القرى في نيبال، كما أن المشروع قدّم الدعم للعمال من خلال تنظيم دورات تدريبية لهم قبل مغادرتهم، بما في ذلك (بناءً على طلب المصانع في الأردن) برنامجاً لمدة شهر للتدريب على المهارات. وتشير النتائج الأولية (من ٣٠ عاملاً في الشهر ينتقلون عبر هذا الممرّ) إلى أن العمال المستقدمين من خلال هذا البرنامج التجريبي أكثر ثقة بأنفسهم، ويتكيفون بسرعة أكبر مع ظروف العمل والحياة في بلد المقصد، ويتمتعون بمهارات أفضل. وفي ما يتعلق بحرية تكوين الجمعيات، ووفقاً للقانون الأردني، بات العمال المهاجرون في قطاع صناعة الألبسة قادرين على الانضمام إلى النقابات، ويستفيدون بموجب عضويتهم من اتفاق قطاعي للمفاوضة الجماعية (شأنهم شأن العمال الأردنيين).

وناقش السيد روس داينيس، المدير العام لفرع أفريقيا وآسيا والشرق الأوسط، شركة إف.إس.آي وورلدوايد التحديات المرتبطة بتشغيل شركة استقدام تعمل بشكل حصري مع وكالات تلتزم مبدأ عدم تحميل العمال أي رسوم على الإطلاق. ولاحظ أن عدم وجود اتفاق بين أصحاب العمل، والعمال والحكومة بشأن الجهة المسؤولة عن دفع مختلف تكاليف الاستقدام - مثل التدريب، وشهادات الخبرة وتكاليف الهجرة داخل بلد المنشأ - ولّد عدم مساواة. علاوةً على ذلك، غالباً ما تدفع وكالات الاستقدام الأموال لضمان حصول مرشحيهم على فرص العمل، الأمر الذي يشير إلى عدم استعداد أصحاب العمل لإبرام عقود رسمية من أجل استقدام العمال. وأشار السيد داينيس إلى عدم مبادرة الشركات التي تستخدم العمال إلى التحقق من وكالات الاستقدام ورصدها، وشدد على أهمية اعتماد الاستقدام المباشر (من دون اللجوء إلى وكالة استقدام)، بما في ذلك عبر منصات رقمية أو تطبيقات من شأنها أن تنشئ روابط مباشرة بين المتقدمين للعمل وأصحاب العمل. كذلك، تحدّث السيد داينيس عن عدم ثقة أصحاب العمل بمستوى مهارات المتقدمين للعمل وشهادات خبرتهم، الأمر الذي يستوجب اعتماد معيار أوسع نطاقاً لإصدار الشهادات يعترف ويثق به جميع أصحاب العمل. وحين يتنافس أصحاب العمل لاستخدام عمال ماهرين ومنتجين (مثل العمال ذوي المهارات المؤتقة)، يمكن تحويل مبالغ أكبر إلى بلدان المنشأ وبالتالي، يستفيد الطرفان.

وأما الدكتور إيمان خزعل، رئيسة قسم العمال الأجانب في جبل لبنان، ووزارة العمل، لبنان فقد تحدّثت عن تجربة لبنان في مجال اعتماد ممارسات الاستقدام العادل، وشدّدت على أهمية الشفافية والتنسيق بين وكالات الاستقدام في بلدان المنشأ والمقصد. ففي لبنان، تستقدم الوكالات العاملين في الخدمة المنزلية فقط وتكون تابعة لسلطة وزارة العمل بموجب تشريع خاص. وأشارت د. خزعل إلى ضرورة أن يكون لوكالات الاستقدام نظراء في بلد المنشأ، وإلى أن التحديات تظهر لأن الوكالتين تعملان في إطار هيكليتين قانونيتين مختلفتين. وتتعلق الأنظمة اللبنانية التي ترعى وكالات الاستقدام بالرصد والإدارة، كما تخضع هذه الوكالات لتفتيش منتظم من جانب وزارة العمل. وتوجد أيضاً آلية تسمح لوزارة العمل تلقّي الشكاوى من العمال المحليين. كما أن وزارة العمل وقّعت مذكرات تفاهم مع بلدان المنشأ، وتوضع حالياً إجراءات جديدة لتوفير حماية أفضل للعمال المهاجرين، بما في ذلك وضع دليل للمعلومات يتضمن تعليمات بشأن الوصول إلى آلية تقديم الشكاوى، إضافةً إلى نظام إلكتروني للإشراف على وكالات الاستقدام تمثيلاً مع المعايير الدولية. لكن ما زالت الثغرات قائمة على صعيد المراقبة، وبخاصة على صعيد العلاقة بين وكالات الاستقدام في بلدان المنشأ والمقصد. وينبغي أيضاً إطلاع العمال على حقوقهم، والسعي إلى التصدي للوكالات التي تعمل بشكل غير نظامي.

وناقش السيد جيروين بيرنارت، منسق حقوق الإنسان والعمال - العمل الجبري والاتجار بالبشر، الاتحاد الدولي لنقابات العمال، البرنامج الجديد للاتحاد لتقديم المشورة في مجال استقدام المهاجرين، سيما أن هذا البرنامج قد صُمّم لتسهيل حصول العمال المهاجرين على المعلومات عن وكالات الاستقدام. كما أنه يتيح للعمال استعراض وكالات الاستقدام وتصنيفها بالاستناد إلى المبادئ العامة والخطوط التوجيهية العمالية الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن الاستقدام العادل. وسوف يشكل هذا البرنامج أيضاً وسيلةً لتوفير المعلومات للعمال (عن اتفاقيات العمل الثنائية، والتشريعات، إلخ.) وجمع البيانات. وإضافةً إلى وظيفة التصنيف والاستعراض، سوف تُنشأ آلية لتلقي الشكاوى بالشراكة مع منتدى الهجرة في آسيا. وسوف يبدأ العمل بالموقع الإلكتروني في نهاية شهر تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧ في عدد من البلدان الآسيوية في حين انطلق العمل لإدراج المحتوى في الموقع الشبكي. ويمكن توسيع نطاق هذا البرنامج إلى بلدان أخرى، بما في ذلك في أفريقيا والشرق الأوسط.

وخلال المناقشة العامة، دعا المشاركون إلى التركيز على إيجاد حلول محددة وعملية للمشاكل التي تمت إثارتها. وأشار البعض إلى إمكانية اللجوء إلى القانون الجزائي لفرض العقوبات على ممارسات الفساد، وإلى إمكانية اتخاذ أصحاب العمل مزيد من الإجراءات ضد وكالات الاستقدام التي تحمّل العمال الرسوم المتوجبة. وأحياناً، لدى إبراز الإثباتات بأن العمال تكبدوا رسوم الاستقدام، يعتمد أصحاب العمل إلى ردّ هذه المبالغ إنما نادراً ما يقطعون علاقتهم بوكالات الاستقدام. وأشار أيضاً إلى أن تجربة المشروع التجريبي للاستقدام الذي أطلقتته منظمة العمل الدولية بيّن أن الاستقدام العادل ممكن، وقد بدأ فعلاً هذا المشروع التجريبي بتغيير الثقافة في مصانع الألبسة في الأردن وفي النيبال. ولاحظ المشاركون أنه يمكن للقطاع الخاص وغيره من أصحاب المصلحة اتخاذ إجراءات أخرى للترويج للاستقدام العادل فيما يوضع ويُعزّز في الوقت ذاته الإطار التنظيمي.

وفي حين يمكن للمبادئ العامة والتوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن الاستقدام العادل أن توجّه الحوار، ينبغي توضيح مسألة دفع الرسوم. وأشار المشاركون إلى أن اجتماعاً ثلاثياً لمنظمة العمل الدولية لمناقشة هذا الموضوع سوف يعقد في عام ٢٠١٨، كما تمّ التشديد أيضاً على أهمية المصادقة على اتفاقية المنظمة رقم ١٨١.

الجلسة الثانية: النماذج المبتكرة لتطابق المهارات مع فرص العمل بصورة فعالة

ألقي المداخلة الرئيسية السيد ساسي كومار من المعهد الوطني للعمل، ووزارة العمل والتوظيف في الهند حيث ركّز على التحولات الرئيسية في عالم العمل في أيامنا هذه، مشيراً إلى الوعود بتحسين السلامة والإنتاجية إنما أيضاً إلى الخطر الذي يهدّد أعداداً كبيرة من الوظائف بسبب المكننة. واعتبر السيد ساسي كومار أن معظم الوظائف القائمة حالياً سوف تختفي من الوجود في عام ٢٠٣٠ وأنه بحلول عام ٢٠٢٠، سوف يكون ٢١ في المائة من المهارات الأساسية في بلدان مجلس التعاون الخليجي مختلفاً عما كانت عليه هذه المهارات عام ٢٠١٥. وذكر في الاقتراحين الأساسيين اللذين قدمهما أن (١) التكنولوجيا سوف تحدّد ملامح متطلبات المهارات، وأن (٢) أنماط الهجرة - الداخلية والدولية - سوف تتكيف معها؛ إنما ينبغي فهم هذه المفاعيل بشكل أفضل. كذلك، لاحظ السيد ساسي كومار أنه في حين تجري معظم اختبارات المهارات على مستوى المهارات الرفيعة/المستوى المهني، فإن البحوث بشأن عمال البناء ذوي المهارات المتدنية في بلدان الخليج تبيّن أن أصحاب العمل يطلبون أيضاً اختبار المهارات. وبهدف معالجة هذه المسألة في الهند، وُضع إطار وطني للمؤهلات عام ٢٠١٣، كما أنشئت مراكز لتنمية المهارات في إطار تعاون بين وزارة الشؤون الخارجية، ووزارة تنمية المهارات وريادة الأعمال وأصحاب العمل في القطاع الخاص.^٤

وعرض السيد ساسي كومار مجموعة من السبل للمضي قدماً بدءاً من النظر إلى العاملين المهاجرين ذوي المهارات في إطار منظور مراجع "المستقبل العالم". ومن الضروري وضع توقعات للمهارات الديناميكية تأخذ في الاعتبار المتطلبات المستندة إلى القطاع والكفاءات، على أن يتم التبادل بهذه المعلومات مع بلدان المنشأ للتأثير على نظمها لتنمية المهارات. وأشار السيد ساسي كومار إلى أنه من الضروري الذهاب إلى ما هو أبعد من الاعتراف بالمهارات، والنظر إلى الرابط بين الأجور والإنتاجية والتنقل بين الوظائف - وأن تشكل هذه الاعتبارات جزءاً من الحوارات الأقاليمية. ولاحظ أنه ينبغي التطرق إلى المهارات من منظور الطلب والعرض، وأن يتم تحفيز أصحاب العمل للمساهمة في الدفع لتنمية المهارات.

وناقشت هذه الجلسة، التي ترأسها السيد ماكس تيونون، أخصائي هجرة اليد العاملة في جنوب آسيا من منظمة العمل الدولية، عدداً من المواضيع الرئيسية، بما في ذلك منظورات بلدان المنشأ والمقصد والتجارب المتعلقة بالنظم الالكترونية والاتفاقيات بين الحكومات.

وقام السيد عبد العزيز الحربي من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية بعرض المنصة الالكترونية "مساند" المعنية بالاستخدام المباشر للعمال المنزليين في المملكة العربية السعودية. وتهدف هذه المنصة إلى توفير مظلة شاملة لحماية حقوق العمال المهاجرين في الخدمة المنزلية، بما في ذلك التحقق من ملاءة وكالات الاستقدام؛ وإصدار عقد إلكتروني موقع بين العامل وصاحب العمل؛ وإقامة خط ساخن ومركز لمعالجة شكاوى العمال المهاجرين في الخدمة المنزلية؛ وتوفير التدريب للعمال المهاجرين في الخدمة المنزلية حول كيفية تقديم الشكاوى؛ وإصدار شريحة اشتراك تتضمن المبدأ التوجيهي ورقم الخط الساخن، لجميع العمال المهاجرين في الخدمة

^٤ إضافة إلى ذلك، حدّدت الهند عام ٢٠١٧ الحدّ الأدنى المرجعي للأجور للعمال المهاجرين الهنديين في بلدان المقصد، بالاستناد إلى مواصفات وظيفية محددة. ويقضي أحد الأهداف الصريحة للحدّ الأدنى للأجور بتفادي استبدال العقد.

المنزلية لدى وصولهم. يسجل النظام أيضاً جميع الانتهاكات ويضم قائمة سوداء لوكالات استقدام ترتكب تعسفات. وتشمل النتائج الرئيسية حتى اليوم قدراً أكبر من الشفافية وتبادل المعلومات بين جميع الشركاء. ويجري حالياً تنفيذ منصة مساند مع بنغلاديش ومن المقرر توسيع نطاقها لتشمل سري لانكا وبلدان منشأ أخرى.

كذلك، ناقش السيد محمد مشرف حسين، ملحق في وزارة رعاية المغتربين والعمالة في الخارج في بنغلاديش منصة مساند من منظور بلد المنشأ. وأشار السيد حسين إلى أن المنصة سمحت بتخفيض الوقت المطلوب لمعالجة الوثائق وتكاليف الهجرة. كما أنها مجدية في توفير بيانات محدثة عن تدفقات الهجرة. إنما يتمثل أحد التحديات في أن النظام لا يأخذ في الاعتبار مستوى الخبرة لدى العمال في تحديد الأجور، وبالتالي يتقاضى جميع العمال المهاجرين في الخدمة المنزلية المبلغ ذاته. ودعا السيد حسين إلى تطبيق النظام في بلدان أخرى.

وأما السيد جابر العلي من وزارة القوى العاملة في الكويت فقد ناقش المشروع التجريبي لمنصة الاستقدام الإلكترونية بين الكويت ومصر. وذكر أن هذه المبادرة سوف تُطبق على جميع العمال المصريين المستخدمين بموجب عقود حكومية، بهدف تحسين عملية تنظيم ممارسات الاستقدام، وبخاصة في ما يتعلق بفرض رسوم مبالغة. كما يتم إنشاء قاعدة بيانات إلكترونية للمصريين الباحثين عن عمل على أن تتمثل الخطوة التالية بتشكيل فريق فني مشترك لتحديد خطة التنفيذ وخطة المتابعة الدورية، والنظر في كيفية إدراج عمليات تقييم مهارات العمال المهاجرين.

وخلال المناقشة العامة، أثّرت مسألة المنهجيات اللازمة لتوقع المهارات وأفضل الممارسات من بلدان أخرى؛ وعليه قُدم اقتراح بضرورة أن تكون بنى تنمية المهارات لامركزية ومرنة (لضمان أن تكون أكثر استجابة للمتطلبات المتغيرة بوتيرة متسارعة في سوق العمل)، وأنه كانت توجد في الاتحاد الأوروبي ممارسات واعدة في منهجية توقع المهارات. وحالياً، تقع مسؤولية كلفة تنمية المهارات على عاتق العامل أو الحكومة حصراً، ولذا يجب أن يشارك أصحاب العمل بشكل أكبر في الاستثمار في المهارات، الأمر الذي قد يكونون أكثر استعداداً على القيام به في حال وثقوا بالجهة المزودة للمهارات. وأثير سؤال حول ما إذا أمكن أن يتحول التدريب على المهارات إلى طريقة جديدة تتيح لوكالات الاستقدام تبرير تحميل الرسوم للعمال المهاجرين، وقد أقر متحدث أن هذه قضية أساسية وأنه ينبغي تحليل العلاقة بين المهارات والاستقدام على نحو أفضل. علاوة على ذلك، أُشير إلى أنه في ظل الوضع الراهن، غالباً ما كان في مصلحة أصحاب العمل/وكالات الاستقدام استخدام العاملين بالاستناد إلى قدرتهم على الدفع عوضاً عن مطابقة العاملين مع المهارات المناسبة للوظيفة. وينبغي أن يتوفر أيضاً مستوى من المهارات قبل الاستخدام، فيحصل العامل على "جواز سفر متصل بالمهارات" قد يرتبط أيضاً بالأجور. وأشارت حكومة الكويت إلى مشروع تجريبي بشأن اختبار إلكتروني يخضع له العامل قبل وصوله واختبار وجاهي لمهاراته بعد وصوله على أن يتحمل صاحب العمل جميع التكاليف.

الجلسة الثالثة: آليات ضمان ظروف عمل لائقة، بما في ذلك تفتيش العمل

قدّمت العرض الرئيسي السيدة جيل ويلز من منظمة "مهندسون ضد الفقر"، وأشارت إلى أن العمال المهاجرين في قطاع البناء يواجهون خطرين رئيسيين: (١) تأخر دفع الأجور أو عدم دفعها و(٢) ظروف عمل غير صحية وغير آمنة. وبما أن معظم المهاجرين يعانون من المديونية بسبب عملية الهجرة/الاستقدام، يؤثر التأخر في دفع أجورهم إلى حد كبير عليهم وعلى عائلاتهم نظراً إلى أنه يؤثر على قدرتهم على إرسال الأموال إلى بلادهم وردّ

المبالغ التي استدانوها (لدفع رسوم الاستقدام). كذلك، فإن سلسلة التعاقد من الباطن المعقدة في قطاع البناء، والاستعانة بمصادر خارجية لاستخدام العمال، مرفقةً بنظام الدفع للعمال حين تتلقى المؤسسة بنفسها المبالغ المتوجبة لها من الزبون أو المتعهد (ما يُعرف بنظام "إدفع حين يُدفع لك")، تؤدي عادةً إلى التأخر في دفع الأجور وإلى صعوبات في التعويض على المهاجرين في حال وقوع متصل بالعمل. وتم اقتراح المسؤولية المشتركة عن السلامة والصحة المهنية بين أصحاب العمل المباشرين، والمتعاقدين الرئيسيين والزبون كسبيل لمعالجة هذه القضية، على أن تقتزن بسياسة حكومية شاملة في مجال السلامة والصحة المهنية وبمفتشية عمل معززة.

وأشارت السيدة ويلز إلى أن معظم بلدان الخليج اعتمدت نظام حماية الأجور الذي يحتفظ بسجل إلكتروني للمدفوعات. وفي حين أنها خطوة هامة تتيح للعمال أن يثبتوا الفترة التي لم يتقاضوا أجوراً عنها، فهي لا تحل مشكلة عدم توفر الأموال لدى أصحاب العمل لدفع الأجور. وذكرت السيدة ويلز العديد من الممارسات الدولية الجيدة، مثل التشريعات بشأن الدفع السريع الصادر عن الاتحاد الأوروبي، والولايات المتحدة والمملكة المتحدة. وتشمل ممارسات أخرى فتح حسابات مصرفية خاصة بالمشروع تكون محميةً من الإعسار وتسمح بالدفع مباشرة إلى العمال. كذلك، أشارت السيدة ويلز إلى أن الحوادث والتأخير في الدفع تؤثر على مدة مشاريع البناء، وكلفتها وجودتها، واقتُرحت إصلاحات لحماية العمال وتحسين كفاءة القطاع من خلال ضمان تشارك المسؤولية مع الشركات الأهم في سلسلة الإمداد.

وناقشت الجلسة التي ترأسها السيد فرانك هاغمان، مدير فريق الدعم الفني للعمل اللائق في المكتب الإقليمي للدول العربية في منظمة العمل الدولية، عدداً من المواضيع الرئيسية، بما في ذلك التدخلات والتحسينات الأخيرة لمعالجة مسألة السلامة والصحة المهنية في قطاع البناء، ونظام حماية الأجور وتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي ليشمل العمال المهاجرين.

تحدث السيد وسيم ريفي من الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب عن أنشطة النقابة في قطاع البناء في بلدان الخليج، بما في ذلك الشراكة مع مؤسسات بناء كبرى في البحرين لتنظيم عمال البناء، ودعم إقامة لجان عمال ووضع اتفاقات بشأن المفاوضة الجماعية؛ وتوقيع مذكرة تفاهم مع اللجنة العليا للمشاريع والإرث في قطر للسماح بالقيام ببعثات تفتيش مشتركة لمواقع البناء استعداداً لاستضافة كأس بطولة العالم لكرة القدم في عام ٢٠٢٠. علاوةً على ذلك، ترمي حملة الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب والتطبيق على الهواتف الجوال إلى إطلاع العمال المهاجرين في قطاع البناء على حقوقهم والربط بين العمال والنقابات في بلدان المنشأ والمقصد.

وأما السيد فيصل العتيبي من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية فقد أشار إلى التحسينات الرئيسية التي أدخلت إلى نظام حماية الأجور في المملكة، بما في ذلك قاعدة بيانات تسمح بدفع الأجور بطريقة تلقائية، ورصد أصحاب العمل غير الممتثلين وفرض تدابير تأديبية عليهم. وقد كان نشر نظام حماية الأجور تدريجياً، فشمل مؤسسات وقطاعات مختلفة الأحجام على مرّ الوقت (سوف يُدرج العمال المنزليون في نظام منفصل لحماية الأجور كجزء من الإصلاحات من خلال مشروع "مساند" التجريبي)؛ وقد عالجت الحكومة بعض العيوب الفنية على مرّ الوقت. إضافةً إلى ذلك، أشار السيد العتيبي إلى أن التشريع الجديد يتيح للعمال مغادرة صاحب عمله من دون إذن في حال لم يتقاض أجره.

وحدّدت السيدة ميسون الريماوي، خبيرة قسم السلامة والصحة المهنية في الأردن، دور مفتشي العمل في ضمان ظروف عمل آمنة في قطاع البناء الأردني. وأعلنت السيدة ميسون أن المشرفين على السلامة والصحة المهنية تلقوا تدريباً خاصاً على التفتيش في أعمال البناء للعمال الوطنيين والمهاجرين. إنما تبقى التحديات متمثلةً، بما في ذلك وضع استراتيجية وطنية للسلامة والصحة المهنية، في عدم توفر الموارد البشرية والمالية، ومواطن ضعف قانونية في قانون العمل الأردني. علاوةً على ذلك، فإن مشاركة ممثلي العمال وأصحاب العمل في السلامة والصحة المهنية ضعيفة، ويبقى تحدي ضمان العمل اللائق للعمال المهاجرين في وضع غير نظامي قائماً.

وناقش السيد جاسم المالكي، مدير الشؤون القانونية في الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان مسألة توسيع نطاق الضمان الاجتماعي ليشمل العمال المهاجرين. وفي عمان، أنشئ نظام حماية الأجور عام ٢٠١٤، وسوف تُطبق التغطية الطبية الشاملة لجميع العمال المهاجرين عام ٢٠١٨. كذلك، تعمل الحكومة حالياً على دمج العمال المهاجرين في النظام الوطني للضمان الاجتماعي. وقد أنشئ مجلس ثلاثي للضمان الاجتماعي كما أن دراسة جدوى مع منظمة العمل الدولية قيد الإنجاز.

وخلال المناقشة العامة، طُرحت أسئلة عديدة من بينها كيفية التعويض على العمال لعدم تقاضيه أجورهم. وأجاب المتحدث أنه مثلاً في الإمارات العربية المتحدة، وُضعت جانباً الكفالات المصرفية المطلوبة من أصحاب العمل وتُستخدم لدفع أجور العمال حين يتخلف أصحاب العمل عن الدفع. وشدّدت حكومة قطر أيضاً على نظام حماية الأجور في هذا الخصوص. واتصل سؤال آخر بالآليات التي تقوم الحكومة بموجبها بتفتيش السلامة في موقع العمل. فأجاب المتحدث أن بعثات التفتيش في الأردن تجري بشكل يومي، في مؤسسات تُعتبر ذات الأولوية للتفتيش المنتظم لأنها تتطوي على مخاطر أكبر.

الجلسة الرابعة: إمكانية اللجوء إلى القضاء وتسوية النزاعات

بدأت هذه الجلسة مباشرة برئاسة السيدة فيوليتا إيسكاس، ملحق العمل في سفارة الفلبين في بيروت.^٥ ناقشت الجلسة عدداً من المواضيع الرئيسية، بما في ذلك العوائق أمام اللجوء إلى القضاء من منظور بلد المنشأ والمقصد على السواء، بما في ذلك في سياق نظام الكفالة، وضرورة اعتماد نهج استباقي على مستوى المجتمع المحلي.

وعرض السيد بين هاركينز، مسؤول فني (للبحوث والرصد والتقييم) من المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لآسيا والمحيط الهادئ، نتائج البحوث حول دور مراكز موارد المهاجرين في تسهيل اللجوء إلى القضاء للعمال المهاجرين. وقامت الدراسة بتحليل نتائج ١,٠١٤ شكوى وردت في مدة أربع سنوات تمّ خلالها دفع ٢,٤٥ مليون دولار أمريكي بشكل تعويضات.^٦ وسُجّل نجاح كبير في كمبوديا التي تمكنت من معالجة ٥٠٠ شكوى خلال هذه الفترة. وكان من الأساسي في تحقيق هذا النجاح تجاوز التطورات التشريعية لتعزيز عملية إحالة القضايا وإنفاذها.

^٥ لم يتمكن المتحدث الرئيسي السيد ويليام غويس، من منتدى المهاجرين في آسيا، من الحضور بسبب إبلاغه قبل وقت قصير.
^٦ أنشأ مثلث منظمة العمل الدولية في برنامج رابطة أمم جنوب شرق آسيا ٣٦ مركزاً لموارد المهاجرين في ستة بلدان، يشغلها شركاء الحكومة والنقابة ومنظمات المجتمع المدني.

لكن ما زال العمال المهاجرون يواجهون عوائق كبيرة تحول دون تقديم الشكاوى وحلّها في بلدان المنشأ والمقصد على السواء. ففي بلدان المنشأ، تقتصر معالجة انتهاكات حقوق المهاجرين على تلك الأكثر ظلماً فحسب. والأمر سيان في بلدان المقصد، رغم أن هذه الانتهاكات تتفاقم، بفعل الخوف من الانتقام، وتأشيرة الدخول المربوطة بصاحب العمل وإجازات العمل وحواجز اللغة. ونتيجةً لذلك، لا يجازف العمال المهاجرون في تقديم شكاوى إلا إذا كانت سبل عيشهم أو كرامتهم الأساسية كبشر مهددة بكل وضوح. وحتى حين تتم معالجة الإساءة، تكون معظم "التعويضات" المدفوعة جزءاً من الأموال المستحقة من أجورهم غير المدفوعة ولا تعوّض عن الأذى الذي لحق بهم. وتلقي الدراسة الضوء على الدور الحاسم الذي تؤديه النقابات ومنظمات المجتمع المدني في توفير نقطة ارتكاز للعمال المهاجرين ليتمكنوا من المطالبة بالتعويض. بالفعل، تلجأ أغلبية المهاجرين إلى هذه المنظمات لدى حاجتهم إلى المساعدة. وبالنسبة للنساء المهاجرات، فإن تفضيلهن الواضح للخدمات التي تقدمها منظمات المجتمع المدني يشير إلى أهمية هذه المنظمات في تقليص الفجوة بين الرجال والنساء من حيث اللجوء إلى القضاء.

واستعرض السيد ميلتون تورياسيم من وزارة النوع الاجتماعي، والعمل والتنمية الاجتماعية في أوغندا الإطار القانوني لتلقي شكاوى العمال المهاجرين في أوغندا، حيث يمكن للعمال المهاجرين التبليغ من خلاله عن الحالات إلى الموظفين المسؤولين عن العمل (في المدينة وعلى مستوى المقاطعة). ويشمل هذا القطاع جمعية شركات الاستقدام، ولجنة حقوق الإنسان ولجنة تكافؤ الفرص. ويمكن إحالة الحالات من خلال آلية التنسيق إلى السلطة المختصة. كذلك، يحق لجميع المواطنين الأوغنديين الحصول على خدمات وتمثيل قانوني مجاني. ويتعين أيضاً على وكالات الاستقدام إيداع كفالة مصرفية بقيمة ٢٠,٠٠٠ دولار أمريكي لتغطية أي شكاوى قانونية. ولدى تواجدهم خارج البلاد، بإمكان الأوغنديين الإبادة عن حالات الانتهاك في بلد المقصد من خلال وكالة الاستقدام أو وزارة النوع الاجتماعي، والعمل والتنمية الاجتماعية. وختم السيد تورياسيم قائلاً إن التحديات ما زالت قائمة من حيث رفع مستوى الوعي إزاء هذه الأطر في صفوف الأوغنديين.

وقد تناول السيد راجي كونوار من المؤتمر النبالي لنقابات العمال في نيبال بعض الاستراتيجيات الرئيسية التي وضعتها النقابة لحماية العمال المهاجرين الأضعف. وهي تشمل تشكيل مجموعة دعم تابعة للمؤتمر تُعنى بالعمال المهاجرين في قطر، وتساعد هذه المجموعة في معالجة القضايا المشتركة وتسهيل عودتهم إلى نيبال عند الاقتضاء. وأشار السيد كونوار إلى أنه سيتم تعديل دستور المؤتمر النبالي لنقابات العمال في النيبال بحيث يورد وسائل محدّدة يمكن من خلالها توفير الدعم للعمال المهاجرين.

وأما السيدة غيدا فرنجية، محامية وباحثة لدى المفكرة القضائية وهي منظمة من المجتمع المدني، فقد تحدثت عن وسائل الوصول إلى العدالة بالنسبة إلى العمال المهاجرين في لبنان. وقد بينت البحوث حول حلّ النزاعات التي تعني العمال المهاجرين في الخدمة المنزلية أن معظم المتواجدين منهم في النظام القضائي هم من المدعى عليهم وليس من المدعين، وأنهم متهمون بالهروب (رغم أن هذه ليست جريمة). وفي هذه الحالات، نادراً ما جرى تقييم وجود مؤشرات العمل الجبري. ولم يُقم العمال المهاجرون سوى قضايا قليلة أمام المحاكم، وكانت تتعلق عامة بعدم دفع أجورهم. كذلك، أظهر البحث أن العمال المهاجرين كافحوا للوصول إلى المحاكم بشكل مستقل، وأن الوسيلة الأكثر شيوعاً لحلّ النزاعات تقوم خارج المحاكم، تيسرها بصورة رئيسية منظمات المجتمع المدني، والسفارات ووكالات الاستقدام. وإن بعض العوائق أمام وصول العمال المهاجرين إلى العدالة تشمل عزلهم وفرض القيود على

حرية تحرّكهم، وغياب الوعي، وحواجز اللغة، وعدم توقّر إمكانية تشكيل جمعية/نقابة، إضافةً إلى القيود التي يفرضها نظام الكفالة والتي تحدّ من قدرة العمّال على البقاء في البلاد خلال فترة النزاع. واختتمت السيدة فرنجية حديثها بالإشارة إلى ضرورة تعزيز الإطار القانوني، وإلى إجراء تدريب للعاملين في النظام القضائي.

وشرح السيد ناث رافندر، من وزارة الخارجية في الهند العمليات المعتمدة في الهند لهجرة الأيدي العاملة، واستعرض الخطوات الرئيسية التي تتخذها الحكومة لحماية العمّال المهاجرين، بما في ذلك خفض تكاليف الهجرة، وتوفير تدريب شامل قبل المغادرة وتوقيع مذكرة تفاهم مع بلدان المقصد.

وخلال المناقشة العامة، أثّرت مسألة قابلية نقل العدالة، نظراً إلى أن العمال المهاجرين قد يضطرون على العودة إلى ديارهم قبل حلّ النزاع - كما جرى حديث عن دور الاتفاقات الثنائية ومذكرات التفاهم في تسهيل مثل هذه الآليات خارج الأراضي الوطنية. وطُرح سؤال آخر بشأن كيفية دعم العمال المهاجرين ليتمكنوا من اللجوء إلى آليات العدالة، فأجاب عدة متحدثين بالإشارة إلى ضرورة العمل على مستوى المجتمع المحلي ومع العمال المهاجرين مباشرة لتسهيل وصولهم إلى المحاكم أو غيرها من آليات حلّ النزاعات.

الجلسة الخامسة: تسهيل ممرات الهجرة النظامية ومعالجة هجرة العمل غير النظامية

قدم العرض الرئيسي البروفسور نصره شاه من جامعة الكويت والبروفسور فيليب فارغ من معهد الجامعة الأوروبية. أشارت البروفسور شاه إلى أن أحد التحديات الرئيسية في معالجة الهجرة غير النظامية يتمثل في عدم جمع البيانات بصورة منتظمة. في الوقت الحاضر، تشمل مصادر البيانات الرئيسية الترحيل، وتسوية الأوضاع ومعلومات عن العامل العائد إلى بلاده. كذلك، حدّدت البروفسور شاه خمس خطوات رئيسية للهجرة غير النظامية في الإقليم: الدخول غير الشرعي؛ البقاء في البلاد بعد انتهاء مدة صلاحية التأشيرة؛ العمل لدى شخص غير الكفيل؛ "الهروب"؛ والطفل المولود من أهل في وضع غير نظامي. وبحسب التقديرات، تبلغ نسبة إجمالي العمال المهاجرين في وضع غير نظامي في بلدان الخليج حوالي ١٠ في المائة. كذلك، أشارت البروفسور شاه إلى عدد من العوامل التي تدعم الهجرة غير النظامية، بما في ذلك: قدرة العمّال المهاجرين على الصمود؛ واستعدادهم لتحمل الآلام من أجل بلوغ أهدافهم في الهجرة؛ ودعم الشبكة في تحوّلهم إلى عمّال في حالة غير نظامية واستمرار هذه الحالة؛ الحوافز المالية (بما في ذلك القدرة على كسب مزيد من المال في حال عملهم "لحسابهم الخاص"؛ والسيناريو الذي تستفيد منه مختلف الأطراف، مثل المنافع التي يجنيها الكفيل لدى بيع التأشيرات، ومكاسب الوسطاء الذين يمكنهم فرض الرسوم، ومنافع المرونة بالنسبة إلى أصحاب العمل، وإلى أصحاب الأراضي الذين يمكنهم استئجار خدمات "العاملين لحسابهم الخاص".

وأما البروفسور فارغ فأعلن أن حالة الهجرة غير النظامية هي نتيجة القوانين والأنظمة، وبخاصة نظام الكفالة، وأشار إلى أهمية المصطلحات حيث أنه في حين قد يكون الشخص في حالة غير نظامية وغير شرعية، لا ينبغي استخدام هذه التعابير لوصف الأشخاص بحدّ ذاتهم. ووسط تصاعد الشعور المعادي للمهاجرين على الصعيد العالمي، تركّز سياسات الهجرة بشكل متزايد على مراقبة الهجرة واحتوائها. ونتيجةً لذلك، يجري تجريم الهجرة من خلال الاعتقال، والترحيل وعمليات العفو التي تسعى إلى تسهيل مغادرة المهاجرين، عوضاً عن تسوية أوضاعهم

ويقائهم في البلاد. وفي ظل التراجع الحالي في أسعار النفط وتوقف بعض مشاريع البنية التحتية، تساءل البروفسور فارغ عما إذا كانت التكيّفات المالية والضرائب المفروضة على دخل العمل سوف تؤدي إلى ارتفاع الرسوم التي يتكبّدها المهاجرون، وتراجع التحويلات المالية، وبالتالي تصبح المنطقة أقل جاذبية للعمّال المهاجرين. وأمّا في بلدان المنشأ، فإن العوامل التي تساهم في بروز الهجرة غير النظامية فتشمل العمالة غير النظامية، ومواطن الخلل في الإطار المؤسّساتي المعني بالهجرة لرصد الظروف وحماية العمّال بصورة فعالة، إضافةً إلى أوجه القصور في اتفاقيات التعاون الثنائي بين الحكومات.

وقد ناقشت هذه الجلسة التي ترأّسها السيد ديمّا حداد، مسؤولية المشروع الوطني، مكافحة الاتجار بالبشر وحماية المهاجرين، منظمة الهجرة الدولية، لبنان عدداً من المواضيع الرئيسية، بما في ذلك تدابير تسوية الأوضاع في بلدان المقصد والتدابير الوقائية في بلدان المنشأ، وآثار حظر الهجرة من حيث المساهمة في الهجرة غير النظامية.

وتطرقت السيدة لالا سلمى رقرقي من وزارة المغاربة المقيمين في الخارج وشؤون الهجرة إلى الاستراتيجية الوطنية الشاملة التي اعتمدت في المغرب عام ٢٠١٤ لتسوية أوضاع العمال المهاجرين. وقد جرى تنفيذ هذه الاستراتيجية من خلال عملية تشاورية ضمّت جميع أصحاب الشأن ذات الصلة، بما في ذلك منظمات المجتمع المدني والأجهزة الأمنية. وتشمل الاستراتيجية الوطنية الشاملة الحالية (للعامل المهاجرين واللاجئين) مسألة دمجهم من خلال التحاق الأطفال بالمدرسة؛ ومكافحة التمييز وتعزيز المساواة؛ والترويج للثقافة المغربية في صفوف المهاجرين؛ ودعم حصول المهاجرين على خدمات صحية (بما في ذلك الوصول إلى المستشفيات الحكومية)؛ وقوانين مكافحة الاتجار بالبشر؛ واتفاقية شراكة مع منظمة الهجرة الدولية وغيرها من وكالات الأمم المتحدة.

أمّا السيدة جبلي شريستا، مدير البرنامج الإقليمي في منظمة آسيا كاتاليسست فقد ركّزت على آثار الحظر على العمّال المهاجرين (وبخاصة النساء منهم) كردّ على ادعاءات بقيام حالات استغلال في بلدان المقصد. وأظهرت دراسة جرت في نيبال عام ٢٠١٤ أنه غالباً ما يكون الحظر غير فعّال - فالعمّال يستمرون في الهجرة، وإن من خلال وكلاء غير مسجّلين ويسلكون طرقاً هجرة أطول يمضون خلالها فترة من الزمن في بلدان عبور. وغالباً ما يصل العمال الذين يهاجرون رغم الحظر إلى بلد مختلف أو يمارسون مهنة مختلفة عن تلك التي وافقوا على ممارستها. كما أن الهجرة عبر قنوات غير نظامية تعني أن العمّال لم يشاركوا في التدريب قبل المغادرة، وكانوا بالتالي أقلّ تحضيراً. ولم يكن العمّال مشمولين في تأمين خاص أو في صندوق رعاية، ولم يتمّ تتبّع وكالة الاستقدام من الناحية القانونية لغرض المطالبة بتعويض في حال سلوك غير قانوني. واقتُرحت السيدة شريستا بعض البدائل عن الحظر، بما في ذلك التدريب الجيد قبل المغادرة يشمل مهارات لغوية؛ وشفافية أكبر في الاستقدام واللامركزية، بما يسمح للعمال الحصول على الخدمات على مستوى المقاطعة. وأشارت إلى أن هذا قد يقلّص دور الوكالات غير المعتمدة، ويسهّل الوصول إلى آليات تقديم الشكاوى بشكل أكبر.

وناقش السيد مانغالا راندينيا، نائب المدير العام للتدريب في مكتب سري لانكا للعمالة الخارجية دور موظفي تنمية الهجرة في التدريب على الهجرة الآمنة في سري لانكا. ومن خلال برنامج تواصل، يجري تثقيف العمال المهاجرين المحتملين وعائلاتهم في القرى خلال "مرحلة ما قبل اتخاذ القرار" (أي قبل أن يقرّروا الهجرة أو عدم الهجرة). كذلك، أشار السيد راندينيا إلى معايير المؤهلات المهنية الوطنية/معايير الكفاءة الوطنية التي اعتمدت في

قطاعات عديدة؛ وذكر أنه تمّ الطعن مؤخراً بالحظر الحالي الذي يمنع الأمهات اللواتي لديهن أطفالاً دون الخامسة من العمر من الهجرة أمام المحكمة العليا، لكنه ما زال نافذاً.

وخلال المناقشة العامة، أُثيرت عوامل أخرى تسبب الهجرة غير النظامية، بما في ذلك أنه بسبب حظر الانتشار من قبل بلدان المنشأ، يبادر أصحاب العمل إلى استقدام العمّال إلى بلد آخر ثم يحضرونهم إلى بلد المقصد. ثانياً، وضمن الأطر الصارمة لنظام الكفالة وحاجة صاحب العمل لمزيد من المرونة، يزداد عدد العاملين "لحسابهم الخاص" الذين يتواجدون في وضع غير نظامي. إنما أُشير أيضاً إلى إحراز تقدم في بلدان المقصد، بما في ذلك دراسة أُجريت بالشراكة بين الكويت ومنظمة العمل الدولية نظرت في أسباب وقوع بعض العمّال المهاجرين في وضع غير نظامي، وفي فرض عقوبات على الجهات التي تشارك في الاتجار بالبشر. وأثيرت أيضاً مسألة العاملات المهاجرات الأكبر سناً. ولوحظ أن العديد من النساء يعملن لعقود طويلة في بلد المقصد، ويحوّلن كل دخلهن إلى بلدهن. وفي غياب الحماية الاجتماعية والعلاقة مع بلد المنشأ، يجدن أنفسهن خارج الإطار القانوني.^٧

الجلسة ٦: الحوّل دون أن يصبح العمال المهاجرين في وضع غير نظامي بغير ذنب منهم

بدأت هذه الجلسة مباشرة بمناقشة ترأسها السيد ريشارد تشوليفينسكي، كبار أخصائيي الهجرة في المكتب الإقليمي للدول العربية في منظمة العمل.^٨ ناقشت الجلسة عدداً من المواضيع الرئيسية، بما في ذلك الوسائل التي يصبح من خلالها العمال المهاجرون في وضع غير نظامي بغير ذنب منهم، إضافةً إلى بعض الإصلاحات المقترحة والحلول المبتكرة لزيادة تنقل العمال المهاجرين في سوق العمل الداخلية وتمثيلهم.

وعرضت السيدة فاني ساراسواثي من منظمة المجتمع المدني لحقوق المهاجرين Migrant-Rights.Org أمثلةً عن مختلف الطرق التي يصبح العمال المهاجرون من خلالها في وضع غير نظامي. وتشمل هذه الطرق الهروب من سوء المعاملة، والحد الأدنى للأجور المطلوب ليتمكن العمال المهاجرون من إحضار عائلاتهم إلى بلدان الخليج (والزيادات السنوية في ضريبة الأسرة)، الأمر الذي يعني أن تأشيرة دخول زوجة أو أولاد حامل التأشيرة قد لا تُجدد، فتصبح العائلات في وضع غير نظامي. والمشكلة الرئيسية هي أن العمّال المهاجرين لا يمكنهم تجديد تأشيراتهم أو تغيير أصحاب عملهم، وأن غالباً ما تتركز الجهود لمساعدة العمّال الموجودين في وضع غير نظامي (بما في ذلك الجهود التي تبذلها السفارات) على إعادة العمّال إلى بلدانهم، عوضاً عن العمل على تسوية أوضاعهم أو استرجاع أجورهم غير المدفوعة. وأشارت السيدة ساراسواثي إلى تطبيق الإجازة التجريبية في البحرين التي تسمح للعمال الموجودين في وضع غير نظامي بتسوية أوضاعهم والعمل من دون كفيل،^٩ بما يشير إلى رصد النموذج بشكل وثيق، وخفض التكاليف (التي يدفعها العمّال)، وتُمدد الإجازة إلى فئات أخرى من العمّال، بما في ذلك العاملين في الخدمة المنزلية.

^٧ أُثيرت أيضاً مسألة العلاقة بين الهجرة غير النظامية واللاجئين. إنما أُشير إلى أن وضع اللاجئين خاص، سيما أنه لدى عبور الحدود، لا يكون لدى اللاجئين تأشيرة دخول وبالتالي يصبحون في وضع غير نظامي إذا لم يكن البد طرفاً في اتفاقية جنيف.

^٨ لم يتمكن المتحدث الرئيسي، السيد أسامة العيسى، المدير التنفيذي لهيئة تنظيم سوق العمل في البحرين، من الحضور في غضون فترة قصيرة.

^٩ يمكن إيجاد معلومات إضافية عن البرنامج التجريبي على الموقع الشبكي للهيئة النازمة لسوق العمل على: www.lmra.bh

وشدّد السيد فريدريك مويّا من المنظمة الدولية لأصحاب العمل على ضرورة معالجة أوضاع الهجرة النظامية. وتعتبر المنظمة أن هجرة الأيدي العاملة تتطوي على ثلاثة مكاسب بالنسبة إلى العمّال المهاجرين، وبلد المقصد وبلد المنشأ. وأشار السيد مويّا إلى المنتدى العالمي بشأن آلية العمل على الهجرة والتنمية، بما يضمن أن يتم الإصغاء إلى صوت المؤسسات حين تجري مناقشة موضوع إدارة الهجرة. وفي ما يتعلق بمعالجة الهجرة غير النظامية، ذكر السيد مويّا أنه لا يجب أن تلتزم عملية الاستقدام بالمبادئ العامة والمبادئ التوجيهية الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن الاستقدام العادل، وأنه يتعيّن على أصحاب العمل - بوصفهم المستخدمين النهائيين للعمل - أن يتوخوا العناية الواجبة للتأكد من أن العمّال يهاجرون عبر الطرقات النظامية. ولاحظ أن أصحاب العمل يؤدون دور الشرطة، بما في ذلك في الأوضاع غير النظامية، وأنه من الضروري وضع تشريعات وطنية فعالة والسهر على أن يحظى العمال في وضع غير نظامي بمعاملة إنسانية. كذلك، أشار السيد مويّا إلى أن الوسيلة الأهم لمعالجة الهجرة غير النظامية تقضي بفتح المزيد من القنوات النظامية للهجرة، إذ حين تكون الهجرة مقيّدة فيما يبقى الطلب على العمل قائماً، يفتح المجال أمام المتاجرين بالبشر. وأخيراً، قال السيد مويّا إن سياسات الهجرة تكون أكثر فعالية حين تأخذ في الاعتبار حاجات المواطنين، وحين يدعمها سكان البلد.

عرضت السيدة صوفيا كاغان، كبيرة المستشارين الفنيين، المشروع الإقليمي للهجرة العادلة في الشرق الأوسط، سبلاً موجهة إلى إيجاد الحلول في الإصلاحات المتصلة بالعمّال المهاجرين الذين يجدون أنفسهم في وضع غير نظامي بغير ذنب منهم. وأشارت السيدة كاغان إلى أن مزيداً من المرونة في سوق العمل قد يكون في مصلحة العمّال وأصحاب العمل، واقترحت ثلاث توصيات رئيسية للإصلاح. أولاً، يجب أن يكون العمّال المهاجرون مسؤولين عن تجديد تأشيراتهم وإجازاتهم، بحيث يقوم اتصال مباشر بين العامل والحكومة (على عكس النموذج الحالي الذي يكون فيه صاحب العمل هو الوسيط). ثانياً، يجب فصل وضع الهجرة عن وضع العمل. وفي إطار هذا النظام، يبقى صاحب العمل هو الذي يوجّه الهجرة (بالاستناد إلى عرض عمل قبل الوصول)، إنما يجب أن يتمكن العمال من البحث عن عمل جديد من دون أن يخسروا وضعهم كمهاجرين - وبخاصة في حال تعرّض العمّال إلى الإساءة. وقد تتمثل إحدى هذه الآليات في اعتماد تأشيرات حسب القطاعات. ثالثاً، يجب أن يُسمح للعمال البقاء في البلد في حال أقاموا دعوى قانونية. وبناءً عليه، ينبغي أن تتوفّر سبل معجّلة لحلّ النزاعات، مثل محاكم البتّ بالمطالبات الصغيرة. وشدّدت السيدة كاغان على أن جميع العمال يتمتعون بحقوق، بغضّ النظر عن وضعهم، وركّزت على الحاجة إلى توعية المسؤولين الحكوميين الأبرز، ومعالجة تغطية الإعلام لحالات العمال المهاجرين في وضع غير نظامي. وبصورة خاصة، لا ينبغي لمفتشي العمل وموظفي الوزارات الذين يعالجون الشكاوى تقييم حالة الهجرة، إنما التركيز على تقييم ظروف العمل.

وأما السيد رياض أحمد ناصر برهام من وزارة العمل في الأردن فقد ناقش الإصلاحات الجارية في نظام الكفالة في قطاع البناء في الأردن. وأقرّ بوجود مشكلة متصلة بساعات العمل الطويلة والعمّال في وضع غير نظامي في قطاع البناء الأردني، وأشار إلى وجوب أن يتمتع العمال المهاجرون ببعض الحرية والمرونة في تحركاتهم ضمن أطهرم القانونية الحالية. ولهذه الغاية، وقعت وزارة العمل اتفاقاً مع نقابة عمّال البناء لإتاحة المرونة في نظام الكفالة بالنسبة إلى اللاجئين السوريين (المعفيين من الرسوم وشرط تقديم شهادة صحية، ويمكنهم التنقل بحرية أكبر بين أصحاب العمل). كما أن أصحاب العمل راضون من النموذج، وقد صدرت آلاف من الإجازات للاجئين السوريين حتى تاريخه. ويمكن نسخ هذا النموذج في قطاعات أخرى وعلى عمّال من جنسيات أخرى، كما وفي بلدان أخرى.

وخلال المناقشة العامة، تمت الإشارة إلى إنه طالما بقي استخدام قنوات الهجرة النظامية باهظ الثمن، سوف يلجأ دوماً أصحاب العمل إلى خيارات أقل ثمناً تقضي إلى حالات من الهشاشة والهجرة غير النظامية. كما تمّ التشديد على المخاطر التي تهدد سمعة الشركات التي تستغل العمال، وأعطيت أمثلة في إطار القانون لمكافحة العبودية العصرية في المملكة المتحدة. وأشار المشاركون إلى أنه من المهم إعادة تقييم المصطلحات المستخدمة - الهروب، والوضع غير الشرعي، والبيع والشراء - سيما أنها مصطلحات تعود إلى حقبة العبودية. وذكر أحد المشاركين أن أحد نماذج إصلاح نظام الكفالة الذي يجري النظر فيه حالياً يقضي بأن تكون وكالة الاستقدام هي الكفيل (أو شركات التنظيف)، وأشار إلى ضرورة تقييم هذا الاقتراح، سيما أن بعض الأدلة تبين أن شركات التنظيف قد تسيء أيضاً معاملة العمال. لذا، تكرر أن الحل يكمن في توفير المرونة للعمال بحد ذاتهم. وفي ما يتعلق بالعمال في الخدمة المنزلية، تمت الإشارة إلى ضرورة أن تُضمن الحماية الكاملة عبر ضمهم لقانون العمل وأن تصادق جميع البلدان على اتفاقية منظمة العمل الدولية للعمال المهاجرين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩).

الجلسة السابعة: القضايا الناشئة في مشهد متغير لهجرة اليد العاملة

قدّمت العرض الرئيسي السيدة سوزان رزاز، خبيرة مستقلة في شؤون العمل في الأردن، حيث ناقشت الدراسة الأخيرة عن آثار الهجرة المختلطة^{١٠} على سوق العمل الأردني، وأشارت إلى أن الأردنيين يمثلون نصف الأشخاص العاملين لحسابهم الخاص في حين أن الباقي هم عمال مهاجرون يشكل السوريون جزءاً أصغر منهم. ويمكن أن يؤدي نظام الكفالة إلى حالات من عبودية الدين والعمل القسري، كما أصبح العديد من اللاجئين والعمال المهاجرين في وضع غير نظامي بغير سبب منهم. وذكرت أن اللاجئين لا يندرجون جيداً في النموذج التقليدي للاستقدام والكفالة. وقد بيّنت الدراسة أن أصحاب العمل يستخدمون أكثر فأكثر قوى عاملة أكثر مرونة - بما في ذلك في الخدمة المنزلية - سيما أن أصحاب العمل لا يرغبون في الالتزام بسنة أو سنتين من الاستخدام، وبخاصة بسبب الطابع الموسمي لبعض القطاعات. وأشارت السيدة رزاز إلى اعتماد خطط جديدة تسمح للعمال تقديم طلب ودفع كلفة إجازاتهم بأنفسهم، في حين تؤدي التعاونية الزراعية أو نقابة العمال في قطاع البناء دور الكفيل.^{١١}

وحددت السيدة رزاز أربع قضايا ما زالت قيد النقاش، وطرحَت سلسلة من الأسئلة. أولاً، ما هو الدور/ما هي المسؤولية القانونية التي تضطلع بها المنظمات التي تحمل صفة أصحاب العمل الرسميين؟ هل لديها التزام قانوني؟ هل أن جمعية أصحاب عمل أو عمال تغير تجربة العامل؟ ثانياً، كيف تتدرج هذه الحالة في تطبيق مبدأ منظمة العمل الدولية بأن صاحب العمل وليس العامل هو الذي يجب أن يدفع تكاليف الاستقدام؟ في هذه الحالة، إن العمال هم الذين يدفعون الرسوم وتكاليف الضمان الاجتماعي (رغم أنها متدنية). ثالثاً، في حين يجب أن يضمن التشريع المساواة بين العمال المهاجرين، واللاجئين والعمال الأردنيين، فإن العديد من العمال الأردنيين يقومون في الواقع بأعمال قصيرة الأجل ولا يستفيدون من ضمان اجتماعي. هل هذا تمييز؟ وأخيراً، ما هي الخطوة المنطقية

^{١٠} في هذا السياق، تشمل الهجرة المختلطة اللاجئين، والعاملين المهاجرين والعمال الأردنيين.

^{١١} في الزراعة، يقدم السوريون طلباً ويدفعون للحصول على إجازة عمل بأنفسهم (١٥ دولاراً أمريكياً)، وتمثل التعاونية الزراعية (جمعية أصحاب العمل) صاحب العمل. وضمن قطاع البناء، تُسهل عملية تقديم طلب إجازة العمل من خلال النقابة التي تمثل أيضاً صاحب العمل/الكفيل. ويجب أن يدفع السوريون بأنفسهم الكلفة المتدنية لإجازة العمل، إنما يدفعون أيضاً كلفة التأمين الخاص.

التي تلي التنفيذ في قطاعي الزراعة والبناء؟ هل يمكن توسيع نطاق هذه النماذج لتطبيقها في قطاعات أخرى وعلى جنسيات أخرى؟ وينبغي أيضاً تقييم إمكانية التوصل إلى إجازة تتيح للعمّال التنقل بين القطاعين الموسميّين للزراعة والبناء.

ناقشت الجلسة التي ترأسها السيدة لوسي داكسباكر من الهيئة الحكومية للتنمية في جيبوتي عدداً من المواضيع الرئيسية، بما في ذلك أهمية تنظيم وتوليد تضامن بين العمّال من جنسيات مختلفة، وعرضت تجارب مبادرات إقليمية ناجحة بشأن التنقل في سوق العمل.

وقدّمت السيدة هانم برهان محمد عبد الباقي من وزارة العمل في السودان لمحة عامة عن الخصائص السكانية في السودان، ووتاريخ هجرة العمال ذوي المهارات الرفيعة من السودان إلى المملكة العربية السعودية. ووفقاً لإحصاءات منظمة الهجرة الدولية، هناك أربعة ملايين عامل مهاجر سوداني يستخدمون قنوات الهجرة النظامية وغير النظامية. وتمّت الإشارة إلى دور وزارة العمل ودور وزارة الإصلاح الإداري في تنظيم الإعلانات عن الوظائف ودور وكالات الاستقدام الخاصة. وتشمل مبادرات أخرى ترمي إلى حماية العمّال المهاجرين إبرام اتفاقات ثنائية مع بلدان المقصد، والتدريب قبل المغادرة، والتنسيق مع منظمة الهجرة الدولية لتعزيز إدارة هجرة اليد العاملة، إضافةً إلى التنسيق بين الوزارات في السودان.

وأشارت السيدة إليزابيت تانغ، الأمين العام للاتحاد الدولي للعمال المنزليين إلى أنه في حين تأتي أغلبية العمال المنزليين المهاجرين في المنطقة من آسيا، تزداد أهمية أفريقيا كمناطق مصدر. وهذا يطرح تحدياً في ما يتعلق "بالسباق إلى القعر" من حيث البلدان التي تتنافس ليكون عمّالها أرخص ثمناً وأكثر قبولاً بالنسبة إلى بلد المقصد. ويكون أحياناً هذا التنافس وهذا التمييز ظاهرين أيضاً بين العمّال المهاجرين بحدّ ذاتهم. وشدّدت السيدة تانغ على أهمية إقامة التضامن بين العمّال من جنسيات مختلفة، وإتاحة مشاركة العمّال المهاجرين في وضع سياسات لإدارة هجرة اليد العاملة. كذلك، شدّدت على أهمية الاعتراف بالدور الحاسم الذي يؤديه العمّال الوطنيون في بلدان المقصد (وهو دور غالباً ما لا يلاحظه أحد). وأشارت إلى أن الاتحاد الدولي للعمال المنزليين يضع برامج إقليمية وأقاليمية لتسهيل الحوار بين العمال في بلدان المقصد وأنه من خلال بناء قدراتهم، يأمل الاتحاد بأن يتمكن العمال من المشاركة في بنى الحوكمة وفي القرارات التي تؤثر على حياتهم.

وأشارت السيدة غريس كانيري من اتحاد أصحاب العمل في كينيا إلى الاتجاه الناشئ من حيث حرية تنقل العمال بين بلدان جماعة شرق آسيا - التي قد تستمد منها أقاليم أخرى الدروس. وبهدف تسهيل حرية التنقل هذه، تنازلت كينيا عن جميع رسوم إجازات العمل، وفتحت ١٣٣ مهنة أمام المهاجرين من الإقليم وأتاحت الوصول إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لسكان جماعة شرق آسيا. واعتمد بروتوكول السوق المشتركة لجماعة شرق آسيا قوانين جديدة تسمح بحرية تنقل أكبر ومعالجة التمييز. كما اتخذت تدابير أخرى لتسهيل عملية الإقرار بالشهادات الأكاديمية. لكن ما زالت التحديات قائمة رغم هذه الإنجازات، بما في ذلك الشواغل المتصلة بالأمن واستثناء الفساد بين الموظفين المسؤولين عن الهجرة.

وخلال المناقشة العامة، عُرضت وجهة نظر نقابة العمّال السودانية، مع الإشارة إلى أن النقابات لا تميّز بين العمال الوطنيين والمهاجرين، وتؤدي دوراً هاماً في صياغة السياسات التي تسعى إلى تقديم الخدمات للعمّال

المحليين والمهاجرين. وقدم هذا التصور ممثل نقابة العمال في البحرين الذي أشار إلى ضرورة النظر في الوقت ذاته إلى حقوق العمال الوطنيين والمهاجرين.

وفي ما يتعلق بالأعداد المتزايدة للعمال المنزليين المهاجرين من أفريقيا إلى الشرق الأوسط، أُشير إلى غياب منتدى إقليمي لمناقشة وتبادل المعارف وأفضل الممارسات لحماية العمال (كما في آسيا والشرق الأوسط). وأشير أيضاً إلى أن الاتحاد الدولي للعمال المنزليين سهل التبادلات بين العمال المنزليين المهاجرين من آسيا وشرق أفريقيا خلال ورشة عمل نُظمت مؤخراً في البحرين. كما جرى تنظيم عدد من ورش العمل لبناء القدرات توجهت إلى العمال المنزليين المهاجرين في شرق أفريقيا، وترمي إلى دعم موقف سياساتي موحد يُعرض على الحكومات.

الجلسة الثامنة: التعاون الثنائي والأقاليمي بشأن هجرة اليد العاملة

قدّمت العرض الرئيسي أوريليا سيغاتي، خبيرة مستقلة في شؤون هجرة الأيدي العاملة في أفريقيا وتحدثت عن المعايير الموجودة لتوجيه عملية وضع هذه اتفاقيات ثنائية بشأن هجرة الأيدي العاملة، بما في ذلك اتفاقية النموذج الموحد الملحق بتوصية منظمة العمل الدولية بشأن الهجرة من أجل العمل (المنقحة) لعام ١٩٤٩ (رقم ٨٦)، وبرنامج الهجرة العادلة للمنظمة، والمبادئ العامة والخطوط التوجيهية التشغيلية الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن الاستقدام العادل، من بين غيرها. إنما تشير البحوث الأخيرة إلى عدد من مواطن القصور.^{١٢} وبالاستناد إلى تقييم اتفاقات عمل ثنائية جديدة والمفاوضات بين بلدان أفريقية وبلدان في الشرق الأوسط أو في منطقة الخليج (وقد تركّزت بصورة أساسية على العمال ذوي المهارات المتدنية عوضاً عن الأيدي العاملة ذات المهارات الرفيعة). وأبدت السيدة سيغاتي الملاحظات التالية: يتم التفاوض عادة بشأن اتفاقات العمل الثنائية في السرّ حيث لا تتسم هذه العملية بالشفافية (أحياناً، تتدخل وزارة الشؤون الخارجية وحدها من جهة الحكومة)، ولا تجري عامة مشاورات مع الشركاء الاجتماعيين. كذلك، غالباً ما تُبرم هذه الاتفاقات للاستجابة إلى موجات كبيرة وغير نظامية من العمال، ولمعالجة أوضاعهم. قد يكون المضمون الفني لهذه الاتفاقات ضعيفاً، سيما أنه من النادر أن تُرفق بملاحق فنية (مثل عقد الاستخدام النموذجي)، كما أن آليات الرصد والتقييم محدودة عامةً. وأشارت السيدة سيغاتي أيضاً إلى أنه يولى اهتمام ضئيل نسبياً لضمان وضوح الشروط في صياغة هذه الاتفاقيات وترجمتها، وإلى غياب التنسيق بين بلدان المنشأ في إقليم أفريقيا، قائلةً إن تبادل المعلومات والاتفاق على الشروط الدنيا قد يساعدان في الحؤول دون "السباق إلى القعر".

وعلى الرغم من هذه التحديات، يزداد الوعي إزاء هذه المسألة ويستمر إحراز التقدم باتجاه تصميم اتفاقيات عمل ثنائية تكون أفضل صيغة وأكثر شمولية، بما في ذلك من خلال المبادئ التوجيهية لوضع هذه الاتفاقيات والتي تمّت صياغتها بدعم من منظمة الهجرة الدولية، وورش العمل لبناء القدرات في عدد من البلدان الأفريقية.

^{١٢} Wickramasekara, P. (2015)، الاتفاقيات الثنائية ومذكرات التفاهم بشأن هجرة العمال ذوي المهارات المتدنية: استعراض، جنيف، مكتب العمل الدولي.

وأما في الجلسة التي ترأستها السيدة كريمة الكوري، رئيسة قسم السكان والتنمية الاجتماعية للجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، فقد جرى تبادل للخبرات في تنفيذ اتفاقيات العمل الثنائية، والتدريب التوجيهي قبل المغادرة ولدى الوصول، من منظوري الحكومة ونقابة العمال.

تناولت السيدة جيليان روك، رئيسة الموظفين في الاتحاد العمالي المستقل للخدمات العامة في الفلبين موضوع اتفاق العمل الثنائي المبرم بين الفلبين وألمانيا بشأن العاملين في مجال الصحة. بموجب هذا الاتفاق، يخضع العمال الفلبينيين إلى تدريب مجاني على اللغة كجزء من تدريب شامل قبل المغادرة، ويتحمل صاحب العمل كافة تكاليف الاستقدام. كذلك، تخضع علاقة العمل لعقد قائم على معايير العمل الدولية، يحق للعمال الفلبينيين بموجبه الحصول على شروط العمل ذاتها التي يحظى بها نظراؤهم الألمان (بما في ذلك إمكانية نقل الضمان الاجتماعي). وتشرف على اتفاق العمل الثنائية لجنة ثلاثية مشتركة، تلتقي بصورة منتظمة في الفلبين وألمانيا على السواء. ويتضمن هذا الاتفاق مكوناً يتعلق بتنسيق عملية تنمية الموارد البشرية، بما يشير إلى التزام الطرفين بتنفيذ مشاريع تعزز بناء القدرات وتحسين المنشآت الصحية. وصرّحت السيدة روك أن التجربة تبيّن إمكانية وضع اتفاق عمل ثنائي يترجم معايير العمل الدولية إلى آليات عملية، رغم أنه من الهام ضمان الشفافية وإشراك الشركاء الاجتماعيين من لحظة وضع الاتفاق حتى مرحلة رصده.

وناقشت السيدة ووغايهو أليمو وبلديسايلاسي، من وزارة العمل في إثيوبيا اتفاقات العمل الثنائية المبرمة مع بلدان في الشرق الأوسط. ولاحظت أن إثيوبيا بلد يشهد هجرة مختلطة، بما في ذلك الهجرة النظامية وغير النظامية. وتشمل التدابير الرامية إلى دعم تنفيذ اتفاقات العمل الثنائية التدريب قبل المغادرة، وعقود العمل الموحدة، وحماية الضمان الاجتماعي، وتنظيم وكالات الاستقدام، ووضع الآليات لتسهيل تحويل الأموال، وإقامة لجنة ثنائية لحل النزاعات. وقد أبرمت اتفاقات عمل ثنائية مع البحرين، والأردن، ولبنان، والمملكة العربية السعودية، وقطر، والكويت، وعمان من بين بلدان أخرى.

وعرض السيد ألبير فالينسيانو، مدير رعاية العمال في الخارج في الفلبين، تجربة الفلبين في تنفيذ البرنامج الشامل للمعلومات والتوجيه الذي هو مشروع تجريبي لحوار أبو ظبي.^{١٣} ويرمي هذا البرنامج إلى توفير المعلومات في مراحل مختلفة من دورة الهجرة - وهي عملية تعاون، بما في ذلك التدريب قبل المغادرة في بلد المنشأ، وتدريب توجيهي في بلد المقصد. وتنفذ المرحلة الثانية من هذا البرنامج بين المملكة العربية السعودية وبنغلاديش (للسائقين)؛ وبين الإمارات العربية المتحدة والفلبين (للعمال في المنازل وفي قطاع الخدمات)؛ وبين الإمارات العربية المتحدة وسري لانكا (للعمال في قطاع الخدمات). وإثر إبرام اتفاق العمل الثنائي مؤخراً بين الإمارات العربية المتحدة والفلبين، سوف تنطلق المرحلة التجريبية باعتماد نظام إدارة، ووضع مبادئ توجيهية إقليمية لتحديد مضمون وحدات التدريب (بما في ذلك وضع مؤشرات أداء رئيسية)، وتدريب مشترك للمدرّبين.

^{١٣} أنشئ حوار أبو ظبي عام ٢٠٠٨ لتعزيز الحوار الأقليمي بشأن هجرة اليد العاملة بين بلدان المصدر الآسيوية وبلدان المقصد في الدول العربية.

وأعلن السيد بهووان براساد أشاريا من وزارة العمل والتوظيف في نيبال بوصفه ممثلاً للرئيس الحالي لعملية كولومبو،^{١٤} أنه سيتم عرض موقف مشترك بشأن الاتفاق العالمي بشأن الهجرة خلال الاجتماع الإقليمي التحضيري لآسيا والمحيط الهادئ الذي تنظمه اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، وفي الاجتماع القادم الذي سوف يُعقد في المكسيك حول الاتفاق. كما أن برنامجاً آخر لتعزيز حقوق العمال المهاجرين هو برنامج رابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي. وقد أدرجت القمة الأخيرة للرابطة هجرة اليد العاملة على جدول أعمالها، مع التركيز على الهجرة خارج الإقليم. وتولت حكومة نيبال الريادة في صياغة خطة العمل الخاصة بالرابطة بشأن هجرة اليد العاملة والتي تتضمن سبعة مجالات واسعة من التعاون، كما تسعى أمانة الرابطة إلى تشكيل لجنة فنية لتنفيذ هذه الخطة.

وركزت المناقشة العامة على التحديات الرئيسية في تنفيذ المشروع التجريبي بين الفلبين وألمانيا، سيما تلك التي تتعلق بالعملية الأولية البطيئة (يمتد التدريب الشامل ما قبل المغادرة على ستهة أشهر) والسبل لتحسين الكفاءة. وفي ما يتعلق بتشكيل النقابات، أُشير إلى أن العمال الفلسطينيين في ألمانيا ينتظمون، وأن النقابة في ألمانيا تشكل جزءاً لا يتجزأ من اللجنة التنظيمية، سيما أنها توفر المعلومات للعمال الفلسطينيين وتدعم اندماجهم. وفي ما يتعلق بالبرامج التدريبية الشاملة للمعلومات والتوجيه، فقد تمت الإحاطة بالسعي الطموح إلى تنفيذ البرنامج في بلدان أخرى مشاركة في حوار أبو ظبي على المستوى الثنائي. وعبر أيضاً بعض ممثلي النقابات في أفريقيا عن شكوكهم حيال قدرة اتفاقيات العمل الثنائية على حماية العمال المهاجرين، وتمّ التشديد على ضرورة أن يعي العمال وجود مثل هذه الاتفاقات.

وأخيراً، قدم المقرر، البروفسور فيليب فارغ، الملاحظات الختامية وأبدى أفكاراً شخصية (بما في ذلك بشأن أهمية الانتقال إلى دمج العمال المهاجرين في بلدان المقصد في المنطقة، إضافةً إلى موجز عن القضايا الرئيسية التي جرت مناقشتها خلال الاجتماع. وختم بالإشارة إلى أن الدعوة إلى إيجاد حلول عملية وفرص للحوار تتطلب تعاوناً أكبر وتبادلاً للمعلومات والخبرات.

جدول الأعمال

اليوم الأول: الأربعاء في ٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧	
التوقيت	بند جدول الأعمال
8:45 - 9:15	جلسة الافتتاح - خليل شري، الأمين العام لجمعية الصناعيين اللبنانيين - محمد معيط، الاتحاد العربي لنقابات العمال - ربا جردات، المدير الإقليمي للدول العربية في منظمة العمل الدولية - معالي الوزير محمد كيار، وزير عمل في لبنان
9:15 - 9:45	العمل اللائق، وهجرة اليد العاملة وتنقلها، والاتفاق العالمي بشأن الهجرة ميشيل لايتون، مديرة قسم هجرة اليد العاملة، منظمة العمل الدولية، جنيف
9:45 - 13:00	الموضوع الأول: سبل المضي قدماً لتحقيق الاستقدام العادل

^{١٤} عملية كولومبو هي عملية تشاورية إقليمية حول الهجرة تجمع بين ١٢ بلد مصدر بهدف تعظيم منافع هجرة اليد العاملة وحماية العمال المهاجرين طيلة دورة الهجرة.

11:15 - 9:45	الجلسة الأولى: الاستقدام العادل	التصدي للممارسات المسيئة وممارسات التدليس في عملية استقدام العمال المهاجرين ستناقش هذه الجلسة العوائق التي تحول تحقيق استقدام عادل وسبل التغلب عليها. ما هي الاستراتيجيات اللازمة لضمان خفض إجمالي تكاليف الاستقدام ودفع أصحاب العمل رسوم الاستقدام والتكاليف المرتبطة بها عوضاً عن العمال المهاجرين؟ ما هي الخطوات التي ينبغي اتخاذها للقضاء على الظروف التي قد تؤدي إلى عبودية الدين والعمل الجبري في عملية الاستقدام؟ كيف يمكن للاستقدام الاندماج أن يفضي إلى تحسين تطابق مهارات المهاجرين والمهاجرات مع فرص العمل؟ العرض الرئيسي: راي جريديني من كلية الدراسات الإقليمية في قطر، جامعة حمد بن خليفة، الدوحة واضع ورقة عمل منظمة العمل الدولية حول "سبل المضي في توظيف العمال المهاجرين ذوي المهارات المتدنية في ممر آسيا والدول العربية" المناقشة: رئيس الجلسة: ماريا غالوتي؛ مستشارة سياسات الهجرة، منظمة العمل الدولية في جنيف المشاركون في النقاش: • فيليب فيشمان، قسم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في منظمة العمل الدولية - التطبيق العملي للمبدأ الذي يقضي بألا يدفع العمال رسوم الاستقدام وفقاً لمبادئ منظمة العمل الدولية بشأن الاستقدام العادل • روس داينز، المدير العام لفرع أفريقيا والشرق الأوسط وآسيا، شركة إف إس آي وورلدوايد - ضمان عدم تحمّل العمال أي رسوم استقدام على الإطلاق • إيمان خزعل، رئيسة قسم العمال الأجانب في جبل لبنان، وزارة العمل، لبنان - وضع معايير تصنيف وكالات استقدام العمال وآلية الرصد • جيروين بيرنارت، منسق حقوق الإنسان والعمال، العمل الجبري والاتجار بالبشر، الاتحاد الدولي لنقابات العمال، الاتحاد الدولي لنقابات العمال - مشروع الاتحاد الدولي لنقابات العمال - رصد استقدام المهاجرين - مناقشة عامة/أسئلة وأجوبة
11:15 - 11:30	استراحة قهوة	
11:30 - 13:00	الجلسة الثانية: الاستقدام العادل (تتمة)	النماذج المبتكرة لتطابق المهارات مع فرص العمل فاعلية تركز هذه الجلسة على تنمية المهارات والاعتراف بها، ومنها آليات ضمان تحسين تطابق المهارات مع فرص العمل، والآليات والحوافز التنظيمية لتشجيع استثمار أصحاب العمل والحكومة والعمال في تطوير المهارات وإصدار الشهادات كما تبحث في الاستقدام بين الحكومات وأثره على تطوير المهارات. عرض رئيسي: سامي كومار، المعهد الوطني للعمل، وزارة العمل والتوظيف، الهند مناقشة: رئيس الجلسة: ماكس ثيونون، مستشار هجرة اليد العاملة في جنوب آسيا، فريق الدعم الفني للعمل اللائق، منظمة العمل الدولية في الهند المشاركون في النقاش: • عبد العزيز الحربي، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، المملكة العربية السعودية ومحمد مشرف حسين، ملحق وزارة رعاية المغتربين والعمالة في الخارج - مساند- منصة إلكترونية لاستقدام العمال المنزليين ومشروع تجريبي بين السعودية وبنغلاديش

• جابر العلي، وزارة القوى العاملة في الكويت - الاستقدام بين حكومتي الكويت ومصر - مناقشة عامة/أسئلة وأجوبة		
غداء		13:00 – 14:15
الموضوع الثاني: سبل المضي قدماً نحو تحقيق عمل لائق للعمال المهاجرين		14:15 – 17:30
آليات ضمان ظروف عمل لائقة ومنها تفتيش العمل تتناقش هذه الجلسة عدداً من القضايا الخاصة بالعمل اللائق والمؤثرة على العمال المهاجرين، مثل تحديد الأجور وحمايتهم، والتنقل في سوق العمل الداخلي، والحماية الاجتماعية، والتشريعات الوطنية، والتغطية القطاعية، بما في ذلك للعمل المنزلي، والتفتيش القوي والفعال للعمل، وتفادي النزاعات وحلها. عرض رئيسي: جيم ويلز، منظمة مهندسون ضد الفقر: معالجة التأخر في دفع الأجور والصحة والسلامة المهنية في قطاع البناء مناقشة: رئيس الجلسة: فرانك هاغمان، مدير فريق الدعم الفني للعمل اللائق بالمكتب الإقليمي للدول العربية في منظمة العمل الدولية المشاركون في النقاش: • وسيم ريفي، الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب - عمل الاتحاد الدولي لعمال البناء والخشب في قطاع البناء بالخليج في مجال تفتيش العمل/ الصحة والسلامة المهنية • فيصل العتيبي، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، المملكة العربية السعودية - إدخال تحسينات على نظام حماية الأجور • ميسون الريماوي، خبيرة قسم السلامة والصحة المهنية، الأردن - دور مفتشي العمل في ضمان ظروف عمل آمنة في قطاع البناء، بما في ذلك للعمال المهاجرين • جاسم المالكي، مدير الشؤون القانونية، الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان - توسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي ليشمل العمال المهاجرين - مناقشة عامة/أسئلة وأجوبة	الجلسة الثالثة: العمل اللائق	14:15 – 15:45
استراحة قهوة		15:45 – 16:00
إمكانية الجوع إلى القضاء وتسوية النزاعات تتناقش هذه الجلسة سبل استعانة العمال المهاجرين بآليات تسوية النزاعات من خلال وزارات العمل وسبل الانتصاف القضائية، ولا سيما في بلدان المقصد وأيضاً في بلدان المنشأ؛ والتعاون بين بلدان المنشأ والمقصد في هذا الصدد. مناقشة: رئيس الجلسة: فيوليتا البسكاس، ملحق العمل، سفارة الفلبين، بيروت- لبنان المشاركون في النقاش: • بين هاركنز، منظمة العمل الدولية/المكتب الإقليمي لمنطقة آسيا والمحيط الهادئ - إمكانية لجوء العمال المهاجرين في جنوب شرق آسيا ودور مراكز موارد المهاجرين في تعويض العمال • ميلتون تورياسما، وزارة النوع الاجتماعي، والعمل والتنمية الاجتماعية، أوغندا - دور بلدان المنشأ في معالجة شكاوى العمال المهاجرين • رامجي كونوار، المؤتمر النيبالي لنقابات العمال	الجلسة الرابعة: العمل اللائق (تتمة)	16:00 – 17:30

		التواصل مع العمال المهاجرين النيباليين في الخليج وتعزيز تمكين العمال • غيدا فرنجية، محامية وباحثة، المفكرة القانونية وصول العمال المهاجرين إلى العدالة في بلدان المقصد في الشرق الأوسط • رافندر نات، الشؤون الهندية في الخارج، وزارة الشؤون الخارجية، الهند مناقشة عامة/أسئلة وأجوبة
19:00	حفل استقبال	
اليوم الثاني: الخميس في ٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧		
التوقيت	بند جدول الأعمال	
8:45 – 12:00	الموضوع الثالث: سبل المضي قدماً نحو معالجة الأوضاع غير القانونية	
8:45 – 10:15	الجلسة الخامسة: الأوضاع غير النظامية تسهيل ممرات الهجرة النظامية ومعالجة هجرة العمل غير النظامية تغطي هذه الجلسة وضع العمال الذين يدخلون بلدان المقصد دون إذن، بما فيهم دوافعهم؛ وعملية تسوية أوضاعهم؛ وأثار هذه الهجرة غير النظامية؛ والآليات التي يمكن أن تضعها الحكومات بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين لتسهيل الهجرة النظامية. <u>عرض رئيسي:</u> نصره شاه، جامعة الويت وفيليب فارغ، معهد الجامعة الأوروبية، فلورانس: ما هي الأنواع المختلفة من المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي، والإحصاءات المتاحة والفئات المعرضة لخطر شديد؟ <u>مناقشة:</u> رئيس الجلسة: ديماء حداد، مسؤولية الشروع الوطني، جهة الاتصال المعنية بمكافحة الاتجار بالبشر وحماية المهاجرين، تنقل العمال والتنمية البشرية، منظمة الهجرة الدولية، لبنان. <u>المشاركون في النقاش:</u> • لالا سلمى رزقاني، وزارة المغاربة في الخارج وشؤون الهجرة • تجربة المغرب مع تسوية أوضاع المهاجرين • جبلي شريستا، مدير البرنامج الإقليمي، منظمة آسيا كاتاليس • تأثير حظر الهجرة • مانغالا راندينيا، نائب المدير العام للتدريب، مكتب سري لانكا للعمالة الأجنبية • دور موظفي تطوير الهجرة في التدريب على الهجرة الآمنة مناقشة عامة/أسئلة وأجوبة	
10:15 – 10:30	استراحة قهوة	
10:30 – 12:00	الجلسة السادسة: الأوضاع غير النظامية الحؤول دون وقوع العمال غير المهاجرين في وضع غير نظامي بغير نذب منهم توجز هذه الجلسة التجارب الإيجابية في تسوية أوضاع العمال غير النظاميين بالتدليل أيضاً على جدوى تحسين الحكومات وأصحاب العمل لمرونة نظام الكفالة، كما تناقش المسائل الرئيسية التي يثيرها عدم معالجة الوضع غير النظامي للقوة العاملة. <u>مناقشة:</u> رئيس الجلسة: ريشارد تشوليفينسكي، كبار الأخصائيين في شؤون الهجرة، فريق الدعم الفني للعمل اللائق، المكتب الإقليمي للدول العربية في منظمة العمل الدولية <u>المشاركون في النقاش:</u>	

• فاني ساراسواثي، منظمة Migrant-Rights.org. • كيف يصبح العمال المهاجرون في وضع غير نظامي؟ • فريدريك مويبا، المنظمة الدولية لأصحاب العمل • جدوى معالجة الأوضاع غير النظامية • صوفيا كاغان، كبيرة المستشارين الفنيين، المشروع الإقليمي للهجرة العادلة في الشرق الأوسط، المكتب الإقليمي للدول العربية في منظمة العمل الدولية • سبل المضي قدماً بالإصلاحات • رياض أحمد ناصر برهام، وزارة العمل في الأردن • الإصلاحات في نظام الكفالة في قطاع البناء مناقشة عامة/أسئلة وأجوبة		
غداء		12:00 – 13:15
الموضوع الرابع: إدارة هجرة اليد العاملة		13:15 – 14:45
القضايا الناشئة في المشهد المتغير لهجرة اليد العاملة تتناقش هذه الجلسة القضايا الناشئة في إدارة هجرة اليد العاملة، بما في ذلك التحدي المتمثل بالهجرة المختلطة، وأفضل السبل لمعالجة وجود اللاجئين والعمال المهاجرين في أسواق العمل (الأردن ولبنان)، والاتجاه نحو ازدياد هجرة اليد العاملة من البلدان الأفريقية باتجاه الشرق الأوسط. عرض رئيسي: سوزان رزاز : التحديات التي تشكلها الهجرة المختلطة أمام أسواق العمل الوطنية وسبل ضمان حماية حقوق جميع العمال مناقشة: رئيس الجلسة: لوسي داكسباكر، الهيئة الحكومية للتنمية، جيبوتي المشاركون في النقاش: • هانم برهان محمد عبد الباقي، وزارة العمل في السودان • التحديات التي يواجهها "الوافد الجديد إلى سوق العمل في دول الخليج وتحديات بناء نظام لحماية العمال المهاجرين، بما في ذلك العمال المهاجرين في الخدمة المنزلية • إليزابيث تانغ، الأمين العام للاتحاد الدولي للعمال في الخدمة المنزلية • التحديات المتمثلة بتنظيم الأعداد المتزايدة من جنسيات العمال في الخدمة المنزلية • غرايس غاتوني كانيري، اتحاد أصحاب العمل في كينيا الهجرة في خدمة التنمية: التجربة الكينية في مجال تقييم سوق العمل وحرية تنقل الأشخاص في جماعة شرق أفريقيا مناقشة عامة/أسئلة وأجوبة	الجلسة السابعة: إدارة هجرة اليد العاملة	13:15 -14:45
استراحة قهوة		14:45 – 15:00
التعاون الثنائي والأقاليمي بشأن هجرة اليد العاملة تركز هذه الجلسة على آليات التعاون الثنائي والأقاليمي بشأن هجرة اليد العاملة وتنقلها، بما في ذلك من خلال وضع اتفاقيات عمل ثنائية. وهي تبحث أيضاً في نطاق إنشاء آليات للحوار الأقاليمي تشمل البلدان الأفريقية. عرض رئيسي: أوريليا سيغاتي [عبر سكايب]: اتفاقيات العمل الثنائية المبرمة بين البلدان الأفريقية مناقشة:	الجلسة الثامنة: إدارة هجرة اليد العاملة (نتمة)	15:00 -16:30

رئيس الجلسة: كريمة الكوري، رئيسة قسم السكان والتنمية الاجتماعية، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) المشاركون في النقاش: • جيليان روك، رئيس الموظفين، الاتحاد العمالي المستقل للخدمات العامة • الاتفاق الثنائي بين ألمانيا والفلبين بشأن العاملين في مجال الصحة باعتباره ممارسة جيدة تشمل ممثلي أصحاب العمل والعمال في لجنة تنفيذ الاتفاق • وغيهو أليمو ويلديسايلاسي، وزارة العمل في إثيوبيا • الاتفاقيات الثنائية التي أبرمت مؤخراً مع بلدان الشرق الأوسط • ألبرت فالينسيانو، مدير رعاية العمال في الخارج، الفلبين • مشاركة الفلبين في التنفيذ التجريبي للبرنامج الشامل للمعلومات والتوجيه، وهو أحد المحاور التعاونية الأربعة لحوار أبو ظبي • بهووان براساد أشاريا، وزارة العمل والتوظيف في نيبال، ويوصفه ممثل الرئيس الحالي لعملية كولومبو مناقشة عامة/أسئلة وأجوبة		
ملاحظات موجزة من المقرر، فيليب فارغ، معهد الجامعة الأوروبية		16:30 – 17:00