

الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة الأيدي العاملة

مبادئ وإرشادات غير ملزمة من أجل
نهج قائم على الحقوق إزاء هجرة الأيدي العاملة

منظمة العمل الدولية

الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة الأيدي العاملة

مبادئ وإرشادات غير ملزمة من أجل
نهج قائم على الحقوق إزاء هجرة الأيدي العاملة

الطبعة الأولى باللغة العربية ، ٢٠٠٨

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحقوق النشر بموجب البروتوكول ٢ من الاتفاقية العالمية لحقوق التأليف والنشر. ولكن من الجائز استنساخ مقتطفات وجيزة منها دون ترخيص، شريطة أن يكون مصدر هذه المقتطفات مذكوراً. وللحصول على حقوق النشر أو الترجمة، ينبغي تقديم طلب بذلك إلى إدارة منشورات مكتب العمل الدولي (الحقوق والتراخيص)، على العنوان:

ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

أو على البريد الإلكتروني: pubdroit@ilo.org ويرحب مكتب العمل الدولي بمثل هذه الطلبات. أما المكاتب والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة في المملكة المتحدة لدى

Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0)20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk],

وفي الولايات المتحدة لدى

Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; email: info@copyright.com]

وفي بلدان أخرى لدى منظمات حقوق الاستنساخ المنتسبة، فيجوز أن تحصل على نسخ مصورة بموجب التراخيص الصادرة عنها لهذا الغرض.

مكتب العمل الدولي: برنامج الهجرة الدولية

إطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة الأيدي العاملة . مبادئ عامة ومبادئ توجيهية غير ملزمة من أجل نهج قائم على الحقوق إزاء هجرة الأيدي العاملة
جنيف، مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٨.

العمل اللائق، خلق فرص العمل: العمل اللائق، خطة وطنية، جدول الأعمال، التدريب، الحوار الاجتماعي، ظروف العمل، الحقوق الأساسية في العمل، الحماية الاجتماعية، المساواة بين الجنسين، هجرة الأيدي العاملة ، تحويلات أموال المهاجرين.

ISBN 978-92-2-619118-1: متاح أيضاً (بالإنكليزية)

Also published in (English): *ILO's Multilateral Framework on Labour Migration; Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach*. (ISBN: 92-2-119118-4 & 978-92-2-119118-6). Geneva, 2006; (French): *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main d'oeuvre. Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'oeuvre fondée sur les droits*. (ISBN: 92-2-219118-8 & 978-92-2-219118-5), Genève, 2006, and in (Spanish): *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos*. (ISBN: 978-92-2-319118-4) Ginebra, 2007

بيانات مستقاة من قائمة مكتب العمل الدولي.

لا تطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. وتقع المسؤولية عن الآراء المعرب عنها في المقالات والدراسات وغيرها من الإسهامات الموقعة، على عاتق أصحابها دون غيرهم، ولا يشكل نشرها أي تأييد من جانب مكتب العمل الدولي للآراء المعربة فيها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمكتب العمل الدولي

الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من:

ILO Publications,
International Labour Office
CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

وسوف ترسل مجاناً قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه أو بالبريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org.

طبع في المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، لبنان

تقديم

ظهرت الهجرة من أجل العمل وصلاتها بالتنمية الآن باعتبارها قضية عالمية تؤثر على معظم الأمم في العالم. فهي على قمة جدول أعمال السياسة العامة دولياً وإقليمياً ووطنياً. ويساهم العمال المهاجرون من خلال عملهم في نمو وتنمية بلدان العمل. وتستفيد بلدان الأصل كثيراً من تحويلاتهم ومن المهارات المكتسبة أثناء تجربتهم في الهجرة. ومع ذلك، تطرح عملية الهجرة تحديات جادة. إذ يعاني معظم العمال المهاجرين من ذوي المهارات المنخفضة من إيذاء واستغلال خطيرين. ويبلغ عدد النساء اللاتي تهاجرن وحيدات على نحو متزايد زهاء نصف عدد المهاجرين على الصعيد الدولي، وتواجهن مشاكل حماية محددة. وأمام الحواجز المتزايدة في تنقل الأيدي العاملة عبر الحدود، يشكل نمو الهجرة غير النظامية، والاتجار بالبشر وتهريبهم تحديات كبيرة لحماية حقوق الإنسان والعمل.

ومع توسع هجرة الأيدي العاملة وتزايد تعقدها، يطلب المجتمع الدولي توفير أدوات جديدة لتنظيمها، إضافة إلى الصكوك الدولية الموضوعة على مدى العقود الماضية. ويقع على منظمة العمل الدولية، من خلال هيكلها الثلاثي (الحكومات وأصحاب العمل والعمال)، وولايتها في مجال قضايا العمل، واختصاصها في مجال وضع المعايير، وخبرتها منذ أمد طويل في تعزيز العدالة الاجتماعية في عالم العمل، التزام ودور فريد تضطلع به في وضع مبادئ وإرشادات للحكومات وللشركاء الاجتماعيين وغيرهم من أصحاب المصلحة في مجال سياسة هجرة الأيدي العاملة وممارستها.

قامت منظمة العمل الدولية، في هذا السياق تحديداً، في السنوات الأخيرة، بالترويج لحوار بعيد المدى. فقد لاحظت مثلاً، اللجنة العالمية المعنية بالأبعاد الاجتماعية للعملة - التي شكلتها منظمة العمل الدولية والتي كانت تتألف من شخصيات بارزة من آفاق متنوعة - أن غيبة إطار متعدد الأطراف لتنظيم التحركات عبر الحدود أدى إلى عدد من المشاكل الملزمة بما في ذلك استغلال العمال المهاجرين، وإلى نمو في الهجرة غير النظامية، وإلى زيادة الاتجار بالبشر وإلى استنزاف الكفاءات من البلدان النامية. وجرت خلال الدورة الثانية والتسعين لمؤتمر العمل الدولي، في عام ٢٠٠٤، مناقشة عامة بشأن العمال المهاجرين واعتمدت بتوافق الآراء قراراً بشأن نهج عادل لهؤلاء العمال في الاقتصاد العالمي، ودعا القرار منظمة العمل الدولية إلى وضع خطة عمل بشأن هجرة الأيدي العاملة. ولاحظ القرار: «إن الحراك المتزايد للأشخاص بحثاً عن فرص جديدة، وعن عمل لائق والأمن الإنساني قد

استرعى انتباه المسؤولين السياسيين وآثار الحوار حول وسائل تعزيز التعاون متعدد الأطراف في كافة أرجاء العالم. وتستطيع منظمة العمل الدولية القيام بدور مركزي في تعزيز السياسات الرامية إلى تعظيم فوائد وتقليل مخاطر الهجرة من أجل العمل^١.

وكان العنصر المركزي لخطة العمل وضع إطار متعدد الأطراف قائم على الحقوق لهجرة الأيدي العاملة. ودعا مكتب العمل الدولي إلى عقد اجتماع خبراء ثلاثي، عقد في جنيف في الفترة من ٣١ تشرين الأول/أكتوبر إلى ٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥، لدراسة واعتماد إطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية لهجرة الأيدي العاملة: مبادئ وإرشادات غير ملزمة من أجل نهج قائم على الحقوق لهجرة الأيدي العاملة. وقرر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٢٩٥ (آذار/مارس ٢٠٠٦) أن ينشر هذا الإطار ويعمم.

ويعتبر الإطار متعدد الأطراف لهجرة الأيدي العاملة بمثابة استجابة رزينة لطلبات على نطاق واسع لتوفير توجيهات وإجراءات عملية بغية تعظيم فوائد هجرة الأيدي العاملة لجميع الأطراف:

- يتناول المشاكل الرئيسية التي يواجهها المسؤولون عن سياسات الهجرة على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية.
- يتيح في مجال إدارة هجرة الأيدي العاملة طائفة كاملة من المبادئ العامة والإرشادات والخيارات العملية القائمة على الصكوك الدولية ذات الصلة وتحليلاً لسياسات وممارسات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية.
- يتناول مجموعة من الموضوعات ذات الأهمية - العمل اللائق للجميع، وإدارة حركات الهجرة، وحماية العمال المهاجرين، وتعزيز الصلات بين الهجرة والتنمية، وتوسيع نطاق التعاون الدولي.
- غير ملزم ويعترف بالحق السيادي لجميع الدول في وضع سياساتها الخاصة في مجال الهجرة.
- يعترف بالدور الأساسي للشركاء الاجتماعيين، والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في إدارة هجرة الأيدي العاملة.
- يطلب أن تراعي سياسات الهجرة المشاكل المحددة للعمليات المهاجرات.

تقديم

وسيكون هذا الإطار مفيداً بالنسبة للحكومات والمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وكذلك لجميع المشاركين في عملية وضع سياسات وممارسات هجرة الأيدي العاملة على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية وتنفيذها وتقييمها. ويخطط مكتب العمل الدولي لإجراء تحديث منتظم لتجميع أفضل الممارسات الواردة في الملحق الثاني بمشاركة الهيئات المكونة، وهو على استعداد لتقديم خبرته وتوجيهاته لتعزيز الإطار متعدد الأطراف.

خوان سومافيا
مدير عام
مكتب العمل الدولي

جدول المحتويات

الصفحة	
٧	تقديم
٣	مقدمة
٥	أولاً : العمل اللائق
٧	ثانياً : الأساليب اللازمة للتعاون الدولي بشأن هجرة الأيدي العاملة
٩	ثالثاً : قاعدة المعارف العالمية
١١	رابعاً : الإدارة الفعالة في هجرة الأيدي العاملة
١٥	خامساً : حماية العمال المهاجرين
٢١	سادساً : منع ممارسات الهجرة التعسفية والحماية منها
٢٣	سابعاً : عملية الهجرة
٢٧	ثامناً : التكامل والاندماج على المستوى الاجتماعي
٢٩	تاسعاً : الهجرة والتنمية
	الملحق الأول:
	قائمة اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية المشار إليها في الإطار متعدد
٣٣	الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة الأيدي العاملة
	الملحق الثاني:
٣٥	أمثلة لأفضل الممارسات

الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن الأيدي العاملة

مبادئ وإرشادات غير ملزمة من أجل نهج قائم على الحقوق إزاء هجرة الأيدي العاملة اعتمده
الاجتماع الثلاثي للخبراء الخاص بالإطار متعدد الأطراف بشأن هجرة الأيدي العاملة

(جنيف، ٣١ تشرين الأول/ أكتوبر - ٢ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٥)

إن الاجتماع الثلاثي للخبراء،

إذ يشير إلى أن منظمة العمل الدولية تسعى منذ عهد طويل إلى تحسين ظروف العمل والظروف
الاجتماعية للمرأة والرجل المستخدمين في بلدان خلاف بلدانهم؛

ويضع في اعتباره أن منظمة العمل الدولية، بالنظر إلى هيكلها الثلاثي الفريد واختصاصها
وخبرتها الطويلة العهد في المجال الاجتماعي، تؤدي دوراً أساسياً في وضع مبادئ لتوجيه الحكومات
ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل؛

كما يضع في اعتباره الحاجة إلى تعزيز برنامج العمل اللائق وخلق وظائف في الأماكن التي يعيش
فيها الناس على نحو ما جرى التأكيد عليه في برنامج العمالة العالمي لمنظمة العمل الدولية؛

ويأخذ في اعتباره برامج وأنشطة الهجرة للأمم المتحدة والوكالات المتخصصة ذات الصلة
والمنظمة الدولية للهجرة؛

ويأخذ علماً بالمساهمات المقدمة من اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولة واللجنة
العالمية المعنية بالهجرة الدولية؛

وإذ يذكر بأن منظمة العمل الدولية عقدت اجتماعاً ثلاثياً للخبراء في عام ١٩٧٧ بشأن أنشطة
المنظمة المستقبلية في مجال الهجرة؛

وقد اضطلع بمناقشة عامة في الدورة الثانية والتسعين لمؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٤ بالاستناد
إلى نهج متكامل إزاء هجرة الأيدي العاملة وذلك في ضوء التقرير السادس المعنون نحو نهج عادل
للعمال المهاجرين في اقتصاد عالمي وقد أسفرت هذه المناقشة عن اعتماد المؤتمر بالإجماع لقرار

واستنتاجات توعد إلى منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة بتنفيذ خطة عمل للعاملين المهاجرين بالشراكة مع المنظمات الدولية ذات الصلة الأخرى؛

وإذ يضع في اعتباره أن خطة العمل التي يقترحها مؤتمر العمل الدولي تشمل وضع إطار متعدد الأطراف غير ملزم من أجل نهج قائم على الحقوق إزاء هجرة الأيدي العاملة يراعي احتياجات سوق العمل والحق السيادي لجميع الدول في وضع سياساتها الخاصة بشأن الهجرة فضلاً عن الإجراءات ذات الصلة المتعلقة بتطبيق معايير العمل الدولية على نطاق أوسع وغير ذلك من الصكوك ذات الصلة للعمال المهاجرين؛

ويضع في اعتباره أن الإطار المتعدد الأطراف غير الملزم يهدف أيضاً إلى تعزيز التعاون بين منظمة العمل الدولية وغيرها من المنظمات الدولية ذات الصلة وبوجه خاص في سياق علاقة التعاون التي تقيمها مع فريق جنيف المعني بالهجرة والمنظمات الإقليمية في سبيل تعزيز خطة العمل لزيادة الاتساق فيما بين السياسات الدولية المتعلقة بهجرة الأيدي العاملة؛

يوافق بذلك على الإطار التالي الذي قد يشار إليه بالإطار المتعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة الأيدي العاملة، مبادئ وإرشادات غير ملزمة من أجل نهج قائم على الحقوق إزاء هجرة الأيدي العاملة، الذي اعتمده مجلس إدارة مكتب العمل الدولي ويدعو حكومات الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال فضلاً عن المنظمات الدولية ذات الصلة إلى الترويج لمحتوياته واحترامها.

مقدمة

(١) تمثل هجرة الأيدي العاملة مسألة عالمية هامة يطال أثرها في الوقت الحاضر معظم بلدان العالم. وتظهر في سوق العمل اليوم قوتان رئيسيتان يتجلى تأثيرهما في تزايد هجرة الأيدي العاملة. وفي الوقت الذي لا يجد فيه أشخاص كثيرون في سن العمل عملاً في بلدانهم أو يصعب عليهم العثور على عمل ملائم يكفي لإعالة أنفسهم وتلبية احتياجات أسرهم تعاني بلدان أخرى من نقص في العمال ملء شواغر في قطاعات مختلفة من اقتصاداتها. وتشمل العوامل الأخرى النمو الديمغرافي والأزمات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية واتساع فجوة الأجور داخل البلدان النامية والبلدان المتقدمة وفيما بينها. ونتيجة لذلك ازدادت الحركة عبر الحدود سعياً إلى الحصول على عمل وزاد عدد النساء المهاجرات بحثاً عن عمل زيادة كبيرة عما كان عليه في الماضي إلى حد أن المرأة تمثل في الوقت الحاضر نصف عدد العمال المهاجرين كافة.

(٢) ويمكن أن تعود هجرة الأيدي العاملة بفوائد كثيرة على البلدان المرسلة للعمال المهاجرين والمستقبلية لهم على حد سواء فضلاً عن العمال أنفسهم. كما يمكنها أن تساعد بلدان الأصل والمقصد على السواء في النمو الاقتصادي والتنمية. وفي ظل الاعتراف بالحقوق السيادي للدول في وضع سياساتها الخاصة في مجال الأيدي العاملة والهجرة فإن من الأهمية استرعاء الانتباه إلى ضرورة اعتماد سياسات وطنية متسقة وشاملة لإدارة هجرة الأيدي العاملة إدارة ناجعة ولحماية العمال المهاجرين. وينبغي إيلاء اهتمام خاص للمساوئ المتعددة وحالات التمييز التي كثيراً ما يواجهها العمال المهاجرون على أساس الجنس والعرق ووضع المهاجر. ويضاف إلى ذلك أنه يتعذر التصدي للمساائل المتصلة بحركة العمال العابرة للحدود الوطنية بفعالية عندما تتصرف البلدان بمعزل عن الآخرين. ومن هنا يمكن أن يكون التعاون الدولي في مجال إدارة هجرة الأيدي العاملة مفيداً لمراعاة المصالح الوطنية.

(٣) ويؤدي إطار منظمة العمل الدولية المتعدد الأطراف غير الملزم إلى إنفاذ القرار والاستنتاجات بشأن نهج عادل من أجل العمال المهاجرين في اقتصاد عالمي التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته الثانية والتسعين في عام ٢٠٠٤. وتنص الفقرة ٢٣ من الاستنتاجات على ما يلي:

حرصاً على مساعدة الدول الأعضاء في مجال وضع سياسات لهجرة الأيدي العاملة تكون أكثر فاعلية، اتفقت الهيئات المكونة الثلاثية على وضع إطار متعدد الأطراف غير ملزم من أجل نهج قائم على الحقوق إزاء هجرة الأيدي العاملة يأخذ في الحسبان احتياجات سوق العمل الوطنية. وسوف يستمد هذا الإطار من العناصر التالية ويعتمد عليها، وهي المعلومات المتاحة عن السياسات وأفضل الممارسات في البلدان المضالعة في الهجرة الدولية والمقترحات الراهنة والرامية إلى تعزيز المنافع الاقتصادية من الهجرة ومعايير العمل الدولية ذات الصلة وإعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، وغير ذلك من الصكوك الدولية ذات الصلة. (انظر المرفق ١).

وينبغي أن تراعى بوجه خاص المبادئ الأساسية من اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) والتوصيتين المرفقتين رقم ٨٦ ورقم ١٥١. وإذا صدقت هاتان الاتفاقيتان فينبغي احترامهما بالكامل.

٤) ويشمل الإطار المتعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية مبادئ وإرشادات غير ملزمة لهجرة الأيدي العاملة. وهو ثمرة بحوث موسعة فضلاً عن عملية تجميع واستعراض لممارسات هجرة الأيدي العاملة في جميع أنحاء العالم. وقد استمد هذا الإطار من المبادئ الواردة في الصكوك الدولية ذات الصلة والإرشادات الدولية والإقليمية بشأن السياسات بما في ذلك البرنامج الدولي لإدارة الهجرة. وتدعي الحكومات والشركاء الاجتماعيين إلى إنفاذ المبادئ والإرشادات الواردة فيه. ويتضمن الإطار في المرفق الثاني أمثلة عن أفضل الممارسات. ويشار إلى الصكوك ذات الصلة المتصلة بالمبادئ فيما يلي بالمبادئ. ولا تقيد أحكام الإطار أو تؤثر ما لم ينص على خلاف ذلك في الالتزامات الناجمة عن تصديق أي اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية فهو مخصص لتقديم إرشادات عملية إلى الحكومات وإلى منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال فيما يتعلق بالتنمية وتعزيز تنفيذ السياسات الوطنية والدولية المتعلقة بهجرة الأيدي العاملة. ويمكن لهذا الإطار أيضاً أن يوجه الأطراف الأخرى المعنية بمسائل هجرة الأيدي العاملة.

٥) وفي السياق الأوسع للالتزام بتعزيز العمل اللائق للجميع، يرمي الإطار المتعدد الأطراف إلى توطيد أواصر التعاون وزيادة المشورة داخل الهيئات الثلاثية لمنظمة العمل الدولية ومكتب العمل الدولي وفيما بينها وبالشراكة مع منظمات دولية أخرى ومساعدتها في تنفيذ سياسات تتسم بقدر أكبر من الفعالية بشأن هجرة الأيدي العاملة بما في ذلك تلك المتعلقة بالحقوق والاستخدام وحماية العمال المهاجرين.

أولاً - العمل اللائق

١. (أ) ينبغي تعزيز الفرص المتاحة لجميع الرجال والنساء ممن هم في سن العمل بما في ذلك العمال المهاجرون للحصول على عمل لائق ومنتج في ظروف تسودها الحرية والمساواة والأمن والكرامة الإنسانية.

(ب) يعمل برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية على تعزيز توافر الفرص للجميع من أجل اختيار الأيدي العاملة لعملها بحرية والاعتراف بالحقوق الأساسية في العمل والحصول على دخل لتلبية احتياجاتهم الأساسية الاقتصادية والاجتماعية والأسرية والوفاء بمسؤولياتهم ويسهم في توفير مستوى ملائم من الحماية الاجتماعية للعمال ولأفراد أسرهم.

الإرشادات

قد تثبت الإرشادات التالية فائدتها في الإنفاذ العملي للمبدأين المذكورين أعلاه:

- ١-١ وضع وتنفيذ سياسات اقتصادية واجتماعية من شأنها خلق عمل لائق ومنتج وفقاً للمبدأين ١ (أ) و (ب) من هذا الإطار؛
- ٢-١ دعم تنفيذ برنامج العمالة العالمي على المستوى الوطني.

ثانيا - الأساليب اللازمة للتعاون الدولي بشأن هجرة الأيدي العاملة

٢. ينبغي أن تلتزم الحكومات بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بالتعاون على المستوى الدولي لتعزيز الهجرة من أجل العمل^١. كما ينبغي أن تعمل الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال مع منظمة العمل الدولية لتعزيز الاتساق بين سياسات هجرة الأيدي العاملة على الصعيدين الدولي والإقليمي على أساس الإرشادات الواردة أدناه. وينبغي أن تقوم المنظمة بتعزيز الحوار مع المنظمات الدولية ذات الصلة الأخرى بهدف وضع نهج منسق إزاء هجرة الأيدي العاملة بالاستناد إلى الإطار المتعدد الأطراف غير الملزم لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة الأيدي العاملة.

الإرشادات

قد تثبت الإرشادات التالية فائدتها في الإنفاذ العملي للمبدأ المذكور أعلاه:

- ١-٢ تنمية تبادل المعلومات فيما بين الحكومات وداخل كل حكومة بشأن مسائل هجرة الأيدي العاملة؛
- ٢-٢ إقامة حوار حكومي دولي والتعاون بشأن سياسة هجرة الأيدي العاملة بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين والمجتمع المدني ومنظمات العمال المهاجرين؛
- ٣-٢ تعزيز الاتفاقات الثنائية والمتعددة الأطراف، حيثما يكون ذلك مناسباً، بين بلدان المقصد والأصل التي تتصدى للجوانب المختلفة لهجرة الأيدي العاملة من قبيل إجراءات القبول والتدفقات وإمكانات لم شمل الأسرة وسياسات الاندماج والعودة بما في ذلك الاتجاهات الخاصة بالجنسين؛

(١) الإتفاقية رقم ٩٧ (المادة ١٠) والتوصية رقم ٨٦.

الأساليب اللازمة للتعاون الدولي بشأن هجرة الأيدي العاملة

- ٤-٢ زيادة المساعدة الإنمائية المقدمة إلى المشاريع والبرامج التي تتيح أو تزيد فرص العمل اللائق من أجل المرأة والرجل في البلدان النامية؛
- ٥-٢ وضع آليات للمشاورات الثلاثية على المستويات الإقليمية والدولية والمتعددة الأطراف؛
- ٦-٢ تعزيز الاتفاقات الثنائية والمتعددة الأطراف بين منظمات العمال في بلدان الأصل والمقصد التي تنص على تبادل المعلومات ونقل العضوية فيها؛
- ٧-٢ تعزيز دور منظمة العمل الدولية بوصفها وكالة رائدة في مجال هجرة الأيدي العاملة بما في ذلك في إطار تعاونها مع الهيئات الإقليمية أو الدولية المعنية بمسائل هجرة الأيدي العاملة سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

ثالثاً - قاعدة المعارف العالمية

٣. تكتسب المعارف والمعلومات أهمية بالنسبة لوضع سياسات هجرة الأيدي العاملة وممارساتها وتنفيذها وتقييمها ولذلك ينبغي إيلاء أولوية لجمعها وتطبيقها.

الإرشادات

قد تثبت الإرشادات التالية فائدتها في الإنفاذ العملي للمبدأ المذكور أعلاه:

١-٢ تحسين قدرة الحكومة وهيكلها في مجال جمع بيانات تتعلق بهجرة الأيدي العاملة وتحليلها بما في ذلك بيانات مصنفة بحسب الجنس وغيرها من البيانات وتطبيقها على السياسات في هذا الشأن؛

٢-٣ تشجيع وتيسير التبادل الدولي للبيانات المتعلقة بهجرة الأيدي العاملة على سبيل المثال عن طريق الإسهام في قاعدة البيانات الدولية بشأن هجرة الأيدي العاملة؛

٣-٣ تعزيز ودعم البحوث الجارية بشأن مسائل هجرة الأيدي العاملة بما في ذلك تأثير الهجرة في بلدان الأصل فضلاً عن مساهمات الهجرة في بلدان المقصد ونشر هذه البحوث؛

٤-٣ زيادة تبادل المعلومات بشأن سوق العمل على المستويين الثنائي والمتعدد الأطراف؛

٥-٣ الاستمرار في جمع وتبادل مواصفات الممارسات الجيدة في مجال هجرة الأيدي العاملة.

رابعا - الإدارة الفعالة في هجرة الأيدي العاملة

٤. تتمتع جميع الدول بحقوقها السيادي في وضع سياساتها الخاصة الرامية إلى إدارة هجرة الأيدي العاملة. وينبغي أن تؤدي معايير العمل الدولية وغيرها من الصكوك الدولية فضلاً عن الإرشادات، عند الاقتضاء، دوراً هاماً في جعل هذه السياسات متسقة وفعالة وعادلة.^٢

الإرشادات

قد تثبت الإرشادات التالية فائدتها في الإنفاذ العملي للمبدأ المذكور أعلاه:

١-٤ وضع سياسات متماسكة وشاملة ومتسقة وشفافة وتنفيذها من أجل الإدارة الفعالة لهجرة الأيدي العاملة على نحو يعود بالفائدة على جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم وعلى بلدان الأصل والمقصد؛

٢-٤ ضمان الاتساق بين سياسات هجرة الأيدي العاملة وسياسات الأيدي العاملة وغيرها من السياسات الوطنية في مجال الاعتراف بالآثار الاجتماعية والاقتصادية الواسعة النطاق لهجرة الأيدي العاملة وبغية تعزيز العمل اللائق للجميع والعمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية؛

٣-٤ وضع وتنفيذ سياسات وطنية، وحيثما يكون ذلك مناسباً، إقليمية ومتعددة الأطراف بشأن هجرة الأيدي العاملة تسترشد جميعها بمعايير العمل الدولية وغيرها من الصكوك الدولية ذات الصلة والاتفاقات المتعددة الأطراف المتعلقة بالعمال المهاجرين؛

٤-٤ تنفيذ سياسات تضمن التصدي لمواطن الضعف الخاصة التي تواجهها بعض فئات العمال المهاجرين بما في ذلك العمال غير النظاميين؛

(٢) اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)؛ وتوصية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٨٦)؛ واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)؛ وتوصية العمال المهاجرين، ١٩٧٥ (رقم ١٥١)؛ واتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢).

- ٥-٤ ضمان أن تراعي سياسات هجرة الأيدي العاملة المساواة بين الجنسين وأن تتناول مشكلات المرأة والتجاوزات التي كثيراً ما تواجهها في عملية الهجرة؛
- ٦-٤ إتاحة الفرصة لوزارات العمل لأداء دور أساسي في صياغة السياسات وتفصيلها وإدارة وتوجيه هجرة الأيدي العاملة لضمان مراعاة اعتبارات سياسة العمل والأيدي العاملة؛
- ٧-٤ وضع آلية لضمان التنسيق والتشاور فيما بين الوزارات والسلطات والهيئات المعنية بهجرة الأيدي العاملة؛
- ٨-٤ ضمان أن يتوافر للهياكل والآليات المحددة داخل هذه الوزارات الاختصاصات والقدرات اللازمة لوضع سياسات تتعلق بهجرة الأيدي العاملة وصياغتها وتنفيذها بما فيها، حيثما أمكن، إنشاء وحدة خاصة من أجل المسائل التي تهم العمال المهاجرين؛
- ٩-٤ ضمان أن يتاح للوزارات ذات الصلة الموارد المالية الكافية وغيرها من الموارد اللازمة لتنفيذ سياسات هجرة الأيدي العاملة؛
- ١٠-٤ وضع إجراءات ثلاثية لضمان استشارة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن مسائل هجرة الأيدي العاملة ومراعاة آرائها.
٥. ينبغي النظر في إمكانية تنمية الوسائل التي تسمح بهجرة الأيدي العاملة النظامية مع مراعاة احتياجات سوق العمل والاتجاهات الديمغرافية^٣.

الإرشادات

- قد تثبت الإرشادات التالية فائدتها في الإنفاذ العملي للمبدأ المذكور أعلاه:
- ١-٥ إنشاء نظم وهياكل من أجل إجراء تحليلات منتظمة وموضوعية لسوق العمل تراعي قضايا الجنسين وتشمل ما يلي:
- ١-١-٥ الأبعاد القطاعية والمهنية والإقليمية لمواطن النقص في الأيدي العاملة وأسبابها والمسائل ذات الصلة بعرض العمالة؛
- ٢-١-٥ مواطن النقص في العمال المهرة في بلدان الأصل والمقصد على السواء بما في ذلك القطاعات العامة وقطاعا الصحة والتعليم؛

(٣) الاتفاقيتان رقم ٩٧ ورقم ١٤٣ والتوصيتان رقم ٨٦ ورقم ١٥١.

الإدارة الفعالة في هجرة الأيدي العاملة

- ٣-١-٥ الأثر الطويل الأجل للاتجاهات الديمغرافية، ولا سيما التقدم في السن والنمو الديمغرافي، في العرض من الأيدي العاملة والطلب عليها؛
- ٢-٥ وضع سياسات شفافة تطبق على قبول العمال المهاجرين واستخدامهم وإقامتهم على أساس معايير واضحة بما فيها احتياجات سوق العمل؛
- ٣-٥ وضع سياسات وإجراءات، حيثما يكون ذلك مناسباً، لتيسير حركة العمال المهاجرين عن طريق إبرام اتفاقات ثنائية أو إقليمية أو متعددة الأطراف؛
- ٤-٥ تعزيز حراك الأيدي العاملة في إطار نظم اندماج إقليمية؛
- ٥-٥ كفاءة تلبية نظم العمل المؤقتة لاحتياجات سوق العمل واحترام النظم لمبدأ المساواة في المعاملة بين المهاجرين والعمال الوطنيين وأن يتمتع العمال في النظم المؤقتة بالحقوق المشار إليها في المبدأين ٨ و٩ من هذا الإطار.
٦. الحوار الاجتماعي أمر أساسي لوضع سياسة سليمة لهجرة الأيدي العاملة وينبغي تعزيزه وتنفيذه.

الإرشادات

- قد تثبت الإرشادات التالية فائدتها في الإنفاذ العملي للمبدأ المذكور أعلاه:
- ١-٦ وضع أو تعزيز إجراءات وطنية خاصة بالحوار الاجتماعي ترمي إلى ضمان التشاور بشأن جميع جوانب هجرة الأيدي العاملة بما في ذلك بشأن إعداد برامج ومواد تثقيفية وتقديم الخدمات والمساعدة إلى العمال المهاجرين وأولئك الذين يتطلعون إلى الهجرة من أجل العمل نساءً ورجالاً على السواء والذين قد تكون لهم احتياجات مختلفة؛
- ٢-٦ تيسير مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في المنتديات الدولية والإقليمية والوطنية ذات الصلة وغيرها من المنتديات بما في ذلك عن طريق وضع إجراءات تشاور ثلاثي؛
- ٣-٦ تعزيز الحوار والتشاور مع منظمات أصحاب العمل بشأن الفرص والتحديات العملية التي تواجهها في استخدام العمال الأجانب؛

(٤) الاتفاقية رقم ١٤٣ (المواد ٢-٧ و ١٢ (أ) و ١٢ (هـ) و ١٤ (ب)؛ واتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)؛ والتوصية رقم ٨٦ (الفقرتان ٢-١٩)؛ والتوصية رقم ١٥١ (الفقرات ٤ و ٦ (ب) و ٧ (١) و ٩ و ١٤ و ٢٥ (٢) و ٢٩).

- ٤-٦ تعزيز الحوار والتشاور مع منظمات العمال بشأن شواغل خاصة تطرحها هجرة الأيدي العاملة ودورها في تقديم المساعدة إلى العمال المهاجرين؛
- ٥-٦ إشراك العمال المهاجرين من الرجال والنساء على السواء في الحوار والمشاورات.
٧. ينبغي للحكومات والشركاء الاجتماعيين استشارة المجتمع المدني ورابطات المهاجرين بشأن سياسة هجرة الأيدي العاملة.

الإرشادات

- قد تثبت الإرشادات التالية فائدتها في الإنفاذ العملي للمبدأ المذكور أعلاه:
- ١-٧ القيام إلى جانب الشركاء الاجتماعيين بتحديد رابطات المجتمع المدني ورابطات المهاجرين التي تعزز حقوق العمال المهاجرين ورفاههم من أجل التشاور والدعم؛
- ٢-٧ تشجيع عملية الربط الشبكي بين الشركاء الاجتماعيين ورابطات المجتمع المدني ورابطات المهاجرين.

خامسا - حماية العمال المهاجرين

٨. ينبغي تعزيز حقوق الإنسان لجميع العمال المهاجرين بغض النظر عن وضعهم وحمايتهم. وينبغي بوجه خاص لجميع العمال المهاجرين الاستفادة من المبادئ والحقوق الواردة في إعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته المبينة في الاتفاقيات الأساسية الثماني لمنظمة العمل الدولية^٥ واتفاقيات حقوق الإنسان ذات الصلة للأمم المتحدة.

الإرشادات

قد تثبت الإرشادات التالية فائدتها في الإنفاذ العملي للمبدأ المذكور أعلاه:

- ٨-١ ينبغي للحكومات السعي لضمان أن تطبق القوانين والممارسات الوطنية التي تعزز حقوق الإنسان وتحميها على جميع العمال المهاجرين وأن تحترمها جميع الأطراف المعنية؛
- ٨-٢ ينبغي إتاحة المعلومات للعمال المهاجرين بشأن حقوقهم الإنسانية والتزاماتهم ومساعدتهم في الدفاع عن حقوقهم؛
- ٨-٣ ينبغي أن تقدم الحكومات آليات إنفاذ فعالة لحماية حقوق الإنسان للعمال المهاجرين وأن توفر التدريب في مجال حقوق الإنسان لجميع المسؤولين الحكوميين المعنيين بالهجرة؛
- ٨-٤ ينبغي اعتماد التشريعات والسياسات وتطبيقها وإنفاذها من أجل ما يلي:
 - ٨-٤-١ كفل الحق في الحرية النقابية لجميع العمال المهاجرين رجالاً ونساءً وفقاً للاتفاقية رقم ٨٧ وكفالة حقهم عند انضمامهم إلى النقابات في ممارسة

(٥) اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)؛ واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)؛ واتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)؛ واتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)؛ واتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)؛ واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)؛ واتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)؛ واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢).

وظائفهم في تلك المنظمات وتوفير الحماية لهم من التمييز بسبب أنشطتهم النقابية وفقاً للاتفاقية رقم ٩٨ وضمان مراعاة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لهذه الحقوق؛

٨-٤-٢ حماية العمال المهاجرين من ظروف العمل الجبري بما في ذلك عبودية الدين والاتجار بالبشر وخاصة العمال المهاجرون غير النظاميين أو فئات أخرى من العمال المهاجرين المعرضين بشدة لهذه الظروف؛

٨-٤-٣ ضمان احترام الحد الأدنى لسن القبول في العمل وفقاً للاتفاقية رقم ١٣٨ ومنع أسوأ أشكال عمل الأطفال بما في ذلك الاتجار والعمل الجبري فيما يخص الأطفال المهاجرين وأطفال العمال المهاجرين وفقاً للاتفاقية رقم ١٨٢؛

٨-٤-٤ القضاء على أسوأ أشكال التمييز ضد العمال المهاجرين في الاستخدام والمهنة.

٩. (أ) تنطبق جميع معايير العمل الدولية على العمال المهاجرين ما لم ينص على خلاف ذلك. وينبغي أن تسترشد القوانين والنظم الوطنية المتعلقة بهجرة الأيدي العاملة وبحماية العمال المهاجرين بالمعايير الدولية ذات الصلة وغيرها من الصكوك الدولية والإقليمية ذات الصلة.

(ب) تقتضي حماية العمال المهاجرين أساساً قانونياً سليماً يقوم على القانون الدولي. وينبغي للحكومات، عندما تصوغ القوانين والسياسات الوطنية المتعلقة بحماية العمال المهاجرين أن تسترشد بالمبادئ الأساسية من اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) والتوصيتين المرفقتين رقم ٨٦ ورقم ١٥١ وبوجه خاص تلك المتعلقة بالمساواة في المعاملة بين العمال الوطنيين والعمال المهاجرين غير النظاميين وتوفير معايير دنيا لحماية جميع العمال المهاجرين. وينبغي أيضاً أن تراعى المبادئ الواردة في الاتفاقية الدولية لعام ١٩٩٠ بشأن حماية حقوق كافة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم. وإذا صدقت هذه الاتفاقيات ينبغي تطبيقها بالكامل.

حماية العمال المهاجرين

(ج) وينبغي أيضاً أن تسترشد القوانين والسياسات بمعايير أخرى ذات صلة لمنظمة العمل الدولية في مجالات الاستخدام وتفتيش العمل والضمان الاجتماعي وحماية الأمومة وحماية الأجور والسلامة والصحة المهنتين وفي قطاعات مثل الزراعة والبناء والفنادق والمطاعم^٦.

الإرشادات

قد تثبت الإرشادات التالية فائدتها في الإنفاذ العملي للمبادئ المذكورة أعلاه:

- ١-٩ مراعاة اتفاقيات منظمة العمل الدولية وغيرها من الصكوك الدولية ذات الصلة بالعمال المهاجرين وبوجه خاص المبادئ الأساسية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم ٩٧ ورقم ١٤٣ والاتفاقية الدولية لعام ١٩٩٠ بشأن حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم واحترامها بالكامل عند التصديق عليها وخلاف ذلك النظر في تصديقها وتنفيذ أحكامها؛
- ٢-٩ اعتماد تدابير لضمان أن يستفيد جميع العمال المهاجرين من أحكام جميع معايير العمل الدولية ذات الصلة وفقاً للمبدأين ٨ و ٩ من هذا الإطار؛
- ٣-٩ اعتماد وتنفيذ سياسات وطنية تعزز المساواة في المعاملة بين العمال المهاجرين النظاميين والعمال الوطنيين وترمي إلى كفالتها من حيث قوانين وممارسات العمل الوطنية والوصول إلى تدابير الحماية الاجتماعية السارية وفقاً للاتفاقية رقم ٩٧؛
- ٤-٩ اعتماد تدابير لضمان أن يتمتع العمال المهاجرون قانوناً في البلد بالمساواة في المعاملة مع العمال الوطنيين فيما يتعلق بفرص العمل والتدريب بعد قضاء فترة زمنية معقولة في الخدمة وأن يسمح لهم عند فقدان عملهم بمدة زمنية كافية للعثور على عمل آخر وفقاً للاتفاقية رقم ١٤٣ وتوصيتها رقم ١٥١؛

(٦) من الاتفاقيات الوثيقة الصلة، اتفاقية المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل)، ١٩٢٥ (رقم ١٩)؛ واتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)؛ واتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٤)؛ واتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٩٥)؛ واتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)؛ واتفاقية المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠)؛ واتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، ١٩٦٢ (رقم ١١٨)؛ واتفاقية سياسة الأيدي العاملة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)؛ واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)؛ واتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١)؛ واتفاقية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧ (رقم ١٤٩)؛ واتفاقية السلامة والصحة المهنتين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)؛ واتفاقية الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، ١٩٨٢ (رقم ١٥٧)؛ واتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٦١)؛ واتفاقية السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨ (رقم ١٦٧)؛ واتفاقية ظروف العمل (الفنادق والمطاعم)، ١٩٩١ (رقم ١٧٢)؛ واتفاقية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ (رقم ١٧٦)؛ واتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)؛ واتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٨٤).

حماية العمال المهاجرين

- ٥-٩ اعتماد تدابير لضمان أن يحق لجميع العمال المهاجرين الذين يغادرون بلد العمل تقاضي أي أجور أو استحقاقات لم تسدد فيما يتعلق بالعمل وأن يمنح العمال، عند الاقتضاء، فترة زمنية معقولة للبقاء في البلد لكي تدفع لهم الأجور غير المسددة؛
- ٦-٩ اعتماد تدابير لضمان السماح للعمال المهاجرين الذين قبلوا على أساس دائم بالبقاء في البلد في حالة عجزهم عن العمل؛
- ٧-٩ ضمان ألا تتجاوز التقييدات المفروضة على حقوق العمال المهاجرين المؤقتين المعايير الدولية ذات الصلة؛
- ٨-٩ اعتماد تدابير لضمان أن تغطي التشريعات الوطنية للعمل والقوانين والنظم الاجتماعية الوطنية جميع العمال المهاجرين الإناث والذكور بما في ذلك العمال في الخدمة المنزلية والفئات المستضعفة الأخرى وبوجه خاص في مجال التشغيل وحماية الأمومة والأجور والسلامة والصحة المهنيين وغيرها من ظروف العمل وفقاً لصكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة؛
- ٩-٩ إبرام في اتفاقات ثنائية أو إقليمية أو متعددة الأطراف ليتوفر للعمال المهاجرين النظاميين، وحسبما يكون ذلك ملائماً للعمال غير النظاميين تغطية ومزايا في مجال الضمان الاجتماعي فضلاً عن إمكانية تحويل مستحقات الضمان الاجتماعي؛
- ١٠-٩ اعتماد تدابير تضمن توفير الرعاية الصحية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم المرافقين لهم وكحد أدنى الانتفاع بفرص الرعاية الطبية في حالات الطوارئ فضلاً عن مساواة العمال المهاجرين النظاميين وأفراد أسرهم المرافقين لهم في المعاملة مع المواطنين فيما يخص تقديم الرعاية الطبية؛
- ١١-٩ اعتماد تدابير تضمن أن يتقاضى العمال المهاجرون أجورهم مباشرة على أساس منتظم وأن يتمتعوا بحرية التصرف في أجورهم كما يشاؤون وأن يسدد أجورهم بالكامل عند إنهاء الخدمة تمشياً مع صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة ووفقاً للقوانين والممارسات الوطنية؛
- ١٢-٩ اعتماد تدابير تضمن أن يستفيد جميع العمال المهاجرين من الناحيتين القانونية والعملية من المساواة في المعاملة مع العمال الوطنيين فيما يتعلق بالسلامة والحماية الصحية بما في ذلك التدابير الرامية للتصدي لمخاطر معينة في بعض المهن والقطاعات وبوجه خاص الزراعة والبناء والمناجم والفنادق والمطاعم والخدمة المنزلية ومعالجة مخاطر محددة تواجهها المرأة، وعند الضرورة، تعزيز الإمكانيات في مكان العمل؛
- ١٣-٩ اعتماد تدابير ترمي إلى تحويل أنشطة الاقتصاد غير المنظم إلى أنشطة منظمة وضمان أن يستفيد العمال المهاجرون من هذه الأنشطة ومن الحقوق المشار إليها في المبدأين ٨ و٩ من هذا الإطار؛

حماية العمال المهاجرين

٩-١٤ ينبغي أن تدرج منظمات أصحاب العمل والعمال الشواغل المحددة للعمال المهاجرين رجالاً ونساءً في عمليات المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي.

١٠. ينبغي حماية حقوق جميع العمال المهاجرين المفصلة في المبدأين ٨ و ٩ من هذا الإطار عن طريق فعالية تطبيق وإنفاذ القوانين والأنظمة الوطنية وفقاً لمعايير العمل الدولية والصكوك الإقليمية السارية.^٧

الإرشادات

قد تثبت الإرشادات التالية فائدتها في الإنفاذ العملي للمبدأ المذكور أعلاه:

١٠-١ توسيع نطاق تفتيش العمل ليشمل جميع أماكن العمل التي يستخدم فيها العمال المهاجرون بغية رصد ظروف عملهم والإشراف على التقيد بعقود الاستخدام بصورة فعالة؛

١٠-٢ ضمان أن يتاح لتفتيش العمل أو الهيئات المختصة ذات الصلة الموارد اللازمة وأن يتلقى الموظفون في تفتيش العمل التدريب الكافي في مجال معالجة حقوق العاملين المهاجرين والاحتياجات المختلفة للعاملين المهاجرين رجالاً ونساءً؛

١٠-٣ تعزيز إصدار عقود عمل مكتوبة لتكون بمثابة أساس لتحديد الالتزامات والمسؤوليات وآلية لتسجيل هذه العقود حيث تدعو الضرورة إلى ذلك من أجل حماية العمال المهاجرين؛

١٠-٤ قيام منظمة العمل الدولية بالترويج للإطار المتعدد الأطراف ومناقشته مع منظمات دولية أخرى لضمان ألا تضر سياساتها وبرامجها بمبدأ مساواة العمال المهاجرين في المعاملة مع العمال الوطنيين وتطبيق الحقوق المشار إليها في المبدأين ٨ و ٩ من هذا الإطار؛

١٠-٥ توفير تدابير انتصاف فعالة لجميع العمال المهاجرين في حالة انتهاك حقوقهم وإنشاء قنوات فعالة ومتيسرة لجميع العمال المهاجرين من أجل تقديم الشكاوى والتماس الانتصاف دون تمييز أو تهديد أو انتقام؛

١٠-٦ توفير تدابير الانتصاف من أي شخص أو جميع البشر والهيئات المشاركة في تعيين واستخدام العاملين المهاجرين في حالة انتهاك حقوقهم؛

١٠-٧ توقيع جزاءات وعقوبات فعالة على جميع المسؤولين عن انتهاك حقوق العمال المهاجرين ؛

(٧) من الاتفاقيات الوثيقة الصلة، اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)، واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩) والاتفاقيتان رقم ٩٧ ورقم ١٤٣.

- ٨-١٠ إتاحة المعلومات للعمال المهاجرين بشأن حقوقهم ومساعدتهم في الدفاع عن هذه الحقوق؛
- ٩-١٠ توفير المعلومات لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المتعلقة بحقوق العمال المهاجرين؛
- ١٠-١٠ توفير خدمات الترجمة الفورية والتحريرية للعمال المهاجرين، عند الضرورة، خلال الإجراءات الإدارية والقانونية؛
- ١١-١٠ تقديم خدمات قانونية وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية إلى العمال المهاجرين الذين تشملهم الإجراءات القانونية المتصلة بالاستخدام والهجرة.

سادسا - منع ممارسات الهجرة التعسفية والحماية منها

١١. ينبغي أن تضع الحكومات وتنفذ بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين تدابير لمنع الممارسات التعسفية وتهريب المهاجرين والاتجار بالبشر كما ينبغي أن تعمل على منع هجرة الأيدي العاملة غير النظامية^٨.

الإرشادات

قد تثبت الإرشادات التالية فائدتها في الإنفاذ العملي للمبدأ المذكور أعلاه:

١١-١ اعتماد وتنفيذ تشريعات وسياسات لمنع هجرة الأيدي العاملة غير النظامية وإلغاء ظروف الهجرة التعسفية بما في ذلك الاتجار بالعمال المهاجرين رجالاً ونساءً؛

١١-٢ تقوية التدابير الرامية إلى كشف الممارسات التعسفية ضد العمال المهاجرين وتحديد ما في ذلك المضايقات أو العنف البدني أو الجنسي أو تقييد تحركاتهم أو عبودية الدين أو العمل الجبري أو الاقتراعات أو الأجور غير الكافية أو تأخير دفع الأجور والمزايا واحتجاز جوازاتهم أو وثائق هويتهم الشخصية أو وثائق سفرهم وتهديدهم بالإبلاغ عنهم للسلطات وبوجه خاص في القطاعات التي تخرج عن المجالات المعتادة للأنظمة والحماية مثل الخدمة المنزلية؛

١١-٣ تنفيذ تدابير انتصاف فعالة يمكن الوصول إليها من أجل العمال الذين انتهكت حقوقهم بغض النظر عن وضعهم كمهاجرين بما في ذلك تدابير انتصاف مثل التعويض المالي في حالة الإخلال بعقود العمل؛

١١-٤ توقيع جزاءات وعقوبات على الأفراد والكيانات المسؤولة عن الممارسات التعسفية ضد العمال المهاجرين؛

(٨) الاتفاقيات رقم ٢٩ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢ والاتفاقية رقم ٩٧ (المادة ٣، الملحق الأول؛ والمادة ٨، الملحق الثاني والمادة ١٢) والاتفاقية رقم ١٤٣، الجزء الأول والاتفاقية الدولية لعام ١٩٩٠ (المادة ٢١).

منع ممارسات الهجرة التعسفية والحماية منها

- ٥-١١ اعتماد تدابير لتشجيع العمال المهاجرين وضحايا الاتجار بالبشر على الإبلاغ عن التجاوزات الصادرة بحقهم واستغلالهم وانتهاك حقوقهم مع مراعاة الظروف الخاصة للمرأة والأطفال ولهذه الغاية وضع آليات يتمكن من خلالها العمال المهاجرون من تقديم الشكاوى والتماس تدابير انتصافية دون تهديد أو انتقام؛
- ٦-١١ منع احتجاز وثائق هوية العمال المهاجرين؛
- ٧-١١ إنشاء قنوات أو هياكل وتعزيزها من أجل تبادل المعلومات والتعاون الدولي للتصدي لشروط الهجرة التعسفية؛
- ٨-١١ نشر المعلومات بشأن الاتجار بالبشر لتحذير الضحايا المحتملين بمخاطرها وإذكاء الوعي العام بهذه المسألة؛
- ٩-١١ مساعدة وحماية ضحايا الاتجار بالبشر وغير ذلك من ظروف الهجرة التعسفية الأخرى مع إيلاء اهتمام خاص للاحتياجات الخاصة بالمرأة والأطفال؛
- ١٠-١١ اعتماد سياسات للتصدي للأسباب الجذرية للاتجار بالبشر وأثرها مع إيلاء اهتمام خاص للمسائل المتصلة بمراعاة الفوارق بين الجنسين؛
- ١١-١١ التشجيع على إلغاء الدعاية المضللة المتصلة بهجرة الأيدي العاملة.

سابعاً - عملية الهجرة

١٢. ينبغي تعزيز عملية منظمة وعادلة لهجرة الأيدي العاملة في بلدان الأصل والمقصد على السواء وذلك لإرشاد العمال المهاجرين نساءً ورجالاً خلال جميع مراحل الهجرة ولاسيما خلال التخطيط لهجرة الأيدي العاملة والاستعداد لها والعبور والوصول والاستقبال والعودة وإعادة الاندماج^٩.

الإرشادات

قد تثبت الإرشادات التالية فائدتها في الإنفاذ العملي للمبدأ المذكور أعلاه:

١٢-١ تيسير رحيل العمال المهاجرين وسفرهم واستقبالهم عن طريق توفير المعلومات والتدريب والمساعدة بلغة يفهمونها قبل رحيلهم وعند وصولهم فيما يخص عملية الهجرة وحقوقهم وظروف الحياة العامة والعمل في بلد المقصد؛

١٢-٢ تيسير عودة العمال المهاجرين، كلما أمكن ذلك، عن طريق إتاحة المعلومات والتدريب والمساعدة قبل رحيلهم وعند وصولهم إلى موطنهم فيما يتعلق بعملية العودة والسفر وإعادة الاندماج؛

١٢-٣ تبسيط الإجراءات الإدارية التي تشتمل عليها عملية الهجرة وتخفيض التكاليف بالنسبة إلى العمال المهاجرين وأصحاب العمل؛

١٢-٤ تعزيز مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وغيرها من المنظمات غير الحكومية ذات الصلة في نشر المعلومات فيما بين العمال المهاجرين؛

(٩) الاتفاقية رقم ٩٧ والتوصية رقم ٨٦ والاتفاقية رقم ١١٠ (المادتان ١٨ و٢٦ و١٠١ «أ.س.»).

عملية الهجرة

- ٥-١٢ الربط الشبكي بين منظمات العمال في بلدان الأصل والمقصد لضمان اطلاع العمال المهاجرين على حقوقهم وتقديم المساعدة إليهم خلال عملية الهجرة كلها؛
- ٦-١٢ تعزيز الاعتراف بمهارات ومؤهلات العمال المهاجرين والتصديق عليها، وحيثما يتعذر ذلك، توفير الوسيلة اللازمة لإتاحة الاعتراف بمهاراتهم ومؤهلاتهم؛
- ٧-١٢ توفير خدمات الترجمة الفورية والتحريرية، عند الاقتضاء، لمساعدة العمال المهاجرين في الإجراءات الإدارية والقانونية؛
- ٨-١٢ استحداث خدمات قنصلية فعالة في بلدان المقصد يعمل فيها موظفون وموظفات على السواء، حيثما يكون ذلك ممكناً، لتقديم المعلومات والمساعدة إلى العمال المهاجرين نساءً ورجالاً؛
- ٩-١٢ تيسير حركة العمال المهاجرين بين البلد الذي يعملون فيه وبلد الأصل لتمكينهم من الحفاظ على الروابط الأسرية والاجتماعية؛
- ١٠-١٢ النظر في إنشاء صندوق للرعاية الاجتماعية لمساعدة العمال المهاجرين وأسرتهم على سبيل المثال في حالة المرض و/أو الإصابة أو الإعادة إلى الوطن أو التجاوزات أو الوفاة؛
- ١١-١٢ ضمان ألا يطلب من العمال المهاجرين إجراء فحوص طبية تمييزية.

١٣. ينبغي أن تولي الحكومات في بلدان الأصل والمقصد على السواء العناية الواجبة للترخيص لخدمات التعيين والتوظيف المعنية بالعمال المهاجرين والإشراف عليها وفقاً لاتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١) وتوصيتها (رقم ١٨٨).

الإرشادات

- قد تثبت الإرشادات التالية فائدتها في الإنفاذ العملي للمبدأ المذكور أعلاه:
- ١-١٣ الاشتراط على عمل خدمات التعيين والتوظيف وفقاً لنظام موحد للترخيص أو إصدار التراخيص يجري إنشاؤه بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛
- ٢-١٣ الاشتراط على أن تحترم خدمات التعيين والتوظيف المبادئ والحقوق الأساسية للعمال المهاجرين؛
- ٣-١٣ ضمان أن يتلقى العمال المهاجرون عقود استخدام يمكن فهمها ووضعها موضع النفاذ؛

عملية الهجرة

- ٤-١٢ توفير ترتيبات لضمان ألا تقوم خدمات التعيين والتوظيف بتعيين أو توظيف أو استخدام عمال في وظائف محفوفة بمخاطر وأخطار غير مقبولة أو تنطوي على معاملة تعسفية أو تمييزية أياً كان نوعها وإعلام العمال المهاجرين بلغة يفهمونها بطابع الوظيفة المعروضة وأحكام وشروط الاستخدام؛
- ٥-١٢ العمل على تنفيذ التشريعات والسياسات التي تتضمن آليات إنفاذ فعالة وجزاءات لردع الممارسات غير الأخلاقية بما في ذلك أحكام لمنع وكالات الاستخدام الخاصة التي تقوم بالتوظيف في ظل ممارسات غير أخلاقية وتعليق تراخيصها أو سحبها في حالة انتهاكها لهذه التشريعات والسياسات؛
- ٦-١٢ النظر في إنشاء نظام حماية مثل التأمين أو الكفالة التي يجب أن تدفعها وكالات التعيين لتعويض العمال المهاجرين عن أي خسائر نقدية ناجمة عن عدم وفاء وكالة التعيين أو التعاقد بالتزاماتها تجاههم؛
- ٧-١٢ الاشتراط على ألا يتحمل العمال المهاجرون الأتعاب أو الرسوم الأخرى المدفوعة مقابل التعيين والتوظيف سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة؛
- ٨-١٢ تقديم حوافز لقاء الأداء الجيد لخدمات التعيين والتوظيف التي تستوفي المعايير المعترف بها.

ثامنا - التكامل والاندماج على المستوى الاجتماعي

١٤. ينبغي للحكومات، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، تعزيز التكامل والاندماج على المستوى الاجتماعي في الوقت الذي تحترم فيه التنوع الثقافي وحظر التمييز ضد العمال المهاجرين واتخاذ تدابير لمكافحة العنصرية وكرهية الأجانب^{١٠}.

الإرشادات

قد تثبت الإرشادات التالية فائدتها في الإنفاذ العملي للمبدأ المذكور أعلاه:

١-١٤ تعزيز وتنفيذ تشريعات وسياسات لمكافحة التمييز وإنشاء هيئات متخصصة في مجال المساواة وعدم التمييز من أجل العمال المهاجرين أو تعزيز الهيئات القائمة والقيام بصورة منتظمة بجمع بيانات تراعي قضايا الجنسين وتحليل هذه المسائل؛

٢-١٤ تنفيذ سياسات وبرامج لمنع ومكافحة العنصرية وكرهية الأجانب التي تمارس ضد العمال المهاجرين مع مراعاة التوصيات ذات الصلة في برنامج العمل المعتمد في المؤتمر العالمي لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكرهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب (ديربان، جنوب أفريقيا، ٢٠٠١)؛

٣-١٤ تحسين وضعية العمال المهاجرين في سوق العمل على سبيل المثال عن طريق توفير التدريب المهني وفرص التعليم؛

٤-١٤ نظراً إلى المشكلات الخاصة التي يواجهها العمال المهاجرون غير النظاميين أو غيرهم من العمال المهاجرين المستضعفين نتيجة لوضعهم مراعاة تنفيذ خيارات السياسة العامة المشار إليها في الاتفاقية رقم ١٤٣ والتوصية المرفقة رقم ١٥١؛

٥-١٤ إنشاء مراكز وطنية أو إقليمية لوضع تدابير ترمي إلى تيسير اندماج العمال المهاجرين وأسرهم وتنفيذها بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين وممثلي العمال المهاجرين؛

(١٠) الاتفاقية رقم ١٤٣ (المواد ١٠ و١٢ و١٣): التوصية رقم ١٥١ (الفقرة ٧-١ ج) والفقرات من ١٣ إلى ١٦: التوصية رقم ٨٦ (الفقرة ١٥).

- ٦-١٤ التعاون مع الشركاء الاجتماعيين ورابطات العمال المهاجرين لضمان درجة أفضل من التمثيل والمشاركة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية؛
- ٧-١٤ تقديم دورات لغوية وتوجيهية ثقافية متصلة ببلدان الأصل والمقصد؛
- ٨-١٤ تيسير إنشاء شبكات دعم للمجتمع المحلي وتقوية هذه الشبكات؛
- ٩-١٤ تعزيز حملات للتثقيف العام والتوعية بالمساهمات التي يقدمها العمال المهاجرون إلى البلدان التي يعملون فيها لتيسير اندماجهم في المجتمع؛
- ١٠-١٤ تيسير لم شمل أفراد أسرة العمال المهاجرين بقدر الإمكان وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية؛
- ١١-١٤ الحرص على ضمان أن يتمتع أطفال العمال المهاجرين الذين يولدون في بلدان المقصد بحق قيد ميلادهم وبالجنسية للحيلولة دون أن يصبحوا عديمي الجنسية وفقاً لاتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل، (١٩٨٩)؛
- ١٢-١٤ تيسير اندماج أطفال العمال المهاجرين في نظام التعليم الوطني؛
- ١٣-١٤ السماح للعمال المهاجرين بالمشاركة في الأنشطة السياسية بعد مدة من الإقامة القانونية في البلد وفقاً للشروط المطبقة في البلد.

تاسعا - الهجرة والتنمية

١٥. ينبغي الاعتراف بمساهمة هجرة الأيدي العاملة في الاستخدام والنمو الاقتصادي والتنمية والحد من الفقر وتعظيمها لصالح بلدان الأصل والمقصد على السواء.

الإرشادات

قد تثبت الإرشادات التالية فائدتها في الإنفاذ العملي للمبدأ المذكور أعلاه:

- ١-١٥ إدراج هجرة الأيدي العاملة في جوهر السياسات الوطنية للاستخدام وسوق العمل والتنمية؛
- ٢-١٥ توسيع تحليلات نطاق مساهمة هجرة الأيدي العاملة والعمال المهاجرين في اقتصادات بلدان المقصد بما في ذلك خلق فرص العمل وتكوين رأس المال وتغطية الضمان الاجتماعي والرعاية الاجتماعية؛
- ٣-١٥ الترويج للدور الإيجابي لهجرة الأيدي العاملة في النهوض بالتكامل الإقليمي أو تقويته؛
- ٤-١٥ تعزيز وتوفير حوافز لإنشاء المنشآت وتطويرها بما في ذلك اتخاذ مبادرات للمنشآت عبر الوطنية وتطوير المنشآت الصغيرة عن طريق العمال المهاجرين نساءً ورجالاً في بلدان الأصل والمقصد؛
- ٥-١٥ توفير حوافز لتعزيز الاستثمار المنتج للتحويلات المالية في بلدان الأصل؛
- ٦-١٥ خفض تكاليف التحويلات المالية بما في ذلك عن طريق تيسير الخدمات المالية المتاحة وخفض رسوم المعاملات وتوفير حوافز ضريبية وتشجيع زيادة المنافسة بين المؤسسات المالية؛
- ٧-١٥ اعتماد تدابير للتخفيف من خسارة العمال الذين يتمتعون بمهارات أساسية بما في ذلك عن طريق وضع مبادئ توجيهية للتوظيف في الحدود الأخلاقية؛
- ٨-١٥ اعتماد سياسات لتشجيع الهجرة الدورية وهجرة العودة وإعادة الاندماج في بلد الأصل بما في ذلك عن طريق تعزيز نظم هجرة الأيدي العاملة المؤقتة وسياسات تأشيرات الخروج المسهلة للحركة؛

- ٩-١٥ تيسير تحويل رؤوس الأموال والمهارات والتكنولوجيات من قبل العمال المهاجرين بما في ذلك عن طريق توفير حوافز لهم؛
- ١٠-١٥ تعزيز الصلات مع المجتمعات المحلية ومبادرات المنشآت عبر الوطنية.

المتابعة

١. وفقاً للفقرة ٣٥ من استنتاجات المناقشة العامة بشأن العمال المهاجرين في الدورة الثانية والتسعين لمؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٤، ينبغي على مجلس إدارة مكتب العمل الدولي أن يقوم بصورة دورية باستعراض التقدم المحرز في تنفيذ الإطار متعدد الأطراف في سياق خطة العمل.
٢. وينبغي الاستفادة من مشاركة منظمة العمل الدولية في المنتدى الدولية المختصة لتعزيز الإطار المتعدد الأطراف كأساس للشراكة الرامية إلى تحقيق اتساق السياسات.

الملحق الأول

قائمة اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية المشار إليها في الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة الأيدي العاملة

الاتفاقيات الأساسية

- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)
- اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)
- اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)
- اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)
- اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)
- اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)
- اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)
- اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)

صكوك متعلقة بالمهاجرين تحديداً

- اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)
- اتفاقية عقود الاستخدام (العمال الوطنيين)، ١٩٤٩ (رقم ٨٦)
- اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)
- توصية العمال المهاجرين، ١٩٧٥ (رقم ١٥١)

اتفاقيات أخرى لمنظمة العمل الدولية

- اتفاقية المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل)، ١٩٢٥ (رقم ١٩)
- اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)
- اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٤)
- اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٩٥)
- اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)
- اتفاقية المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠)
- اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، ١٩٦٢ (رقم ١١٨)
- اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)
- اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)
- اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١)
- اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)
- اتفاقية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧ (رقم ١٤٩)
- اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)
- اتفاقية الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، ١٩٨٢ (رقم ١٥٧)
- اتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٦١)
- اتفاقية السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨ (رقم ١٦٧)
- اتفاقية ظروف العمل (الفنادق والمطاعم)، ١٩٩١ (رقم ١٧٢)
- اتفاقية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ (رقم ١٧٦)
- اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١)
- اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)
- اتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٨٤)

اتفاقية الأمم المتحدة

١٩٩٠ الاتفاقية الدولية بشأن حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

الملحق الثاني

أمثلة لأفضل الممارسات

مقدمة

استقيت الإرشادات للإطار متعدد الأطراف غير الملزم لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة العمالة جزئياً من أفضل الممارسات التي تضطلع بها البلدان المنخرطة في هجرة الأيدي العاملة الدولية. ويقدم هذا الملحق أمثلة ملموسة لهذه الممارسات، التي تمثل حصيلة السياسات المتعلقة بهجرة العمال والمؤسسات النشطة في هذا الميدان. وهي تتناول جوانب متنوعة تتراوح ما بين خلق فرص العمل اللائق، والمشاركة في التنمية من خلال الإدارة الفعالة لهجرة الأيدي العاملة، وحماية العمال المهاجرين، وحقوق الإنسان للعمال المهاجرين، وحتى وسائل التعاون الدولي، في عمليات الهجرة وغيرها من الجوانب. وقد استخلصت هذه الممارسات من مجموعة نصوص إقليمية قام بإعدادها خبراء معترف بهم^{١١}، ومن المعارف والخبرات والممارسات التي قام المكتب بتجميعها، فضلاً عن المنظمات الدولية الأخرى ومن الأبحاث والمنشورات بشأن هذا الموضوع.

وفي معرض إدراج أفضل الممارسات في هذا الملحق، استعمل المكتب عدداً من المعايير. ويجب على هذه الممارسات أن تكون قائمة على الحقوق، وبعبارة أخرى، متماشية مع المعايير الدولية لحماية حقوق المهاجرين. وينبغي أن تكون ابتكارية، وتمثل استجابات وحلول خلاقة لإزاء المشاكل، وأن يكون لها تأثير على تحسين تدفقات هجرة الأيدي العاملة، بحيث تزيد المنافع وتقلل تكلفة الهجرة. ومن المهم أيضاً إمكانية تطبيق هذه الممارسات ومحاكاتها على نطاق واسع. وينبغي أن تكون هذه الممارسات مستدامة وأن تدعم بالقدرات الإدارية المطلوبة بغية ضمان استمراريتها. والتعاون بين الدول هو معيار آخر هام. ويستعمل مصطلح «أفضل» الممارسات بمفهوم نسبي للإشارة إلى الممارسات «المثلى». ويفهم من هذا الفرق أن الممارسات الواردة في هذه الوثيقة قد لا تستوفي بالضرورة كافة المعايير.

(١١) أنظر:

Manolo Abella (Asia), Aderanti Adepoju (Africa), Augustín Escobar Latapí (Latin America and the Caribbean), Philip Martin (North America) and Rainer Munz (Europe).

وتتفاوت الممارسات في مجال الهجرة بحسب الأقاليم، إقليم الأصل وإقليم المقصد، سواء تعلق الأمر بالبلدان النامية أو البلدان المتقدمة على السواء. وينبغي أن تكون مصدراً تستلهم به الهيئات المكونة الحريصة على اتخاذ التدابير اللازمة لحسن إدارة تدفقات الهجرة، وعلى دعم النشاط الاقتصادي وعلى دفع التنمية في بلدان الأصل والمقصد، وحماية العمال المهاجرين.

وترد الإشارة إلى بعض البلدان أكثر من غيرها في الأمثلة الواردة أدناه. ويمكن تفسير ذلك بطول خبرتها أو مدى خبرتها بهجرة الأيدي العاملة أو بسهولة الحصول على المعلومات من هذه البلدان. وبالطبع، فقائمة الممارسات انتقائية ولا يقصد بها أن تكون شاملة. كما أثرت القيود المتعلقة بالجدول الزمني والطبيعة الجغرافية أيضاً على وضع قائمة أكثر شمولاً. وقد وجه اختيار الممارسات وضوح طريقة عرضها وفائدتها. ويمكن أن يكون امتداد تنفيذها على مدى فترة زمنية مؤشراً لفعاليتها. ويمكن أن يسهم وضوح تصميم ممارسة ما في تحقيق سياسة موضوعية لهجرة الأيدي العاملة وأن يحفز اعتمادها من قبل الآخرين. وتعتبر بعض الممارسات المعروضة نهجاً جيدة لهجرة الأيدي العاملة قد تتطلب التكيف إذا اعتمدت في أماكن أخرى، بحيث تتلاءم بشكل خاص مع السياقات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية المعنية.

ينقسم هذا الملحق إلى تسعة أجزاء وعناوين فرعية تتطابق مع المبادئ الواردة في إطار منظمة العمل الدولية. ومعظم الممارسات تتعلق بممارسات متعددة في هذا الملحق، على النحو المبين في أرقام الإرشادات المذكورة كمرجع. ولذلك استرشد تصنيفها إلى تقييم درجة ارتباط موضوعها الأساسي بالمبادئ وثيقة الصلة بها. ويرد وصف موجز لكل ممارسة، يعقبها قائمة بالإرشادات التي تنطبق عليها وتنتهي بمؤشرات تحيل إلى معلومات أكثر شمولاً. وينوي مكتب العمل الدولي القيام بتحديث هذه المجموعة من الممارسات بانتظام وذلك بالتعاون مع الهيئات المكونة، فور إتاحة معلومات إضافية بشأن الأمثلة المقدمة وبشأن التدابير الجديدة.

أولاً - العمل اللائق

١. فرنسا: يربط نهج المشاركة في التنمية الذي تتبعه فرنسا سياسات الهجرة بسياسات التنمية في بلدان المهاجرين الأصلية، وتستهدف تسهيل الانتقال من بلدان الأصل إلى بلدان المقصد. وهو يستهدف توفير المساعدة الإنمائية لمجموع البلدان الأفريقية الناطقة بالفرنسية. وتوجد برامج مماثلة في ألمانيا (مع تركيا)، وفي إيطاليا (مع السنغال) وفي إسبانيا (مع إكوادور). وتوفر هذه البرامج مزايا لبلدان المقصد وبلدان الأصل وللعمال المهاجرين أنفسهم. وهي تسهل مهمة بلدان المقصد الحريصة على تلبية احتياجاتها من القوة العاملة، وتقليل المشاكل الديمغرافية والتحكم في الهجرة غير النظامية؛ وتستفيد بلدان الأصل من إمكانية حصول مواطنيها على تأشيرات الدخول بسهولة أكبر، ومن زيادة تحويلات المهاجرين وعائدهم

وزيادة حراك مواطنيها؛ ويمكن للعمال المهاجرين الحصول على القروض وإمكانية الاستثمار.
انظر الفقرتين ١-١ و ١-٢ من الإرشادات.

S. Martin; P. Martin; P. Weil: "Fostering cooperation between source and destination countries", in Migration Information Source, 1 October 2002, available at <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=60>;
P. Weil: "Towards a coherent policy of co-development", in International Migration, Vol. 40(3), Special Issue 1/2002, pp. 41-55.

٢. اليابان: في عام ١٩٨٩، قام مكتب العمل الدولي ووزارة العمل في اليابان بتصميم مشروع مشترك بين البلدان بشأن النهج الاستراتيجية إزاء النهوض بالأيدي العاملة في آسيا. وكان أحد أهداف المشروع تقليل ضغوط الهجرة الوافدة من بعض البلدان الآسيوية، التي تعتبر من المصادر الرئيسية لتدفقات الهجرة غير النظامية إلى شرق آسيا، وخاصة اليابان. وبدأت المرحلة الأولى من هذا المشروع في تايلند والفلبين في ١٩٨٩، في حين امتدت المرحلة الثانية لتشمل بنغلاديش وباكستان في ١٩٩٣. وبدأت المرحلة الثانية في الصين في ١٩٩٦ وانتهت في ٢٠٠٤. واستهدف المشروع أساساً وضع استراتيجية للعمالة وتعزيزها في البلدان المختارة، ومعالجة القضايا على المستويين الجزئي والكلبي استناداً إلى سياسات نشطة لسوق العمل. وركز المشروع على النهوض بإمكانات العمل اللائق في المناطق الريفية والحضرية للفقراء وللعاطلين عن العمل ومن يعانون من البطالة الجزئية. وفي إطار هذا المشروع، نفذت الأنشطة على مستوى المجتمع المحلي، بإدخال مخططات لتوليد الدخل منخفضة التكلفة، واعتبرت بمثابة بديل للنزوح من المناطق الريفية، وأدت إلى زيادة تقوية التعاون بين المنظمات غير الحكومية والوكالات الحكومية وإلى زيادة قدرة وزارات العمل في تصميم وتنفيذ تدخلات على المستوى الجزئي بغية توليد الأيدي العاملة. انظر الفقرات ١-١، ١-٢، ٢-٢، ٢-٤، ٢-٥ و ٢-٨ من الإرشادات.

K.:J. Lönnroth (1995): "Active labour market policies in labour-sending countries: What role in reducing the need for emigration?",
<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp05.pdf>;
<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/japanmb/pep.htm>

٣. الشراكة الأوروبية المتوسطية: أثناء المؤتمر الأوروبي - المتوسطي المعقود في عام ١٩٩٥، اتفق ٢٧ بلداً من الاتحاد الأوروبي ومن بلدان السواحل الجنوبية للبحر المتوسط (مصر، وإسرائيل، والأردن، ولبنان، والمغرب، والجمهورية العربية السورية، وتونس، وتركيا والسلطة الفلسطينية) على العمل من أجل إقامة منطقة سلام وتقدم واستقرار في الإقليم. ويحدد إعلان وخطة عمل برشلونة طائفة عريضة من الأنشطة التعاونية بما في ذلك إنشاء منطقة للتجارة الحرة بحلول عام ٢٠١٠. وشملت الاستراتيجيات النهوض بالتجارة، والنمو الاقتصادي والأيدي العاملة في بلدان الأصل، التي من شأنها أن تسفر عن تخفيض تدفقات

الهجرة. ووافقت البلدان أيضاً على منح المهاجرين في وضعية قانونية كافة الحقوق المعترف بها في التشريعات القائمة وإطلاق حملة لمكافحة العنصرية وكرهية الأجانب والتعصب. ومن شأن وضع إطار للحوار الاجتماعي، بناء على طلب من الشركاء الاجتماعيين في الإقليم، أن يسهل العملية وأن يحسن هذه الممارسة المثلى. انظر الفقرات ١-١، و٢-١، و٢-٢، و٢-٣، و٢-٤، و٣-٩، و١٢-١٤ من الإرشادات.

http://europa.eu.int/comm/external_relations/euromed/bd.htm;
<http://meria.idc.ac.il/journal/2005/issue2/jv9no2a6.html>

٤. برنامج العمالة العالمي (GEQ): برنامج العمالة العالمي مبادرة من مكتب العمل الدولي لتشجيع وضع استراتيجية دولية متسقة ومنسقة تستهدف النهوض بالأيدي العاملة المنتجة والمختارة بحرية، وذلك بوضع الاستخدام في جوهر السياسات الاقتصادية والاجتماعية. ويسعى برنامج العمالة العالمي، متفقاً في ذلك مع الأهداف الإنمائية للألفية، من خلال خلق العمالة المنتجة، إلى تحسين ظروف معيشة مئات الملايين من الناس الذين يعانون إما من البطالة أو الذين لا يسمح كسبهم من العمل لهم ولأسرهم من الإفلات من براثن الفقر. ويتصدى البرنامج، العامل ضمن برنامج العمل اللائق الأوسع نطاقاً، لإخفاق استراتيجيات العملة الحالية في خلق فرص العمل في الأماكن التي يعيش فيها الناس، وذلك بتشجيع وضع استراتيجيات وطنية ودولية للاستخدام لتخفيف ضغوط الهجرة في البلدان النامية. ويخصص موقع مكتب العمل الدولي على شبكة الويب لبرنامج العمالة العالمي، وهو يعتبر أداة مفيدة تسمح بنشر أفضل الممارسات في مجال سياسة الاستخدام في مختلف الأقاليم في العالم وفي مجالات محددة. ويعتبر تنفيذ برنامج العمالة العالمي على الصعيد الوطني بمثابة عنصر رئيسي من عناصر خطة عمل مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٤ لصالح العمال المهاجرين. وتوفر الأرجنتين وغانا مثلاً لتطبيق البرنامج العالمي على الصعيد الوطني. وقدم مكتب العمل الدولي المساعدة للأرجنتين أثناء الأزمة الاقتصادية والمالية التي شهدتها البلد، في شكل خطة عمل استهدفت تقديم الدعم المباشر للمنشآت، والخدمات الاستشارية وبناء القدرات. وفي غانا، قدم مكتب العمل الدولي الخدمات التقنية والاستشارية وغيرها من خدمات الدعم ركزت على تنمية المهارات وتنمية الأيدي العاملة وتحسين الإنتاجية. انظر الفقرتين ١-١ و٢-٢ من الإرشادات.

<http://www.ilo.org/public/english/employment/empframe/practice/index.htm>;
<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb286/pdf/esp-1.pdf>;
<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb292/pdf/esp-2.pdf>

ثانياً - وسائل للتعاون الدولي بشأن هجرة العمال

٥. ماليزيا: عقدت حلقة دراسية إقليمية بشأن العمال المهاجرين في نيسان/ أبريل ٢٠٠٤، بدعم من مكتب العمل الدولي، وذلك بناء على طلب من مؤتمر النقابات في ماليزيا (MTUC)، واستهدفت هذه الحلقة الدراسية إبراز وإعلام الجمهور عموماً بوضع العمال المهاجرين في ماليزيا، وتسهيل وضع برنامج عمل لمؤتمر النقابات في ماليزيا والأعضاء فيه لتوسيع نطاق الحماية التي توفرها النقابات للعمال المهاجرين. انظر الفقرات ٦-٢، و٦-٤ و١٢-٥ من الإرشادات.

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/>;
<http://mtuc.org.my/migran%20workersworkshop05.htm>

٦. المملكة المتحدة- البرتغال: أبرم مؤتمر النقابات في المملكة المتحدة (TUC) والاتحاد العام للعمال البرتغاليين (CGTP-IN) اتفاقاً لتشجيع انضمام العمال المهاجرين البرتغاليين الأعضاء في الاتحاد العام للعمال البرتغاليين إلى نقابات مؤتمر النقابات في المملكة المتحدة. وأطلقت حملة إعلامية باللغة البرتغالية تستهدف كيفية وضع حد للسلوك التعسفي لأصحاب عملهم. ووقع الاتحاد العام للعمال البرتغاليين اتفاقات مماثلة لصالح العمال البرتغاليين مع النقابات في بلدان المقصد الرئيسية الأخرى، ولا سيما لكسمبرغ وإسبانيا وسويسرا. انظر الفقرة ٦-٢ من الإرشادات.

٧. إطار استراتيجي لسياسة الهجرة في الاتحاد الأفريقي: يستهدف هذا الإطار وضع سياسة هجرة منسقة، تقوم على الأولويات المشتركة. وتغطي هذه الاستراتيجية عدداً كبيراً من المواضيع، بما في ذلك هجرة العمال، وإدارة عبور الحدود، والهجرة غير النظامية، وحقوق الإنسان للمهاجرين، والهجرة الداخلية، وجمع بيانات الهجرة وتبادل البيانات، والعلاقة بين ظاهرة الهجرة والتنمية (نزوح الكفاءات، والتحويلات المالية ودور الأفارقة في الشتات)، والتعاون والشراكات فيما بين الدول، والهجرة والفقر، والصحة والبيئة، والتجارة، ومراعاة الفوارق بين الجنسين، والمراهقين والشباب. وعرض هذا الإطار المرجعي على مؤتمر قمة رؤساء الدول في تموز/ يوليو ٢٠٠٥ في صرته، الجماهيرية العربية الليبية. انظر الفقرات ١-٢، و٢-٣، و٣-١، و٢-٣ و١-٨ من الإرشادات.

<http://www.africa-union.org/Summit/July%202005/PRC%20Draft%20Rapporteur%20Report.pdf>

٨. صك الإندين بشأن هجرة الأيدي العاملة: ينص هذا الصك، المعتمد في عام ٢٠٠٣، على السماح التدريجي بلا معوقات بالانتقال والإقامة المؤقتة للدول الأعضاء (بوليفيا، كولومبيا، إكوادور، بيرو، الجمهورية البوليفارية لفنزويلا) لأغراض العمل. والانتقال الحر للناس بحثاً عن عمل هو أحد شروط الإنشاء التدريجي للسوق المشتركة للإندين، المقرر افتتاحها في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٥. انظر الفقرات ١-١، و٢-٣، و٣-٥ و٤-٥ من الإرشادات.

Andean Community General Secretariat:
<http://www.Comunidadandina.org/ingles/treaties/dec/D545e.htm>

٩. الجماعة والسوق المشتركة لبلدان الكاريبي (Caricom): في عام ١٩٨٩، اعتمدت دول وأراضي جماعة الكاريبي - أنتيغوا وبربودا، والبهاما، وبربادوس، وبليز، ودومينيكا، وغرانا، وغيانا، وهاتي، وجامايكا، ومونتسيرات، وسانت كيتس ونيفيس، وسانت لوسيا، وسانت فنسنت وغرينادين، وسورينام، وترينيداد وتوباغو، إعلان غراند أنسي الذي يسمح لمواطني الدول الأعضاء بحرية الانتقال. وأزيلت تدريجياً تصاريح العمل لمواطني الجماعة في مختلف الفئات المهنية، بما في ذلك لخريجي الجامعات، والعاملين في وسائل الإعلام، وللموسيقيين والفنانين والرياضيين. وفي عام ٢٠٠٢، وافقت الدول الأعضاء على توسيع حرية الانتقال إلى فئات أخرى بحلول نهاية ٢٠٠٥ - لتشمل مقدمي الخدمات، ومنظمي المشاريع، والكودار، والتقنيين والمشرفين والزوجات والمعالين من أفراد الأسرة. انظر الفقرات ٣-٢، ٤-١، ٥-٢، ٥-٣، ٥-٤ من الإرشادات.

D. Fuchs; T. Straubhaar: "Economic integration in the Caribbean: The development towards a common labour market", International Migration Papers, No. 61, pp. 1-7 (Geneva, ILO, 2003), available at www.ilo.org/public/English/protection/migrant/download/imp/imp61e.pdf; <http://www.caricom.org/>

١٠. المؤتمر الإقليمي لأمريكا الوسطى وأمريكا الشمالية بشأن الهجرة (عملية بويلا Puebla): عملية بويلا دُمِّقَ هي مبادرة ترمي إلى اعتماد نهج متعدد الأطراف بشأن الهجرة، يعترف بالتفاعل بين مختلف العوامل في بلدان الأصل والمقصد ويؤكد على أهمية حقوق الإنسان لجميع العمال المهاجرين. والدول الأعضاء في هذه المبادرة هي بليز، وكندا، وكوستاريكا، والجمهورية الدومينيكية، والسلفادور، وغواتيمالا، وهندوراس، والمكسيك، ونيكاراغوا، وبنما والولايات المتحدة. ويجري إبراز عملية دُمِّقَ في مجال حماية قضايا المهاجرين في الحلقات العملية للخبراء والجلسات العامة للمؤتمرات وتتضمن الحوار مع منظمات المجتمع المدني في البلدان المشاركة. بيد أن، المسائل المتعلقة بهجرة العمال لم تكن موضوعاً يتسم بالأولوية حتى تاريخه. انظر الفقرتين ١-٢ و ٢-٢ من الإرشادات.

<http://www.gcim.org>; <http://www.rcmvs.org>

١١. الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا (ECOWAS): اعتمدت الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا منذ عام ١٩٧٥ ثلاثة بروتوكولات تغطي حرية انتقال الأشخاص ضمن الدول الأعضاء، وحققهم في الاستقرار والإقامة والحصول على عمل. ويسهل إصدار وثائق الهوية الصادرة عن الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا وتحديث الإجراءات على الحدود باستخدام أجهزة القراءة البصرية لجوازات السفر بالانتقال عبر الحدود. وفي تموز/ يوليو ٢٠٠٥، اتفق الممثلون الثلاثون لسبع دول أعضاء، مع أمانة الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا على اتخاذ إجراءات إضافية بغية التطبيق الكامل لهذه البروتوكولات، وذلك بدعم من مكتب العمل الدولي، ولا سيما بتحسين تبادل البيانات بشأن هجرة الأيدي العاملة وتوفيق القوانين الوطنية مع المعايير الدولية ذات الصلة وبروتوكولات الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا. والدول الأعضاء في الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا هي بنن، وبوركينا فاسو، والرأس الأخضر، وكوت ديفوار، وغامبيا، وغانا، وغينيا، وغينيا بيساو، ولبيريا، ومالي، والنيجر، ونيجيريا، والسنغال، وسيراليون وتوغو. انظر الفقرات ٣-٢، ٣-٢، ٤-١، ٥-٤، ٥-٦، ٥-٩، ١٢-٣ و ١٢-٩ من الإرشادات.

<http://www.un.org/ecosocdev/geninfo/afrec/voll8no3/183eca.htm>

١٢.

الاتحاد الأوروبي (EU): تنظم إقامة رعايا الاتحاد الأوروبي في الدول الأعضاء الأخرى وحققهم في العمل فيها أحكام المعاهدات والتشريعات الوطنية التي تتناول إنشاء الجماعة الاقتصادية الأوروبية والسوق الداخلية للاتحاد الأوروبي. واستبقت معاهدة روما لعام ١٩٥٧ حرية انتقال الأشخاص والسلع والخدمات ورؤوس الأموال. وفي عام ١٩٦٨، وضعت لائحة مجلس الجماعة الاقتصادية الأوروبية رقم ٦٨١٦١٢ مبادئ توجيهية تتعلق بانتقال الأيدي العاملة وذلك بهدف توفيق سياسات الدول الأعضاء في مجالات مثل جمع شمل الأسرة، والمساواة في المعاملة في الحصول على عمل، وظروف العمل، والمزايا الاجتماعية والضريبية، والحقوق النقابية، والتدريب والتعليم المهنيين. ونص الصك الأوروبي الوحيد لعام ١٩٨٥ على إزالة الحدود الداخلية وأسفر عن سن تشريع يمنح الأفضلية للجماعة الأوروبية في مجال التوظيف والوصول إلى خدمات الاستخدام لجميع العمال وأسرههم في الدول الأعضاء. ومنذ اعتماد معاهدة ماسترخت في عام ١٩٩٢، اعتمدت الدول الأعضاء صكوك متعددة تستهدف تسهيل التحويلات الدولية والاعتراف المتبادل بالمؤهلات المهنية. واعترفت الاجتماعات الأخيرة للمجلس الأوروبي بضرورة تسويق نهج إزاء تدفقات الهجرة غير النظامية يتناول استيفاء الاحتياجات من الأيدي العاملة التي يتعذر على رعايا الدول الأعضاء تلبيتها. واعترافاً بتأثير تراجع نسبة المواليد وتقدم السكان في العمر على الاقتصاد في المستقبل، قدمت اللجنة إلى المجلس في عام ٢٠٠٥ كتاباً أخضر بشأن نهج للاتحاد الأوروبي إزاء إدارة الهجرة الاقتصادية. وحدد هذا النهج القضايا الرئيسية وقدم خيارات لإطار تشريعي للاتحاد الأوروبي بشأن الهجرة الاقتصادية، معترفاً في الوقت ذاته بأنه ينبغي لكل بلد أن يحدد احتياجاته من الأيدي العاملة في سوق العمل الخاص به. ويقتصر تنظيم الهجرة على مستوى الجماعة حالياً على الدخول والإقامة لفترة قصيرة في أراضي الاتحاد الأوروبي. ويرى الاتحاد الأوروبي لنقابات العمال أن خيارات الإطار التشريعي المعروضة في الكتاب الأخضر لا تشمل إطاراً واضحاً للحقوق لجميع العمال المعنيين، وخاصة العمال المهاجرين من بلدان ثالثة. واقترح الاتحاد الأوروبي لنقابات العمال إدراج أحكام تتعلق بالمساواة في المعاملة في ظروف العمل بين رعايا البلدان الثلاثة الذين يتمتعون بوضع نظامية ورعايا الاتحاد الأوروبي، فضلاً عن النص على تدابير لحماية المهاجرين في وضع غير نظامي، بحيث تحمي الحقوق وتحسن ظروف عمل العمال المهاجرين والعمال الوطنيين على السواء. انظر الفقرات ٢-٢، ٢-٣، ١-٥، ٢-٥، ٣-٥، ٥-٤، ٨-٤، ٣-٩، ٩-٤، ٨-٩، ١٢-٩، ٣-١٢، ١٢-٦، ١٢-٩، ١٤-٣، ١٤-١٠ من الإرشادات.

http://www.europa.eu.int/index_en.htm

١٣.

السوق المشتركة للمخروط الجنوبي (Mercosur): اقتصرت حرية انتقال العمالة في السوق المشتركة للمخروط الجنوبي في البداية على مناطق الحدود في الدول الأربع الأعضاء (الأرجنتين، والبرازيل، وأوروغواي وباراغواي). وفي عام ١٩٩٧، منح اتفاق متعدد الأطراف بشأن الضمان الاجتماعي العمال الذين عملوا في أي دولة من الدول الأعضاء نفس الحقوق والواجبات الممنوحة للعمال الوطنيين. ومنح اتفاق عام ٢٠٠٠ حق الإقامة والعمل في الدول الأعضاء لفترة معينة من الوقت للفنانين والمهنيين والعلماء والرياضيين والصحفيين وللتقنيين المهنيين والمتخصصين من رعايا الدول الأعضاء الأخرى. وسمح الاتفاق الإقليمي لعام ٢٠٠٢ المعني برعايا الدول الأعضاء والدول المشاركة (بوليفيا وشيلي) لرعايا البلدان الستة بالإقامة في أراضي البلدان الأخرى ومنحهم حق ممارسة أي نشاط اقتصادي على

قدم المساواة مع المواطنين. وفي عام ٢٠٠٤، اعتمدت الأرجنتين، وتبعها في ذلك البرازيل، قراراً من طرف واحد يعلق طرد المهاجرين في وضع غير نظامي من رعايا البلدان المجاورة. وامتد هذا القرار ليشمل رعايا بيرو والبلدان الأخرى. ويكمن المنطق في هذا القرار في التقدم المحقق في عملية التكامل في السوق المشتركة للمخروط الجنوبي، والهدف الرئيسي منه هو إقامة سوق مشتركة تسمح بحرية انتقال السلع والخدمات وعوامل الإنتاج فيما بين الدول الأعضاء. انظر الفقرات ٣-٢، و١-٤، و٢-٥، و٣-٥، و٤-٩، و٣-٩، و٤-٩، و٤-١٤ من الإرشادات.

MERCOSUR: Acuerdo sobre Residencia para Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR, Bolivia y Chile, el 6 diciembre de 2002, available at <http://www.cpcmercosur.gov.ar/leyes/ley25903.htm>;

www.iadb.org/intal/tratados/mercosur.htm;

E. Texidò et al.: International Migration Papers, No.63 "Migraciones laborales en Sudamérica : el MERCOSUR ampliado (Geneva, ILO, 2003) and E. Geronimi International Migration Papers, No. 70 "Admissiòn, contrataciòn y protecciòn de trabajadores migrantes" (Geneva, ILO, 2004), available at <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/publ/imp-list.htm>

١٤. مؤتمر أمريكا الجنوبية بشأن الهجرة (عملية ليما): الدول المشاركة في عملية ليما هي الأرجنتين، وبوليفيا، والبرازيل، وكولومبيا، وشيلي، وإكوادور، وباراغواي، وبيرو، وأوروغواي والجمهورية البوليفارية لفنزويلا. وفي إعلان كيوتو، اتفقت الدول الأعضاء على تحديد وتنسيق استراتيجيات وبرامج إقليمية بشأن الهجرة لتعزيز حقوق الإنسان للعمال المهاجرين وأسرهم، وتقوية إدارة تدفقات الهجرة ضمن الإقليم ووضع لوائح وطنية ولوائح وطنية مشتركة، وتعزيز الاتصالات مع المواطنين في الخارج، وتقوية الشبكات وتوفير وسائل أمنة وأقل تكلفة للتحويلات المالية، وتعزيز اندماج المهاجرين، ولا سيما في مكان العمل، بغية توفير وتنسيق نظم المعلومات والإدارة والتشريعات في مجال الهجرة. انظر الفقرات ١-٢، و٢-٢، و٢-٣، و٣-٣، و٤-٨، و١-١١، و٣-١٥، و٦-١٥، و١٠-١٥ من الإرشادات.

<http://www.gcim.org>

١٥. مبادرة برن: أطلقت هذه المبادرة الحكومة السويسرية في عام ٢٠٠١ أثناء الندوة الدولية المعنية بالهجرة وذلك مع إدارة سياسة وأبحاث الهجرة في المنظمة الدولية للهجرة (IOM) التي قامت بأعمال الأمانة. ومبادرة برن عملية استشارية على المستوى الحكومي، وتطبق على كافة أشكال الهجرة. وقرر البرنامج الدولي لإدارة الهجرة (كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٤)، وهو الحصيصة الرئيسية لأربع سنوات من وجود مبادرة برن، مساعدة الحكومات على وضع تدابير فعالة لإدارة الهجرة. وتتيح هذه المبادرة إطاراً للحوار والتعاون وتقوية القدرات على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية. انظر الفقرتين ١-٢ و٢-٢ من الإرشادات.

<http://www.bfm.admin.ch/index.php?id=226&L=3>

١٦. **مجموعة جنيف المعنية بالهجرة (GMG):** في عام ٢٠٠٣، شكلت الأمم المتحدة وقيادات العديد من المنظمات والكيانات الدولية المعنية بظاهرة الهجرة، ولا سيما مكتب العمل الدولي، والمفوضية السامية للأمم المتحدة للاجئين (Unhcr) والمفوضية السامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان (Unohchr)، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (Unctad)، ومكتب الأمم المتحدة المعني بمكافحة إساءة استعمال العقاقير والجريمة (Unodc)، والمنظمة الدولية للهجرة (IOM) مجموعة غير رسمية أطلق عليها مجموعة جنيف المعنية بالهجرة، اعترافاً منها بضرورة تقوية التحالفات الاستراتيجية فيما بين الوكالات لتعزيز التنسيق والتكامل. والهدف من هذه المجموعة هو تعزيز الإدارة السديدة بشأن مسائل الهجرة وذلك بالعمل سوياً من أجل النهوض بتطبيق جميع الصكوك والمعايير المتعلقة بالهجرة وإرساء قيادة أكثر اتساقاً وتنسيقاً وقوة لتحسين الفعالية على المستوى العالمي لاستجابة المجتمع الدولي للمسائل الحالية والمستقبلية للهجرة. وتكمن قيمة وتميز مجموعة جنيف المعنية بالهجرة في واقع أنها تضم رؤساء الوكالات أنفسهم. انظر الفقرات ١-٢، ٢-٢، و٧-٢ و٨-١ من الإرشادات.

www.ilo.org/public/english/bureau/exrel/partners/gmg.htm

١٧. **اللجنة العالمية المعنية بالهجرة الدولية (GCIM):** شارك في تشكيل اللجنة العالمية المعنية بالهجرة الدولية في عام ٢٠٠٣ السويد وسويسرا إلى جانب حكومات البرازيل والمغرب والفلبين بغية توفير إطار لوضع استجابة متسقة وشاملة وعالمية لقضايا الهجرة وتحليل أوجه القصور في سياسات الهجرة، ودراسة صلاتها بالقضايا الأخرى، وتقديم توصيات إلى الأمين العام للأمم المتحدة وللحكومات وأصحاب المصلحة الآخرين. وقامت اللجنة العالمية المعنية بالهجرة الدولية، كجزء من عملها، بتحليلات وأبحاث ومشاورات مع أصحاب المصلحة، وعقدت جلسات استماع إقليمية في أقاليم مختلفة من العالم بشأن هجرة الأيدي العاملة على الصعيد العالمي. وقدمت اللجنة تقريرها الختامي إلى الأمين العام للأمم المتحدة في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٥. انظر الفقرتين ١-٢ و٢-٢ من الإرشادات.

<http://www.gcim.org>

١٨. **مكتب العمل الدولي:** نظم مكتب العمل الدولي سلسلة من المشاورات الثلاثية الإقليمية بشأن هجرة الأيدي العاملة منذ عام ١٩٩٩، جمعت بين جميع أصحاب المصلحة الرئيسيين في الأقاليم الفرعية، في سياق مبادرات التكامل الاقتصادي بشكل عام. وساهمت هذه الحلقات الدراسية في بناء القدرات وإجراء مناقشات ثلاثية بشأن مسائل السياسة العامة. وشمل المشاركون كبار موظفي وزارات العمل ومسؤولي اتحادات نقابات العمال واتحادات أصحاب العمل. وأدت هذه الأحداث إلى إقامة أو تقوية التعاون الثلاثي الإقليمي بشأن هجرة الأيدي العاملة على المستويين الرسمي وغير الرسمي وذلك باستعمال منهجية تدريب تكفل الحوار وتقديم مساهمات من جميع المشاركين. وفي بعض الحالات، أسفرت هذه المشاورات عن تقديم مقترحات محددة لمبادرات السياسة العامة بهدف وضع آليات إقليمية و/أو متابعة البرامج. وعقدت اجتماعات في بورت لويس، موريشيوس، لبلدان المحيط الهندي (عام ٢٠٠٠، وفي دوتشامبي، طاجيكستان، لبلدان آسيا الوسطى (عام ٢٠٠١)، وفي بريتوريا، جنوب أفريقيا، للجامعة الإنمائية لأفريقيا الجنوبية (عام

(٢٠٠٢)، وفي أروشا لجماعة شرق أفريقيا (عام ٢٠٠٤)، وفي مدينة الجزائر لبلدان المغرب (عام ٢٠٠٥)، وفي داكار لبلدان غرب أفريقيا (عام ٢٠٠٥). وسهلت الاجتماعات المعقودة في الأقاليم الثلاثة الأخيرة بواسطة مشروع لمكتب العمل الدولي، بدعم من الاتحاد الأوروبي، بعنوان إدارة هجرة الأيدي العاملة كأداة للتنمية في المنطقة الأوروبية - المتوسطية وفي شرق أفريقيا وغرب أفريقيا. انظر الفقرات ١-٢، ٢-٢، و٧-٦ و٢-٦ من الإرشادات.

<http://www.africo.itcilo.org>

١٩. البرنامج الدولي بشأن سياسات الهجرة (IMP): البرنامج الدولي بشأن سياسات الهجرة هو برنامج عالمي مشترك بين الوكالات، يشارك في رعايته مكتب العمل الدولي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان (Unfpa) والمنظمة الدولية للهجرة (IOM) ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (Unitar)، ويهدف البرنامج إلى وضع هيكل للحوار الحكومي الدولي وبناء القدرات في مناطق الهجرة الإقليمية. وخلال الفترة من عام ١٩٩٨ وحتى عام ٢٠٠٣ استفاد البرنامج الدولي بشأن سياسات الهجرة من خبرات أكثر من ٨٠٠ من كبار الموظفين الحكوميين ومن الموظفين من المستوى المتوسط في زهاء ١١٥ بلداً. وقام البرنامج الدولي بشأن سياسات الهجرة بوضع منهجية حوار وتدريب دقيقة جداً وجمع مشاركين من «مناطق هجرة مشتركة» تواجه صعوبات مماثلة أو قابلة للمقارنة في مجال هجرة ونزوح البشر، سواء في بلدان الأصل أو بلدان المقصد أو العبور. وجمعت المشاورات التي نظمها البرنامج الدولي بشأن سياسات الهجرة العديد من ممثلي الوزارات في كل بلد من البلدان المشاركة، وغالبية من وزارات العمل والشؤون الخارجية والداخلية والعدل. وحضر هذه المشاورات كذلك المنظمات المختلفة للشركاء الاجتماعيين، ومؤسسات جامعية ورابطات المجتمع المدني. انظر الفقرات ١-٢، ٢-٢، و٧-٦ و٢-٦ من الإرشادات.

<http://www.impprog.ch/>

٢٠. الاتحاد الدولي لشبكة النقابات (UNI) وUniou Network International: منظمة دولية تضم نقابات العمال المهنية والخدمية، وتصدر لجميع العمال الذين يرحلون للعمل في الخارج بطاقة هوية تسمح لهم بالاحتفاظ بحقوقهم النقابية والحصول على مساعدة النقابات المحلية، عند انتقالهم من بلد إلى آخر. والعمال الذين ينتمون إلى نقابة في بلدهم الأصلي يمكن أن تستضيفهم النقابة العضو في الاتحاد الدولي لشبكة النقابات في بلد المقصد. ويمكنهم الحصول على قائمة بجهات الاتصال المحلية، وعلى معلومات بشأن ظروف العمل، والنظام المصري، والضريبي، والمساكن، والمدارس، ونظم معاشات التقاعد وإعاناتها. ويمكنهم أيضاً الحصول على المشورة بشأن المسائل المتعلقة بالعمل، والتشريعات والاتفاقات الجماعية، وكذلك الحصول على المساعدة القانونية في حالة وقوع نزاع مع صاحب العمل. ويستطيع الحائزون على بطاقة هوية صخرة أيضاً الحصول على التدريب، ويوزع الاتحاد الدولي لشبكة النقابات أيضاً كتيب بعنوان زالعمل في الخارج: مبادئ توجيهية للاتحاد الدولي لشبكة النقابات ويمكن الحصول عليه بعدة لغات على موقع المنظمة على شبكة الإنترنت. انظر الفقرات ٢-٦، و١٠-٨، و١١-١٢، و١٢-٥ و١٤-٣ من الإرشادات.

<http://www.uniou-network.org>

ثالثاً - القاعدة العالمية للمعارف

٢١. **أستراليا:** يجري مكتب الإحصاءات استقصاء شهرياً بشأن القوى العاملة، يشمل أسئلة تتعلق بالهجرة. وأجريت استقصاءات تكميلية أيضاً من حين لآخر بشأن الهجرة. وقامت وزارة الهجرة والشؤون متعددة الثقافات والسكان الأصليين بوضع تقارير دورية باستخدام نظم خدمة العملاء، التي تشمل إحصاءات بشأن عدد المستخدمين الأجانب الذين يدخلون إلى الأراضي الأسترالية والصناعات التي يعملون فيها، وبشأن معدلات عدم التقيد، وتجاوز فترات الإقامة المقررة ومعدلات حماية التأشيرات. وتتبع الوزارة كذلك الخبرات المكتسبة مع المهاجرين في سوق العمل من خلال الاستقصاءات. ويشمل ذلك الاستقصاء الممتد طويلاً بشأن المهاجرين في أستراليا. وهو استقصاء بشأن المناطق المعينة للمستفيدين من الحائزين على تأشيرات تخضع للمؤهلات واستقصاء بشأن قدامى الطلبة الأجانب الذين أصبحوا من المقيمين الدائمين. انظر الفقرة ٢-١ من الإرشادات. الحصول عليه بعدة لغات على موقع المنظمة على شبكة الإنترنت. انظر الفقرات ٢-٦، و١٠-٨، و١٠-١١، و١٢-١، و١٢-٥ و١٤-٣ من الإرشادات.

<http://www.abs.gov.au/>

٢٢. **كوستاريكا:** يقوم المعهد الوطني للإحصاءات وتعداد السكان سنوياً بإجراء استقصاءات متعددة الأغراض لدى الأسر المعيشية، يتضمن أسئلة بشأن بلد الميلاد، وسنة الوصول إلى البلد ومكان الإقامة في السنوات الخمس السابقة. كما تشمل الاستقصاءات أسئلة أخرى تتعلق بالتحويلات المالية. انظر الفقرة ٣-١ من الإرشادات.

<http://www.inec.go.cr/>

٢٣. **أيرلندا:** يجري المكتب المركزي للإحصاءات استقصاءات فصلية وطنية لدى الأسر المعيشية، تتناول أسئلتها المواطنة والجنسية الأيرلندية. ومكان الميلاد وسنة بدء الإقامة في أيرلندا. وتشمل الاستقصاءات أيضاً أسئلة بشأن هجرة الرعايا الأيرلنديين في الخارج، بما في ذلك بلد المهجر وتاريخ المغادرة. انظر الفقرة ٣-١ من الإرشادات.

<http://www.cso.ie/>

٢٤. **البرتغال:** يجري المعهد الوطني للإحصاءات استقصاءات للعمالة تشمل أسئلة بشأن بلد ميلاد وجنسية المهاجر. وأجريت استقصاءات تكميلية، تتضمن أسئلة بشأن الهجرة. انظر الفقرة ٣-١ من الإرشادات.

<http://www.ine.pt/>

٢٥. **مكتب العمل الدولي:** يقوم برنامج الهجرة الدولية بإدارة قاعدة بيانات بشأن الهجرة الدولية للأيدي العاملة، تتضمن بيانات إحصائية تقوم على سلاسل زمنية من ٨٦ بلداً بشأن هجرة الأيدي العاملة. ويتم الحصول على هذه البيانات بواسطة استقصاء يتضمن استبياناً يرسل بالبريد. وبالإضافة إلى البيانات التي يتم تقاسمها مع المكتب الإحصائي للجماعة الأوروبية EUROSTAT، تغطي قاعدة البيانات عدداً من البلدان النامية. وقام مكتب العمل الدولي أيضاً بوضع أدلة ومبادئ توجيهية لتجميع بيانات الهجرة، ويقدم المساعدة التقنية للبلدان التي ترغب في تحسين طريقة جمع بياناتها. وتتضمن قاعدة بيانات التشريعات الوطنية NATLEX لمكتب العمل الدولي أكثر من ٥٥٠٠٠ سجلاً للأيدي

العاملة الوطنية، والضمان الاجتماعي وتشريع حماية حقوق الإنسان المتصلة بها. وتتألف سجلات NATLEX من مستخلصات للتشريعات ومعلومات في شكل تنويهاً مرجعية، مصحوبة بمؤشر بكلمات دلالية ومصنفة بحسب الموضوع، بما في ذلك عنوان بشأن العمال المهاجرين. انظر الفقرتين ٢-٣ و ٣-٣ من الإرشادات.

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/ilmdb/index.htm>; www.ilo.org

٢٦. صندوق النقد الدولي (IMF): صندوق النقد الدولي هو المصدر الرئيسي للبيانات المتعلقة بتحويلات المهاجرين على المستوى العالمي. ويتضمن منشوره الذي يصدر سنوياً بعنوان حولية إحصاءات ميزان المدفوعات بيانات وطنية رسمية بشأن تحويلات المهاجرين. انظر الفقرتين ١-٣ و ٢-٣ من الإرشادات.

<http://www.imf.org/>

٢٧. المنظمة الدولية للهجرة (IOM): منذ عام ٢٠٠٠، تشر المنظمة الدولية للهجرة تقريراً بعنوان "World migration report" يوفر معلومات بشأن آخر الاتجاهات في الهجرة الدولية ويتضمن لمحة عامة عن التطورات الإقليمية بما في ذلك ملخصات بشأن جوانب إقليمية محددة. ويركز كل ملف من هذه الملفات على موضوع رئيسي، وتتناول الطبعة الثالثة الصادرة في عام ٢٠٠٥، تكاليف الهجرة الدولية ومزاياها، انظر الفقرتين ٢-٣ و ٣-٣ من الإرشادات.

<http://www.iom.int/iomwebsite/publication/ServletSearchPublication?event=detail&id=4171>

٢٨. مصدر معلومات الهجرة (MIS): مصدر معلومات الهجرة الذي يشرف عليه معهد سياسة الهجرة، وهو منظمة خاصة مقرها واشنطن العاصمة، هو موقع على شبكة الويب يتضمن مصادر معلومات كمية ونوعية. ويستهدف هذا الموقع توفير معلومات لمختلف المجموعات المهتمة، ولا سيما للباحثين ولواضعي السياسات والصحفيين وسائر المجموعات. انظر الفقرتين ٢-٣ و ٣-٣ من الإرشادات.

<http://www.migrationinformation.org/>

٢٩. منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (OECD): تجمع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بيانات الهجرة من خلال نظام الإبلاغ المتواصل (SOPEMI)، الذي يقوم على شبكة من المراسلين الوطنيين في الدول الأعضاء فيها قامت المنظمة بتعيينهم. وتشر البيانات سنوياً في كتيب *Trends international migration*، (SOPEMI). ويعتبر هذا التقرير بمثابة مطبوع بارز بشأن معلومات الهجرة في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ويقدم تحليلات بشأن الاتجاهات الإقليمية والاتجاهات على مستوى البلدان. ويتضمن التقرير أيضاً تحليلات متعمقة لقضايا هجرة مختارة. انظر الفقرتين ٢-٣ و ٣-٣ من الإرشادات.

<http://www.oecd.org/>; OECD, 2005. Trends in international migration - SOPEMI, 2004 edition (Paris, OECD).

٣٠. المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية (EUROSTAT): بوصفه الذراع الإحصائي للمفوضية الأوروبية، يقوم المكتب الإحصائي للجماعة الأوروبية بجمع إحصاءات الهجرة واللجوء من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي وذلك من خلال استبيان سنوي بالتعاون مع اللجنة الاقتصادية لأوروبا، ومجلس أوروبا، ومكتب العمل الدولي وشعبة الإحصاءات للأمم المتحدة. ويقلل هذا الجهد المشترك من عبء العمل الناجم عن تقديم تقارير عن البلدان. ويتضمن الاستبيان أسئلة عن أعداد وتدفقات المهاجرين ومعلومات بشأن جنسيات المهاجرين. وتوزع المعلومات المجمعة على المؤسسات والحكومات الأخرى عن طريق مطبوعات وقواعد بيانات على شبكة الويب. ويستهدف المكتب الإحصائي للمفوضية الأوروبية توحيد عملية جمع وتحليل بيانات الجماعة الأوروبية في ميدان الهجرة وذلك عن طريق خطة عمل مصحوبة بتشريع في مجال الإحصاءات. انظر الفقرتين ٣-١ و ٣-٢ من الإرشادات.

<http://epp.eurostat.cec.eu.int>; <http://www.unece.org/stats/documents/2005/03/migration/wp.23.e.pdf>;
<http://www.un.org/esa/population/publications/migcoord2002/eurostat.pdf>

٣١. قاعدة بيانات اليونسكو لمعاهد البحوث في مسائل الهجرة: أطلقت في شباط/ فبراير ٢٠٠٢، توفر قاعدة البيانات هذه معلومات عن ٣٠٠ من معاهد البحوث والتدريب في ٧٧ بلداً. وتوفر تفاصيل عن ٨٦ دورية تتناول مسائل الهجرة. وتستند البيانات إلى قاعدة UNESCO'S DARE (العلوم الاجتماعية) وتجمع عن طريق استبيانات (المعهد، الدوريات) ومن مصادر أخرى موثوقة مثل المواقع الرسمية على شبكة الويب، والتقارير السنوية والدوريات. انظر الفقرات ٣-٢، ٣-٣ و ٣-٥ من الإرشادات.

<http://databases.unesco.org/migration/MIGWEBintro.shtml>

٣٢. الأمم المتحدة: تصدر شعبة الإحصاءات بالأمم المتحدة (UNSD) توجيهات وتوصيات موجهة إلى البلدان لمساعدتها على جمع بيانات الهجرة ونشرها، ونشرت المراجعة الأخيرة للتوصيات المتعلقة بالهجرة الدولية، *Recommendations on statistics of international migration, Revision* في عام ١٩٩٨. وتجمع شعبة الإحصاءات بالأمم المتحدة بيانات وطنية رسمية عن تدفقات وإعداد المهاجرين على المستوى الدولي ونشرها في الحولية الديمغرافية. وتقدم شعبة الإحصاءات بالأمم المتحدة الدعم والمساعدة للبلدان في جمع وتصنيف البيانات وفي تدريب أخصائي الإحصاءات على توصيات الأمم المتحدة. وتقوم شعبة السكان بالأمم المتحدة بأبحاث وتنتشر دراسات بشأن سياسات الهجرة واتجاهات الهجرة على أساس منتظم، بما في ذلك تقديرات عالمية لإعداد المهاجرين على المستوى الدولي. ويتضمن التقرير بعنوان International Migration ٢٠٠٢ بيانات من ٢٢٨ بلداً وهو يعتبر من أكثر المصادر استعمالاً بشأن تقديرات المهاجرين على المستوى الدولي. وتدعو شعبة السكان أيضاً إلى عقد اجتماع سنوي للتنسيق بشأن الهجرة الدولية، يجمع الوكالات الدولية الرئيسية المشاركة في جمع بيانات الهجرة وتحليلها. انظر الفقرات ٣-١، و ٣-٢، و ٣-٣ و ٣-٤ من الإرشادات.

<http://www.unstats.un.org>;
UNSD, International migration statistics: Current activities of the United Nations Statistics Division; UNECE/Eurostat Seminar on migration Statistics (Geneva, 21-23 March 2005);
<http://www.unece.org/stats/documents/2005/03/migration/wp.17.e.pdf>; <http://www.un.org/esa/population/unpop.htm>

٣٣. اللجنة الاقتصادية للأمم المتحدة لأمريكا اللاتينية والكاريبي (ECLAC): يوصي مركز أمريكا اللاتينية الديمغرافي التابع للجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية والكاريبي (CELADE) بشدة البلدان الأعضاء في الإقليم على جمع بيانات تعداد السكان المتعلقة بمكان الميلاد، وسنة الوصول في البلد ومكان إقامة المهاجرين خمس سنوات قبل وصولهم. ومن البرامج الرئيسية لمركز أمريكا اللاتينية الديمغرافي التابع للجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية والكاريبي المشروع البحثي الذي يتضمن استقصاء بشأن الهجرة الدولية في أمريكا اللاتينية. وقد استهل هذا المشروع في السبعينات من القرن الماضي واستهدف إنشاء قاعدة بيانات للمعلومات بشأن الخصائص الرئيسية للسكان المهاجرين المقيمة أثناء تعدادات السكان. وتشمل قاعدة بيانات MIALC حالياً معلومات بشأن الأشخاص المولودين في الخارج، ولا سيما بلدهم الأصلي، والجنس، والسن، والتاريخ التقريبي للوصول، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، والخصائص الاقتصادية ومتوسط عدد الأطفال لكل امرأة. وفي الآونة الأخيرة، قام مركز أمريكا اللاتينية الديمغرافي أيضاً بإنشاء نظام للمعلومات بشأن الهجرة الدولية في بلدان جماعة الإندين (SIMCA). ويسمح هذا النظام بدراسة النماذج والاتجاهات في الهجرة الدولية في بلدان جماعة الإندين، مع تأكيد خاص على خصائص المهاجرين سواء من حيث البلد الأصلي أو البلد المستضيف. انظر الفقرات ١-٣، و٢-٣، و٣-٣ و٤-٣ من الإرشادات.

<http://www.eclac.cl>

٣٤. البنك الدولي: يقوم البنك الدولي بنشر بيانات تفصيلية بشأن التحويلات المالية التي يقوم بها المهاجرون في تقرير «مؤشرات التنمية في العالم» و«تمويل التنمية في العالم». وتقريراً البنك الدولي يستندان إلى بيانات ميزان المدفوعات الصادرة عن صندوق النقد الدولي. ويستعمل تقرير تمويل التنمية في العالم تعريفاً موسعاً للتحويلات (مجموع تحويلات العمال، وتحويلات المستخدمين والمهاجرين محسوبة في تحويلات رؤوس الأموال). انظر الفقرتين ٣-١ و٣-٢ من الإرشادات.

<http://www.worldbank.org/>

رابعاً - الإدارة الفعالة لهجرة الأيدي العاملة

١٠ سياسات إدارة الهجرة

٣٥. كندا: تنص سياسة الهجرة في كندا على إجراءات القبول في الأراضي الوطنية للعمال المؤهلين ورجال الأعمال والمهنيين، مع منح نقاط تستند إلى معايير مثل السن، والمستوى التعليمي والإلمام باللغتين الفرنسية والإنكليزية، وذلك لتلبية الاحتياجات على المدى الطويل من الأيدي العاملة المؤهلة. انظر الفقرات ١-٤، و١٠-٤، و١-٥، و٢-٥ من الإرشادات.

<http://www.cic.gc.ca; www.hrdc-dhrc.gc.ca; www.canlii.org;>
ILO migration survey 2003: Country summaries/Encuesta de la
OIT sobre migraciones, 2003: Resúmenes por país/Enquête de L'OIT sur les
migrations, 2003: Résumés par pays (Geneva, ILO, 2004).

٣٦. نيوزيلندا: تشجع الدولة هجرة العمال المؤهلين الحائزين على عرض عمل أو مؤهلات أو خبرة مهنية في نشاط يوجد فيه نقص في الأيدي العاملة. وتبذل الحكومة قصارى جهدها لتسهيل اندماجهم وإقامتهم بشكل دائم وتوفير لهم في هذا الصدد ملفاً يتضمن معلومات تدخل تكلفته ضمن الضرائب التي يدفعها العمال المهاجرون. ويتضمن هذا الملف مواضيع مختلفة عن: الصحة، والمسكن، والتعليم، والعمل وأنشطة المنشآت والحكومة، والتشريع والاندماج ومعلومات عن قضايا مثل المصارف، ووسائل النقل، والمسائل القانونية وتاريخ البلد. وأنشأت الحكومة موقعاً على الإنترنت للعمال المهاجرين وتضع تحت تصرفهم خطاً للمساعدة الهاتفية. وتشر وزارة العمل معلومات بعدة لغات بشأن حقوق العمال. والسياسة المتعلقة بالعمال المهاجرين موضوع مناقشات ثلاثية. وتوفر إدارة خدمات الهجرة المسؤولة عن إقامة المهاجرين التمويل للمنظمات والمنشآت التي تساعد المهاجرين على الاستقرار في البلد. وتشمل هذه الخدمات معلومات عن حقوق العمال المهاجرين الذين يستطيعون الحصول على دورات باللغة الإنكليزية. انظر الفقرات ١-٤، و٢-٤، و٨-٤، و١٠-٤، و١-٥، و٢-٥، و١-٦، و٣-٦، و٤-٦، و١-٧، و٨-١٠، و١-١٢، و١٤-٥، و١٤-٧ من الإرشادات.

<http://www.immigration.govt.nz;> ILO migration survey 2003: Country
summaries (Geneva, ILO, 2004).

٣٧. الفلبين: تطبق الفلبين سياسة للهجرة من أجل العمل تركز على الهجرة المؤقتة للأيدي العاملة، وحماية العمال والحرص على تحقيق الاستخدام الأمثل لتحويلات المهاجرين لأغراض التنمية. وتحدد الحكومة إمكانات الاستخدام في أسواق العمل في الخارج وتنظم رسمياً توفير الأيدي العاملة وذلك بالإشراف على إجراءات توظيف أصحاب العمل الأجانب، ووكالات التوظيف والحكومات الأجنبية وذلك على أساس اتفاقات ثنائية. والإدارة الفلبينية للعمل في الخارج هي هيئة متخصصة ملحقة بوزارة العمل والاستخدام، مسؤولة عن إدارة هجرة الأيدي العاملة. وهي تصدر تراخيص لوكالات الاستخدام الخاصة ووكالات الاستخدام القائمة في الفلبين، التي يجب عليها أن توفر عقود عمل ملزمة قانونياً للعمال الذين يبحثون عن عمل في الخارج. وتصدق الإدارة الفلبينية للعمل في الخارج على العقود وتراقب الممارسات غير النظامية وتلاحق في المحاكم مرتكبي انتهاكات معايير التوظيف. إلا أن الفلبين تسمح لوكالات التوظيف بإجراء اختبارات الحمل وفيرس نقص المناعة المكتسبة/ الإيدز على العمال. وتقوم الإدارة الفلبينية للعمل في الخارج بوضع

سياسات الهجرة، وتنظم حملات لمكافحة الاتجار بالبشر، وتوفير معلومات عن مرحلة ما قبل المغادرة، وتتدخل في حالة انتهاك حقوق العمال في الخارج وتقدم المساعدة لرعاياها في بلدان المقصد. وتستطيع الحكومة تعليق أو وقف نشر العمال في بلدان معينة في حالة الانتهاكات المتكررة. ويتلقى العمال الذين يهاجرون عن طريق القنوات الرسمية قبل مغادرتهم لبلدهم تدريباً على الجوانب الاجتماعية وظروف العمل في بلدان المقصد، وعن نظم التأمين على الحياة والتقاعد، والتأمين الصحي فضلاً عن مساعدة المهاجر وأسرته ويمكنهم الحصول على قروض. وتصدر للعمال المهاجرين بطاقة هوية تسمح لهم بفتح حسابات ادخار دولية في مجموعة من المصارف وتسمح لهم بإجراء تحويلات نقدية منخفضة التكلفة. وتقدم حوافز للعمال المهاجرين الذين يعودون إلى بلدهم، بما في ذلك قروض بفوائد ميسرة كرأس مال أولي لبدء مشروع أو إقامة منشأة كما يمكنهم الحصول على منح دراسية. انظر الفقرات ٣-٢، ٤-٤، ٥-٤، ٦-٤، ٨-٤، ١٠-٤، ١٠-١٠، ٣-١٠، ٤-١٠، ٨-١٠، ١١-١١، ٢-١١، ٣-١١، ٤-١١، ٥-١١، ٧-١١، ٨-١١، ١٢-١١، ٥-١١، ٤-١١، ٦-١٥، ٨-١٥ من الإرشادات.

<http://www.poea.gov.ph>

إسبانيا: وضعت إسبانيا ثلاثة هياكل رسمية لمشاركة الشركاء الاجتماعيين في وضع تشريع وسياسة الهجرة وهي: منتدى الاندماج الاجتماعي للمهاجرين، واللجنة الوزارية المشتركة لشؤون الهجرة، واللجان التنفيذية الإقليمية. وبالإضافة إلى ذلك، توجد لدى وزارة العمل إدارة لهجرة العمال (الإدارة العامة لتنظيم الهجرة) Dirección General de Ordenación de las Migraciones، وهي وكالة تابعة للوزارة والمفوضية الحكومية للأجانب والهجرة، Delegación de Gobierno para la Extranjería y la Inmigración. ومهمة هذه الوكالة المشكلة في إطار البرنامج العالمي ٢٠٠٠ هي تنظيم وتنسيق المسائل المتعلقة بالمقيمين الأجانب والهجرة في إسبانيا (خطة Greco)، وتنسق أنشطة إدارة الهجرة ولا سيما اندماج مجتمع المهاجرين، مع التأكيد على المساهمة في النمو الاقتصادي. ومدير هذه الوكالة هو العضو الرئيسي في اللجنة الوزارية المشتركة لشؤون الهجرة، التي تقيم الممارسات الحكومية إزاء غير المواطنين، والمجلس الأعلى لسياسة الهجرة، الذي يشرف على شؤون الهجرة على كافة المستويات الحكومية. انظر الفقرات ٦-٤، ٨-٤، ١-٦، ٣-٦، ٤-٦، ٥-١٤، ٩-١٤ من الإرشادات.

N. Ortega Pérez: Spain: Forging an immigration policy, Migration Information Source, 2003, available at www.migrationinformation.org; Country summaries (Geneva, ILO, 2004).

المملكة المتحدة: يسمح برنامج المهاجرين رفيعي المهارة بدخول المهاجرين من ذوي المهارات الرفيعة، حتى إن لم تكن لديهم عروض عمل، وذلك لممارسة نشاط مهني بأجر أو العمل للحساب الخاص. وتجري عمليات تقييم مختلفة لأصحاب الطلبات دون ٢٨ سنة من العمر أو أكثر من ٢٨ على أساس نظام يستند إلى نقاط. وكما هو الشأن بالنسبة لمعظم تصاريح العمل في المملكة المتحدة، يمكن للمهاجر أن يطلب وضع الإقامة الدائمة بعد مضي أربع سنوات. انظر الفقرتين ١-٤ و ٤-١٤ من الإرشادات. كافة المستويات الحكومية. انظر الفقرات ٦-٤، ٨-٤، ١-٦، ٣-٦، ٤-٦، ٥-١٤، ٩-١٤ من الإرشادات.

<http://www.ind.homeoffice.gov.uk>

٢٠ توسيع إمكانات الهجرة المنظمة للعمالة

٤٠. أستراليا: يمكن للمرشحين للهجرة من أجل العمل تقديم بطاقتهم إلى أحد مكاني برنامج الهجرة الأسترالي. والمتقدمون بطلبات الهجرة الدائمة باستثناء الذين يرعاهم قريب يعيش في منطقة معينة في أستراليا - يجري تقييمهم وفقاً لنظام نقاط يستند أساساً إلى المهارات والسن والإلمام باللغة الإنكليزية، والخبرة المهنية وشروط قائمة المهن المطلوبة (MODL). ويسمح المكون المؤقت لأصحاب العمل بجلب المستخدمين الأجانب لشغل وظائف ماهرة لا يمكن شغلها خلاف ذلك من القوى العاملة الأسترالية. ويجب أن تستوفي الوظيفة الحد الأدنى من المهارات والأجور، وينبغي للمتقدمين أن يبينوا أنهم يتمكنون الكفاءات والمؤهلات المطلوبة لشغل الوظيفة. ويحق لمن درسوا في أستراليا التقدم بطلب للحصول على وضع الإقامة الدائمة. وقد ازداد القبول المؤقت لتلبية احتياجات أصحاب العمل من العمال المهرة، ولكنه غير ميسر للعمال الأقل مهارة. ويمكن للعمال المؤقتين أن يتقدموا بطلب للحصول على الإقامة الدائمة ويسمح لزوجاتهم بالعمل. وتجرى سنوياً تحليلات لسوق العمل، لتحديد الاحتياجات الاقتصادية واحتياجات سوق العمل، والاحتياجات الإقليمية والآثار الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للهجرة والعدد المتوقع من الطلبات، بما في ذلك العدد المتوقع للمرشحين استناداً إلى مؤهلاتهم واحتياجاتهم العائلية. وتدير إدارة الهجرة والشؤون متعددة الثقافات والسكان الأصليين هجرة الأيدي العاملة. ويوفر موقعها على شبكة الويب معلومات بلغات متعددة بشأن سوق العمل. ويقدم المكتب الوطني للاعتراف بالمؤهلات الأجنبية معلومات للمهاجرين المحتملين بشأن الاحتياجات من الأيدي العاملة في فئات مهنية مختلفة. وبمجرد دخول العامل المهاجر إلى أستراليا، يجري تقييم مؤهلاته ويمكنه الحصول على قرض لمتابعة الدورات اللازمة للحصول على معادلة لمؤهلاته في أستراليا. وللهيئات المهنية المختلفة والولايات معاييرها الإضافية الخاصة بها لتنظيم قبول المهاجرين المؤهلين في بعض المهن. وعينت الحكومة ممثلي إدارة الهجرة والشؤون متعددة الثقافات والسكان الأصليين في المنظمات الصناعية الرئيسية لمساعدة الصناعة على استخدام نظام الهجرة للحصول على من يحتاجونهم من الأشخاص. وتنظم الإدارة سألقة الذكر مع المنشآت مننديات التوظيف وذلك للتوفيق بين المهاجرين المهرة وأصحاب العمل الذين يجدون صعوبات في العثور على عمال مهرة في السوق المحلي. انظر الفقرات ١-٣، ٤-١، ٤-٢، ٤-٨، ٥-١، ٥-٢، ٥-٥، ١١-١، و١٢-٦، و١٤-٣، و١٤-٤، و١٤-١٠ و١٥-٣ من الإرشادات.

<http://www.immi.gov.au>; www.austlii.edu.au; www.acci.asn.au; www.actu.asn.au; <http://aei.dest.gov.au>; ILO migration survey 2003: Country summaries (Geneva, ILO, 2004).

٤١. كندا: كان الهدف من البرنامج المتعلق بعمال الزراعة الموسمين الذي ظهر إلى الوجود في عام ١٩٦٦ هو الاستجابة إلى النقص في الأيدي العاملة الذي تواجهه المنشآت الزراعية. ويسمح هذا البرنامج بتدفق العمال المهاجرين أثناء موسمي الزراعة والحصاد ويستند إلى مذكرات تفاهم بين كندا والمكسيك، وكذلك بلدان الكاريبي، وجامايكا في المقام الأول. ويدير هذا البرنامج إدارة تنمية الموارد البشرية في كندا (HRDC) حيث يتقدم أصحاب العمل بطلباتهم من الأيدي العاملة مع ضمان حد أدنى من ساعات العمل خلال ستة أسابيع على الأقل، وتوفير مسكن مجاني وهداً أدنى من الأجر. ويستطيع أصحاب العمل أن يطلبوا العمال بالاسم، ويعود كثير منهم إلى نفس المزرعة عاماً تلو العام. وقام أصحاب العمل بإنشاء رابطة غير هادفة للربح تديرها هيئة تنفيذية تضم ممثلين عن إدارة تنمية الموارد

البشرية في كندا. ويوقع على عقود العمل، العمال وأصحاب العمل وموظف حكومي قبل وصول العمال. وتنص هذه العقود على ضمانات في مجال الاشتراك في نظم معاشات التقاعد، والإجازة مدفوعة الأجر، والتعويض في حالة إصابة العمل والأمراض المهنية والتأمين الصحي. إلا أن عمال الزراعة الموسمين لا تحق لهم بعض تدابير الحماية الاجتماعية مثل تغيير الوظيفة أو أجر ساعات العمل الإضافية. انظر الفقرات ٢-٣، و٤-٦، و٥-٢، و٥-٣، و٦-٣، و٩-١٠، و١٠-٣، و١٢-١، و١٢-٢، و١٣-٣ من الإرشادات.

<http://www.rcmvs.org/paises/SAWP.htm>; Report of the International Workshop organized by IOM, Santiago de Chile, Chile, 2000, available at http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL_ID=3425&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

٤٢. مصر: النظام المتكامل لمعلومات الهجرة (IMIS) هو مشروع تموله إيطاليا في مصر عن طريق المنظمة الدولية للهجرة. وهذا المشروع مزود بقاعدة بيانات على شبكة الويب في وزارة القوى العاملة والهجرة ومتاح للمصريين الذين يرغبون في الهجرة إلى إيطاليا. ويهدف هذا النظام إلى التوفيق بين متطلبات أصحاب العمل الإيطاليين والمصريين المتقدمين بطلبات للحصول على وظائف ويسمح لهم بالنفوذ إلى نظام معلومات سوق العمل الإيطالي ويمكنهم من التقدم بطلبات للحصول على وظائف في إيطاليا على الخط مباشرة. انظر الفقرات ٢-٢، و٥-٢، و١٢-١ من الإرشادات.

A. Stocchiero: Fostering Egyptian local development through diasporic networks in Italy, CeSPI Policy Paper on the Integrated Migration Information System (IMIS) Project, Rome, 2004, available at http://www.emigration.gov.eg/StaticFiles/Abstract_e.asp

٤٣. ألمانيا: يعمل برنامج العمال الأجانب الموسمين في إطار مذكرة تفاهم بين ألمانيا وبلدان الأصل وتديره خدمات الاستخدام العمومية في ألمانيا مع شركائها في الخارج. ومعظم العمال الموسمين هم من عمال الزراعة البولنديين. ويقبل العمال الأجانب لمدة ٩٠ يوماً في حالة عدم توفر المواطنين للعمل في الزراعة، وقطاع الحراجة، والفنادق وتقديم الوجبات، وتعبئة الفواكه والخضروات ومنشآت نشر الأخشاب. ولا يستطيع أصحاب العمل تشغيل العمال المهاجرين الموسمين لأكثر من سبعة أشهر في السنة، ما لم يقوموا بزراعة محاصيل معينة. ويجب على صاحب العمل أن يقدم عقود الاستخدام إلى مكاتب العمل المحلية، ويجب أن يتضمن العقد الأجور وظروف العمل، بما في ذلك المسكن، والوجبات وترتيبات السفر، إن وجدت. ويدفع كل صاحب عمل رسماً عن كل عامل. وإن كان هناك اشتراطاً بأن يقوم صاحب العمل بتوفير مسكن ملائم، إلا أن التقارير أفادت بظروف معيشة دون المستوى المطلوب. انظر الفقرات ٢-٣، و٥-١، و٥-٥، و١٠-٣، و١٢-٧ من الإرشادات.

<http://www.arbtsagentur.de/vam/vamController/CMSConversation/anzeigeContent>

٤٣. مصر: النظام المتكامل لمعلومات الهجرة (IMIS) هو مشروع تموله إيطاليا في مصر عن طريق المنظمة الدولية للهجرة. وهذا المشروع مزود بقاعدة بيانات على شبكة الويب في وزارة القوى العاملة والهجرة ومتاح للمصريين الذين يرغبون في الهجرة إلى إيطاليا. ويهدف هذا النظام إلى التوفيق بين متطلبات أصحاب العمل الإيطاليين والمصريين المتقدمين بطلبات للحصول على وظائف ويسمح لهم بالنفوذ إلى نظام معلومات سوق العمل الإيطالي ويمكنهم من التقدم بطلبات للحصول على وظائف في إيطاليا على الخط مباشرة. انظر الفقرات ٢-٢، ٥-٢، و ١٢-١ من الإرشادات.

A. Stocchiero: Fostering Egyptian local development through diasporic networks in Italy, CeSPI Policy Paper on the Integrated Migration Information System (IMIS) Project, Rome, 2004, available at http://www.emigration.gov.eg/StaticFiles/Abstract_e.asp

٤٤. إسبانيا: قامت إسبانيا في عام ٢٠٠٥ بتنفيذ برنامج لتسوية أوضاع العمال المهاجرين، وصمم هذا البرنامج ونفذ في إطار مشاورات مكثفة مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. ويسمح هذا البرنامج للعمال المهاجرين المسجلين لدى السلطات المحلية منذ ستة أشهر على الأقل، ممن ليست لهم سوابق جنائية وتتوفر فيهم المهارات اللازمة للوظائف التي يشغلونها بتسوية أوضاعهم قانونياً. ويسمح للعاملين بالخدمة المنزلية بالتقدم بهذا الطلب. ويمنح من تمت تسوية أوضاعهم قانونياً تصريحاً بالعمل والإقامة لمدة سنة. ويستطيع أصحاب العمل الذين يرغبون في تشغيل عمال مهاجرين لفترة محددة دنيا، التي تتفاوت وفقاً للقطاع، ويكونوا قد سددوا الضرائب المستحقة عليهم، التقدم بطلب لتسوية أوضاع المستخدمين بأجر لديهم. وقد قبلت معظم طلبات تسوية الأوضاع، مع وجود أعلى نسبة مئوية في العمل في الخدمة المنزلية، والبناء، والزراعة والفنادق على التوالي. انظر الفقرتين ٦-١ و ١٤-٤ من الإرشادات.

<http://www.mtas.es/migraciones/proceso2005/default.htm>

٤٥. إسبانيا: وفي إطار مشروع «الهجرة الدورية» الذي تديره هيئة Unió de Pagesos في إقليم كاتالونيا يتم تعيين العمال المهاجرين من المغرب وكولومبيا وبلدان أوروبا الشرقية. وانضم اتحادان لنقابات عمال الزراعة في ماجوركا (Unió de Llauradors I Ramades Unió de) إلى هذه المبادرة التي تستهدف توأمة مدن بلدان الأصل ومدن البلدان المستضيفة للعمال الموسمين. وتنظم خدمات الاستخدام في الحكومة الإسبانية وحكومة كاتالونيا سفر العمال وتوظيفهم، الذين يقضون ما بين خمسة وسبعة أشهر من العمل في كاتالونيا، كما تتولى استقبالهم عند وصولهم. ويشمل هذا المشروع خطة للإقامة، تشمل حالياً إدارة أكثر من ٥٠ مركزاً للإقامة الجماعية، ويستهدف تعظيم الاستفادة من المزايا المرتبطة بزيادة عدد العمال المهاجرين في مدن إقليم كاتالونيا. ومن أهم مزايا هذا المشروع توفير الاستقلال الشخصي لعمال الزراعة الموسمين، أنه يسهل اندماجهم في المجتمع المحلي ومشاركتهم في الأحداث والدورات التدريبية المنظمة لهم. انظر الفقرات ٥-٣، ٥-٥، و ٧-٢، و ١٢-١، و ١٢-٣ و ١٤-٥ من الإرشادات.

http://www.uniopagesos.es/organitzacio/fundacio_02.asp

٣» الحوار الاجتماعي

٤٦. كوستاريكا: بمساعدة من المجلس الأعلى للعمالة، اعتمد الشركاء الاجتماعيون خطة استراتيجية مشتركة بشأن العمال المهاجرين، ومرونة العمل، وسياسة الاستخدام والعمل في القطاع غير النظامي. ويعترف الشركاء الاجتماعيون، في إعلان المبادئ بشأن هجرة الأيدي العاملة، بمساهمة العمال المهاجرين في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلد. انظر الفقرات ٤-١٠، و١-٦، و٢-٦، و٣-٦، و٤-٦، و٩-١٤ و ٢-١٥ من الإرشادات.

مكتب العمل الدولي: تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، ٢٠٠٤.

٤٧. أيرلندا: يوصي الاتفاق ثلاثي السنوات للشركاء الاجتماعيين ٢٠٠٣-٢٠٠٥، وهو إطار للسياسة من أجل تحقيق التقدم المستدام، بوضع سياسة وطنية بشأن العمال المهاجرين. والأطراف في المفاوضات هي الحكومة، وأصحاب العمل، ونقابات العمال، ورابطات الزراعيين، ورابطات المجتمعات المحلية والمجموعات الطوعية. ويتناول أحد المبادرات العشر الخاصة في الاتفاق، الهجرة وتعدد الثقافات. واتفقت الحكومة مع الشركاء الاجتماعيين على أن من المستصوب وضع إطار شامل لسياسة الهجرة، يتناول «قضايا ستتشاور فيها الحكومة مع الشركاء الاجتماعيين» ولا سيما الهجرة الاقتصادية وسوق العمل، ومسائل الاندماج، والعنصرية وتعدد الثقافات ومشاكل المهاجرين. والتزمت الأطراف بإجراء مشاورات أكثر انتظاماً على المستوى الوطني بشأن الهجرة الاقتصادية، واتفقت على أن تقوم الحكومة بإجراء مشاورات مع ممثلي العمال والمنشآت المهتمة للنظر في نظام تصاريح العمل. كما التزمت الأطراف أيضاً بوضع مدونة للممارسات لمكافحة العنصرية في العمل. انظر الفقرات ٦-١، و٦-٢، و٦-٣، و٦-٤، و٧-٢، و١٤-٢ من الإرشادات.

Sustaining progress: Social partnership agreement 2003-2005,
Dublin, February 2003, available at
<http://www.iboa.ie/files/SustainingProgress2003-2005.doc>

٤٨. الفلبين: الإدارة الفلبينية للعمل في الخارج (POEA) لديها هيئة إدارية مؤلفة من وزير العمل والاستخدام، وممثلي الإدارات الحكومية المعنية الأخرى، وممثل عن العمال من مؤتمر نقابات عمال الفلبين، وممثل عن أصحاب العمل من رابطة وكالات التوظيف الخاصة. انظر الفقرات ٤-١٠، و١-٦، و٢-٦ من الإرشادات.

<http://www.poea.gov.ph>

٤٩. أفريقيا: أنشئت آليات الحوار الاجتماعي الوطنية التي تتناول تحديداً هجرة الأيدي العاملة في ١٢ بلداً في شرق وشمال وغرب أفريقيا: الجزائر، بوركينا فاسو، الرأس الأخضر، غامبيا، كينيا، مالي، موريتانيا، المغرب، السنغال، جمهورية تنزانيا المتحدة وتونس. وتشمل هذه الآليات أجهزة استشارية غير رسمية تشارك فيها الوزارات والإدارات الحكومية، بما في ذلك وزارات العمل، والروابط الوطنية لأصحاب العمل واتحادات نقابات العمال. وعيّن موظفون على مستوى رفيع من وزارات العمل في كل بلد من هذه البلدان باعتبارهم جهة تنسيق بشأن هجرة الأيدي العاملة، وعهدت إليهم مسؤولية الحصول على المعلومات من الشركاء ونشرها، والدعوة إلى تنظيم اجتماعات وعقد دورات دراسية بين الشركاء الاجتماعيين والوزارات والإدارات الحكومية للاتصال بالآليات الإقليمية الفرعية التي

تتناول مسائل هجرة الأيدي العاملة. وتجتمع الآليات الوطنية من حين آخر كلما توفرت القدرة والموارد؛ ودعا الشركاء الوطنيون ومكتب العمل الدولي في عام ٢٠٠٥ إلى عقد دورات دراسية ثلاثية وطنية للتشاور بشأن بناء القدرات وقضايا السياسة العامة في جميع هذه البلدان تقريباً. وتوصلت الحلقات الدراسية الوطنية إلى اتفاقات بشأن الأولويات في مجال الدعوة الوطنية إلى اعتماد المعايير الدولية، في مجال البحوث وتحسين جمع البيانات المتعلقة بهجرة الأيدي العاملة ونشرها. ويتوقع من المشاركين أن يقوموا بتسهيل تبادل المعلومات مع المكاتب الحكومية ومنظمات الشركاء الاجتماعيين الوطنية التي يمثلونها. وقد استهلت هذه الآليات من خلال مشروع لمكتب العمل الدولي بدعم من الاتحاد الأوروبي بعنوان «إدارة هجرة الأيدي العاملة كأداة للتنمية في المنطقة الأوروبية، منطقة البحر المتوسط وفي شرق أفريقيا وغرب أفريقيا». انظر الفقرات ١-٢، و٢-٣، و٣-١، و٣-٢، و٣-٦، و٣-٦ من الإرشادات.

Labour migration for integration and development in Africa, available at <http://migration-africa.itcilo.org>

«٤» التشاور مع رابطات المجتمع المدني والمهاجرين

٥٠. المكسيك: استحدثت الحكومة وكالة متخصصة في وزارة الشؤون الخارجية، مسؤولة عن معالجة احتياجات مواطنيها في الخارج. ويضع معهد المكسيكيين في الخارج Institute for Mexicans Abroad الأولويات بالتشاور مع مجلس استشاري يتألف من ١٠٥ من ممثلي المجتمع المحلي المنتخبين، ومعظمهم من العمال المهاجرين ومن قيادات المهاجرين في الولايات المتحدة. ويكفل معهد المكسيكيين في الخارج، بجمعه بين الوكالات الحكومية المعنية المسؤولة عن العمال المكسيكيين في الخارج، تنسيق ومراعاة مشاغل العمال المهاجرين عند وضع السياسات الوطنية وتنفيذها، ومعهد المكسيكيين في الخارج مكلف أيضاً بإجراء البحوث، ووضع برامج المساعدة للمهاجرين وإبلاغ هذه المعلومات للمهاجرين وأسره من خلال وسائل الإعلام. انظر الفقرات ١-٦، و٦-٤، و٦-٥، و٧-١ من الإرشادات.

<http://portal.sre.gob.mx/ime/>

٥١. الفلبين: يعمل مؤتمر نقابات الفلبين (TUCP) مع المنظمات غير الحكومية والحكومة من أجل توفير حماية أفضل للعمال المهاجرين، بما في ذلك للعاملات في الخدمة المنزلية. ويعمل مؤتمر نقابات الفلبين مع منظمة Kaibigan غير الحكومية بشأن مشاكل العاملات المهاجرات وحقوقها، ولا سيما بشأن المسائل المتعلقة بمساواة المرأة. ومؤتمر نقابات الفلبين ومنظمة Kaibigan أعضاء في مجلس العمال المهاجرين التابع للجنة الوطنية لمكافحة الفقر، الملحق بمكتب رئيسة الفلبين. وقام مؤتمر نقابات الفلبين بإنشاء مركز للعمال المهاجرين، في مانيلا، يقدم المساعدة لهؤلاء العمال وللعائدين إلى البلد. وتقوم نقابة الخدمات العمومية، PS-Link، بتنظيم دورات تحضيرية للساعين إلى الهجرة، يبلغونهم خلالها بحقوقهم وبجهات الاتصال في بلدان المقصد. انظر الفقرات ٧-٢، و٩-٨، و٩-١١، و١٠-٨، و١٢-١ و١٢-٢ من الإرشادات.

Trade Union World Briefing, No. 3, p. 9 (ICTFU, May 2004); <http://www.tucp.org.ph/>

٥٢. **الولايات المتحدة:** يتعاون تحالف اليئوي لءقوق المهاجرين واللاجئين؁ وهو ءحالف لمنظمات المهاجرين؁ مع النقابات والحكومة الاتحادية وحكومات الولايات والحكومات المحلية؁ من أجل تعزيز ءقوق العمال المهاجرين عند وضع السياسة العامة. ويقوم ءحالف اليئوي لءقوق المهاجرين واللاجئين؁ بالتعاون مع حكومات الولايات؁ بتمويل وتدريب المنظمات المحلية لتءويلها ودعمها للعمال المهاجرين الذين يرغبون الاستفءاءة من برامج الولايات أو الحصول على المساعدة القانونية. وينظم هذا ءحالف أيضاً ءلقات عمل متعددة اللغات بشأن ءقوق العمال؁ وسياسات مكافءة التمييز وعمليات الهجرة؁ ويعقد ءلقات دراسية بشأن تنمية القدرات القيادية للعمال المهاجرين. انظر الفقرات ٦-٤؁ و٧-١؁ و٢-١٠-٨ من الإرشادات.

<http://www.icirr.org>

٥٣. **الولايات المتحدة:** تتعاون النقابة المتحدة للعاملين في الصناعات الغذائية وعمال التجارة في الولايات المتحدة مع منظمات المجتمعات المحلية لعمال أمريكا اللاتينية؁ وأساساً في المكسيك؁ بغية تنظيم العمال المهاجرين في مءابح الماشية ومءلات الجزارة؁ التي تعتمد منذ أمد طويل على الأيدي العاملة المهاجرة. انظر الفقرتين ٧-٢ و١٠-٨ من الإرشادات.

Labour migration for integration and development in Africa,
http://www.ufcw.org/press_room/press_releases_2000/raidonomahaplant.cfm

٥٤. **منتدى المهاجرين في آسيا (MFA):** منتدى المهاجرين في آسيا هو لجنة تنسيق لكبرى المنظمات غير الحكومية في آسيا وتتألف من شبكة من مجموعات الدعم وإءكاء الوعي للمهاجرين في البلدان المرسله والبلدان المستقبلية في آسيا. ومنذ إقامته في عام ١٩٩٤؁ أصبح المنتدى هيئة إقليمية تدافع عن ءقوق العمال المهاجرين وأسرههم في آسيا؁ أياً كان وضعهم كمهاجرين. وهو شريك نشط في الحملة الدولية الرامية إلى التصديق على اتفاقية ءماية ءقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام ١٩٩٠. ويقوم منتدى المهاجرين في آسيا ومركز الهجرة الآسيوي بنشر الأبحاث المتعلقة بالعمال المهاجرين. والءولية الآسيوية للهجرة تعتبر بمثابة مرجع معياري بشأن قضايا وءقوق الهجرة في آسيا. انظر الفقرات ٣-٢؁ و٣-٣؁ و٧-١ و٢-٧ من الإرشادات.

<http://www.mfasia.org>; Asian migrant yearbook 2002-2003:
Migration facts, analysis and issues (Hong Kong, Asian Migrant Centre, 2004); M.L.L. Alcidi: "The multilevel approach to promoting workers' rights: The MFA experience", in International Migration, Decemper 2004, Vol. 42, No. 5, pp. 169-176.

خامساً - ءماية العمال المهاجرين

١» ءقوق الإنسان

٥٥. **المكسيك:** يوجد في الولايات المتحدة زهاء ٤٣ قنصلية مكسيكية تدير برامج للمساعدة القانونية لضءايا انتهاكات ءقوق الإنسان وتوفر برامج للمهاجرين القصر. وتوفر ءدمات مساعدة اجتماعية وءدمات ذات طابع ثقافي. وتصدر هذه القنصليات أيضاً بطاقات

أمثلة لأفضل الممارسات

تسجيل قنصلي تشهد على أن حامل البطاقة من المواطنين المكسيكيين الذين يعيشون في الخارج. وتشجع حكومة المكسيك قبول هذه البطاقة باعتبارها بطاقة هوية لدى المصارف ودوائر الشرطة والكيانات الأخرى. وقد كانت هذه البطاقة مفيدة للمهاجرين المكسيكيين في وضع غير نظامي. وبحلول عام ٢٠٠٥، يقبل زهاء ١١٨ مصرفاً في الولايات المتحدة هذه البطاقة، والميزة الإضافية لهذه البطاقة، مع تزايد عدد المهاجرين الذين يفتحون حسابات مصرفية، هي أنها تخفض تكاليف التحويلات المالية إلى المكسيك. انظر الفقرات ٨-٢، ١٢-٨ و ١٥-٦ من الإرشادات.

<http://portal.sre.gob.mx/eua/>; M. Orozco: International financial flows and worker remittances: Issues and lessons, report commissioned by the Population and Mortality Division of the United Nations, available online as Annex 3 of Bridging the gap: International migration and the role of migrants and their remittances in development, see <http://businessindevelopment.nl/download.php?id=1012#>; World migration 2003: managing migration: Challenges and responses for people on the move, Vol. 2, IOM World Migration Report Series, CH. 9 (Geneva, IOM, 2003).

٥٦. القمة الإقليمية للمنظمات غير الحكومية بشأن العمال المهاجرين الأجانب العاملين في الخدمة المنزلية (إعلان كولومبو): جمعت القمة المعقودة في عام ٢٠٠٢ في كولومبو، سري لانكا، التي قامت بتنظيمها هيئة تنسيق إجراءات البحوث بشأن فيروس نقص المناعة المكتسبة AIDS والحراك في آسيا (CARAM) مشاركون من ٢٤ بلداً، يمثلون العمال المهاجرين العاملين في الخدمة المنزلية، والحكومات، ونقابات العمال، ومنظمات غير حكومية ومنظمات دولية. واختتمت القمة باعتماد إعلان كولومبو الذي يدعو إلى وضع استراتيجيات وسياسات وخطط وتدخلات إنمائية ترمي إلى تسوية مسألة الاعتراف بالعمال المهاجرين الأجانب العاملين في الخدمة المنزلية وبحمايتهم وصون كرامتهم. وينص الإعلان على الحق في الإقامة والانتقال ضمن الحدود وعبرها بكرامة باعتباره حقاً أساسياً لهم في النمو الاقتصادي والاجتماعي للبلاد. انظر الفقرات ٥-٢، ٦-٢، و ٦-٥، ٧-٢، و ٨-١ و ٩-٨ من الإرشادات.

تقرير القمة الإقليمية للمنظمات غير الحكومية بشأن العمال المهاجرين الأجانب العاملين في الخدمة المنزلية، ٢٦-٢٨ آب/ أغسطس ٢٠٠٢، كولومبو، سري لانكا متاح على الموقع التالي:

http://caramasia.gn.apc.org/page_type_2.php?page=regional_summit/Regional_Summit-MainPage&title=CARAMASIA.ORG%20::%20Regional%20Submit%20::%20Main%20Page

٥٧. محفل التعاون الدولي المعني بالمهاجرين الذين لا يحملون وثائق هوية (PICUM): هذا المحفل هو شبكة من المنظمات التي تقدم المساعدة للمهاجرين في وضع غير نظامي في أوروبا، تعزز حقوق الإنسان للمهاجرين الذين لا يحملون وثائق هوية داخل أوروبا. ويجمع هذا المحفل معلومات عن القوانين والممارسات المتعلقة بالحقوق الاجتماعية للمهاجرين الذين لا يحملون وثائق هوية، وتطور المعارف في هذا الميدان، وتشجع إقامة الشبكات بين المنظمات المهتمة بالمهاجرين الذين لا يحملون وثائق هوية في أوروبا وتقوم بصياغة توصيات

تستهدف تحسين الوضع القانوني والاجتماعي للمهاجرين في وضع غير نظامي. وتقرير
المحفل بعنوان
Ten ways to protect undocumented migrant workers,

يقدم معلومات تفصيلية تم الحصول عليها من منظمات غير حكومية، ونقابات العمال
وغيرهم ممن يعملون مع العمال بلا وثائق هوية في أوروبا والولايات المتحدة، ويدافع عن
حقوقهم. وتقدم هذه الأساليب، المجمعة في عشرة إجراءات، للإسهام في احترام كرامة
العمال بلا وثائق، باعتبارهم من البشر ومن العمال. انظر الفقرات ٤-٤، و٧-٢ و٨-٢ من
الإرشادات.

<http://www.picum.org>

٢» تطبيق المعايير الدولية على المستوى الوطني

٥٨. ألبانيا: وكما هو الشأن في عدد من البلدان الأخرى، يقضي قانون الرعاية في المستشفيات
في ألبانيا بتوفير الرعاية الطبية الطارئة مجاناً لجميع الأشخاص. وبناء على ذلك، يتاح
للعمال المهاجرين وأسرهم، بما في ذلك من هم في وضع غير نظامي، الرعاية على قدم
المساواة مع مواطني البلد. وتتيح الجمهورية التشيكية وسويسرا أيضاً الحصول على الرعاية
الطبية الطارئة للعمال المهاجرين، بما في ذلك من هم في وضع غير نظامي. انظر الفقرتين
٣-٩ و٩-١٠ من الإرشادات.

المعهد الأوروبي للضمان الاجتماعي في لوفان: انظر الموقع التالي:

<http://www.eiss.be>

٥٩. أذربيجان: وكما هو الشأن في عدد كبير من الدول الأعضاء، تحظر مدونة العمل في
أذربيجان، التي دخلت حيز النفاذ في ١٩٩٩، التمييز في الاستخدام على أساس الجنسية،
أو الجنس، أو العرق، أو السن أو الظروف العائلية، أو الدين، أو الآراء السياسية أو الانتماء
إلى النقابات أو غيرها من الجمعيات العامة، أو الوضع المهني، أو العقيدة أو غيرها من
العوامل غير المرتبطة بالمؤهلات المهنية أو الأداء الوظيفي أو المهارات المهنية. انظر
الفقرتين ٨-٤ و٩-٤ من الإرشادات.

مكتب العمل الدولي: تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، ٢٠٠٠.

٦٠. البوسنة والهرسك وبوركينا فاسو: هذان البلدان هما الوحيدان في العالم اللذان صدقا
على الاتفاقيات الدولية الثلاثة المعنية بالعمال المهاجرين - اتفاقية منظمة العمل الدولية
بشأن العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)، واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام
تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) والاتفاقية الدولية بشأن حماية حقوق جميع العمال المهاجرين
وأفراد أسرهم لعام ١٩٩٠. انظر الفقرة ٩-١ من الإرشادات.

٦١. كندا: بشكل عام، يحق لجميع المهاجرين في وضع نظامي في كندا نفس الحماية الاجتماعية
المتاحة للراعي الوطنيين. ووقعت كندا اتفاقات ثنائية في مجال الضمان الاجتماعي مع
بلدان أخرى. وتسمح للعمال بتغيير صاحب العمل، ويمكن للعمال المؤقتين الذين يفقدون
وظائفهم بسبب لا يعزى إليهم البقاء في كندا والبحث عن عمل آخر. انظر الفقرات ٤-١،
٨-١، ٩-٣، ٩-٤، ٩-٧، ٨-٩، ٩-٩ و ٩-١٢ من الإرشادات.

<http://www.cic.gc.ca>; <http://www.hrdc-drhc.gc.ca>;
<http://www.canlii.org>; ILO migration survey èàà":
Country summaries (Geneva, ILO, 2004).

٦٢. شيلي والولايات المتحدة: تسمح الاتفاقات المبرمة بين شيلي والولايات المتحدة بإمكانية نقل إعانات الضمان الاجتماعي التي تجمع من خلال الرصيد عن العمل في الولايات المتحدة وشيلي وذلك لتعظيم الفوائد وتقليل الازدواج الضريبي إلى أدنى حد. وفي بعض الحالات، يمكن للمعاليين من أفراد أسرة العمال المهاجرين أو زوجاتهم أن يتلقوا الإعانات في الولايات المتحدة من خلال استحقاق أحد أعضاء أسرة العامل المهاجر المسجل في نظام الضمان الاجتماعي. انظر الفقرتين ٢-٣ و ٩-٩ من الإرشادات.

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home

٦٣. فرنسا: تنص مدونة العمل على أن لجميع العمال المهاجرين، والعمال المهاجرين في وضع غير نظامي تحديداً، الحق في الحصول على أجر وفقاً للقوانين المطبقة على العمال الوطنيين ووفقاً لأحكام عقودهم. انظر الفقرات ٩-٣، و ٩-٥، و ٩-١١ و ١٠-٥ من الإرشادات. المادة L341، من مدونة العمل، فرنسا.

٦٤. إيطاليا: لا يؤدي فقدان الوظيفة أو الاستقالة من العمل للعمال المهاجرين في وضع نظامي من خارج الجماعة الأوروبية إلى سحب تصاريح إقامتهم تلقائياً. ويحق لهم التسجيل على قوائم الباحثين عن عمل إلى حين انتهاء صلاحية تصريح إقامتهم. انظر الفقرة ٩-٤ من الإرشادات.

مكتب العمل الدولي: تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، ٢٠٠٢.

٦٥. الأردن: صدقت وزارة العمل الأردنية على عقد عمل خاص للعاملين بالخدمة المنزلية من غير الأردنيين، لزيادة الحماية المتاحة لهذه الفئة من العمال المهاجرين، ومعظمهم من النساء - وذلك على الرغم من أن التشريع الوطني لا ينطبق على عمال الخدمة المنزلية. وكما في عام ٢٠٠٣، قامت الأردن بتعديل قانون يتعلق بتسجيل وكالات التوظيف ومراقبتها. انظر الفقرتين ٤-٤ و ٩-٨ من الإرشادات.

عقد عمل خاص للعاملين بالخدمة المنزلية من غير الأردنيين: فرصة لتعزيز الحماية لفئة متضررة بشكل خاص من النساء العاملات، صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (UNIFEM)، المكتب الإقليمي للدول العربية، عمان، بيان صحفي، ٢١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ متاح على الموقع التالي:

<http://www.unifem.org/jo/hdocs/mainform.asp?p=readNews&key=4>

٦٦. المغرب: تنص الاتفاقات الثنائية في مجال الضمان الاجتماعي مع فرنسا وإسبانيا وهولندا على توفير الرعاية الصحية المجانية للعمال المهاجرين. انظر الفقرتين ٢-٣ و ٩-١٠ من الإرشادات.

http://www.ilo.org/day/natlex/natlex_browse.home

٦٧. **الفلبين:** تقضي مذكرة اتفاق بأن تقوم وكالات التوظيف التي تقوم بتشغيل عمال على متن سفن أجنبية بدفع اشتراكات ربع سنوية للنظام الفلبيني للضمان الاجتماعي. ويغطي العمال بنظام الضمان الاجتماعي فور توقيعهم على عقد الاستخدام النموذجي للبحارة مع وكالة التوظيف ومع صاحب العمل الأجنبي مالك السفينة. انظر الفقرة ٩-٩ من الإرشادات.

<http://www.sss.gov.ph>

٦٨. **تركيا:** يخضع جميع العمال المهاجرين للتغطية الإلزامية لمخططات التأمين القانونية طويلة الأجل، وذلك وفقاً للفقرة ١ من المادة ٢ من الاتفاقية (رقم ١١٨) بشأن المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، ١٩٦٢. انظر الفقرتين ٩-٩ و ٩-٣ من الإرشادات.

مكتب العمل الدولي: تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، ٢٠٠٥.

٦٩. **الولايات المتحدة:** ينطبق التشريع الوطني بشأن العمل والاستخدام، ولا سيما الأحكام المتعلقة بالأجور وساعات العمل، وعمل الأطفال، والسلامة والصحة، والنشاط النقابي والتمييز في الاستخدام على جميع العمال المهاجرين، بما في ذلك من هم في وضع غير نظامي. ولا يبيع القانون لصاحب عمل ما أن يتخذ إجراءات انتقامية ضد العمال المهاجرين الذين يسعون إلى الانتصاف من انتهاك تشريعات العمل وذلك بتبليغ سلطات الهجرة بوضعهم غير القانوني؛ وقامت الحكومة بنجاح بملاحقة أصحاب العمل بسبب هذه الإجراءات الانتقامية. وفيما يتعلق بالتمييز في الاستخدام، يغطي قانون الحقوق المدنية لعام ١٩٦٤ العمال المهاجرين وذلك بحظره للتمييز على أساس الأصل الوطني. ولا يبيع القانون تفضيل العمال الوطنيين على العمال المهاجرين ولا يبيع تفضيل عمال مهاجرين من بلد على عمال مهاجرين من بلد آخر. ويحظر قانون الحقوق المدنية التمييز على أساس الحمل. ولذلك فإن من غير القانوني أن يطلب صاحب عمل ما من مستخدم إجراء اختبار الحمل أو التمييز ضد العاملة لأنها حامل. وتوفر عند الضرورة خدمات الترجمة التحريرية والفورية للعمال في الإدارات الحكومية والإجراءات القانونية. وفيما يتعلق بإجراءات الانتصاف، يحق للعمال المهاجرين في وضع قانوني الحصول على جميع إجراءات الانتصاف التي يحصل عليها الوطنيين، ويحق للعمال المهاجرين في وضع غير نظامي الحصول على إجراءات الانتصاف للعمل الذي اضطلعوا به بالفعل على نفس الأسس المتاحة للمواطنين. إلا أنه، فيما يتعلق بإجراءات الانتصاف المحتملة، ألغت المحكمة العليا للولايات المتحدة في عام ٢٠٠٢ سابقة قانونية قديمة جداً ورفضت السماح بإجراءات انتصاف محتملة في حالة شملت عاملاً مهاجراً في وضع غير قانوني انخرط في نشاط نقابي. ومسألة مد نطاق هذا القيد على قوانين أخرى هو موضع خصام أمام المحاكم. انظر الفقرات ٩-٣، و ٩-٤، و ٩-٥، و ٩-٨، و ٩-١١، و ٩-١٢، و ١٠-١٠، و ١١-١٢ من الإرشادات.

<http://www.dol.gov>; <http://www.nlrb.gov>

٧٠. **الجماعة والسوق المشتركة لبلدان الكاريبي (CARICOM):** يستهدف اتفاق الجماعة والسوق المشتركة لبلدان الكاريبي بشأن الضمان الاجتماعي توفير تشريعات الضمان الاجتماعي في الدول الأعضاء. ويشير الاتفاق صراحة إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية ويستند إلى ثلاثة مبادئ أساسية هي المساواة في المعاملة والحفاظ على الحقوق المكتسبة والجاري اكتسابها وحماية والحفاظ على هذه الحقوق بعد الهجرة إلى دول أخرى. ويستند

أمثلة لأفضل الممارسات

الاتفاق إلى حد كبير إلى توصية منظمة العمل الدولية رقم ١٦٧. ووقعت ١٣ دولة عضو على الاتفاق وصدقت عليه، في حين سنت ١٢ دولة عضو تشريعات وطنية لإنفاذه قانوناً. انظر الفقرات ٩-٢، و٩-٣ و٩-٩ من الإرشادات.

<http://www.caricom.org/>

٧١. الاتحاد الأوروبي: يكفل الإطار القانوني للاتحاد الأوروبي نقل الحقوق المكتسبة في مجال إعانات الضمان الاجتماعي للمواطنين من رعايا الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي وكذلك لرعايا البلدان الثالثة. انظر الفقرة ٩-٩ من الإرشادات.

EU Regulations 1408/71, 859/2003, available at
<http://www.europa.eu.int/>

٧٢. الاتحاد الأوروبي/ دول المغرب، الاتحاد الأوروبي/ بلدان البحر المتوسط: تتضمن اتفاقات الشراكة التي أبرمها الاتحاد الأوروبي في إطار الشراكة الأوروبية المتوسطية مع الجزائر والمغرب وتونس أحكام تفصيلية بشأن نقل الحقوق المكتسبة في مجال الضمان الاجتماعي للعمال المهاجرين من المغرب العربي الذين يقيمون ويعملون في الاتحاد الأوروبي. انظر الفقرة ٩-٩ من الإرشادات.

http://www.europa.eu.int/comm/external_relations/euromed/bd.htm

٧٣. أنشطة الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية المعنية بالحرية النقابية: أكدت من جديد لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ولجنة الحرية النقابية في مناسبات متعددة، حق العمال المهاجرين في تشكيل أو الانضمام إلى النقابات القائمة وحققهم في الحماية من أي إجراءات تمييزية مناهضة للنقابات. وتكفل الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية أيضاً للعمال المهاجرين الحق في أداء المهام النقابية، على الأقل بعد فترة معقولة من الإقامة في بلد المقصد - أو قيام نسبة معقولة منهم بذلك. وعلى سبيل المثال، في أعقاب ملاحظات قدمتها لجنة خبراء منظمة العمل الدولية بأن القوانين السابقة لا تتفق مع اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)، قامت تشاد والكاميرون والنيجر بتعديل قوانينها للسماح للعمال المهاجرين بتشكيل لجان نقابية بعد مدة معينة من الإقامة في البلد، وذلك للتقيد بالمادة ٣ من الاتفاقية. وقامت فنلندا ولكسمبرغ بتعديل تشريعهما لإزالة القيود المفروضة على أقصى عدد من العمال المهاجرين الذين يستطيعون الانضمام إلى النقابات، وذلك لضمان تقيد تشريعهما بالمادة ٢ من الاتفاقية. وفيما يتعلق بحقوق العمال المهاجرين في وضع نظامي، تعتبر لجنة الحرية النقابية أن المادة ٢ من الاتفاقية توفر التغطية لهم، حيث تعترف بحق العمال «بدون أي تمييز» في تكوين منظمات يختارونها دون ترخيص سابق. انظر الفقرتين ٨-٤ و٩-٢ من الإرشادات.

مكتب العمل الدولي: تقارير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات للأعوام ١٩٩٣، ١٩٩٥، ١٩٩٧ و ١٩٩٨: مكتب العمل الدولي، التقرير ٣٢٧ للجنة الحرية النقابية، النشرة الرسمية، المجلد ١٣٥، ٢٠٠٢، السلسلة باء (B)، رقم ١، الفقرة ٥٦١.

٣» الإنقاذ

٧٤. موريشيوس: تقوم الوحدة الخاصة للعمال المهاجرين في وزارة العمل بالتفتيش على ظروف عمل العمال المهاجرين الذين يتمتعون بنفس حقوق المواطنين. وهي تتحقق من عقود العمل لضمان استيفائها لبعض المتطلبات، بما في ذلك التأمين، وظروف المعيشة وبطاقة السفر جواً للعودة والرعاية الصحية. ويجب أن يدفع الأجر إلى العمال مباشرة. وتم تحسين إجراءات التفتيش وزيادة عدد المفتشين وتم تعيين مترجم للرد على مطالب العمال المهاجرين. ويقوم المفتشون بثلاثة أنواع من الأنشطة: لقاء العمال لإبلاغهم بحقوقهم عندما يباشرون العمل لأول مرة، ويقومون بعمليات تفتيش روتينية نهائياً على مواقع الإقامة والتغذية، ويقومون أيضاً بعمليات تفتيش ليلاً لمراقبة أماكن الإقامة والتغذية. وتنظم الوزارة اجتماعات ثلاثية لتسوية شكاوى العمال ويسوى معظمها خلال يومين. وفي حالة عدم تسوية الشكوى، يمكن ملاحقة أصحاب العمل أمام الهيئات القضائية وأن يخضعوا لعقوبات جنائية. ويحظر أي تمييز على أساس الجنس أو العرق، أو الدين، أو اللون، أو العقيدة أو الجنس. وحاولت الوحدة الخاصة للعمال المهاجرين مؤخراً التصدي للتجاوزات في صناعة الملابس الجاهزة. انظر الفقرات ٤-٨، و٤-٩، و٤-١٠، و٦-١، و٨-١، و٨-٢، و٨-٣، و٨-٤، و٩-٣، و٩-٤، و٩-١٠، و٩-١١، و٩-١٢، و١٠-١، و١٠-٢، و١٠-٣، و١٠-٥، و١٠-٧، و١٠-٨، و١٠-١٠، و١١-٣، و١١-٤، و١١-٥ من الإرشادات.

<http://www.gov.mu/portal/sitelempmeutsite/menuintemph>

٧٥. الولايات المتحدة: سن مكتب الحقوق المدنية التابع لوزارة الخدمات الاجتماعية والصحية إرشادات لوكلائه، ومعظمهم من المؤسسات الصحية ومؤسسات الحماية الاجتماعية، كي يلتزموا بتوفير خدمات الترجمة الفورية والترجمة التحريرية للوثائق الحيوية لعملائها من غير الناطقين بالإنكليزية. وتنص الإرشادات الأخرى على توفير الرعاية الطبية الطارئة لجميع العمال المهاجرين وتوفير إعانات شبكات السلامة لأفراد الأسرة. ويفحص مكتب الحقوق المدنية الشكاوى المتعلقة بالتمييز القائم على أساس الأصل الوطني، ويتعاون مع مقدمي الخدمات، وسلطات الولايات والمجالس المحلية فضلاً عن المنظمات غير الحكومية، بغية ضمان توفير التدريب في مجال تشريعات مناهضة التمييز ونشرها فيما بين السكان المهاجرين. انظر الفقرات ٩-٣، و٩-١٠، و١٠-٤، و١٠-٩، و١٠-١٠ من الإرشادات.

<http://www.hhs.gov/ocr/>

سادساً - الوقاية من الممارسات التعسفية في مجال الهجرة والحماية من هذه الممارسات

٧٦. جمهورية مولدوفا: تزودت جمهورية مولدوفا بمركز وطني يمكن أن يلجأ إليه ضحايا الاتجار بالبشر. ويعمل هذا المركز بالتعاون مع المنظمات الحكومية والمنظمات غير الحكومية. ومهمة هذا المركز هي تحديد الضحايا المحتملين والفعليين للاتجار بالبشر، ويوجههم فيما بعد إلى الخدمات التي يمكن أن تساعد في تحسين وضعهم الاقتصادي، ولا سيما في ميدان تنمية المنشآت والتدريب المهني، أو نحو الخدمات التي تقدم المساعدة الشخصية، مثلاً المشورة القانونية أو المساعدة الطبية، والمأوى وتوفر لهم الحماية كشهود عيان. غير أن، الموارد المحدودة المتاحة لهذا المركز، أدت إلى عدم تمكنه من توفير سوى مساعدة محدودة للضحايا. انظر الفقرات ١١-٢، و١١-٨، و١١-٩ من الإرشادات.

فرع الهجرة الدولية، مكتب العمل الدولي، migrant@ilo.org

٧٧. المغرب: يعمل الاتحاد الديمقراطي للشغل (CDT) مع المنظمات غير الحكومية التي تدعم العمال المهاجرين، مثل رابطة أصدقاء وأسر ضحايا الهجرة المستترة في المغرب، وذلك لمساعدة العمال المهاجرين في مجال حقوق الإنسان. ولا سيما عن طريق شن حملة لإذكاء الوعي بمخاطر الهجرة المستترة. انظر الفقرات ٧-٢، و٨-٢، و١١-١، و١٢-٤ من الإرشادات.

<http://www.csc-en-ligne.be>.

٧٨. نيجيريا: تعمل الوكالة الوطنية لحظر الاتجار بالبشر في بيرسون (NAPTIP) على منع هذه الممارسات، ورفع دعاوى ضد القائمين بالاتجار بالبشر في المحاكم ومساعدة الضحايا. وتنسق هذه الوكالة أنشطة مختلف الوكالات وتجري مشاورات منتظمة مع المانحين الثلاثين. وهذه الوكالة مسؤولة عن تطبيق التشريع الخاص بمنع الاتجار بالبشر والأنشطة التعليمية المتصلة به. وكنتيجة لاتفاقات ثنائية مع بعض بلدان العبور والمقصد، تمكنت الوكالة من إنفاذ وإعادة الأطفال إلى بنن وغابون. ويحمي قانون حقوق الطفل لعام ٢٠٠٣ ويعزز حقوق الأطفال. ويجري تنظيم حملات لإذكاء وعي الجمهور، ولا سيما فيما يتعلق بعمل الأطفال والاتجار بهم. وتنظم المدارس الثانوية نواد لمكافحة الاتجار بالبشر وأحداثاً لإذكاء الوعي لدى الشباب بشأن الاحتياطات الواجب اتخاذها قبل قبول عروض الوظائف في البلدان الأخرى. انظر الفقرات ٢-٣، و١١-١، و١١-٢، و١١-٣، و١١-٤، و١١-٥، و١١-٨ من الإرشادات.

A. Adepoju: "Review of research and data on human trafficking in sub-Saharan Africa", International Migration, Vol. 43, Nos. 1 and 2, 2005; R. Salah: "Child trafficking: A challenge to child protection in Africa", paper presented at the Fourth African Regional Conference on Child Abuse and Neglect, Enugu, Nigeria, Mar. 2004; <http://allafrica.com/>; http://www.globajusticecenter.org/papers2005/oyagbola_eng.htm

٧٩. المملكة العربية السعودية: في تموز/ يوليه ٢٠٠٥، أعلن وزير العمل في المملكة العربية السعودية عن إنشاء إدارة خاصة لحماية حقوق العمال في الخدمة المنزلية المهاجرين وتوقع عقوبات على أصحاب العمل المسؤولين عن ممارسات تسفية ضدهم. وستتلقى إدارة حماية عمال الخدمة المنزلية الشكاوى من عمال الخدمة المنزلية الذين يتعرضون للتحرش الجنسي، أو سوء المعاملة ومن لم يتلقوا أجورهم. ويمكن أن يحظر على أصحاب العمل تشغيل عمال الخدمة المنزلية لمدة خمس سنوات. انظر الفقرات ٤-٤، ٤-٨، ٩-٩، ١٢-١٠، ٧، ١١-١، ١١-٢، ١١-٣، ١١-٤، ١١-٥، ١١-٩ من الإرشادات.

Raid Qusti, Arab News: "Ministry cracks down on maid abuses",

٢٥ تموز/ يوليه ٢٠٠٥.

٨٠. تايوان - الصين: يحظر على أصحاب العمل مصادرة وثائق هوية العمال المهاجرين، ولائسيما جوازات سفرهم أو تصريح إقامتهم. كما يحظر عليهم الامتناع عن أداء أجورهم أو صيانة ممتلكاتهم، أو إيذائهم بدنياً، أو انتهاك أي حق من حقوقهم. ويحظر على أصحاب العمل الذين يقومون بمثل هذه الأفعال تشغيل العمال المهاجرين. انظر الفقرات ٨-١، ٨-٣، ٩-٥، ٩-١١، ١١-١، ١١-٢، ١١-٦ من الإرشادات.

Asian migrant yearbook 1999: Migration facts, analysis and the issues in 1998 (Hong Kong, Asian MigrantCentre Ltd.), p. 177

٨١. تايلند، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية: أدى مشروع تعاوني بين إذاعة تايلند والمنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية التي تدافع عن مصالح الأقليات إلى إنتاج برامج إذاعية تحذر من الاتجار بالبشر، تذاغ بلغات الأقليات. وتحذر هذه البرامج الإذاعية من الاتجار بالبشر وغيرها من المخاطر المرتبطة بالهجرة. وفي عام ٢٠٠٣، وقعت حكومة تايلند مذكرة تفاهم مع حكومة كمبوديا تستهدف التعاون الثنائي للقضاء على الاتجار بالأطفال والنساء وتقديم المساعدة لضحايا الاتجار. وفي عام ٢٠٠٥، وقعت مذكرة تفاهم مع حكومة لاو الديمقراطية الشعبية بشأن التعاون في مكافحة الاتجار بالبشر، وخاصة الأطفال والنساء. انظر الفقرات ٢-٣، ٧-٢، ٨-٤، ١١-١، ١١-٥، ١١-٦، ١١-٧، ١١-٨ و ١١-٩ من الإرشادات.

http://www.unesco.org/most/migration/article_bpimm.htm;

<http://www.mfa.go.th>

٨٢. المملكة المتحدة: يجوز للعمال في الخدمة المنزلية بمجرد حصوله على الإقامة في المملكة المتحدة تغيير صاحب عمله. ويجوز للعمال في الخدمة المنزلية الذي ترك صاحب عمله الأصلي بسبب تجاوزات أو استغلال ويجد نفسه في وضع غير قانوني أن يطلب تسوية وضعه. انظر الفقرات ٩-٨، ٩-١٢، ١١-٣، ١١-٩ و ١٤-٤ من الإرشادات.

مكتب العمل الدولي: تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، ٢٠٠٠

٨٣. الولايات المتحدة: ينص قانون حماية ضحايا الاتجار بالبشر ومكافحة العنف على توقيع عقوبات جنائية على مصادري بطاقات هوية ضحايا الاتجار بالبشر. انظر الفقرات ١١-١، و١١-٢، و١١-٤ و١١-٦ من الإرشادات.

<http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2005>

٨٤. المؤتمر الوزاري الإقليمي في بالي (٢٠٠٢) بشأن الاتجار بالمهاجرين، والاتجار بالبشر والجريمة الدولية (عملية بالي): عملية بالي هي عملية استشارية إقليمية تضم الحكومات من ٤٠ بلداً، أساساً من إقليم آسيا والمحيط الهادئ. بالإضافة إلى مراقبين وشركاء إضافيين من أقاليم العالم الأخرى. وتتقاسم الحكومات المعلومات وتشارك في مشاورات بشأن الوقاية من الاتجار بالبشر وتهريبهم، بما في ذلك التصدي للأسباب الجذرية. واعترف المؤتمر الوزاري الإقليمي الثاني المعقد في نيسان/ أبريل ٢٠٠٣ بأن الفقر والفوارق الاقتصادية والفرص والأزمات في سوق العمل هي السبب الرئيسي الذي يساهم في زيادة تهريب البشر والاتجار بهم على الصعيد العالمي، ودعا المؤتمر إلى وضع تدابير تعاونية في هذا المجال. وحث المؤتمر المجتمع الدولي على مساعدة بلدان الأصل على التصدي للأسباب الجذرية الكامنة في الانتقال غير القانوني للأشخاص عن طريق توفير المساعدة الطارئة. والمساعدة الإنمائية المباشرة، وبرامج الدعم المباشر للنازحين والتصدي لمحنة اللاجئين. وشجع المؤتمر على استحداث قنوات قانونية للهجرة، بما في ذلك الوصول إلى أسواق العمل. انظر الفقرات ١-٢، و٢-١١، و١١-١، و١١-٢، و١١-٧ و١١-١٠ من الإرشادات.

<http://www.baliprocess.net/>

٨٥. الشبكة الأوروبية لعمال الخدمة المنزلية المهاجرين (Respect Network): شبكة Respect هي شبكة من المنظمات على مستوى القاعدة لعمال الخدمة المنزلية المهاجرين، والمنظمات غير الحكومية ونقابات العمال تمولها اللجنة الأوروبية. وهي تركز حقوق العمال المهاجرين وتقوم بتنفيذ تدابير السياسة العامة لتحسين ظروف عملهم، ومنع التجاوزات والاستغلال وتنظيم حملات للاعتراف بقيمة عملهم والاعتراف القانوني بهم. وفي عام ٢٠٠١، أصدرت الشبكة ميثاقاً لحقوق عمال الخدمة المنزلية المهاجرين يدعو إلى احترامهم. انظر الفقرات ١-٧، و٢-٧، و٨-٩ و١٢-٩ من الإرشادات.

KALAYAAN (Justice for Overseas Workers), St. Francis Centre, Pottery Lane, London W11 4NQ, available at kalayaanuk@aol.com

٨٦. الاتحاد الأوروبي: تنص تعليمات الاتحاد الأوروبي المتعلقة بالاتجار بالبشر على منح تصاريح الإقامة المؤقتة لمواطني البلدان الثالثة ضحايا الاتجار إذا تعاونوا مع السلطات في إلقاء القبض على المتجرين بهم. وقبل الحصول على تصاريح الإقامة هذه، فإنهم يمنحون «مهلة للتفكير» من ٣٠ يوماً لمساعدتهم على استعادة قواهم، يتلقون خلالها الدعم في شكل مأوى، ومشورة قانونية ورعاية طبية وإرشادات. ويجوز للحاصلين على تصريح الإقامة المشاركة في دورات تعليمية ودورات للتدريب المهني أثناء الإجراءات القانونية ضد المهربين. إلا أن تصريح الإقامة الممنوح غير قابل للتجديد ويمكن سحبه من الشخص المعني إذا رأت السلطات أن تعاونه غير كاف. وتصدر بعض البلدان مثل إيطاليا وهولندا والنمسا وبلجيكا تصاريح إقامة وعمل مؤقتة للضحايا الذين يقبلون الإدلاء بشهادتهم ضد المهربين. كما

توفر هذه البلدان التدريب المهني والمشورة والخدمات القانونية وتقديم المساعدة في الحصول على الرعاية الطبية والنفسية والمساعدة الاجتماعية. انظر الفقرات ٨-١، و ٨-٢، و ٨-٣، و ٨-٤، و ١١-١، و ١١-٢، و ١١-٤، و ١١-٥، و ١١-٩، و ١٤-٣ من الإرشادات.

تعليمات المجلس 2004/18/ES الصادرة في ٢٩ نيسان/ أبريل ٢٠٠٤ بشأن تصاريح الإقامة لمواطني البلدان الثالثة ضحايا الاتجار بالبشر أو الذين كانوا ضحية تسهيل هجرتهم المسترة وتعاونوا مع السلطات المختصة.

٨٧. مشروع الميكونغ دون الإقليمي لمكافحة الاتجار بالنساء والأطفال: يعزز المشروع دون الإقليمي في كمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وتايلند وفيتنام ومقاطعة يونان في الصين خلق الوظائف والتعليم والتدريب على المهارات في بلدان الأصل للحد من تعرض النساء والأطفال للاتجار بهم. انظر الفقرة ١١-١٠ من الإرشادات

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/child/trafficking/>

سابعاً - عملية الهجرة

١. عملية هجرة الأيدي العاملة الرشيدة والمنصفة

٨٨. أستراليا: يقوم مجلس النقابات في أستراليا (ATUC) بانتظام بإذاعة معلومات للعمال، وخاصة للعمال المهاجرين، على محطات إذاعية عديدة تستهدف الأقليات العرقية ويقوم بتوزيع معلومات مكتوبة بلغات مختلفة. انظر الفقرة ١٠-٨ من الإرشادات.

<http://www.actu.asn.au/>

٨٩. كوستاريكا: تضم نقابة عمال الخدمة المنزلية (ASTRADOMES) العديد من النساء المهاجرات من بين أعضائها، وأساساً من نيكاراغوا ومن السلفادور وغواتيمالا وهندوراس أيضاً. وهي تقدم المساعدة وتوفر المعلومات بشأن القضايا الأيدي العاملة والاجتماعية، والتدريب على الحقوق النقابية، وتسعى إلى توفير حماية أفضل للعاملات والعمال في تشريع العمل، وتسعى إلى توفير المأوى للعمال المفصولين من العمل. انظر الفقرتين ١٠-٨ و ١١-٩ من الإرشادات.

An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers, Booklet 4, "Working and living abroad", p. 62 (Geneva, ILO, undated).

٩٠. استونيا وفنلندا: تدير الرابطة الاستونية لنقابات العمال، والمنظمة المركزية للنقابات الفنلندية (SAK) والنقابة الفنلندية للمستخدمين (TU) في فنلندا مراكز لتوفير المعلومات للعمال المهاجرين وذلك للوقاية من استحداث سوق عمل مزدوج، يطبق فيه على العمال المهاجرين معايير أدنى من المعايير المطبقة على الرعايا الوطنيين. وتوفر هذه المراكز معلومات عن المسكن، وتصريح العمل، والضرائب، والإجراءات التي تصحب البحث عن عمل والخدمات التي تقدمها النقابات. كما أقامت النقابات الفنلندية مركزاً للمعلومات في

أمثلة لأفضل الممارسات

استونيا للاستونيين الحاصلين على تصريح عمل وقرروا أو يزمعوا الهجرة إلى فنلندا. ويتاح للزائرين معلومات بشأن تشريعات العمل، والضرائب والضمان الاجتماعي ويدعون إلى مواصلة الاتصال بالنقابات بعد الهجرة. انظر الفقرات ٩-٤، و١٠-٨، و٢١-١ و١٢-٥ من الإرشادات.

<http://netti.sak.fi/workinginfinland/en/index.html>;
Trade Union World, Briefing, No. 7, (ICTFU, Dec. 2003).

فرنسا: يدير الاتحاد الديمقراطي الفرنسي للعمل (CEDT) واتحاد القوة العاملة (FO) بالتعاون مع أصحاب العمل وممثلي السلطات المحلية مركزاً للعمل الموسمي يستهدف العمال المهاجرين، ويغطي ١٩ مجلساً محلياً زراعياً. ويقدم هذا المركز المعلومات للعمال بشأن حقوقهم، وتشريع العمل، وإمكانات التدريب، والمسكن وتسوية أوضاعهم قانوناً. كما يقدم الخدمات التي يستفيد منها العمال وأصحاب العمل، حيث يقدم المساعدة لأصحاب العمل الباحثين عن الأيدي العاملة ويقدم المساعدة للعمال على الانتقال بين قطاع الفنادق وقطاع المطاعم والزراعة عند انقضاء صلاحية عقدتهم في أي قطاع من هذه القطاعات. ويوفر هذا الانتقال بين الوظائف إمكانية الحصول على عقود استخدام موسمية مستدامة، بل دائمة. بالإضافة إلى ذلك، يدير الشركاء الاجتماعيون مبنى لإسكان العمال خلال موسم الذروة الفندقية. ويوزع ممثلو النقابات وأصحاب العمل كتباً على العمال الموسمين بشأن إجراءات التشغيل، وعقود الاستخدام، وساعات العمل، والسلامة والصحة، والضمان الاجتماعي، والبطالة وسوق العمل. انظر الفقرات ١-١، و٥-٥، و٦-١، و٦-٣، و٦-٤، و١٠-٨، و١٤-٣، و١٤-٤ و١٤-٥ من الإرشادات. استونيا للاستونيين الحاصلين على تصريح عمل وقرروا أو يزمعوا الهجرة إلى فنلندا. ويتاح للزائرين معلومات بشأن تشريعات العمل، والضرائب والضمان الاجتماعي ويدعون إلى مواصلة الاتصال بالنقابات بعد الهجرة. انظر الفقرات ٩-٤، و١٠-٨، و٢١-١ و١٢-٥ من الإرشادات.

Trade Union World, Briefing, No. 7, (ICTFU, Dec. 2003).

ألمانيا: تقدم مكاتب النقابة الألمانية لعمال البناء قفّ في برلين وارسو المساعدة للعمال المهاجرين البولنديين. ويعمل مسؤول نقابي ألماني في مكتب وارسو مع النقابات البولندية ويقوم بتنظيم العمال الذين يزمعون التوجه إلى ألمانيا للعمل. وأبرمت النقابة الألمانية لعمال البناء اتفاقاً بشأن العمال المهاجرين مع النقابات البولندية لعمال البناء وتقوم بتوزيع كتيبات باللغتين الألمانية والبولندية لإحاطة عمال الزراعة البولنديين في ألمانيا علماً بحقوقهم. انظر الفقرات ٢-٦، و١٠-٨ و١٢-٥ من الإرشادات.

<http://www.migrant-workers-union.org>;
Trade Union World, Briefing, No. 4, p. 4 (ICFTU, June 2004).

الهند: تقوم وزارة شؤون الهنود في الخارج (Pravsi Bhartiya Karya Mantra;aya) المنشأة في عام ٢٠٠٤، بدور لتعزيز الاستثمارات في الهند من جانب الرعايا الهنود في الخارج. وتحرص الوزارة على تطبيق قانون الهجرة لعام ١٩٨٢، وتقوم بإنشاء وإدارة مراكز لمشاريع الأعمال للهنود العاملين في الخارج في البلدان التي يوجد فيها أعداد كبيرة من العمال المهاجرين الهنود، وتقوم بوضع وتنفيذ سياسات لمساعدة الأشخاص من أصل هندي وغير المقيمين في الهند في الحصول على عمل، وتكلف ممثلو مجلس الترويج للاستثمار في الخارج والسلطات المكلفة بالاستثمار في الخارج بالتعاون مع لجنة الاستثمار. وعلى غرار بلدان

٩١

٩٢

٩٣

أخرى عديدة، سنت الهند مؤخراً تشريعاً بشأن ازدواج الجنسية يستهدف الأشخاص من أصل هندي الذين يقيمون في بعض البلدان والرعايا الهنود الذين يستطيعون الاحتفاظ بجنسيتهم الأصلية بعد الحصول على جنسية بلدان المقصد. وتساعد هذه التدابير العمال المهاجرين على الاحتفاظ بصلات ببلدهم الأصلي وتسهل تنقل الأشخاص والكفاءات. انظر الفقرات ١٢-١، ١٢-٢، ١٢-٨، ٥١-٥، ٥١-٧، ١٥-٨، ١٥-٩ من الإرشادات.

<http://indiandiaspora.nic.in/>;

http://www.indiaday.org/government_policy/dual_citizenship.asp

٩٤. باكستان: أنشئ صندوق للرعاة في باكستان لصالح الرعايا الباكستانيين في الخارج، يمول عن طريق مساهمات إلزامية من وكلاء التوظيف والمهاجرين وذلك لاستخدام الأموال المجمعة لإنشاء مراكز التدريب المهني أو التعليم المهني والمنشآت التجارية والصناعية والخدمية. انظر الفقرتين ١٢-١٠ و ١٤-٣ من الإرشادات.

<http://www.opf.org.pk/>; ILO: Report III(1B), Migrant workers, Chapter 6, "Migrants in society", International Labour Conference, 87th Session, Geneva, June 1999.

٩٥. الفلبين: توفر الإدارة الفلبينية للعمال في الخارج المعلومات والمساعدة للعمال المهاجرين في موقعها على الإنترنت بشأن وكالات التوظيف الخاصة المرخصة. والوظائف الشاغرة في الخارج وبيانات عن مواقع قنصلياتها في بلدان المقصد. وتقدم المشورة والتحذيرات لمن ينوون الهجرة فيما يتعلق بوكالات التوظيف عديمة الضمير وغيرها من الممارسات لتجنبها عند البحث عن عمل وأثناء عملية الهجرة. ويوجد في القنصليات في بلدان المقصد ملحقون عماليون، بما في ذلك ملحقات عماليات، مهمتهن الاستجابة لاحتياجات النساء العاملات وتحذيرهن من الاتجار بالبشر. انظر الفقرات ١١-٨، ١١-١٠، ١٢-١، ٢١-٢ و ١٢-٨ من الإرشادات.

<http://www.poea.gov.ph>; <http://www.trafficking.org.ph/poea/>

٩٦. سري لانكا: القنصليات مزودة بموظفين مسؤولين عن تقديم المعلومات والمساعدة للعمال المهاجرين في بلدان المقصد، وخاصة النساء. وهم يساعدون النساء اللاتي فررن من تجاوزات أصحاب العمل في محاولة لاستعادة جوازات سفرهن في حالة مصادره من قبل صاحب العمل، وفي الحصول على أجورهن غير المدفوعة ويقدمون لهن المساعدة لإعادةتهن إلى سري لانكا. وصندوق رعاية العمال المهاجرين الذي أقامه المكتب السري لانكا للعمل في الخارج يوفر للعمال المهاجرين الذين يجدون أنفسهم بلا موارد سواء في سري لانكا أو في الخارج ويحصل هؤلاء على تأمين طبي وكذلك في حالات الوفاة - وكذلك المأوى في الحالات الطارئة أو في حالة جنوحهم على الشواطئ. ويدعم الصندوق فوائد القروض الممنوحة للعمال المهاجرين لمساعدتهم على دفع النفقات السابقة للرحيل. والعمل للحساب الخاص عند العودة أو للحصول على مسكن. انظر الفقرات ٢-٨، ٨-٣، ١٠-٨، ١١-١، ١١-٢، ١٢-٢ و ١٢-٨ من الإرشادات.

<http://www.justiceministry.gov.lk>

٢٠. التوظيف

٩٧. **كولومبيا:** يقضي التشريع الوطني بأن تصدق وزارة العمل على العقود المقدمة للعمال الوطنيين للعمل في الخارج. ولا يمنح تصريح الهجرة إذا كانت شروط العقد غير متفقة مع قانون العمل الوطني، انظر الفقرات ١٣-٢، و١٣-٣، و١٣-٤ من الإرشادات.

An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers, Booklet 3, "Recruitment and the journey for employment abroad", pp. 32-33 (Geneva, ILO, undated).

٩٨. **مصر:** ينص قانون العمل الصادر في ٢٠٠٣ على أن يجري توظيف العمال المصريين للعمل في الخارج إما عن طريق وزارة القوى العاملة والهجرة أو وكالات التوظيف الخاصة. ويجري التوفيق بين طلب أصحاب العمل في الخارج على العمال عن طريق طلبات العمل، وتجرى مقابلات مع المرشحين المختارين. ويجب التحقق من عقود العمل لضمان شمولها للشروط المطلوبة ثم يتم التصديق عليها. وينص قانون العمل أيضاً على تنظيم وكالات التوظيف الخاصة وتقع مسؤولية تطبيقه على إدارة هجرة الأيدي العاملة. وتقوم هذه الإدارة باستعراض عروض العمل التي تعالجها هذه الوكالات ويجب أن تعتمد تقيدها بالتشريع. وتستطيع وزارة القوى العاملة والهجرة وقف أو حظر أنشطة الوكالات التي تنتهك القانون. غير أنه، يسمح لوكالات التوظيف الخاصة بتقاضي رسوم مقابل التوظيف، مخالفة للفقرة ١ من المادة ٧ من اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١)، التي تنص على أنه لا يجوز لوكالات الاستخدام الخاصة أن تتقاضى بصورة مباشرة أو غير مباشرة جزئياً أو كلياً، أي رسوم أو تكاليف من العمال. ويجدر ملاحظة أن العمال المهاجرين يجدون فرص الاستخدام عن طريق قنوات أخرى خلاف المؤسسات الرسمية أو وكالات التوظيف الخاصة. انظر الفقرات ٤-٨، و١٣-١ و١٣-٥ من الإرشادات.

[http://www.emigration/gov.eg/;](http://www.emigration/gov.eg/)
http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home

٩٩. **أثيوبيا:** يقضي إعلان عام ١٩٩٨ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة (رقم ١٠٤ الصادر لمكافحة الممارسات التعسفية ضد العمال المهاجرين الأثيوبيين، وبشكل أكثر تحديداً عمال الخدمة المنزلية وضحايا الاتجار بالبشر، بمنح تراخيص لوكالات التوظيف الخاصة. ويمكن أن تؤدي أي انتهاكات إلى إلغاء الترخيص القائم بتوريد العمال. ويجب أيضاً إدراج بعض المتطلبات القانونية الدنيا في عقود العمل، كما يجب تقديم نسخة من عقد كل عامل إلى الحكومة. ويجب على موردي العمال أن يودعوا ضماناً للعمال الذين يرسلونهم إلى الخارج وأن يقبلوا المسؤولية القانونية على انتهاك أطراف ثالثة لعقود الاستخدام. وتوقع عقوبات في حالة الانتهاكات، بما في ذلك الانتهاكات حقوق الإنسان، انظر الفقرات ٤-٨، و٨-١، و٨-٣، و١١-١، و١٣-١، و١٣-٢، و١٣-٣، و١٣-٤، و٣١-٥ و١٣-٦ من الإرشادات.

١٠٠. **جامايكا:** تكفل وزارة العمل قيام إدارة تفتيش العمل بإجراء عمليات تفتيش على كافة وكالات التوظيف الخاصة على أساس فصلي. انظر الفقرات ١٠-١، و١٣-٢ و١٣-٥ من الإرشادات.

An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers, Booklet 3, "Recruitment and the journey for employment abroad", p. 42 (Geneva, ILO, undated).

١٠١. **موريشيوس - الصين:** يتضمن الاتفاق الثنائي بين موريشيوس والصين أحكاماً تتعلق باتخاذ كل من الطرفين إجراءات لحماية العمال المهاجرين الصينيين، وتقدم الصين معلومات إلى موريشيوس بشأن وكلاء توريد العمال الذين لا يمكن التعميل عليهم. وتقدم موريشيوس إلى سفارة الصين عقود الاستخدام للتحقق من مطابقتها للتشريع الصيني ونسخاً بالإنكليزية من العقود (نسخة موقعة في الصين والأخرى في موريشيوس). انظر الفقرات ٢-٦، و١٣-٣، و١٣-٤ من الإرشادات.

<http://www.gov.mu/portal/site/empmentsite/menuitem>

١٠٢. **الفلبين:** تقوم الإدارة الفلبينية للعمل في الخارج بترخيص وكالات التوظيف ومراقبتها، وتدير اللوائح، وتستعرض عقود العمل لضمان استيفائها للمتطلبات، غير أن الفلبين تسمح لوكالات التوظيف بتقاضي رسوم من العمال مقابل التوظيف، مخالفة للفقرة ١ من المادة ٧ من اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١) التي تنص على أنه لا يجوز لوكالات الاستخدام الخاصة أن تتقاضى بصورة مباشرة أو غير مباشرة جزئياً أو كلياً، أي رسوم أو تكاليف من العمال. وتقرض رسوم ضريبية على العمال المهاجرين المغادرين ممن لا يحملون عقود معتمدة من الإدارة الفلبينية للعمل في الخارج. ويجب على موردي العمال أن يودعوا ضماناً يتعهدوا بموجبها بتوفير إجراءات الانتصاف للعمال في حالة انتهاك حقوقهم. كما ينبغي عليهم أن يوقعوا توكيلاً رسمياً يجعلهم مسؤولون عن انتهاك أصحاب العمل للعقود. وتقدم الحوافز لموردي العمال الذين يؤدون أداءً جيداً. انظر الفقرات ١٣-١، و١٣-٤، و١٣-٥، و١٣-٦، و١٣-٨ من الإرشادات.

<http://www.poea.gov.ph>

١٠٣. **سري لانكا:** ينظم مكتب الاستخدام في الخارج وكالات التوظيف. ويضم مجلس المديرين أعضاء من وكالات التوظيف، والترخيص مطلوب بموجب القانون رقم ٢١ لعام ١٩٨٥، وتوجد ٦٠٠ وكالة مرخصة تقريباً. ويطلب من وكالات التوظيف دفع ضمان نقدي يودع لدى مكتب الاستخدام في الخارج في حالة انتهاك الوكالة للعقد. ويمكن إلغاء التراخيص الممنوحة لوكالات التوظيف في حالة انتهاك القوانين أو اللوائح. وتسجل وكالات وشركات التوظيف التي تقوم بتوظيف عمال سريلانكيين في القنصليات في بلدان المقصد، ولا يسمح سوى للوكالات والشركات المسجلة بالدخول في تعاقدات مع العمال. ولا يجوز لموردي العمال اتخاذ أي إجراءات، مثل وضع إعلانات أو إجراء مقابلات مع مقدمي الطلبات، دون موافقة مكتوبة مسبقة. ولا يجوز للعمال مغادرة البلد بدون تصريح خروج وخاتم الأمن على جوازات سفرهم. ويجب على مورد العمال أن يدفع الرسوم المقررة. ويقوم وزير علاقات العمل والاستخدام في الخارج وكبار المسؤولين في مكتب الاستخدام في الخارج بزيارات منتظمة لبلدان مقصد العمال المهاجرين للنظر فيما إذا كانوا يتمتعون بالحماية الكافية. ويوجد موظفون تابعون لإدارة العمل ومكتب الاستخدام في الخارج في البعثات في الخارج لمساعدة العمال المهاجرين وحمايتهم. وأبرمت مذكرات تفاهم مع موردي العمال في دول الخليج وهونغ كونغ (الصين) وستغافورة تنص على موافقة الحكومة السريلانكية على عقود العمال في الخدمة المنزلية وعلى إجراء استقصاءات لدى أصحاب العمل. انظر الفقرات ٤-٤، و٦-٣، و١٢-٨، و١٣-١، و١٣-٣، و١٣-٤، و١٣-٥، و١٣-٦، و١٣-٧ من الإرشادات.

أمثلة لأفضل الممارسات

قانون مكتب الاستخدام في الخارج رقم ٢١، ١٩٨٥ وقانون المكتب السري لانكي للاستخدام في الخارج (المعدل) رقم ٤، ١٩٩٤؛ مكتب العمل الدولي: تطبيق معايير العمل الدولية ١٢٠٠٥، تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث (الجزء الأول ألف)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٣، ٢٠٠٥، صفحة ٣٦٣. <http://www.justiceministry.gov>.

ثامناً - التكامل والاندماج الاجتماعي

١٠٤. كندا: في عام ٢٠٠٣، وضعت كندا «برنامج يتعلق بمساعدة الأسر المقيمة»، وذلك لمواجهة النقص في العمال في قطاع رعاية الأطفال والمسنين أو المعوقين. وبموجب هذا البرنامج، يمكن للعمال المهاجرين أن يتقدموا بطلب الإقامة الدائمة بعد انقضاء سنتين من السنوات الثلاث التي تعقب وصولهم إلى كندا. انظر الفقرتين ١٠٥-١٤ و ٤-١٤ من الإرشادات.

www.cic.gc.ca; www.hrdc-drhc.gc.ca; www.canlii.org;
ILO migration survey 2003: Country summaries (Geneva, ILO, 2004).

١٠٥. كوستاريكا: في أعقاب الاجتماع الثنائي بين كوستاريكا ونيكاراغوا في عام ١٩٩٧، أصدرت كوستاريكا تصاريح العمل للعمال النيكاراغويين المهاجرين الذين يعملون في مهن معينة تحددها إدارة العمل والتي يوجد فيها نقص في الأيدي العاملة، وخاصة في الأعمال الزراعية أثناء موسم حصاد البن وقصب السكر. وحصل العمال الذين منحوا وثائق هوية أصدرتها قنصلية نيكاراغوا، بما في ذلك من كانوا في وضع غير نظامي، على تصريح بالعمل. وبالإضافة إلى ذلك، وكنتيجة لاجتماع لرؤساء أمريكا الوسطى في عام ١٩٩٨، وتضامناً مع البلدان المتأثرة بإعصار ميتش، أصدرت كوستاريكا عفواً عاماً لقراءة ١٤٠٠٠٠ من العمال المهاجرين في وضع غير نظامي الذين يقيمون ويعملون في هذا البلد. والهدف الرئيسي من ذلك هو تسوية الوضع القانوني لمواطني أمريكا الوسطى الذين كانوا يعيشون في ظل ظروف غير قانونية وتزويدهم بالوثائق الرسمية ومنحهم الإقامة الدائمة، وتصريح العمل القابل للتجديد لمدة سنة واحدة، والقابل للتجديد لفترة أخرى من سنتين. انظر الفقرتين ٥-١٤ و ٤-١٤ من الإرشادات.

المرسوم التنفيذي رقم:

75472-G-RE, Defensoría de los Habitantes; "Personas migrantes : Un llamado a la solidaridad nacional" (San José, Costa Rica, 1999), p. 8, La Gaceta, No. 239, 9Dwc. 1998.

١٠٦. فرنسا: قامت شركة Continent، وهي إحدى المتاجر الكبرى، بتوظيف العمال المحليين من إحدى ضواحي مدينة مرسيليا كان يوجد بها نسبة بطالة عالية وأعداد كبيرة من السكان المهاجرين. وقدمت منظمات غير حكومية وبعض المسؤولين الحكوميين المساعدة في كتابة المواصفات الوظيفية وتوظيف أشخاص ينتمون إلى أقليات عرقية في أكثر من ٤٠٠ وظيفة. وقد سهل هذا الإجراء إلغاء بعض المتطلبات مثل الشهادات، باستثناء وظائف معينة. وقدمت وكالات الاستخدام التدريب للعمال. وقامت المنظمات غير الحكومية بتدريب المديرين في مجال تعزيز الاندماج وإذكاء الوعي لديهم بشأن التنوع الثقافي. انظر الفقرتين ١٤-٢ و ١٤-٣ من الإرشادات.

Anti-discrimination action profiles on the Web, available at
<http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>

١٠٧. ألمانيا: نشرت شركة فولكس فاجن إعلاناً بشأن الحقوق الاجتماعية وعلاقات العمل في شركة فولكس فاجن ونشرت معلومات مكتوبة للعاملين فيها لكبح التمييز في العمل إزاء العمال المهاجرين. وقامت الشركة بوضع برامج تستهدف مجموعات مختلفة، ولا سيما للعاملين في إدارة الموارد البشرية، للمدربين، وللمدربين وللمجلس العاملين. وتم إدراج نماذج بشأن المساواة في الفرص في تدابير المؤهلات، والحلقات الدراسية والتدريب المهني. وتم تعيين خبراء استشاريين، وكلفت خمس مجموعات بدراسة أساليب الوقاية من إبداء آراء متطرفة، مع تركيز خاص على المراهقين والشباب خلال التدريب المهني. وقامت الشركة أيضاً بتوزيع دليل موجه إلى الشباب والمدربين والمعلمين. انظر الفقرة ١٤-٢ من الإرشادات.

Anti-discrimination action profiles on the Web, available at
<http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>

١٠٨. أيرلندا: بالتعاون مع مجموعات المهاجرين والأقليات، قام اتحاد الصناعة وأصحاب العمل، والمؤتمر الأيرلندي للنقابات واتحاد صناعة البناء، واللجنة الوطنية الاستشارية المعنية بالعنصرية وتنوع الثقافات، وسلطة المساواة التابعة للحكومة الأيرلندية بتنظيم أسبوع لمكافحة العنصرية في مكان العمل، وهو حملة على الصعيد الوطني لمكافحة العنصرية. وشملت هذه الحملة مناقشات مع العمال وأعضاء مجموعات الأقليات الإثنية بشأن موضوعات مختلفة. وعقدت كذلك دورات دراسية ومؤتمرات وأحداث للاحتفاء بالثقافات المختلفة. وتم توزيع ملفات مواضيعية وملصقات ونشرات تتضمن معلومات. انظر الفقرات ١-٢، ٢-٣، ١-٦، ٣-٦، ٤-٦، ٢-٧، ١-١٤، ٢-١٤، ٤-١٤ من الإرشادات.

Anti-discrimination action profiles on the Web, available at
<http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>

١٠٩. هولندا: يجري تقييم جميع المهاجرين لتقرير ما إذا كانوا يحتاجون إلى برنامج تمهيدي للاندماج في المجتمع. وإذا كانت هناك توصية بذلك، فإنهم يتلقون دروساً في اللغة الهولندية ومعلومات عن المجتمع الهولندي، وعن فرص العمل ومواقع وجودها. ويشرف عادة على هذه الأنشطة المجلس الهولندي للاجئين. ويخضع المشاركون في هذه الدورات لاختبار نهائي بعد الانتهاء من الدورة ويمنحون شهادة تثبت نجاحهم وتمكنهم من الدراسة أو العمل في هولندا. والمهاجرون الذين لا ينجحون في هذا الاختبار يجب عليهم إعادة الاختبار من جديد. انظر الفقرات ١٤-٣، ١٤-٥، ١٤-٧ من الإرشادات.

Ministry of Justice, available at
<http://www.justitie.nl/English/>;
<http://www.degeschiedenisvaninburgering.nl/>

١١٠. هولندا: منظمة جشد، منظمة لأصحاب العمل في قطاع البساتين وقامت بالاشتراك مع وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل الهولندية بصياغة مشروع للوقاية من التمييز بالتعاون مع النقابات من أجل تحسين علاقات العمل وتشارك في تمويل المشروع. وسمح المشروع بتحسين حالة العمال المهاجرين في سوق العمل وذلك بتوفير دورات لغوية والارتقاء بالمهارات. وتم وضع مدونة سلوك بشأن المساواة في الفرص تستهدف أصحاب العمل؛ وتشمل هذه المدونة

أمثلة لأفضل الممارسات

إجراءات لتسوية الخلافات. وتقرر إنشاء لجان مستقلة مسؤولة عن تقييم الشكاوى المتعلقة بالتمييز في الاستخدام. وتم وضع نظام للإشراف يراقب المشاركين من العمال المهاجرين مقارنة بالمواطنين. انظر الفقرات ١-٦، ٣-٦، ٤-٦، ٢-١٤، ٣-١٤ و ٧-١٤ من الإرشادات.

Anti-discrimination action profiles on the Web, available at <http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>

١١١. جنوب أفريقيا: في عام ١٩٩٤ منحت الحكومة، بعد التشاور مع النقابة الوطنية لعمال المناجم، للعمال المهاجرين حق التصويت في الانتخابات المحلية. ومنح المهاجرون الذين قضوا أكثر من خمس سنوات في جنوب أفريقيا تصاريح بالإقامة الدائمة. انظر الفقرتين ٤-١٤ و ١٣-١٤ من الإرشادات.

١١٢. إسبانيا: تدير الاتحادات العامة للنقابات الإسبانية مركزاً في جميع أنحاء البلد لتوفير المعلومات والمساعدة للعمال المهاجرين. وللاتحاد النقابي للجان العمالية مركزاً يطلق عليها "CITEs" تقدم المعلومات والمساعدة للعمال بشأن قوانين العمل والقضايا الإدارية، مثل تصاريح العمل، والإسكان والتأشيرات والضمان الاجتماعي؛ وينظم حملات إعلامية ويوزع المعلومات بلغات العمال المهاجرين ويوفر التعليم اللغوي وأشكال التدريب الأخرى؛ ويقوم بإذكاء الوعي بين المجموعات التي تتصل بالعمال المهاجرين، كالمسؤولين الحكوميين والشرطة. وتتقاسم مراكز لجان "CITEs" المعلومات عن طريق قاعدة بيانات تساعد على الاستجابة بشكل أسرع لاحتياجات العمال. وللاتحاد العام للعمال (UGT) مركزاً في الأقاليم التي توجد فيها أعداد كبيرة من العمال المهاجرين، والتي لا توجد فيها مراكز، المساعدة عن طريق النقابات المحلية. وتساعد هذه المراكز العمال على تجديد تصاريح العمل، وتوجيههم عن طريق إجراءات التأشيرة، وتوفير المعلومات بشأن قضايا العمل وتقديم المساعدة القانونية والمساعدة في القيام بالإجراءات الرسمية. وتتوفر أيضاً دورات وحلقات عملية بشأن قضايا السلامة والصحة. ويشارك الاتحاد العام للعمال (UGT) في المنتديات المحلية والوطنية بشأن العمال المهاجرين. انظر الفقرات ٢-٦، ١٠-٨، ١٠-١١، ٣-١٤ و ٥-١٤، ٧-١٤ و ١٠-١٤ من الإرشادات.

Trade Union World, Briefing, No. 7, p. 4, Dec. 2003; Briefing, No. 4, p. June 2004, p. 8 (ICFTU).

١١٣. السويد: يشارك المجلس السويدي للاندماج في مجموعة متنوعة من الأنشطة لتحسين وضع سوق العمل وإدماج العمال المهاجرين في المجتمع السويدي. وتقوم الحكومة، في إطار برنامج الوظائف المتاحة للمتدربين من العمال المهاجرين، بتوفير الدعم للوظائف لفترة محددة من الوقت كي يكتسبوا الخبرة ويتعلموا طلبات العمل في السويد ومعاييرها. ويقدم التدريب التكميلي للعمال المهاجرين من حملة الشهادات الأكاديمية الأجنبية. وللمجلس برامج أيضاً لمكافحة العنصرية وكرهية الأجانب. وللعمال المهاجرين في وضع نظامي ذات الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية فضلاً عن بعض الحقوق السياسية شأنهم شأن المواطنين. انظر الفقرات ٩-٣، ٩-٤، ٢-١٤ و ٣-١٤ من الإرشادات.

<http://www.integrationsverket.se>;
Anti-discrimination action profiles on the Web, available at <http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>

١١٤. المملكة المتحدة: استجاب مصنع Robert McBride Ltd. للمواد الكيميائية لشكاوى التمييز المقدمة من العمال المهاجرين وذلك بوضع سياسة للمساواة العرقية، بتركيز الموارد البشرية وتدريب العاملين. وأعاد المصنع تصميم استمارة طلبات العمل من أجل إزالة كافة المسائل التمييزية المحتملة، وتم تصميم المتطلبات للعمل في الوظائف الأقل مهارة بصورة تتفق مع متطلبات الوظيفة، وإزالة بعض المتطلبات غير الضرورية على سبيل المثال. وتم تطبيق سياسات أخرى للاستجابة لاحتياجات العمال المهاجرين، مثل الإجازة المرنّة، وترتيبات التقيد بالاحتفالات الدينية ومواقف أكثر تسامحاً إزاء الأزياء التي ترتديها الأقليات. وأسفرت السياسات التي تطبقها الشركة عن تمثيل أكثر تناسباً للأقليات والعمال المهاجرين في القوة العاملة. وجمع حدث تعليمي بشأن مكافحة التمييز جنباً إلى جنب الإدارة، والنقابة المحلية وممثلو المجتمع المحلي. وقدم المجلس الاستشاري للعلاقات العرقية المشورة في مجال السياسة العامة. انظر الفقرتين ٧-٢ و ١٤-٢ من الإرشادات.

Anti-discrimination action profiles on the Web, available at <http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>

١١٥. الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة (ICFTU): قام الاتحاد بإعداد خطة عمل لمكافحة العنصرية وكرهية الأجانب وأعد دليلاً للنقائين لتنفيذ برنامج عمل ديربان. ويبرز هذا الدليل العنصرية وكرهية العمال، بما في ذلك العمال المهاجرين، ويستعمل توصيات البرنامج لمكافحةها. ويشرح الدليل كيف تدخل هذه التوصيات في خطة عمل النقابات ويقدم اقتراحات للنقائين عما يجب عليهم أن يفعلوه، وذلك استناداً إلى الأنشطة النقابية الناجمة في مجال العمالة، وداخل النقابات والمجتمع. ويعزز الدليل اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين. انظر الفقرتين ٩-١ و ١٤-٢ من الإرشادات.

دليل النقابات، ودليل للنقابات في نضالهم ضد العنصرية وكرهية الأجانب على الموقع التالي: <http://www.icftu.org/www/pdf/RacismeE2004.pdf>

تاسعاً - الهجرة والتنمية

١١٦. الصين: بدأت الصين في عكس الاتجاه إلى استنزاف الكفاءات المتاحة لديها وذلك بتشجيع مواطنيها المدربين في الخارج على العودة إلى الصين للعمل فيها. وإن كانت الحكومة الوطنية تضع مبادئ توجيهية واسعة النطاق وترسم الملامح الاجتماعية - الاقتصادية والمناخ السياسي. تعمل العديد من المؤسسات على تشجيع عودة المهاجرين. وقامت الحكومة المركزية بوضع سياسة تستهدف إضفاء قيمة على القطاع العلمي والتقني، وتسمح لمواطنيها بالسفر بحرية إلى الخارج، وعندما يتواجد هؤلاء في سوق العمل الدولية، تحاول الصين جاهدة لإقناعهم بالعودة وتوفير لهم بيئة جذابة. وكانت قوى السوق، أكثر العوامل أهمية في عودة الكثيرين إلى القطاع الخاص الصيني، بتسهيلها لإصلاحات الحكومة الوطنية. انظر الفقرتين ١٥-٨ و ١٥-٩ من الإرشادات.

D. Zweig: Learning to compete: China's strategies to create a "reverse brain drain", Hong Kong, Centre on China's Transnationality, Working Paper No. 2, available at <http://www.cctr.ust.hk/articles/pdf/triggering.pdf>

١١٧. إكوادور: أقام مصرف Banco Solidario تحالفات مع مصارف في بلدان المقصد الرئيسية لعمالها المهاجرين لتسهيل تحويلاتهم المالية. والهدف من ذلك هو تسهيل النفاذ إلى جميع الخدمات المصرفية في إكوادور، إيطاليا وإسبانيا بغية الحفاظ على التحويلات المالية للمهاجرين بتكلفة منخفضة. انظر الفقرة ١٥-٦ من الإرشادات.

<http://www.businessindevelopment.nl/download.php?n=1012.6936>
(see Annex 3 of the document).

١١٨. السلفادور: شرعت الحكومة في برنامج للسلفادوريين في الخارج، يعزز الهجرة النظامية من خلال اتفاقات ثنائية، ويشجع الشراكات بين رجال الأعمال السلفادوريين والعمال في الخارج، بما في ذلك في مجال السياحة ومشاريع الإسكان، وزيادة الاستثمار وذلك عن طريق مضاعفة المبالغ التي يرسلها المهاجرون على حسابات خاصة وتسيق سياسات الهجرة. وفي إطار مشروع نموذجي، تضاعف دولة السلفادور التحويلات النقدية المرسلة من المهاجرين السلفادوريين في الولايات المتحدة لتوفير المنح الدراسية، ويجري التركيز على التعليم الأولي والأساسي في المجتمعات الريفية، وخاصة للأطفال الصغار الذين لا ينخرطون في الدراسة. انظر الفقرات ٢-٣، و٤-٧، و٥-٣، و٥-٤، و٥-١٥، و٥-٩، و٥-١٠ من الإرشادات.

<http://www.elsalvador.org/home.nsf/asistencia>.

M. Roger Hernandez: "Programa de atención a las comunidades salvadorenas en el exterior", in Memorias sobre migración internacional colombiana y la conformación de comunidades transnacionales (Bogotá, Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, 2003).

١١٩. كينيا: تقدم الوحدات المصرفية المتنقلة الخدمات للمناطق الريفية وتكفل حصول الأسر على تحويلات العمال المهاجرين. وتسمح المعالجة الإلكترونية والاتصالات الساتلية بالتحويلات المالية وغيرها من الخدمات المالية. وعلى سبيل المثال، يوفر Equity Bank الخدمات المصرفية لـ ٢٩ قرية نائية و١٢٠٠٠ عميل بفضل الوحدات المتنقلة. انظر الفقرتين ١٥-٦ و ١٥-٩ من الإرشادات.

http://www.swwb.org/English/1000/address/gnbi/add_gnbi_equity_bank_limited.htm

١٢٠. مالي - فرنسا: ينص الاتفاق الثنائي بين مالي وفرنسا لعام ٢٠٠٠ بشأن الهجرة، على إجراء مناقشات سنوية على المستوى الوزاري بشأن اندماج الماليين في فرنسا، والإدارة المشتركة لتحويلات المهاجرين والتنمية التعاونية في مناطق الهجرة في مالي. وتوفر فرنسا للعمال المهاجرين تكاليف السفر والأموال لبدء مشاريع لتشجيع العودة الطوعية. وفي الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٤، رصدت فرنسا أموالاً لصالح الماليين الذين يقبلون وظيفة في نظام التعليم أو يقومون باستحداث منشآت صغيرة في مالي. وتسجل المهارات المكتسبة من قبل المهاجرين الماليين في فرنسا وتقوم لجنة مالية فرنسية بإدارة هذه المعلومات. واستكمل الصندوق تمويل مشاريع محلية للشركات المالية. ويضمن مصرف في مالي القروض الممنوحة للمنشآت الصغيرة الحريصة على التوسع في عملياتها. ويقوم موظفون على مستوى الوزارات بزيارات لبلدان المقصد لتقديم معلومات بشأن أسباب هجرة الماليين. وقبل مغادرة بلدان الأصل،

توفر للمهاجرين الماليين المعلومات بشأن المتطلبات في مجال العمل والسكن في بلدان المقصد. وتقدم القنصليات في بلدان المقصد المساعدة للمهاجرين الماليين، بما في ذلك المساعدة في حالة العودة وتشجع إرسال التحويلات المالية إلى مالي. انظر الفقرات ٢-٣، و٢-٤، و٢-١٢، و٢-١٥، و٢-١٥، و٤-١٥، و٨-١٥، و٩-١٥، و١٠-١٥ من الإرشادات.

S. Martin; P. Martin; P. Weil: Fostering cooperation between source and destination countries, available at <http://www.migrationinformation.org/feature/display.cfm?ID=60>; S.E.Findley, Columbia University: Mali: Seeking opportunity abroad, available at <http://www.migrationinformation.org/profiles/display.cfm?id=247>

١٢١. **المكسيك:** شرعت رابطات المهاجرين والسلطات الحكومية في ولاية «اكاتيك» في وضع برنامج للاستثمار يقوم على إضافة لمقابل التحويلات المرسل من العاملين بعنوان "Citizen Initiative 3x1". ويقوم بإدارة هذا البرنامج حالياً الوزارة الاتحادية للتنمية الاجتماعية، بالتنسيق مع العديد من حكومات الولايات والحكومات المحلية ورابطات المهاجرين. ويقدم العمال المهاجرون الذين يقومون بتحويلات مالية مقترحات لتنمية الهياكل الأساسية، والخدمات العامة أو خلق الوظائف، للحكومة المحلية أو القنصلية المكسيكية. وفي حالة موافقة الحكومة على المقترح، تقوم الحكومة المحلية، وحكومة الولاية والحكومة الاتحادية بإضافة دولار عن كل دولار تدفعه رابطة للمهاجرين - وهو البرنامج ١٣س، الذي ساهم في تقوية دور الرابطات في مدن المهاجرين الأصلية وفي الولايات المتحدة والمكسيك على السواء. انظر الفقرات ١-١، و٢-١، و١-٧، و١-١٥، و١-١٥، و١٠-١٥ من الإرشادات. توفر للمهاجرين الماليين المعلومات بشأن المتطلبات في مجال العمل والسكن في بلدان المقصد. وتقدم القنصليات في بلدان المقصد المساعدة للمهاجرين الماليين، بما في ذلك المساعدة في حالة العودة وتشجع إرسال التحويلات المالية إلى مالي. انظر الفقرات ٢-٣، و٢-٤، و٢-١٢، و٢-١٥، و٢-١٥، و٤-١٥، و٨-١٥، و٩-١٥، و١٠-١٥ من الإرشادات.

<http://www.businessindevelopment.nl/download.php?id=1012.6936>
(see Annex 3 of the document).

١٢٢. **المكسيك:** تجمع الشراكة المبرمة في ٢٠٠٣ بين القنصلية العامة للمكسيك وشركة United States Federal Deposit Insurance Corporation ٣٠ مصرفاً و ٢٥ من منظمات المجتمع المحلي والوكالات الحكومية للمشاركة في سوق التحويلات المالية وتشجيع الخدمات المصرفية والائتمان عموماً والائتمان العقاري لدى العمال المهاجرين. وعهدت الحكومة المكسيكية إلى مصرف (BANSEFI) بمهمة تطبيق برنامج يهدف إلى زيادة المنتجات والخدمات المصرفية المتاحة للعمال المهاجرين، وخاصة العمال ذوي الدخل المنخفض. وخفضت تكاليف التحويلات من أكثر من ٢٠ في المائة من المبلغ الأصلي المرسل إلى ما بين ٤ و ١٠ في المائة. كما أوصى بتقديم أسعار صرف أكثر مواتاة. وفي إطار برنامج الشراكة من أجل الازدهار الاقتصادي بين المكسيك والولايات المتحدة يقوم مصرف BANSEFI بتوفير المعلومات بشأن تكاليف التحويلات المالية من الولايات المتحدة ويقدم المعلومات بشأن أسعار الفائدة ونظام التحويل من حساب إلى حساب. وأنشأ هذا المصرف مجموعة مركزية من المصارف الشعبية، ومؤسسات التمويل بالغ الصغر والاتحادات الائتمانية المسؤولة عن ضمان توزيع الأموال. انظر الفقرة ١٥-٦ من الإرشادات.

أمثلة لأفضل الممارسات

M. Orozco: International financial flows and worker remittances: Issues and lessons (Inter-American Dialogue, Washington, DC0, pp. 25-28.

١٢٣. المغرب: المصرف الشعبي (BP) هو من أكبر المصارف المملوكة للدولة وله فروع ووكلاء في بلدان أوروبية عديدة. ويستطيع العمال المهاجرون المغاربة فتح حسابات بدفتر شيكات مشترك في فرع محلي للمصرف الشعبي في المغرب، يسمح لأفراد الأسرة في المغرب بالتنفيذ إليه دون رسوم للتحويلات. ويقدم مصرف خدمات منخفضة التكلفة لإرسال التحويلات المالية الفورية إلى المغرب ويقدم خيارات تأمين متنوعة للمهاجرين تحديداً، تغطي بطاقة السفر بالطائرة في حالة وقوع طارئ عائلي أو عودة الرفاة بعد الوفاة. انظر الفقرة ١٥-٦ من الإرشادات.

<http://www.bp.co.ma/>

١٢٤. الفلبين: يمنح العمال المهاجرين الذين يسجلون عقودهم لدى إدارة العمل في الخارج الفلبينية بطاقة هوية إلكترونية تصدر بالتعاون مع المصارف في الفلبين، وتسمح لهم بإرسال التحويلات المالية من بلدان المقصد إلى أسرهم في الفلبين بتكلفة منخفضة. ويمكن إجراء التحويلات المالية منخفضة التكلفة عن طريق شركات الهاتف المتنقل. انظر الفقرة ١٥-٦ من الإرشادات.

<http://www.poea.gov.ph>

١٢٥. السنغال: يستهدف مكتب مساعدة وتوجيه السنغاليين في الخارج، التابع لوزارة الشؤون الخارجية، تعزيز رعاية السنغاليين في الخارج، وتسهيل عودتهم وإعادة اندماجهم وتشجيع التحويلات المالية. وهو يحث المغتربين على المشاركة بنشاط في التنمية الاجتماعية - الاقتصادية لبلدهم. انظر الفقرات ١٢-٢، ١٥-٥، ١٥-٨، ١٥-٩ من الإرشادات.

ILO migration survey 2003: Country summaries, pp. 335-338
(Geneva, ILO, 2004); <http://www.gouv.su>

١٢٦. السنغال - فرنسا: ينص اتفاق ثنائي على زيادة في عدد التأشيرات التي تمنحها فرنسا للسنغاليين ودفع نفقات السفر والإقامة للعمال المهاجرين من ذوي المهارات الرفيعة الذين يقومون بمهام إنمائية مؤقتة في السنغال وكذلك للعمال العائدين إلى السنغال لتنفيذ مشاريع صغيرة في مجال التنمية، مقابل التعاون مع السنغال لإعادة العمال المهاجرين في وضع غير نظامي. انظر الفقرات ٢-٣، ٢-٤، ٥-٢، ٥-٤، ١٥-٨، ١٥-٩ من الإرشادات.

<http://www.businessindevelopment.nl/download.php?id=1012.6936>
(see Annex 3 of the document).

١٢٧. جنوب أفريقيا - المملكة المتحدة: تشجع مذكرة تفاهم وقعت في ٢٠٠٣، لأغراض تعليمية. تبادل العاملين المتبادل والمعارف والمهارات في مجال الرعاية الصحية بين المملكة المتحدة وجنوب أفريقيا. وتشجع مذكرة التفاهم أيضاً الاعتراف بمؤهلات العاملين المهنيين في

قطاع الصحة لتمكينهم من العمل لفترة محددة في منظمات تقدم خدمات الصحة الوطنية في المملكة المتحدة. ثم يعود هؤلاء إلى جنوب أفريقيا يحملون معهم مهارات وخبرات مكتسبة جديدة. انظر الفقرات ٣-٢، ٧-١٥، ٨-١٥ و ٩-١٥ من الإرشادات.

<http://www.doh.gov.za/>; <http://www.dh.gov.uk/publicationsAndStatistics/LettersAndCirculars/DearColleaguei>

١٢٨. تايلند: وضع مشروع موضع التنفيذ في تايلند يستهدف عكس الاتجاه في نزوح الكفاءات وذلك بإقامة صلات مع العمال المهاجرين المهرة التايلنديين لتبادل المعلومات والمعارف. ويشجع المهنيون على العودة إلى تايلند لتقديم المساعدة في مشاريع التنمية والمشاريع التكنولوجية. وتم الاضطلاع بأكثر من ١٠٠ مشروع ونشاط تعاوني مع منظمات في تايلند. وتعاونت رابطة المهنيين التايلنديين في أمريكا وكندا، ورابطة المهنيين التايلنديين في أوروبا ورابطة المهنيين التايلنديين في اليابان في هذه المشاريع. انظر الفقرات ٨-١٥، ٩-١٥ و ١٠ من الإرشادات.

<http://www.atpac.org>

١٢٩. المملكة المتحدة: تنص مدونة ممارسات وزارة الصحة المعنية بالتوظيف الدولي للمهنيين في قطاع الصحة (المراجعة في ٢٠٠٤) التي تستهدف أصحاب العمل في الخدمة العمومية للصحة، على عدم استهداف البلدان النامية عند توظيف مهنيو الرعاية الصحية. وتوفر المدونة مبادئ توجيهية تهدي بها الأطراف المشاركة في التوظيف على المستوى الدولي، وتنص على اعتماد قائمة لزماء ١٥٠ بلداً من البلدان النامية التي يمكن أن تواجه عجزاً في العاملين الصحيين لا يجوز التوظيف منها؛ وتتناول أيضاً مسألة توسيع نطاق تطبيق المدونة على وكالات توظيف المهنيين في قطاع الرعاية الصحية العام والخاص، وعدم تقاضي أي رسوم من العمال. وأبرمت المملكة المتحدة اتفاقات ثنائية مع الصين والهند والفلبين وإسبانيا في مجال توظيف عمال الرعاية الصحية. انظر الفقرات ٣-٢، ٧-١٥ و ٨-١٥ من الإرشادات.

<http://www.dh.gov.uk/assetRoot/04/09/77/34/04097734.pdf>

١٣٠. أمانة الكومنولث (٢٠٠٣): وضعت أمانة الكومنولث مدونة ممارسات للتوظيف الدولي للعاملين في قطاع الصحة وبروتوكولا يتعلق بتوظيف المعلمين. وتوفر مدونة ممارسات الكومنولث للتوظيف الدولي للعاملين في قطاع الصحة مبادئ توجيهية لبلدان الكومنولث تتعلق بالتوظيف الأخلاقي للعمال من البلدان النامية وذلك لعدم تشجيع اللجوء إلى التوظيف في البلدان التي تعاني نفسها من نقص في العاملين في القطاع الصحي. واعتمد وزراء الصحة في الكومنولث مدونة الممارسات هذه التي توفر إطاراً للتفاعل بين البلدان في سعيها إلى تلبية الاحتياجات الأساسية لسكانها في المجال الصحي. واعتمد بروتوكول توظيف المعلمين للكومنولث في اجتماع على المستوى الوزاري في أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٤ في المملكة المتحدة. ويستهدف البروتوكول إلى إيجاد توازن بين حق المعلمين في الهجرة على الصعيد الدولي، إما بشكل مؤقت أو دائم، والحاجة إلى حماية تكامل نظم التعليم الوطنية لمنع استغلال الموارد البشرية النادرة للبلدان النامية. انظر الفقرات ٧-١٥، ٨-١٥ و ٩-١٥ من الإرشادات.

<http://www.thecommonwealth.org/Templates/Colour.asp?NodeID= 34044>

١٣١.

شبكة الشتات الرقمية لأفريقيا (DDNA)، وشبكة مهنيو جنوب أفريقيا في الخارج (SANSA) والمؤسسة الأفريقية للتنمية (AFFORD): تقوم هذه المنظمات بأنشطة في شكل شبكات لتعزيز الصلات مع الجماعات الدولية في الخارج (الشتات) للمهنيين المهجرة لتشجيع عودتهم، وحراكهم ونقل كفاءاتهم التكنولوجية ورؤوس أموالهم لتنمية بلدانهم الأصلية. وتعزز مبادرةءء التي استهلها فريق العمل التابع للأمم المتحدة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات تنمية وتحقيق أهداف الألفية وذلك بحشد الموارد الفكرية والتكنولوجية والتنظيمية والمالية للمنظمين في الشتات. وتوجد حالياً ثلاث شبكات رقمية للشتات - أفريقيا، ومنطقة الكاريبي وأمريكا اللاتينية. وتستهدف شبكة سءءس الآلاف من المغتربين من جنوب أفريقيا من خريجي الجامعات الذين يعملون في مجالات مثل الطب والتعليم والهندسة، وخاصة في أستراليا وكندا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة. وبالإضافة إلى الشبكة الإلكترونية، توجد قاعدة بيانات لأكثر من ٢٠٠٠ عضو. وتربط شبكة AFFORD المنظمات الأفريقية الموجودة في المملكة المتحدة بالمنظمات الأفريقية للمجتمع المدني وسلسلة عريضة من الكيانات الأخرى، ولا سيما الحكومات، والمنشآت، والمستثمرون والوكالات الشائئة ومتعددة الأطراف والمنظمات غير الحكومية الرئيسية الساعية إلى تنمية أفريقيا. انظر الفقرات ١٥-٧، ١٥-٨، و١٥-٩ و١٥-١٠ من الإرشادات.

G. Mutume: "Reversing Africa's 'brain drain': New initiatives tap skills of African expatriates", Africa Recovery, Vol. 17 No. 2, July 2003, available at <http://www.un.org/ecosocdev/geninfo/afrec/vol17no2/172brain.htm>; Digital Diaspora Network for Africa: <http://www.ddn-africa.org>; <http://www.ddn-africa.org/bridge.html>; SANSA: <http://www.sansa.nrf.ac.za/>; AFFORD: <http://www.afford-uk.org/about/>

١٣٢.

الاتحاد البريدي العالمي (UPU): قام الاتحاد البريدي العالمي وهى بتوصيل شبكتها من أجل ضمان إرسال أوامر التحويلات المالية عن بعد. وسيكون هذا الإجراء مفيداً للغاية للعمال المهاجرين الذين يرغبون في تخفيض تكاليف التحويلات إلى بلدانهم الأصلية. وبدأ البرنامج بمشاركة نحو ٣٠ إدارة بريدية، من البلدان الصناعية والبلدان النامية على السواء، بالاستناد إلى التبادل المشترك للبيانات إلكترونياً لإرسال بيانات الحوالات إلى قرابة ٥٠ مكتباً ومصرفاً باستخدام نظام هى للتحويلات النقدية وإيداع الأموال. وتسمح الحوالة البريدية لمكاتب البريد والمصارف على وجه الاحتمال باستخدام أحد النظامين لتحويل الأموال إلكترونياً. ومع توسعه، سيمتد هذا النظام امتداداً كبيراً لتغطي هذه الخدمة العالم بأسره وسيكون قيماً بشكل خاص للعمال المهاجرين وبلدانهم الأصلية. انظر الفقرة ١٥-٦ من الإرشادات.

<http://www.upu.int/>

