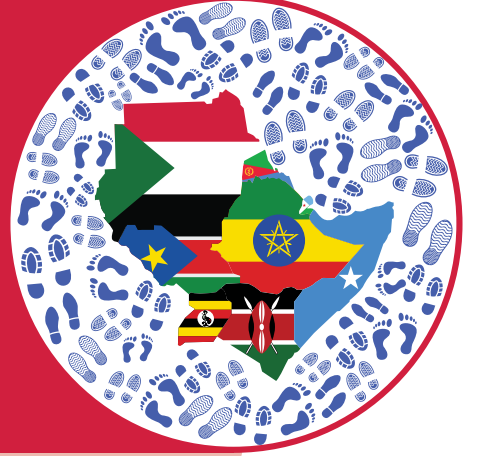


منظمة
العمل
الدولية



Funded by the European Union

تقييم هجرة العمالة
وحوكمة التنقل
في منطقة الإيقاد
التقرير القُطري عن



السودان



حرية حركة الأشخاص والتنقل في منطقة الإيقاد:
تحسين فُرص التنقل المنتظم للعمالة

FMPT

تقييم هجرة العمالة وحوكمة التنقل في منطقة الإيقاد: التقرير القطري عن السودان

حرية حركة الأشخاص والتنقل في منطقة
الإيقاد: تحسين فرص التنقل المنتظم للعمالة

تمويل الاتحاد الأوروبي

تُعَدُّ إصدارات مكتب العمل الدولي محمية بحقوق الطبع بموجب البروتوكول 2 من الاتفاقية العالمية لحقوق التأليف والنشر على أن ذلك لا يمنع نسخ أو إيراد بعض المقطعات القصيرة دون الحصول على إذن مسبق شريطة ذكر المصدر. أمّا الحصول على حقوق إعادة الطبع أو الترجمة فيستلزم تقديم طلب لإصدارات منظمة العمل الدولية (الحقوق والترخيص) بمكتب منظمة العمل الدولية وعنوانه CH-1211 جنيف 22، سويسرا، أو عبر البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. ويرحب المكتب بهذه الطلبات. يحق للمكتبات والمؤسسات وغيرها من المستخدمين المسجلين لدى إحدى منظمات حقوق إعادة الطبع، عمل نسخ وفقاً للترخيص الصادرة لهم لهذا الغرض. وللتعرف على منظمة حقوق إعادة الطبع الموجودة في بلدك تفضل بزيارة: www.ifrro.org

قييم هجرة العمالة وحوكمة التنقل في منطقة الإيقاد: التقرير القطري عن السودان
حرية حركة الأشخاص والتنقل في منطقة الإيقاد: تحسين فرص التنقل المنتظم للعمالة

رقم ISBN: 978-92-2-032864-4 (طباعة)
(PDF) 978-92-2-032863-7

لا تعني التسميات الواردة في إصدارات منظمة العمل الدولية –وهي تسميات متسقة مع الممارسة المعمول بها في الأمم المتحدة– ولا عرض المواد في هذه الإصدارات، التعبير عن أي رأي لمكتب العمل الدولي بشأن الوضعية القانونية لأيّ قطر أو منطقة أو أرض أو بشأن سلطاتها أو تعيين حدودها. تقتصر مسؤولية الآراء الواردة في المقالات والدراسات الموقعة والمساهمات الأخرى، على المؤلفين، ولا يُعْتَبَرُ نشرها بمثابة موافقة من مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها. لا تعني الإشارة إلى أسماء المؤسسات والمنتجات والعمليات التجارية تأييد مكتب العمل الدولي لأيّ منها ولا يُعْتَبَرُ عدم ذكر مؤسسة تجارية أو منتج تجاري أو عملية تجارية، علامة لعدم الاستحسان. يمكن الوصول إلى المعلومات الخاصة بإصدارات منظمة العمل الدولية ومنتجاتها الرقمية عبر الرابط: www.ilo.org/publns

أُصدِرَتْ هذه المادة المنشورة بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي.
وتقع مسؤولية محتوياتها على منظمة العمل الدولية وحدها ولا تُعَبَّرُ بالضرورة عن آراء الاتحاد الأوروبي.

طُبِعَتْ في أديس أبابا - أثيوبيا
تصميم وتنظيم المركز الدولي للتدريب في منظمة العمل الدولية، تورينو - إيطاليا

المحتويات

د	قائمة الاختصارات والأحرف الأولى
هـ	شكر وتقدير
و	تقديم
ز	ملخص وافٍ
1	1. مدخل
3	2. المنهجية
13	3. لمحة عامة عن السودان واتجاهات الهجرة فيه
	4. لمحة عامة عن أدوار الوزارات والهيئات والتنظيمات ثلاثية
17	الأطراف الرئيسية ومسئولياتها
17	1.4 الوزارات والهيئات الحكومية
20	2.4 تنظيمات العمال وأصحاب العمل
21	5. الآليات الوطنية للتنسيق بشأن الهجرة
22	6. تحليل إطار العمل التحليلي
22	1.6 المحور الأول: تعزيز حوكمة هجرة اليد العاملة
22	1.1.6 مجال الموضوعات الأول: القدرة على جمع بيانات هجرة العمالة وتحليلها وتبادلها
26	2.1.6 مجال الموضوعات الثاني: التنسيق بشأن هجرة اليد العاملة
27	3.1.6 مجال الموضوعات الثالث: القدرة على صياغة السياسة وتنفيذها
31	4.1.6 مجال الموضوعات الرابع: تنظيم ممارسات وكالات التوظيف
36	2.6 المحور الثاني: تعزيز فرص الهجرة المنظمة لليد العاملة وفرص العمل اللائق
36	1.2.6 مجال الموضوعات الأول: خطط حركة اليد العاملة لدعم احتياجات سوق العمل
	2.2.6 مجال الموضوعات الثاني: المهام الداعمة للدخول إلى سوق العمل ومنها الوصول
44	إلى المعلومات والتعليم والتدريب والاعتراف بالمهارات والتمويل
46	3.2.6 مجال الموضوعات الثالث: تعزيز التكامل والاندماج الاجتماعي
84	3.6 المحور الثالث: تعزيز حماية العمال المهاجرين وأسرهم
48	1.3.6 مجال الموضوعات الأول: حماية حقوق الإنسان للعمال المهاجرين
50	2.3.6 مجال الموضوعات الثاني: الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية
51	3.3.6 مجال الموضوعات الثالث: تفتيش أماكن عمل المهاجرين
51	4.3.6 مجال الموضوعات الرابع: تسهيل الاستقبال والعودة
35	7. التوصيات
85	الملحق 1 – قائمة مقدمي المعلومات الأساسيين
16	المصادر

قائمة الاختصارات والأحرف الأولى

الاتحاد الأفريقي	AU
اتفاقية العمل الثنائية	BLA
السوق المشتركة لشرق وجنوب أفريقيا (كوميسا)	COMESA
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا	ESCWA
الصندوق الائتماني الأوروبي من أجل أفريقيا	EUTF
إجمالي الناتج المحلي	GDP
النازحون	IDPs
منظمة العمل الدولية	ILO
منظمة دولية	IO
المنظمة الدولية للهجرة	IOM
الاتحاد الدولي لنقابات العمال	ITUC
البرنامج المشترك لهجرة اليد العاملة	JLMP
الشراكة المعرفية العالمية بشأن الهجرة والتنمية	KNOMAD
نظام معلومات سوق العمل	LMIS
كلية ماسترخيت للدراسات العليا في الحكم	MGSOG
مركز الهجرة المختلطة لشمال أفريقيا	MHUB
وزارة الخارجية	MOFA
وزارة الداخلية	MOI
وزارة العمل	MOL
اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر	NCCT
الآلية الوطنية للتنسيق	NCM
منظمة غير حكومية	NGO
المجلس القومي للسكان	NPC
العملية التشاورية الإقليمية	RCP
جماعة اقتصادية إقليمية	REC
السكرتارية الإقليمية للهجرة المختلطة	RMMS
مركز العمليات الإقليمية المعني بالاتجار بالبشر	ROCK
اتحاد عام أصحاب العمل السوداني	SBEF
جنيه سوداني [عملة]	SDG
جهاز تنظيم شئون السودانيين العاملين بالخارج	SSWA
الاتحاد العام لنقابات عمال السودان	SWTUF
تقرير وزارة الخارجية الأميركية عن الاتجار بالبشر	TIP Report
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)	UNCTAD
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	UNDP
لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا	UNECA
مفوضية الأمم المتحدة لشئون اللاجئين	UNHCR

شكر وتقدير

أعدت إميرانتيا إراسموس هذا التقرير بتعاونٍ وثيقٍ مع منظمة العمل الدولية وسكرتارية الإيقاد وذلك ضمن إطار برنامج «حرية حركة الأشخاص والتنقل في منطقة الإيقاد: تحسين فُرص التنقل المنتظم للعمالة» (2017 – 2020) الممول من الاتحاد الأوروبي.

تمَّ إعداد هذا التقرير بفضل المعلومات المُقدَّمة بأريحية من حكومة السودان، واتحاد عام أصحاب العمل السوداني، والاتحاد العام لنقابات عمال السودان، وسكرتارية الإيقاد، ومنظمة العمل الدولية، والوكالة الألمانية للتعاون الدولي، ومركز الدراسات والوثائق الاقتصادية والقانونية والاجتماعية، والمنظمة الدولية للهجرة، ووزارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة، ووفد الاتحاد الأوروبي إلى السودان.

تتقدم الكاتبة بالشكر الجزيل لوزارة العمل والإصلاح الإداري، ووزارة الداخلية، ومفوضية اللاجئين، والمجلس القومي للسكان، وجهاز شئون السودانين العاملين بالخارج، والجهاز المركزي للإحصاء، ووزارة الخارجية، ووزارة العدل، ووزارة الاستثمار، ووزارة الضمان والتنمية الاجتماعية، ووزارة الشباب والرياضة.

والشكر الجزيل موصول أيضاً لأوريليا سيغاتي، وهايكه لاوتنشلاغر، ونكولاس غرايسود، وريتشارد لافيلي، وإفرايم غنتيت، لما قدموه من توجيه في تعليقات على المسودات وإشراف، والشكر أيضاً لمنتواب يمانى لإسهاماتها النافعة في التحقق من البيانات الميدانية والتأكد من تحرير النسخة النهائية من التقرير وتدقيقها لغوياً وتصميمها. وكذلك تشكر الكاتبة السيد جمال يعقوب عبد الله، منسق المشروع على مستوى السودان، لمساهماته القيّمة في التحقق من البيانات الميدانية والتأكد من تحرير النسخة النهائية من التقرير وتدقيقها لغوياً، وتشكر أماري نيغاش، من منظمة العمل الدولية، لتنسيق إمدادات الدراسة، وسوزان عبد السلام وميلوك سعيد؛ لما قدماه من دعم في أثناء بعثة الدراسة في السودان. وقد قام جون مالوي بتحرير هذا التقرير.

هذا الإصدار ممول من الصندوق الائتماني الأوروبي من أجل أفريقيا.

تقديم

أعدت منظمة العمل الدولية بالتعاون وثيق مع سكرتارية الإيقاد هذا التقرير المعنون: تقييم هجرة العمالة وحوكمة التنقل في منطقة الإيقاد: التقرير القطري عن السودان بوصفه جزءاً من مشروع «حرية حركة الأشخاص والتنقل في منطقة الإيقاد: تحسين فرص التنقل المنتظم للعمالة» الممول من الاتحاد الأوروبي. ويُسكّلُ التقرير جزءاً من عنصر إنتاج المعرفة ضمن المشروع، وهو يهدف إلى إنتاج قاعدة من الأدلة بغية تحسين حوكمة هجرة اليد العاملة وحركتها في منطقة الإيقاد التي تتسم بالتهجير القسري، وتدفقات الهجرة المختلطة، ومحدودية الخيارات للهجرة المنظمة للعمالة وحركتها.

ومع ذلك، يُعتَقَدُ أن زيادة فرص حركة العمالة من خلال بروتوكول الإيقاد لحرية حركة الأشخاص، تُعزِّزُ من التكامل الإقليمي وتُخفِّفُ الضغط على أسواق العمل الوطنية التي تعجز عن توفير القدر الكافي من فرص العمل اللائق. فضلاً عن ذلك، يمكن لبلدان المقصد داخل منطقة الإيقاد الاستفادة من العمالة والمهارات التي تحتاجها للتنمية الاجتماعية والاقتصادية. وفوق ذلك، يُتَوَقَّعُ لزيادة فرص الهجرة المنظمة أن تؤدي إلى زيادة أعداد المهاجرين هجرةً آمنةً وإلى تمتّعهم بفرص عمل كريم. كما يُتَوَقَّعُ تحسُّنُ رصد حقوق المهاجرين وإنفاذها من خلال الإطار المعياري الذي سيقرره هذا البروتوكول.

في هذا السياق، يسلط التقرير القطري للسودان الضوء على الاتجاهات الرئيسية ويفحص مختلف الأطر السياسية والقانونية التي تنظم هجرة العمالة والتنقل في البلاد باستخدام إطار تحليلي شامل تم إعداده لهذه الدراسة. وترتكز نتائج الدراسة وتوصياتها على ثلاثة محاور رئيسية ومجالات موضوعات عددها 12، هي لِبَنَاتُ بناء حوكمة هجرة اليد العاملة وحركتها. ويبحث المحور الأول -وهو تعزيز حوكمة هجرة اليد العاملة- في النظم الوطنية والقدرات الوطنية الخاصة بجمع بيانات هجرة العمالة وتحليل هذه البيانات، وفي القدرة على تطوير سياسات لهجرة العمالة وتنفيذ هذه السياسات، وفي تنظيم وكالات استخدام واستقدام العمالة، وفي تحسين التنسيق بشأن مسائل الهجرة على مختلف المستويات. والمحور الثاني - تعزيز فرص الهجرة المنظمة للعمالة والعمل اللائق - يُقَيِّمُ وصول المهاجرين إلى أسواق العمل والمعلومات والتعليم والتمويل، وتيسير الاندماج الاجتماعي للمهاجرين. وأما المحور الثالث -تعزيز حماية العمال المهاجرين وأسرهم- فينظر في حقوق المهاجرين وأمنهم الاجتماعي وتفتيش عملهم واستقبالهم وعودتهم.

ونرى أنَّ نتائج الدراسة ستقدِّمُ استعراضاً شاملاً لحوكمة الهجرة والتنقل في السودان، وأنها ستسهم إسهاماً مهماً في تطوير بروتوكول الإيقاد لحرية حركة الأشخاص وكذلك في تنفيذه بعد الاعتماد.

ألكسيو موسيندو،

مدير

المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية في

أثيوبيا، وجيبوتي، والصومال، وجنوب السودان،

والسودان، والممثل الخاص للاتحاد الأفريقي ولجنة

الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا

ملخص واف

تنفذ منظمة العمل الدولية المشروع المُمَوَّل من الصندوق الائتماني الأوروبي للطوارئ: «حرية حركة الأشخاص والتنقل في منطقة الإيقاد: تحسين فُرص التنقل المنتظم للعمال» بالتعاون مع الإيقاد.

ويهدف المشروع إلى تحسين الفرص من خلال وضع نماذج للتدخل في السياق الأوسع للتكامل الإقليمي، ويُتَوَقَّع للمشروع أن يوفر فرص العمل اللائق على المدى البعيد، للمهاجرين الحاليين والمحتملين في المنطقة، وأن يساهم في تعزيز التكامل الإقليمي.

وفي هذا السياق تضطلع منظمة العمل الدولية بإجراء سلسلة من الدراسات بغرض التوصل لفهم أفضل لديناميات الهجرة وسوق العمل في المنطقة، ومن ذلك قيود وفرص إيجاد العمل وأسباب نقص المهارات. وقد أجرت الدول الأعضاء في الإيقاد تقييمات لحوكمة هجرة اليد العاملة وحركتها، وقيّدت هذه التقييمات في التقارير القطرية وفي تقرير عالمي، وينبغي أن تدعم هذه التقييمات تطوير بروتوكول الإيقاد لحرية حركة الأشخاص وتنفيذه.

وُضِع إطار عمل تحليلي لهذه التقييمات، ويقيم هذا الإطار السياسات والقوانين والممارسات المتعلقة بهجرة العمالة وحركتها، ويرتكز إلى ثلاثة محاور هي لبنات البناء لتعزيز هجرة اليد العاملة في الإيقاد:

◀ **المحور الأول:** تعزيز حوكمة هجرة اليد العاملة؛

◀ **المحور الثاني:** تعزيز فرص الهجرة المنظمة للعمالة والعمل اللائق؛

◀ **المحور الثالث:** تعزيز حماية العمال المهاجرين وأسرهم.

يضم كل محور مجموعة من مجالات الموضوعات بإرشادات تساهم في تحقيق المحور الذي تندرج تحته. وهذه الإرشادات مأخوذة عن:

◀ إطار عمل منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف الخاص بالعمالة المهاجرة: مبادئ وإرشادات غير ملزمة لنهج يقوم على الحقوق إزاء هجرة اليد العاملة (منظمة العمل الدولية، 2006)؛

◀ إطار عمل الإيقاد للسياسة الإقليمية للهجرة؛

◀ ومسودة بروتوكول الإيقاد لحرية حركة الأشخاص.

يضم الجزء الأخير من التقرير توصيات رئيسية لتعزيز وتطوير حوكمة هجرة اليد العاملة في السودان ومنطقة الإيقاد، وهي توصيات مستقاة من تقييم إطار العمل التحليلي، وقد جُمِعت بيانات هذا التقييم من خلال البحوث المكتبية والمقابلات شبه المُنظَّمة مع مسؤولين حكوميين، ومنظمات مجتمع مدني، ومنظمات أصحاب العمل، ومنظمات عمالية، ومنظمات دولية، ووفود الاتحاد الأوروبي خلال بعثة ميدانية إلى الخرطوم من 17 إلى 22 فبراير 2018. وقد تكاملت البحوث المكتبية مع الميدانية.

لمحة عامة عن اتجاهات وإدارة الهجرة في السودان

يُعَدُّ السودان دولة منشأ ومقصد للهجرة، والأهم أنها معبر لتدفقات الهجرة المختلطة من غرب أفريقيا وشرقها نحو شمال أفريقيا وأوروبا ودول الخليج (مركز الهجرة المختلطة لشمال أفريقيا، 2018). ويلجأ أغلب المهاجرين لخدمات المهريين لعبور السودان، وهم بذلك يتعرضون لخطر الاستغلال والاتجار بالبشر. ويغلب على العمالة المهاجرة من منطقة الإيقاد العمل بوضعية غير نظامية والانخراط في قطاعي الزراعة والضيافة. تشير أحدث البيانات المتاحة حول أذونات العمل إلى أن العديد من العمال المهاجرين النظاميين ينحدرون من آسيا. ثم إنَّ السودان يستضيف ما يقرب من مليون لاجئ، أكثرهم من بلدان الجوار. ويقف خلف تدفقات هجرات العمالة السودانية غياب فرص العمل وتزايد شريحة الشباب في المجتمع. وتُعتَبَرُ المقاصد الرئيسية لهذه الهجرة هي دول الخليج والشرق الأوسط، وقد سَجَلَتْ حالات استغلالٍ واتجارٍ بالبشر في هذه التدفقات. ويهاجر السودانيون أيضاً طلباً للتعليم في أوروبا وكندا والولايات المتحدة الأميركية؛ ممَّا أدى إلى هجرة كثيرٍ من السودانيين ذوي المهارات الرفيعة.

هناك عدة وزارات ووكالات تؤدي أدواراً في حوكمة الهجرة والتنقل في السودان، وتشمل هذه الجهات:

- ◀ وزارة الداخلية ومفوضيتها الخاصة باللاجئين؛
- ◀ وزارة العمل والإصلاح الإداري؛
- ◀ وزارة الخارجية؛
- ◀ جهاز تنظيم شئون السودانيين العاملين بالخارج؛
- ◀ المجلس القومي للسكان.

يخوض الشركاء الاجتماعيون مشاورات ثلاثية، وتحديدًا مع الاتحاد العام لنقابات عمال السودان واتحاد عام أصحاب العمل السوداني. ولم يؤسس السودان بعد آلية وطنية للتنسيق بشأن الهجرة إلا أنَّ المجلس القومي الأعلى للهجرة ينسّق مسائل الهجرة على المستوى السياسي ويرأسه نائب رئيس الجمهورية. ويمكن في المستقبل أن تكون آلية التنسيق الوطنية بشأن الهجرة ضمن المجلس الأعلى.

يعرض القسم التالي أدناه تقييماً لحوكمة هجرة اليد العاملة وحركتها في السودان بناءً على مجالات الموضوعات لإطار العمل التحليلي، مع تقديم توصيات سترد أوفى اكتمالاً في الفصل الأخير من هذا التقرير.

تحليل إطار العمل التحليلي

المحور الأول: تعزيز حوكمة هجرة اليد العاملة

مجال الموضوعات الأول: القدرة على جمع بيانات هجرة اليد العاملة وتحليلها

تجمع وزارة العمل بيانات عن عرض العمل والطلب عليه، من خلال الاستبيانات وبيانات إذن العمل وتقارير الولايات عن أسواق العمل، ولكن السودان لا يزال بحاجة إلى وضع نظام لمعلومات سوق العمل، ويكون دور هذا النظام تحديد مجالات نقص المهارات، وتحديد المهارات التي تتسم بوجود عرض فائض، والمساعدة في تحسين النظام التعليمي. فالنظام التعليمي الحالي لا يزود الناشئة بالمهارات المطلوبة في سوق العمل، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية والبطالة. بالإضافة إلى ذلك، يجب وضع تدابير لجذب العمال المهاجرين مؤقتاً إلى القطاعات التي تعاني من نقص في المهارات.

تجمع الحكومة السودانية بيانات عن الهجرة من مصادر مختلفة لكنها بحاجة إلى تحسين تجميع هذه البيانات على الوزارات وتحليلها، وتطبيق تحليل البيانات عند وضع سياسات هجرة العمالة. ومع أن تدفقات العمالة ونقص المهارات تُناقش أحياناً في اجتماعات الإيقاد، ينبغي للسودان وغيره من الدول الأعضاء في الإيقاد وضع آلية لتبادل بيانات عرض العمل والطلب عليه وتحليل هذه البيانات واضعين نصب أعينهم تحديد فرص تعزيز هجرة العمالة وسد فجوات المهارات.

مجال الموضوعات الثاني: التنسيق بشأن هجرة العمالة

يناقش المجلس الأعلى للهجرة أحياناً هجرة الأيدي العاملة، لكن لا بُدَّ من تعزيز التنسيق بين الوزارات فيما يخص هجرة العمالة. وتُناقش مسائل هجرة الأيدي العاملة في بعض الأحيان ضمن المشاورات الثلاثية لكن يجب عمل حوارات أشمل بشأن كل أبعاد الهجرة العمالية، ولا بُدَّ أن تتضمن هذه الحوارات الشركاء الاجتماعيين والمنظمات غير الحكومية والأكاديميين والمنظمات الدولية، ويمكن للآلية الوطنية للتنسيق أن تكون ملتقى مفيداً لهذه النقاشات. وعلى المستوى الدولي، ينبغي التأسيس لتبادلات منتظمة بشأن قوانين الهجرة وسياساتها وأفضل الممارسات، في المحافل القائمة مثل عملية الإيقاد التشاورية الإقليمية واجتماعات الاتحاد الأفريقي.

مجال الموضوعات الثالث: القدرة على صياغة السياسات وتنفيذها

يتعين توضيح السياسة المخططة لهجرة اليد العاملة وكيفية ارتباطها بسياسة الهجرة الوطنية المخططة آنذاك وسياسة العمالة الوطنية. ويجب أن تأخذ عملية وضع سياسة هجرة اليد العاملة بعين الاعتبار الاتساق مع سياسات العمل والتعليم وغير ذلك من السياسات الوطنية ذات الصلة والتأكد من ضمان هذا الاتساق، تقديراً للتأثيرات الاجتماعية والاقتصادية واسعة النطاق لهجرة اليد العاملة والحاجة إلى امتلاك سياسات متوائمة ومُعززة لبعضها بعضاً. ويجب وضع سياسة هجرة اليد العاملة من خلال نهج يشمل الحكومة كلها وتشترك فيه كل الوزارات والوكالات التي يتصل عملها بهجرة العمالة، ويشمل أيضاً المنظمات الدولية والأكاديميين والمجتمع المدني والشركاء المجتمعيين. وعلى الحكومة السودانية إفادة عملية وضع سياسة هجرة اليد العاملة بالأبحاث التي تحدد المساهمة الحالية والمحتملة للعمالة المهاجرة في تنمية السودان. وفضلاً عن ذلك، ينبغي لسياسة هجرة اليد العاملة أن تتناول تناولاً شاملاً مخاوف الحماية المتعلقة بهجرة الأيدي العاملة – حيث لا تُوجد في السودان حالياً سياسات قائمة لتعزيز حماية العمال المهاجرين. ولا بُدَّ أن تتناول اتفاقيات العمل الثنائية تناولاً شاملاً مسألة ظروف العمل وحقوق المهاجرين، وعلى السودان أن يُوقَّع ويصادق ويوظن كلاً من: اتفاقية منظمة العمل

الدولية الخاصة بالعمال المهاجرين (مراجعة)، 1949 (رقم. 97)؛ واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، 1975 (رقم. 143)؛ والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990. وينبغي الاستفادة من عملية وضع سياسة هجرة اليد العاملة لرفع الوعي بهذه الاتفاقيات.

مجال الموضوعات الرابع: تنظيم ممارسات وكالات استخدام واستقدام العمالة

يجب أن تُعزَّز الحكومة من تشجيعها لعقود العمل المكتوبة والمفهومة والقابلة للإنفاذ، وأن تكون هذه العقود مكتوبة بلغة يفهمها العامل المهاجر، وأن تكون هذه العقود إلزامية حتى عند التوظيف لأقل من ثلاثة أشهر. ومع أنه يُوجد نظام مُوحَّد للترخيص لوكالات التوظيف الخاصة، فليس من الواضح إلى أي مدى يُنفَّذ هذا النظام. ثم إن وكالات التوظيف الخاصة لا تخضع للمراقبة بشأن احترام حقوق المهاجرين. ولا تقدّم هذه الوكالات التدريب القبلي للسفر؛ فلا بُدَّ من إلزامها بذلك قبل إرسال السودانيين إلى خارج البلاد للعمل، ولا بُدَّ من وضع آليات مخصصة للشكوى وتسوية النزاعات لأجل العمال المهاجرين السودانيين، حتى يمكنهم استعمالها في حالات التظلم من وكالات التوظيف الخاصة أو من مُخدِّمهم. ومع أنَّ وكالات التوظيف الخاصة قد لا تفرض رسوماً، يتعين في الإطار التنظيمي الحاكم لعمل وكالات التوظيف الخاصة النص على ألا تُفرض رسوم متعلقة بتوزيع العمال المهاجرين وتنسيبهم إلى جهات العمل. وينبغي للسودان أن ينضمَّ لاتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن وكالات التوظيف الخاصة، 1997 (رقم. 181).

المحور الثاني: تعزيز فرص الهجرة المنظمة للعمالة والعمل اللائق

مجال الموضوعات الأول: خطط حركة العمالة لدعم احتياجات سوق العمل

إنَّ كثرة القوانين والتشريعات التي تنظم هجرة اليد العاملة وحركتها تعيق هذه الهجرة والحركة؛ إذ يصعب العثور على هذه القوانين والتشريعات ومعرفة تفاصيلها، وعلاوة على ذلك فإن تقسيم الصلاحيات بين الحكومة المركزية وحكومات الولايات غير واضح فيما يتعلق بشئون العامل المهاجر. ولا بُدَّ من تقليل عدد أدونات العمل والإقامة وتيسير الإجراءات الإدارية بالتشاور مع القطاع الخاص، واتحاد عام أصحاب العمل السوداني، والعمال المهاجرين. وينبغي منح التأشيرات عند الوصول للزيارات القصيرة ولأصحاب الأعمال، وإلغاء تأشيرات الخروج. وهناك حاجة لتوضيح متطلبات الدخول والإقامة وتأسيس الأعمال والاستثمار، في وثيقة موجزة واحدة تُنشَر على بوابة إنترنت خاصة بالهجرة، وأن يكون الوصول إلى هذه الوثائق سهلاً ومتاحاً باللغة الإنجليزية، وأن تعممها على نطاق واسع وزارة العمل ومكاتب العمل والسفارات السودانية واتحاد عام أصحاب العمل السوداني، لأصحاب الأعمال والمستثمرين والعمال المهاجرين الحاليين والمحتملين. وينبغي على الحكومة - في سبيل تشجيع الهجرة الدائرية وهجرة العودة- أن تنظر في إلغاء الضريبة المفروضة على السودانيين العائدين، وأن تتيح الجنسية المزدوجة لكل من لديه أب سوداني أو أم سودانية، وأن تدخل ترتيبات لإشراك سوداني المهجر في السياسة المُزمعة لهجرة اليد العاملة.

مجال الموضوعات الثاني: المهام الداعمة للدخول إلى سوق العمل ومنها الوصول إلى المعلومات والتعليم والتدريب والاعتراف بالمهارات والتمويل

تنشر المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية المعلومات على اللاجئين والفئات الضعيفة من المهاجرين في السودان، وكذلك على المهاجرين السودانيين المحتملين، وهي معلومات تتعلق بمخاطر

الهجرة غير النظامية ولا تقتصر على العمال المهاجرين في السودان. ويتعين وضع فهم مشترك بين وزارات الحكومة بشأن القواعد الحاكمة لهجرة اليد العاملة والفرص المتاحة للعمال المهاجرين، مثل التمويل والتعليم والاعتراف بالمهارات. وعلى الحكومة ومكاتب العمل والمنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية أن تنشط في نشر هذه المعلومات بين العمال المهاجرين، وعلى الحكومة أن تنشرها على بوابة الإنترنت المقترحة.

وينبغي على الحكومة المواءمة بين السودان ودول الإيقاد الأخرى فيما يخص المناهج الدراسية والامتحانات والمعايير والشهادات ونظم الاعتماد الخاصة بالمؤسسات التعليمية والتدريبية؛ وذلك من أجل تيسير تنفيذ بروتوكول الإيقاد لحرية حركة الأشخاص في المستقبل. وتُعَدُّ التحويلات المالية مصدر دخل رئيسي للأسر في السودان، حيث تُرسل أغلب هذه التحويلات عبر القنوات غير الرسمية. وينبغي على الحكومة تعزيز وصول السودانيين والمهاجرين إلى الحسابات المصرفية والخدمات المالية وبناء الثقة في القنوات الرسمية للتحويل المالي وجعل استعمالها جذاباً من الناحية المالية.

مجال الموضوعات الثالث: تعزيز التكامل الاجتماعي والإدماج

على الرغم من وجود برامج لإدماج اللاجئين، لكن لا يوجد مثيلها من البرامج المخصصة للعمال المهاجرين، وعلى الحكومة أن تحدد المساهمات الحالية وتلك المحتملة مستقبلاً من اللاجئين والمهاجرين لصالح السودان، مثل سد فجوات المهارات؛ فتشجع هذه المساهمات وتعمل على توعية الجمهور بها.

ينص القانون على أن إذن الإقامة للعامل المهاجر الذكر يكون صالحاً لإقامة زوجته وأطفاله وعليه يمكنهم مرافقته للعيش في السودان، ويُسمح للأطفال بالدخول إلى نظام التعليم، لكن دخول الأطفال أو الزوجات إلى مجال العمل يتطلب دوماً إذنًا بالعمل. وينبغي توضيح حقوق لَم الشمل العائلي للعاملات المهاجرات وأن تكون هذه الحقوق مطابقة لحقوق الرجال.

المحور الثالث: تعزيز حماية العمال المهاجرين وأسرهم

مجال الموضوعات الأول: حماية حقوق الإنسان للعمال المهاجرين

من حيث المبدأ، يتمتع العمال المهاجرون النظاميون بحقوق الإنسان المكفولة في دستور السودان الوطني الانتقالي لسنة 2005، الذي يحظر الرق والعمل القسري، لكن من غير الواضح إلى أي حد تُنفَّذ هذه الحقوق. وينص قانون العمل لسنة 1997 على حقوق عمالية لفئات بأعيانها من ضمن العمال المهاجرين ويستثنى فئات أخرى. فيجب توضيح كامل الإطار القانوني الحاكم لشئون العمال المهاجرين في ولايات السودان الثماني عشرة، وإتاحته عبر بوابة الإنترنت المقترحة، ولا بُدَّ من تقوية إنفاذ التشريعات والسياسات الموجودة لحماية العمال المهاجرين من الاتجار بالبشر والاستغلال.

مجال الموضوعات الثاني: الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية

يساهم بعض العمال المهاجرين في الصندوق القومي للتأمينات الاجتماعية في حين يُستثنى منه آخرون مثل أصحاب المهن الحرة وحَدَم المنازل، ولا بُدَّ من ضم هؤلاء أيضاً إلى الصندوق. وعلى الحكومة وضع آليات -مثل الاتفاقيات الثنائية والأحادية- لضمان إمكان نقل استحقاقات الضمان الاجتماعي.

مجال الموضوعات الثالث: تفتيش العمل لأماكن عمل المهاجرين

ينظم قانون العمل لسنة 1997 تفتيش العمل. حيث يقع تفتيش أماكن عمل العمال المهاجرين ضمن نطاق سلطة الحكومة المركزية، وتذكر التقارير أن التفتيش معمول به. وهذه الخدمات - خدمات تفتيش العمل- بحاجة إلى تعزيز، بما في ذلك التدريب على حقوق المهاجرين في آجال منتظمة. أمّا المناطق الاقتصادية الحرة والأسواق الحرة فلا يحكمها قانون العمل وليس واضحاً ما إن كانت أماكن عمل المهاجرين في تلك المناطق والأسواق تخضع للتفتيش أم لا.

مجال الموضوعات الرابع: تسهيل الاستقبال والعودة

لا يُقدّم في السودان تدريب قبلي للسفر للمهاجرين المحتملين ولا تدريب عند الوصول للعمال الوافدين، وعليه، لا بُدّ من تقديم مثل هذا التدريب. وعلى الحكومة أن توفر معلومات عند الوصول أو تدريب للعمال المهاجرين فيما يتعلق بحقوقهم، وحصولهم على الخدمات، والتوعية الثقافية، وآليات تسوية النزاعات المتاحة لهم.

وينبغي على الحكومة أن تدرس وضع إستراتيجية للعودة وإعادة الإدماج، ويمكن أن تشكل هذه الإستراتيجية جزءاً من سياسة هجرة اليد العاملة، وأن تدرسها من خلال المشاورات مع المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية والشركاء المجتمعيين. ومن شأن إشراك هؤلاء الفاعلين المختلفين تكوين صورة شاملة لتحديات إعادة الإدماج، وتبيين ما إن كان يتعين وضع إستراتيجية قائمة بذاتها لإعادة الإدماج أم جعلها جزءاً من السياسة المخططة لهجرة اليد العاملة.

1. مدخل

”

يشكل هذا التقرير جزءاً من عنصر إنتاج المعرفة ضمن المشروع ويهدف إلى تكوين قاعدة أدلة خاصة بحوكمة هجرة اليد العاملة وحركتها في المنطقة.

تنفذ منظمة العمل الدولية مشروع: «حرية حركة الأشخاص والتنقل في منطقة الإيقاد: تحسين فرص التنقل المنتظم للعمالة» بالتعاون مع الإيقاد، ويُعدُّ هذا المشروع عنصراً رئيسياً ضمن البرنامج الممول من الصندوق الائتماني الأوروبي من أجل أفريقيا: «نحو حرية حركة الأشخاص والتنقل في منطقة الإيقاد». ويكمن الهدف العام للبرنامج في دعم حرية حركة الأشخاص في منطقة الإيقاد سعياً لحفز التكامل الاقتصادي والتنمية في الإقليم.

ويهدف مشروع «حرية حركة الأشخاص والتنقل في منطقة الإيقاد: تحسين فرص التنقل المنتظم للعمالة» إلى: تحسين فرص التنقل المنتظم للعمالة وفرص العمل اللائق داخل الدول الأعضاء في الإيقاد، وذلك من خلال تطوير نماذج للتدخل في السياق الأعم للتكامل في المنطقة. ويُتَوَقَّعُ أن يوسع المشروع على المدى الطويل فرص العمل اللائق للمهاجرين الحاليين والمحتملين داخل المنطقة، وأن يساهم كذلك في التكامل الإقليمي وتعزيز الروابط بين التنمية الاقتصادية ونمو فرص العمل وتعزيز الدمج الاجتماعي والاقتصادي للمهاجرين.

ويشكل هذا التقرير جزءاً من عنصر إنتاج المعرفة ضمن المشروع، وهو يهدف إلى إنتاج قاعدة من الأدلة بغية تحسين حوكمة هجرة اليد العاملة وحركتها في منطقة الإيقاد. ومن شأنه المساهمة في وضع بروتوكول الإيقاد لحرية حركة الأشخاص، وفي بناء قدرات الدول الأعضاء على تنفيذ البروتوكول بمجرد اعتماده. وفي سبيل تحقيق هذه الغاية، أُجريت تقييمات لهجرة اليد العاملة وحركتها في الدول الأعضاء بالإيقاد، للتوصل إلى لمحة عامة لطريقة حوكمة هذه الدول لهجرة اليد العاملة وحركتها، ومعرفة المجالات التي تتطلب إنفاذاً على المستويين الوطني والدولي.

وتتناول التقييمات ما يلي:

- ◀ السياسات والقوانين الرئيسية التي تنظم هجرة اليد العاملة وحركتها؛
- ◀ أدوار الوزارات والهيئات التي يتصل عملها بهجرة اليد العاملة ومسئولياتها؛
- ◀ إشراك الشركاء المجتمعين؛
- ◀ آليات التنسيق بين الوزارات والتنسيق الوطني بشأن الهجرة.

أُعِدَّتْ تقارير قطرية شاملة عن: جيبوتي، وأثيوبيا، وكينيا، والصومال، وجنوب السودان، والسودان، ويوغندا، تشترك جميعها في الهيكل وممارسة التقييم ممّا يتيح إمكان تحديد القواسم المشتركة ونقاط الاختلاف وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تعزيز القدرات فيها وتلك التي تحتاج إلى مواءمة السياسات من أجل تمهيد السبيل أمام تنفيذ بروتوكول الإيقاد لحرية حركة الأشخاص. وعلاوة على ذلك، هناك تقرير إقليمي يتناول نتائج التقارير القطرية، ويُقدِّم لمحة عامة لحوكمة هجرة اليد العاملة وحركتها في منطقة الإيقاد، ويُفصِّلُ في التوصيات التي يمكنها تطوير هذه الحوكمة. ومن شأن تنفيذ هذه التوصيات دعم تنفيذ بروتوكول الإيقاد لحرية حركة الأشخاص، ومساعدة البلدان على استيفاء معايير الإيقاد والمعايير الدولية لحوكمة هجرة العمالة.

يبدأ التقرير من الفصل الثاني بلمحة عامة عن إطار العمل التحليلي المُستخدَم في الدراسة ثم يلي ذلك استعراض عام عن السودان واتجاهات الهجرة فيه وذلك في الفصل الثالث، ويقدم الفصل الرابع لمحة عامة عن أدوار الوزارات والهيئات الحكومية الرئيسية التي يتصل عملها بهجرة العمالة ومسؤوليات هذه الوزارات والهيئات. ويتناول الفصل الخامس آلية السودان الوطنية للتنسيق بشأن الهجرة، ويورد الفصل السادس استعراضاً عاماً لسياسات السودان وقوانينه وممارساته الخاصة بهجرة اليد العاملة وحركتها، وذلك وفقاً لإطار العمل التحليلي الوارد في الفصل الثاني.

ويورد الجزء الأخير من التقرير توصيات لتطوير حوكمة هجرة اليد العاملة في السودان ومنطقة الإيقاد، وهي توصيات مستمدة من تقييم إطار العمل التحليلي، ويمكن تنفيذ هذه التوصيات، التي تشمل مجالات سياسات يمكن وضعها أو قدرات بحاجة إلى بناء، عبر مشروع حرية حركة الأشخاص والتنقل في منطقة الإيقاد: تحسين فرص التنقل المنتظم للعمالة، أو يمكن تنفيذها على يد فاعلين أو شركاء آخرين أو ضمن مشروعات أخرى.

2 . المنهجية

”

يشكل هذا التقرير جزءاً من عنصر إنتاج المعرفة ضمن المشروع ويهدف إلى تكوين قاعدة أدلة خاصة بحوكمة هجرة اليد العاملة وحركتها في المنطقة.

تتكون منهجية البحث المُتَّبَعَة في التقييمات التي أُجريت ضمن هذه الدراسة من مقابلات مع مقدمي معلومات رئيسيين، وقد أُجريت هذه المقابلات خلال بعثات ميدانية إلى عواصم ستة بلدان من أعضاء الإيقاد، واستخدمت فيها استبيانات تتبع نمطاً واحداً تقريباً، وتشمل الجهات التي أُجريت معها المقابلات:

◀ الوزارات والهيئات الحكومية ذات الصلة؛

◀ سكرتارية الإيقاد؛

◀ المنظمات الدولية؛

◀ تنظيمات أصحاب العمل وتنظيمات العمال؛

◀ منظمات المجتمع المدني.

أُكْمِلَ البحث الميداني بعمل بحوث مكتبية ولقاءات عبر الإسكايب/الهاتف. وقد أُرسِلَتْ بعثة ميدانية إلى الخرطوم، السودان، من 17 إلى 22 فبراير 2018، ويشمل الملحق رقم 1 قائمة بمقدمي المعلومات الرئيسيين الذين أُجريت معهم مقابلات لغرض هذا التقييم.

وفضلاً عن ذلك، استعمل إطار عمل تحليلي لتحليل التزام القوانين الوطنية والسياسات والممارسات وآليات التنسيق والتشاور بشأن الهجرة والتنقل، الأحكام التالية:

◀ مسودة بروتوكول الإيقاد لحرية حركة الأشخاص؛

◀ إطار عمل سياسة الإيقاد الإقليمية للهجرة؛

◀ معايير منظمة العمل الدولية الخاصة بهجرة العمالة حسبما وردت في إطار عمل منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف الخاص بالعمالة المهاجرة: مبادئ وإرشادات غير ملزمة لنهج يقوم على الحقوق إزاء هجرة اليد العاملة (منظمة العمل الدولية، 2006).

يتمركز إطار العمل التحليلي حول ثلاثة محاور جميعها لِبَنَات بناءً لتعزيز هجرة اليد العاملة في منطقة الإيقاد:

◀ المحور الأول: تعزيز حوكمة هجرة اليد العاملة؛

◀ **المحور الثاني: تعزيز فرص الهجرة المنظمة للعمالة والعمل اللائق؛**

◀ **المحور الثالث: تعزيز حماية العمال المهاجرين وأسرهم.**

يضم كل محور مجموعة من مجالات الموضوعات مع إرشادات تسهم في تحقيق المحاور المعنية، وهذه الإرشادات مستمدة من الوثائق الرئيسية الثلاث المذكورة أعلاه: إطار عمل منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف الخاص بالعمالة المهاجرة، وإطار عمل سياسة الإيقاد الإقليمية للهجرة، ومسودة بروتوكول الإيقاد لحرية حركة الأشخاص. ولتيسير قراءة هذا التقرير، يُعرض إطار العمل التحليلي في الجدول رقم 1 أدناه:

وها هي مجالات الموضوعات للمحاور الثلاثة في استعراض موجز:

◀ **المحور الأول - تعزيز حوكمة هجرة اليد العاملة:**

1. القدرة على جمع بيانات هجرة اليد العاملة وتحليلها وتبادلها؛
2. التنسيق بشأن هجرة اليد العاملة؛
3. القدرة على صياغة السياسة وتنفيذها؛
4. تنظيم ممارسات وكالات التوظيف.

◀ **المحور الثاني - تعزيز فرص الهجرة المنظمة للعمالة والعمل اللائق:**

1. خطط حركة العمالة لدعم احتياجات سوق العمل؛
2. المهام الداعمة للدخول إلى سوق العمل، ومنها الحصول على المعلومات والتعليم والتدريب والاعتراف بالمهارات والتمويل؛
3. تشجيع التكامل والاندماج الاجتماعي.

◀ **المحور الثالث - تعزيز حماية العمال المهاجرين وأسرهم:**

1. حماية حقوق الإنسان للعمال المهاجرين؛
2. الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية؛
3. تفتيش العمل لأماكن عمل المهاجرين؛
4. تيسير الاستقبال والعودة.

في الجدول رقم 1، يضم كل مجال من مجالات الموضوعات مجموعة من الإرشادات المستخدمة لتقييم هياكل وآليات الحوكمة المعنية في القطر، وتضم بعض مجالات الموضوعات عناوين فرعية تندرج تحتها مجموعة من الإرشادات ذات الصلة لتسهيل قراءة التقرير.

في الفصل السادس، سيُبَسَّط القول أكثر في كل مجال من مجالات الموضوعات وكل عنوان فرعي من خلال فقرتي «لمحة عامة» و«تقييم». وتقدم للمحة العامة معلومات أساسية تفيد كل تقييم، ومثال لها القوانين والسياسات ذات الصلة. ويشمل التقييم تقديراً لجهود السودان فيما يتعلق بكل عنوان فرعي وما يتصل به من إرشادات. وفي الحالات التي تكون فيها المعلومات محدودة، يقتصر تناول كل المعلومات في (التقييم) ولا تُقَدَّم (لمحة عامة).

الجدول رقم 1 لمحة عامة عن الإرشادات المتعلقة بمحاور الدراسة ومجالات موضوعاتها¹

المحور الأول: تعزيز حوكمة هجرة اليد العاملة

مجال الموضوعات الأول: القدرة على جمع بيانات العمالة المهاجرة وتحليلها وتبادلها

معلومات سوق العمل وبياناتها: إرشادات

إطار عمل منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف الخاص بالعمالة المهاجرة

1.5 وضع نظم وهياكل لتحليل سوق العمل تحليلاً دورياً وموضوعياً والأخذ بعين الاعتبار في هذا التحليل القضايا الجنسانية، وأن يشمل التحليل ما يلي:

1.1.5 الأبعاد الخاصة بالقطاعات والمهن والمناطق فيما يتعلق بنقص العمالة وأسبابها ومسائل عرض العمل التي لها صلة بذلك؛

2.1.5 نقص العمالة الماهرة في كلٍّ من بلدان المنشأ والمقصد ومن ذلك نقصها في القطاع العام وقطاعي الصحة والتعليم؛

3.1.5 التأثيرات بعيدة الأمد للاتجاهات السكانية -لا سيَّما الشيخوخة والنمو السكاني- على عرض العمل والطلب عليه.

جمع وتحليل بيانات هجرة العمالة وتطبيقها على سياسة هجرة العمالة: المبادئ التوجيهية

إطار عمل منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف الخاص بالعمالة المهاجرة

1.3 تطوير قدرة الحكومة وهياكلها لجمع بيانات هجرة العمالة وتحليلها، وتشمل البيانات المُصنَّفة حسب نوع الجنس وغيرها، وتطبيق ذلك على سياسة هجرة اليد العاملة.

مشاركة معلومات سوق العمل وبيانات هجرة العمالة وتحليلهما على مستوى منطقة الإيقاد: إرشادات مشروع برتقول الإيقاد لحرية الحركة

2.4 التعاون الإقليمي ومواءمة سياسات هجرة اليد العاملة

الإستراتيجيات الموصى بها:

د. وضع نظام لجمع البيانات وتحليلها وتبادلها بشكل روتيني بشأن تدفقات العمالة وجملة العمالة والاحتياجات في عرض العمالة مقابل البلدان التي تطلب العمالة في الإيقاد للقضاء على عدم تطابق المهارات والحفاظ على مراجعة المهارات المناسبة.

مجال الموضوعات الثاني: التنسيق بشأن هجرة اليد العاملة

تنسيق هجرة العمالة على المستوى الوطني والإقليمي والقاري: إرشادات

إطار عمل منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف الخاص بالعمالة المهاجرة

2.2 تأسيس حوار وتعاون بين الحكومات بشأن سياسة هجرة اليد العاملة بالتشاور مع الشركاء المجتمعين، والمجتمع المدني، وتنظيمات العمال المهاجرين.

5.2 وضع آليات للمشاورات الثلاثية على المستويات الإقليمية والدولية ومتعددة الأطراف.

5.3 جمع ملامح موجزة عن الممارسات الجيدة فيما يخص هجرة العمالة وتبادل هذه الموجزات على نحو مستمر.

7.4 تأسيس آلية لضمان التنسيق والتشاور بين كل الوزارات والسلطات والهيئات ذات الصلة بهجرة العمالة.

1 ترقيم البنود والفقرات الواردة في هذا الجدول مطابق لترقيمها في الوثائق الأصلية التي وردت فيها هذه البنود والفقرات.

مشروع برتكول الإيقاد لحرية الحركة

1.4 السياسات والهيكل والتشريعات الوطنية لهجرة العمالة

الإستراتيجيات الموصى بها:

ي. تأسيس آليات رسمية للحوار على المستوى الوطني ومستوى الإيقاد لمعالجة مسائل العمالة المهاجرة (ومنها الحماية الاجتماعية وفوائد الضمان الاجتماعي والتأمين وتعويضات العمل من جرّاء الإصابات ومعاشات التقاعد للعمال المهاجرين حين عملهم في الخارج أو حين عودتهم لبلدان المنشأ).

2.4 التعاون الإقليمي ومواءمة سياسات هجرة اليد العاملة

الإستراتيجيات الموصى بها:

ج. الدخول في حوارات منتظمة بين الدول الأعضاء في الإيقاد، وبين هذه الدول والدول الأعضاء في الجماعات الاقتصادية الإقليمية المجاورة لتعزيز التواصل بين بلدان المنشأ والمعبّر والمقصد، من خلال مراجعات السياسات والتشريعات الوطنية.

مجال الموضوعات الثالث: القدرة على صياغة السياسة وتنفيذها

وضع سياسة هجرة اليد العاملة وتنفيذها: إرشادات

إطار عمل منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف الخاص بالعمالة المهاجرة

2.4 ضمان الاتساق بين سياسات هجرة اليد العاملة وسياسات العمل والتعليم وغير ذلك من السياسات الوطنية؛ تقديرًا للتبعات الاقتصادية والاجتماعية الواسعة لهجرة العمالة ولتشجيع فرص العمل اللائق للجميع وفرص التوظيف الكامل والمنتج والمختار بحرية.

8.4 ضمان أن بعض الهياكل والآليات داخل هذه الوزارات تمتلك المهارات والقدرات اللازمة لوضع سياسات هجرة العمالة وصياغتها وتنفيذها، بما في ذلك امتلاكها وحدة خاصة، إن أمكن، للقضايا المتعلقة بالعمال المهاجرين.

2.15 توسيع تحليل مساهمة هجرة العمالة والعمال المهاجرين في اقتصاديات بلدان المقصد ومنها المساهمة في خلق فرص العمل، وتكوين رؤوس الأموال، ومظلة الضمان الاجتماعي والرعاية الاجتماعية.

السياسات التي تحمي حقوق العمال المهاجرين ومنها الاتفاقيات الثنائية والسياسات الجنسانية

إطار عمل منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف الخاص بالعمالة المهاجرة

4.4 تنفيذ سياسات تضمن معالجة نقاط الضعف التي تعانيها بعض فئات العمال المهاجرين ومن هذه الفئات العاملون في أوضاع غير نظامية .

4.5 ضمان مراعاة السياسات الجنسانية لهجرة اليد العاملة، وأنها تعالج المشكلات والانتهاكات التي تواجهها النساء بشكل خاص خلال إجراءات الهجرة.

5.3 وضع سياسات وإجراءات -كلما كان ذلك مناسباً- لتسهيل حركة العمال المهاجرين من خلال الاتفاقيات الثنائية أو الإقليمية او متعددة الأطراف.

المصادقة على الاتفاقيات الدولية الخاصة بهجرة اليد العاملة وتوطين هذه الاتفاقيات: إرشادات

مشروع برتكول الإيقاد لحرية الحركة

1.4 السياسات والهيكل والتشريعات الوطنية لهجرة العمالة

الإستراتيجيات الموصى بها:

أ. تشجيع توقيع الدول الأعضاء ومصادقتها وتوطينها للاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل، (على سبيل المثال، اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالعمال المهاجرين (المراجعة) لعام 1949، رقم 97؛ والاتفاقية بشأن العمال المهاجرين (الأحكام التكميلية)، لعام 1975، رقم 143؛ واتفاقية عام 1990 بشأن حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم)، وذلك عبر التشريع الوطني.

مجال الموضوعات الرابع: تنظيم ممارسات وكالات التوظيف

عقود العمل: إرشادات

إطار عمل منظمة العمل الدولية المتعدد الأطراف الخاص بالعمالة المهاجرة

- 3.10 تشجيع وضع عقود عمل مكتوبة لتكون أساساً تُحدّد به الالتزامات والمسؤوليات، ووضع آلية لتسجيل هذه العقود كلما لزم ذلك من أجل حماية العمال المهاجرين.
- 3.13 ضمان تمتع العمال المهاجرين بعقود عمل مفهومة وقابلة للتنفيذ.

ترخيص وكالات التوظيف الخاصة ومراقبتها

إطار عمل منظمة العمل الدولية المتعدد الأطراف الخاص بالعمالة المهاجرة

- 1.13 اشتراط عمل خدمات الاستقدام والاستخدام والتنسيب وفقاً لنظام مُوحّدٍ للترخيص أو الشهادات، ويوضّع هذا النظام بالتشاور مع تنظيمات أصحاب العمل والعمال.
- 2.13 اشتراط احترام خدمات الاستقدام والتنسيب لحقوق العمال المهاجرين الأساسية.
- 5.13 العمل من أجل تنفيذ تشريعات وسياسات تشمل آليات فعالة للإنفاذ وجزاءات لردع الممارسات غير الأخلاقية ومن ذلك وضع أحكام لمنع وكالات التوظيف الخاصة من الانخراط في ممارسات غير أخلاقية وتعليق رخصهم أو سحبها في حالات الانتهاكات.

رسوم استقدام العمالة وتنسيبها: إرشادات

إطار عمل منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف الخاص بالعمالة المهاجرة

- 7.13 اشتراط عدم تحمل العمال المهاجرين لرسوم الاستقدام والتنسيب سواءً بطريقة مباشرة أم غير مباشرة.

المحور الثاني: تعزيز فرص الهجرة المنظمة للعمالة وفرص العمل اللائق

مجال الموضوعات الأول: خطط حركة اليد العاملة لدعم احتياجات سوق العمل

القوانين والتشريعات الحاكمة لهجرة اليد العاملة وحركتها: إرشادات

إطار عمل منظمة العمل الدولية المتعدد الأطراف الخاص بالعمالة المهاجرة

- 2.5 وضع سياسات شفافة لقبول العمال المهاجرين وتشغيلهم وإقامتهم بناءً على معايير واضحة تشمل احتياجات سوق العمل.
- 5.5 ضمان استجابة خطط العمل المؤقتة للاحتياجات المؤكدة لسوق العمل، وأنّ هذه الخطط تحترم مبدأ المعاملة المتساوية بين العمال المهاجرين والمواطنين.
- 3.12 تسهيل الإجراءات الإدارية المعمول بها في خطوات الهجرة وتقليل تكاليف الإجراءات على العمال المهاجرين وأصحاب الأعمال.
- 3.6 تشجيع الحوار والتشاور مع تنظيمات أصحاب الأعمال بشأن الفرص العملية والتحديات التي تواجههم في تشغيل العمال الأجانب.
- 4.6 تشجيع الحوار والتشاور مع تنظيمات العمال بشأن المخاوف التي تطرحها هجرة العمالة وبشأن أدوارهم في مساعدة العمال المهاجرين.

مشروع برتكول الإيقاد لحرية الحركة

الجزء أ: حرية حركة الأشخاص والعمل

المادة 3: حرية حركة العمال

3. لغرض هذه المادة، تعطي حرية حركة العمال العامل الحق في:
د. الإقامة في أراضي الدولة العضو لغرض العمل طبقاً للقوانين الوطنية والإجراءات الإدارية
الحاكمة لعمل عمال تلك الدولة العضو.

8. لا تنطبق القوانين الوطنية والإجراءات الإدارية للدولة العضو إن كان الهدف الأساسي منها أو التأثير الأساسي لها حرمان مواطني الدول الأعضاء الأخرى من فرص العمل المُقدَّمة لهم.

الهجرة الدائرية والعودة: إرشادات

إطار عمل منظمة العمل الدولية المتعدد الأطراف الخاص بالعمالة المهاجرة

- 8.15 اعتماد سياسات لتشجيع الهجرة الدائرية وهجرة العودة وإعادة الدمج في بلد المنشأ، وذلك من خلال تعزيز مخططات هجرة العمالة المؤقتة وسياسات التأشيرات الصديقة للتداول.

تبادل العمالة والمهارات الضرورية

إطار عمل منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف الخاص بالعمالة المهاجرة

- 7.15 اعتماد تدابير لتقليل خسارة العمال ذوي المهارات الضرورية، ومن ضمن هذه التدابير وضع مبادئ توجيهية للتوظيف الأخلاقي.

مشروع برتكول الإيقاد لحرية الحركة

2.4 التعاون الإقليمي ومواءمة سياسات هجرة اليد العاملة

الإستراتيجيات الموصى بها:

- و. عمل تبادلات ثنائية ومتعددة الأطراف لليد العاملة بين الدول الأعضاء في الإيقاد ومع الدول المجاورة والدول غير الأعضاء ضمن الجماعات الاقتصادية الإقليمية، وذلك لتشغيل الموارد البشرية ذات المهارات النادرة أو المطلوبة أو إيفاد هذه الموارد البشرية مؤقتاً.

تأسيس الأعمال والاستثمار: إرشادات

مشروع برتكول الإيقاد لحرية الحركة

الجزء ب: حقوق تأسيس الأعمال والإقامة

المادة 6: حقوق تأسيس الأعمال

11. لأغراض هذه المادة، يتعين على الدول الأعضاء:
أ. التخلص من الإجراءات والممارسات الإدارية الناتجة عن قوانين وطنية أو اتفاقيات أبرمت سابقاً بين الدول الأعضاء وكان من شأن هذه الإجراءات والممارسات أن تشكل عائقاً أمام تأسيس الأعمال؛
ب. التخلص التدريجي من الإجراءات والممارسات الإدارية الناتجة عن قوانين وطنية تعيق حق تأسيس الأعمال، فيما يتعلق بشروط:
1. تأسيس وكالات الشركات أو المؤسسات التجارية أو فروعها أو الشركات التابعة لها في أراضي الدولة العضو؛
2. دخول موظفي الشركات أو المؤسسات التجارية المسجلة في دولة عضو أخرى وتقلدهم للوظائف الإدارية أو الإشرافية في الوكالات أو الفروع أو الشركات التابعة في تلك الدولة العضو.

مجال الموضوعات الثاني: المهام الداعمة للدخول في سوق العمل ومنها الوصول إلى المعلومات والتعليم والتدريب والاعتراف بالمهارات والتمويل

نشر المعلومات على العمال المهاجرين: إرشادات

إطار عمل منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف الخاص بالعمالة المهاجرة

4.12 تشجيع اشتراك تنظيمات أصحاب العمل وتنظيمات العمال وغيرها من المنظمات غير الحكومية ذات الصلة في نشر المعلومات على العمال المهاجرين.

التعليم والتدريب والاعتراف بالمهارات ومواءمة المؤهلات والحصول إلى التمويل: إرشادات

إطار عمل منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف الخاص بالعمالة المهاجرة

3.14 تحسين وضع العمال المهاجرين في سوق العمل من خلال، على سبيل المثال، توفير التدريب المهني وفرص التعليم.

6.12 تشجيع الاعتراف بمهارات العمال المهاجرين ومؤهلاتهم واعتمادها، وإن لم يكن ذلك ممكناً؛ فتوفير السبل التي يمكن عبرها الاعتراف بمهاراتهم ومؤهلاتهم.

مشروع بروتكول الإيقاد لحرية الحركة

1.4 السياسات والهياكل والتشريعات الوطنية لهجرة اليد العاملة

الإستراتيجيات الموضى بها:

ط. تسهيل دخول المهاجرين إلى سوق العمل بما في ذلك قطاعي التعليم والتدريب.

مشروع بروتكول الإيقاد لحرية الحركة

الجزء أ: حرية حركة الأشخاص والعمل

المادة 4: مواءمة المؤهلات الأكاديمية والمهنية والاعتراف المتبادل بها

تتعهد الدول الأعضاء بغية ضمان حرية حركة العمالة بما يلي:

أ. تبادل الاعتراف بالمؤهلات الأكاديمية والمهنية الممنوحة، وبالخبرات المكتسبة، وبالشروط المستوفاة، وبالتراخيص أو الشهادات الممنوحة في الدول الأعضاء الأخرى؛

ب. ومواءمة المناهج الدراسية والامتحانات والمعايير والشهادات ونظم الاعتماد الخاصة بمؤسسات التعليم والتدريب.

تيسير التحويلات المالية: إرشادات

إطار عمل منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف الخاص بالعمالة المهاجرة

6.15 تقليل تكاليف الحوالات المالية ويشمل ذلك تيسير الوصول إلى الخدمات المالية الميسرة، وتقليل رسوم المعاملات، وتقديم حوافز ضريبية، وتشجيع زيادة المنافسة بين المؤسسات المالية.

مجال الموضوعات الثالث: تشجيع التكامل والاندماج الاجتماعي

الحملات العامة للتوعية بمساهمات المهاجرين: إرشادات

إطار عمل منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف الخاص بالعمالة المهاجرة

9.14 تشجيع الحملات العامة للتثقيف ورفع الوعي بالمساهمات التي يقدمها العمال المهاجرون للبلدان التي يعملون فيها؛ حتى يسهل دمجهم في المجتمع.

مشروع بروتكول الإيقاد لحرية الحركة

1.4 السياسات والهياكل والتشريعات الوطنية لهجرة اليد العاملة

الإستراتيجيات الموصى بها:

و. تشجيع إدماج المهاجرين من خلال تعزيز المواطنين المحليين، وسياسات الإدماج، وإشراك المجتمعات في بلدان المقصد. وكذلك معالجة التمييز وكره الأجانب من خلال التثقيف المدني وحملات التوعية.

لم الشمل العائلي، ودخول أفراد العائلة إلى سوق العمل ودخول الأطفال في التعليم: إرشادات

إطار عمل منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف الخاص بالعمالة المهاجرة

11.14. تسهيل لم الشمل العائلي لأسر العمال المهاجرين لأقصى حد ممكن بما يتفق مع القوانين الوطنية والممارسات.

12.14. تسهيل دخول أطفال العمال المهاجرين إلى نظام التعليم الوطني.

مشروع بروتكول الإيقاد لحرية الحركة

الجزء أ: حرية حركة الأشخاص والعمل

المادة 3: حرية حركة العمال

5. يحق للعامل أن ترافقه زوجته وأطفاله أو للعاملة أن يرافقها زوجها وأطفالها

أ. ويحق للزوجة المرافقة لزوجها العامل أو الزوج المرافق لزوجته العاملة الدخول إلى سوق العمل أو الانخراط في أي نشاط اقتصادي بوصفه عاملاً لحسابه الخاص داخل أرض الدولة العضو؛

ب. ويحق للطفل المصاحب أن يوظف عاملاً أو ينخرط في أي نشاط اقتصادي بوصفه عاملاً لحسابه الخاص في أرض تلك الدولة العضو شريطة استيفاء قوانين السن القانونية للعمل بموجب القوانين الوطنية في تلك الدولة.

المحور الثالث: تعزيز حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

مجال الموضوعات الأول: حماية حقوق الإنسان للعمال المهاجرين

حماية حقوق الإنسان للمهاجرين: إرشادات

إطار عمل منظمة العمل الدولية المتعدد الأطراف الخاص بالعمالة المهاجرة

- 1.8 يتعين على الحكومات ضمان تطبيق القوانين الوطنية والممارسات التي تدعم حقوق الإنسان وتحميها، على كل العمال المهاجرين، وأن جميع الجهات المعنية تحترم هذه الحقوق.
- 2.8 يجب تزويد العمال المهاجرين بمعلومات عن حقوقهم الإنسانية وواجباتهم ومساعدتهم من خلال الدفاع عن حقوقهم.
- 3.8 على الحكومات توفير آليات فاعلة لإنفاذ حماية حقوق الإنسان للعمال المهاجرين وتقديم التدريب في حقوق الإنسان لكل الموظفين الحكوميين العاملين في مجال الهجرة.
- 10.5 توفير سبل عدالة فعّالة لجميع العمال المهاجرين في حالات انتهاك حقوقهم، وتكوين قنوات فاعلة يسهل الوصول إليها حتى يقدم من خلالها كل العمال المهاجرين شكاويهم ويلتمسوا الانتصاف دون تمييز أو تخويف أو تعرّض لرد انتقامي.
- 10.7 وضع جزاءات وعقوبات رادعة لكل من ينتهك حقوق العمال المهاجرين.

مشروع بروتكول الإيقاد لحرية الحركة

الجزء أ: حرية حركة الأشخاص والعمل

المادة 1: حرية حركة الأشخاص

- 1.3 على الدول الأعضاء ان تضمن حماية مواطني الدول الأعضاء الأخرى أثناء تواجدهم في أراضيها وفقاً لقوانينها الوطنية.

حماية المهاجرين من العمل القسري والاستغلال: إرشادات

إطار عمل منظمة العمل الدولية المتعدد الأطراف الخاص بالعمالة المهاجرة

- 2.4.8 يجب اعتماد تشريعات وسياسات وتنفيذها وفرضها لحماية العمال المهاجرين من ظروف الاستغلال والعمل القسري ومنها الاسترقاق بالديون والاتجار بالبشر، وبالأخص العمال المهاجرين غير النظاميين أو الفئات الأخرى من العمال المهاجرين المُعرّضين على نحو خاص لهذه الظروف الاستغلالية.

مجال الموضوعات الثاني: الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية

قوانين العمل الوطنية وقوانين الحماية الاجتماعية الوطنية المنطبقة على العمال المهاجرين

إطار عمل منظمة العمل الدولية المتعدد الأطراف الخاص بالعمالة المهاجرة

- 8.9 اعتماد تدابير لضمان شمول التشريعات الوطنية للعمل والقوانين والتنظيمات الاجتماعية الوطنية لجميع العمال المهاجرين الذكور والإناث بمن فيهم العمال في المنازل وغيرهم من الفئات الضعيفة، لا سيما في مجالات العمل، وحماية الأمومة، والأجور، والسلامة والصحة المهنية، وغير ذلك من ظروف العمل، بما يتفق مع صكوك منظمة العمل الدولية.

شمول الضمان الاجتماعي وقابلية نقله

إطار عمل منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف الخاص بالعمالة المهاجرة

9.9 إبرام اتفاقيات ثنائية أو إقليمية أو متعددة الأطراف لتوفير الضمان الاجتماعي وفوائده، وكذلك إمكان نقل استحقاقات الضمان الاجتماعي للعمال المهاجرين النظاميين، وإن كان ملائماً، فلغير النظاميين أيضاً.

مشروع بروتوكول الإيقاد لحرية الحركة

الجزء أ: حرية حركة الأشخاص والعمل

المادة 3: حرية حركة العمال

3.3 لغرض هذه المادة فإن حرية حركة العمال تعطي العامل الحق في:
و. الاستفادة من حقوق الضمان الاجتماعي وفوائده الممنوحة للعمال في الدولة المضيفة.

الجزء ب: حقوق تأسيس الأعمال والإقامة

المادة 6: حقوق تأسيس الأعمال

3. لغايات الفقرة 1، فإن الحق في تأسيس الأعمال يُحوّل:
ب. الشخص العامل لحسابه الخاص، والموجود في أراضي دولة عضو غير دولته، أن ينضم إلى برنامج الضمان الاجتماعي لتلك الدولة العضو حسب القوانين الوطنية لتلك الدولة.

مجال الموضوعات الثالث: تفتيش العمل لأماكن عمل المهاجرين

إطار عمل منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف الخاص بالعمالة المهاجرة

1.10 تمديد نطاق تفتيش العمل ليشمل جميع أماكن العمل التي تشغل العمال المهاجرين حتى يمكن رصد ظروف عملهم رصداً فاعلاً والإشراف على الامتثال لعقود العمل.

2.10 التأكد من أن هيئة تفتيش العمل أو السلطات المختصة ذات الصلة لديها الموارد اللازمة وأن موظفي تفتيش العمل مدربون تدريباً كافياً على معالجة حقوق العمال المهاجرين وفي مختلف احتياجات الرجال والنساء من العمال المهاجرين.

مجال الموضوعات الرابع: تسهيل الاستقبال والعودة

إطار عمل منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف الخاص بالعمالة المهاجرة

1.12 تيسير مغادرة العمال المهاجرين ورحلتهم واستقبالهم من خلال تزويدهم بلغة يفهمونها بالمعلومات والتدريب والمساعدة قبل مغادرتهم وعند وصولهم التي تتعلق بخطوات الهجرة وحقوقهم والأحوال العامة للحياة والعمل في بلد المقصد.

2.12 تسهيل عودة العمال المهاجرين -وقتما تسنى- من خلال تزويدهم بالمعلومات والتدريب والمساعدة قبل مغادرتهم ولدى وصولهم إلى موطنهم- التي تتعلق بخطوات العودة والرحلة وإعادة الاندماج.

3. لمحة عامة عن السودان واتجاهات الهجرة فيه

”

السودان بلد منشأ ومقصد، والأهم من ذلك أنه بلد معبر لتدفقات لهجرة المختلطة.

يرتبط السودان ثقافياً واقتصادياً وسياسياً بكُلِّ من أفريقيا جنوب الصحراء والشرق الأوسط، وهو ثالث أكبر بلد في أفريقيا، وتجمعه حدود مع جمهورية أفريقيا الوسطى وتشاد ومصر وإريتريا وأثيوبيا وليبيا وجنوب السودان. وتبلغ المساحة الإجمالية لأراضيه 1,861,484 كيلومتر مربع، وعدد سكانه 43,201,816 نسمة. وبلغ الناتج المحلي الإجمالي للسودان في العام 2017 -بسعر الصرف الرسمي- 119 بليون دولار في حين بلغ معدل نمو اقتصاده للعام نفسه 3.7% (وكالة الاستخبارات المركزية الأمريكية، 2018). ويصنّفه البنك الدولي ضمن الشريحة الدنيا من البلدان متوسطة الدخل (البنك الدولي، 2018، أ). ومع أن الكثير من أراضيه صحارى فإنه يحظى بأراضٍ خصبة وزراعية وبموانئ ذات موقع إستراتيجي على البحر الأحمر. ويقترن في عاصمته الخرطوم النيل الأزرق والنيل الأبيض (البنك الدولي، 2018، ب).

غلب على تاريخ السودان منذ استقلاله في العام 1956، النزاع الذي كان وقوداً للعنف والفقر وعدم المساواة والنزوح؛ فبنهاية العام 2017، كان في السودان 1,997,022 نازح داخلي (مفوضية الأمم المتحدة لشئون اللاجئين، 2018). فقد تسبب النزاع في دارفور بنزوح جماعي هائل في السودان وعبر الحدود، وكذلك أفضى النزاع في ولايتي النيل الأزرق وجنوب كردفان إلى وجود أعداد كبيرة من النازحين (إستراشان، 2016، ص 2). وفي العام 2016، سجّلت مفوضية الأمم المتحدة لشئون اللاجئين 650,588 لاجئ سوداني، أكثرهم في تشاد (48%)، وجنوب السودان (37%)، وأثيوبيا (6%)، ومصر. حيث يصعب معرفة عدد السودانيين اللاجئين في مصر نظراً لاتفاقية حرية الحركة بين البلدين (كلية ماسترخت للدراسات العليا في الحكم، 2017، ص 3).

ويعيش نصف سكان السودان تقريباً عند خط الفقر أو دونه، وقد خسر البلد بانفصال جنوب السودان في العام 2011، ثلاثة أرباع إنتاجه النفطي الذي كان يدفع كثيراً من نمو ناتجه المحلي الإجمالي منذ سنة 1990 (وكالة الاستخبارات المركزية الأمريكية، 2018)، فقد مثّلت إيرادات النفط 95% من الصادرات وأكثر من نصف الدخل الحكومي، ولذلك تدنى النمو الاقتصادي بعد الانفصال وعانت البلاد من تضخم أسعار الاستهلاك (البنك الدولي، 2018 ب). ويعمل السودان على تنويع اقتصاده عبر الزراعة والإنتاج الحيواني وتعدين الذهب. ولا تزال الزراعة تشغل 80% من القوى العاملة (وكالة الاستخبارات المركزية الأمريكية، 2018).

لقد واجه السودان تحدياً اقتصادياً إضافياً ألا وهو العقوبات الاقتصادية التي فرضتها الولايات المتحدة الأمريكية في التسعينيات، وقد منعت هذه العقوبات التعاملات المالية والتجارية بين مواطني الولايات المتحدة وكياناتها وبين نظرائهم في السودان (البنك الدولي، 2018 ب). ثم رُفِعت العقوبات -إلى حدٍّ كبيرٍ- في أكتوبر 2017، لكن ظلَّ السودان في قائمة الولايات المتحدة للدول الراعية للإرهاب، التي كان قد أدرجَ فيها منذ العام 1993 (مور، 2017). ولم تعد العلاقات التجارية الدولية إلى حالتها الطبيعية بالكامل بعد، ولا تزال البنوك وغيرها من الكيانات مترددة في إجراء تعاملات مالية مع السودان، كما أن إعفاء الديون ومنح المساعدات المالية مقيدان بسبب وجوده في قائمة الدول الراعية للإرهاب، ولا يزال السودانيون يعانون من تزايد التضخم وتدهور المستوى المعيشي (أخبار بي بي سي، 2018).

يُعتَبَرُ السودان بلد منشأ ومقصد للهجرة، والأهم من ذلك أنه بلد معبر لتدفقات الهجرة المختلطة؛ إذ يقع على طول طرق تاريخية ومعاصرة تستخدم في الهجرة من غرب أفريقيا وشرقها نحو شمال أفريقيا وأوروبا وبلدان الخليج (مركز الهجرة المختلطة لشمال أفريقيا، 2018). وقد كان المهاجرون من غرب أفريقيا والبلدان المجاورة إلى السودان يسافرون عادةً للتجارة وفي رحلاتهم القاصدة إلى المملكة العربية السعودية لأداء فريضة الحج. أمّا في السنوات الأخيرة فقد قَصَدَ مهاجرون من بلدان منشأ جديدةٍ السودان طلباً لفرص اقتصادية، ومثال لهم المهاجرون من الصين وبنغلاديش وسريلانكا والفلبين وتركيا (المنظمة الدولية للهجرة، 2011:27).

هناك عوامل متعددة لتدفقات الهجرة المختلطة الحالية من القرن الأفريقي عبر السودان، مثل: غياب العمل اللائق، والنزاعات، والأنظمة السياسية القمعية، والظروف البيئية مثل الجفاف والتصحر، وشبكات التهريب والاتجار بالبشر. ولدوائر المهاجرين في بلدان المقصد دور مهم في اختيارات المهاجرين؛ فقد يمولون رحلات الهجرة أو يوفرون فرصاً اجتماعية واقتصادية ودعماً في بلد المقصد. وأغلب المهاجرين مدفوعون إلى الهجرة بأكثر من سبب، وربما يتغير وضعهم خلال الرحلة بين «مُهْرَب» و«مُتَّجَر به» و«لاجئ» و«مهاجر اقتصادي». وفي حين أن السردية الراهنة تميز بين المهاجرين الهاربين لإنقاذ حياتهم وأولئك الخارجين بحثاً عن حياة أفضل، يصعب في الواقع تحديد فروق دقيقة بينهما. فقد دفع غياب فرص الهجرة المنظمة وجهود كبح الهجرة غير النظامية المهاجرين إلى هذا العالم السري، وزاد الطلب على خدمات التهريب، وجعل المهاجرين عرضةً للمزيد من انتهاكات حقوق الإنسان. ويلجأ أغلب المهاجرين العابرين من خلال السودان لخدمات المُهْرَبِينَ لتسهيل رحلتهم وهم مدركون للمخاطر التي يمكن أن تصادفهم في الرحلة، ويتعرَّض هؤلاء المهاجرين لطائفة من الانتهاكات منها العمل الإجمالي والعنف الجنسي والظروف المعيشية القاسية (السكرتارية الإقليمية للهجرة المختلطة، 2017). وبسبب الطبيعة السرية للهجرة غير النظامية، لا تُعرَفُ الأعداد الحقيقية للمهاجرين المارين عبر السودان، وقد يعمل بعض المهاجرين في السودان مدةً لتمويل ما تبقى من رحلتهم.

يصنف تقرير الاتجار بالبشر 2018، لوزارة الخارجية الأمريكية، السودان على أنه بلد معبر ومنشأ ومقصد للاتجار بالرجال والنساء والأطفال، ويتمثل هذا الاتجار أساسياً في العمل القسري. ويذكر التقرير أن أكبر عدد للأشخاص المُتَّاجَر بهم في السودان من نصيب الإرتريين في شرق السودان وهم يشكلون جزءاً من تدفق منتظم للشباب الإرتريين طالبي اللجوء. كما أن النزاع في جنوب السودان قد أفضى إلى زيادة أعداد اللاجئين من جنوب السودان في السودان وهم أيضاً عرضة للاستغلال. ومن المعلوم أن عاملات المنازل الأثيوبيات والسودانيات -نساءً وفتيات- يتعرَّضن للاستغلال في عملهن. وتعرض بعض الأثيوبيات للإكراه على الدعارة في الخرطوم وبتورطن في الاسترقاق بالديون. وينخرط أطفال سودانيون وآخرون مهاجرون من غرب أفريقيا ووسطها وهم غير مصحوبين، وكذلك لاجئون وأطفال سوريون، يزاولون جميعاً التسول في الشوارع وهم عرضة للاستغلال (وزارة الخارجية الأمريكية، 2018).

وفقاً للبيانات الإحصائية لقسم الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في الأمم المتحدة، بلغ عدد المهاجرين في السودان في يونيو 2017، 736,000 مهاجر، منهم مهاجرون نظاميون، وغير نظاميين، ولاجئون

(مركز الهجرة المختلطة لشمال أفريقيا، 2018). وتعمل نسبة صغيرة من المهاجرين في السودان بوضعية نظامية إذ يوجد نحو من 29,000 مهاجر يعملون بصورة قانونية في السودان بتاريخ نوفمبر 2017، بحسب وزارة العمل والإصلاح الإداري، ولم يتسن الحصول على تصنيف لهذه البيانات من حيث بلد المنشأ. وتعود أحدث بيانات متوفرة عن أذونات العمل إلى العام 2011 وهي من موجز للمنظمة الدولية للهجرة عن الهجرة في السودان، ويشير الموجز إلى أذونات عمل صادرة لمواطنين من الصين والفلبين والهند وتركيا وبنغلاديش؛ للعمل في مشروعات وطنية. ولا توجد بيانات موثوق فيها ومُحدّثة عن هجرة العمالة إلى السودان ومنه.

ووفقاً لوزارة الداخلية، ثمة اتفاقية مبرمة في أثيوبيا بين ولايات السودان الشرقية ودول الجوار، لتيسير هجرة العمالة الموسمية في الزراعة، لكن عدد المهاجرين من العمال الأثيوبيين في السودان غير معروف. وتتأخم ولاية القضارف بشرق السودان مناطق الأمهرا والتقراي في أثيوبيا، وهي -أي القضارف- مركز للإنتاج الزراعي؛ حيث يتعاطم الطلب على العمالة الزراعية الموسمية خلال موسمي الغرس والحصاد، ومنذ انفصال جنوب السودان تَقَصَّ العرض المحلي للعمالة الزراعية الموسمية في ولاية القضارف وتزايدت العمالة الموسمية الأثيوبية المهاجرة، وتشير التقديرات غير الرسمية إلى أن عدد العمال الموسمين الأثيوبيين المهاجرين العاملين في الإنتاج الزراعي بولاية القضارف على أساس سنوي، يصل إلى نصف المليون (إلدن وفريدي، 2018، ص10-11).

يعمل السودانيون الجنوبيون في الزراعة جنوبي السودان، ويعمل في الزراعة أيضاً مهاجرون من جمهورية أفريقيا وتشاد وإرتريا، ويعملون إلى جانب الزراعة في قيادة الشاحنات. وينشط كذلك العمال المهاجرون في مجال الضيافة في أنحاء السودان، ومنهم مصريون وفلبينيون وسوريون، ويعمل المصريون كذلك في التعدين، ويعمل الفلبينيون في الخدمة بالمنازل، وينشط العمال من المهاجرين الصينيين في مجال البناء.

ظل السودان يستقبل اللاجئين منذ العام 1965 (المنظمة الدولية للهجرة، 2011، ص26). وبنهاية سنة 2017، كان في السودان 906,599 لاجئ، و18,211 طالب لجوء سياسي، منهم أعداد كبيرة قادمة من جنوب السودان وإرتريا (مفوضية الأمم المتحدة لشئون اللاجئين، 2018). وتُعْتَبَرُ أثيوبيا وتشاد أيضاً دولتا منشأ رئيسان يأتي منهما اللاجئون والمهاجرون (المنظمة الدولية للهجرة، 2011، ص18). كما جلبت الحروب في سوريا واليمن تدفقات كبيرة من هذين البلدين اللذين يُمنَحُ مواطنوهما وضعية اللجوء الأولي في السودان تلقائياً بحكم ظاهر الحال. ويكفل القانون السوداني للاجئين الحق في العمل بشرط الحصول على إذن عمل، لكن اللاجئين من جنوب السودان وسوريا واليمن ليسوا بحاجة إلى إذن عمل لدخول سوق العمل قانونياً. ولم يُصدَرْ للاجئين غير عدد قليل من أذونات العمل (180 فقط في العام 2012). ويُعزَى ذلك لعدم توفر فرص العمل ولافتقار اللاجئين للمهارات النادرة بما يكفي لتسويق إصدار أذونات العمل لهم (زيترو ورواديل، 2016، ص104-104).

تصل نسبة القوى العاملة في السودان في الاقتصاد غير المنظم إلى 60 في المائة (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة العمل الدولية، 2014، ص12). وقد ساهمت الهجرة الداخلية -وهي بالأساس من الأرياف إلى المدن- في نمو الاقتصاد غير المنظم والفقر الحضري، وظلت هذه الهجرة مستمرة منذ سبعينيات القرن العشرين. ومن العوامل التي دفعت بالهجرة الداخلية: النزاعات والكوارث الطبيعية مثل الجفاف (كلية ماسترخيت للدراسات العليا في الحكم، 2017، ص8). ثم إن الوظائف في الاقتصاد المنظم آخذة في التناقص ولا يسعها استيعاب الشريحة السكانية الشابة والمتنامية، ولذلك ظلت الهجرات من السودان مستمرة طوال العقود الأربعة الأخيرة (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة العمل الدولية، 2014، ص12). وتُعَدُّ المملكة العربية السعودية وبلدان الخليج الأخرى هي الوجهات الأولى للعمالة السودانية المهاجرة (كلية ماسترخيت للدراسات العليا في الحكم، 2017، ص6). ويتعرض السودانيون من ذوي المهارات المنخفضة الذين يعملون في الشرق الأوسط للعمل الإجباري، ويُتَاجَرُ

ببعض السودانيين للعمل في الزراعة والتعدين في ليبيا إثر تصديقهم لوعود كاذبة من عصابات إجرامية سودانية بالعمل في ذلك البلد (وزارة الخارجية الأمريكية، 2018).

ويُقدَّر عدد السودانيين العاملين في الخارج بأكثر من مليون، والكثير منهم أصحاب مهارات عالية (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة العمل الدولية، 2014، ص12). ويبدو أن الدراسة في الخارج خطوة شائعة باتجاه الهجرة للسودانيين ذوي المهارات الرفيعة ومن بلدان المقصد المهمة في الماضي لهؤلاء بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية: كندا وألمانيا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية، وقد ساهمت كذلك الروابط الاجتماعية والاقتصادية والاتفاقيات الثنائية التي تُيسِّر حركة الطلاب وتخفف تكاليف الالتحاق بالجامعات، في أن يقصد الطلاب السودانيين مصر والهند وكينيا وماليزيا وباكستان ويوغندا (المنظمة الدولية للهجرة، 2011، ص20، 57، 59).

وتُمثِّل هجرة العقول -لا سيَّما من المجال الصحي- تحدياً معروفاً (إستراشان، 2016، ص1)، وقد رُصدت هجرة العقول أيضاً في المعلمين والباحثين والأكاديميين (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا والمجلس القومي للسكان، 2018). وتُعَدُّ هجرة العمالة عالية المهارات عاملاً مهماً في كبح تنمية السودان، ولا تعوض التحويلات المالية من هؤلاء المهاجرين هذا التأخر (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة العمل الدولية، 2014، ص12). ففي العام 2017 دَخَلَ إلى السودان 179 مليون دولار أميركي في شكل حوالات عبر الطرق الرسمية، وشكل هذا المبلغ 0.2 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في 2017 (الشراكة المعرفية العالمية بشأن الهجرة والتنمية، 2018). وبشكل أساسي، تنفق الأسر التحويلات في الاستهلاك والتعليم والرعاية الصحية، ولا يتبقى للاستثمار إلا شيء قليل (إستراشان، 2016، ص42). وفي حين يعود بعض السودانيين إلى بلدهم، لا تتوفر أرقام حديثة ودقيقة تبين عددهم، وقد سُجِّلَتْ فقط عودة 435 سوداني مؤهل ومن يعولون خلال السنوات 2006-2009 (إستراشان، 2016، ص20). وفضلاً عن ذلك، أعاد -خلال المدة نفسها وعلى نحو مؤقت- برنامج نقل المعرفة عبر الرعايا المغتربين التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومعه برنامج شبيه تابع للمنظمة الدولية للهجرة، 111 سوداني ليسهموا، من بين عدد من الأسباب، في مجالات التعليم والصحة والبنية التحتية (إستراشان، 2016، ص20-21). وكذلك ظلت المنظمة الدولية للهجرة تنفذ برامج لمساعدة العودة الطوعية وإعادة الاندماج في السودان منذ العام 2005، وقد بلغ العدد الكلي للسودانيين العائدين طوعاً 1,348 (المنظمة الدولية للهجرة، 2017، أ، ص2).

وقد أشار مقدمو المعلومات الذين قصدتهم هذه الدراسة إلى سبب آخر لا يشجع هجرات العودة وهو الضرائب التي يتعين على المهاجرين السودانيين دفعها لوزارة الداخلية، حيث يُحتَسَبُ مبلغ الضريبة وفقاً للمهنة التي يؤديها العامل المهاجر في الخارج (يدفع أصحاب المهن ذات المهارات العالية ضرائب أكبر)، وحسب الزمن الذي قضاه في الخارج، وبعد مدة يمكن لهذه الضريبة أن تصبح مبالغ كبيرة حتى إن العمال السودانيين المهاجرين يرتبون لأسرهم أمر زيارتهم في البلد المضيف بدلاً من عودتهم هم إلى السودان ودفع تلك الضرائب.

يُعَدُّ السودان عضواً في السوق المشتركة للكوميسا التي تضم 21 بلداً عضواً. وقد تمت المصادقة على (بروتوكول الكوميسا لسنة 1984 بشأن التسهيل التدريجي لمتطلبات التأشيرة وإلغائها أخيراً) لكنه لم ينفذ تنفيذاً تاماً. وقد اعتمد في العام 2011 (بروتوكول الكوميسا بشأن حرية حركة الأشخاص والعمل والخدمات والحق في تأسيس الأعمال والإقامة) ولكن لم تصادق عليه إلا بروندي، وقد وقعته كينيا ورواندا وزمبابوي (الكوميسا، 2017، ص4). ثم إن السودان عضو أيضاً في الإيقاد، الذي يضع حالياً بروتوكولاً للسماح بحرية حركة الأشخاص بين الدول الأعضاء.

4. لمحة عامة عن أدوار الوزارات والهيئات والتنظيمات ثلاثية الأطراف الرئيسية ومسئولياتها

”

السودان بلد منشأ ومقصد، والأهم من ذلك أنه بلد معبر لتدفقات لهجرة المختلطة.

1.4 الوزارات والهيئات الحكومية

وزارة الداخلية

تشمل مسؤولية وزارة الداخلية كلاً من الأمن، وإدارة الحدود ويشمل ذلك توقيف المهاجرين وإعادةتهم إلى مواطنهم وترحيلهم، والتسجيل المدني.

ويتناول قانون الجوازات والهجرة لسنة 2015، مهام الإدارة العامة للجوازات والهجرة بوزارة الداخلية في المادة 4 التي تنص على:

- ◀ إصدار وثائق السفر والجوازات وتنظيمها وضبطها ومن ذلك إصدار الجوازات للسودانيين في الخارج؛
- ◀ الاحتفاظ بسجلات تحركات الهجرة الدولية للسودانيين؛
- ◀ تنظيم إجراءات الدخول والخروج للمواطنين والأجانب؛
- ◀ تنظيم وجود الأجانب في السودان طبقاً للقوانين واللوائح ذات الصلة وإصدار أذونات الإقامة للرعايا الأجانب وتجديدها وإلغائها.

معتمدية اللاجئين

تندرج معتمدية اللاجئين تحت وزارة الداخلية، وهي تقود جهود الحكومة في شأن اللاجئين وذلك بالتعاون مع مفوضية الأمم المتحدة لشئون اللاجئين. وتنظر المفوضية في طلبات اللجوء، وتسجل

اللاجئين، وتصدر لهم بطاقات الهوية، وتقدم لهم الدعم المادي والإداري، وتدير معسكرات اللاجئين، وتجمع عنهم البيانات وتضع التقارير الإحصائية والدراسات (المنظمة الدولية للهجرة، 2011، ص76).

وزارة العمل والإصلاح الإداري

تنظم وزارة العمل والإصلاح الإداري العمل وتصدر لوائح، وتراقب وكالات التوظيف وتصدر لها التراخيص، وتضع اتفاقيات عمل ثنائية مع الدول الأخرى. ووفقاً لدستور السودان الانتقالي لسنة 2005، تقع الهجرة ضمن مسؤوليات الحكومة الاتحادية ويجب أن تُصدَرَ كل أذونات العمل من وزارة العمل.

للإدارة العامة للاستخدام والهجرة -وهي إدارة تابعة لوزارة العمل والإصلاح الإداري- إدارتان فرعيتان، إحدهما ترقى شأن السودانين القاصدين الهجرة للعمل، والثانية تشرف على المسائل المتعلقة بالعمال المهاجرين الوافدين إلى السودان. ولا بد أن تقوم وزارة العمل بتوثيق عقود السودانين المهاجرين للعمل حتى لا تُرْفَض هذه العقود، ويتمكن المهاجرون المحتملون تبعاً لذلك من الحصول على تأشيرة خروج من وزارة الداخلية.

وتعمل سياسة قسم الاستخدام بوزارة العمل والإصلاح الإداري على المسائل المتعلقة بالتوظيف. ويجري قسم معلومات ودراسات سوق السوق العمل بالوزارة مسحاً استقصائياً للقوى العاملة في الأسر المعيشية ومسحاً للشركات يسجل عدد الموظفين وظروف العمل والطلب على العمالة.

وتُوجَد ثلاثة أقسام في الإدارة العامة للسياسات والتخطيط والدراسات بوزارة العمل، منها قسم التخطيط القومي للعمل وهو يضع خطة سنوية للعمل يقدمها وزير العمل إلى المجلس التشريعي. وترد إلى وحدة التنسيق في هذا القسم تقارير شهرية عن حالة سوق العمل من مكاتب العمل في ولايات السودان. ولوزارة العمل قاعدة بيانات محوسبة تضم قائمة بالسودانيين العاملين في الخارج ممن مروا عبر مكتبها، وقائمة أخرى بالعمال المهاجرين الوافدين إلى السودان (وتشمل هذه البيانات نوع الجنس، والمؤهلات، وبلد المنشأ والمقصد، ومعلومات العقد)، وتدخل هذه البيانات في وضع الخطة السنوية للعمل وفي التقارير عنها.

وزارة الخارجية

تصدر سفارات وزارة الخارجية التأشيرات للأجانب، وتساعد السودانين في المهجر، الذين يمكنهم التماس خدماتها عندما تواجههم صعوبات في البلد المستضيف. ولا تُوجَد ملحقيات عمل في السفارات لكن يُوجَد موظفون يؤدون مهاماً مماثلة لمهام الملحقيات، ويعملون كذلك على حل المشكلات المتعلقة بالعمل للمهاجرين من العاملين السودانين، وفضلاً عن ذلك، تقدم للمهاجرين خدمات تجديد الجواز وإصدار شهادات الميلاد.

وتتحقق سفارات وزارة الخارجية من الطلبات الخاصة بالعمال السودانين المهاجرين وهي طلبات تتلقاها وزارة العمل من الحكومات الأجنبية، حيث تتحقق السفارات من هذه الطلبات لضمان صحتها وضمان جودة ظروف العمل الذي سيؤديه العمال المهاجرون، وما إن يُقبل الطلب حتى تختتم السفارة السودانية في البلد التي صدر عنها ثم تتخذ الخطوات لبدء هجرة العمالة المطلوبة.

جهاز تنظيم شئون السودانيين العاملين بالخارج (جهاز المغتربين)

يشكل جهاز المغتربين جزءاً من مجلس الوزراء ويعمل على القضايا المتعلقة بالسودانيين العاملين في الخارج، وتشمل مسؤولياته تشجيع المغتربين على العودة إلى السودان للاشتراك في تبادل المعارف والمهارات، ودعم إعادة دمج السودانيين العائدين. ويشكل مركز السودان للهجرة والتنمية جزءاً من جهاز المغتربين ويضطلع بدراسات عن الآثار السلبية والإيجابية للهجرة على السودان.

المجلس القومي للسكان

يصوغ المجلس القومي للسكان السياسات الوطنية الخاصة بالسكان، وهو إلى ذلك مركز تنسيق يرصد الإنجازات الوطنية طبقاً لأهداف التنمية المستدامة، ولذلك يرصد التقدم المتصل بالأهداف المتعلقة بالهجرة.

وزارة الاستثمار

تساعد وزارة الاستثمار المستثمرين الأجانب الذين تصدر لهم الوزارة تراخيص الاستثمار. وللوزارة مركز واحد جامع للخدمات يضم ممثلي الوزارات والهيئات المختلفة ومنها تلك العاملة في مجالات الزراعة، والثروة الحيوانية، والسياحة، والطرق والجسور، والجمارك، والهجرة؛ تيسيراً لإجراءات الاستثمار.

الجهاز المركزي للإحصاء

تأسس الجهاز المركزي للإحصاء بقانون الإحصاء لسنة 2003، وهو يضطلع بإصدار الإحصائيات وتنسيق إصدارها في البلاد. ويكلف قانون الإحصاء الجهاز بإصدار إحصائيات السكان، ووضع النظم الوطنية الإحصائية للمعلومات، ووضع أرشيف مركزي للمنشورات الإحصائية، وتدريب موظفي المؤسسات الشريكة على العمل الإحصائي، وتنسيق العمل الإحصائي للمستويات والوحدات الحكومية المختلفة.

وزارة الشباب والرياضة

تنسق وزارة الشباب والرياضة العمل على قضايا الشباب (من سن: 15 إلى 34 سنة) بين المستوى الولائي والاتحادي للحكم، وتضع سياسات لقضايا الشباب. وتعمل على مسائل هجرة الشباب ومن ذلك رفع وعي الشباب بمخاطر الهجرة غير النظامية.

وزارة الضمان والتنمية الاجتماعية

تضع وزارة الضمان والتنمية الاجتماعية السياسات والبرامج لمعالجة الفقر، وتشمل أعمالها التركيز على: حماية الطفل، وتمكين النساء، وتقديم الدعم الاجتماعي للفئات الهشة من السودانيين ومنهم (أحياناً) المهاجرون العائدون.

2.4 تنظيمات العمال وأصحاب العمل

يمنح دستور السودان الوطني الانتقالي لسنة 2005 في وثيقته للحقوق (المادة 40)، أي شخص الحق في تكوين اتحاد مهني أو الانضمام إليه.

وقد أشار الاتحاد الدولي لنقابات العمال في مسحه عن انتهاكات حقوق نقابات العمل إلى عدة قيود أمام تكوين نقابات العمل وعمل هذه النقابات. وتشمل هذه القيود ضرورة الحصول على تصريح مسبق أو موافقة من السلطات لتأسيس النقابة (قانون نقابات العمال، 2010، المادة 8) وضرورة موافقة المسجل العام على أي تغييرات في اللوائح الأساسية لنقابات العمل أو اتحادات المهن (قانون نقابات العمال، 2010، المادة 32 (3)).

الاتحاد العام لنقابات عمال السودان

يُعتبر الاتحاد العام لنقابات عمال السودان تنظيماً جامعاً يضم 15 نقابة عمالية، ويعمل لحل نزاعات العمل من خلال اللجنة الثلاثية لعلاقات العمل، وهي اللجنة التي تشارك فيها أيضاً وزارة العمل واتحاد عام أصحاب العمل السوداني. ولا يلتحق المهاجرون بنقابات العمل في السودان ولذلك لا يمثل الاتحاد العام لنقابات عمال السودان العاملين المهاجرين في السودان. غير أن الاتحاد يدعم حماية حقوق العمال السودانيين المهاجرين عن طريق الدخول في حوارات واتفاقيات مع نقابات العمال في البلدان الأخرى مثل البحرين ومصر والعراق والكويت.

اتحاد عام أصحاب العمل السوداني

اتحاد عام أصحاب العمل السوداني تنظيم جامع يتكون من خمسة تجمعات كل منها متخصص في مجال (مثل الكيماويات، والنسيج، وزيوت الطبخ)، والتجار، والأعمال صغيرة الحجم والحرفيين، والنقل، والزراعة والثروة الحيوانية. ومن أعضاء الاتحاد شركات أجنبية من مصر والأردن والإمارات العربية المتحدة، ويزود الاتحاد هذه الشركات بالمعلومات عن الإطار القانوني في السودان ومن ضمنه قانون العمل.

5. الآليات الوطنية للتنسيق بشأن الهجرة

”

لم ينشئ السودان بعد آلية وطنية للتنسيق بشأن الهجرة، والمجلس القومي الأعلى للهجرة مكلف بتنسيق قضايا الهجرة.

لم ينشئ السودان بعد آلية وطنية للتنسيق بشأن الهجرة، ويُعتَبَرُ المجلس القومي الأعلى للهجرة هو المكلف بتنسيق مسائل الهجرة، ويعمل المجلس على المستوى السياسي ويرأسه نائب رئيس الجمهورية. ويجتمع المجلس الأعلى مرة أو مرتين في السنة، وهو هيئة مشتركة بين عدد من الوزارات وبه أعضاء من وزارة الداخلية، ومفوضية اللاجئين، ووزارة الخارجية، ووزارة العمل والإصلاح الإداري، والمجلس الأعلى للسكان، والجهاز المركزي للإحصاء، وأجهزة الأمن والمخابرات، ووزارة المالية، والأوساط الأكاديمية. ويمكن في المستقبل وضع الآلية الوطنية للتنسيق ضمن المجلس الأعلى.

وتنسق اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر جهود الحكومة في هذا الصدد، وتتكون اللجنة من 19 وزارة منها: الداخلية، والضمان والتنمية الاجتماعية، والتعليم، والعدل، والنيابة العامة. ويرأس اللجنة وكيل وزارة العدل. وقد وضعت اللجنة اللامسات النهائية على خطة العمل الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر (المرحلة الثانية) في يوليو 2017. وعليه، فقد ركّز عملها على استخدام القنوات الإعلامية للتوعية بأمر الاتجار بالبشر، والتقت بمنظمات غير حكومية في ديسمبر 2017، لزيادة التنسيق بشأن أعمال مكافحة الاتجار بالبشر. واجتمعت اللجنة ثلاث مرات خلال المدة التي شملها تقرير وزارة الخارجية الأميركية عن الاتجار بالبشر الصادر في سنة 2018. ويوصي هذا التقرير اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر بالاجتماع على نحو أكثر انتظاماً (وزارة الخارجية الأميركية، 2018).

وعلاوة على ذلك، توجد لجنة أثيوبية سودانية للحدود تتكون من ممثلي الولايات الشرقية للسودان وممثلي المناطق المجاورة في أثيوبيا، وتعمل على تأمين الحدود ومكافحة تهريب البشر والاتجار بهم وتسهيل التجارة.

6. تحليل إطار العمل التحليلي

1.6 المحور الأول: تعزيز حوكمة هجرة اليد العاملة

1.1.6 مجال الموضوعات الأول: القدرة على جمع بيانات هجرة العمالة وتحليلها وتبادلها

1.1.1.6 معلومات سوق العمل وبياناتها

لمحة عامة

لا يملك السودان نظاماً لمعلومات سوق العمل؛ إنما تجمع وزارة العمل بيانات عرض العمل عبر المسح الاستقصائي للقوى العاملة، ومسوح تأسيس الأعمال ونظامها الخاص بأذونات العمل، والتقارير الواردة من مكاتب العمل في الولايات، كل ولاية عن سوق العمل فيها. حيث تُقدَّم التقارير من الولايات شهرياً إلى وحدة التنسيق المركزية في قسم التخطيط بوزارة العمل. وتشمل هذه التقارير معلومات عن طلب العمل وعرضه بما في ذلك عدد الأشخاص المستخدمين للعمل وبياناتهم مُصنَّفةً حسب نوع الجنس والمؤهل. ويقدم قسم التخطيط تقارير عن شئون العمال إلى مجلس الوزراء على أساس ربع ونصف سنوي في حين يقدم وزير العمل تقارير سنوية للبرلمان.

يقوم قسم معلومات ودراسات سوق العمل التابع للإدارة العامة للتخطيط والسياسات والدراسات بوزارة العمل، بإجراء مسوح استقصائية عن العمالة، وقد أجريت ثلاثة منها إلى التاريخ الحالي، كان أحدثها قد أُجري في العام 2011، بالتعاون مع الجهاز المركزي للإحصاء. أما المسح السابق لمسح العام 2011 فقد أُجري في العام 1990. وقد قدر مسح العام 2011 عدد القوى العاملة بـ 9.3 ملايين بمعدل نمو سنوي 2.1 في المائة. ويقدم المسح معلومات عن عرض العمل، ومن ضمنها توزيع العمل حسب مجال النشاط الاقتصادي، والمهنة، والمستوى التعليمي، ونوع الجنس، والإقليم، والمناطق الريفية والحضرية. ويشير تقرير وزارة العمل عن نتائج المسح، المعنون (منهجية مسح القوى العاملة والنتائج الرئيسية) إلى تضاعف أعداد البطالة من 0.9 مليون في العام 1990 إلى 1.8 مليون في العام 2011، بزيادة سنوية بنسبة 3.3 في المائة. ويعزو التقرير ذلك إلى التغيرات السكانية التي اتسمت بزيادة عدد الشباب ضمن السكان (وزارة العمل، بدون تاريخ). ومن المقرر أن يُجرى مسح القوى العاملة التالي في العام 2018، لكن ليس واضحاً متى سيحدث تحديداً. ويُتَوَقَّع أن يشمل وحدة مُخصَّصة لجمع المعلومات عن الرُّحل.

ويجري قسم معلومات ودراسات وسوق العمل كذلك مسوحاً للمنشآت تشمل معلومات عن:

- ◀ الدخل؛
- ◀ عدد الموظفين بما فيه عدد المهاجرين من بينهم؛
- ◀ مؤهلات الموظفين؛
- ◀ ساعات العمل؛

◀ ظروف العمل؛

◀ مسائل الصحة والسلامة؛

◀ وطلب العمالة.

أجري آخر مسح في سنة 2007، ولم يشمل إلا الشركات في الخرطوم ومشروعات النفط والكهرباء والطرق والجسور والسدود. ويعتزم القسم إجراء مسح للمؤسسات يشمل القطر كله ولم يُحدّد الجدول الزمني لهذا المسح بعد.

في الفترة من يوم 5 إلى 7 ديسمبر 2017، عقدت وزارة العمل، بالتعاون مع المنظمة الدولية للهجرة وبدعم من الحكومة السويسرية، ورشة في الخرطوم عن سياسات هجرة اليد العاملة. وكان من مخرجاتها التوصية بتقديم دعم مالي وفي لوزارة العمل لإجراء مسح لسوق العمل (وزارة العمل والمنظمة الدولية للهجرة، 2017، ص2).

التقييم

يحتاج السودان إلى تطوير نظامٍ لمعلومات سوق العمل يكون مدعوماً بدراسات القوى العاملة التي تحتوي على نموذج عن هجرة اليد العاملة. ويجب جمع البيانات المتعلقة بالعرض والطلب على العمالة على فترات منتظمة، واستخدامها للتعرف على النقص في المهارات. ويجب استخدام هذا التحليل في اتخاذ تدابير تساعد على تطوير المهارات المطلوبة في سوق العمل. إنّ نظام التعليم الحالي لا يزود الشباب بالمهارات المطلوبة في سوق العمل؛ ممّا يساهم في خفض دورة الإنتاجية وانخفاض الدخل وبطالة الشباب (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة العمل الدولية، 2014، ص 40). كما يجب أيضاً اتخاذ إجراءات لجذب العمال المهاجرين مؤقتاً لسد الفجوات في المهارات، مع تدريب السودانيين على اكتساب هذه المهارات.

2.1.1.6 جمع بيانات هجرة اليد العاملة وتحليلها وتطبيقها على سياسة هجرة اليد العاملة

لمحة عامة

مع وجود إجراءات تسجيل للمهاجرين إلى السودان ومنه، ولكن لا يزال قياس الهجرة الدولية في السودان محدوداً ولا يزال يتسم بندرة عمل الإحصائيات والاستعمال غير الكافي للموارد الإدارية المتوفرة وعدم المواءمة بين هذه الموارد (المنظمة الدولية للهجرة، 2011، ص22). وقد تناول المسح الوطني للقوى العاملة في العام 2011، بيانات عن المهاجرين الدوليين، ودُكر تقرير وزارة العمل عن المسح - التقرير المعنون منهجية مسح القوى العاملة والنتائج الرئيسية- دُكر أن: «من بين المستطلعين، ذكرت نسبة 1.1% أنهم أجانب، وهذه النسبة تصل بالتعداد إلى 319,000 شخص. وذكر 180,000 شخص أنهم ولدوا خارج السودان، منهم 29% في المملكة العربية السعودية، و19% في إثريا، و15% في جنوب السودان» (وزارة العمل، بدون تاريخ، ص7).

وكان آخر تعداد أُجري هو تعداد 2008 للسكان والمنازل، الذي تضمن سؤالاً واحداً يقصد إلى أخذ بيانات عن العمالة السودانية المهاجرة؛ حيث سُئِلت الأسر المعيشية إن كان أحد أفرادها يعمل خارج البلاد وما السبب الذي دفعهم إلى السفر وموئلهم. ويتعين على العمالة السودانية المهاجرة عند زيارتها للسودان أن تدفع ضرائب قبل التمكن من مغادرته مرة أخرى، وقد أشار مزودو هذه الدراسة بالمعلومات إلى أن هذا الشرط يتسبب في إحجام الأسرة عن تقديم المعلومات عن أفرادها العاملين في

الخارج، وعليه فإن البيانات المُتَحَصَّل عليها عن طريق التعداد وغيره من المسوحات ليست على درجة عالية من الدقة.

لقد جَمَعَ التعداد بيانات عن المهاجرين الأجانب في السودان من خلال جمع معلومات الاسم والجنسية ونوع الجنس والمهنة الأساسية والعمر، بسؤالهم: (هل تجاوزت إقامتهم في السودان ستة أشهر؟)، وقد جُمِعَتْ في هذا التعداد مَهَنُ العمال المهاجرين ضمن فئات ثلاث: الزراعة والصناعة والخدمات، ولم تُصَنَّف وفقاً لكونها ضمن الاقتصاد المنظم أم لا. وكان من المقرر إجراء التعداد التالي في العام 2018 لكنه أُجِّلَ ولم يُحَدَّد لإجرائه تاريخ جديد بعد. ويخطط جهاز الإحصاء ضمن التعداد القادم أن يوسَّع من جمع البيانات عن هجرة العمالة من خلال سؤال الأسر المعيشية أيضاً عن المدة التي قضاها فرد الأسرة المهاجر خارج البلاد، وعن مؤهلاته، وهل ينوي العودة إلى السودان. ودُكِّرَ المجلس الأعلى للسكان أنه يدعو لجمع المزيد من البيانات عن الهجرة في التعداد التالي، وأنه يرغب في الحصول على معلومات عن تأثير المهاجرين على المناطق الحضرية، وعن الخدمات التي يحتاج إليها هؤلاء المهاجرون. ويساعد المجلس الأعلى للسكان غيره من الوزارات في صياغة الإستراتيجيات والسياسات والبيانات المهمة للتخطيط الوطني. ويرغب الجهاز المركزي للإحصاء في الحصول على تدريب لموظفي التعداد فيما يخص كيفية جمع البيانات للتعداد التالي، وفي الحصول على أجهزة لوحية لجمع البيانات بواسطتها.

وقد أشار جهاز تنظيم شئون السودانيين العاملين في الخارج إلى أن لديه قاعدة بيانات عن سودانيي المهجر، وتشمل هذه القاعدة مؤهلاتهم، وأماكن تواجدهم الأصلية، وبلدان المقصد. وقد جمع الجهاز هذه البيانات في السابق عبر الإجراءات الإدارية التي كان على العمال السودانيين المهاجرين إتباعها لمغادرة السودان. وقد كانت طلبات تأشيرات الخروج التي يطلبها السودانيون المهاجرون للعمل تُقدَّم في الماضي إلى جهاز المغتربين، وكذلك الضرائب المفروضة على المهاجرين السودانيين العائدين في زيارات إلى السودان، كانت تسدد إلى جهاز المغتربين، لكنها حالياً تسدد إلى وزارة الداخلية. ويجمع الجهاز أيضاً معلومات عن سودانيي المهجر من خلال التسجيل في السفارات السودانية، وفي مؤتمره السنوي لسودانيي المهجر، وعبر دعوة المهاجرين السودانيين إلى التسجيل في بوابة على الإنترنت.

وتحتفظ الإدارة العامة للسياسات والتخطيط والبحوث بوزارة العمل بسجلات مُحَوَّسَة عن نوع الجنس وعقود العمل ومؤهلات العمالة السودانية المهاجرة. وتراجع وزارة العمل عقود عمل العمال السودانيين المهاجرين وتراجع شهاداتهم التعليمية وتمنحهم خطاب عدم الممانعة الذي يحتاج إليه العمال المهاجرون للحصول على تأشيرة خروج من وزارة الداخلية. وبهذه العملية تجمع الوزارة البيانات عن المهاجرين السودانيين. وتجمع وزارة الداخلية البيانات عن المهاجرين من العمال السودانيين من خلال إصدار تأشيرات الخروج، والمدفوعات الضريبية التي يسدها العمال السودانيون الزائرون لبلدهم، وإجراءات الخروج المتبعة في نقاط العبور الحدودية.

ومع ذلك، يُعتَقَد بوجود بيانات غير دقيقة ضمن البيانات التي تجمعها وزارتا العمل والداخلية عن العمالة السودانية المهاجرة من خلال الإجراءات المذكورة، وذلك للأسباب المبينة فيما يلي: كما وَرَدَ سابقاً، يتوجَّب على السودانيين العاملين في الخارج الزائرين للسودان، دفع ضريبة حتى يتسنى لهم مغادرة السودان مجدداً. ويحسب مبلغ الضريبة استناداً إلى المدة التي قضاها خارج البلد والمهنة التي يزاولونها، ووفقاً لذلك ينبغي على أصحاب المهن ذات المهارات الأرفع دفع ضرائب أعلى. ويرى عدد من مقدمي المعلومات لهذه الدراسة أن العمال المهاجرين يخبرون وزارة العمل ووزارة الداخلية أنهم يعملون في مَهَن ذات مهارات أدنى ممَّا هو الحال في الواقع حتى يتمكنوا من دفع ضرائب أقل. وفضلاً عن ذلك، قد تحتاج النساء في السودان إلى إذن العائلة -عادةً إذن الأب أو الزوج أو الأخ- للعمل بالخارج، ولا يسمح لهم أفراد الأسرة بالعمل في الخارج في الخدمة المنزلية. فإن كن يخططن للعمل في الخدمة المنزلية

فإنهن يذكرن لوزارتي العمل والداخلية مهنة أخرى. ثم إن الأطباء غير مسموح لهم بالعمل خارج البلاد نظراً لندرة مهاراتهم وهذا يدفعهم إلى إفادة الوزارتين بأنهم سيزاولون مهنة مختلفة.

وتصدر وزارة العمل أذونات عمل للعمال المهاجرين ولديها قاعدة بيانات تسجل فيها من بيانات العامل المهاجر: الاسم، والجنسية، ورقم الجواز، ونوع الجنس، والمؤهلات. وبحسب بيانات الوزارة وُجِدَ 29,000 مهاجر تقريباً كانوا يعملون في السودان في وضعية نظامية بتاريخ نوفمبر 2017. وتدرج بيانات وزارة العمل عن العمال المهاجرين النظاميين الوافدين والخارجين ضمن خطة الوزارة السنوية للعمل وتقاريرها السنوي عنه.

التقييم

يجب تعزيز جمع بيانات العمالة المهاجرة وتحليلها وتطبيقها على سياسة هجرة اليد العاملة. فبيانات الحكومة عن العمالة المهاجرة لا تزال ناقصة ومبعثرة بين وزارات وهيئات مختلفة وتفتقر إلى المنهجية في تجميعها وتحليلها وتطبيقها على وضع سياسة هجرة اليد العاملة. ولا بُدَّ من مراجعة الضريبة المفروضة على العمال السودانيين المهاجرين لأنها تمثل عائقاً أمام الحصول على بيانات أدق بشأن هجرة العمالة.

3.1.1.6 تعميم معلومات سوق العمل وبيانات العمالة المهاجرة وتحليلها على مستوى منطقة الإيقاد

لمحة عامة

لا يملك السودان قائمة لحصر المهارات تُجمَع فيها البيانات الخاصة بالمهارات المتوفرة في القطر، كما لا يملك نهجاً منتظماً لتحديد نقص المهارات. وفوق ذلك، لا يُوجَدُ إلا القليل من المعلومات والدراسات عن هجرة العمالة بين السودان وبلدان الإيقاد الأخرى، ولكل ذلك تصعب معالجة فجوات المهارات عبر هجرة اليد العاملة من بلدان الإيقاد لغياب الفهم الراسخ للحاجات الراهنة ولتدفقات هجرة العمالة.

تُناقشُ أحياناً تدفقات العمالة ونقص المهارات في اجتماعات الإيقاد مثل العملية التشاورية الإقليمية، لكن لا تُوجَدُ أنظمة قائمة لتعميم البيانات الخاصة بعرض العمل والطلب عليه تعميماً منتظماً بين السودان وبلدان الإيقاد الأخرى. وينطبق الأمر نفسه على منطقة الكوميسا؛ إذ قد تُعَمَّمُ المعلومات ظرفياً في اجتماعات الكوميسا والعمليات التشاورية الإقليمية لكن لا يُوجَدُ تعميم دوري لهذه البيانات.

التقييم

ينبغي للسودان أن ينشئ نظاماً لحصر المهارات ونظاماً شاملاً لتحديد الفجوات الحالية والمستقبلية في المهارات. وإلى جانب ذلك، لا بُدَّ من إجراء أبحاث عن تدفقات هجرة العمالة بين السودان والدول الأعضاء في الإيقاد حتى تُفهم هذه التدفقات فهماً أفضل، وحتى تُحدَّد فرص تعزيز هجرة العمالة للمساعدة في التنمية الاقتصادية وسد فجوات المهارات. ولا يُوجَدُ أيضاً جَمْعٌ وتحليل دوري لبيانات تدفقات العمل وجملته والاحتياجات منه بين السودان وبلدان الإيقاد، وينبغي وضع نظم لجمع هذه البيانات.

2.1.6 مجال الموضوعات الثاني: التنسيق بشأن هجرة اليد العاملة

1.2.1.6 1.2.1.6 تنسيق هجرة اليد العاملة على المستويات الوطنية والإقليمية والقارية

لمحة عامة

تشير وزارة العمل أن هجرة العمالة تُناقش في المجلس الأعلى للهجرة وليس في اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر، وتفيد الحوارات التي أُجريت مع مقدمي المعلومات لهذه الدراسة ضعف التنسيق بين الوزارات بشأن هجرة العمالة. ولا تزال الآلية الوطنية للتنسيق قيد التطوير، ويُتوقع أن تُركّز الآلية على أربعة محاور: أحدها هجرة العمالة، والثلاثة الأخرى تُركّز على الاتجار بالبشر وتهريب المهاجرين، والهجرة والتنمية، والحلول المستدامة للاجئين. وقد أوصت ورشة ديسمبر 2017 لسياسة هجرة اليد العاملة، بضرورة التنسيق بين أصحاب المصلحة المشتغلين بهجرة العمالة، وبضرورة تأسيس الآلية الوطنية للتنسيق (وزارة العمل والمنظمة الدولية للهجرة، 2017). وعلى المستوى الدولي، أذنت وزارة الخارجية ب خطة لها لمناقشة مسائل هجرة العمالة مع جامعة الدول العربية التي تضم السودان عضواً.

وتذكر التقارير أن المشاورات الثلاثية تُجرى على المستوى الوطني عبر مختلف اللجان الثلاثية، وتُناقش أحياناً فيها مسائل هجرة العمالة. ويخضع حالياً قانون العمل لسنة 1997، وهو يتناول هجرة العمالة من خلال التعامل مع موضوع عمل السودانيين في الخارج (الجزء 2، المادة 14)، للمراجعة وقد نُوقش مع الاتحاد العام لنقابات عمال السودان واتحاد عام أصحاب العمل السوداني. واستمرت هذه المراجعة عدداً من السنوات، ومن غير المعروف ما إن كانت ستؤثر في تنظيم هجرة العمالة الدولية. أمّا على المستوى العالمي فالسودان لا يشارك في أي آليات للتشاور ثلاثي الأطراف.

ولا يحدث تبادل دوري ثنائي ومتعدد الأطراف لمعلومات سوق العمل ولا جمع لموجزات الممارسات الجيدة بشأن هجرة العمالة وتبادل هذه الموجزات بين السودان ودول الإيقاد أو غيرها من الدول. وقد تُعمّم المعلومات الخاصة بهذه الموضوعات في اجتماعات الاتحاد الأفريقي وجماعة شرق أفريقيا والكوميسا والإيقاد، وفي حالي الكوميسا والإيقاد يكون التعميم عبر عمليات التشاور الإقليمي التابعة لهما. ويُعمّم البرنامج المشترك لهجرة اليد العاملة -وهو برنامج يديره الاتحاد الأفريقي وتنفذه منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا- المعلومات المتعلقة بهذه المسائل في بعض اجتماعاته.

ولا تُعقد اجتماعات دورية بين دول الإيقاد ودول الجماعات الاقتصادية الإقليمية المجاورة لكن الاتحاد الأفريقي يُركّز تركيزاً متزايداً على الهجرة بما فيها هجرة العمالة، ويشكّل محفلاً مفيداً لالتقاء بلدان المنشأ والمعبر والمقصد، وقد عقد الاتحاد الأفريقي في العامين الماضيين عدداً من المشاورات بشأن الهجرة إذ:

- ◀ أجرى مراجعة إطار الاتحاد الأفريقي لسياسات الهجرة؛
- ◀ ووضّع بروتوكول الاتحاد الأفريقي لمعاهدة إنشاء الجماعة الاقتصادية الأفريقية المتعلقة بحرية حركة الأشخاص وحق الإقامة والتأسيس؛
- ◀ إعداد مساهمات للاتفاق العالمي بشأن الهجرة.

وفضلاً عن ذلك، بدأ التنفيذ في العام 2018 لإطار الاتحاد الأفريقي لسياسات الهجرة المعدل وخطة عمله (2018 - 2030)، وفيهما تركيز قوي على هجرة العمالة وحرية حركة الأشخاص. كما كوّنت في مايو 2018، اللجنة الأفريقية الاستشارية لهجرة اليد العاملة، لتعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، في أنحاء القارة. ومن بين المشاركين في اللجنة: ممثلو كل من الجماعات الاقتصادية

الإقليمية، وهيئات الاتحاد الأفريقي، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة الدولية للهجرة، ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا، والشركاء المجتمعيين. وعليه يُتَوَقَّع أن يظل الاتحاد الأفريقي محفلاً للتداول بشأن قانون هجرة اليد العاملة وسياساتها والممارسات المتعلقة بها.

التقييم

ينبغي إجراء حوار أشمل، على المستوى الوطني، يتناول جميع أبعاد هجرة اليد العاملة، ويتضمن الهيكل ثلاثي الأطراف والمنظمات غير الحكومية والحقل الأكاديمي والمنظمات الدولية. ويمكن أن تكون الآلية الوطنية للتنسيق -وهي عادةً ملتقى جامع لعدد من أصحاب المصلحة يأتي بالمنظمات غير الحكومية والأكاديميين والمنظمات الدولية- منصةً جيدة للنقاشات والتعاون بشأن قضايا الهجرة ومنها هجرة العمالة. ولا بُدَّ -في الوقت نفسه- من تعزيز التنسيق بين الوزارات بشأن هجرة اليد العاملة. وربما تكون ثمة نقاشات عن هجرة العمالة تحتاج الحكومة إلى إجراءها داخلياً حتى تضع سياساتها وتتبادل معلومات لا ترغب في إطلاع الفاعلين الآخرين عليها.

وعلى المستوى الدولي ينبغي إرساء التبادل المنتظم لقوانين هجرة العمالة وسياساتها وأفضل الممارسات المتصلة بها، في الملتقيات القائمة مثل العملية التشاورية الإقليمية للإيقاد، والعملية التشاورية للكوميسا، واجتماعات الاتحاد الأفريقي، واجتماعات البرنامج المشترك لهجرة اليد العاملة.

3.1.6 مجال الموضوعات الثالث: القدرة على صياغة السياسة وتنفيذها

1.3.1.6 وضع سياسة هجرة اليد العاملة وتنفيذها

لمحة عامة

أطلق المجلس الأعلى للسكان عملية لوضع سياسة وطنية للهجرة وهي عملية مدعومة من المنظمة الدولية للهجرة. وقد قاما بتكوين فريق عمل في أبريل 2017، وشارك كذلك في الفريق العامل على وضع سياسة الهجرة جهازا المغيرين ووزارة الداخلية. وتفيد المنظمة الدولية للهجرة بأن سياسة هجرة اليد العاملة ستتركز تركيزاً رئيسياً على السودانيين العاملين في الخارج وليس على المهاجرين العاملين في السودان. وفضلاً عن ذلك، وَضَعَ المجلس القومي للسكان بالتعاون مع مجلس الأمم المتحدة الاقتصادي والاجتماعي لغرب آسيا وبالتعاون أيضاً مع مستشار خارجي، مسودة موجهات لدعم تكوين «إستراتيجية وطنية تسهل الهجرة الآمنة والمنظمة ومُحكَّمة الإدارة، وترعى كرامة المهاجرين واللاجئين وحقوقهم، وتُمكنُ الحكومة من الاستفادة من مكاسب الهجرة من أجل التنمية المستدامة (مجلس الأمم المتحدة الاقتصادي والاجتماعي لغرب آسيا والمجلس القومي للسكان، 2018، ص5).

وتعمل وزارة العمل على إنهاء وضع سياستها الوطنية للعمل وقد ذكرت أن سياسة هجرة اليد العاملة ستكون جزءاً من سياسة العمل الوطنية. وتذكر تقارير المنظمة الدولية للهجرة أن وزارة العمل قد طلبت المساعدة في مراجعة سياستها الحالية لهجرة اليد العاملة وهي سياسة غير متاحة للاطلاع العام. وكان الغرض من ورشة سياسات هجرة اليد العاملة، التي استمرت ثلاثة أيام في ديسمبر 2017، مساعدة وزارة العمل وغيرها من أصحاب المصلحة الحكوميين وغير الحكوميين على تحديد أوجه النقص في سياسة السودان للهجرة اليد العاملة ومعالجة أوجه النقص هذي. وقد خرجت الورشة بأربعين توصية من شأنها أن تُعَيِّنَ وزارة العمل في مراجعة السياسة بهدف تعزيز حماية العمال السودانيين المهاجرين، والمهاجرين الأجانب العاملين في السودان، وتعزيز إدارة الهجرة (المنظمة الدولية للهجرة، 2017 ب).

التقييم

هناك حاجة ماسة إلى تعزيز التنسيق بين الوزارات بشأن وضع سياسة هجرة اليد العاملة سعياً لتوضيح عملية وضع سياسة هجرة اليد العاملة وأهدافها وارتباطها بعملية وضع السياسة الوطنية للهجرة والسياسة الوطنية للعمل، التي توضع فيها اللمسات النهائية حالياً. وقد ذكرت الحكومة في العام 2019 أن سياسة هجرة اليد العاملة قيد الوضع بدعم من المنظمة الدولية للهجرة.

يجب أن تأخذ عملية وضع سياسة هجرة اليد العاملة في الاعتبار الاتساق مع سياسات العمل والتعليم وغير ذلك من السياسات الوطنية ذات الصلة؛ إدراكاً للتبعات الاجتماعية والاقتصادية الواسعة للهجرة العمالة والحاجة إلى وجود سياسات متزامنة يؤيد بعضها بعضاً. ولذلك ينبغي وضعها عبر نهج يشمل كل مكونات الحكومة من الوزارات والهيئات التي يتصل عملها بهجرة العمالة، ومنها على سبيل المثال:

- ◀ وزارة الداخلية؛
- ◀ وزارة العمل؛
- ◀ وزارة الخارجية؛
- ◀ المجلس القومي للسكان؛
- ◀ الجهاز المركزي للإحصاء؛
- ◀ الوزارات العاملة في القضايا الاقتصادية والاجتماعية والصحية والجنسانية.

يجب أن تشمل عملية وضع سياسة هجرة اليد العاملة أيضاً الأوساط الأكاديمية والمجتمع المدني والشركاء المجتمعيين. وكخطوة أولى يُوصى بتنفيذ برنامج متكامل للتدريب في وزارة العمل وغيرها من الهيئات الحكومية المعنية. ولا بُدَّ أن يشمل هذا البرنامج كل جوانب هجرة اليد العاملة بما في ذلك اتفاقيات العمل الثنائية، ووكالات التوظيف، وحقوق المهاجرين، والحماية، والإدماج المجتمعي، والحوالات، والعودة وإعادة الدمج، وغيرها؛ حتى يمكن الوصول إلى فهم مشترك وراسخ لقضايا سياسة هجرة اليد العاملة. وبناءً على هذا الأساس يمكن صياغة رؤية مشتركة للسياسة وتحديد مساهمات الوزارات والهيئات الحكومية وأدوارها ومسئولياتها وتحديد مساهمات الفاعلين الآخرين وأدوارهم ومسئولياتهم. ومن ضمن عملية وضع السياسة، يجب عمل أبحاث عمّا يعود على السودان من هجرة العمالة والعمال المهاجرين من فوائد، ومن ذلك: خلق فرص العمل وتكوين رؤوس الأموال إلى جانب مساهمات السودانيين العاملين بالخارج في دعم وطنهم. وهذا أمر مهم لفهم مساهمة هجرة العمالة في تنمية السودان، ولإفادة عملية وضع سياسة هجرة اليد العاملة. ولا تُوجد حالياً إلا معلومات وأبحاث وبيانات قليلة جداً عن هجرة العمالة من وإلى السودان؛ وذلك ممّا يعيق وضع سياسات مُستندة إلى الأدلة.

2.3.1.6 السياسات التي تحمي حقوق العمال المهاجرين ومنها اتفاقيات العمل الثنائية والسياسات الجنسانية

لمحة عامة

وفقاً لمسودة موجهات إستراتيجية الهجرة في السودان (2018)؛ وقّع السودان على اتفاقيات ثنائية مع أثيوبيا والأردن (2003)، والكويت وليبيا وعمان وقطر والإمارات العربية المتحدة واليمن (2012)، وجيبوتي (2014) (مجلس الأمم المتحدة الاقتصادي والاجتماعي لغرب آسيا والمجلس القومي للسكان، 2018، ص 14). وذكرت وزارة العمل في مقابلة أجريت لهذه الدراسة أن لديها تكليفاً بالتفاوض في شأن اتفاقيات العمل الثنائية، وأن السودان يضع حالياً اتفاقيات عمل ثنائية مع كل من مصر والكويت وقطر.

وكان للسودان اتفاقية ثنائية مع ليبيا لكنها أُغِيَتْ. ولا تتوفر للاطلاع العام اتفاقيات السودان الثنائية بشأن العمل؛ ولذلك لم يكن ثمة سبيل لمراجعتها من أجل هذه الدراسة. وبحسب وزارة العمل، تشمل اتفاقيات العمل الثنائية مسائل تبادل العمال والإجازات السنوية والضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، وهي تختص بمستويات مختلفة من المهارات وبقطاعات مختلفة. وتورد وزارة العمل أن مسألة الأجور تتناولها عقود العمل وليس الاتفاقيات الثنائية، وهي أيضاً لا تتناول المسائل المتعلقة بأفراد الأسرة والأطفال مثل مرافقتهم للعامل المهاجر إلى بلد المقصد. وأوصت ورشة سياسة هجرة اليد العاملة، المُنعقدة في ديسمبر 2017، بإبرام المزيد من الاتفاقيات الثنائية مع البلدان التي يُوجد فيها الكثير من السودانيين وبالأخص المملكة العربية السعودية (وزارة العمل والمنظمة الدولية للهجرة، 2017، ص1).

ليس للسودان ملحقيات للعمل تساعد العمال السودانيين المهاجرين في بلدان المقصد، وأوضحت وزارة الخارجية أن لديها موظفين يؤدون مهام ملحقيات العمل، لكن يبقى هذا الأمر بحاجة إلى التحقق. وذكرت وزارة العمل أن العاملين السودانيين في الخارج يمكنهم في حالة مواجهة تحديات أن يلجأوا إلى السفارة طلباً للمساعدة. وقد أوصت ورشة سياسة هجرة اليد العاملة، المُنعقدة في ديسمبر 2017، بإضافة ملحقيات عمل في السفارات السودانية لحماية حقوق المهاجرين السودانيين (وزارة العمل والمنظمة الدولية للعمل، 2017، ص1).

وعلاوة على ذلك، أقام الاتحاد العام لنقابات عمال السودان حوارات مع النقابات في البحرين ومصر والكويت لضمان سداد أجور العمال المهاجرين، لا سيّما عند إنهاء عقودهم. إذ أفاد المجلس القومي للسكان ومجلس الأمم المتحدة الاقتصادي والاجتماعي لغرب آسيا، أن الكثير من العقود في دول الخليج تُنهي فجأة؛ وعلى إثر ذلك يُحرّم العمال السودانيون هنالك من حقوقهم المُرتببة على عملهم (مجلس الأمم المتحدة الاقتصادي والاجتماعي لغرب آسيا والمجلس القومي للسكان، 2018، ص55).

تشمل خطة العمل الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر ترتيبات لتعزيز حماية العمال المهاجرين. وتقر خطة العمل (المرحلة الثانية) 2018 – 2019 بأنّ العمل الجبري والاستغلالي يُعتَبَرُ شكلاً من أشكال الاتجار بالبشر، وتتضمن أعمال برنامجها وضع سياسة وطنية جامعة لمنع الاتجار بالبشر على أن «تنظر» في عدد من المسائل، منها:

- ◀ زيادة خيارات الهجرة المنظمة؛
- ◀ تعزيز حماية العمال الزراعيين؛
- ◀ تقليل درجة تعرّض بعض الفئات للخطر ومنها عمال المنازل واللاجئين وطالبي اللجوء والمهاجرين غير النظاميين.

وفوق ذلك، تدعو خطة العمل إلى عمل مراجعة لقوانين العمل ولوائحها ومنها تلك المتعلقة بوكالات استقدام العمال ووسطاء الاستخدام. وتُعبّر خطة العمل عن نيتها في تحديد سوقي عمل للعمالة السودانية وبدء نقاشات مع هذين البلدين لبسط فرص الهجرة المنظمة للسودانيين. ولم تخصص الحكومة بعد ميزانية لتنفيذ خطة العمل الوطنية وإلى هذا التاريخ لم تُنفذ غير بعض أعمال رفع الوعي (وزارة الخارجية الأمريكية، 2018).

التقييم

لا تُوجد في السودان سياسات مُطبّقة لتعزيز حماية العمال المهاجرين ولضمان معالجة نقاط الضعف التي تواجهها بعض فئات العمال المهاجرين مثل العاملين في أوضاع غير نظامية، كما لا تُوجد سياسات مُطبّقة لهجرة العمالة تراعي النوع الاجتماعي تعالج المشكلات والانتهاكات التي كثيراً ما تواجهها النساء خاصة خلال عملية الهجرة. ومن شأن مسودة موجهات 2018 لدعم وضع «إستراتيجية وطنية تُسهّل

الهجرة الآمنة والمنظمة ومُحكّمة الإدارة، وتقر كرامة المهاجرين واللاجئين وحقوقهم، وتُمكنُ الحكومة من الاستفادة من مكاسب الهجرة من أجل التنمية المستدامة»، -وهي مسودة وضعها المجلس القومي للسكان ومجلس الأمم المتحدة الاقتصادي والاجتماعي لغرب آسيا- من شأنها أن تساعد في وضع هذه السياسات. ويشمل هذا سياسة السودان لهجرة اليد العاملة، التي ينبغي أن تعالج معالجةً شاملة مسألة حماية مصالح العمال المهاجرين القادمين والخارجين، والخطوات اللازمة لوضع الآليات اللازمة للحماية.

كما يُؤمل أن تساعد اتفاقيات العمل الثنائية التي هي قيد التطوير، في حماية العمال المهاجرين. وينبغي أن تشمل هذه الاتفاقيات كل الجوانب المتصلة بظروف العمل وحقوق العمال، ومن ذلك:

◀ الأجور؛

◀ بيئة العمل ومعايير الصحة والسلامة؛

◀ تفتيش العمل؛

◀ الضمان الاجتماعي وإمكان نقل فوائد الضمان الاجتماعي؛

◀ فرص لَم الشمل العائلي؛

◀ آليات تسوية النزاعات المتصلة بالعمل.

وعلاوة على ذلك، ينبغي تدريب المهاجرين على حقوقهم قبل المغادرة وهو أمر غائب حالياً في السودان.

وعلى الحكومة تخصيص ميزانية ل خطة العمل الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر 2018 – 2019 وتنفيذ أعمال الخطة الرامية إلى تشجيع الهجرة المنظمة للعمالة وحماية العمال المهاجرين.

3.3.1.6 مصادقة الاتفاقيات الدولية الخاصة بهجرة اليد العاملة وتوطين هذه الاتفاقيات

التقييم

لم يُوقّع السودان على اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالعمال المهاجرين (مراجعة)، 1949 (رقم. 97)، أو اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، 1975 (رقم. 143)؛ أو الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990. ولا بُدَّ من مصادقة هذه الاتفاقيات وتوطينها، وكانت إحدى توصيات ورشة ديسمبر 2017 لسياسة هجرة اليد العاملة، الأخذ في الحسبان توقيع الاتفاقيات المعنية ومصادقتها (وزارة العمل والمنظمة الدولية للهجرة، 2017، ص1). وقد أفادت وزارة العمل في أثناء المقابلة التي أُجريت معها لأجل هذه الدراسة أن الحكومة تنظر في الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990 لبحث أمر توقيعها.

4.1.6 مجال الموضوعات الرابع: تنظيم ممارسات وكالات التوظيف

1.4.1.6 عقود العمل

لمحة عامة

تتناول المادة الثامنة من قانون استخدام غير السودانين لسنة 2001، عقود العمل للعمال المهاجرين في السودان، وتلزم صاحب العمل بإبرام عقد عمل مع العامل المهاجر، قبل التوظيف وبعد صدور إذن العمل، وفقاً لأحكام قانون العمل لسنة 1997، وأن يشمل العقد التزامات الطرفين.

يتناول الجزء الخامس من قانون العمل لسنة 1997 «عقد الخدمة» في المادة 28 التي تنص على ضرورة وجود عقود عمل مكتوبة لكل عمل تزيد مدته على ثلاثة أشهر. وعلى الطرفين توقيع العقد والاحتفاظ بنسخة منه وتودع نسخة ثالثة لدى «المفوض»²، ويستطيع العامل التوقيع كتابة باسمه أو بوضع بصمته على العقد. وإن كان العامل أمياً يلزم صاحب العمل أن يتلو عليه العقد في حضور شاهد يحسن القراءة والكتابة وأن يكون الشاهد من اختيار العامل. ويجب أن يحدد العقد حقوق الطرفين والتزاماتهما تحديداً واضحاً وأن يتضمن المعلومات التالية:

- ◀ اسم صاحب العمل؛
- ◀ اسم المنشأة ومقرها وعنوانها؛
- ◀ اسم العامل وعنوانه وتاريخ ميلاده ومؤهلاته؛
- ◀ طبيعة ونوع العمل؛
- ◀ تاريخ بدء العمل؛
- ◀ عنوان العمل؛
- ◀ الأجر ووسائل الدفع؛
- ◀ مدة الإخطار بإنهاء العقد (المادة 30).

من المهم التنويه إلى استثناء فئات مختلفة من العمال في قانون العمل لسنة 1997، في المادة 3، وهم تحديداً:

- أ. أعضاء السلطة القضائية،
- ب. المستشارون بوزارة العدل،
- ج. أفراد القوات النظامية،
- د. أفراد جهاز الأمن الوطني،
- هـ. العاملون في الحكومة القومية وحكومات الولايات والهيئات والمؤسسات العامة وشركات القطاع العام الذين تحكم شروط خدمتهم قوانين ولوائح خاصة، ما عدا الأحكام الخاصة بالعلاقات الصناعية والأمن الصناعي،
- و. خدم المنازل وفق التعريف الوارد في قانون خدم المنازل لسنة 1955،

2 قانون العمل لسنة 1997 لا يعرف «المفوض»، ويفهم في هذا السياق على أنه مفوض وزارة العمل.

ز. العمال الزراعيون بخلاف الأشخاص الذين يستخدمون في تشغيل وتصليح وصيانة الآلات والأجهزة الميكانيكية وبخلاف الأشخاص الذين يستخدمون في المصانع والمحالج ومعامل منتجات الألبان وما شابهها من المنشآت التي تصنع فيها المنتجات الزراعية أو تعدّها للتسويق وبخلاف الذين يستخدمون في إدارة الأعمال الزراعية القائمين بالأعمال الكتابية والحسابية وأعمال المخازن والحدائق والبساتين ومزارع الدواجن،

ح. أفراد أسرة صاحب العمل، الذين يسكنون معه والذين يعتمدون عليه اعتماداً كلياً أو بصفة رئيسية في معيشتهم،

ط. العمال العرضيون،

ي. أي فئة من الأشخاص يعلن مجلس الوزراء بموجب أمر انهم مستثنون كلياً أو جزئياً من أحكام هذا القانون.

ليس واضحاً ما هي القوانين التي تنظم كل هذه الفئات المستثناة وما إن كانت عقود العمل المكتوبة مطلوبة لجميع هذه الفئات من العمال. ويشير تقرير وزارة الخارجية الأميركية لسنة 2018 عن الاتجار بالبشر، قانون خدم المنازل لسنة 2008، لكن لم يُتَح الحصول عليه لهذه الدراسة. وبحسب وزارة العمل، يحق لولايات السودان إصدار قوانين عمل ولائحة نظراً للطبيعة الفيدرالية للحكومة. وقد أخبرت الوزارة فريق الدراسة أن عمال الزراعة والعمال العرضيين وعمال نشاطات التعدين الصغيرة مشمولون بالقانون الولائي، وأن الولايات يحق لها أيضاً عقد اتفاقيات عمل ثنائية مع بلدان المنطقة وغيرها من البلدان.

وفضلاً عن ذلك، أوضح مزودو الدراسة بالمعلومات أن ولايات السودان تدير أحياناً لوائحها الخاصة فيما يتعلق بالعمال المهاجرين، وقد قامت في بعض الأحيان بتنظيم العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير قانوني. ويمكن للوائح الولائية أن تؤثر على تنظيم عقود العمل لكن الأمر بحاجة إلى المزيد من الاستقصاء على مستوى الولايات.

ويشوب عدم الوضوح تقسيم المسؤولية بين المستوى المركزي للحكومة والمستوى الولائي فيما يخص إنفاذ عقود عمل العمال المهاجرين؛ فعلى المستوى المركزي تصدر وزارة العمل أذونات العمل وتقوم بتفتيش أماكن عمل المهاجرين لضمان الامتثال لعقود العمل وغيرها من الأمور، لكن الوزارة ذكرت أيضاً أن النزاعات المتعلقة بالعمل تقع تحت اختصاص التشريع الولائي وأن مكاتب العمل في الولايات هي التي تتعامل عامةً مع النزاعات. ثم إن مقدمي المعلومات لهذه الدراسة ذكروا أن مكاتب العمل في الولايات معروفة بمساعدتها للعمال المهاجرين الذين يلجأون إليها لتسوية ما يخصهم من نزاعات العمل.

وفيما يتعلق بالسودانيين العاملين في الخارج، تتطلب لوائح عمل وكالات التوظيف والاستقدام لسنة 2015، أن تُقدّم عقود عمل وكالات التوظيف الخاصة إلى وزارة العمل لتجيزها، وأفادت الوزارة بأنها تتحقق من عقود عمل العاملين السودانيين المهاجرين الذين يهاجرون عبر وكالات التوظيف ممّا يلي:

◀ الراتب؛

◀ ساعات العمل، التي يجب ألا تتجاوز ثماني ساعات في اليوم، مدة ستة أيام في الأسبوع حداً أقصى؛

◀ السكن، حيث يتعين تضمين السكن في عقد العمل؛

◀ الأجر الإضافي؛

◀ التأمين الصحي.

أوضحت ورشة ديسمبر 2017 لسياسة هجرة اليد العاملة، أهمية ضمان أن تكون عقود العمل مكتوبة بلغة المهاجر وأن يعلم المهاجر محتويات العقد (وزارة العمل والمنظمة الدولية للهجرة، 2017، ص1).

التقييم

على السودان تعزيز تشجيعه لعقود العمل المكتوبة والمفهومة والقابلة للتطبيق، وينبغي أن تكون عقود العمل لازمة حتى في الحالات التي يكون فيها العمل أقل من ثلاثة أشهر، وأن تُكتب عقود العمل بلغة يفهمها العامل المهاجر.

لا يتسم تقسيم الصلاحيات بين الحكومة المركزية وحكومات الولايات بالوضوح فيما يخص قانون العمل والعمالة المهاجرة، ولا يمكن الوصول على جميع القوانين المُنظمة للعمل، وهذا يجعل من الصعب على العمال المهاجرين وأصحاب العمل معرفة حقوقهم، وضمان اشتغال عقود العمل على الأحكام اللازمة، ومعرفة القنوات المتاحة لهم لإنفاذ عقود العمل. وليس واضحاً إلى أي مدى تُنفذ عقود العمل في السودان.

وينبغي للحكومة وضع وثيقة واحدة للسياسات وبوابة على الإنترنت يمكن أن يفهم من خلالها العمال المهاجرون وأصحاب العمل كيفية تقسيم الصلاحيات القانونية بين الحكومة المركزية وحكومات الولايات، وكيفية تنظيم عقود العمل وإنفاذها. وينبغي لوزارة العمل ومكاتب العمل والسفارات السودانية واتحاد عام أصحاب العمل السوداني والاتحاد العام لنقابات عمال السودان والمنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية التي تساعد المهاجرين، أن تساعد في التوعية بهذه الوثيقة والبوابة الإلكترونية.

2.4.1.6 ترخيص وكالات التوظيف الخاصة ومراقبتها

لمحة عامة

توضح لوائح عمل وكالات التوظيف والاستقدام لسنة 2015 تفاصيل نظام الترخيص لوكالات التوظيف الخاصة وتنص على ضرورة وجود ترخيص لهذه الوكالات لكي تزاوّل عملها، ويتعين تقديم طلب مكتوب لوزارة العمل ولا بُدَّ أن يُرفق الطلب الأول للحصول على الترخيص بالوثائق التالية:

◀ شهادة خلو السجل الجنائي (الفيش والتشبيه) لصاحب الوكالة؛

◀ إيداع 50,000 جنيه سوداني (2,776 دولار أميركي) لدى الإدارة المالية بوزارة العمل؛

◀ عقد إيجار وكالة التوظيف الخاصة أو شهادة ملكية؛

◀ نسخة من بطاقة هوية صاحب الوكالة ومؤهلاته التعليمية؛

◀ السيرة الذاتية لمقدم الطلب؛

◀ خريطة تُبيّن موقع الوكالة؛

◀ نسخة من المؤهلات الأكاديمية لموظفي الوكالة؛

◀ سداد رسوم الترخيص حسب الموازنة التي تقرها وزارة المالية سنوياً.

ولا بُدَّ كذلك من تقديم طلب مكتوب إلى وزارة العمل لتجديد الترخيص (ينص القانون الأصلي الذي تُحصِّل عليه لهذه الدراسة على أن يكون التجديد وفقاً للجدول رقم 2 غير أن هذا الجدول غير موجود في الوثيقة).

وعلاوة على ذلك، تنص اللوائح بضرورة التزام وكالات التوظيف والاستقدام المُرخَّص لها بما يلي من ضوابط:

- ◀ ضرورة السماح لمفتش وزارة العمل بتفتيش مقر الوكالة.
 - ◀ الحصول على موافقة كتابية من وزارة العمل لإعلان الوظائف الشاغرة.
 - ◀ لا تُجرى المقابلات إلا بعد أسبوع من إعلان الوظيفة الشاغرة ويُخطرُ موظف وزارة العمل قبل 48 ساعة من المقابلة لحضورها.
 - ◀ أن تكون عقود العمل مُوثَّقة ومُعتمَّدة من وزارة العمل.
 - ◀ لكي يسافر العامل إلى الخارج لا بُدَّ له من خطاب عدم مُمانعة سارٍ من وزارة العمل.
- وتنص لوائح عمل وكالات التوظيف والاستقدام لسنة 2015 على أنه بمجرد إلغاء الترخيص لا يمكن إصداره مرة أخرى، وتحدد اللوائح مرات الإنذار -مرة أو مرتين- الذي يجب صدوره بالنسبة لمخالفات متباعدة عددها 16 مخالفة قبل سحب الترخيص. وتشمل هذه المخالفات:
- ◀ إذا لم يُجَدِّد الترخيص في غضون شهر واحد من انقضاء مدته، يصدر إنذار نهائي ثم يعقبه سحب الترخيص (والمفترض أنه لا يمكن التقدم بطلب الترخيص بعد ذلك).
 - ◀ تأدية أعمال بخلاف ما رُخِّصَ للوكالة مزاولته يفضي إلى إصدار إنذار نهائي يعقبه سحب الترخيص.
 - ◀ عدم الامتثال للوائح استقدام الأجانب يفضي إلى إصدار إنذار أول وإذا لم تُنظَّم وضعية الأجنبي كما يجب فسيُسحب الترخيص.
 - ◀ إن مُنِعَ موظف وزارة العمل عن تفتيش الوكالة، يصدر إنذار نهائي ثم يليه سحب الترخيص.

ذكرت وزارة العمل في أثناء المقابلة لهذه الدراسة أن الوزارة تفتش مقر الوكالة عقب منح الترخيص وقبل بدء العمل في الوكالة لتتأكد من وجود حجرتين على الأقل ودورة مياه ومطبخ. لكن لا يحدث هذا التفتيش إلا عند التقدم لطلب الترخيص لأول مرة.

التقييم

يُوجدُ نظام مُوحَّد لترخيص وكالات التوظيف الخاصة لكن ليس واضحاً إلى أيِّ حدٍّ يُنفَّذ هذا النظام ولا يبدو أنه قد وُضِعَ بالتنسيق مع تنظيمات أصحاب العمل والعمال. ولقد ذُكِرَ مقدمو معلومات مختلفون وجود فجوة في التواصل بين وكالات التوظيف الخاصة ووزارة العمل؛ فهذا التواصل بحاجة إلى تعزيز. وكذلك ليس واضحاً إلى أيِّ حدٍّ تُوجدُ متابعة منتظمة لوكالات التوظيف وما إن كانت تخضع للمراقبة لضمان احترامها لحقوق المهاجرين. ولا يُقدَّم تدريب للعمال المهاجرين سابقاً للسفر. ولا يُوجدُ نصٌّ صريح على حقوق المهاجرين في اللوائح الحاكمة لنظام ترخيص وكالات التوظيف الخاصة، كما لا تُوجدُ ترتيبات محددة لتعزيز حماية حقوق المهاجرين مثل إلزام وكالات التوظيف الخاصة بضمان تلقي العمال المهاجرين تدريباً قبل السفر، أو وضع آليات للشكاوى يمكن للمهاجرين من خلالها أن يرفعوا الشكاوى المتعلقة بوكالات التوظيف الخاصة أو بمُخدِّمِيهم.

ومع أن المنظمة الدولية للهجرة قدمت تدريباً على ممارسات استقدام العمال -مدته يوم واحد- لوكالات التوظيف الخاصة، سيكون مهماً تقديم تدريب منتظم لوكالات التوظيف على ممارسات الاستقدام

وحقوق المهاجرين. ولم يصادق السودان اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن وكالات التوظيف الخاصة، 1997 (رقم 181). وتشير الفجوات الموجودة في إطار عمل سياسة السودان لتنظيم وكالات التوظيف الخاصة إلى ضرورة تلقي وزارة العمل وغيرها من الوزارات المعنية التدريب على الموضوعات الواردة في الاتفاقية رقم 181.

3.4.1.6 رسوم الاستقدام والتنسيب

لمحة عامة

يمنع قانون العمل لسنة 1997 وكالات التوظيف من أخذ عمولة أو رسوم من العمال لقاء ترتيب توظيفهم (المادة 9)، وإضافة لذلك، تنص لوائح عمل وكالات التوظيف والاستقدام لسنة 2015، أن تَلْقَى وكالة التوظيف لأي رسوم نظير تيسير إيجاد عمل يؤدي إلى إصدار إنذار ومن ثم سحب الترخيص. لكن تُوجَد تكاليف أخرى للتنسيب، ولا تحدد أي وثيقة قانونية من يتحمل هذه التكاليف. وتشمل تكاليف السفر إلى بلد المقصد وتكاليف التأشيرة، وقد ينتهي الأمر بتحمل العمال المهاجرين لهذه التكاليف المرتبطة بالاستقدام والتنسيب، وقد يضع هذا الأمر العمال المهاجرين في وضع يُعَرِّضُهم للاستغلال بحيث يكونون مدينين بالمال لوكالة التوظيف أو للجهة المخدمّة؛ حيث يتم حجب أجورهم أو جزء منها نتيجة لذلك.

ينص قانون استخدام غير السودانيين لسنة 2011 على أن يتحمل صاحب العمل نفقات عودة العامل المهاجر إلى موطنه بعد إنهاء عقد عمله (المادة 8)، لكن لا تنطبق هذه المادة إلا على المهاجرين العاملين في السودان وليس على المهاجرين السودانيين العاملين في الخارج.

التقييم

لا يُسَمَحُ لوكالات التوظيف بفرض رسوم استقدام لكن الطرف المسئول عن التكاليف الأخرى المرتبطة بالاستقدام والتنسيب غير مُحدّد في أيّ وثيقة قانونية، وينبغي تحديد التكاليف المتعلقة بالتنسيب في الإطار القانوني المُنظَّم لوكالات التوظيف ومن ذلك أن يتحمل صاحب العمل أو وكالة التوظيف الخاصة هذه التكاليف وليس العامل.

2.6 المحور الثاني: تعزيز فرص الهجرة المنظمة لليد العاملة وفرص العمل اللائق

1.2.6 مجال الموضوعات الأول: خطط حركة اليد العاملة لدعم احتياجات سوق العمل

1.1.2.6 القواعد واللوائح الحاكمة لهجرة اليد العاملة وحركتها

لمحة عامة

تأشيرات الدخول

وفقاً لوزارة الداخلية لا يُستثنى من تأشيرة الدخول إلى السودان سوى رعايا مصر وجنوب السودان وسوريا واليمن. وينص قانون الجوازات والهجرة لسنة 2015 في المادة 10 على ضرورة الحصول على تأشيرة دخول إلى السودان وأن تصدرها السلطة المختصة (وهي عادةً السفارة السودانية في بلد الإقامة لمقدم الطلب). وتنص المادة 11 على أنه يجوز لوزارة الداخلية رفض منح تأشيرة الدخول أو إلغاؤها دون إبداء أية أسباب. وأنه لا يجوز منح تأشيرة الدخول لأيٍّ أجنبي، إذا:

- ◀ كان هارباً من العدالة؛
 - ◀ أعلنت الحكومة أنه شخص غير مرغوب فيه؛
 - ◀ تم ترحيلهم من السودان ولم يتم إلغاء القرار؛
 - ◀ كان مُدرَجاً على القائمة السوداء لوزارة الداخلية؛
 - ◀ ليس لديه وسائل واضحة لكسب العيش؛
 - ◀ كان مصاباً بمرض مُعدٍ أو معتوهاً أو مختل العقل؛ إلا أن يكون الدخول بغرض العلاج؛
 - ◀ لم يكن لديه الشهادات الصحية المطلوبة من السلطات الصحية (الشهادات الصحية غير محددة).
- يُعزّف القانون «القائمة السوداء» أو «قائمة مراقبة منع الدخول» بأنها قائمة تضم أسماء الأشخاص المحظورين من مغادرة السودان أو دخوله.
- وكذلك تضم لائحة شئون الأجانب لسنة 2006 محددات لتأشيرات الدخول، فالمادة 7 تنص على أن التأشيرات تصدر للأغراض التالية:

- ◀ الزيارة؛
- ◀ السياحة؛
- ◀ العمل؛
- ◀ بعثة؛
- ◀ الدراسة؛
- ◀ العلاج الطبي؛
- ◀ أيّ أغراض أخرى تحددها السلطات المختصة.

ينص تعديل لائحة تنظيم شئون الأجانب لسنة 2006 على أن تأشيرة الدخول صالحة مدة شهرين وقابلة للتجديد شهراً آخر. وتنص المادة 8 على أن تأشيرة الدخول لا تسمح بالعمل في السودان سواءً أكان لقاء أجر أم دونه وأنه لا بُدَّ من تأشيرة عمل قبل الالتحاق بأي نوع من العمل.

وهناك شروط للحصول على تأشيرة دخول لرجال الأعمال والمستثمرين تنص عليها المادة 9 (4)(ب) من لائحة شئون الأجانب لسنة 2006، وهي: وجود خطاب من كيان الخبراء المعني وموافقة وزارة الاستثمار، ولا يُوجد تعريف لـ«كيان الخبراء» ولا تحديد لكيفية تشكيله.

أذونات العمل

شروط الحصول على تأشيرة العمل:

- ◀ خطاب يفيد مسؤولية صاحب العمل عن مقدم الطلب؛
- ◀ إذن عمل مبدئي طبقاً للمادة 7 من قانون استخدام غير السودانين لسنة 2001؛
- ◀ شهادة التسجيل وشهادة تجديد تسجيل الشركة التي سوف يعمل بها مقدم الطلب (لائحة تنظيم شئون الأجانب لسنة 2006، المادة 9 (3))

تنص المادة السابعة من قانون استخدام غير السودانين لسنة 2001 على ضرورة تقديم صاحب العمل طلب توظيف شخص أجنبي مقيم حالياً خارج السودان حتى يحصل على إذن عمل مبدئي، وعلى صاحب العمل استخراج إذن عمل للعامل الأجنبي الذي دخل السودان بالإذن المبدئي، وكذلك لأي عامل أجنبي مستقل (مثل شخص من المفترض أنه موجود أصلاً في السودان). وتحدد المادة 12 مدة سريان إذن العمل بعام واحد ما لم تكن مدة التوظيف أقل من عام، ويمكن تجديد الإذن.

تتناول المادة 6 من قانون استخدام غير السودانين لسنة 2001 «شروط منح إذن العمل»، فلا يمنح الإذن إلا إذا لم يُوجد سوداني يستطيع أن يؤدي ذلك العمل، وفي هذه الحالة يكون التفضيل للأجنبي المقيم في السودان على الأجنبي المقيم خارجه في الوقت الراهن، ثم إن مواطني البلدان العربية أو الأفريقية لهم الأولوية على مواطني البلدان الأخرى. وفضلاً عن ذلك، لا يُمنَح إذن العمل إلا لشخص لا يقل عمره عن 21 سنة ولديه إذن إقامة خاص أو عادي، ويصدر إذن الإقامة بموجب قانون الجوازات والهجرة لسنة 2015.

تنص المادة 8 من قانون استخدام غير السودانين لسنة 2001 على أن يبرم صاحب العمل مع العامل الأجنبي عقد عمل طبقاً لأحكام قانون العمل لسنة 1997، وذلك قبل بدء العمل وبعد الحصول على إذن العمل. ويجب أن يتضمن العقد التدريب المحدد في المادة 9 من قانون استخدام غير السودانين لسنة 2001. فالمادة 9 تشترط على أصحاب العمل تدريب السودانين لشغل عمل العامل الأجنبي ووضع برنامج تدريبي حتى تتسنى سودنة الوظيفة في نهاية المطاف، ولا بُدَّ أن ينال البرنامج موافقة وزير العمل والإصلاح الإداري. ولا يجدد الوزير إذن العمل إلا إذا استوفى صاحب العمل والعامل المهاجر كل أحكام القانون (المادة 13) (التي تتضمن تدريب السودانين لشغل الوظيفة)، ويمكن للوزير أيضاً إلغاء إذن العمل في حالة خرق أيٍّ من أحكام القانون. وتنص المادة 10 على ضرورة حصول العامل المهاجر على تصريح من وزير العمل والإصلاح الإداري إن رغب في تبديل صاحب العمل في أثناء مدة عقد عمله أو بعد انقضائها.

تُسَتَّى الفئات التالية من تطبيق قانون استخدام غير السودانين لسنة 2001:

- ◀ الدبلوماسيون غير السودانين والرعايا غير السودانين الذين يعملون في بعثات دبلوماسية أو دولية، ودخلوا البلاد مع تلك البعثات؛

- ◀ الأشخاص المعفيون بموجب الاتفاقيات الدولية التي يكون السودان طرفاً فيها؛
- ◀ غير السودانيين من أصحاب الأعمال وأصحاب المهن الحرة المرخص لها من جهات الاختصاص؛
- ◀ أيُّ أشخاص آخرين يقرر وزير العمل والإصلاح الإداري إعفاءهم (المادة 4).

ينص دستور السودان الوطني الانتقالي لسنة 2005 على أن للحكومة المركزية حصراً السلطة التشريعية والتنفيذية على مسائل الهجرة والأجانب (الجدول أ). ومع أن وزارة العمل قد أكدت أن أذونات العمل لا تصدر إلا منها، إلا أنها أفادت أيضاً أن القانون الولائي هو المنظم لبعض القطاعات، تحديداً العمال العرضيين، والعمال الزراعيين، وأنشطة التنقيب الصغيرة. وكذلك أوضحت الحوارات مع مقدمي المعلومات أن الولايات معروفة بتنظيمها وضعية العمال غير النظاميين.

أذونات العمل للاجئين

يكفل قانون تنظيم اللجوء السوداني لسنة 2014، للاجئين الحق في العمل؛ فالمادة 18 تنص على حق اللاجئين في العمل بمجرد الحصول على إذن عمل من مكتب العمل. ولا تُمنح أذونات العمل لوظائف الأمن أو الدفاع الوطني، ويحق لمفوض اللاجئين أن يسمح للاجئين بالعمل في المشروعات الزراعية عند طلب الجهات المختصة أو أصحاب المشروعات لذلك. ولا يمكن للاجئين العمل في وظائف دائمة بل يُمنحون أذونات عمل لمدد محددة. فإن كان اللاجئ يعمل مُعلّماً -على سبيل المثال- خارج مخيم اللاجئين، يُمنح إذناً للعمل والتنقل خارج المخيم خلال السنة الدراسية لكن عليه أن يعود إلى المخيم في العطلات.

للسودان سياسة لإيواء اللاجئين في المخيمات بشرق السودان، وعلى هؤلاء الحصول على إذن للتنقل خارج المخيم، وينبغي عليهم إبداء سبب مقبول للحصول على هذا الإذن الذي يكون بتصريح من مفوض اللاجئين وجهاز الأمن والمخابرات الوطني. ولا تُعد مغادرة المخيم للبحث عن عمل سبباً مقبولاً ولا تُمنح أذونات التنقل للاجئين في شرق السودان استناداً إلى هذا السبب (زيترو ورواديل، 2016، ص 103-104).

وتشير دراسة (الشراكة المعرفية العالمية للهجرة والتنمية⁴: حق اللاجئين في العمل والوصول إلى أسواق العمل -تقييم)، إلى احتياج اللاجئين عند التقدم بطلب إذن عمل إلى تقديم مؤهلاتهم ووثائقهم الداعمة، وقد لا تكون بحوزتهم وقتها. وفوق ذلك، ربما يُقال لهم إن هذه المهارات والمؤهلات متوفرة بكثرة وأنه ما من فرص عمل في مجال تخصصهم، وعلى ذلك لا تمنح لهم أذونات العمل. وحاصل ذلك أن اللاجئين مسموح لهم بالعمل من حيث المبدأ لكن من الصعب عليهم أن يحصلوا على أذونات العمل. ففي العام 2012، لم يصدر سوى 180 إذن عمل للاجئين (زيترو ورواديل، 2016، ص 103-104).

أعلنت الحكومة حق تمتع اللاجئين من جنوب السودان بالحقوق نفسها التي يتمتع بها السودانيون، وتكفل لهم بطاقات هوياتهم الحق في حرية الحركة وتسجيل المواليد والزيجات والطلاق والوفيات والعمل والوصول إلى خدمات التعليم والصحة (زيترو ورواديل، 2016، ص 106). وقد أفادت أيضاً مفوضية اللاجئين خلال المقابلة لهذه الدراسة أن اليمنيين والسوريين يمنحون صفة اللجوء بحكم ظاهري الحال وأنهم ليسوا بحاجة إلى أذونات عمل لكي يباشروا العمل، وأن لهم حق العيش خارج المخيمات وأنهم يُفضّلون العيش والعمل -بما في ذلك العمل بصفته مهنين- في المناطق الحضرية. أمّا اللاجئون الآخرون فيعملون غالباً في الزراعة، وجني القطن كنشاط اقتصادي شائع بينهم، ويُمنحون لهذا العمل إذناً للتنقل والعمل مدته ثلاثة أشهر خلال موسم جني القطن.

أذونات الإقامة

يحدد الفصل الخامس من لوائح تنظيم شئون الأجانب لسنة 2006 أربعة أنواع للإقامة: محلية، وسنوية، وعادية، وخاصة. وتنص المادة 21 (و) على أن إذن الإقامة الصادر لأجنبي يصلح أيضاً لإقامة زوجته وأطفاله، ولكن لا يُبيّن القانون ما إن كان هذا الحكم يسري أيضاً في حالة الأزواج والأطفال في الحالات التي تحصل فيها العاملة المهاجرة على إذن الإقامة. وللحصول على الإقامة لا بُدَّ من:

- ◀ ملء استمارة التقديم؛
 - ◀ جواز سفر؛
 - ◀ أن يكون الشخص قد دخل إلى السودان بطريقة قانونية؛
 - ◀ إقرار من شخص كفء يتعهد فيه بضمانته؛
 - ◀ خضوع مقدم الطلب للكشف الطبي للتأكد من سلامته وخلوه من مرض فقدان نقص المناعة المكتسبة (الإيدز) والتهاب الكبد الوبائي أو أيّ أمراض أخرى تقررها السلطات الصحية؛
 - ◀ سداد الرسوم المقررة.
- تصدر إقامة سنوية لأغراض العمل والاستثمار، ويجب دفع رسوم إضافية لاستخراج بطاقة الإقامة التي تصدر لحامل إذن الإقامة (المادة 26.1). ويتعين على حامل بطاقة الإقامة أن يحملها معه في كل الأوقات وهي سارية مدة سريان الإقامة.

أذونات الخروج

لا بُدَّ للمهاجرين من تأشيرة خروج لمغادرة الأراضي السودانية، وترد تفاصيل التأشيرة في الفصل الرابع من لوائح شئون الأجانب لسنة 2006. وللحصول على تأشيرة الخروج يجب على المهاجر أن:

- ◀ تكون لديه إقامة سارية؛
- ◀ لا يكون على قائمة المنع من السفر؛
- ◀ يكون لديه خطاب من السلطات المختصة يسمح له بالسفر في حالة كونه يعمل؛
- ◀ الإعفاء من الضرائب؛
- ◀ دفع الرسوم المطلوبة.

وتُوجد أيضاً شروط لتأشيرة العودة، وتأشيرة الخروج والعودة المتعددة، وتأشيرة الخروج النهائي. وقد ضم تعديل سنة 2008 على لوائح تنظيم شئون الأجانب لسنة 2006، تعديلات خاصة بصلاحيات تأشيرة الخروج النهائي وتأشيرة الخروج والعودة المتعددة.

وإضافة لذلك، تنص المادة 12 من قانون الجوازات والهجرة لسنة 2015، على أن السودانيين والأجانب بحاجة إلى شهادة أهلية للخروج من السودان وتُسَخَّرُ هذه الشهادة من الإدارة العامة للجوازات والهجرة التابعة لوزارة الداخلية. ولا تشترط هذه الشهادة في حالة الزائرين الذين كانت إقامتهم في السودان دون الثلاثة أشهر. ولا يستطيع الأشخاص المقيدون في القائمة السوداء من استخراج هذه الشهادة.

العمال السودانيون المهاجرون

تنص المادة 14 من قانون العمل على أن أيَّ سوداني يرغب في العمل خارج البلاد بحاجة إلى استخراج إذن من اللجنة الاتحادية للقوى العاملة، وليس واضحاً كيف يُستخرج هذا الإذن وغير محدد في القانون.

وفوق ذلك، لا بُدَّ من الحصول على خطاب عدم مُمانعة، من وزارة العمل لكي تصدر وزارة الداخلية بناءً عليه تأشيرة خروج للسوداني المهاجر للعمل. وتتبع وزارة العمل الإجراءات التالية للعمال السودانيين المهاجرين الذين يسافرون للعمل خارج البلاد دون دعم من وكالة توظيف: تتحقق الوزارة من عقد العمل والشهادات الأكاديمية للشخص المتقدم لطلب خطاب عدم المُمانعة، وتطلب أيضاً خطاباً يبين الخبرة العملية (يتكون من خطاب توصية من مُخدِّم سابق)، وخطاب إكمال عمل (يبين أن الشخص قد أكمل مدة العقد وليست عليه أي التزامات). وتبلغ رسوم خطاب عدم المُمانعة 400 جنيه سوداني (8.40 دولار أميركي).

التقييم

تنظم عدد من القوانين واللوائح المختلفة قبول العمال المهاجرين وعملهم وإقامتهم ويصعب الخوض في غمارها؛ فالخطوات الكثيرة التي يجب إكمالها ضمن إجراءات الهجرة والأذونات والتصاريح المتعددة التي يجب الحصول عليها، تُعقِّد إجراءات الهجرة وتجعلها غير واضحة. ولا تحدد القوانين الرسوم المقررة للخطوات والأذونات المختلفة كما لا تحدد الجهة التي ينبغي قصدها للحصول على هذه المعلومات. وليس لوزارة العمل والداخلية مواقع إلكترونية تتوفر فيها هذه المعلومات باللغة الإنجليزية، ولذلك فحتى إن كانت هذه المعلومات متوفرة فسيتعذر الوصول إليها لأغلب مواطني دول الإيقاد لأنهم لا يجيدون اللغة العربية. ولبعض السفارات السودانية مواقع إلكترونية باللغة الإنجليزية وبها معلومات عن تكاليف تأشيرات الدخول.

ثم إن ولايات السودان لها الحق في فرض قوانين ولوائح مختلفة بشأن عمل المهاجرين، وهذه الأطر القانونية غير معروفة في المجال العام ولم يملك أيُّ من مقدمي المعلومات لهذه الدراسة معلومات عن محتوى هذه الأطر إنما أشار عدد منهم إلى وجودها.

ويصعب على المخدمين والمستثمرين المحتملين وأصحاب الأعمال والعمال المهاجرين إدراك المطلوب تماماً في كل خطوة من إجراءات الهجرة ممَّا يعيق حركة العمل والهجرة. وإلى جانب ذلك، تجعل متطلبات الخروج التي تعيق حرية العمال المهاجرين، السودان وجهةً أقل جذباً للعمال المهاجرين مقارنة ببلدان أخرى لا تفرض هذه القيود. وعلاوة على ذلك، تتقيد حركة العمل والهجرة للسودانيين بسبب الإذن الذي يلزمهم الحصول عليه للخروج من السودان للعمل.

لتعزيز هجرة اليد العاملة وحركتها ينبغي التشاور مع القطاع الخاص، واتحاد عام أصحاب العمل السوداني، والعمال المهاجرين وممثلهم، حتى تُفهم فرص توظيف العمال المهاجرين وتُفهم التحديات التي يواجهونها وما لديهم من شواغل. وأن تُضمَّن التوصيات التي تخرج بها هذه المشاورات في عملية لتسهيل الإجراءات الإدارية. ويجب تقليل عدد تصاريح العمل تصاريح الإقامة المطلوبة من العمال المهاجرين كما يجب إلغاء تأشيرات الخروج. وينبغي تحديد الخطوات المختلفة لعملية الهجرة والرسوم التي تتضمنها تحديداً واضحاً في وثيقة وجيزة وعبر بوابة على الإنترنت. وأن يكون الوصول إلى هذه الوثيقة وتلك البوابة يسيراً ونشرها تذييعهما على نطاق واسع من قِبَل وزارة العمل ومكاتب العمل والسفارات السودانية واتحاد عام أصحاب العمل السوداني والاتحاد العام لنقابات عمال السودان، وأن تتاح باللغة الإنجليزية. وكذلك فإن إلغاء الشروط المفروضة على السودانيين للحصول على إذن الخروج من بلدهم ولاستخراج خطاب عدم المُمانعة من وزارة العمل حتى يتمكنوا من العمل في الخارج، من شأنه أن يعزز هجرة العمالة وحركتها.

وفقاً لوزارة العمل، ينطبق قانون العمل لسنة 1997 على العمال السودانيين والمهاجرين النظاميين العاملين في السودان (ما عدا الفئات المستثناة من القانون صراحة). فما أن يُمنَح العمال المهاجرون إذن العمل ويباشروا العمل في السودان يجب أن ينطبق عليهم الإطار القانوني نفسه الذي ينطبق على السودانيين وأن يتمتعوا بالحقوق نفسها التي يتمتع بها السودانيون (ما لم ينص القانون على غير ذلك). ومع أن القوانين والإجراءات الإدارية الوطنية لا تقصد أساساً حرمان مواطني بلدان الإيقاد الأخرى من العمل الذي يُعَرَضُ لهم، إلا أن الحصول على إذن عمل للعمل في السودان أمر معقد، وبحسب القانون لا يُمنَح إلا إذا لم يكن يُوجَدُ سوداني لشغل الوظيفة التي يطلب لأجلها إذن العمل. كما يتعين تدريب سوداني خلال مدة سريان إذن العمل للاضطلاع بدور العامل المهاجر. وفي هذا الصدد فإن سياسة السودان الخاصة باستخدام العمال المهاجرين وإقامتهم تمثل استجابة لاحتياجات سوق العمل؛ إذ يستخدم العمال المهاجرون لسد الفجوات في سوق العمل المحلي، ويُدرَّبُ المواطنون على اكتساب المهارات الناقصة خلال مدة توظيف المهاجرين في السودان. لكن الحكومة لا تحدد الفجوات في سوق العمل على نحو استباقي ثم تبذل الجهود لجذب المهارات المطلوبة؛ فلا تُوجَدُ برامج عمل مؤقتة لدعم احتياجات سوق العمل وتنمية الاقتصاد.

كما أن تَطَوُّر الأعمال التجارية، الذي بوسعه أن يعزز هجرة العمالة والتنمية الاقتصادية، يعرقله شرط الحصول على تأشيرة لدخول السودان لمواطني معظم البلدان فهذا يجعل السفر إلى السودان لاستكشاف فرص العمل التجاري أمراً مكلفاً نسبياً ومُرهقاً ومُسْتَهْلِكاً للوقت.

2.1.2.6 الهجرة الدائرية وهجرة العودة

لمحة عامة

يعقد جهاز تنظيم شئون السودانيين العاملين بالخارج مؤتمراً سنوياً في الخرطوم لسودانيي المهجر تُناقَشُ فيه هموم المغتربين ويُتَّاحُ لهم لقاء المسؤولين السودانيين والتفكير في الفرص التي يمكنهم من خلالها المساهمة في السودان عبر الاستثمار أو تبادل المعارف والمهارات. وقد ساعد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والمنظمة الدولية للهجرة السودان في السابق على العودة المؤقتة للسودانيين المهرة. وأوضحت النقاشات مع مقدمي المعلومات للدراسة أنَّ الضرائب التي يتعين على سودانيي المهجر دفعها عند العودة إلى السودان لا تشجع هجرة العودة.

ويذكر جهاز المغتربين أن لديه صندوقاً لإعادة الإدماج أُسِّسَ بقرارٍ رئاسي عقب توصيات المؤتمر السادس لسودانيي المهجر المنعقد في أغسطس 2014. ويُذَكَّرُ أن الصندوق يقوم بما يلي من أعمال:

- ◀ دراسة أوضاع السودانيين العاملين في الخارج؛
- ◀ وضع الخطط والأعمال لإدماج العائدين وتحديد الدعم المالي لهذه الأعمال؛
- ◀ تأسيس الشراكات بين مستثمري المهجر والكيانات داخل السودان؛
- ◀ التنسيق مع السلطات المختصة لضمان تزويد العائدين بالخدمات الضرورية لإعادة إدماجهم في السودان، مثل: التعليم والإسكان والرعاية الصحية والخدمات المتعلقة بالعمل؛
- ◀ التوعية بمخاطر الهجرة غير الشرعية والاتجار بالبشر وذلك بالتنسيق مع الجهات المعنية.

يسمح دستور السودان الوطني الانتقالي لسنة 2005 بازدواج الجنسية (الجزء 1، المادة 7). وتنص المادة 10 (2) من قانون الجنسية السودانية (المُعَدَّل) لسنة 2011، على أن السوداني سيفقد جنسيته تلقائياً إذا حصل على جنسية جنوب السودان. وقد تسبب هذا القانون في ترك الكثيرين دون جنسية أو

عرضة لخطر انعدام الجنسية نسبة للروابط الأسرية مع جنوب السودان (مبادرة حقوق المواطنة في أفريقيا، بدون تاريخ).

وأجاز مجلس الوزراء السوداني في فبراير 2018 مشروع قانون لتعديل قانون الجنسية السودانية (المُعدّل) لسنة 2011. وتتيح التعديلات الجديدة للمواطنين المنحدرين من أب سوداني وأم جنوب سودانية الحصول على الجنسية السودانية. ولكن ليس واضحاً مصير من لديهم أب جنوب سوداني وأم سودانية وما إن كان لديهم حالياً الحق في الحصول على الجنسية السودانية. وفضلاً عن ذلك، ليس من الواضح ما إن كانت ثمة عملية فاعلة لإعادة الجنسية السودانية لمن سقطت عنهم بتنفيذ قانون الجنسية السودانية (المُعدّل) لسنة 2011.

التقييم

ومع أن جهاز تنظيم شئون المغتربين يعمل على مبادرات لإشراك سوداني المهجر في تنمية السودان، إلا أن هذه المبادرات بحاجة إلى المزيد من التوسيع. وينبغي أن تشمل السياسة المُزمع وضعها لهجرة اليد العاملة ترتيبات لإشراك المغتربين في تنمية السودان وتشجيع الهجرة الدائرية وهجرة العودة. ولتشجيع الهجرة الدائرية وهجرة العودة، لا بد من مراجعة أو إلغاء السياسة الضريبية التي تحتم على السودانيين العائدين دفع ضريبة عن الوقت الذي قضوه في الخارج.

وينبغي السماح بازدياد الجنسية لكل الأشخاص الذين يكون أحد والديهم سوداني الجنسية كما تجب إعادة الجنسية لمن سقطت عنهم وفقدوا الجنسية المزدوجة بسبب قانون الجنسية السودانية (المُعدّل) لسنة 2011.

3.1.2.6 تبادل القوى العاملة والمهارات الضرورية

لمحة عامة

لا يُوجد في السودان أي برنامج معروف لتبادل القوى العاملة، حيث إنّ الإجراء الوحيد المعروف لمنع فقدان المهارات الضرورية هو منع السودانيين أصحاب هذه المهارات من العمل في الخارج؛ فالسودانيون الراغبون في العمل خارج البلاد بحاجة إلى موافقة وزارة العمل على عقود عملهم، فالوزارة هي التي تصدر خطاب عدم الممانعة الذي بموجبه يستطيع المواطن الحصول على تأشيرة خروج من وزارة الداخلية. ويُذكر أن الأطباء لا يسمح لهم بالعمل في الخارج لأنهم من أصحاب المهارات الضرورية.

وبالإضافة لما سبق، تُعالج مسألة المهارات الضرورية عبر اشتراط تدريب شخص سوداني على وظيفة عامل مهاجر قد مُنح إذن عمل من أجل شغل هذه الوظيفة كما هو وارد في قانون استخدام غير السودانيين لسنة 2001. ووفقاً لدراسة أجراها مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)، عنوانها: (مراجعة سياسة الاستثمار: السودان)، فإن شرط التدريب هذا لا يُطبّق في الواقع. وبيّنت الدراسة أيضاً أن ندرة المهارات تعرقل الاستثمار في السودان فالشركات تُقاسي لتعيين موظفين فنيين ماهرين. وتذكر الدراسة تحديين رئيسيين، هما: (1) الأمية، (2) ندرة المهارات الحرفيّة والمهنية بسبب وجود نظام تعليمي موجه نحو الدراسات التقليدية ولا يطابق احتياجات سوق العمل.

التقييم

إن تحديد المهارات الضرورية ووضع الترتيبات لمعالجة أمرها وتجنّب فقدانها -بما في ذلك عبر تبادل القوى العاملة والتوليف الدقيق لنظام التعليم والتدريب هي أمور بحاجة إلى تعزيز.

4.1.2.6 تأسيس الأعمال والاستثمار

لمحة عامة

يشجع قانون تشجيع الاستثمار القومي لسنة 2013، الاستثمار الأجنبي المباشر ويتيح للكيانات الأجنبية والمحلية تأسيس المشاريع التجارية وامتلاكها واسترداد رؤوس الأموال والأرباح (بيرغر، 2018). ويمنع التمييز بين المستثمر بسبب كونه «سوداني، أو غير سوداني، أو بسبب كونه قطاعاً عاماً، أو خاصاً، أو قطاعاً تعاونياً أو مشتركاً» (المادة 8). ويشجع الاستثمار عبر عدد من الحوافز التي تنطبق بالتساوي على المستثمرين المواطنين والأجانب. وتنص المادة 20 في الفصل السادس: «المشاريع الاستثمارية الوطنية الإستراتيجية والإعفاءات والامتيازات»، على أن تعفى واردات المشاريع من التجهيزات الرأسمالية من الضريبة على القيمة المضافة. والمادة 21 تنص على الإعفاء من الجمارك في بعض الحالات مثل التجهيزات الرأسمالية التي لم ترد في التعريف الجمركية.

وقد أفادت وزارة الاستثمار أن هناك قانوناً جديداً قيد الوضع وهو قد يقدم حوافز إضافية للاستثمار. وللوزارة مركز واحد جامع للخدمات ويتشكل من ممثلين لوزارات متعددة (الزراعة، والموارد الحيوانية، والصناعة، والنقل) ولهيات الجمارك والضرائب، ويسهل هذا المركز إجراءات الاستثمار. وتقدم الوزارة الموافقة المبدئية على تأسيس المشاريع استناداً إلى دراسة الجدوى الفنية والاقتصادية والبيئية والاجتماعية، وتقدم المشورة بشأن الحاجة إلى مشاريع الاستثمار (الأونكتاد، 2015، ص 8-9).

وتذكر الوزارة أن نسبة الأجانب المسموح بعملهم في مشروع استثماري تصل على 20 في المائة. وأنه ينبغي تقديم إثبات لمؤهلاتهم ومهاراتهم حتى يمنحوا أذونات العمل، ولا ينطبق شرط عدم توفر مواطن سوداني لشغل الوظيفة. ويمكن للمشاريع التي تعتبرها وزارة الاستثمار مشاريع إستراتيجية أن تستخدم نسبة أعلى من الأجانب، حتى يمكن أن تبلغ 100% من العاملين. ويُطَبَّقُ في المناطق الاقتصادية الحرة نظام خاص؛ فلا يُوجَدُ حدٌّ أعلى لنسبة العمال الأجانب الذين تيسر لهم أيضاً أذونات الدخول والإقامة (الأونكتاد، 2015، ص 21).

ويُمنَحُ المستثمر وأسرته حق الدخول إلى السودان والإقامة فيه طوال مدة المشروع الاستثماري، بناءً على ترخيص يتسلمه المستثمر من المركز المُوَحَّد. ومن حيث المبدأ، تُمنَحُ رخصة الاستثمار في غضون أسبوع من تقديم الطلب إذا كان المشروع مستوفياً للمعايير اللازمة. ولكن لا يُوجَدُ تحديد لهذه المعايير في قانون تشجيع الاستثمار القومي لسنة 2013؛ مما يجعلها غير واضحة ويبعث على عدم اليقين لدى المستثمرين. وتسري أذونات إقامة المستثمر وأسرته مدة عام أو خمسة أعوام وهي قابلة للتجديد. أما جميع العمال الأجانب الآخرين فعليهم استخراج تأشيرات الدخول وأذونات الإقامة من وزارة الداخلية. وتُسَخَّرُ أذونات الإقامة والعمل كُلٌّ على حدة. ويكتنف الإجراءات عدم الوضوح مما يعيق الاستثمار (الأونكتاد، 2015، ص 21).

التقييم

تشجع الحكومة الاستثمار الأجنبي في السودان وتمنع التمييز بين المستثمر الأجنبي والوطني بموجب قانون تشجيع الاستثمار القومي لسنة 2013. غير أن أذونات العمل والإقامة وعدم الوضوح الذي يكتنف كيفية استخراجها تُشكِّلُ عقبة أمام الإقامة وتأسيس الأعمال في السودان. ولا بُدَّ من تسهيل هذه الإجراءات وجعلها انسيابية وجعل المعلومات الخاصة بها متاحة في بوابة على الإنترنت. وفوق ذلك، يصعب العثور على معلومات بخصوص قواعد الاستثمار وإجراءاته، حتى من المركز المُوَحَّد لوزارة الاستثمار، وكثيراً ما تكون المعلومات المتاحة قديمة. فينبغي أيضاً إتاحة معلومات مُحدَّثة عن الاستثمار من خلال بوابة على الإنترنت.

2.2.6 مجال الموضوعات الثاني: المهام الداعمة للدخول إلى سوق العمل ومنها الوصول إلى المعلومات والتعليم والتدريب والاعتراف بالمهارات والتمويل

1.2.2.6 نشر المعلومات للعمال المهاجرين

لمحة عامة

يصعب العثور على معلومات عن حقوق العمال المهاجرين، والنظام القانوني المُنظَّم لهجرة العمالة، والفرص المتاحة في السودان للعمالة المهاجرة (مثل الوصول إلى التمويل والتعليم). ولا تنشر تنظيمات أصحاب العمل وتنظيمات العمل والمنظمات غير الحكومية المعلومات للعمال المهاجرين في السودان. ومع أن المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية تزود اللاجئين والفئات الضعيفة من المهاجرين في السودان بالمعلومات لكن ليس العمال المهاجرين على وجه التحديد.

قد تتلقى العمالة السودانية المهاجرة المحتملة المعلومات أحياناً من المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية والحكومة بشأن أخطار الهجرة غير النظامية. وكانت من ضمن هذه المبادرات تنفيذ المنظمة الدولية للهجرة ووزارة الشباب والرياضة وجهاز تنظيم شئون المغتربين للمؤتمر القومي لهجرة الشباب، بتاريخ 13-14 مارس 2017 في الخرطوم. وقد تم تنفيذ المؤتمر ضمن مشروع «معالجة تدفقات الهجرة غير النظامية ودعم حقوق الإنسان للمهاجرين على طول طريق الهجرة شمال شرق أفريقيا وشمال أفريقيا» المُمَوَّل من مكتب وزارة الخارجية الأميركية للسكان واللاجئين والهجرة، ومشروع «تعزيز قدرات السودان الفنية في إدارة الهجرة» المُمَوَّل من الوكالة الإيطالية للتعاون الإنمائي. وقد جمع المؤتمر 150 شاباً من ولايات السودان الثماني عشرة، ونُوقِشت فيه تحديات الهجرة ودوافعها، وتلقَّى الشباب الحاضرون تثقيفاً بشأن أخطار الهجرة غير النظامية (المنظمة الدولية للهجرة، 2017 ج).

وعلاوة على ذلك، تعمل وزارة الشباب والرياضة على وضع سياسة وطنية للشباب، بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) وستهدف هذه السياسة إلى تَجَنُّب الهجرة غير النظامية من خلال تشجيع الفرص البديلة للشباب في السودان. ومن المُتَوَقَّع أن يتضمن تنفيذ السياسة حملات توعية عن الهجرة غير النظامية والاتجار بالبشر (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، والمجلس القومي للسكان، 2018). ولكن هذه السياسة ليست مُتاحة للاطلاع العام ولا يمكن مراجعتها لهذه الدراسة.

التقييم

يجب تعزيز الحصول على المعلومات بشأن الفرص المتوفرة لإدماج العمال المهاجرين في المجتمع السوداني، وتعزيز نشرها على العمال المهاجرين. ويتعين وضع فهم جيد ومُوَحَّدٍ للقواعد والنظم التي تحكم هجرة العمالة والفرص المتاحة للعمالة المهاجرة ودعم هذا الفهم فيما بين الوزارات والهيئات الحكومية. إذ سيمكن ذلك الفاعلين الحكوميين من تقديم معلومات مُنَسَّقة وصحيحة ومُحدَّثة للعمالة المهاجرة عندما تتصل بالسلطات. وفوق ذلك، ينبغي للفاعلين الحكوميين وغير الحكوميين اتخاذ نهج استباقي في نشر المعلومات على العمال المهاجرين حتى يسهل أمر إدماجهم في سوق العمل والمجتمع.

2.2.2.6 التعليم والتدريب والاعتراف بالمهارات ومواءمة المؤهلات

لمحة عامة

ذَكَرَتْ وزارة العمل والإصلاح الإداري أن مراكز التدريب المهني والمعاهد التعليمية تقبل العمال المهاجرين. وقد قدمت مفوضية الأمم المتحدة لشئون اللاجئين تدريباً مهنيّاً للاجئين، في حين قدمت لهم بعض المنظمات غير الحكومية أدوات لبدء العمل كي يتمكنوا من ممارسة المهارات التي اكتسبوها (زيتير ورواديل، 2016، ص 106). 3 440

ولبرامج التلمذة الحِرَفِيَّة غير الرسمية في السودان دور رئيسي في تطوير المهارات لكنها غير متاحة للعمال المهاجرين. ولا يُزَوَّد نظام التعليم الرسمي الشباب بالمهارات المطلوبة في سوق العمل، ممّا يجعل الانتقال من الدراسة إلى العمل صعباً ويساهم في ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب. وغالباً ما تُكْتَسَب المهارات التي تطابق احتياجات سوق العمل من التلمذة الصناعية غير الرسمية التي يقدمها أو يُسهِّل أمر الحصول عليها أفراد الأسرة أو الأصدقاء ودائرة المعارف. إلا أن لنظام التلمذة غير الرسمية عيوباً فهو ينطوي كثيراً على استغلال العمالة الرخيصة وطول ساعات العمل، كما أنه لا يحظى باعتراف رسمي (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة العمل الدولية، 2014، ص 40-41). فينبغي الاعتراف به وتنظيمه لمحاربة الاستغلال. ويشكل استبعاد المهاجرين من هذا النظام التدريبي عقبة في طريق اندماجهم في سوق العمل.

◀ يشرف المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية على مراكز التدريب المهني في السودان وعلى نظام اختبار الحِرَف، ويغطي سبع درجات كل واحدة مرتبطة بمستوى سابق معين. ويمكن استخدام هذا النظام في المستقبل أساساً لوضع إطار وطني للمؤهلات فهذا الإطار غير موجود في الوقت الراهن (كيفي، وباترسون، وبوكا، 2018، ص 68-69).

التقييم

ينبغي تطوير فرص التدريب والتعليم المهني للعمال المهاجرين. ويعتري عدم الوضوح الإطار القانوني والسياسي للاعتراف بالمهارات والمؤهلات الأكاديمية والمهنية، فلا بُدَّ من دراسته بصورة أكبر. ويعيق غياب المعلومات الخاصة بالاعتراف بالمهارات دخول العمال المهاجرين إلى سوق العمل، فينبغي أن يكون الحصول عليها سهلاً، والأمثل أن يكون ذلك عبر بوابة على الإنترنت تكون متاحة باللغة الإنجليزية أيضاً.

لا تشارك الحكومة في أيِّ جهود معلومة لمواءمة المناهج الدراسية والامتحانات والمعايير والشهادات ونظم الاعتماد الخاصة بالمؤسسات التعليمية والتدريبية السودانية مع ما هو قائم في دول الإيقاد الأخرى. ومثل هذه الجهود ضرورية لتسهيل هجرة اليد العاملة وحركتها وتنفيذ بروتوكول الإيقاد لحرية حركة الأشخاص بعد اعتماده.

3.2.2.6 تسهيل الحوالات المالية

لمحة عامة

تُعْتَبَر الحوالات المالية مصدر دخل مهم للأسر في السودان كما أنها تساهم في النقد الأجنبي، وقد تَلَقَّى السودان في العام 2017، 179 مليون دولار أميركي في شكل حوالات مالية عبر المسارات الرسمية، وقد شكل هذا المبلغ 0.2 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي (الشراكة المعرفية العالمية بشأن الهجرة والتنمية، 2018). وتنفق الأسر الحوالات على نحو رئيسي في الاستهلاك والتعليم والرعاية الصحية، ولا

يتبقي للاستثمار إلا القليل (إستراشان، 2016، ص20). وتعيق صعوبة الحصول على حساب مصرفي في إحدى المؤسسات المالية، أو غيرها من الخدمات المالية فرص تلقّي الحوالات عبر القنوات الرسمية ويعيق فرص استثمار الحوالات. ففي السودان تشمل الخدمات المالية 12.3 في المائة فقط من السكان. وإلى جانب ذلك، لا يستطيع المهاجرون غير النظاميين القادمين من السودان الوصول إلى القنوات الرسمية لتحويل الأموال في الغالب في البلدان التي يودون تحويلها منها (مثل بلدان الشرق الأوسط أو جنوب أفريقيا)؛ لأنهم لا يملكون هويات تعريف رسمية وهذه ضرورة حسب شروط (معرفة العميل5) اللازمة للتحويلات عبر الحدود (إيزاكس، 2017).

وتذكر وزارة العمل أن أغلب التحويلات المالية تمر عبر قنوات غير رسمية، ولذلك من المرجح عدم دقة البيانات الرسمية عن الحوالات. وقد صارت التحويلات المصرفية من وإلى السودان أسهل بعد رفع العقوبات الاقتصادية الأميركية وقد يسّر ذلك الحوالات المالية (مرصد الشرق الأوسط، 2018). وكانت العقوبات الأميركية قد فرضت منذ سنة 1992 وتغيرت عدة مرات منذ ذلك الوقت. وفي يناير 2017، علقت ثلاثة أجزاء هامة من نظام العقوبات ثم رُفعت في أكتوبر 2017. وشملت العقوبات منع الأفراد والمؤسسات الأميركية من الدخول في معاملات تجارية أو مالية مع السودان أفراداً ومؤسسات، وتسبب هذا الإجراء في حصار دولي جزئي على النظام المصرفي السوداني (مسح الأسلحة الصغيرة، 2018، ص16، ص24).

أعلنت الحكومة في 31 ديسمبر 2017، أنه سيتم تطبيق أسعار خاصة لتحويل النقد الأجنبي إلى السودان تشجيعاً لسودانيي المهجر على تحويل النقد الأجنبي عبر النظام المصرفي للبلاد (مرصد الشرق الأوسط، 2018). لكن أوضح مقدمو المعلومات لهذه الدراسة أن غياب الثقة في الحكومة يشكل حاجزاً أساسياً يحول دون استعمال المغتربين القنوات الرسمية لتحويل الأموال.

التقييم

ينبغي للسودان تعزيز نقل الحوالات المالية عبر القنوات الرسمية من خلال بناء ثقة الجمهور في القنوات الرسمية، ومساعدة السودانيين والمهاجرين في الحصول على حسابات مصرفية وعلى الخدمات المالية، وجعل إرسال الحوالات عبر القنوات الرسمية أكثر جذباً.

3.2.6 مجال الموضوعات الثالث: تعزيز التكامل والاندماج الاجتماعي

1.3.2.6 حملات تثقيف الجمهور وتوعيته بمساهمات المهاجرين

لمحة عامة

لا توجد حملات تثقيف وتوعية بما يقدمه العمال المهاجرون للسودان، أو جهود تقف خلفها الحكومة لإدماج العمال المهاجرين في المجتمع السوداني. وقد دُكر مقدمو المعلومات وجود توترات بين المواطنين السودانيين وبين المهاجرين من العمال واللاجئين؛ وذلك لأن السودانيين يعتقدون أنهم يُنَافَسُونهم على الوظائف والخدمات وفرص السكن المحدودة. وقد يُعْتَبَرُ اللاجئون اليمنيون والسوريين تهديداً لأن بعضهم من ذوي المهارات العالية وهم ينافسون السودانيين في العمل على أساسٍ متساوٍ وليسوا بحاجة إلى إذن عمل.

5 شروط (معرفة العميل) حيث يطلب إلى العميل إثبات هوية رسمية حتى يتم التعامل معه، هي شروط متبعة في المؤسسات المالية عبر العالم لتفادي غسيل الأموال والجريمة الدولية.

وتنفذ مفوضية الأمم المتحدة لشئون اللاجئين أعمالاً لتشجيع إدماج اللاجئين وتناغم العلاقات بينهم وبين المجتمعات المستضيفة؛ فتقدم خدمات للمجتمعات المستضيفة غير متاحة إلا في مخيمات اللاجئين (مفوضية الأمم المتحدة لشئون اللاجئين، 2018). وقد تعاونت الحكومة ومفوضية الأمم المتحدة لشئون اللاجئين بشأن آلية الاعتماد على الذات للاجئين. وسمحت الحكومة للاجئين الاستفادة من أراضٍ في مخيمات أم قرقور وعبودة، وأخرى في مخيمات الكيلو 26 والفاو موصولة بمياه الري بغرض الزراعة. وتدرك مفوضية الأمم المتحدة لشئون اللاجئين أن وضع السودان الاقتصادي ومستوى الفقر ومستويات البطالة فيه، هي الأسباب الرئيسية لعدم حصول اللاجئين على أذونات العمل ودخولهم إلى سوق العمل. ولذلك دعت مفوضية الأمم المتحدة لشئون اللاجئين وغيرها من الوكالات إلى التكامل من خلال آليات الاعتماد على الذات وخصوصاً العمل في القطاع غير الرسمي (زيترو ورواديل، 2016، ص106، ص109).

التقييم

ينبغي تحديد أوجه مساهمة اللاجئين والمهاجرين الحالية في تنمية السودان وفي مجتمعه وتحديد المساهمات الإضافية التي يمكنهم تقديمها مستقبلاً. ولا بُدَّ أن يشمل هذا العمل الوقوف على المهارات النادرة واللاجئين والمهاجرين الذين بوسعهم سد الفجوات في هذه المهارات مؤقتاً، وكذلك تدريب السودانيون لاكتساب هذه المهارات.

ويجب إطلاق حملات توعية بالمهاجرين واللاجئين وبمساهماتهم الحالية والمحتملة مستقبلاً في المجتمع السوداني. ومن شأن هذه التوعية تشجيع الوئام بين المهاجرين واللاجئين وبين المجتمعات المستضيفة وتسهيل إدماجهم في هذه المجتمعات.

2.3.2.6 لَمَّ شمل الأسرة وحق أفراد الأسرة في الدخول إلى سوق العمل والتحاق الأطفال بالتعليم

التقييم

تنص لوائح تنظيم شئون الأجانب لسنة 2006 على أن إذن الإقامة الصادر للشخص الأجنبي يتيح لزوجته وأطفاله القَصْر الإقامة معه (المادة 21 (و))؛ فيمكن للأسرة بذلك مرافقة العامل المهاجر والعيش معه في السودان. ولا تبين اللوائح ما إن كان الأمر نفسه منطبقاً على الأزواج والأطفال في حالة صدور إذن الإقامة لعاملة مهاجرة. فينبغي توضيح هذا الغموض ومنح العاملات المهاجرات حقوق لَمَّ الشمل الأسري نفسها التي يتمتع بها العمال المهاجرون الذكور.

ويتعين على الزوجات، والأطفال الذين بلغوا سن العمل، أن يستخرجوا أذونات عمل خاصة بهم حتى يتمكنوا من العمل في السودان قانونياً. ويُسمَحُ للأطفال بالالتحاق بنظام التعليم في السودان.

3.6 المحور الثالث: تعزيز حماية العمال المهاجرين وأسرهم

1.3.6 مجال الموضوعات الأول: حماية حقوق الإنسان للعمال المهاجرين

1.1.3.6 حماية حقوق المهاجرين

لمحة عامة

تلتزم الحكومة بتعزيز حقوق الإنسان في الدستور القومي الانتقالي للسودان لعام 2005، الذي يجب أن ينطبق -من حيث المبدأ- على جميع الناس وأن تدعمه المحكمة الدستورية. وتذكر وزارة العدل أنها تضع تقريراً سنوياً عن حالة حقوق الإنسان في السودان، وهو تقييم ذاتي ولا يمكن إطلاع جهة خارجية عليه. ثم يُوجد أيضاً مجلس استشاري لحقوق الإنسان وهو يقدم للحكومة المشورة بشأن حقوق الإنسان.

وتشمل أحكام قانون العمل لسنة 1997 بعض العمال المهاجرين النظاميين في السودان، ويدعم القانون حماية حقوق العمال ومنها عقود العمل وساعات العمل والإجازات واستحقاقات نهاية الخدمة. ويحمي القانون العمال من خلال نصه على أن للمبالغ المُستَحَقَّة للعمالين أسبقية على غيرها من الديون المُستَحَقَّة على أصحاب العمل وأنها يجب أن تُسدَّد إليهم بعد المصاريف القضائية (المادة 71).

ويستثنى قانون العمل لسنة 1997 بعض فئات العمال⁶. ويمكن للولايات أيضاً أن تصدر قوانين للعمل تشمل بعض الفئات التي يستثنىها قانون العمل لسنة 1997. ولم يتسنَّ إيجاد هذه القوانين الولائية لأجل هذه الدراسة وكذلك بالنسبة لأيِّ قوانين أخرى متعلقة بفئات العمال التي أُستثنيت من قانون العمل لسنة 1997.

ويؤسس قانون العمل لسنة 1997 في المادة 70 المجالس القومية والاتحادية لعلاقات العمل، وتشمل أدوارها دعم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال سعياً لتحسين ظروف العمل والإنتاجية. ويمكن للعمال اللجوء إلى مكاتب العمل في ولايات السودان المختلفة للمطالبة بحقوقهم وتسوية النزاعات مع أصحاب العمل. وتفيد النقاشات مع مقدمي المعلومات أن العمال المهاجرين يلجأون أيضاً إلى هذه المكاتب طلباً للعون الذي يُقدَّم لهم فعلاً. وقد يتباين مدى فاعلية هذه الآلية من ولاية لأخرى فلا بد من إجراء المزيد من البحث لتكوين صورة أشمل.

ولا ينطبق قانون العمل لسنة 1997 على المناطق والأسواق الحرة؛ ففي هذه المناطق تنتظم العلاقات بين صاحب العمل والعامل وفقاً لعقد يتعين إرسال نسخة منه إلى المجلس القومي للمناطق والأسواق الحرة. ولا بُدَّ أن يتضمن العقد الحد الأدنى من أحكام حماية العمال، مثل الحد الأدنى للأجور والإجازات. لكن لا تُوجد وثيقة قانونية لتعتمد عليها هذه العقود، وإذا طرأت نزاعات في المناطق والأسواق الحرة يجب تكوين محاكم خاصة بأمر من رئيس المحكمة العليا، وقد كُوِّنت محكمة لهذه الغاية في المنطقة الحرة ببورتسودان (الأونكتاد، 2015، ص21).

6 ترد هذه الفئات في القسم 6.1.4.1 أعلاه.

التقييم

يُعبّر الإطار القانوني المُنظّم للعمالة المهاجرة في السودان غير واضح في مجمله، ولا يُوجد دليل يشير إلى أن العمال المهاجرين على دراية بحقوقهم أو بطريقة إنفاذها. وستكون ثمة حاجة إلى المزيد من البحث لتحديد كامل الإطار القانوني المُنظّم للعمالة المهاجرة في أنحاء السودان وإلى أيّ درجة من الفاعلية تُنفذ حقوق المهاجرين في ولايات السودان الثماني عشرة.

2.1.3.6 حماية المهاجرين من العمل القسري والاستغلال

لمحة عامة

تحظر وثيقة الحقوق في دستور السودان الوطني الانتقالي لسنة 2005، الرق والعمل القسري. ولا يجيز القانون إرغام أحد على أداء عمل قسراً إلا كعقوبة تترتب على الإدانة بوساطة محكمة مختصة. ويُجرّم الاتجار بالبشر بقانون مكافحة الاتجار بالبشر لسنة 2014. حيث يُجرّم القانون أشكالاً من الاتجار بالبشر لكن لا يُعرّف الاستغلال (وزارة الخارجية الأميركية، 2018). ولا يذكر القانون العمل القسري صراحةً.

وخلال المدة التي شملها تقرير وزارة الخارجية الأميركية عن الاتجار بالبشر 2018، أوردت الحكومة السودانية أنها تحقق في 99 حالة اتجار بالبشر حيث أن العديد من هذه الحالات يُشتبه أنها عمل قسري، وقد أفضى التحقيق إلى إدانة سبعة متاجرين بالبشر بموجب قانون مكافحة الاتجار بالبشر لسنة 2014، بعقوبات تراوحت من ثلاث سنوات إلى الإعدام. وقد نفذت الحكومة عدداً من الأعمال لتعزيز قدرات مكافحة الاتجار بالبشر، وأنشأت وزارة الداخلية وحدة الاتجار بالبشر تحت إدارة الجريمة المُنظمة في العام 2017، ودُرِّبَت 100 محقق في ثماني ولايات (كسلا، والقضارف، والبحر الأحمر، والنيل الأزرق، والخرطوم، والجزيرة، ونهر النيل، والشمالية) على إجراءات التحقيق في قضايا الاتجار بالبشر. وتلقّى 38 رجلاً وامرأة من ضابط شرطة وقضاة ووكلاء نيابة ومحامي دفاع وعاملين اجتماعيين في ثماني ولايات، تدريباً على «تعزيز قدرة نظام العدالة الجنائية في السودان للتعامل مع الاتجار بالبشر». وهو تدريب نُظّمه معهد العلوم القضائية والقانونية الحكومي بالشراكة مع وزارة العدل. ففي أغسطس 2017، شارك ممثلون للسلطة القضائية، ومكتب الملاحقة الجنائية، ومكتب المدعي العام، وفروع تنفيذ القانون، ووزارة العدل، وعاملون اجتماعيون في وضع منهج تدريب عن تحديد حالات الاتجار بالبشر وملاحقتها جنائياً بموجب قانون مكافحة الاتجار بالبشر لسنة 2014. وفي أكتوبر 2017، دُرِّبَت دائرة تدريب الشرطة أفراد تنفيذ القانون على تحديد الضحايا ومبادئ رعايتهم وحمايتهم (وزارة الخارجية الأميركية، 2018). وإضافة لذلك، أُفتِتِحَ في العام 2017 المركز الإقليمي للعمليات المشتركة لمكافحة الاتجار بالبشر، وهو مركز مدعوم من الصندوق الائتماني الأوروبي من أجل أفريقيا. ويدعم هذا المركز التحقيقات المشتركة في قضايا الاتجار بالبشر بين بلدان المنشأ والمُعبر والمقصد، ويشمل ذلك جمع المعلومات المرتبطة بالاتجار بالبشر وتبادلها وتحليلها (الصندوق الائتماني الأوروبي من أجل أفريقيا، بدون تاريخ).

التقييم

تُوجد تشريعات وسياسات لحماية العمال المهاجرين من الاتجار والاستغلال، وينبغي مواصلة تعزيز الإنفاذ، بما في ذلك من خلال التنفيذ الكامل لخطة العمل الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر.

2.3.6 مجال الموضوعات الثاني: الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية

1.2.3.6 تنطبق القوانين الوطنية للعمل والحماية الاجتماعية على العمال المهاجرين

التقييم

تشمل أحكام قانون العمل لسنة 1997 بعض العمال المهاجرين؛ فالقانون ينص على أحكام مختلفة لحماية العمال، مثل اللوائح المُنظمة لعقود العمل، وساعات العمل والإجازات (ومنها إجازة الأمومة والإجازة المرضية)، وتفتيش أماكن العمل. ويتسم الإطار القانوني الذي ينطبق على العمال المهاجرين بعدم الوضوح في كليته ممّا يعيق قدرة المهاجرين على معرفة حقوقهم والإصرار على إنفاذها. ولا تملك الوزارات كل المعلومات في المتناول، وأحياناً تقدم معلومات متضاربة بشأن أحدث القوانين المنطبقة. وينبغي توضيح الإطار القانوني المتعلق بالعمال المهاجرين برمته وأن يُتاح عبر بوابة على الإنترنت حيث يمكن الوصول إليه بسهولة وأن يُطبّع في وثيقة موجزة تُوزّع على مكاتب العمل واتحاد عام أصحاب العمل السوداني والاتحاد العام لنقابات عمال السودان والسفارات. ولا بُدّ من التوعية بحقوق العمال المهاجرين، وتشمل هذه التوعية الوزارات ومكاتب العمل وأصحاب العمل والعمال المهاجرين. ويجب إدخال نظام لإطلاع العمال المهاجرين إطلاعاً منهجياً ودورياً على حقوقهم وآليات إنفاذ الحقوق المتاحة لهم.

2.2.3.6 تغطية العمال المهاجرين بالضمان الاجتماعي وإمكان نقل فوائد الضمان

لمحة عامة

يلزم قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1990 أصحاب العمل بالمساهمة في الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي، ويشمل هذا بعض العمال المهاجرين كما يظهر أدناه. ويسدد صاحب العمل المساهمة للصندوق، وهي تشكل 25 في المائة من الراتب الشهري للعامل، منها 17 في المائة يتحملها صاحب العمل ويتحمل العامل منها 8 في المائة. ويقدم الصندوق معاشات التقاعد والإعاقة واستحقاقات المعاش لأفراد أسرة العامل في حالة وفاته. واستثنت المادة 4 (2) من القانون الفئات التالية ذات الصلة بالعمال المهاجرين من الصندوق:

- ◀ الرعايا الأجانب الذين يعملون في بعثات دبلوماسية أو دولية ودخلوا البلاد بقصد العمل في هذه الجهات؛
- ◀ العاملون في الزراعة، والرعي، والغابات، ولا يسري هذا الاستثناء على العمال لدى أصحاب أعمال يستخدمون عادةً ثلاثين عاملاً فأكثر؛
- ◀ عمال المنازل؛
- ◀ أفراد أسرة صاحب العمل؛
- ◀ خدم المنازل الذين يعملون بالخدمة الشخصية بالمنزل؛
- ◀ والعمالون بعقود التلمذة لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صناعة بشرط ألا يحصلوا على أجر.

لا يحتاج العمال الأجانب المُستَخدمون في مشاريع الاستثمار المعتمدة إلى الامتثال لهذا القانون (الأونكتاد، 2015، ص21).

التقييم

يساهم بعض العمال المهاجرين في الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي لكن لا يمكن نقل الاستحقاقات، ويُستبعد من المساهمة آخرون مثل العمال في المنازل وأصحاب المهن الحرة. ولم يرم السودان اتفاقيات ثنائية أو إقليمية أو متعددة الأطراف لتقديم التأمين الاجتماعي ومزاياه أو لتمكين نقل استحقاقات التأمين الاجتماعي المكفولة للعمال المهاجرين النظاميين أو غير النظاميين.

3.3.6 مجال الموضوعات الثالث: تفتيش أماكن عمل المهاجرين

لمحة عامة

ينظم قانون العمل لسنة 1997 تفتيش العمل، ويمكن للتفتيش الذي يجريه مكتب العمل أو الشخص المخوّل له إجراء التفتيش، أن يحدث في أيّ وقتٍ خلال ساعات العمل بغرض التحقق من الامتثال لأحكام قانون العمل (المادة 61). ويُعيّن مفتشو السلامة الصناعية لتفتيش العمليات الصناعية والمصانع، ويمكنهم إجراء هذا التفتيش في أيّ وقت من ساعات العمل، وفحص المعدات، وأخذ عينات لإجراء المزيد من الفحص، والتحقيق في الحوادث (المادتان 87-88). ويُلمّز أصحاب العمل والملاك خلال هذه التحقيقات بالتعاون مع المفتشين وتزويدهم بالمعلومات المطلوبة. وتعهّد مكاتب العمل في الولايات بالتفتيش الدوري، ويمكن تفتيش الشركات على إثر بلاغ عن حادث. ويقع تفتيش أماكن عمل المهاجرين تحت سلطة الحكومة الاتحادية وبالتالي وزارة العمل (الأونكتاد، 2015، ص21). ولا ينظم قانون العمل المناطق الاقتصادية والأسواق الحرة، وليس واضحاً كيف تُفتش أماكن عمل المهاجرين في هذه المناطق والأسواق. ولم يتسنّ التعرّف على أيّ وثيقة قانونية لتنظيم استخدام العاملين في هذه المناطق.

التقييم

تخضع أماكن عمل المهاجرين للتفتيش، لكن لا بُدّ من إجراء المزيد من التحقيق لمعرفة إلى أيّ مدى تُعبّر هذه المراقبة فاعلة في ولايات السودان الثماني عشرة، ومعرفة مدى كفاية تدريب المفتشين على التعامل مع حقوق العمال المهاجرين. ففي بلد يواجه الكثير من التحديات الاجتماعية والاقتصادية لا يجد تفتيش العمل الموارد الكافية كما يكون بحاجة إلى فرض. ويعيق عدم وضوح الإطار القانوني بأكمله المُنظّم للعمالة المهاجرة، المراقبة الفاعلة لحقوق العمال المهاجرين. وينبغي توضيح النظام برمته وتدريب المفتشين عليه وإعادة تدريبهم في فترات منتظمة.

4.3.6 مجال الموضوعات الرابع: تسهيل الاستقبال والعودة

لمحة عامة

لا يُقدّم للعمالة المهاجرة أيّ تدريب سابق للسفر أو عند الوصول، ولا يملك السودان إستراتيجية لإعادة الدمج. وقد أوصت ورشة ديسمبر 2017 لسياسة هجرة اليد العاملة بتقديم تدريب للعمال المهاجرين قبل السفر لتوعيتهم بحقوقهم (وزارة العمل والمنظمة الدولية للهجرة، 2017، ص1).

في 28 يونيو 2018، بدأ الاتحاد الأوروبي والمنظمة العالمية للهجرة والحكومة السودانية برنامجاً مدته ثلاث سنوات (برنامج حماية المهاجر وإعادة الإدماج للسودان)، وهو من تمويل من الصندوق الائتماني الأوروبي من أجل أفريقيا، وتنفيذ المنظمة الدولية للهجرة. وتُركّز أعمال البرنامج على إجراءات

العودة وإعادة الإدماج، وعمليات العودة الآمنة والإنسانية والكريمة والطوعية، وإعادة إدماج المهاجرين العائدين في مجتمعاتهم دمجاً اقتصادياً واجتماعياً مستداماً. وستهدف المشاريع المجتمعية في مناطق العودة إلى ضمان الاكتفاء الذاتي للعائدين والاستقرار الاجتماعي في مجتمعاتهم. وقد قدمت المنظمة العالمية للهجرة خدمات العودة الطوعية لأكثر من 639 مهاجر سوداني من ليبيا منذ يونيو 2017. وتلقّى أكثر من 600 عائد الإرشاد، وبدأ 60 عائداً أعمالاً صغيرة، وسيبدأ 194 التدرّب على تطوير ريادة الأعمال والتدريب المهني (المنظمة الدولية للهجرة، 2018).

التقييم

هناك ثمة حاجة ماسة إلى التدريب القبلي لا سيّما للعمال المهاجرين للعمل في بلدان الخليج والشرق الأوسط حيث وردت تقارير تفيد وجود استغلال، وينبغي وضع منهجٍ للتدريب القبلي، وأن يتضمن:

- ◀ التدريب على حقوق المهاجرين وحقوق العمال؛
- ◀ مسائل الصحة والسلامة؛
- ◀ أساسيات الوعي المالي؛
- ◀ ظروف العمل والحياة في بلد المقصد؛
- ◀ معلومات عن طريقة طلب المساعدة في حالة وجود ضائقة.

ولا بُدّ أن يُجعلَ هذا شرطاً لوكالات التشغيل لإرسال المهاجرين إلى الخارج.

وينبغي تقديم التدريب عند الوصول إلى السودان أو تقديم المعلومات للعمال المهاجرين القادمين، وأن يشمل:

- ◀ الإطار القانوني الحاكم للعمالة المهاجرة؛
- ◀ حقوقهم؛
- ◀ الوصول إلى الخدمات مثل التعليم والصحة والتمويل؛
- ◀ الوعي الثقافي؛
- ◀ آليات تسوية النزاعات المتاحة لهم.

وبالإضافة لما سبق، ينبغي للسودان أن يدرس وضع إستراتيجية للعودة وإعادة الإدماج، أو يُدخل العودة وإعادة الإدماج ضمن سياسة هجرة اليد العاملة المُعترّمة وضعها. وعلى السودان النظر في هذه الإمكانيات من خلال نهج حكومي شامل يُشرك مختلف الوزارات المعنية ويدخل في مشاورات مع المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية الفاعلة في هذا المضمار وأن يُشرك كذلك الشركاء المجتمعيين. ومن شأن إشراك هؤلاء الفاعلين المختلفين تكوين صورة أشمل عن تحديات إعادة الإدماج والأهداف المشتركة للسعي نحوها، وعن تحديد الأدوار التي ينبغي لكل واحد من أصحاب المصلحة النهوض بها في عملية إعادة الإدماج، وعن التنسيق الذي لا بُدّ من تحقيقه بين أصحاب المصلحة.

7. التوصيات

المحور الأول: تعزيز حوكمة هجرة اليد العاملة

مجال الموضوعات الأول: القدرة على جمع وتحليل وتبادل بيانات هجرة اليد العاملة

- ◀ يجب على الحكومة السودانية تطوير نظام معلومات لسوق العمل، وجمع البيانات بانتظام عن العرض والطلب على اليد العاملة، واستعمالها لتحديد النقص في المهارات، ووضع قائمة حصر للمهارات.
- ◀ على حكومة السودان تحسين تحليل وتبادل بيانات الهجرة بين الوزارات الحكومية ذات الصلة وتطبيقها في تطوير سياسة هجرة اليد العاملة.
- ◀ على حكومة السودان إجراء البحوث حول تدفقات هجرة اليد العاملة بين السودان والدول الأخرى الأعضاء في الإيقاد من أجل فهم هذه التدفقات بشكل أفضل، وتحديد الفرص المتاحة لتعزيز هجرة اليد العاملة التي تساعد في التنمية الاقتصادية وتسد فجوات المهارات.
- ◀ على السودان والدول الأخرى الأعضاء في الإيقاد العمل على تبادل روتيني للبيانات والتحليلات المتعلقة بالعرض والطلب على العمالة ونقص المهارات وذلك لتحديد الفرص المتاحة لتعزيز هجرة اليد العاملة وسد الفجوات في المهارات.

مجال الموضوعات الثاني: التنسيق بشأن هجرة اليد العاملة

- ◀ على حكومة السودان إنشاء آلية استشارية وطنية كمنتدى يجمع الوزارات والوكالات الحكومية ذات الصلة، والمنظمات الدولية، والمنظمات غير الحكومية والأوساط الأكاديمية، واستخدامها كمنصة للمناقشات والتعاون بشأن هجرة اليد العاملة.
- ◀ على المجموعات الاقتصادية الإقليمية المعنية والاتحاد الأفريقي أن تتبادل المعلومات بشأن سوق العمل وتبادل موجزات الممارسات الجيدة بشأن هجرة العمال، وذلك في المنتديات الحالية، مثل: العملية التشاورية الإقليمية للإيقاد، والكوميسا، واجتماعات الاتحاد الأفريقي، واجتماعات البرنامج المشترك لهجرة اليد العاملة.

مجال الموضوعات الثالث: القدرة على صياغة وتنفيذ السياسة

- ◀ يجب على منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة تنفيذ برنامج تدريبي شامل لوزارة العمل والوكالات الحكومية الأخرى ذات الصلة لتغطي جميع جوانب هجرة اليد العاملة (بما في ذلك اتفاقيات العمل الثنائية، ووكالات التوظيف الخاصة، وحماية حقوق المهاجرين، والإدماج الاجتماعي، والتحويلات، والعودة وإعادة الإدماج، وغيرها)؛ من أجل التوصل إلى فهم مشترك ومتين لقضايا سياسة هجرة اليد العاملة.
- ◀ يجب على الحكومة تعزيز التنسيق بين الوزارات حول تطوير سياسة هجرة اليد العاملة وتوضيح عملية تطوير هذه السياسة وأهدافها ووجوه ارتباطها بعملية تطوير سياسة الهجرة الوطنية وسياسة التوظيف الوطنية.

- ◀ يجب على الحكومة تطوير سياسة هجرة اليد العاملة بمشاركة جميع الوزارات والهيئات الحكومية التي يتصل عملها بهجرة العمالة، مثل: وزارة الداخلية، ووزارة العمل والإصلاح الإداري، ووزارة الخارجية، والجهاز المركزي للإحصاء، والمجلس القومي للسكان، والوزارات العاملة في القضايا الاقتصادية والاجتماعية والصحية والنوع الاجتماعي. وينبغي أيضاً إشراك الأوساط الأكاديمية والمجتمع المدني والشركاء الاجتماعيين في تطوير هذه السياسة.
- ◀ على الحكومة مراعاة ربط عملية وضع سياسة هجرة اليد العاملة مع سياسات التوظيف والتعليم وغيرها من السياسات الوطنية وضمان اتساقها مع هذه السياسات؛ وذلك تقديراً للآثار الاجتماعية والاقتصادية الواسعة لهجرة اليد العاملة، وضرورة اتساق السياسات وتعزيزها لبعضها البعض.
- ◀ يجب على الحكومة إجراء بحوث حول مساهمة العمال المهاجرين في السودان في خلق فرص العمل وتكوين رأس المأل. وكذلك إجراء بحوث حول مساهمة العمال السودانيين المهاجرين في وطنهم الأم. ويجب أن يُستفاد من هذه النتائج في عملية تطوير سياسة هجرة اليد العاملة.
- ◀ على الحكومة التأكد من أن سياسة هجرة اليد العاملة تعالج بشكل شامل مشاكل حماية العمال المهاجرين (الوافدين والمغادرين)، وأن تتخذ خطوات لوضع الآليات اللازمة للحماية.
- ◀ على الحكومة أن تضمن تغطية اتفاقيات العمل الثنائية لظروف العمل وحقوق المهاجرين بشكل شامل، بما في ذلك: الأجور، وبيئة العمل، ومعايير الصحة والسلامة، وتفتيش العمل، والضمان الاجتماعي وقابلية نقل استحقاقاته، وإمكانية لم شمل الأسرة، وآليات تسوية النزاعات العمالية وحمايتها.
- ◀ يجب على الحكومة تخصيص ميزانية لخطة العمل الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر 2018-2019، وتنفيذ أنشطتها الرامية إلى تعزيز هجرة اليد العاملة وحماية العمال المهاجرين.
- ◀ على السودان توقيع ومصادقة اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالعمال المهاجرين (مراجعة)، 1949 (رقم. 97)؛ واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، 1975 (رقم. 143)؛ والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990. وينبغي الاستفادة من عملية تطوير سياسة هجرة اليد العاملة لرفع الوعي بهذه الاتفاقيات بهدف توقيع هذه الاتفاقيات.

مجال الموضوعات الرابع: تنظيم ممارسات وكالات التوظيف

- ◀ على الحكومة تعزيز وترقية عقود العمل المكتوبة والمفهومة والقابلة للإنفاذ، وأن تشترط وجود عقود عمل مكتوبة في حالة التوظيف لمدة تقل عن ثلاثة أشهر، وأن تكون العقود بلغة يفهمها العامل المهاجر.
- ◀ على الحكومة أن توضح -من خلال وثيقة سياسة واحدة، ومن خلال بوابة للهجرة على الإنترنت- كيفية تقسيم السلطة القانونية بين المستويات المركزية ومستوى الولايات، وكيفية تنظيم عقود العمل وإنفاذها. ويجب أن تقوم وزارة العمل ومكاتب العمل والسفارات السودانية واتحاد عام أصحاب العمل السوداني والمنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية التي تساعد المهاجرين، بنشر الوعي بشأن هذه السياسة والبوابة الإلكترونية.
- ◀ يجب على وزارة العمل تعزيز تنسيقها مع وكالات التوظيف الخاصة.
- ◀ يجب على الحكومة (وتحديداً وزارة العمل) أن تُدرج احترام حقوق المهاجرين في اللوائح التي تحكم نظام ترخيص وكالات التوظيف الخاصة، ومراقبة وكالات التوظيف الخاصة فيما يتعلق باحترام حقوق المهاجرين.

- ◀ على وزارة العمل - بالتنسيق مع منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة - وضع منهج للتدريب قبل المغادرة وإلزام وكالات التوظيف بتقديم أو تسهيل هذا التدريب للعمال المهاجرين قبل المغادرة؛ على أن تشرف وزارة العمل على هذا التدريب.
- ◀ يجب على الحكومة (وتحديداً وزارة العمل) وضع آليات لتقديم الشكاوى وتسوية النزاعات للعمال السودانيين المهاجرين في الخارج، بالإضافة إلى الخدمات الأخرى التي تقدمها السفارات السودانية حالياً.
- ◀ يجب على السودان توقيع اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن وكالات التوظيف الخاصة، 1997 (رقم 181)، والتصديق عليها وإدماجها، وينبغي تدريب وزارة العمل والوزارات الأخرى ذات الصلة على الاتفاقية بهدف معالجة الثغرات الموجودة في الإطار التنظيمي لوكالات التوظيف الخاصة.
- ◀ يجب على الحكومة (وتحديداً وزارة العمل) أن تحدد -ضمن الإطار التنظيمي لوكالات التوظيف الخاصة- جميع التكاليف المتعلقة بالاستقدام والتوظيف (مثل مصاريف السفر والتأشيرة والفحوصات الطبية)، وأن تشترط أن يتحمل صاحب العمل أو وكالة التوظيف الخاصة -وليس العامل المهاجر- هذه التكاليف.

المحور الثاني: تعزيز فرص الهجرة المنظمة لليد العاملة وفرص العمل اللائق

مجال الموضوعات الأول: مشروع تنقل العمالة لدعم احتياجات سوق العمل

- ◀ يجب على الحكومة إجراء مشاورات مع القطاع الخاص، واتحاد عام أصحاب العمل السوداني، والاتحاد العام لنقابات عمال السودان، والعمال المهاجرين؛ لفهم الفرص والتحديات التي تواجه توظيف العمال المهاجرين وفهم شواغلهم. ويجب الاستفادة من التوصيات التي تخرج بها هذه المشاورات في تبسيط وتقليل الإجراءات الإدارية للعمال المهاجرين وأسرههم وأصحاب الأعمال، بما في ذلك تبسيط وتقليل اللوائح المتعلقة بالدخول والإقامة والتأسيس والخروج.
- ◀ ينبغي على الحكومة إلغاء تأشيرات الخروج للعمال الأجانب والسودانيين المهاجرين.
- ◀ يجب على الحكومة توضيح الخطوات المختلفة لعملية الهجرة والرسوم المتضمنة في وثيقة واحدة موجزة وعلى بوابة الإنترنت المُقترحة، ويجب أن تكون الوثيقة والبوابة سهلة الوصول، ويجب أن يتم نشرها على نطاق واسع من قِبل وزارة العمل ومكاتب التوظيف والسفارات السودانية واتحاد عام أصحاب العمل السوداني، وأن تتاح باللغة الإنجليزية.
- ◀ ينبغي على الحكومة وضع برامج مؤقتة للعمل لدعم حاجات سوق العمل وتنمية الاقتصاد.
- ◀ ينبغي على الحكومة تقديم تأشيرات عند الوصول للزيارات القصيرة الأجل ورجال الأعمال.
- ◀ ينبغي على الحكومة تضمين ترتيبات لإشراك المغتربين في سياسة هجرة اليد العاملة المخطط لها.
- ◀ يجب على الحكومة مراجعة السياسة الضريبية التي تلزم السودانيين العائدين دفع ضريبة حسب المدة التي قضوها في العمل خارج البلاد؛ وذلك بهدف تشجيع الهجرة الدائرية والعودة ولجمع بيانات أكثر دقة عن هجرة العمال.
- ◀ ينبغي على الحكومة السماح بالجنسية المزدوجة لكل من له والد سوداني (بغض النظر عن جنس ذلك الوالد)، وإعادة الجنسية السودانية لكل الجنوبيين الذين فقدوها بموجب قانون الجنسية السودانية (المُعَدَّل) لسنة 2011.

- ◀ ينبغي على الحكومة تحديد المهارات الأساسية ووضع تدابير للتصدي ومنع فقدان المهارات الأساسية، بما في ذلك تبادل العمالة وصقل نظام التعليم والتدريب بحيث ينتج المهارات المطلوبة في سوق العمل.
- ◀ ينبغي على الحكومة توفير معلومات مُحدّثة عن قواعد ولوائح الاستثمار بما في ذلك إجراءات الهجرة المتاحة على بوابة الإنترنت المُقترحة للهجرة، وزيادة الوعي بهذه البوابة من خلال السفارات السودانية.

مجال الموضوعات الثاني: المهام الداعمة للدخول إلى سوق العمل بما في ذلك الوصول إلى المعلومات والتعليم والتدريب والاعتراف بالمهارات والتمويل

- ◀ يجب أن تعمل الوزارات والوكالات السودانية على تطوير فهم مشترك للقواعد والأنظمة التي تحكم هجرة العمالة والفرص المتاحة للعمال المهاجرين.
- ◀ ينبغي على الحكومة ومكاتب العمل والمنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية، تزويد المهاجرين بالمعلومات بشأن: حقوق العمال المهاجرين، والنظام القانوني الذي يحكم هجرة العمالة، والفرص المتاحة للمهاجرين في السودان مثل الحصول على التمويل والتعليم والاعتراف بالمهارات. ويجب أيضاً إتاحة هذه المعلومات عبر بوابة الإنترنت المُقترحة للهجرة.
- ◀ يجب على المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية تطوير التدريب المهني والفرص التعليمية للعمال المهاجرين.
- ◀ يجب على الحكومة أن تواءم بين المناهج الدراسية والامتحانات والمعايير والشهادات ونظم الاعتماد الموجودة في السودان مع تلك الموجودة في دول الإيقاد الأخرى.
- ◀ على الحكومة بناء الثقة في القنوات الرسمية لتحويل الأموال وجعل التحويل عبر هذه القنوات الرسمية جاذباً.
- ◀ ينبغي على الحكومة تعزيز الإدماج المالي للسودانيين والمهاجرين عن طريق تسهيل فتح الحسابات المصرفية والخدمات المالية.

مجال الموضوعات الثالث: تعزيز التكامل والاندماج الاجتماعي

- على الحكومة تحديد المساهمات الحالية والمستقبلية للاجئين والمهاجرين في تنمية السودان والمجتمع، وذلك من خلال سد فجوات المهارات مؤقتاً وتدريب السودانيين لاكتساب هذه المهارات، وتنفيذ حملات توعية عامة بشأن هذه المساهمات.
- ينبغي على الحكومة ضمان منح المهاجرات الإناث نفس حقوق لم شمل الأسرة الممنوحة للمهاجرين من الذكور.

المحور الثالث: تعزيز حماية العمال المهاجرين وأسرهم

مجال الموضوعات الأول: حماية حقوق العمال المهاجرين

- ◀ ينبغي على الحكومة توضيح الإطار القانوني الكامل الذي يحكم العمال المهاجرين ووضع هذه المعلومات على الموقع الإلكتروني المقترح للهجرة لإتاحة الوصول إليها بسهولة، ويجب أيضاً وضعها في كُتيّب موجز وتوزيعها على مكاتب العمل واتحاد عام أصحاب العمل السوداني والاتحاد

العام لنقابات عمال السودان وأصحاب العمل والسفارات. ولا بُدَّ من التوعية بحقوق العمال المهاجرين ومنها التوعية في الوزارات ومكاتب العمل ولأصحاب الأعمال وللعمال المهاجرين. ويجب إدخال نظام لإبلاغ العمال المهاجرين بشكل منهجي ومنتظم بحقوقهم وآليات الإنفاذ المتاحة لهم. ◀ ينبغي على الحكومة تعزيز إنفاذ التشريعات والسياسات لحماية العمال المهاجرين من الاتجار والاستغلال، وتنفيذ خطة العمل الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر.

مجال الموضوعات الثاني: الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية

◀ على الحكومة ضمان أن يستفيد كل العمال المهاجرين من الضمان الاجتماعي وأن تضع ترتيبات -مثل الاتفاقيات الثنائية ومتعددة الأطراف- لضمان إمكان نقل استحقاقات الضمان الاجتماعي.

مجال الموضوعات الثالث: تفتيش أماكن عمل المهاجرين

◀ على الحكومة تعزيز خدمات تفتيش العمل، وذلك من خلال التدريب المنتظم وضمان أنَّ هذه الخدمات لديها الموارد اللازمة.

مجال الموضوعات الرابع: تسهيل الاستقبال والعودة

◀ ينبغي على الحكومة أن توفر التدريب والمعلومات عند الوصول للعمال الوافدين، الذي يجب أن يغطي الإطار القانوني الذي يحكم العمال المهاجرين وحقوقهم وإمكان حصولهم على الخدمات مثل: التعليم والصحة والتمويل، والتوعية الثقافية، وآليات تسوية النزاعات المتاحة لهم.

◀ ينبغي على الحكومة أن تنظر في وضع إستراتيجية للعودة وإعادة الإدماج أو ضم العودة وإعادة الإدماج في سياسة هجرة اليد العاملة المخطط لها، بالتشاور مع المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية العاملة في هذا المجال وكذلك مع الشركاء الاجتماعيين. وينبغي الاستفادة من هذه المشاورات في صياغة صورة شاملة لتحديات إعادة الإدماج، وصياغة أهداف مشتركة للعمل الجماعي قصد تحقيقها، وتحديد الأدوار التي يجب أن يلعبها مختلف أصحاب المصلحة في عملية العودة وإعادة الإدماج، والتنسيق اللازم بين أصحاب المصلحة.

الملحق 1 – قائمة مقدمي المعلومات الأساسيين

الجهاز المركزي للإحصاء

كمال الدين أحمد إسماعيل، مدير قسم التخطيط

مركز الدراسات والوثائق الاقتصادية والقانونية والاجتماعية

جون-نيكولاس باخ، المدير، مركز الدراسات والوثائق الاقتصادية والقانونية والاجتماعية، الخرطوم
عزة أحمد عبد العزيز، باحثة مساعدة

ديوان الحكم الاتحادي

صديق جمعة باب الخير، وكيل الديوان
سوسن عمر، قسم العلاقات الدولية

مفوضية اللاجئين

حمد الجزولي مروءة، معتمد اللاجئين

وزارة التنمية الدولية، المملكة المتحدة

بن فيشر، مستشار النزاعات

الوكالة الألمانية للتعاون الدولي

بيير جاويرت، المُنسّق الإقليمي للسودان وإريتريا، برنامج تحسين إدارة للهجرة
كريستين فيغت، مستشارة برنامج تحسين إدارة الهجرة

وفد الاتحاد الأوروبي في السودان

ميشيل ريسكالداني، مدير برنامج المرونة والتنمية المستدامة

المنظمة الدولية للهجرة

هوازن ساتي، مسئول برامج الهجرة
ميلين عمانويل، مستشارة

وزارة الخارجية

محمد إدريس، مدير عام الشؤون الأفريقية
عبد الله محمد وادي، سفير
خالد محمد، سفير
ياسر إبراهيم علي، سفير

وزارة الداخلية

بدر الدين عبد الله، نائب مدير
كوثر حسن علي، مديرة إدارة الجوازات
خالد الحاج محمد، شرطة الجوازات
حسن عبد الله الفكي، شرطة الجوازات
مأمون الطاهر علي، نقيب

وزارة الاستثمار

أحلام مدني مهدي، مدير عام الإدارة العامة لخدمات المستثمر

وزارة العدل

وداد خلف الله عبد الرحمن، مستشارة قانونية
خالد إبراهيم ياسين، مستشار قانوني

وزارة العمل والإصلاح الإداري

أحمد الطيب السماني، وكيل وزارة
أبوبكر إبراهيم بخيت، مدير إدارة استخدام غير السودانيين
ثرثيا حامد فرح، مديرة إحصائيات العمل
سلوى محمد عبد الله، مدير إدارة المنظمات الدولية والاقليمية
محمد القرشي، كبير إداريي العمل
مروان محمد، مستشار قانوني

المأمون الحسن محمد، منسق ولائي
خالد السر محمد، العلاقات الخارجية
إنصاف بشير حسن

وزارة الضمان والتنمية الاجتماعية

سيف الدين عبد الرحيم، مدير قسم التخطيط والسياسات والإحصاء والدراسات
أمنية عثمان خالد، مدير قسم التنسيق الخارجي

وزارة الشباب والرياضة

هدى محمد ياسين، مُنَسِّق صحة الشباب
سيد الهادي محمد، مدير عام البرامج
مرتضى عبد المطلب، مُنَسِّق مشروعات الشباب

المجلس القومي للسكان

لمياء عبد الغفار، سكرتير عام
إلهام عبد الله، مديرة التخطيط

اتحاد عام أصحاب العمل السوداني

الفتاح عباس القرشي، نائب أمين أمانة علاقات العمل

جهاز تنظيم شئون السودانيين العاملين بالخارج

حسن بابكر أحمد، مدير عام الهجرة والتنظيم
عبد الرحمن سيد أحمد، نائب الأمين العام
خالد لورد، مدير مركز السودان للهجرة والتنمية

الاتحاد لعام لنقابات عمال السودان

سر الختم الأمين محمد، أمين عام
عاطف مختار حسن، مدير تنفيذي

المصادر

بي بي سي نيوز. 2018. «لماذا لم يساعد إنهاء العقوبات الأميركية السودان؟»، 11 يوليو. متاحة على الرابط: <https://www.bbc.com/news/world-africa-44711355> [24 يوليو 2018].

بيرغر، ج. 2018. «ممارسة الأعمال التجارية في السودان: الاستثمارات والفرص غير المستغلة»، في كيف نجحنا في أفريقيا، 7 مايو. متاحة على: <https://www.howwemadeitinafrica.com/doing-business-in-sudan-investments-and-untapped-opportunities/61383/> [24 يوليو 2018].

وكالة الاستخبارات المركزية. 2018. «السودان»، في كتاب حقائق العالم. متاح على: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/su.html> [27 يوليو 2018].

مبادرة حقوق المواطنة في أفريقيا. (بدون تاريخ). «السودان». متاحة على: <http://citizenshiprightsafrika.org/region/sudan> [24 يوليو 2018].

السوق المشتركة لشرق وجنوب أفريقيا (الكوميسا). 2017. «الكوميسا، المنظمة الدولية للهجرة تضع أدوات بناء القدرات لمساعدة الدول الأعضاء على توقيع البروتوكول»، النشرة الإلكترونية للكوميسا، العدد 725، 31 يوليو. متاحة على: http://www.comesa.int/wp-content/uploads/2017/07/e-comesa-newsletter_527.pdf [9 مايو 2018].

الكوميسا. الوكالة الإقليمية للاستثمار. (بدون تاريخ). دليل عملي لممارسة الأعمال التجارية في السودان.

دبنقا. 2018. «إجازة تعديلات قانون الجنسية السوداني»، 26 فبراير. متاحة على: <https://www.dabangasudan.org/en/all-news/article/amendments-to-sudanese-nationality-act-approved> [24 يوليو 2018].

إلدن، أ. ق؛ فريدي، ت. 2018. تقييم نظام إدارة الهجرة الموسمية على حدود السودان – إرتريا. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا؛ والمجلس القومي للسكان. 2018. موجّهات إستراتيجية هجرة في السودان، المسودة الثانية.

الصندوق الائتماني الأوروبي من أجل أفريقيا. (بدون تاريخ). «المركز الإقليمي للعمليات في دعم عملية الخرطوم ومبادرة الاتحاد الأفريقي - القرن الأفريقي». متاحة على: https://ec.europa.eu/trustfundforafrica/region/horn-africa/regional/regional-operational-centre-support-khartoum-process-and-au-horn-africa_en [26 يوليو 2018].

الهيئة الحكومية للتنمية (الإيقاد). 2012. إطار الإيقاد الإقليمي لسياسة الهجرة.

_____. 2017. مسودة بروتوكول حرية حركة الأشخاص في منطقة الإيقاد.

منظمة العمل الدولية. 2006. الإطار المتعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة: مبادئ وموجهات غير ملزمة لنهج قائم على الحقوق (جنيف).

المنظمة الدولية للهجرة. 2011. الهجرة في السودان: موجز قطري 2011 (الخرطوم).

____. 2017. أ. «المساعدة على العودة الطوعية وإعادة الإدماج»، ورقة معلومات (الخرطوم). متاحة على: <https://sudan.iom.int/sites/default/files/docs/2016%20factsheets/operations/AVRR%20infosheet%202017.pdf> [3 أغسطس 2018].

____. 2017. ب. 7 ديسمبر 2017. المنظمة الدولية للهجرة ووزارة العمل السودانية يعملان معاً لتحسين سياسة هجرة اليد العاملة. متاحة على: <https://sudan.iom.int/news/press-releases/iom-and-sudan-ministry-labour-work-together-improve-labour-migration-policy> [19 يوليو 2018].

____. 2017. ج. «تقرير المؤتمر القومي لهجرة الشباب مارس 2017». متاح على: <http://sudan.iom.int/national-conference-youth-migration-report-march-2017> [6 نوفمبر 2018].

____. 2018. «السودان يطلق مبادرة مشتركة لحماية المهاجرين وإعادة إدماج العائدين»، 29 يونيو. متاحة على: <https://www.iom.int/news/sudan-launches-joint-initiative-migrant-protection-and-reintegration-returnees> [27 يوليو 2018].

إيزاكس، ل. 2017. الحوالات المالية في بلدان أفريقيا والكاربي والمحيط الهادئ: تحديات رئيسية وطريق التقدم (بروكسل، المنظمة الدولية للهجرة).

الاتحاد الدولي لنقابات العمال. 2014. «السودان». في مسح استقصائي عن انتهاك حقوق نقابات المهن. متاح على: <https://survey.ituc-csi.org/Sudan.html#tabs-2> [25 يوليو 2018].

كيفي، ج؛ باترسون، أ؛ بوكا، ك. 2018. إمكان تطوير المهارات والاعتراف بها من أجل حركة عمالة نظامية في منطقة الإيقاد. دراسة شاملة عن جيبوتي وأثيوبيا وكينيا وأوغندا والسودان، لصالح منظمة العمل الدولية.

برنامج الشراكة المعرفية العالمية بشأن الهجرة والتنمية. 2018. «بيانات الحوالات المالية للسودان». متاحة على: <https://www.knomad.org/data/remittances?tid%5B237%5D=237> [6 نوفمبر 2018].

كلية ماسترخيت للدراسات العليا في الحكم. 2017. موجز عن الهجرة في السودان: دراسة عن مسارات الهجرة في شرق أفريقيا والقرن الأفريقي (ماسترخيت).

مركز الهجرة المختلطة. 2018. «السودان»، موجز قطري، مارس. متاح على: <http://www.mixedmigrationhub.org/wp-content/uploads/2018/05/Country-Profile-Sudan.pdf> [26 يوليو 2018].

مرصد الشرق الأوسط. 2018. «السودان يعلن عن ترتيبات لجذب الحوالات المالية الدولية»، 2 يناير. متاحة على: <https://www.middleeastmonitor.com/20180102-sudan-announces-measures-to-attract-international-remittances> [25 يوليو 2018].

- وزارة العمل والإصلاح الإداري. 2015. لوائح عمل وكالات التوظيف والاستقدام الخاصة.
- ____. (بدون تاريخ). منهجية مسح القوى العاملة ونتائجه الرئيسية (الخرطوم).
- وزارة العمل والإصلاح الإداري؛ المنظمة الدولية للهجرة. 2017. توصيات ورشة سياسة هجرة اليد العاملة، 5-6 ديسمبر 2017.
- مور، ج. 2017. «الدبلوماسي يصرح بأن الولايات المتحدة مستعدة لإخراج السودان من قائمة الإرهاب»، في نيويورك تايمز، 16 نوفمبر. متاحة على: <https://www.nytimes.com/2017/11/16/world/africa/sudan-terrorism-sanctions.html> [26 يوليو 2018].
- اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر. 2017. خطة العمل الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر (الخرطوم).
- السكرتارية الإقليمية للهجرة المختلطة. 2017. تقييم المخاطر: مخاطر الحماية وانتهاكات حقوق الإنسان التي يتعرض لها المهاجرون في شرق أفريقيا ومنها، ورقة إحاطة رقم 5.
- مسح الأسلحة الصغيرة. 2018. رفع العقوبات الأميركية عن السودان: المسوغات والواقع (جنيف).
- إستراشان، أ. 2016. تسارع الهشاشة وتقييم الهجرة للسودان، مراجعة سريعة للمواد المنشورة، فبراير. (بيرمنغهام، مركز موارد الحوكمة والتنمية الاجتماعية).
- مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية. 2015. مراجعة سياسة الاستثمار: السودان (جنيف).
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ منظمة العمل الدولية. 2014. تنمية المهارات في السودان: الواقع الرسمي وغير الرسمي (جنيف).
- مفوضية الأمم المتحدة السامية لشئون اللاجئين. 2018. التركيز العالمي للمفوضية السامية: السودان». متاح على: <http://reporting.unhcr.org/node/2535?y=2018#year> [25 يوليو 2018].
- وزارة الخارجية الأميركية. 2018. «السودان»، في تقرير الاتجار بالبشر 2017. متاح على: <https://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/countries/2018/282755.htm> [3 أغسطس 2018].
- البنك الدولي. 2018 أ. «بيانات السودان». متاحة على: <https://data.worldbank.org/country/sudan> [25 يوليو 2018].
- البنك الدولي. 2018 ب. «لمحة عامة عن السودان». متاحة على: <http://www.worldbank.org/en/country/sudan/overview> [25 يوليو 2018].
- زيتير، ر؛ رواديل، ه. 2016. حق اللاجئين في العمل والدخول إلى سوق العمل: تقييم (الشراكة المعرفية العالمية بشأن الهجرة والتنمية).

منظمة
العمل
الدولية



Funded by the European Union

FMPT

حرية حركة الأشخاص والتنقل في منطقة الإيقاد:
تحسين فرص التنقل المنتظم للعمالة

