

هجرة اليد العاملة في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية

مقدمة¹

التوجهات

في العام 2013، استقبلت بلدان آسيا والمحيط الهادئ (باستثناء الدول العربية) 17.2 في المائة (أو 25.8 مليون) من أصل 150.3 مليون عامل مهاجر في العالم⁴. ومع استقطاب 35.6 في المائة من بينهم، تشكل الدول العربية الإقليم الفرعي مع أعلى نسبة من العمال الأجانب في القوى العاملة، حيث استضافت تلك البلدان 11.7 في المائة من العمال المهاجرين في العالم، معظمهم من جنوب وجنوب شرق آسيا⁵. بالمقابل، استقبلت جزر المحيط الهادئ أعداداً أقل بكثير من العمال المهاجرين بالمقارنة مع باقي البلدان الآسيوية، بيد أن الهجرة في هذا الإقليم الفرعي بقيت عالية. فبرامج العمال الموسمييين في أستراليا ونيوزيلندا تعتبر مصادر هامة للتوظيف والتحويلات المالية. وفي البلدان المرجانية المنخفضة، يُضاف إلى عوامل الهجرة نزوح السكان نتيجة العوامل المناخية.

تتم هجرة اليد العاملة في آسيا والمحيط الهادئ في نسبة كبيرة منها لفترات مؤقتة، وتتسم بانخراط معظم المهاجرين في أعمال يدوية وتمدنية المهارات. فغالباً ما يشغل العمال المهاجرون من الإقليم وظائف لا تستقطب المواطنين، مع العلم أن بعض المهن تتسم بفصل شديد بين الجنسين. غير أن آسيا (وبخاصة الصين والهند والفلبين) توفر أيضاً مصدراً هاماً من العمال الماهرين.

تُعتبر هجرة اليد العاملة من أبرز سمات أسواق العمل في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية². فالهجرة إلى الدول الأغنى من داخل الإقليم سمحت بتأمين ملايين الوظائف وتحويل مليارات الدولارات للعمال المهاجرين وأسرهم³. ويمكن لهجرة اليد العاملة أن تعود بالمكاسب للأطراف المعنية على أصعدة ثلاثة، حيث تقدّم فرصاً لتعلّم مهارات جديدة وكسب لقمة العيش وتغطية النقص في اليد العاملة. غير أن الإجراءات المعقدة والمكلفة التي تستلزمها الهجرة من أجل العمل أدت إلى قيام نظام يفسح المجال أمام شروط توظيف وعمل استغلالية بحق العمال المهاجرين وتوزيع غير متكافئ لمكاسب الهجرة. وحرصاً على حصول العمال المهاجرين على حصة عادلة من المكاسب التي يساهمون في تحقيقها، على الدول اعتماد أنظمة لإدارة الهجرة تنصف مصالح بلدان المنشأ والمقصد والعمال المهاجرين وأصحاب العمل والمواطنين على حد سواء.

تقر أهداف التنمية المستدامة بأهمية العمل اللائق والهجرة التي تتسم بحسن الإدارة. فالهدف الثامن للتنمية المستدامة مثلاً يهدف إلى تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام وتوفير العمل اللائق للجميع. والمقصد 8.8 منه ينص على «حماية حقوق العمل وتعزيز بيئة عمل سالمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة». بموازاة ذلك، يرمي الهدف العاشر للتنمية المستدامة (المقصد 10.7) إلى الحد من انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها من أجل: «تيسير الهجرة وتنقل الأشخاص على نحو منظم وآمن ومنتظم ومتسم بالمسؤولية، بما في ذلك من خلال تنفيذ سياسات الهجرة المخطط لها والتي تتسم بحسن الإدارة».

1 استعانت هذه النشرة بالمصادر التالية:

ILO: *Realizing a fair migration agenda: Labour flows between Asia and Arab States*, Background Paper for Discussion at ILO Interregional Experts' Meeting, Kathmandu, 3-4 Dec. 2014; ILO: *Realizing a fair migration agenda: Labour flows between Asia and Arab States*, Asia Tripartite Meeting, Bali, 6-7 May 2015; ILO: *Labour migration in Asia and the Pacific: Office strategy for 2016-17* (Bangkok, 2016); ILO: *Building an inclusive future with decent work: Towards sustainable development in Asia and the Pacific*, Report of the Director-General to the 16th Asia-Pacific Regional Meeting (Geneva, 2016).

2 لأغراض هذه النشرة، تشير عبارة «آسيا والمحيط الهادئ» إلى الإقليم الذي يضم 47 بلداً إضافة للأرض الفلسطينية المحتلة، من مختلف فئات الدخل في شرق آسيا، جنوب شرق آسيا، جنوب آسيا، جزر المحيط الهادئ والدول العربية في غرب آسيا، ما لم يذكر صراحة خلاف ذلك.

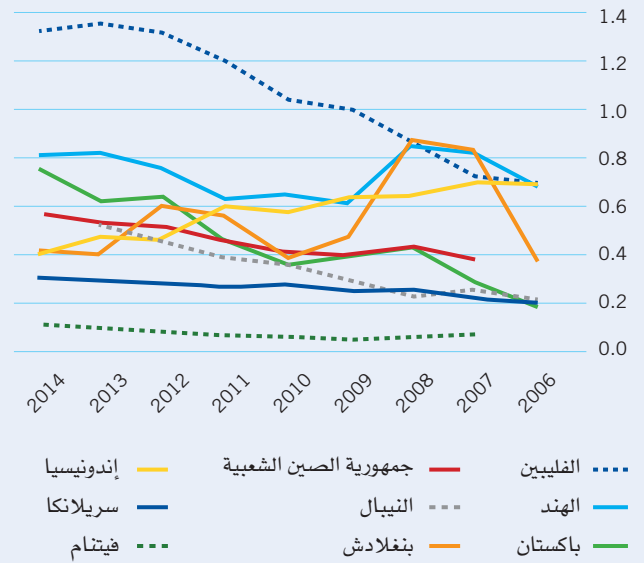
3 بحسب التعريف الدولي المكرس في الاتفاقية الدولية للعمال المهاجرين (1990)، تستعمل هذه النشرة مصطلح «العامل المهاجر» للإشارة إلى «الشخص الذي سيزاول أو يزاول أو ما برح يزاول نشاطاً مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها». ولكن من الجدير ذكره أن الدول العربية تفضل استخدام مصطلح «العاملين بعقود مؤقتة» أو «العمالة الأجنبية».

ILO: *ILO global estimates on migrant workers: Results and methodology: Special focus on migrant domestic workers* (Geneva, 2015).

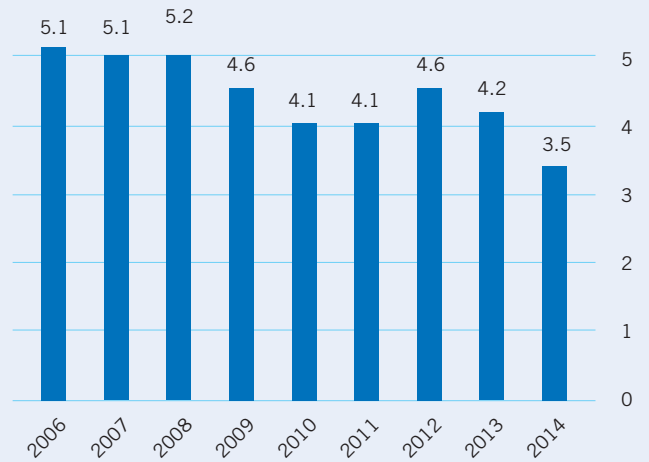
Ibid 5

الرسم 1. العمالة المهاجرة من بعض البلدان الآسيوية المختارة (مليون)، 2006-2014

المجموعة ألف. بعض بلدان المنشأ المختارة



المجموعة باء. المجموع



المصدر:

The Asian Development Bank Institute-Organisation for Economic Co-operation and Development-International Labour Organization (ADB-IEO-OECD-ILO): Labour migration in Asia: Building effective institutions (Tokyo, Paris and Bangkok, 2016).

عام 2014، بقيت مستقرة الهجرة الوافدة من أكبر تسعة بلدان مصدرة للعمالة في آسيا حيث بلغت 5.2 مليون عامل (الرسم 1). وهذه الأرقام شبيهة بتلك المسجلة في العامين 2013 و2012، ولكنها تزيد بنسبة 50 في المائة عن الأعداد المسجلة في منتصف العقد الأول من الألفية. ففي العام 2014، استقبلت بلدان مجلس التعاون الخليجي 72 في المائة من العمالة الوافدة من البلدان الآسيوية التسع المدرجة في الرسم 1⁶. وسُجل تفاوت شديد بين نسبة النساء المهاجرات من أبرز بلدان المنشأ. فقد أرسلت كل من إندونيسيا والفلبين وسريلانكا أعداداً كبيرة من العاملات المنزليات. كما يكثر الوجود النسائي في الصناعة والزراعة والضيافة (بدرجة أقل بكثير) البناء. أما الرجال فيشكلون غالب الوافدين العاملين في البناء في بلدان مجلس التعاون والعاملين في صيد الأسماك في جنوب شرق آسيا. كذلك فإن معظم العمال الموسميين الوافدين من جزر المحيط الهادئ إلى أستراليا ونيوزيلاندا هم من الرجال.

وقد زاد عدد المهاجرين الدوليين إلى الدول العربية ثلاثة أضعاف تقريباً حيث ارتفع من 11 مليون مهاجر عام 1990 إلى أكثر من 32 مليون سنة 2015⁷. وفي العام 2013، تضمن هؤلاء المهاجرون الدوليون ما يناهز 17.8 مليون عامل⁸. كذلك في رابطة أمم جنوب شرق آسيا (أسيان)، زاد عدد المهاجرين الدوليين ثلاثة أضعاف تقريباً منذ العام 1990. وفي العام 2013، استقبلت بلدان أسيان ما يناهز 9.5 مليون مهاجر دولي، مع العلم أن ثلثي المهاجرين الدوليين إلى بلدان أسيان توافدوا إليها من سائر البلدان الأعضاء في الرابطة⁹.

يتقاضى العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، أجوراً أدنى بكثير من معدل الأجر الذي يتقاضاه المواطنون في بلدان المقصد، ذلك لأن المهاجرين يشغلون في الكثير من الأحيان وظائف ينفر منها المواطنون، مع العلم أن فئة النساء تبقى الأقل حماية والأدنى أجراً.

لقد حوّل العمال المهاجرون أكثر من 109 مليار دولار أمريكي من الدول العربية في العام 2014، خاصة إلى بلدان المنشأ الآسيوية¹⁰. وفي نفس السنة، وردت 6 بلدان من إقليم آسيا والمحيط الهادئ من بين البلدان العشرة الأكثر تلقياً للحوالات من الخارج¹¹. وبلغت الكلفة المتوسطة التي يتكبدها العامل الآسيوي مقابل تحويل 200 دولار أمريكي إلى بلده الأم حوالي 8 في المائة¹². يظهر الرسم 2 أن كلفة تحويل الأموال إلى جزر المحيط الهادئ كانت الأعلى، في حين أن العمال من الفلبين تكبدوا تكاليف تحويل متدنية نسبياً، خاصة عند تحويل أموالهم من ماليزيا وسنغافورة والإمارات العربية المتحدة، نظراً للمنافسة الشديدة بين محوли الأموال من تلك البلدان والأعداد الكبيرة للعمال الفلبينيين من بلدان المقصد هذه.

(6) ADB-IEO-OECD-ILO, op. cit

(7) United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA): International migrant stock 2015 (New York, 2015), <http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates15.shtml> [accessed 30 Oct. 2016].

(8) UNDESA: The number of international migrants worldwide reaches 232 million, Population Facts No. 2013/2 (2013), https://esa.un.org/unmigration/documents/The_number_of_international_migrants.pdf [accessed 30 Oct. 2016].

(9) Ibid

(10) World Bank: Migration and remittances: Recent developments and outlook, Migration and Development Brief 25 (Washington, DC, 2015), <http://pubdocs.worldbank.org/en/102761445353157305/MigrationandDevelopmentBrief25.pdf> [accessed 30 Oct. 2016].

(11) Ibid

(12) Ibid

طور البنك الدولي بالشراكة مع منظمة العمل الدولية منهجية نموذجية لمسح التكاليف الاقتصادية للهجرة.¹ وأظهرت المسوح التي طلبتها منظمة العمل الدولية ما يلي:

• العمال الوافدون من فيتنام إلى ماليزيا

يتقاضى معظم العمال بين 300 دولار أمريكي و499 دولار أمريكي في الشهر، في حين أن متوسط المصاريف الإجمالية التي يدفعها العامل الفيتنامي مقابل العمل في ماليزيا يبلغ 1367 دولار أمريكي، ما معناه أن العمال يضطرون إلى تخصيص 4.5-2.4 أشهر من راتبهم لتسديد مصاريف الهجرة.

• العمال الوافدون من باكستان إلى الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية

تبلغ المصاريف الإجمالية للهجرة معدل 3100 دولار أمريكي لعقود العمل بمدة سنتين، من ضمنها معدل 2300 دولار أمريكي لتكاليف التأشيرة و350 دولار أمريكي للسفر و245 دولار أمريكي بدل أتعاب وكالة التوظيف. بالتالي يضطر العمال إلى دفع 9-7 أشهر من رواتبهم بعد خصم المصاريف.

(1) أطلقت هذه المبادرة تحت إدارة شراكة المعارف العالمية بشأن الهجرة والتنمية (KNOMAD) التي تشكل مركزاً عالمياً للمعارف والخبرات حول الهجرة والتنمية. أنظر: <http://www.knomad.org/about-us> accessed 29 Oct. 2016.

آخر المستجدات السياسية

تستعرض هذه الفقرة آخر التطورات السياسية التي شهدتها إقليم آسيا والمحيط الهادئ في مجالات التوظيف وشروط العمل والمهارات والشراكات.

التوظيف

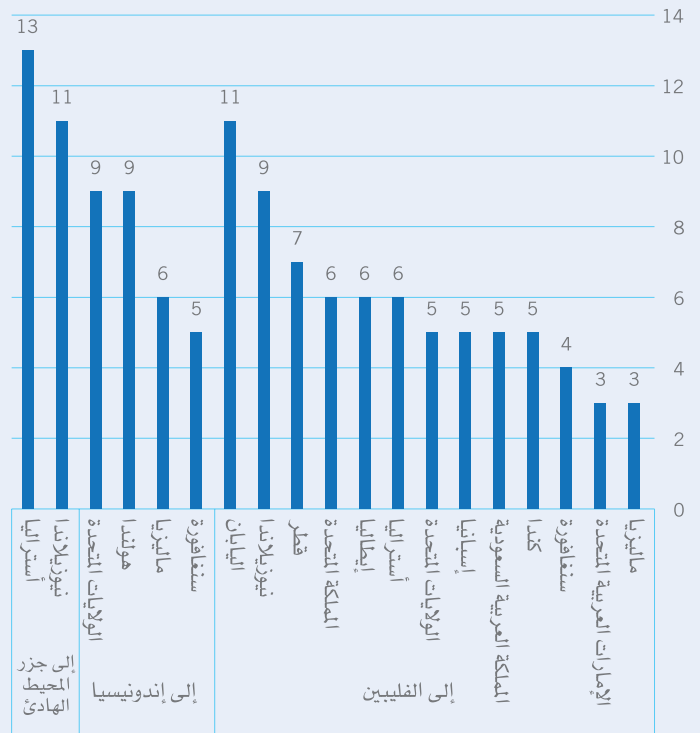
يمكن أن يتعرض العمال المهاجرون للاستغلال أثناء عملية التوظيف بسبب رسوم التوظيف العالية التي تفرضها وكالات الاستخدام (الخانة 1)، فهذه الرسوم تتجاوز إلى حد بعيد المصاريف الفعلية الحاصلة وتحد من أثر الهجرة على التنمية.

من باب المتابعة للحوار رفيع المستوى بشأن الهجرة الدولية والتنمية الذي أطلقته الأمم المتحدة سنة 2013 والاجتماع الفني الثلاثي حول هجرة اليد العاملة الذي عقدته منظمة العمل الدولية سنة 2013، طورت منظمة العمل الدولية مبادئ وتوجيهات حول ممارسات التوظيف العادلة التي تحترم وتستوفي المبادئ التي كرستها معايير العمل الدولية.

تعتبر النساء من أكثر الفئات استضعافاً في بلدان المنشأ والمقصد على حد سواء. بالتالي ركز العديد من التدخلات على الهجرة الآمنة للنساء. وحاولت بعض البلدان حماية العاملات من خلال منع الهجرة في بعض الحالات وزيادة سن الهجرة. غير أن هذه التدابير تأتي مفعولاً معاكساً أحياناً حيث تؤدي إلى التمييز بحق المرأة وتدفع بها إلى قنوات العمل غير النظامية.

بوجه عام، تصدت حكومات بلدان المنشأ للتجاوزات في التوظيف باعتماد لوائح تنظم شروط الترخيص وتفرض سقفاً على رسوم الاستخدام وتستحدث آليات للتظلم. سنة 2015، أعلن النيبال عن سياسة «صفر رسوم، صفر تكاليف سفر على العامل»، وحظرت بعض بلدان مجلس التعاون مثل قطر والمملكة العربية السعودية والإمارات

الرسم 2. كلفة تحويل 200 دولار أمريكي من بلدان المقصد (%، الربع الثاني 2015)



المصدر:

World Bank: Migration and remittances: Recent developments and outlook, Migration and Development Brief 26 (Washington, DC, 2016).

إن الهدف الثالث (ج) من أهداف التنمية المستدامة - خفض تكاليف معاملات تحويلات المهاجرين إلى أقل من 3 في المائة، وإلغاء قنوات التحويلات المالية التي تربو تكاليفها على 5 في المائة، بحلول عام 2030 - يوفر مؤشراً هاماً على كيفية الحد من انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها من خلال حوكمة أفضل للهجرة اليد العاملة.

إن الأردن من بين الدول القليلة التي تغطي العمال المنزليين في قانون العمل، في حين أن الكويت اعتمدت قانوناً حول العمل المنزلي (عام 2015) لتنظيم حقوق العمال المنزليين.

أما تفتيش العمل في القطاعات التي يصعب الوصول إليها فلا يزال محفوظاً بالتحديات. لقد قامت منظمة العمل الدولية، بمساعدة الحكومة التايلندية، بتطوير مبادئ وأدوات لتفتيش سفن الصيد. واستحدثت تايلند وحدة تفتيش جواله مختصة بصناعة صيد الأسماك.

وفي العام 2015، تم التوصل إلى اتفاقية نتجت عن مفاوضات جماعية على صعيد قطاع الملابس في الأردن، شملت أكثر من 40 ألف عامل مهاجر. تنص تلك الاتفاقية على الحد الأدنى المتفق عليه من شروط العمل، إلى جانب عقد موحد. ومع ذلك تبقى مثل هذه الاتفاقيات الجماعية نادرة في الدول العربية، خاصة وأن النقابات تخضع لشروط مقيدة، مع بعض الاستثناءات النادرة.

في آسيا والمحيط الهادئ، قدمت منظمة العمل الدولية بالتشاور التام مع الشركاء الاجتماعيين الدعم لتطوير سياسات وقوانين تنظم هجرة الأيدي العاملة في بنغلادش وكمبوديا وكيريباتي وسريلانكا وتايلند وتوفالو.

المهارات

من شأن تطوير المهارات والاعتراف بها أن يحسن إلى حد بعيد آلية أسواق العمل في بلدان المنشأ والمقصد على السواء، بما فيه مصلحة أصحاب العمل والعمال المهاجرين. لقد أطلقت الإمارات العربية المتحدة مشروعاً ريادياً لتطوير المهارات في قطاع البناء مع الهند وباكستان وسريلانكا، وهو برنامج يطبق بعضاً من هذه المبادئ، بما فيها الفحص حسب شروط بلد المقصد وإصدار جواز المهارات.

بين سنة 2005 و2012، أبرمت اتفاقيات للاعتراف المتبادل بالمهارات في بلدان أسيان شملت ثمان مهن. ومنظمة العمل الدولية بصدد الترويج لاتفاقيات الاعتراف المتبادل بالمهارات في المهن المتدنية والمتوسطة المهارات.

الشراكات

تبين أن اتفاقيات العمل الثنائية ومذكرات التفاهم المبرمة بين حكومات بلد المنشأ وبلد المقصد تتسم بفعالية أكبر عندما تؤمن قوانين العمل حماية شاملة للعاملين في جميع القطاعات، بمن فيهم عمال المنازل. وينبغي تضمين الشركاء الاجتماعيين في تصميم أية اتفاقية عمل ثنائية أو مذكرة تفاهم حكومية، وإتاحة النصوص للعموم (كما هي الحال في الفلبين) واعتماد نظام تقييم دوري، خاصة في ما يخص حماية العمال المهاجرين.

العربية المتحدة فرض أية رسوم على العمال المهاجرين. وعلى الرغم من تلك الجهود، حققت نجاحاً محدوداً نسبياً مختلف المحاولات للتخفيف من ممارسات التوظيف الاستغلالية.

في العام 2004، اعتمدت جمهورية كوريا نظام ترخيص التوظيف الذي أطلق برنامجاً لتوظيف للعمال تم الاتفاق عليه بين حكومة بلد المنشأ والمقصد بموجب مذكرات تفاهم إلزامية. ومن أبرز إنجازات هذا النظام أنه سمح بخفض تكاليف الهجرة التي يتكبدها العمال من 3509 دولار أمريكي بالمعدل في ظل النظام السابق سنة 2002 إلى 927 دولار أمريكي بموجب النظام الحالي سنة 2011¹³.

شروط العمل

تدعو الحاجة إلى حماية العمال المهاجرين من الاستغلال والتمييز وظروف العمل السيئة وتقليل الحواجز والعراقيل أمام العمل اللائق. ففي العديد من الأحيان، يتركز المهاجرون في قطاعات تتسم بغياب تشريعات العمل الملائمة والقصور في تنفيذها. وتعتبر العاملات المنزليات في الأسر الخاصة والعاملون في صيد الأسماك والزراعة والبناء من بين الفئات الأقل حماية والأدنى أجراً.

بدأت بعض بلدان الإقليم تصلح الأمور وتعزز الأطر القانونية و/أو آليات التنفيذ لحماية العمال المهاجرين:

منذ آخر اجتماع إقليمي لآسيا والمحيط الهادئ، صادقت إندونيسيا على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم؛ وصادقت الفلبين على اتفاقية العمال المنزليين، 2011 (رقم 189)، وصادقت جزر فيجي ومنغوليا على اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، 1997 (رقم 181).

وفي تايلند، أقر مرسوم وزاري حول العمل المنزلي في شهر تشرين الثاني/نوفمبر 2012. ومع العلم أن هذا المرسوم لا يماشى تماماً مع المعايير المنصوص عليها في الاتفاقية رقم 189 إلا أنه يؤمن حماية إضافية تشمل فرض يوم إجازة في الأسبوع. كما قامت حكومة تايلند بتحسين وإقرار مرسوم وزاري منقح حول العمل في مصائد الأسماك، دخل حيز التنفيذ في شهر كانون الأول/ديسمبر 2014.

وفي العام 2016، أقرت في الإمارات العربية المتحدة ثلاثة مراسيم وزارية مترابطة لتنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعمال المهاجرين من خلال قانون العمل وعقد موحد للعمال الوافدين الذين يحصلون على إجازة العمل من وزارة العمل¹⁴. وتهدف تلك الإصلاحات إلى وقف تحكم صاحب العمل بالعمال المهاجرين من حيث تجديد الإقامة وفسخ عقد العمل وتغيير صاحب العمل، مع معالجة موضوع استبدال العقود.

K.B. Kyung: Update on the Employment Permit System, Paper presented at the Effective Implementation of the Employment Permit System ILO/Korea Multi-Country Dialogue, Bangkok, 3-4 Dec. 2013. (13)

ذلك يستثني في الوقت الحالي فئات عدة من بينها فئة العمال المنزليين. (14)

ممارسات التوظيف المنصفة

ينبغي تعزيز ممارسات وسياسات التوظيف العادلة من خلال اعتماد المبادئ والتوجيهات العملية لمنظمة العمل الدولية بشأن التوظيف العادل، وتكريس مبدأ عدم فرض أية رسوم توظيف على العمال في التشريعات الوطنية لبلدان الإقليم. إضافة لذلك، يمكن لبلدان المنشأ أن تستفيد مما يلي: (أ) تطوير تشريعات نموذجية حول تنظيم ممارسات التوظيف التي يمكن استخدامها كمعيار، بما في ذلك الحرص على تنظيم وكالات التوظيف من الباطن؛ (ب) تقديم الحوافز لوكالات التوظيف التي تتميز بأداء جيد؛ و (ج) الرصد وتطبيق التشريعات.

وفي معرض إصلاح ممارسات التوظيف في بلدان المقصد، لا بد من التفكير في آليات لمعالجة الاتجار بالتأشيرات في الدول العربية، وتبسيط إجراءات الهجرة حيث تكون الوظائف الشاغرة مطابقة لنقص في الأيدي العاملة في بعض القطاعات. يمكن توفير فرص توظيف بديلة لأصحاب وطالبي العمل تقلل من عدد الوسطاء وبالتالي من التكاليف. على الحكومات أن تنظر في المطابقة بين أصحاب العمل وطلبي العمل ليس فقط من خلال وكالات التوظيف الخاصة إنما أيضاً من خلال وكالات الاستخدام العامة ومباشرة عن طريق أصحاب عمل معتمدين وإجراءات توظيف إلكترونية (بشهادة ملحق العمل). كما ينبغي تحسين آلية المناقصات بحيث لا تحمل العمال مصاريف التوظيف¹⁵.

تحرك العمالة داخل سوق العمل في بلدان المقصد

في بلدان المقصد، إن منع العمال الوافدين من تغيير عملهم يؤدي إلى اختلال العلاقة بين صاحب العمل والعامل وتقييد حرية الحركة داخل سوق العمل، ما يحد من أفاق النمو الاقتصادي ويؤدي أحياناً إلى الاستغلال في العمل. بالتالي علت الانتقادات من منظمات حقوق الإنسان إزاء تقييد حركة العمال، واستجابت بلدان مثل البحرين وجمهورية كوريا والإمارات العربية المتحدة بإحداث تغييرات إيجابية. فمن أجل معالجة مشكلة الاتجار بالتأشيرات والنهوض بفعالية أسواق العمل المضيفة¹⁶ بما يخدم مصلحة جميع الأطراف، لا بد من تيسير حركة العمالة في أسواق العمل المضيفة. ينبغي السماح للعمال المهاجرين بإنهاء تعاقدتهم ضمن المهل القانونية والانتقال للعمل لدى صاحب عمل آخر من دون الحاجة لموافقة صاحب العمل الأساسي. فتلك الترتيبات تقلص إلى حد كبير تكاليف التوظيف الإجمالية فيما تساهم في مطابقة أفضل بين المهارات والوظائف.

لقد تحقق تقدم واعد على صعيد التعاون بين نقابات بلدان المنشأ والمقصد. فقد وقعت نقابات نيبالية وسريلانكية على اتفاقيات ثنائية لحماية العمال المهاجرين مع نقابات في البحرين والكويت. كما تم إبرام اتفاقيات بين الاتحاد العام للنقابات النيبالية والاتحاد العام للنقابات الكورية واتحاد النقابات الماليزية. ويمكن لهذه الاتفاقيات أن تساعد العمال المهاجرين من ذوي المهارات المتدنية على التظلم والانتصاف. كما تمنح التجاوزات في التوظيف من خلال تنبيه العمال حيال حقوقهم، بما فيها التشريعات حول الحد الأقصى للرسوم الواجب دفعها.

وللشراكات بين أصحاب العمل أهمية أيضاً. مثلاً، وضع الاتحاد العام لأصحاب العمل في رابطة أسيان خطة عمل على مدى ثلاث سنوات بشأن تنقل العمالة وحماية حقوق العمال المهاجرين، ومن المحتمل اعتماد خطة مماثلة من قبل أصحاب العمل في جنوب آسيا وبلدان مجلس التعاون الخليجي.

التوصيات

في السنوات المقبلة، من المتوقع أن يستمر الناس في عبور الحدود الوطنية في سبيل العمل. ومن أجل تحقيق نمو اقتصادي شامل وتمكين العمال المهاجرين وأسرهم من تحقيق مكاسب تنمية أفضل من عملهم، لا بد من اعتماد سياسات عادلة وفعالة للهجرة (أ) تضمن العمل اللائق للعمال المهاجرين فيما (ب) تلبى احتياجات سوق العمل.

ويتطلب تحقيق تلك الأهداف تدابير مكثفة في بلدان المنشأ والمقصد على السواء، إلى جانب التعاون العابر للحدود على المستويات الثنائية والإقليمية والمتعددة الأطراف. وتشمل تلك التدابير قوانين عمل أكثر فعالية، وتنظيم ممارسات هجرة اليد العاملة في بلدان المقصد واستحداث مؤسسات تحرص على تطبيقها، وإرساء آليات توظيف عادلة تشمل الرصد والرقابة الفعالة على المستوى الوطني ومن خلال الاتفاقيات الثنائية. أما العمال المهاجرون الأكثر استضعافاً مثل عمال المنازل، فيحتاجون إلى عناية خاصة، ما يدعو إلى اتخاذ تدابير للحرص على مراعاة السياسات لاعتبارات النوع الاجتماعي.

وتشمل التوصيات ما يلي:

تصديق وتطبيق اتفاقيات العمل الدولية ذات الصلة

ينبغي الترويج لمعايير العمل الدولية الآتية في بلدان المنشأ والمقصد: اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، 1949 (رقم 97)؛ اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، 1975 (رقم 143)، الاتفاقية رقم 181 والاتفاقية رقم 189؛ البروتوكول لاتفاقية العمل الجبري رقم 29.

R. Jureidini: Ways forward in recruitment of low-skilled migrant workers in the Asia-Arab States corridor, ILO White Paper (Beirut, ILO, 2016), http://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_519913/lang-en/index.htm [accessed 30 Oct]. (15)

إن اجتماع الخبراء الأقاليمي بعنوان تحقيق أجندة عادلة من الهجرة: تدفق العمالة بين آسيا والدول العربية، والذي عقدته منظمة العمل الدولية في كامباندو (4-3 كانون الأول/ديسمبر 2014)، خلص إلى ضرورة السماح للعمال بالتنقل داخل فئة مهنية معينة يكون فيها نقص مثبت في الأيدي العاملة، مع الأخذ أيضاً بمصالح صاحب العمل. (16)

تطوير المهارات والاعتراف بها

الحصول على أية تعويضات متوجبة لهم في حال التعرض لحوادث. ومن الضروري تحسين عملية جمع البيانات المتعلقة بالحوادث التي يتعرض لها العمال المهاجرون في مكان العمل، لتحسين التدريب والوقاية بما يتماشى مع مؤشرات أهداف التنمية المستدامة.

كما تدعو الحاجة إلى تحسين معرفة المهاجرين بحقوقهم وتحسين وصولهم إلى خدمات الدعم التي تقدمها الوكالات الحكومية وملحق العمل والنقابات ومنظمات المجتمع المدني، بما فيها مراكز الموارد المخصصة للعمال المهاجرين. فبالإضافة لحصولهم على الخدمات، لا بد من تمكين العمال المهاجرين ذكوراً وإناثاً من تمثيل مصالحهم وصون حقوقهم.

الشراكات وتوسيع قاعدة المعارف

إن الإدارة الرشيدة للهجرة الدولية من الشواغل المشتركة التي تتطلب تعاوناً بين مجموعة كبيرة من الجهات المعنية. تُحصى عدة أنواع من الشراكات في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، منها مذكرات التفاهم ومبادرات التكامل الإقليمي والتعاون بين النقابات ومنظمات المجتمع المدني. ولا بد من تدعيم هذه الجهود وتطبيقها على أساس ثلاثي.

كما ينبغي مواصلة الأبحاث لتوسيع قاعدة المعارف التي توضع السياسات على أساسها، إلى جانب تدابير أخرى مثل جمع إحصائيات حول هجرة اليد العاملة وإجراء دراسات حول تكاليف الهجرة والمواقف من العمال المهاجرين.

الهجرة والتنمية

في بلدان المنشأ والمقصد على حد سواء، ينبغي أن تشكل استراتيجيات الاستخدام والخطط التنموية جزءاً لا يتجزأ من سياسات هجرة العمالة. تعتمد منظمة العمل الدولية نهجاً قائماً على الحقوق محوره العامل المهاجر إزاء الهجرة والتنمية والحوالات. وتعتبر الإدارة الرشيدة لهجرة اليد العاملة التي تحرص على حماية حقوق العمال المهاجرين شرطاً أساسياً لتحقيق مكاسب تنموية أفضل من الهجرة. كما يتعزز أثر التدابير الإنمائية بواسطة السياسات والممارسات الرامية إلى تخفيض كلفة تحويل الأموال، والتثقيف على حسن استخدام الإيرادات، وتيسير إدماج العمال المهاجرين عند عودتهم إلى بلد المنشأ.

يمكن تحديد متطلبات سوق العمل من العمال الأجانب بدقة أكبر بالاستناد إلى مجموعة مصادر، منها طلبات أصحاب العمل ومسوح القوى العاملة ومعلومات من قبيل البيانات الاقتصادية والوظائف الشاغرة. إضافة لذلك، يمكن لأنظمة تطوير المهارات والاعتراف بالمؤهلات تيسير عملية التوظيف والانتقال نحو وظائف تتسم بأجور وشروط أفضل. وترتدي برامج الاعتراف بالمهارات أهمية خاصة بالنسبة للمهاجرات الأقل وصولاً إلى الوظائف الأعلى أجراً في بعض البلدان والمهن. وتشمل أبرز المقاربات لترقيع مهارات العمال المهاجرين والاعتراف بها في الإقليم ما يلي: (أ) تطبيق المعايير المعمول بها في بلدان المقصد لاختبار مهارات طالبي الهجرة قبل مغادرتهم بلد المنشأ؛ (ب) تطوير معايير دنيا مشتركة؛ (ج) إبرام ترتيبات للاعتراف المتبادل بالمهارات؛ و(د) الاعتراف بمهارات العمال المهاجرين لدى عودتهم إلى بلدهم.

العمل اللائق وشروط العمل

إلى ذلك، ينبغي الاستمرار في إيلاء أهمية قصوى لتحسين الأطر القانونية وتطبيقها تطبيقاً فعالاً. وينبغي الترويج لنماذج تقوم على سداد أجور العمال في أوانها، بصورة شفافة وغير تمييزية، للحرص على حماية الأجور. وينبغي الإسراع في معالجة المشكلة الناجمة عن مصادرة جواز السفر من قبل صاحب العمل والترويج لاحتفاظ العمال بجوازاتهم في أماكن آمنة باعتبارها ممارسات جيدة. كما تدعو الحاجة إلى تنظيم العمال بصورة أفضل واعتماد آليات فعالة لتحديد الأجور وترسيخ السياسات القطاعية من خلال تطوير آليات خاصة لتحسين شروط العمل في الزراعة وصيد الأسماك والبناء والعمل المنزلي والصناعات التحويلية. ومن أبرز عناصر المقاربة القطاعية التعامل مع الجهات الفاعلة على طول سلسلة الإمداد، عند الاقتضاء، والاستفادة من تأثيرها في سبيل حماية العمال.

كما ينبغي تعزيز قدرات مفتشيات العمل بحيث تشمل فيما تشمل الاعتبارات العمالية للإتجار وتوظيف العمال والصحة والسلامة المهنية. كما ينبغي الترويج بانتظام لمشاركة المرأة في تصميم وتقديم وتلقي التدريب. ومن بين الأولويات تطوير أنظمة للحرص على وصول العمال إلى الحماية لدى عودتهم إلى بلدان المنشأ، بما في ذلك

يتحمل المؤلفون وحدهم مسؤولية أي آراء مطروحة. لا يشكل هذا الإصدار تأييداً لأي رأي من الآراء المطروحة أو المنتجات أو العمليات أو الإشارات الجغرافية من جانب منظمة العمل الدولية.

© حقوق التأليف والنشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية 2016.

DECENT WORK

A better world starts here.

مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية
مركز أريسيو، شارع جستيان، القنطاري
ص.ب.: 11-4088، رياض الصلح،
1107-2150 بيروت، لبنان
هاتف: +9611752400 فاكس: +9611752405
البريد الإلكتروني: beirut@ilo.org
www.ilo.org/beirut

مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ
مبنى الأمم المتحدة
جادة راجدامينوك
بانكوك 10200، تايلند
هاتف: +66228801735 فاكس: +6622881234
البريد الإلكتروني: BANGKOK@ilo.org
www.ilo.org/asia