



منظمة
العمل
الدولية
جنيف

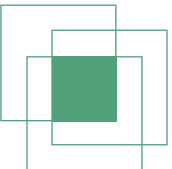
تعزير المساواة والتصدي للتمييز



عامل موسمي يجني التفاح، الجمهورية العربية السورية.

٢.٦ العمال المهاجرون: اطر السياسات لتنظيم الهجرة وإضفاء السمة المنظمة عليها

■ غالباً ما يواجه العمال المهاجرون مجموعة من الحواجز التي توقعهم في شرك الأوضاع غير المنظمة. وحتى عندما يتسنى للمهاجرين الحصول على فرص عمالة خاضعة للقانون ومنظمة في البلدان المستقبلية، فإنهم يظلون عرضة للوقوع في وقت لاحق في أوضاع غير منظمة. ووضعت منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة أطراً معيارية لتقديم توجيهات بشأن المبادئ القائمة على الحقوق لتنظيم هجرة اليد العاملة لصالح كل من البلدان المرسل والمرسل إليه المستقبلية وأصحاب العمل والعمال المهاجرين أنفسهم. وبإمكان تطبيق هذه الصكوك أن يضمن تحسناً في إدارة الهجرة ويمكن العمال المهاجرين من الدخول إلى الاقتصاد المنظم والبقاء فيه. وبالمثل، فإن سياسة الهجرة المستندة إلى توقعات صحيحة لمتطلبات سوق العمل، لا سيما في القطاعات متدنية المهارات، من المرجح أن تخفض الهجرة غير النظامية ومن ثم السمة غير المنظمة.



التحديات الرئيسية

- الهجرة والسمة غير المنظمة
- تركيز المهاجرين في ترتيبات العمالة الهشة
- ظروف العمل السيئة للعمال المهاجرين
- الاستضعاف في أوقات الأزمات الاقتصادية
- التخلف في تطبيق الصكوك الدولية
- توجه السياسات نحو العمال ذوي المهارات العالية
- العوائق الإدارية
- الهجرة غير النظامية
- من الاقتصاد المنظم إلى الاقتصاد غير المنظم
- التمييز والاستبعاد الاجتماعي
- أوجه الاستضعاف الخاصة بالعاملات المهاجرات
- انعدام الحماية الاجتماعية
- انعدام الحرية النقابية

■ **الهجرة والسمة غير المنظمة.** يتزايد الاعتراف بهجرة اليد العاملة على أن لها تأثيراً إيجابياً على تنمية بلدان المنشأ وبلدان المقصد على حد سواء وكذلك على المهاجرين أنفسهم. ويسهم العمال المهاجرون في تنمية بلدانهم الأصلية بتخفيف الضغوط على سوق العمل وإرسال التحويلات ونقل التكنولوجيا والمهارات والاستثمارات. وفي بلدان المقصد، يسهم المهاجرون في تجديد شباب السكان المسنين وسد الحاجة إلى العمال ذوي المهارات من جميع المستويات وتشجيع تنظيم المشاريع ودعم مخططات الضمان الاجتماعي والرعاية. ومع ذلك فإن أطر السياسات غير الملائمة لتنظيم عمالة المهاجرين وإضفاء السمة المنظمة عليها تقوض العديد من هذه المكاسب. وتسبب عدد كبير من العوامل المناقشة أدناه في تركيز نسب كبيرة من العمال المهاجرين في الاقتصاد غير المنظم، غالباً في ظروف من الهشاشة والاستبعاد وانعدام الأمن، ما أدى إلى انخفاض هام في الفوائد المحتملة للهجرة.

وليس دافع الذهاب إلى الخارج بحثاً عن ظروف عمل أفضل ولا توظيف العمال الأجانب لشغل الوظائف التي يتركها العمال المحليون شاغرة ظاهرة جديدة. ولكن في السنوات الأخيرة، أثرت العولمة وتغير ديناميات أسواق العمل المرتبطة بها على عوامل «الدفع والجذب» المسببة للهجرة. وتبرز أوجه التفاوت الاقتصادي والاجتماعي المتسعة بين البلدان وضعف القدرة على استحداث فرص العمل اللائق في بلدان المنشأ الدفع إلى الهجرة. وفي الوقت نفسه، يجذب الطلب المتزايد على اليد العاملة متدنية المهارات في البلدان المصدرة العمال المهاجرين. ويُولد جزء من هذا بفعل الانتقال إلى إلغاء الضوابط والعمل «المرن»، خاصة في القطاعات كثيفة اليد العاملة التي لا يسهل نقلها إلى الخارج مثل الزراعة وتجهيز الأغذية والتصنيع والبناء. وفي موازاة ذلك، أدت تغيرات ديموغرافية مجسدة في شيخوخة السكان وزيادة دخول المرأة في القوى العاملة إلى ارتفاع الطلب على الخدمات من قبيل العمل المنزلي والرعاية في البيوت. ونتج عن هذه الاتجاهات انتشار الوظائف المتسمة بأجور متدنية ووضع متدن وظروف عمل سيئة وحماية اجتماعية قليلة أو منعدمة. وفي سياق ارتفاع مستويات المعيشة في البلدان متوسطة ومرتفعة الدخل، يمكن للعمال الأصليين أن يعرضوا عن هذه الوظائف ليشغلها العمال المهاجرون.

● لا تزال عوامل العرض والطلب في البلدان المرسل والمستقبل على حد سواء تغذي زيادة هجرة اليد العاملة، ولكن الأطر السياسية لم تساير هذه التطورات، ما أدى في غالب الأحيان إلى وجود شرائح واسعة من المهاجرين في العمل غير المنظم

■ **تركز المهاجرين في ترتيبات العمالة الهشة.** رغم أن من الصعب الحصول على بيانات دقيقة، فإن من الواضح أن العمال المهاجرين يتركزون بشكل غير متناسب في وظائف متدنية المهارات في الاقتصاد غير المنظم. وتتسم القطاعات التي يتركز فيها العمال المهاجرون مثل الزراعة وشركات التصنيع الصغيرة وخدمات المنازل بترتيبات عمالة هشة، بما في ذلك العمل الموسمي والعمل العرضي والتعاقد من الباطن. ويمكن أن يُستخدم هذا النوع من ترتيبات العمالة غير النمطية لإخفاء العمل غير المنظم والعمل الاستغلالي لأنهما لا يخضعان في غالب الأحيان للوائح العمل بشكل كافٍ ومن الصعب رصدتهما من خلال تفتيش العمل.

■ **ظروف عمل العمال المهاجرين.** بالمقارنة مع العمال في الاقتصاد المنظم (المواطنون والمهاجرون على حد سواء)، يعاني العمال المهاجرون في الاقتصاد غير المنظم عموماً من سوء ظروف العمل وانعدام الأمن الوظيفي وتدني الأجور وقلة الحماية الاجتماعية أو انعدامها، ومن المرجح أن يتعرضوا أكثر من العمال في الاقتصاد المنظم إلى الأخطار والمخاطر. ومن المرجح أيضاً أن يكونوا أقل تنظيمياً وألا يكادوا يلجؤون إلى العدالة عندما تنتهك حقوقهم. ولتوضيح هذه النقاط، تظهر الأدلة المستمدة من عدد من التقارير البحثية الحديثة أن المهاجرين في وضع غير نظامي في الاقتصاد غير المنظم أبلغوا عن ظروف عمل وحالات سلامة وصحة مهنتين لا تستوفي المعايير، في حين أبلغ بعض المهاجرين في وضع نظامي عن ظروف عمل وحالات سلامة وصحة مهنتين تضاهي تلك التي يتمتع بها العمال المستخدمون قانونياً ولكنهم غير مشمولين بحماية اجتماعية وصحية. وفيما يتعلق بممارسات العمالة، سجل المهاجرون في وضع غير نظامي ممارسات توظيف وفصل لا تستوفي المعايير (دون عقد)؛ عمالة دون المؤهلات أو الكفاءات الفعلية؛ على أساس مؤقت؛ انعدام الاتفاقات الجماعية أو عدم صرامتها؛ البطالة الجزئية. وفي حالة العمال المهاجرين الموثقين، يصدر أصحاب العمل عقوداً لساعات عمل أقل من الوقت المنجز أو يقدمون رواتب أقل من الرواتب المتفق عليها عن العمل المنجز فعلياً. وأظهرت التقارير نفسها أدلة على أن أجور العمال المهاجرين في الاقتصاد غير المنظم غالباً ما تكون أقل بكثير من أجور العمال في الاقتصاد المنظم. ففي كازاخستان مثلاً، تفيد إحدى الدراسات الاستقصائية بأن العمال المهاجرين في الاقتصاد غير المنظم يكسبون أقل من متوسط الأجور في البلد بنسبة ٢٨ في المائة، وبأن زهاء ثلث العمال المشمولين بالدراسة الاستقصائية واجهوا صعوبات تتمثل في عدم تلقيهم أجراً عن العمل المنجز، بينما في إسبانيا يمكن أن يصل الفرق بين العمال المهاجرين في الاقتصاد غير المنظم والعمال الإسبان إلى ٣٠ في المائة. ويشير البحث أيضاً إلى أن استخدام العمال المهاجرين في الاقتصاد غير المنظم أكثر شيوعاً في المنشآت الصغيرة والمتوسطة منه في المنشآت الكبيرة.

● يتركز العمال المهاجرون بشكل غير متناسب في وظائف متدنية المهارات في الاقتصاد غير المنظم. وتتسم غالباً القطاعات التي يتركز فيها العمال المهاجرون مثل الزراعة وشركات التصنيع الصغيرة وخدمات المنازل بترتيبات عمالة غير نمطية تخفي العمل غير المنظم وغير المحمي

● تؤدي الأزمة المالية الحالية إلى «تطبيع السمة غير المنظمة»، إذ تخفض معايير وأجور العديد من المهاجرين. وتؤدي أيضاً إلى عودة مكثفة إلى المناطق الريفية لأولئك المهاجرين الذين فقدوا وظائفهم

■ **الاستضعاف في أوقات الأزمات الاقتصادية.** تصبح هشاشة وضع المهاجرين كعمال في الاقتصاد غير المنظم أكثر جلاءً في أوقات الأزمات. وتتضافر ترتيبات العمل غير الآمنة واستحالة الوصول إلى شبكات الأمان الاجتماعي والتركز في القطاعات الأكثر تأثراً بتقلبات الدورات الاقتصادية مثل البناء والتجارة بالجملة والفنادق والمطاعم لجعل العمال المهاجرين سريعاً يتأثر بشكل خاص. وأدت الأزمة المالية والاقتصادية الحالية، حسب بعض التقارير، إلى «تطبيع السمة غير المنظمة»، إذ لا يجد العديد من العمال المهاجرين أمامهم من خيار سوى القبول بأجور متدنية وظروف عمل سيئة لتفادي البطالة. وواجه عدد من بلدان المقصد الأزمة بفرض قيود أكثر صرامة على قبول العمال المهاجرين وعلى تجديد تراخيص العمل المؤقتة، ما يمكن أن يغلق باب العمالة المنظمة في وجه العمال المهاجرين.

وأثرت الأزمة أيضاً على الهجرة الداخلية بين المناطق الريفية والحضرية. ففي الصين، أثر انخفاض الطلب على الصادرات الصينية كثيراً على قطاع التصنيع الذي يوظف أعداداً هائلة من المهاجرين الداخليين القادمين من المناطق الريفية. وعاد ما يقدر بـ ١٠ ملايين مهاجر داخلي إلى مناطقهم بعد فقدان وظائفهم في مصانع الحواضر في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، مع إفادة بعض التقارير باحتجاجات بين العمال المفصولين بسبب عدم سداد الأجور وتعويضات إنهاء الخدمة.

■ **التخلف في تطبيق الصكوك الدولية.** احتلت منظمة العمل الدولية منذ الثلاثينات مكانة رائدة في وضع صكوك لحماية العمال المهاجرين. وتمثل اتفاقيتا منظمة العمل الدولية الخاصتان بالمهاجرين: اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) والتوصيات المصاحبة لهما عناصر رئيسية للإطار الدولي لحماية العمال المهاجرين. وفي عام ٢٠٠٤، أكد مؤتمر العمل الدولي في دورته الثانية والتسعين الحاجة إلى نهج قائم على الحقوق، وفقاً لمعايير العمل الدولي القائمة ومبادئ منظمة العمل الدولية من خلال اعتماد القرار المتعلق بنهج عادل للعمال المهاجرين (انظر الإطار المتعلق بحماية العمال المهاجرين).

ورغم وجود إطار معياري معترف به دولياً واهتمام عالمي متنام بزيادة الآثار الإيجابية للهجرة إلى أقصى حد، فإن نسبة كبيرة من العمال المهاجرين يجدون أنفسهم في الاقتصاد غير المنظم. وعلى هذه الخلفية، يمكن تحديد عدد من التحديات المعينة لتوسيع نطاق العمل اللائق إلى العمال المهاجرين في الاقتصاد غير المنظم.

■ **توجه السياسات نحو العمال ذوي المهارات العالية.** إن سياسة الهجرة في العديد من بلدان المقصد موجهة نحو جلب العمال ذوي المهارات العالية واستبعاد العمال المهاجرين ذوي المهارات المتدنية. ولتبرير هذا الانحياز ضد العمال ذوي المهارات المتدنية، يذكر واضعو السياسات عادة معدلات البطالة المرتفعة بين العمال الأصليين. ولكن الفحص يظهر أن ارتفاع معدل البطالة لا يتنافى مع الطلب المستمر على العمال ذوي المهارات المتدنية. وقد يكون لدى العمال الأصليين الخيار للاعتماد على التأمين ضد البطالة أو الشبكات الاجتماعية غير المنظمة بدلاً من قبول ما يُعتبر مراكز غير مرغوب فيها في الوظائف متدنية المهارات. ويكون للطلب غير الملبى مفعول «مغناطيس» على العمال الأجانب، الذين يلجؤون إلى الهجرة غير النظامية في غياب قنوات الهجرة القانونية. وهناك علاقة قوية بين طلب سوق العمل وسياسة الهجرة

حماية العمال المهاجرين وأسرهم في القانون الدولي
يمكن تلخيص الحماية المقدمة إلى العمال المهاجرين وأسرهم بموجب القانون الدولي في ثلاثة مفاهيم أساسية هي:

- حقوق الإنسان العالمية وحقوق العمل الأساسية تنطبق على جميع المهاجرين أياً كان وضعهم؛
- ينبغي تطبيق مبادئ المساواة في المعاملة وعدم التمييز بين العمال المهاجرين في وضع نظامي والعمال الأصليين في الوظائف والمهن؛
- تنطبق على العمال المهاجرين النظاميين معايير العمل الدولية التي توفر الحماية في المعاملة وظروف العمل مثل العمالة وتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية والحد الأقصى لساعات العمل والحد الأدنى للأجور والضمان الاجتماعي والحرية النقابية وإجازة الأمومة.

المصدر: International Labour Migration: A rights based approach. ILO, 2010

التقييدية وزيادة الهجرة غير النظامية. وإذ يُحرم العمال المهاجرون غير النظاميين من دخول سوق العمل المنظم بسبب وضعهم غير النظامي، فإنهم في الغالب لا يجدون خياراً آخر سوى اللجوء إلى الاقتصاد غير المنظم حيث لا تطلب منهم تراخيص عمل سارية.

■ **العوائق الإدارية.** غالباً ما تكون إجراءات توظيف العمال الأجانب المعقدة والبيروقراطية بمثابة عائق أما العمل المنظم وذي السمة المنظمة في بلدان عديدة. ومتى كانت هناك سياسات وإجراءات غير واضحة لتوظيف العمال الأجانب وعقوبات تأديبية قليلة على توظيف العمال الأجانب غير النظاميين، سيستمر نمو السمة غير المنظمة. والواقع أن وطأة العقوبة تقع في أغلب الأحيان على العمال أنفسهم. وبدأت بلدان المقصد تنحو منحى مثيراً للقلق بتجريم العمال المهاجرين غير النظاميين بشكل متزايد. والتركيز غير المبرر على «اتخاذ إجراءات صارمة» ضد الهجرة غير النظامية وتشديد المراقبة على الحدود لم يخفف في صد تدفق المهاجرين غير النظاميين فحسب، بل زاد من وصم المهاجرين ودفعهم في أعماق الاقتصاد غير المنظم وتكريس المواقف السلبية بل العدائية تجاههم. ومن شأن الخطابات الشعبوية التي تربط المهاجرين بتزايد الإجرام وكذلك سياسات الاحتجاز التعسفي والحرمان من المحاكمة وفق الأصول القانونية أيضاً أن تعرض المهاجرين لسوء المعاملة والعداء.

إضافة إلى ذلك، فعند التركيز على منع دخول مهاجرين جدد، لا تعترف هذه السياسات بأن العديد من العمال المهاجرين غير النظاميين يدخلون بلدان مقصدهم بطريقة قانونية ويقعون لاحقاً في وضع غير نظامي ويلتحقون بالاقتصاد غير المنظم. وتميل هذه الحالات إلى الانتشار عندما لا يستطيع العمال المهاجرون استيفاء شروط تجديد تراخيص عملهم أو إقامتهم وتكون تكلفة العودة إلى الوطن مرتفعة. وفي السنوات الأخيرة، نزع البلدان المتقدمة إلى تفضيل برامج الهجرة المؤقتة التي غالباً ما تربط العمال بصاحب عمل معين أو بمهنة معينة أو بموقع جغرافي معين. ولا تعكس هذه القيود دائماً حقيقة الطلب على العمال الذي يمكن في الواقع أن يكون طلباً طويلاً الأجل، كما لا تقدم للعمال خيارات بديلة في حالة ظروف عمل استغلالية. وكنيجة لذلك، يمكن أن ينزلق العمال المهاجرون المقبولون بشكل نظامي إلى حالة غير قانونية وغير منظمة بالمكوث لمدة أطول مما تسمح به التأشيرة أو بالهروب عن أصحاب عملهم المعيّنين.

وغالباً ما تكون القطاعات التي توظف العمال الأجانب غير النظاميين هي تلك التي لا تحترم أو لا تنفذ فيها معايير العمل الدنيا، أو بالأحرى القطاعات التي قد لا توجد فيها هذه المعايير. وقد يُحرم المهاجرون غير النظاميين في بعض الأحيان من أجورهم أو تُساء معاملتهم أو تفرض قيود على حرية تنقلهم. وفي الحالات القصوى، يمكن أن يجدوا أنفسهم ضحايا للاتجار وقد وقعوا في فخ العمل الجبري ويخضعون لمجموعة من الانتهاكات الخطيرة لحقوق الإنسان. ويمكن أن يزدهر الاتجار باليد العاملة في غياب القنوات القانونية لدخول البلدان التي يوجد فيها طلب على اليد العاملة ولا يمكن فيها الوصول إلى المعلومات بشأن قنوات الهجرة القانونية القائمة. وغالباً ما يوجد ضحايا الاتجار في العمالة غير النظامية أو السرية مثلاً في المصانع المستغلة للعمال أو العمل الزراعي أو البناء أو صناعة الجنس حيث يقل تنظيم ظروف العمل أو ينعدم.

● لا تزال البطالة في البلدان المستقبلية تتوافق مع الطلب المستمر على العمال ذوي المهارات المتدنية، ما يكون بدوره بمثابة مغناطيس يجذب العمال المهاجرين

● تسبب انعدام سياسات وإجراءات واضحة وشفافة لتوظيف العمال المهاجرين في نمو القطاع غير المنظم

● المهاجرون الذين يدخلون بطريقة قانونية معرضون أيضاً للوقوع في الوضع غير النظامي وفي شرك الاقتصاد غير المنظم

● يمكن أن يزدهر الاتجار باليد العاملة في غياب القنوات القانونية لدخول البلدان التي يوجد فيها طلب على اليد العاملة ويستحيل فيها الوصول إلى المعلومات بشأن قنوات الهجرة القانونية القائمة

■ **الهجرة غير النظامية.** بالإضافة إلى تعريض العمال إلى مجموعة واسعة من انتهاكات حقوق الإنسان، تترتب عن مشكلة الهجرة غير النظامية والنشاط غير المنظم انعكاسات اقتصادية سلبية على بلدان المنشأ والمقصد على حد سواء. ففيما يخص بلدان المقصد، تمثل هذه المشكلة خسارة في اشتراكات الضمان الاجتماعي والمساهمات الضريبية، كما تؤدي إلى المنافسة غير الشريفة بين أصحاب العمل. وأما بالنسبة لبلدان المنشأ، فإنها تقيد قدرة العمال المهاجرين على تحويل الأموال إليها، مع أن هذه التحويلات تمثل مصدراً رئيسياً لرأس المال اللازم للعديد من البلدان النامية. ويواجه العمال المهاجرون في حالات العمل غير المنظم عراقيل لتلقي أجور منتظمة وكذلك للوصول إلى القنوات المنظمة لتحويل إيراداتهم إلى بلدانهم. وغالباً ما تكون تكاليف التحويلات المالية عبر القنوات غير المنظمة مرتفعة وأقل موثوقية بالمقارنة مع الآليات المنظمة مثل المصارف التي قد لا تكون خدماتها متاحة للمهاجرين في وضع غير نظامي.

■ **من الاقتصاد المنظم إلى الاقتصاد غير المنظم.** لا يشكل الوضع غير النظامي العائق الوحيد أمام العمال المهاجرين للحصول على عمالة منظمة، إذ يمكن أيضاً أن يقع المهاجرون الذين هم في وضع نظامي في شرك الاقتصاد غير المنظم. فقد خلصت دراسة عن إدماج العمال المهاجرين في العمالة في اليونان وإيطاليا وإسبانيا إلى أن المهاجرين في وضع نظامي وغير نظامي سواء بسواء يتركزون في العمالة غير المنظمة متدنية المهارات. وترد في القائمة التالية مجموعات من المهاجرين الموثقين الذين يمكن العثور عليهم في وظائف الاقتصاد غير المنظم، ولكن هذه القائمة لا تستثني المجموعات الأخرى:

- ملتسمو اللجوء الذين يحملون ترخيصاً بالإقامة دون ترخيص عمل؛
- الطلاب المهاجرون الذين يحملون ترخيص عمل بدوام جزئي؛
- الأشخاص الذين يعولهم مقدمو الطلبات الرئيسيون ويحملون ترخيصاً بالإقامة دون ترخيص عمل؛
- المهاجرون الموثقون الذين يحملون ترخيصاً بالإقامة وترخيص عمل، ولكنهم غير قادرين على إيجاد عمل في الاقتصاد المنظم بسبب ممارسات تمييزية (يمكن إدراج المهاجرين من الجيل الثاني في هذه المجموعة) أو بسبب عوائق لغوية؛
- المهاجرون الموثقون الذين يرفضون أو يرفض أصحاب عملهم دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي و/أو الضرائب؛
- المهاجرون العاملون لحسابهم الخاص؛
- في حالة الاتحاد الأوروبي، مواطنو الدول جديدة العضوية في الاتحاد الأوروبي الذين يمرون بفترات انتقالية قبل الوصول إلى سوق العمل.

■ **التمييز والاستبعاد الاجتماعي.** يعاني العمال المهاجرون من «مستويات متعددة من التمييز» لا تقوم على وضع الهجرة فحسب، بل أيضاً على الجنسية والانتماء الإثني ونوع الجنس، ما يساهم في تهميشهم واستبعادهم من الاقتصاد المنظم. ويخضع العمال المهاجرون بانتظام لأشكال متعددة من التمييز، بما فيها التمييز في الحصول على العمل وعدم المساواة في المعاملة في مكان العمل، وهي ممارسات تتنافى مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومع الصكوك الدولية المتعلقة بالعمال المهاجرين. وفي أوقات الأزمات، يتزايد الإحساس بأن المهاجرين يتنافسون مع العمال الأصليين، ما من شأنه أن يعزز كره الأجانب ويؤدي إلى ظهور تدابير العمالة التمييزية وعمليات الترحيل الجماعي والعنف ضد المهاجرين. ويواجه المهاجرون أيضاً بانتظام عدم المساواة في الاستفادة من فرص مثل التعليم والتدريب وكذلك التمييز في الاستفادة من الخدمات العامة والسكن والتعليم. وتكون النتيجة بالنسبة للعديد من المهاجرين هي حصرهم في هوامش الاقتصاد غير المنظم.

● التمييز ضد العمال الأجانب
عنصر هام يدفع العديد منهم إلى
الاقتصاد غير المنظم

■ **أوجه الاستضعاف الخاصة بالعاملات المهاجرات.** تمثل النساء قرابة نصف مجموع المهاجرين الدوليين. وتهاجر النساء باستقلالية متزايدة بحثاً عن العمل. ويمكن أن تكون الهجرة من أجل العمل تجربة تمكينية للمرأة، ولكن، من الممكن أيضاً أن ترسخ ديناميات الهجرة في الوقت الراهن الأدوار التقليدية للجنسين وتعرض المرأة لعدد من المخاطر وأوجه الاستضعاف المحددة.

وفي بلدان المنشأ، يمكن للتمييز في سوق العمل والفقر وعدم المساواة في الوصول إلى الموارد أن يدفع المرأة إلى الهجرة من باب الضرورة لا الاختيار. وتضطر النساء إلى الذهاب إلى الخارج لتعذر حصولهن على وظائف لائقة في بلدانهم. ففي إندونيسيا والفلبين مثلاً، وهما بلدان يرسلان عدداً كبيراً من العاملات المهاجرات إلى الخارج، ترتفع معدلات البطالة بين الشابات. وبما أن فرص الهجرة المتاحة للنساء في آسيا غالباً ما تكون مؤقتة وأن إعادة الإدماج في أسواق العمل في البلدان الأصلية يمكن أن تكون صعبة، فإن من الممكن أن تقع النساء في دوامة الهجرة المؤقتة حيث يتوجب عليهن دائماً أن يهاجرن من جديد بحثاً عن العمل. ويمكن أيضاً أن تترتب عن غياب النساء عن الأسر المعيشية في البلدان الأصلية آثار سلبية على الأسرة والبنية الاجتماعية.

وفي بلدان المقصد، أسفرت العولمة عن طلب متزايد على العاملات المهاجرات، خاصة في قطاعي التصنيع والخدمات. وبينما يتركز المهاجرون رجالاً ونساءً تركّزاً غير متناسب في العمل متدني المهارات، فإن فرص هجرة النساء بوجه خاص تقتصر إلى حد كبير على الوظائف متدنية المهارات في القطاعات غير المنظمة. وغالباً ما تتركز النساء في العمل في خطوط التجميع المتكرر ومتدني المهارات في مناطق تجهيز الصادرات والإنتاج المتعاقد عليه من الباطن أو الإنتاج على أساس القطعة. ويكثر الطلب أيضاً على العمال المنزليين وعمال الرعاية في البيوت بسبب انضمام مزيد من النساء في البلدان المصنعة إلى القوى العاملة وتشيوخ السكان. وغالباً ما لا تغطي تشريعات العمل الوظائف في هذه القطاعات تغطية جيدة بل تستثنيها تماماً تاركة العمال دون أي حماية توفرها لهم اللوائح الرسمية والإنفاذ (انظر أيضاً الموجز المتعلق بالمساواة بين الجنسين).

وبالمقارنة مع الرجال، تتمتع النساء أيضاً بإمكانية أقل في الحصول على المعلومات بشأن فرص الهجرة من أجل العمل. وهن أقل اطلاعاً على فرص العمل القانونية في الخارج وعلى حقوقهن العمالية وكذلك ظروف العمل والعيش في الخارج، ما يجعلهن أقل استعداداً للتعامل مع عواقب الهجرة عندما يبلغن بلدان مقصدهن.

■ **انعدام الحماية الاجتماعية.** يواجه العمال المهاجرون في الاقتصاد غير المنظم عدداً من العوائق للحصول على الحماية الاجتماعية. ونظراً لكونهم عمالاً في الاقتصاد غير المنظم، فهم غير مشمولين عادةً بمخططات الضمان الاجتماعي. ويفرض عدد من البلدان قيوداً على تغطية الضمان الاجتماعي على أساس الجنسية والإقامة. ويواجه المهاجرون إذا كانوا في وضع غير نظامي إمكانية الحرمان من الإعانات، والمهاجرون حديثو الوصول إلى بلد المقصد مستضعفون بصفة خاصة لأنهم قد لا يستطيعون الوصول إلى الشبكات الأسرية والاجتماعية التي يمكن أن تكون بمثابة شبكة أمان غير رسمية. وفي الوقت نفسه، يواجه المهاجرون بذهابهم إلى الخارج خطر فقدان إعانات مستحقة في بلدان منشئهم.

وفي البلدان المتقدمة التي تتسم بشيخوخة السكان، يمكن أن يكون انضمام المهاجرين إلى القوى العاملة مصدراً قيماً للدخول يسمح للدولة بتخفيف العبء الذي تتحمله مخططات الضمان الاجتماعي. ولكن، إذا ألزم العمال المهاجرون بالإسهام في الضمان الاجتماعي رغم إنكار حقهم

● في البلدان مرتفعة الدخل التي تتسم بشيخوخة السكان، يمكن أن يكون انضمام المهاجرين إلى القوى العاملة مصدراً قيماً للدخل يسمح للدولة بتخفيف العبء الذي تتحمله مخططات الضمان الاجتماعي

في الاستفادة منه في المقابل، فإنهم قد يتحولون إلى العمالة غير المنظمة حتى لا يخسروا دخل الضمان الاجتماعي. ويشكل انعدام الحماية الاجتماعية مسألة بالغة الأهمية لأن المهاجرين في الاقتصاد غير المنظم قد يمارسون مهناً ينعدم فيها أمن العمل والدخل بمستويات عالية وتسود فيها ظروف عمل خطيرة. وتفيد تقارير مؤتمر نقابات العمال بأن معدلات الحوادث المهنية بين العمال المهاجرين أكبر منها بين مواطني أوروبا بحوالي الضعف. ويغلب عدد العمال المهاجرين في القطاعات الصناعية التي ترتفع فيها معدلات الحوادث والإصابات المميتة مثل الزراعة والبناء وتصنيع اللحوم. بالإضافة إلى ذلك، فإن ساعات العمل الطويلة وظروف السكن المتدنية وقلة الوصول إلى المعلومات بشأن اللوائح المهنية ولوائح السلامة يمكن أن تجعل العمال المهاجرين أكثر عرضة لاعتلال الصحة والحوادث والأمراض المهنية.

● يجب أن يكون العمال المهاجرون قادرين على تكوين النقابات العمالية أو الانضمام إليها أيًا كان وضعهم

■ **انعدام الحرية النقابية.** تدعم منظمة العمل الدولية حق جميع العمال المهاجرين، أيًا كان وضعهم، في تكوين النقابات أو الانضمام إليها. ومع ذلك، يُحرم العمال المهاجرون في بلدان عديدة من حقهم في الحرية النقابية بشكل اعتيادي. وتكرس التشريعات الوطنية أحياناً القيود المفروضة على الانضمام إلى نقابات العمال والمشاركة فيها على قدم المساواة مع العمال من مواطني البلد. وتمنع بعض البلدان العمال المهاجرين منعاً كلياً من الانضمام إلى النقابات المنتهكة بذلك معيار منظمة العمل الدولية المتمثل في اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧). وتقيد بلدان عديدة، من بينها بلدان أوروبية، حقوق العمال المهاجرين في شغل مناصب في النقابات. وغالباً ما يحرم أيضاً العمال المهاجرون المؤقتون والعمال المهاجرون غير النظاميين من حقهم في الحرية النقابية.

وفيما عدا القيود التشريعية والتنظيمية، هناك عدد من العوائق الإضافية التي تحول دون تنظيم العمال المهاجرين، مثل خوف العمال المهاجرين من انتقام أصحاب العمل والعوائق الثقافية وعلاقات العمالة غير الواضحة والعمل في البيوت الخاصة من جملة أمور أخرى. وتناقش هذه العوائق بمزيد من التفاصيل في الموجز المتعلق بالنقابات العمالية.



عاملة في البناء، تايلند.



عامل مهاجر داخلي، بيجين، الصين.

النهج الناشئة والممارسات الجيدة

- نهج قائم على الحقوق
- تعزيز فعالية إدارة الهجرة
- مبادرات بلدان المقصد
- المبادرات الثنائية والمتعددة الأطراف
- برامج التسوية
- التقليل من العوائق الإدارية
- مخططات الإدماج الإقليمية
- حماية العمال المهاجرين
- فعالية التشريع والإنفاذ
- تفتيش العمل والإنفاذ
- دور بلدان المنشأ
- كيف تكون الهجرة خياراً حقيقياً
- الحق في التنظيم
- الإدماج الاجتماعي والحماية الاجتماعية

● يجب أن يكون العمال المهاجرون قادرين على تكوين النقابات العمالية أو الانضمام إليها أياً كان وضعهم

■ **نهج قائم على الحقوق.** تدعو منظمة العمل الدولية إلى اتباع نهج قائم على الحقوق في التعامل مع هجرة اليد العاملة. والنهج القائم على الحقوق نهج يستند إلى صكوك دولية لوضع سياسات هجرة متسقة وشاملة تأخذ في الاعتبار الاحتياجات وأوجه الاستضعاف الخاصة بمجموعات معينة من العمال المهاجرين. وليس هذا النهج ضرورياً فيما يتعلق بحقوق الإنسان والمعاملة الأخلاقية لجميع العمال فحسب، بل إنه أيضاً معقول من الناحية الاقتصادية لأنه يمكن المهاجرين من الإسهام على نحو أكمل في المجتمعات التي تستضيفهم وفي بلدان منشئهم وفي تنميتهم الخاصة. والأهم من ذلك أن هذا النهج يتيح فرصاً للعمال المهاجرين لدخول الاقتصاد المنظم و/أو البقاء فيه. وإطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة الذي وضع عن طريق تشاور ثلاثي الأطراف مع خبراء من جميع أنحاء العالم واعتمده مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في عام ٢٠٠٦ يمثل دليلاً شاملاً لنهج قائم على الحقوق للتعامل مع هجرة اليد العاملة. وهو يتضمن مبادئ ومبادئ توجيهية لوضع سياسات الهجرة وإنفاذها وممارسات لتحسين إدارة حقوق المهاجرين وتعزيزها وحمايتهم وتوطيد الصلات بين الهجرة والتنمية.

وفي إطار نهج قائم على الحقوق، هناك عدد من الاستراتيجيات الناشئة والممارسات الجيدة لتمكين العمال المهاجرين من الخروج من السمة غير المنظمة: (١) تعزيز إدارة فعالة للهجرة اليد العاملة؛ (٢) وضع أطر حماية لمعالجة أوجه الاستضعاف الخاصة بالمهاجرين استناداً إلى الصكوك الدولية؛ (٣) تعزيز الإدماج الاجتماعي وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل المهاجرين.

■ **تعزيز فعالية إدارة الهجرة.** تشكل استحالة أو شبه استحالة حصول العديد من العمال المهاجرين في الاقتصاد غير المنظم على ترخيص عمل سار والاحتفاظ به عائقاً رئيسياً يحول دون دخولهم إلى الاقتصاد المنظم حتى في البلدان التي يكون فيها الطلب على العمال المهاجرين. ويشكل أيضاً تكييف قواعد دخول المهاجرين وإصدار تراخيص العمل

وضمن الاستجابة للطلب الحقيقي لسوق العمل خطوة من الخطوات الأولى الهامة في إتاحة الفرص للمهاجرين في الحصول على ظروف العمل اللائق. وتدل الحاجة باستمرار إلى العمال المهاجرين في قطاعات مثل البناء والرعاية المنزلية والتصنيع على طلب هيكلي على العمال ذوي المهارات المتدنية وليس على فجوة مؤقتة يجب ملؤها. ويمكن تحقيق إدارة أفضل لهجرة اليد العاملة بتوسيع سبل الهجرة وفقا للاحتياجات وبوضع سياسات شفافة ومتسقة لقبول المهاجرين وتوظيفهم وإسكانهم. ويضطلع الشركاء الاجتماعيون بدور رئيسي في تحديد الاحتياجات ووضع استراتيجيات طويلة الأمد لتلبيتها. ومن المرجح أيضا أن يؤدي بناء توافق في الآراء بشأن سياسات الهجرة والعمالة من خلال الحوار الاجتماعي إلى امتثال أصحاب العمل لأن هذه السياسات تنفذ عموما في مكان العمل.

■ مبادرات بلدان المقصد.

● **برامج التسوية.** في شباط/فبراير ٢٠٠٥، نفذت إسبانيا التي أصبحت أحد بلدان المقصد الرئيسية للعمال المهاجرين في العقود الأخيرة برنامجها الأوسع نطاقا إلى حد الآن لتسوية أوضاع العمال المهاجرين. واستفاد من هذه التسوية أكثر من ٧٠٠٠٠٠ عامل مهاجر من إكوادور ورومانيا والمغرب وبلدان أخرى يعملون في الأشغال المنزلية والبناء والزراعة والفنادق. وخلال مرحلة وضع برنامج التسوية، أجريت مشاورات مكثفة مع الشركاء الاجتماعيين وجمعيات المهاجرين، ما أسهم في بناء قاعدة واسعة من الدعم لهذا البرنامج. واعتمدت التسوية على معايير واضحة ومحددة بدقة صُممت من أجل جلب أجزاء كبيرة من الاقتصاد غير المنظم إلى مجال الاقتصاد المنظم. وانخرط ما يناهز ٨١ في المائة من العمال المهاجرين المستفيدين من التسوية في الضمان الاجتماعي. وبالمقارنة مع عمليات التسوية التي أجرتها إسبانيا في الماضي، اتبع هذا البرنامج نهجا واسعا وشاملا لمعالجة الهجرة غير النظامية تضمن مبادرات موازية لفتح الآفاق أمام السبل القانونية للهجرة. وشملت هذه الأخيرة إنشاء سجل بالوظائف التي يصعب ملؤها مع آلية «تتبع سريع» لتوظيف الأجانب، ومنح عدد محدود من التأشيرات لمدة ثلاثة أشهر حتى يتسنى للمهاجرين البحث عن وظائف في المهن المطلوبة، مثل العمال المنزليين وعمال النقل وموظفي المطاعم.

● **التقليل من العوائق الإدارية** أمام تسجيل العمال الأجانب من شأنه إلغاء حافز قوي للعمل غير المعلن عنه. وفي الآونة الأخيرة، اعتمد عدد من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي تدابير لتسهيل إجراءات تسجيل العمال المهاجرين، ما أدى إلى استحداث عدد هام من الوظائف في القطاع المنظم. ومن بين هذه التدابير استخدام قسائم الخدمات لتسهيل التعاقد المنظم مع مقدمي الخدمات المنزلية. ويعرض هذا النظام إجراءات مبسطة لحساب الاشتراكات الإلزامية والإعلان عن العمال الذين يقدمون خدمات مؤقتة أو منتظمة إلى مجموعة مختلفة من أصحاب العمل، مثل التنظيف أو الاعتناء بالحدائق أو رعاية الأطفال. وفي فرنسا، اعتمد الشيك العام لخدمة العمالة في عام ٢٠٠٦. ويسمح هذا النظام لأصحاب العمل بدفع أجور موظفيهم والإعلان عنهم عن طريق شيك خدمة مقابل مجموعة واسعة من الخدمات المنزلية. ويمكن لأصحاب العمل الانخراط في هذا النظام عبر شبكة الإنترنت. ويتولى صندوق الضمان الاجتماعي الوطني حساب الاشتراكات الاجتماعية ويقتطعها مباشرة من الحساب المصرفي لأصحاب العمل شهريا. وفي حالة الموظفين الذين يعملون أقل من ثماني ساعات في الأسبوع، يُغني الشيك العام لخدمة العمالة أصحاب العمل عن الحاجة إلى إبرام عقد عمل. ولصاحب

● من شأن وضع السياسات بالاستناد إلى تحليل أدق لطلب سوق العمل أن يحد من انتشار السمة غير المنظمة بين المهاجرين

في إسبانيا، نُظمت حملة تسوية بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين. وُحدت معايير واضحة لجلب أجزاء كبيرة من الاقتصاد غير المنظم إلى مجال الاقتصاد المنظم

بسط عدد من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي من بينها فرنسا إجراءات تسجيل العمال المهاجرين، ما أدى إلى استحداث عدد هام من الوظائف في القطاع المنظم

العمل الحرة في التفاوض مع الموظف بشأن الأجر، شريطة ألا يكون هذا الأجر دون الحد الأدنى للأجور. وتطبق نظم قسائم خدمات مماثلة في النمسا وبلجيكا وإسبانيا وكذلك جنيف (سويسرا) وكندا.

● **المبادرات الثنائية والمتعددة الأطراف.** يمكن أيضاً أن تكون الاتفاقات الثنائية أو المتعددة الأطراف بين البلدان المرسل والمستقبل طريقة فعالة لإتاحة فرص الهجرة القانونية والعمالة المنظمة. وشهدت الاتفاقات الثنائية التي طوّرت أصلاً في الأربعينات إقبالا متجددا منذ التسعينات بعدما أعرض عنها خلال الأزمة الاقتصادية العالمية في السبعينات. ورغم أن الاتفاقات يمكن أن تتخذ أشكالا متنوعة، فإن أكثرها فعالية هي تلك المستندة إلى معايير منظمة العمل الدولية وغيرها من المعايير الدولية. وتشتمل توصية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩، (رقم ٨٦) على مرفق يتضمن اتفاقا نموذجيا بشأن العمال المهاجرين المؤقتين أو الدائمين يحدد أحكاما لظروف العمل والعيش والضمان الاجتماعي. واستخدمت الدول هذا المرفق كنموذج على نطاق واسع.

وثمة أمثلة عديدة عن الاتفاقات الثنائية والمتعددة الأطراف وكذلك مذكرات التفاهم الأقل إلزاماً التي تُستخدم لتلبية طلبات القطاع الزراعي. وفي نيوزيلندا، وُضعت في عام ٢٠٠٦ سياسة هجرة العمال الموسمية المعترف بها مع دول المحيط الهادئ المجاورة لتلبية الطلب على العمال ذوي المهارات المتدنية في البستنة وزراعة الكروم. ويسمح هذا النظام لأصحاب العمل بتوظيف عمال أجانب من المنطقة للعمل لمدة تصل إلى سبعة أشهر في السنة. وهناك ما يصل إلى ٨٠٠٠ فرصة عمل سنوياً لعمال ما وراء البحار رغم أن من الممكن أن يتغير هذا السقف بتغير الاحتياجات من اليد العاملة الصناعية. ولكي يتأهل أصحاب العمل، يجب أن يستوفوا مجموعة من الشروط التي تشمل إثبات أنهم يعززون رفاه العمال ولم ينتهكوا في الماضي سياسة العمالة أو الهجرة ذات الصلة. وعلى أصحاب العمل أيضاً أن يقدموا سكناً لائقاً ورعاية صحية ويدفعوا أجوراً متناسبة مع معدلات الأجور في السوق. ويجب أن يوافق العمال على العودة إلى بلدانهم بعد انتهاء مدة العمل، وبعد ذلك يمكن أن يكونوا مؤهلين للتوظيف في العام اللاحق. وينظم هذه العملية فريق استشاري للتقييم مع ممثلين لحكومة نيوزيلندا وبلدان المنشأ وكذلك للشركاء الاجتماعيين ومنظمة المهاجرين.

وبينما تحقق هذه البرامج نجاحاً في إتاحة فرص العمالة المنظمة للعمال المهاجرين في قطاع يشتهر بالعمالة غير المنظمة، فإنها لا تغلق باب التعسف والاستغلال. ولا تسمح البرامج الزراعية الموسمية عموماً للمهاجرين بتغيير أصحاب العمل أو مواقع العمل أو نوعه خلال مدة إقامتهم في البلد. علاوة على ذلك، يعني فقدان العمل بشكل عام أن على المهاجرين أن يعودوا إلى بلدان منشئهم وإلا لأصبحوا في وضع غير نظامي. ويخالف ذلك اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٤٣ بشأن العمال المهاجرين التي تنص على أن العمال المهاجرين في وضع نظامي ينبغي ألا يُنظر إليهم على أنهم في وضع غير قانوني أو غير نظامي لمجرد أنهم فقدوا عملهم وينبغي ألا يفقدوا ترخيص عملهم أو إقامتهم بسبب ذلك.

● **مخططات الإدماج الإقليمية.** بما أن معظم حركات الهجرة تحدث داخل المناطق نفسها، فإن مخططات الإدماج الإقليمية التي تسمح بحركة اليد العاملة أو تنقلها بحرية تتطوي على إمكانيات هائلة للحد من الهجرة غير النظامية وفتح باب العمالة المنظمة أمام العمال المهاجرين. وشهد العقدان الأخيران زيادة في مخططات الإدماج الإقليمية في جميع أنحاء العالم، بما فيها جماعة شرق أفريقيا و الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي والجماعة الكاريبية والسوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي. وتركز هذه الاتفاقات الإقليمية عموماً على الإدماج

● تكون الاتفاقات الثنائية أكثر فعالية في الحد من النشاط غير المنظم عندما تكون مستندة إلى قواعد دولية بشأن الهجرة

تطبق نيوزيلندا نظام عمل موسمي يلبي طلبات سوق العمل ويحمي حقوق العمال في الوقت نفسه

الاقتصادي من خلال تعزيز التجارة الحرة، وتشمل أحكاماً لتسهيل تنقل الأشخاص للعمل أو الإقامة، وتتطوي على مواءمة تشريعات العمل والتقييد بمبدأ المساواة في المعاملة.

- يجب أن تسمح نظم العمل الموسمي للعمال المهاجرين بتغيير أصحاب عملهم. ويساعد هذا التدبير على تفادي الوقوع في القطاع غير المنظم

وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، وقع أعضاء السوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي، الأرجنتين والبرازيل وباراغواي وأوروغواي، إلى جانب بوليفيا وشيلي، على «اتفاق الإقامة لمواطني الدول الأعضاء في السوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي». ويسمح الاتفاق لمواطني الدول الموقعة بالحصول على الإقامة في أي من الدول الموقعة الأخرى. ولا يحتاج مقدمو الطلبات للتأهل سوى أن يكونوا من مواطني إحدى الدول الموقعة. ورهنا بتقديم وثائق هويتهم الوطنية، يمكن لهم وللأشخاص الذين يعيلونهم قانونياً أن يحصلوا على إقامة مؤقتة صالحة لمدة عامين ويمكن أن تصبح دائمة في وقت لاحق. وبما أن الاتفاق ينطبق في الوقت نفسه على من يرغبون في الدخول إلى دولة موقعة ثانية وعلى من يقيمون فعلاً في إحدى هذه الدول بصرف النظر عن الوضع الذي دخلوا به كمهاجرين، فإنه يساعد أيضاً على تسوية وضع العمال المهاجرين من المنطقة. بالإضافة إلى ذلك، لا يرتبط ترخيص الإقامة المؤقتة بصاحب عمل معين، ما يمنح العمال المهاجرين حرية تغيير أصحاب العمل على قدم المساواة مع المواطنين. وينص الاتفاق على الحق في حرية التنقل في البلد المستقبل وعلى المساواة في الحقوق المدنية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية وكذلك على المساواة في المعاملة بموجب تشريعات العمل، لا سيما فيما يتعلق بظروف العمل والضمان الاجتماعي. وأخيراً، يشمل هذا الاتفاق تدابير لمنع استخدام المهاجرين بشكل غير قانوني، وجزاءات تستهدف أصحاب العمل وليس العمال أنفسهم.

- تسمح نظم الإدماج الإقليمية بمزيد من الحرية في حركة اليد العاملة وتتيح فرص العمالة المنظمة للمهاجرين

وتؤثر هذه الاتفاقات تأثيراً فورياً على ظروف العمل اللائق للعمال المهاجرين لأنها تتيح الوصول إلى قنوات قانونية للهجرة وكذلك إلى إطار معياري لضمان حقوق المهاجرين. ويمكن أن يؤدي الإدماج الاقتصادي الإقليمي أيضاً إلى تكافؤ مستويات التنمية المتفاوتة بين أعضاء أي فضاء إقليمي، ما يخفف الضغط الدافع للهجرة إذ يجد العمال مزيداً من فرص العمل اللائق في بلدانهم.

■ **حماية العمال المهاجرين.** يمثل ضمان كون الأطر التشريعية والتنظيمية الوطنية تشمل القطاعات والمهن التي يتركز فيها العمال المهاجرون خطوة رئيسية في حماية المهاجرين من إساءة المعاملة وتوفير ظروف عمل لائق لهم. ويمكن أن ينطوي ذلك على توسيع نطاق التشريعات لتشمل قطاعات مستبعدة في السابق أو اعتماد تشريعات تستهدف قطاعات أو فئات عمالية محددة.

اعتمد الأردن عقوداً نموذجية تحدد حقوق العمال المهاجرين ومسؤولياتهم

● **فعالية التشريع والإنفاذ.** يتمثل أحد النهج في تسهيل إبرام عقود عمل خطية بإعداد عقود موحدة أو عقود نموذجية قابلة للإنفاذ قانونياً. ففي الأردن حيث يستبعد العمل المنزلي من تشريعات العمل الوطنية وحيث يكثر الإبلاغ عن حالات الإساءة إلى العمال المنزليين، وُضع «عقد العمل الخاص بالعمال المنزليين غير الأردنيين» لمنح المهاجرين المستخدمين كعمال منزليين حقوقاً موضوعية. وأعد العقد، الذي أيدته وزارة العمل الأردنية في عام ٢٠٠٣، بتوجيه من صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة ومنظمة العمل الدولية والوزارات الأردنية ذات الصلة وسفارات سري لانكا والفلبين واندونيسيا. ويتضمن العقد أحكاماً بشأن الأجور والتأمين ومستويات المعيشة الملائمة وأيام الراحة والإعادة إلى الوطن، ويحدد بوضوح مسؤوليات أصحاب العمل وحقوق العمال. ويتضمن العقد أيضاً أحكاماً بشأن حد أدنى للأجور ويقضي بذلك على التمييز في دفع الأجور القائم على جنسية العمال. ورغم أن العقد منظم بموجب القانون المدني حيث الجزاءات أقل شدة، فإنه خطوة أولى نحو وضع إطار حماية قابل للإنفاذ للعاملات المنزليات.

■ **تفتيش العمل والإنفاذ.** لكي تكون اللوائح الرامية إلى حماية العمال المهاجرين في الاقتصاد غير المنظم فعالة، يجب أن تكون مصحوبة بتفتيش عمل فعال وتدابير إنفاذ أخرى. وينبغي أن تسعى الهيئات الحكومية المسؤولة عن تفتيش العمل إلى استهداف القطاعات التي يتركز فيها العمال المهاجرون وأن تراعي الصعوبات في اللغة والتواصل. ورغم أن من المهم أن يعمل مفتشو العمل عن كثب مع سلطات الهجرة لضمان احترام حقوق العمال المهاجرين، فإنه ينبغي فصل مسؤوليات تفتيش العمل عن إنفاذ قوانين الهجرة. علاوة على ذلك، ينبغي أن تركز الجزاءات الخاصة بالاستخدام غير القانوني للمهاجرين على معاقبة أصحاب العمل وليس العمال المهاجرين الذين غالباً ما يعانون من الاستغلال. ويتمثل أحد النهج في إنشاء وحدة متخصصة لتفتيش ظروف عمل العمال المهاجرين يمكنها التشاور مع سلطات الهجرة بشأن السبل إلى ضمان حماية حقوقهم. وفي موريشيوس، تتولى الوحدة الخاصة بالعمال المهاجرين في وزارة العمل مسؤولية استعراض ظروف عمل المهاجرين. وتضمن الوحدة الامتثال لعهود العمل وتطلع العمال المهاجرين على حقوقهم وتجري عمليات تفتيش بالنهار والليل لظروف عمل العمال وعيشهم. وتوجد في الوزارة آلية ثلاثية لتسوية المنازعات يمكنها أن تطبق على أصحاب العمل عقوبات قابلة للإنفاذ قانونياً.

ويمكن أيضاً وضع تشريعات خاصة لتوسيع نطاق الحماية ليشمل القطاعات وأنواع العمل التي يتركز فيها العمال المهاجرون. ففي المملكة المتحدة، اعتمد قانون منح التراخيص لأرباب الشغيلة لعام ٢٠٠٤ بعد أن وجهت وفاة ٢٣ مهاجراً من ملتقطي نبات الكوكال العاملين بشكل غير منظم في خليج موركامب انتباه الجمهور إلى العواقب المأساوية للتفاضي عن استغلال المهاجرين. ووضع قانون منح التراخيص لأرباب الشغيلة الإطار القانوني لهيئة منح التراخيص لأرباب الشغيلة، التي أنشئت في عام ٢٠٠٥ لحماية العاملين في الزراعة وجمع المحار والبستنة وتجهيز الأغذية وتعليبها، وهي قطاعات تعمل فيها أعداد كبيرة من العمال المهاجرين، غالباً بشكل مؤقت وفي ظروف استغلالية. وبموجب القانون، فإن أرباب الشغيلة، المعرفين بالأشخاص الذين يزودون بالعمال أو يستخدمونهم أو يشرفون عليهم في أي من المهن المشمولة، بمن فيهم المتعاقدون من الباطن، لا يمكنهم أن يعملوا إلا بترخيص صادر عن هيئة منح التراخيص لأرباب الشغيلة. ويخول لموظفي الإنفاذ والامتثال التابعين للهيئة سلطة إجراء عمليات تفتيش، بها فيها عمليات التفتيش المباشرة، وتوقيف منتهكي القانون. وإلى حد الآن، ألغى ١٢٥ ترخيصاً وأجريت ١٠ محاكمات جنائية. وبالإضافة إلى القضاء على ظروف العمل التعسفية، يسعى مخطط منح التراخيص أيضاً إلى جلب أرباب الشغيلة إلى الاقتصاد المنظم، ومن ثم زيادة الإيرادات الضريبية وتعزيز المنافسة الشريفة بين المزودين باليد العاملة. ويتألف مجلس هيئة منح التراخيص لأرباب الشغيلة من ممثلين من النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل والهيئات الحكومية ذات الصلة.

في المملكة المتحدة، وضع تشريع خاص هو قانون منح التراخيص لأرباب الشغيلة لتوسيع نطاق الحماية إلى القطاعات التي يتركز فيها العمال المهاجرون

● **كيف تكون الهجرة خياراً حقيقياً.** تتحمل بلدان المنشأ أيضاً مسؤولية حماية مواطنيها في الخارج وكذلك استحداث فرص العمل اللائق في الداخل حتى تكون الهجرة من أجل العمل خياراً لا ضرورة. فسري لانكا، وهي بلد يتدفق منه ما يناهز ٢٠٠٠٠٠ عامل مهاجر في السنة، أعدت نفسها في السنوات الأخيرة لاتخاذ موقف أكثر استباقية بشأن حماية عمالها المهاجرين. وتشكل النساء زهاء نصف العمال المهاجرين السري لانكيين ويستخدمن أساساً في العمل المنزلي وغيره من المهن متدنية المهارات. وأمام تزايد حالات الإبلاغ عن إساءة معاملة العمال واستغلالهم في الخارج وكذلك الاعتماد على التحويلات، وضعت وزارة تعزيز ورفاه العمالة في الخارج في سري لانكا، في عام ٢٠٠٨، سياسة وطنية لهجرة اليد العاملة بدعم من منظمة العمل الدولية لتعزيز هجرة اليد العاملة في إطار للإدارة الرشيدة والعمل اللائق. ووُضعت هذه السياسة من خلال عملية تشاورية واسعة شملت شركاء اجتماعيين ومنظمات غير حكومية. وهي تراعي الاعتبارات الجنسانية إذ تعترف بأوجه الاستضعاف الخاصة بالنساء. وتلزم وثيقة هذه السياسة الحكومة بالقيام بمجموعة من التدخلات، بما فيها تحسين تدريبات ما قبل المغادرة وبرامج إعادة الإدماج، ومكافحة التوظيف غير القانوني والغش، وحماية أطفال العمال المهاجرين، وتعزيز هجرة ذوي المهارات.

وضعت سري لانكا سياسة للهجرة بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين تتعهد من خلالها بالقيام بعدد من التدخلات لحماية مهاجريها في ما وراء البحار

● **الحق في التنظيم.** يمثل السماح للعمال المهاجرين بممارسة حقوقهم في الانضمام إلى نقابة عمالية طريقة فعالة في منع الاستغلال، ويفتح مجال الاندماج في المجتمع المضيف، وهي عملية غالباً ما تبدأ في مكان العمل. وبعد أن كانت النقابات فيما مضى تحذر من العمال المهاجرين لتسببهم في منافسة غير شريفة، فإن معظمها يتخذ الآن معهم موقف تضامن أياً كان وضعهم. وبدأت النقابات تعالج قضايا العمال المهاجرين على نحو متزايد مستهدفة إياهم بتنظيم أنشطة والقيام بحملات من أجل حقوقهم وتزويدهم بدعم مباشر. ولدى اتحادات العمل الوطنية في الأرجنتين وبلجيكا وكندا وفرنسا وألمانيا وأيرلندا وجمهورية كوريا وجنوب أفريقيا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة وغيرها من البلدان موظفون وطنيون يكرسون كامل وقتهم لقضايا العمال المهاجرين ومكافحة التمييز. وتدعو الاتحادات في جميع هذه البلدان بنشاط إلى حماية حقوق المهاجرين وتوفير عمل لائق لهم.

خصص عدد من اتحادات نقابات العمال الوطنية موظفين بدوام كامل لقضايا العمال المهاجرين

وأوضحت النقابات العمالية تشارك أيضاً في مناقشة السياسات المتعلقة بالهجرة والتعاون الدولي لضمان حقوق العمال المهاجرين. وأطلق الاتحاد الدولي لنقابات العمال خطة عمل بشأن العمال المهاجرين. وتقوم الخطة على تعزيز التضامن مع العمال المهاجرين وحماية حقوقهم ونشر الوعي وتنظيم حملات من أجل التصديق على معايير العمل الدولية وتنفيذها. وتلتزم الحماية من خلال إطار المفاوضات الجماعية وكذلك إقامة شراكات مع المنظمات غير الحكومية والمجتمع المدني.

ويمكن أيضاً أن يكون إنشاء نقابات خاصة بالعمال المهاجرين أو فروع نقابات يسيرها العمال المهاجرون ومرتبطة بنقابة وطنية راسخة فعالاً في تلبية الاحتياجات الخاصة بالمهاجرين وتجنب التشريعات التمييزية. ففي هونغ كونغ، يُعترف بنقابات المهاجرين رسمياً، إذ تمنح حماية قانونية لحق المهاجرين في الانضمام إلى النقابات. ويمكن للمحاكم القانونية أن تغرم أصحاب العمل المدانين بإنهاء عقد موظف بسبب عضويته أو أنشطته في نقابة عمالية. ويوجد في البلد عدد من نقابات المهاجرين المسجلة. وتضم نقابة العمال المهاجرين الإندونيسيين التي

أُنشئت في عام ٢٠٠٠ في هونغ كونغ ٢٥٠٠٠ عضو من العمال المنزليين المهاجرين، وهي منتسبة إلى مؤتمر نقابات العمال في هونغ كونغ (انظر الموجز المتعلق بنقابات العمال).

وعلى الصعيد الثنائي، يمكن أن تتعاون نقابات العمال في بلدان المنشأ والمقصد لتعزيز حماية العمال المهاجرين في الداخل والخارج على حد سواء. وفي عام ٢٠٠٩، وقعت نقابات العمال السريلانكية على ثلاثة اتفاقات تعاون ثنائية مع النقابات في البحرين والأردن والكويت لحماية حقوق العمال السريلانكيين وتعزيزها في هذه البلدان. وتعترف الاتفاقات بالمبادئ المنصوص عليها في إطار منظمة العمل الدولية المتعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة وتلزم الموقعين باتخاذ إجراءات لضمان تمتع العمال المهاجرين السريلانكيين بجميع حقوق العمل الواردة في الصكوك الدولية. ويشمل ذلك إعداد عقود عمل نموذجية للعمال المهاجرين وتدابير مشتركة للإبلاغ عن الإساءة، ولتلبية الاحتياجات الخاصة بفئات العمال المستضعفة، بما فيها العمال المؤقتون والعمال الزراعيون والعمال المنزليون.

أبرمت النقابات العمالية
السريلانكية اتفاقات ثنائية
مع النقابات في بلدان
المقصد لحماية حقوق العمال
المهاجرين

● **الإدماج الاجتماعي والحماية الاجتماعية.** يمكن أن يقدم الشركاء الاجتماعيون أيضاً المعلومات وخدمات الدعم إلى العمال المهاجرين لتسهيل إدماجهم. ففي إسبانيا، أسست أكبر منظمة لأصحاب العمل الزراعيين مؤسسة تضامن المزارعين في عام ٢٠٠١ في كاتالونيا شمال شرق إسبانيا لتوظيف العمال المهاجرين الموسميين. ويقدم البرنامج دعماً إضافياً إلى العمال المهاجرين أساساً من كولومبيا ورومانيا والمغرب لتوفير تدابير التدريب والإدماج مثل المعلومات عن النظام الصحي الإسباني ويدعم المهاجرين في إنشاء مشاريع في بلدانهم لتوفر لهم ولذويهم مصدر دخل مستدام.

وعادة ما تُعتبر الاتفاقات الثنائية أو المتعددة الأطراف بشأن الضمان الاجتماعي بين بلدان المنشأ وبلدان المقصد أفضل خيار لتوفير الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين. بيد أن هذه الاتفاقات غالباً ما لا تشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم. وقد اختار عدد من بلدان المنشأ إنشاء صناديق للرعاية الاجتماعية لتوفير التأمين لعمالها في الخارج في حالة الوفاة أو الإعاقة أو الإعادة الطارئة إلى الوطن بغض النظر عن وضعهم المتعلق بالعمل أو الهجرة. وتمنح تشريعات الفلبين أيضاً مواطنيها في الخارج الحق في الانضمام إلى البرنامج الوطني للضمان الاجتماعي على أساس طوعي بالتسجيل بصفة «عاملين لحسابهم الخاص». ويتيح ذلك للعمال المهاجرين الاستفادة بمعاشات الشيخوخة والعجز والرعاية الصحية وإعانات المرض والأمومة.

أنشأ عدد من البلدان المرسلات
مثل الفلبين صناديق للرعاية
الاجتماعية لعمالهم المهاجرين
تغطي معاشات الشيخوخة
والعجز والرعاية الصحية
وإعانات الأمومة

ويوفر المكسيك أيضاً تأميناً طوعياً لمواطنيه في الخارج. ويمثل البرنامج الصحي للمهاجرين الذي وضعه المعهد المكسيكي للصحة العامة مخططاً رائداً في التأمين الصحي يقدم تغطية للمهاجرين في كل من الولايات المتحدة والمكسيك. ويقوم البرنامج على التعاون بين مقدمي الرعاية الصحية والسلطات والأوساط الأكاديمية في الولايات المتحدة والمكسيك. ويكمن الابتكار في دمج مقدمي الرعاية الصحية في القطاع الخاص الذين لا يسعون إلى الربح ووكالات التأمين في الولايات المتحدة مع نظام الصحة العامة في المكسيك. ويجرب المخطط حالياً في ولايتين أمريكيتين وولايتين مكسيكيتين. ويسمح للمهاجرين في إطار هذا المخطط بالاستفادة العامة من مجموعة من خدمات الرعاية الأولية الضرورية في الولايات المتحدة المقدمة أساساً عن طريق مراكز الصحة المجتمعية والمضمونة من خلال خطط صحية لا تسعى إلى الربح. ويمكن للمهاجرين الوصول إلى الرعاية الصحية الثانوية في المكسيك عن طريق النظام الوطني للصحة العامة. (انظر أيضاً الموجز المتعلق بالضمان الاجتماعي).

أنشأ المكسيك مخططاً ابتكارياً
للتأمين الطوعي لفائدة
مهاجريه في الخارج. ويدمج
هذا المخطط مقدمي خدمات
صحية لا يسعون إلى الربح
ووكالات تأمين في الولايات
المتحدة مع نظام الصحة
العامة في المكسيك



عاملة في البناء، تابلند.

يقدم هذا القسم قائمة بالموارد التي تمكن القارئ من التعمق أكثر في المسألة. ويمكن الاطلاع من هنا على تفاصيل الممارسات الجيدة الواردة سابقاً. ويتضمن هذا القسم الصكوك الدولية واستنتاجات مؤتمر العمل الدولي والمنشورات والأدوات التدريبية ذات الصلة. وترد لاحقاً قائمة بالمراجع المذكورة في النص. وقد يكون هناك بعض التداخل بين القائمتين.

صكوك منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة واستنتاجات مؤتمر العمل الدولي

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)

التوصية بشأن العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٨٦)

اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)

التوصية بشأن العمال المهاجرين، ١٩٧٥ (رقم ١٥١)

مكتب العمل الدولي ٢٠٠٦. إطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة:

مبادئ وتوجيهات غير ملزمة لنهج قائم على الحقوق إزاء هجرة اليد العاملة.

http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/multilat_fw_k_en.pdf

صكوك الأمم المتحدة

الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، ١٩٩٠.

<http://www2.ohchr.org/english/law/cmw.htm>

المنشورات ذات الصلة

CLANDESTINO, 2009. Workshop on Irregular Migration and Informal Economy. project coordinated by the Hellenic Foundation for European and Foreign Policy (EL IAMEP).

<http://clandestino.eliamep.gr/clandestino-research-project-workshop-on-irregular-migration-and-informal-economy/>

مكتب العمل الدولي ٢٠٠٤. القرار بشأن نهج عادل للعمال المهاجرين في الاقتصاد العالمي، اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته الثانية والتسعين. جنيف، في قرار لجنة العمال المهاجرين، محضر الأعمال المؤقت رقم ٢٢، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثانية والتسعون، مكتب العمل الدولي، الصفحات ٥٥-٦٤.

http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/ilcmig_res-eng.pdf

مكتب العمل الدولي ٢٠٠٦. إطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة: مبادئ وتوجيهات غير ملزمة لنهج قائم على الحقوق إزاء هجرة اليد العاملة. جنيف، مكتب العمل الدولي.

http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/multilat_fw_k_en.pdf

ILO 2009. Protecting the rights of migrant workers: A shared responsibility. Geneva, International Migration Programme, International Labour Office.

ILO 2010. International Labour Migration: A rights-based perspective. Geneva, International Labour Office.

Martin, P., 2009. The recession and migration: Alternative scenarios. International Migration Institute Working Paper No. 13. University of Oxford.

<http://www.imi.ox.ac.uk/publications/imi-working-papers/wp-132009--the-recession-and-migration-alternative-scenarios>

OECD 2008, International Migration Outlook: SOPEMI 2008. Paris

<http://www.oecd.org/dataoecd/3041275373/13.pdf>

OECD, 2009. International Migration and the Economic Crisis: understanding the links and shaping policy responses. OECD Working Party on Migration, Paris.

<http://www.oecd.org/dataoecd/4546292981/18.pdf>

Reyneri, E. 2001. Migrants' involvement in irregular employment in the Mediterranean

countries of the European Union, International Migration Papers No. 41. Geneva, ILO.
<http://ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp41.pdf>
 Reyneri, 2003. Illegal immigration and the underground economy. National Europe Centre
 Paper No. 66. University of Milan Bicocca
<http://www.mmo.gr/pdf/library/Black%20economy/reyderi.pdf>
 Taran, P. and Geronimi, E. (2003). Globalization, Labour and Migration: Protection is Paramount.
 Perspectives on Labour Migration 3E. Geneva, International Labour Office.
<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/pom/pom3e.pdf>
 Wickramasekara, P. (2006). Globalization, international labour migration and rights of migrant
 workers. Geneva, International Labour Office.
http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/pws_new_paper.pdf

الأدوات المتاحة على الإنترنت

ILO Good practices database - Labour migration policies and programmes: ILO International
 Migration Programme
<http://www.ilo.org/dyn/migpractice>
 ILO web portal on Promoting equality in diversity,
<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/equality/index.htm>

الأدوات التدريبية

ILO 2003. An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women
 migrant workers, Booklets 16-. Geneva, Gender Promotion Programme, International Labour Office.
http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_116358/lang--en/index.htm
 OSCE, IOM, and ILO 2007 Handbook on establishing effective labour migration policies,
 Mediterranean edition. Geneva, Organization for Security and Co-operation in Europe,
 International Organization for Migration, and International Labour Office.
http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/osce_iom_ilo_medhandbook_en.pdf

مكتب العمل الدولي ٢٠٠٨. البحث عن العمل اللائق - حقوق العمال المهاجرين: دليل للنقائين، جنيف، مكتب الأنشطة
 الخاصة بالعمال.

http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2008108/B09_210_arab.pdf
 ILO, 2007. International Labour Standards on Migrant Workers' Rights: Guide for Policymakers
 and Practitioners in Asia and the Pacific. Bangkok, ILO.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_184_en.pdf
 ILO 2006. Equality in diversity: migration and integration - a handbook, Geneva, International Labour Office.
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006106/B09_436_engl.pdf

للمزيد من المعلومات، انظر الموقع الإلكتروني لفرع الهجرة الدولية في مكتب العمل الدولي على الرابط التالي:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant>

المراجع

CLANDESTINO, 2009. Workshop on Irregular Migration and Informal Economy. project coordinated by the
 Hellenic Foundation for European and Foreign Policy (EL IAMEP)
 Council of Europe, 2008. Economic migration, social cohesion and development: towards an
 integrated approach. 8th Council of Europe Conference of Ministers Responsible for Migration
 Affairs. Thematic Report. Kyiv, 45- September 2008
 European Foundation for the improvement of living and working conditions (Eurofound), 2007.
 Employment and working conditions of migrant workers. Dublin

- European Union (EU), 2007. EU Steps up the fight against undeclared work. Press Release MEMO/0724 ,424/ October 2007, Brussels
- González Block, M., 2008. Policies for innovation: evidence-based policy innovation – transforming constraints into opportunities, In: Global Forum Update on Research for Health, Volume 5, 2008, 7274-.
- Holzmann, R., Koettl, K., and Chernetsky, T., 2005. Portability regimes of pension and health care benefits for international migrants: An analysis of issues and good practices, Social Protection Discussion Paper Series No. 0519. World Bank, Washington D.C.
- International Labour Office (ILO), Rights, Labour Migration and Development International Migration Brief, International Migration Programme, Geneva
- ILO, 2010. International labour migration : A rights-based perspective. Geneva
- ILO, 2010. Good practices database - Labour migration policies and programmes. ILO International Migration Programme, Geneva
- <http://www.ilo.org/dyn/migpractice>
- مكتب العمل الدولي ٢٠٠٨. البحث عن العمل اللائق - حقوق العمال المهاجرين: دليل للنقائين، جنيف، مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، مكتب العمل الدولي، جنيف.
- ILO, 2007. International Labour Standards on Migrant Workers' Rights: Guide for Policymakers and Practitioners in Asia and the Pacific. Bangkok, ILO.
- مكتب العمل الدولي ٢٠٠٦. إطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة: مبادئ وتوجيهات غير ملزمة لنهج قائم على الحقوق إزاء هجرة اليد العاملة. مكتب العمل الدولي، جنيف.
- ILO, EU, 2009 Employment of Migrant Workers in the Informal Economy in Kazakhstan, 2009.
- IOM, EC, ILO 2008 Addressing the Irregular Employment of Immigrants in the European Union (Budapest).
- Martin, P., 2009. The recession and migration: Alternative scenarios. International Migration Institute Working Paper No. 13. University of Oxford.
- OECD, 2009. International Migration and the Economic Crisis: understanding the links and shaping policy responses. OECD Working Party on Migration, Paris.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), International Migration Outlook: SOPEMI 2008, Paris.
- Passel, J. S. 2006. The size and characteristics of the unauthorized migrant population in the U.S.: Estimates based on the March 2005 Current Population Survey, research report. Washington, DC, Pew Hispanic Center.
- Pholphirul, P., Rukumnuaykit, P. 2010 The Economic Contribution of Migrant Workers in Thailand Journal of International Migration, Volume 48, Issue 5, October 2010.
- Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants (PICUM), 2009. PICUM's Main Concerns about the Fundamental Rights of Undocumented Migrants in Europe 2009. Brussels.
- Reyneri, 2003. Illegal immigration and the underground economy. National Europe Centre Paper No. 66. University of Milan Bicocca.
- Reyneri, E. 2001. Migrants' involvement in irregular employment in the Mediterranean countries of the European Union, International Migration Papers No. 41. Geneva, ILO
- Sabates-Wheeler, R. 2009. Extending social security coverage: Good practices, lessons learnt and ways forward. Working Paper No. 12 International Social Security Association, Geneva.
- Tamagno, E., 2008. Strengthening social protection for ASEAN migrant workers through social security agreements, ILO Asian Regional Programme on Governance of Labour Migration, Working Paper No. 10. Bangkok, ILO Regional Office for Asia and the Pacific.
- Taran, P. and Geronimi, E., 2003. Globalization, labour and migration: Protection is paramount, Perspectives on Labour Migration No. 3E. Geneva, ILO.
- مجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان. 2008. تعزيز وحماية جميع حقوق الإنسان المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية. بما فيها الحق في 12/. المؤرخة 25 شباط/فبراير 2008. جنيف A/HRC/7/التنمية. تقرير المقرر الخاص المعني بحقوق الإنسان للمهاجرين. الوثيقة Wickramasekara, 2002. Asian labour migration: Issues and challenges in an era of globalization, International Migration Papers No. 57E. Geneva, ILO.

الجزء الأول: مفاهيم رئيسية**١. العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم**

١.١ القضايا المفاهيمية الرئيسية

٢. قياس الاقتصاد غير المنظم

١.٢ معالجة التحديات الإحصائية

الجزء الثاني: السياسات الرامية إلى دعم عمليات الانتقال إلى السمة المنظمة**٣. استراتيجيات النمو وتوليد العمالة الجيدة**

١.٣ أنماط النمو الاقتصادي والاقتصاد غير المنظم

٤. الإطار التنظيمي والاقتصاد غير المنظم

(ألف) معايير العمل الدولية

٤.١ (أ) البيئة التنظيمية والاقتصاد غير المنظم: إرساء أرضية اجتماعية لجميع الأشخاص الذين يعملون

٤.١ (أ) معايير العمل الدولية: إخضاع المحرومين من الحماية القانون

٤.١ (أ) فهم علاقة الاستخدام وأثرها في السمة غير المنظمة

(باء) مجموعات محددة

٤.١ (ب) العمال المنزليون: استراتيجيات للتغلب على سوء التنظيم

٤.١ (ب) العاملون في المنزل: الحد من حالات الاستضعاف من خلال توسيع نطاق القانون وتطبيقه

٤.١ (ب) باعة الشوارع: الابتكارات في الدعم التنظيمي

٤.١ (ب) المنشآت بالغة الصغر والصغيرة والسمة غير المنظمة وقانون العمل: تقليص الثغرات القائمة في الحماية

٤.١ (ب) استراتيجيات من أجل تحويل العمل غير المعلن عنه إلى عمل منظم

(جيم) إدارة العمل

٤.١ (ج) إدارة العمل: التغلب على التحديات في الوصول إلى الاقتصاد غير المنظم

٤.١ (ج) تفتيش العمل والاقتصاد غير المنظم: ابتكارات في التوعية

٥. التنظيم والتمثيل والحوار

٥.١ الحوار الاجتماعي: تعزيز الإدارة السديدة في وضع السياسات المتعلقة بالاقتصاد غير المنظم

٥.٢ دور منظمات أصحاب العمل وجمعيات الأعمال الصغيرة

٥.٣ نقابات العمال: الوصول إلى المهمشين والمستبعدين

٥.٤ التعاونيات: نقطة انطلاق للخروج من السمة غير المنظمة

٦. تعزيز المساواة والتصدي للتمييز

٦.١ تعزيز تمكين المرأة: مخرج جنساني من السمة غير المنظمة

٦.٢ العمال المهاجرون: الأطر السياسية لتنظيم الهجرة وإضفاء السمة المنظمة عليها

٦.٣ الإعاقة: نهج شاملة للعمل المنتج

٧. تنظيم المشاريع وتنمية المهارات والتمويل

٧.١ المنشآت غير المنظمة: أوجه الدعم السياسي لتشجيع إضفاء السمة المنظمة عليها والارتقاء بها

٧.٢ تعزيز المهارات والقابلية للاستخدام: تسهيل الوصول إلى الاقتصاد المنظم

٧.٣ التمويل بالغ الصغر والاقتصاد غير المنظم: استراتيجيات موجهة للخروج من السمة غير المنظمة

٨. توسيع نطاق الحماية الاجتماعية

٨.١ توسيع تغطية الضمان الاجتماعي لتشمل الاقتصاد غير المنظم

٨.٢ فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والاقتصاد غير المنظم: التغلب على التمييز والاستبعاد

٨.٣ توسيع نطاق حماية الأمومة ليشمل الاقتصاد غير المنظم

٨.٤ رعاية الأطفال: أداة دعم هامة لتحسين المداخل

٩. استراتيجيات التنمية المحلية

٩.١ فرص الدعم المتكامل للخروج من السمة غير المنظمة