

Distr.  
LIMITED

RC/Migration/2017/Brief.2  
4 September 2017  
Advance copy

الاجتماع التشاوري الإقليمي المعني بالهجرة الدولية في المنطقة العربية  
في إطار التحضير للاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية

بيروت، 26-27 أيلول/سبتمبر 2017

## قضايا إقليمية

### العمل اللائق وتنقل القوى العاملة

17-00517

## العمل اللائق وتنقل القوى العاملة<sup>1</sup>

تتناول هذه المذكرة قضية العمل اللائق وتنقل القوى العاملة في البلدان العربية، وتركز على التوظيف، وتنمية المهارات والاعتراف بها، وظروف العمل اللائق، والوضع غير النظامي للعمال المهاجرين، وحوكمة هجرة القوى العاملة. وتسلط الضوء على بعض القضايا والتحديات الرئيسية، وتطرح عدداً من المسائل للمناقشة.

استقبلت البلدان العربية في عام 2015 نحو 35 مليون مهاجر دولي (منهم لاجئون)<sup>1</sup>، معظمهم في بلدان مجلس التعاون الخليجي، حيث تجاوز عددهم 25 مليون مهاجر. ومعظم المهاجرين الدوليين في البلدان العربية هم من آسيا، وغالبيتهم الساحقة من العمال. وفي عام 2015، تجاوز عدد المهاجرين الدوليين الوافدين من آسيا ثلاثة أضعاف ما كان عليه في عام 1990، إذ ارتفع من 5.7 ملايين إلى 19 مليون<sup>2</sup>. ومن أهم ما تشهده هجرة القوى العاملة اليوم إلى البلدان العربية، قدوم أعداد كبيرة من أفريقيا، ولا سيما من أثيوبيا، والسودان، والصومال، وكينيا<sup>3</sup>.

وتنتشر الهجرة فيما بين البلدان العربية. ومع أن القسم الأكبر من التحركات السكانية هو نزوح بفعل الصراع في الجمهورية العربية السورية، ينتقل إلى بلدان مجلس التعاون الخليجي المهاجرون بأعداد كبيرة للعمل، ولا سيما من الأردن ومصر والمغرب. ويستقبل الأردن أيضاً عدداً كبيراً من العمال المهاجرين من بلدان المنطقة، ولا سيما من مصر<sup>4</sup>. ويفد المهاجرون من البلدان العربية أيضاً إلى ليبيا، وإن تأثرت حركة الهجرة كثيراً بالصراع الحالي في البلد. وهجرة القوى العاملة المغادرة إلى خارج المنطقة العربية مهمة أيضاً، ولا سيما إلى الاتحاد الأوروبي وكندا والولايات المتحدة الأمريكية<sup>5</sup>.

ويتوزع العمال المهاجرون إلى البلدان العربية على مجموعة من القطاعات، مثل البناء، والأعمال المنزلية، والنفط والغاز، والنقل، وصناعة الملابس، والضيافة، والتجارة. ويعمل العدد الأكبر منهم في قطاع

---

1 اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا والمنظمة الدولية للهجرة، تقرير حالة الهجرة الدولية لعام 2017 (يصدر قريباً) (استناداً إلى بيانات من إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، 2015). تغطي هذه البيانات أربع مجموعات بلدان رئيسية: (1) بلدان مجلس التعاون الخليجي: الإمارات العربية المتحدة، والبحرين، وعمان، وقطر، والكويت، والمملكة العربية السعودية؛ (2) بلدان المغرب العربي: تونس، والجزائر، وليبيا، والمغرب؛ (3) بلدان المشرق: الأردن، والجمهورية العربية السورية، والعراق، وفلسطين، ولبنان، ومصر؛ (4) أقل البلدان العربية نمواً: جزر القمر، وجيبوتي، والسودان، والصومال، وموريتانيا، واليمن.

2 UNDESA (2015), *Trends in international migration stock: The 2015 revision*, [www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates15.shtml](http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates15.shtml).

3 UNDESA (2015), *Trends in international migration stock: The 2015 revision*, op cit. and Malit, Jr. F. and Al Youha, A. (2016), "Kenyan migration to the Gulf countries: Balancing economic interests and worker protection", [www.migrationpolicy.org/print/15632#.WOtDGK103cs](http://www.migrationpolicy.org/print/15632#.WOtDGK103cs). بالرغم من محدودية البيانات، تبين الوثائق الرسمية أن نحو 500,000 من العمال المهاجرين الإثيوبيين هاجروا بشكل نظامي إلى بلدان الخليج بين عامي 2011 و2013؛ ومع ذلك، يقدر بضعف هذا الرقم عدد المهاجرين غير النظاميين. وتشير البيانات أيضاً إلى وجود أكثر من 636,000 مهاجر سوداني في بلدان الخليج، وبين 100,000 و300,000 مهاجر كيني، معظمهم من العمال القليلي المهارات. Malit, Jr. F. and Al Youha, A. (2017), "Labor Protection in the Gulf Countries: A Comparative Analysis of Kenyan Governmental Dilemmas in the United Arab Emirates and Saudi Arabia", <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/workingpapers/181/>.

4 اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا والمنظمة الدولية للهجرة (قادم)، تقرير حالة الهجرة الدولية لعام 2017، مرجع سابق.

5 See for example, Migration Policy Centre: Migration Profiles for Algeria, Egypt, Jordan, Lebanon, and Morocco, [www.migrationpolicycentre.eu/publications/migration-profiles-fact-sheets/](http://www.migrationpolicycentre.eu/publications/migration-profiles-fact-sheets/).

البناء، ولا سيما في بلدان مجلس التعاون الخليجي (حوالي 4 ملايين عامل)، بالإضافة إلى أعداد كبيرة أيضاً في العمل المنزلي (النساء في الخدمة المنزلية والرجال في القيادة والحراسة والبستنة). ووفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية في عام 2015، كان أكثر من ربع المجموع العالمي من العمال المنزليين المهاجرين يخدمون في البلدان العربية (27.4 في المائة)، بما يعادل 3,2 مليون عامل تقريباً، نصفهم من النساء<sup>6</sup>. وقد تكون هذه الأرقام أقل من العدد الحقيقي بسبب تركّز العمال المنزليين في العمل غير النظامي وبين المهاجرين غير النظاميين. وتفيد إلى بلدان المشرق العربي أعداد كبيرة من العمال الموسميّين في قطاع الزراعة (من النساء والرجال).

## أولاً: التوظيف

التوظيف هو الخطوة الأولى في العملية التي تجلب الملايين من العمال المهاجرين إلى المنطقة العربية، والتي تحدد ما إذا كان العامل سيحظى بتجربة إيجابية في الهجرة، وبفرص لكسب أجر لائق، واكتساب مهارات، وإرسال تحويلات؛ أو بتجربة سيئة، فيتعرّض لظروف استغلالية، كارتفاع رسوم التوظيف، وانخفاض الإيرادات، وظروف العمل السيئة، وأحياناً للاتجار بالبشر والعمل القسري. ويجري تشغيل العمال المهاجرين الوافدين إلى البلدان العربية عبر شبكة معقدة من وكالات التوظيف الخاصة والوسطاء.

ويؤدي تنظيم وكالات التوظيف الخاصة وترخيصها إلى تمكينها من أداء دور هام في سوق العمل، من خلال التوفيق بين العرض والطلب، وزيادة الفعالية والإنتاجية، وتقديم الدعم للقوى العاملة المهاجرة في جميع مراحل الهجرة<sup>7</sup>. فقطاع التوظيف يشهد ممارسات احتيالية وتعسفية تيسرها شبكة معقدة من الوسطاء، ومن ضمنهم جهات فاعلة غير نظامية، وكلاء فروع غير مرخص لهم، ومجموعات أفراد من خارج الإطار القانوني والتنظيمي في بلدان المنشأ وبلدان المقصد<sup>8</sup>. وكثيراً ما يقع ضحية هذه الممارسات العمال القليلو المهارات، فيطلب منهم مثلاً دفع رسوم للتشغيل تعادل أجر ثمانية أو تسعة أشهر<sup>9</sup>.

وتنشط منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة في دعم مبادرات التوظيف العادل:

- المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية العملية للتوظيف العادل التي اعتُمدت بتوافق آراء ثلاثي الأطراف، في إطار اجتماع خبراء ووافق عليها مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في تشرين الثاني/نوفمبر 2016. والهدف من هذه المبادئ غير الملزمة هو توجيه عمل منظمة العمل الدولية

6 ILO (2015), *ILO Global estimates on migrant workers: Results and methodology*, Geneva

7 () منظمة العمل الدولية (2016)، سُئل المضي في توظيف العمال المهاجرين ذوي "المهارات المتدنية" في ممر آسيا والدول العربية، ورقة بيضاء صادرة عن منظمة العمل الدولية، المكتب الاقليمي للدول العربية، [www.ilo.org/beirut/publications/WCMS\\_519913/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_519913/lang--en/index.htm).

8 See for example, New York University Stern Center for Business and Human Rights, 2017. *Making Workers Pay: Recruitment of Migrant Labor Force in Gulf Construction Industry*, [www.stern.nyu.edu/experience-stern/faculty-research/making-workers-pay-recruitment-migrant-labor-force-gulf-construction-industry](http://www.stern.nyu.edu/experience-stern/faculty-research/making-workers-pay-recruitment-migrant-labor-force-gulf-construction-industry).

9 .Abella, M. (2017). "The high cost of migrating for work to the Gulf", Conference Paper, Cambridge Gulf Research

والمنظمات الأخرى، والحكومات، والهيئات التشريعية الوطنية، والشركاء الاجتماعيين في الحاضر والمستقبل لتشجيع التوظيف العادل وضمانه<sup>10</sup>.

- تعمل المنظمة الدولية للهجرة مع مجموعة القيادة المعنية بالمسؤولية في التوظيف على تطوير النظام الدولي لنزاهة التوظيف، وهو نظام دولي غير ملزم يركز على منح الشهادات للجهات التي توظف القوى العاملة.

غير أن التحديات لا تزال كثيرة. منها ما يتعلق بحظر فرض رسوم على العمال المهاجرين في التشريعات الوطنية وإنفاذه، وتغيير الثقافة الشائعة بين أصحاب العمل والعمال نحو نموذج "الدفع على صاحب العمل"، وتحسين التعاون بين بلدان المنشأ وبلدان المقصد.

#### - التوجيه والحصول على معلومات دقيقة

ينقص الكثير من العمال المهاجرين الاطلاع على حقوقهم ومسؤولياتهم بموجب قوانين العمل المحلية في بلدان المقصد. وهذا النقص يُعرضهم للاستغلال وإساءة المعاملة، ويوقعهم في مشاكل غير مقصودة لالتزاماتهم القانونية. وعدم دراية المهاجرين بالأعراف والممارسات الثقافية في بلدان المقصد قد يؤدي أحياناً إلى احتكاكات اجتماعية، وصعوبات في التواصل، وخلافات مع أصحاب العمل وأفراد المجتمعات المحلية. وقد يكون في البرامج التوجيهية أداة هامة يمكن أن يستثمر فيها أصحاب العمل والمعنيون بالتوجيه للتصدي للعامل الذي يؤدي بالعمال المهاجرين إلى فقدان عملهم، والعودة إلى الوطن، وهو عدم التحضير اللازم للتكيف مع ظروف العمل والبيئة المعيشية الجديدة. ولا بد من التعاون بين بلدان المنشأ وبلدان المقصد لضمان تزويد العمال المهاجرين على معلومات دقيقة وموثوقة في مرحلة ما قبل التوظيف، وما قبل المغادرة، وبعد الوصول، وعند العودة. ولهذه الغاية، اعتمدت الدول الأعضاء في حوار أبو ظبي في تشرين الثاني/نوفمبر 2014 البرنامج الشامل للإعلام والتوجيه الخاص بالعمال المهاجرين من أجل وضع أدلة إقليمية تتضمن المعلومات اللازمة وتنظيم دورات توجيهية للعمال المهاجرين في هذه المراحل الرئيسية الأربع.

#### - تنمية المهارات والاعتراف بها

التوافق بين مهارات العمال واحتياجات أصحاب العمل هي من الأوجه المهمة في عملية التوظيف، يأتي بفوائد على العمال، ولا سيما في تحسين الأجور؛ وعلى أصحاب العمل، ولا سيما في تحسين الإنتاجية. غير أن مزيداً من العمل يجب أن يركز على بناء نظم ذات مصداقية لتنمية المهارات والاعتراف بها على الصعيد الوطني (في بلدان المنشأ والمقصد) وكذلك الأقاليمي. ومن طرق تحقيق ذلك إتاحة المعلومات عن المعايير المهنية الوطنية لتسهيل المقارنة بينها وتوحيدها، وعن سوق العمل لرصد وُجهات استخدام المهارات.

وينبغي أيضاً العمل مع القطاع الخاص في بلدان المقصد، بالتعاون مع منظمات العمال. وفي هذا الإطار، يمكن إنشاء شبكة من أصحاب العمل تشارك في التخطيط، والتوعية، وبناء ورصد نظم تقدير المهارات؛ وإجراء

10 هذه المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية مستمدة من عدة مصادر – منها حقوق الإنسان الدولية، ومعايير العمل الدولية، وصكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة. وهي تنطبق على جميع الجهات الفاعلة الرئيسية في عملية التوظيف: الحكومات، ومؤسسات التوظيف العامة، بما في ذلك وكالات التوظيف وأرباب العمل.

بحوث حول أولويات أصحاب العمل في تنمية المهارات؛ وتحديد ظروف دفع رسوم استثنائية للحصول على شهادة في المهارات المكتسبة؛ وتنظيم عملية تقدير المهارات؛ وتوفير حوافز في السياسات لأصحاب العمل.

وينبغي ألا تقتصر مبادرات تنمية مهارات العمال المهاجرين على المهارات الفنية، ويمكن أن تستفيد من دمج المهارات الشخصية بالمهارات الفنية (ولا سيما في اللغة والإلمام بتكنولوجيا المعلومات، وما إلى ذلك). ومن المهم في عملية تنمية المهارات ضمان مساءلة مراكز التدريب والاختبار المعنية بتوظيف العمال في الخارج، وعدم استخدام هذه العملية كذريعة لابتزاز العمال برسوم وتكاليف التوظيف.

### ثانياً: شروط العمل اللائق

يعيش الكثير من العمال المهاجرين في الدول العربية تجارب إيجابية، غير أن بعضهم يتعرض لممارسات تنتقص من حقهم في العمل اللائق، مثل الاتجار بالبشر والعمل القسري، ولا سيما في قطاعات العمل الشاق، التي يكثر فيها العمال المهاجرون، مثل الزراعة والبناء والعمل المنزلي. وأفضل حماية يمكن تأمينها للعمال المهاجرين هي التي تكفلها قوانين العمل الوطنية ومؤسسات سوق العمل، كشمولهم بالحد الأدنى للأجور، وتشريعات حماية العمل، وفتيش العمل والمفاوضات الجماعية، وتقديمات الضمان الاجتماعي، بالتساوي مع العمال المحليين. ولكن قوانين العمل في بعض الدول العربية لا تخلو من نماذج تستثني بعض القطاعات من التغطية بالضمان الاجتماعي، مثل الزراعة والعمل المنزلي، فتؤدي إلى آثار يقع جُلها على العمال المهاجرين الذين يكثر عددهم في هذه القطاعات. أما العمل المنزلي، فهناك اتجاه إلى إخضاعه لقانون أو عقد مستقل عن قانون العمل، وبالتالي يصعب إنفاذه على نحو فعال. وحتى في الحالات التي يخضع فيها هذا القطاع للقوانين، قد يبقى الإنفاذ موضع صعوبة.

ومن أبرز التحديات التي يواجهها العمال المهاجرون في ظروف العمل:

- تأخر دفع الأجور أو عدم الدفع إطلاقاً، لا سيما في إطار التعاقد من الباطن حيث يكون العمال المهاجرون الذين يقعون في نهاية سلسلة التوريد عرضة للتأخير الناتج عن أسباب عدة كإفلاس العملاء أو المشاكل المالية؛
- حجز جوازات السفر والوثائق الشخصية لدى أرباب العمل، بالرغم من وجود تشريعات تجرم هذه الممارسة؛
- فرض قيود على الحق في حرية تكوين الجمعيات، والتنظيم والتفاوض الجماعي، وعدم توفر صوت جماعي للعمال المهاجرين؛
- ضعف السلامة والصحة المهنيين ولا سيما في قطاعات البناء، والخدمة المنزلية، والزراعة. ومن أبرز الشواغل المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين، استخدام المواد الكيميائية، والإلكترونيات والألات الثقيلة، والعمل في الحرارة الشديدة.

وعلى الدول أن تكفل إمكانية الوصول إلى سبل الانتصاف الفعالة للعمال المهاجرين المعرضين للاستغلال، ولا سيما ضحايا الاتجار بالبشر. وقد تشمل هذه السبل الدعم النفسي، والمأوى، والمساعدة الطبية لتلبية احتياجات الضحايا الفورية، وكذلك الحماية القانونية التي تتيح للضحايا الإدلاء بشهاداتهم ضد المتورطين بالاتجار، والتي تشكل عاملاً أساسياً للمحاكمة على هذه الجرائم وانتهاكات حقوق الإنسان.

### ثالثاً: تسوية الوضع غير النظامي للعمال المهاجرين

العمال المهاجرون غير الشرعيين معرضون بشكل خاص لسوء المعاملة، والاستغلال، والسخرة؛ ومع ذلك، يصعب تقدير عددهم في الدول العربية.

ويلجأ العمال المهاجرون إلى قنوات الهجرة غير النظامية لعدة أسباب، منها على سبيل المثال القيود التي تفرضها بلدان المنشأ<sup>11</sup>، ولا سيما على النساء المهاجرات للعمل في الخدمة المنزلية. وتتعدد الأسباب التي تزعج بالعمال المهاجرين في أوضاع غير نظامية، كعدم الالتزام بالعمليات الإدارية المحددة عند تجديد التراخيص، أو نقلها إلى رب عمل آخر، أو ترك العامل رب عمله بعد التعرض لسوء المعاملة وانتظاره لنتيجة القضية القانونية المرفوعة، إذ إن تجديد إقامته لا يكون مضموناً في هذه الفترة<sup>12</sup>.

ويقع على العامل المهاجر غير النظامي العديد من الآثار السلبية. فهو يتعرض للمضايقات، والاعتقال، والاحتجاز، والترحيل دون محاكمة، وأحياناً للعمل القسري والاتجار بالبشر. ومن المستبعد أن يلجأ العامل المهاجر في وضع غير نظامي الذي يعاني من الاستغلال في العمل إلى مفتش العمل أو الشرطة لطلب المساعدة.

ولا شك أن من الحقوق السيادية لجميع الدول مراقبة حدودها وتنظيم هجرة اليد العاملة، لكن عليها أيضاً حماية حقوق الإنسان، بما في ذلك حقوق العمل الأساسية لجميع المهاجرين، بصرف النظر عن وضعهم، وفقاً للقانون الدولي<sup>13</sup>. وتتوفر حجج قوية في مجال الاقتصاد وسوق العمل لتشجيع تسوية الوضع غير النظامي للعمال المهاجرين في الدول العربية، منها أن أرباب العمل بحاجة إلى قوة عاملة دينامية ومرنة.

### رابعاً: حوكمة هجرة اليد العاملة

الحوكمة العادلة والفعالة لهجرة اليد العاملة على الصعد الدولية والإقليمية ودون الإقليمية والثنائية والوطنية يمكن أن تضمن توزيع منافع الهجرة بصورة عادلة بين جميع الأطراف. ويمكن أن يؤدي الحوار الاجتماعي ومؤسسات سوق العمل القوية والفعالة دوراً أساسياً في حماية مصالح العمال الوطنيين والمهاجرين وتلبية احتياجات سوق العمل.

وبالإضافة إلى المعايير الدولية لحقوق الإنسان ومعايير العمل الدولية، والمعايير المتعلقة بحوكمة هجرة العمال وحماية العمال المهاجرين، يتوفر على المستوى الدولي عدد من المنتديات المخصصة لتحسين حوكمة الهجرة، بما في ذلك هجرة اليد العاملة، على غرار المناقشات بشأن تنفيذ الجوانب المتصلة بالهجرة في خطة

11 ILO (2015), No easy exit – Migration bans affecting women from Nepal, Geneva, and Napier-Moore, R. (2017), Protected or put in harm's way? Bans and restrictions on women's labour migration in ASEAN countries, ILO and UN Women.

12 العمال المهاجرون في وضع غير نظامي لأسباب خارجة عن إرادتهم: مسارات الهجرة وخيارات الاستجابة في الدول العربية [www.ilo.org/beirut/information-resources/factsheets/WCMS\\_568545/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/beirut/information-resources/factsheets/WCMS_568545/lang-en/index.htm).

13 يرد هذا المبدأ في عدد من الصكوك الدولية لحقوق الإنسان، بما في ذلك الاتفاقات الأساسية الثمانية لمنظمة العمل الدولية التي تتناول العمل القسري، وعمل الأطفال، والحقوق النقابية، وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة، والتي تنطبق على جميع العمال. ويؤكد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل المعتمد في عام 1998 على ذلك ويدعو إلى إيلاء اهتمام خاص للفئات المعرضة للمخاطر، بمن فيها العمال المهاجرون.

التنمية المستدامة لعام 2030، والمنتدى العالمي المعني بالهجرة والتنمية، الذي يشترك المغرب اليوم في رئاسته، والمشاورات بشأن العولمة والثقافة والتنقل<sup>14</sup>.

وعلى المستوى الإقليمي، هناك عدد من الاجتماعات الاقتصادية الإقليمية والعمليات التشارورية المعنية بالهجرة، على غرار اللقاء الوزاري حول الاستخدام الخارجي والعمالة التعاقدية للدول المرسله والدول المستقبلة للعمالة في آسيا، والمعروفة أيضا باسم حوار أبو ظبي، حيث تجري مناقشة حوكمة الهجرة وسبل تعزيزها بطرق مختلفة. وعلى مستوى الحكومات، يمكن أن تشكل الاتفاقات الثنائية – التي يمكن أن تكون ملزمة قانوناً أو غير رسمية تتخذ شكل مذكرات تفاهم – أدوات مفيدة لدعم الحوكمة العادلة والفعالة لهجرة القوى العاملة، إذا ما تضمنت أحكاماً تتماشى مع معايير العمل الدولية، وتوافقت مع سياسات العمل الوطنية.

وعلى الصعيد الوطني، على الحكومات وضع سياسة متناسقة بشأن هجرة القوى العاملة، تراعي احتياجات القوة العاملة في الأجلين القصير والطويل، والظروف الاقتصادية والاجتماعية والإنمائية في كل من بلدان المنشأ وبلدان المقصد. ولضمان المساواة في المعاملة بين العمال المهاجرين من الرجال والنساء والمواطنين وتمكّن المهاجرين من المساهمة في تحقيق التنمية البشرية في بلدان المقصد والمنشأ، لا بدّ من قيام مؤسسات قوية وفعالة في سوق العمل، تولي عناية خاصة لاحتياجات العمال المهاجرين ومصالحهم.

#### مسائل مطروحة للنقاش

(أ) ما هي الاستراتيجيات الناجحة في خفض كلفة التوظيف التي يتحملها أرباب العمل، وإلغاء كلفة التوظيف التي يتحملها العمال؟ ماذا تتطّلب بلدان المقصد من بلدان المنشأ؟ وماذا تتطّلب بلدان المنشأ من بلدان المقصد؟

(ب) ما هي الممارسات الواعدة في مجال التوظيف عن طريق وكالات التوظيف، والتوظيف المباشر من خلال أصحاب العمل و/أو من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات (بما في ذلك خدمات المطابقة الإلكترونية)، التي يمكن أن تؤدي إلى الاستغناء عن الوسطاء؟

(ج) ما هي الآليات التي نجحت في منع العمل القسري والإلزامي والاتجار بالبشر؟ ومن هذه الآليات التعليم وتوعية المهاجرين المحتملين وأصحاب العمل على حد سواء، وإنفاذ التشريعات التي تمنع العمل القسري والإلزامي، وخدمات التفتيش وخدمات أخرى ذات صلة بتنفيذ هذه التشريعات، وخدمات الحماية المقدمة للضحايا.

(د) كيف يمكن تنظيم العمال بشكل يسمح بحماية مصالحهم في بيئة من التحديات التي تواجه عمليات التنظيم الرسمي، والقيود المفروضة على تمثيل العمال المهاجرين في النقابات العمالية؟

(هـ) ما هي الفوائد والتحديات التي تنطوي عليها آليات تفتيش العمل غير المعلن عنها في القطاعات ذات العدد الكبير من العمال المهاجرين المعرضين للمخاطر، مثل قطاعات البناء، والزراعة، والعمل المنزلي في بلدان المقصد؛ وكيف يمكن أن تكون هذه الآليات أكثر ارتباطاً بوصول العمال المهاجرين والوطنيين إلى العدالة؟

(و) كيف يمكن لبلدان المقصد تحديد العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي لأسباب ليسوا مسؤولين عنها، وما هي السبل المناسبة لتسوية أوضاعهم؟

(ز) ما هي الممارسات الجيدة لوضع سياسات في مجال هجرة اليد العاملة تكون عادلة، وقائمة على أدلة، ومراعية لاحتياجات الجنسين انطلاقاً من الحوار الاجتماعي، ومرتبطة بسياسات التوظيف؟

14 تشارك المجموعة العالمية المعنية بالهجرة، وهي آلية مشتركة بين الوكالات تتألف من 22 من وكالات الأمم المتحدة، في البحث بقضايا الهجرة والعمل اللائق.

---

i أأعد هذا الموجز فريق عمل منظمة العمل الدولية في سياق التحضير لأعمال الاجتماع التشاوري الإقليمي المعني بالهجرة الدولية في المنطقة العربية.