

المنتدى الدولي للهجرة والتنمية، الامارات، 2020

مذكرة مواضيعية رقم (1)

حوكمة هجرة العمل في سياق المشهد المتغير للتشغيل

الباحث الرئيسي: السيدة ميشيل لايتون، منظمة العمل الدولية

1. مقدمة واتجاهات عالمية

يمثل العمال المهاجرون تقريبا 4.7% من مجموع القوى العاملة على مستوى العالم، حيث يبلغ عددهم 164 مليون عامل¹، نصفهم تقريبا من النساء، يعمل الغالبية العظمى منهم، بنسبة (67.9%) في البلدان ذات الدخل المرتفع و(18.6) في البلدان ذات الدخل المتوسط، كما يقيم نحو 29% من جميع العمال المهاجرين في الدول العربية ودول آسيا والمحيط الهادي².

يمثل العمال المهاجرون نسبة كبيرة من القوى العاملة في العديد من البلدان كما انهم يمثلون مساهمة هامة لمجتمعات و اقتصادات هذه الدول، مع معدلات مشاركة تعتبر بشكل عام أعلى من معدلات مشاركة القوى العاملة الوطنية³.

وكما أصبح جليا خلال أزمة Covid-19، يضطلع هولاء العمال بوظائف أساسية في مجال الرعاية الصحية، التشييد والبناء، المواصلات، الخدمات والزراعة وتجهيز المنتجات الزراعية⁴. تمثل كذلك العاملات المهاجرات نسبة هامة من العاملين في مجال العمل المنزلي بما نسبته (73.4%) أو (8.45 مليون) من إجمالي المهاجرين العاملين في قطاع العمل المنزلي. يتركز العديد منهم في قطاعات تنسم بارتفاع نظم التعاقد المؤقت، أو غير الرسمي، فضلا عن انخفاض الأجور، والافتقار الى الحماية القانونية والاجتماعية.

وكما سيتضح في أجزاء لاحقة من هذه المذكرة، فإن غياب السياسات المناسبة يمكن أن يمثل تحديا لحوكمة الهجرة وحماية حقوق العمال المهاجرين، وفي ذات الوقت للحفاظ على مستويات إنتاجية الاقتصاد وزيادتها.

من الصعب حاليا التنبؤ بمستقبل النمو الاقتصادي وفرص العمل التي ستكون متاحة للعمال المهاجرين في المستقبل، خاصة في ظل جائحة COVID-19 والتي خلفت آثار غير مسبوقه على الاقتصادات العالمية والشركات والعمال. تقدر منظمة العمل الدولية أن تدابير الإغلاق الكاملة أو الجزئية تؤثر على ما يقرب من 2.2 مليار عامل، اي 68% من القوى العاملة على مستوى العالم؛ كما أن ساعات العمل قد تنخفض خلال الربع الثاني من عام 2020، بنسبة 10.5%. وهو ما يعادل خسارة 305 مليون عامل بدوام كامل لعملهم⁵. إلى جانب ارتفاع معدلات البطالة، فقد تسبب الوباء في مستويات متزايدة من ممارسات التمييز وكرهية الأجانب ضد العمال المهاجرين،

¹ ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology. 2nd ed. International Labour Office - Geneva: ILO, 2018. Available at: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_652001/lang--en/index.htm

² In 2017, over 40 per cent of workers in the Arab States were migrants, compared to well below 10 per cent in most regions.

³ ILO Global Estimates on International Migrant Workers, Results and Methodology, Id. at note 1.

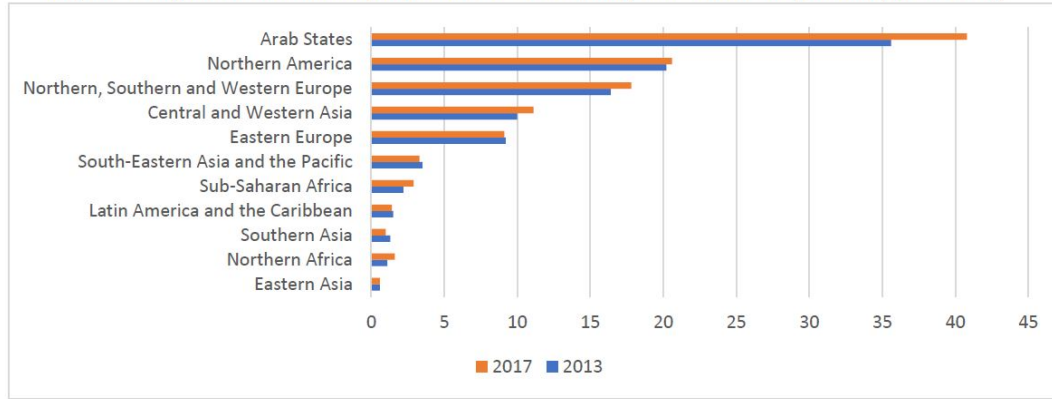
⁴ ILO estimates 11 million migrant women are in domestic work, many in home care jobs. Ibid.

⁵ ILO Monitor: COVID-19 and the world of work, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf.

وانعدام الأمن الغذائي، إضافة إلى تدهور ظروف العمل، بما في ذلك تخفيض أو عدم دفع الأجور، والتعرض لظروف معيشة سيئة أو غير ملائمة خاصة للعاملين في المنازل⁶، فضلا عن تقييد التنقل، والاعادة القسرية للوطن⁷.

في الوقت الذي زادت فيه معدلا فصل العمال المهاجرين و التسريح من العمل، منعت القيود التي تم وضعها على السفر بسبب كوفيد-19 هؤلاء العمال من العودة إلى أوطانهم، مما يعني أن هؤلاء العمال لم يفقدوا فقط دخلهم، بل إنتهاء تأشيرات الإقامة وتصاريح العمل أيضا، وبالتالي تعرضهم للبقاء في أوضاع غير نظامية بدون وثائق في دول الاستقبال. وقد تمكنت بعض الدول من الحد من أثار هذا الوضع من خلال تعديل اوضاع هؤلاء العمال بما يضمن لهم اقامة قانونية⁸ في الدولة، إلا أن القيود المفروضة على السفر ما زالت تمنع عشرات الالف من العمال المهاجرين من مواصلة عملهم في دولة الاستقبال، وهو العمل الذي دفع الكثير منهم رسوم توظيف باهظة وتكلفة عالية من أجل الحصول عليه. مما قد يؤدي إلى ممارسات غير نظامية، مثل عبودية الدين⁹ والاتجار بالبشر.

Figure 1. Migrant workers as a proportion of all workers, 2013 and 2017 (per cent) (ILO 2018)



الشكل 1. العمال المهاجرون كنسبة من جميع العمال ، 2013 و 2017 (في المائة) (منظمة العمل الدولية 2018)

هناك صلة وثيقة ما بين الانتقال والهجرة الدولية من أجل العمل والآليات الداعمة لمستقبل العمل. حيث يمكن أن يؤدي ارسال التحويلات إلى الوطن إلى تحسين صحة العائلة ومستوى التعليم، فضلا عن النتائج التنموية الأخرى.¹⁰ لقد شهد الطلب على العمالة المهاجرة خلال العقد المنصرم تزايدا ملحوظا في كافة الاقاليم تقريبا (أنظر الشكل رقم 1). في ذات الوقت تؤثر الدوافع الأساسية للهجرة سواء التركيبة السكانية أو التقدم التكنولوجي أو التغير المناخي في الاقتصاد العالمي. حيث تتنوع هذه العوامل وتختلف انعكاساتها على حوكمة ومستقبل الهجرة باختلاف النشاط الاقتصادي والمهني والكيفية التي ستكون عليها الاقتصادات والأعمال في عالم ما بعد كوفيد-19.

⁶ See, <https://www.hrw.org/news/2020/04/06/domestic-workers-middle-east-risk-abuse-amid-covid-19-crisis>; <https://www.diariolibre.com/economia/no-tenemos-comida-ni-dinero-y-nadie-se-preocupa-por-nosotros-AP18246767>.

⁷ See, e.g., <https://www.nytimes.com/2020/04/13/world/middleeast/persian-gulf-migrants-coronavirus.html>;

⁸ ILO policy brief Migrant Workers and COVID-19, (forthcoming 2020).

⁹ Ibid.

¹⁰ Many countries of origin depend on remittances sent home by migrant workers to help families for education and healthcare, which the World Bank estimates have reached US\$689 billion in 2018. <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2019/04/08/record-high-remittances-sent-globally-in-2018>

مع استمرار الوباء، تشهد بعض القطاعات الاقتصادية زيادة في فرص التشغيل للعمال المهاجرين، كما هو الحال في قطاعي الرعاية والزراعة. ومع الارتفاع المستمر في تزايد أعداد كبار السن من السكان، فمن المرجح أن يستمر النمو الذي يشهده قطاع الرعاية في الطلب على العمال المهاجرين، وهو القطاع الذي تهيمن عليه النساء في الغالب. كما تشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن هناك فرصة لخلق ما يزيد عن (269) فرصة عمل جديدة بحلول 2030¹¹ إذا ما تمت مضاعفة الاستثمارات في التعليم والصحة والعمل الاجتماعي.

تمثل كذلك حصة العمال في قطاع الزراعة نسبة لا يستهان بها، حيث بلغت (42.1%) عام 2019 في جنوب آسيا و(30.9%) في جنوب شرق آسيا والمحيط الهادي¹². لقد أظهر وباء كوفيد-19 اعتماد الكثيف للعديد من الاقتصادات على العمالة المهاجرة في مجال الانتاج الزراعي، حيث أتاحت بعض دول أوروبا وأستراليا، إضافة إلى نيوزيلندا والولايات المتحدة الأمريكية المزيد من القنوات للعمال الموسمين المهاجرين للعمل بها فوراً، وحيث يتم طلب العمال المهاجرين للقيام بوظائف أساسية خلال هذا الوباء¹³، فإن ضمان الصحة والسلامة المهنية يعتبر أمراً بالغ الأهمية لحمايتهم.

ستظل التغييرات الديموغرافية، دائماً وثيقة الصلة بحوكمة أنماط الهجرة المستقبلية، وهو الأمر الذي يختلف باختلاف الاقليم، فحيث تشير التوقعات إلى أن الزيادة السكانية ستبلغ (2.4) مليار إنسان خلال الفترة من (2015-2050)، تستحوذ القارة الأفريقية¹⁴ وحدها على (1.3) مليار منهم. ستشكل الحصة الضخمة من السكان في سن الشباب تحدياً هائلاً لخلق فرص العمل. مما سيدفع بالعديد للبحث عن فرص عمل عبر الحدود. يشكل الشباب الأغلبية العظمى (3.4 حوالي مليون) من المهاجرين الأفارقة إلى الشرق الأوسط، معظمهم من الذكور محدودي المهارة، يشغلون وظائف في قطاع التشييد والبناء. وعلى الرغم من التأنيث الذي شهدته ظاهرة الهجرة مع ارتفاع معدلات الطلب على العمالة المنزلية¹⁵ فإن بطالة الشباب ستبقى أحد دوافع الهجرة وتحدياً يواجه العديد من البلدان في حال استمرار العجز القائم في العمل اللائق.¹⁶

التغير المناخي والتقدم التكنولوجي من المتغيرات التي ستؤثر بشكل كبير في أسواق العمل في المستقبل عبر مختلف القطاعات الاقتصادية والبلدان: لقد خلف التغير المناخي بالفعل أضراره على البنية التحتية، الأنشطة التجارية وسبل العيش. رافق ذلك التخوف من اختفاء الوظائف أو تولي الذكاء الاصطناعي أداء بعض المهام من خلال الأتمتة. وذلك على الرغم من أن التقدم التكنولوجي في بعض السياقات،

¹¹ ILO, Care work and care jobs for the future of decent work, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf. Care work plays a critical role in shaping the future of work. ILO calls for increased public and private investment in care services, achieving decent work for care workers, including migrant workers.

¹² See, ILO "Preparing for a Brighter Future of Work, report to the fifth Ministerial Consultation, Abu Dhabi Dialogue, (October 2019), http://abudhabidialogue.org.ae/sites/default/files/document-library/Future%20of%20Work%20ILO%20Study_0.pdf citing ILO modelled estimates, November 2018, ILOSTAT database, www.ilo.org/ilostat. In Southern Asia, more women than men are in agriculture (58.1 per cent versus 37.2 per cent), while the gender gap is reversed in the other regions.

¹³ ILO Seasonal Migrant Workers' Schemes: Rethinking Fundamental Principles and Mechanisms in light of COVID-19 (forthcoming).

¹⁴ UNDESA (2016) *World Population Prospects: Key Findings and Advance Tables*.

¹⁵ ILC, Addressing Governance Challenges in a Changing Labour Migration Landscape, ILC 106th session, 2017, (para. 66).

¹⁶ ILO "Preparing for a Brighter Future of Work, report to the fifth Ministerial Consultation, Abu Dhabi Dialogue, (October 2019), http://abudhabidialogue.org.ae/sites/default/files/document-library/Future%20of%20Work%20ILO%20Study_0.pdf. The rates of youth unemployment vary widely across countries (exceeding 15 per cent in Afghanistan, Indonesia, Nepal and Sri Lanka, along with Kuwait and Saudi Arabia (in the latter, it reaches almost 30 per cent). Unemployment rates are notably higher for young women in many countries and this gender gap persists into later adulthood.

قد زاد من الطلب على العمال من ذوي المهارات العالية (المهندسين على سبيل المثال)، مما يعود بالنفع على الاقتصاد من خلال زيادة الإنتاجية والدخول¹⁷.

2. تحديات الحوكمة

من المرجح أن يزيد الطلب على العمالة المهاجرة والانتقال البشري من أجل العمل في المستقبل، إلا أن العمال المهاجرين سيواجهون بعض الانتهاكات المتعلقة بحقوق الإنسان والعجز في العمل اللائق، والتي بدأت في التزايد منذ ظهور وباء كوفيد-19 وهو ما يشكل تحدياً كبيراً لجهود حوكمة الهجرة. حيث يمكن أن تؤدي ممارسات الاستقطاب والتشغيل الخادعة إلى اضطراب العمال إلى دفع تكاليف باهظة للحصول على وظائفهم، فضلاً عن الهجرة غير النظامية، والاتجار بالبشر والعمل الجبري. كما أن غياب سياسات الاستقطاب والتشغيل العادلة كما عرفتها منظمة العمل الدولية¹⁸. لتشمل توجية العمال ما قبل مغادرة دول الإرسال، قد تؤدي إلى انتهاك حقوق العمال، وفي ذات الوقت عدم تمكن المنشآت من الحصول على المهارات المطلوبة لأداء الوظائف المتاحة. إضافة إلى ذلك فقد يتعرض العمال المهاجرون لاستبدال عقودهم، عدم دفع الأجور أو التأخر في دفعها، الحصول على أجور أقل بالمقارنة مع العمال المواطنين، العمل لساعات طويلة، مصادرة جوازات السفر، إضافة إلى عدم القدرة على الانضمام لنظم الحماية الاجتماعية، وتنمية المهارات والاعتراف بها. كما أن العديد من العمال، لا سيما عاملات المنازل قد يتعرضون¹⁹ للإساءة اللفظية والجسدية فضلاً عن العنف والتحرش على أساس النوع الاجتماعي أو العرق.

عادة ما يُنظر إلى النمو الاقتصادي على أنه شرط ضروري لخلق فرص عمل، إلا أنه لا يكفي لضمان خلق فرص عمل لائقة ومنتجة، وما يصنع الفرق هنا، هو الكيفية التي يتم بها حوكمة هجرة العمل.

غالباً ما يؤدي غياب التنسيق والترابط ما بين سياسات الهجرة وسياسات التشغيل²⁰ إلى مضاعفة التحديات المذكورة أعلاه، كما أنه يؤدي إلى التوزيع غير المتكافئ للفوائد التي يمكن تحقيقها من هجرة اليد العاملة. وتكمن الإشكالية شديدة التعقيد في تنامي الاقتصاد غير الرسمي في العديد من البلدان، والذي يشهد انخراط النسبة الأكبر من العاملات المهاجرات، حيث تعمل نحو (75٪) من النساء المهاجرات في الدول منخفضة ومتوسطة الدخل في الاقتصاد غير الرسمي²¹.

¹⁷ The narrative for advanced economies, such as Japan, Germany, the United States, Republic of Korea and, increasingly, China, is unlikely to apply to the situation in other economies. ILO "Preparing for a Brighter Future of Work, report to the fifth Ministerial Consultation, Abu Dhabi Dialogue, (October 2019), http://abudhabidialogue.org.ae/sites/default/files/document-library/Future%20of%20Work%20ILO%20Study_0.pdf. See also, Work for a Brighter Future, (ILO 2019) https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_662410/lang-en/index.htm.

¹⁸ See, ILO General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and definition of recruitment fees and related costs, https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_536755/lang-en/index.htm.

¹⁹ ILO, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf.

²⁰ This can lead to high costs of migration, labour market segmentation, discrimination, poor working conditions, low wages, lack of social protection. Clara van Panhuys, Samia Kazi-Aoul and Geneviève Binette, "Migrant Access to Social Protection under Bilateral Labour Agreements: A Review of 120 Countries and Nine Bilateral Arrangements", ILO ESS Working Paper No. 57, 2017.

²¹ Amo-Agyei, S. (2020, forthcoming) An Analysis of the Migrant Pay Gap, Technical Paper, ILO Geneva; Source: ILO (2018) *Women and men in the informal economy: A statistical picture*. Third edition (This is as compared to 70% of men migrant workers in the same countries surveyed), https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang-en/index.htm.

غالبًا ما يعاني العمال المهاجرون من أشكال متعددة ومتداخلة من التمييز على أساس النوع الاجتماعي والدين والعرق والجنسية والهويات الأخرى. بغض النظر عن وضعهم القانوني، حيث يعتبر التمييز على أساس النوع الاجتماعي أحد الأسباب الرئيسية للتفرقة على أساس الجنس في أسواق العمل ولعدم المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بالحصول على فرص العمل والوصول إلى العمل اللائق، خاصة بالنسبة للعمال المهاجرين (على سبيل المثال النساء المهاجرات العاملات في قطاع الرعاية والعمل المنزلي، والذكور من المهاجرين الذين يعملون في المهن عالية المهارة أو في قطاع التشييد والبناء)

تنضج كذلك عدم المساواة من خلال فجوات الأجور - فعادة ما يحصل العمال المهاجرين على أجور منخفضة بالمقارنة مع المواطنين في مهن مماثلة. وكما تشير بيانات منظمة العمل الدولية إلى أن فجوة الأجور بالنسبة للعمال المهاجرين تبلغ في المتوسط (12.6%) في البلدان ذات الدخل المرتفع، وأن (10%) من هذه النسبة لا يمكن تعليلها باختلاف المستوى التعليمي بين المواطنين والعمال المهاجرين²². وقد يحد عدم معالجة مثل هذه الفجوات من قدرة المنشآت التجارية والأعمال على تلبية احتياجات سوق العمل، كما سيشكل عائقًا أمام حماية العمال المهاجرين، وخاصة الذين هم في وضع غير قانوني والذين غالبًا ما يكونون خارج نطاق الحماية.

تكتسب للهجرة الدولية لذوي المهارات أهمية متزايدة بالنسبة لحكومة هجرة اليد العاملة، حيث يعتبر توفر الوظائف بأجور أفضل في دول الاستقبال عامل جذب كبير للعمال المهاجرين من الذكور والنساء. وتعتبر هجرة الأدمغة قضية رئيسية بالنسبة لحكومة الهجرة. ففي الدول منخفضة الدخل والناشئة، يمكن أن يشكل نزوح المهاجرين من ذوي المهارات العالية للعمل في الدول عالية الدخل ضغطًا كبيرًا على الخدمات الاجتماعية، خاصة في مجال الصحة والتعليم، كما أنه سيحد من فرص تحقيق التنمية الاقتصادية.

لذا فمن الضروري أن تتم دراسة انماط الهجرة من منظور إتساع فجوات المهارات العالمية وانتشار البطالة على مستوى العالم.

أما على المستوى الوطني، فيجب أن يتم تطوير وتعزيز سياسات إستباقية لتعزيز المهارات وإعادة التدريب على مهارات جديدة، إضافة إلى تطوير سياسات أفضل وأكثر فعالية لمعالجة إشكالية عدم تطابق المهارات المتوفرة مع تلك المطلوبة لشغل الوظائف، كما يمثل تحقيق المواءمة بين الاحتياجات الفعلية لسوق العمل وأنظمة التعليم الرسمي و/أو التعليم غير الرسمي وأنظمة التعلم مدى الحياة أمرًا حيويًا. إضافة إلى ذلك، يجب أن يكون الاعتراف بالمهارات جزءًا لا يتجزأ من هذه السياسات.

تمثل عودة المهاجرين وإعادة الاندماج في أسواق العمل تحديًا إضافيًا لحكومة الهجرة، خاصة في الدول التي تعاني أصلاً من ارتفاع مستوى البطالة. كما أن ضعف قدرات المؤسسات المعنية، خاصة المؤسسات الحكومية المعنية بتقديم خدمات التوظيف، وعدم قدرتها على مساعدة المهاجرين العائدين في ضوء التنسيق المحدود ما بين دول الإرسال والاستقبال في مجال الاعتراف بالمهارات، غالبًا ما يشكل عائقًا أمام قدرة العمال العائدين على إعادة الاندماج بنجاح في أوطانهم. كذلك يزيد عدم المساواة في أسواق العمل والفصل المهني في توزيع الوظائف على أساس النوع الاجتماعي في كل من دول الإرسال والاستقبال من التحديات التي تواجه العاملات المهاجرات في هذا الإطار.

نحو حوكمة أفضل للهجرة .

لطالما أكد المنتدى العالمي للهجرة والتنمية (GFMD) على أن حوكمة الهجرة هي أمر محوري لضمان تحقيق نتائج إيجابية في مجال التنمية. تشكل جائحة كوفيد-19 دافعًا ملحًا لإعادة التفكير في الاستراتيجيات القديمة للحكومة، والوسائل المتاحة لتنفيذها.

لقد أقرت خطة التنمية المستدامة لعام 2030 بدور العمل اللائق في حوكمة الهجرة، وبأهمية المساواة بين الجنسين في أهداف التنمية المستدامة. (على سبيل المثال الأهداف رقم 8.7 / 8.8 / 10.7) كما نص الميثاق العالمي من أجل هجرة منظمة، أمانة وقانونية (GCM) على موجبات محددة لتحسين حوكمة الهجرة على المستويين الإقليمي والوطني، مقرا بالدور الحاسم للسلطات المحلية ومنشآت الأعمال،

²² Amo-Agyei, S. (2020, forthcoming) An Analysis of the Migrant Pay Gap, Technical Paper, ILO Geneva. Employer discrimination against migrants because of factors such as prejudice or distrust may account for part of the wage gap.

النقابات العمالية والمجتمع المدني في ضمان التنفيذ. حيث بدأت بالفعل هذه الاطراف في التعاون مع الكيانات الاقليمية والدول لتطبيق الميثاق العالمي.

يدعم إعلان المئوية لمنظمة العمل الدولية حول مستقبل العمل، والذي تم اعتماده في يونيو 2019، ثلاث ركائز للعمل: الاستثمار في قدرات البشر؛ الاستثمار في مؤسسات العمل؛ والاستثمار في العمل اللائق والمستدام. كما يدعو منظمة العمل الدولية إلى تعميق وتوسيع نطاق العمل بشأن هجرة الدولية لغرض العمل، وفي أخذ دور قيادي في اطار الاستجابة لاحتياجات أطراف الانتاج في الدول الاعضاء، كما يدعو إلى تحقيق فعال للمساواة ما بين الجنسين في الفرص والمعاملة. ومع بداية تجاوز الدول لأزمة كوفيد-19²³، طورت منظمة العمل الدولية مجموعة من الارشادات لمساعدة الدول والشركات والمجتمعات على تلبية الاحتياجات المتغيرة للتشغيل²⁴.

يمكن أن يؤدي اعتماد أطر لهجرة العمالة القائمة على الحقوق والتي تراعي الفروق بين الجنسين إلى توزيع أكثر عدالة للرفاهة والأرباح التي يساعد العمال المهاجرون من الذكور والنساء على تحقيقها، كما يمكن ان يراعي مصالح كل من دول الإرسال والعبور والاستقبال بشكل أكثر عدالة.

توفر معايير العمل الدولية، وخاصة الحقوق الاساسية في العمل، "بوصلة للعمل اللائق" يمكنها توجيه السياسات الأتية وطويلة المدى لحماية العمال المهاجرين وتلبية احتياجات سوق العمل²⁵. كما يمكن للسياسات التي تتخذ المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن الاستقدام العادل أساسا لها، أن تعزز من تكافؤ الفرص وتساعد على الحد من العمل الجبري والاتجار بالبشر. ولكي تكون هذه الأطر فعالة، يجب دعمها بتوفير بيانات أكثر مصداقية وأنظمة الحماية الاجتماعية التي تشمل العمال المهاجرين²⁶.

إن الاستثمار في تطوير مهارات العمال المهاجرين والاعتراف بها واعتمادها سيشكل كذلك عنصرا حاسماً لتلبية متطلبات المشهد المتغير للتشغيل، وكذا في توفير مسارات قانونية لانتقال العمالة، خاصة العمال محدودي المهارة والعمال المهرة. من الضروري كذلك تعزيز الممارسات الجيدة لرفع مستوى الوعي بأهمية التدريب الفعال أو برامج التعلم مدى الحياة، إضافة إلى دعم مؤسسات سوق العمل المسؤولة عن سياسات وبرامج تنمية المهارات. في ذات السياق، يشكل بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين للتعاون مع الحكومة في تطوير وتنفيذ سياسات المهارات عاملا مساعدا لتحسين أداء سوق العمل.

²³ Ibid. See, ILO Convention on Violence and Harassment, 2019 (No. 190), and Recommendation (No. 206).

²⁴ ILO's COVID-19 strategy will help: stimulate the economy and employment; support enterprises, jobs, income; protect workers, and rely on social dialogue. https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS_742555/lang--en/index.htm.

²⁵ ILO, Promoting employment and decent work in a changing landscape, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736873.pdf (2020); Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97) and Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143), and Recommendations Nos. 86 and 151; ILO standards and fundamental rights highlighted in ILO 2016 General Survey on Promoting Fair Migration https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_453898.pdf; See also ILO standards and COVID-19, https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_739937/lang--en/index.htm.

²⁶ ILO "Preparing for a Brighter Future of Work, report to the fifth Ministerial Consultation, Abu Dhabi Dialogue, (October 2019), http://abudhabidialogue.org.ae/sites/default/files/document-library/Future%20of%20Work%20ILO%20Study_0.pdf

وبالتأكيد، يظل التعاون الثنائي والمتعدد الأطراف، بما في ذلك اتفاقيات التعاون الثنائي المنظمة للتنقل لغرض العمل أمراً ضرورياً لتعزيز العمل اللائق عبر ممرات الهجرة، خاصة فيما يتعلق بالدخول القانوني، سياسات منح التأشيرات، الضمان الاجتماعي ونقل المهارات. حيث يمكن لهذا التعاون أيضاً أن ييسر توفير الدعم الاقتصادي للمهاجرين الذين فقدوا وظائفهم أو المساعدة في تهيئتهم لإعادة الاندماج في أسواق العمل في أوطانهم. ومع زيادة عدد اتفاقيات التعاون الثنائي ومذكرات التفاهم²⁷، تعمل منظمات العمل والهجرة الدوليتين على قيادة جهود شبكة الأمم المتحدة للهجرة من أجل إقرار إرشادات لاتفاقيات التعاون الثنائي يتم تطبيقها على مستوى منظومة الأمم المتحدة ككل بهدف المساهمة في تعزيز هذا التعاون.

بشكل عام يتطلب تحسين حوكمة هجرة اليد العاملة، تحقيق إتساق وتماسك أفضل بين سياسات التشغيل والتعليم والتدريب والهجرة، خاصة فيما يتعلق بضمان توفر القوى العاملة المدربة لتلبية الطلب على العمالة في المستقبل²⁸. كما أن الأطر العامة للسياسات ستكون أقوى وأكثر ديمومة إذا استندت إلى منهجية قائمة على التشاور مع جميع الجهات الحكومية وجميع فئات المجتمع، من خلال الحوار الاجتماعي وبمشاركة منظمات أصحاب الأعمال والعمال.

في هذا الإطار، ما هي أفضل الممارسات التي يمكن أن تساعد على تحسين حوكمة هجرة العمل؟

- تبني نهج محوره الإنسان لمعالجة تحديات وفرص مستقبل العمل للمهاجرين.
- دعم وتعزيز صياغة السياسات القائمة على الأدلة من خلال جمع وتوظيف البيانات ومشاركتها، وتحديد الفجوات القائمة في إحصاءات الهجرة إضافة إلى استخدام الأدوات التحليلية.
- تحقيق الدمج والتكامل بين سياسات هجرة اليد العاملة وإستراتيجيات التوظيف الوطنية لتحديد المهارات التي يحتاجها سوق العمل وتعزيز المسارات القانونية للهجرة.
- دعم الانظمة المبتكرة لمنح التأشيرات والسماح بالدخول الى دول الاستقبال، لزيادة حركة تنقل الايدي العاملة داخل أسواق العمل وتعزيز إنتاجية القوى العاملة.
- تطوير سياسات هجرة لجذب العمال من ذوي المهارات العالية.

²⁷ For example, BLAs are increasing between Africa to the Middle East: Kenya concluded BLAs with Qatar (2013), Saudi Arabia (2017) and UAE (2018); Ethiopia concluded BLAs with Qatar, Saudi Arabia and Jordan, and negotiating others.

²⁸ ILO, Promoting employment and decent work in a changing landscape, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736873.pdf (2020)