

إطار التعاون الإقليمي بين الدول الآسيوية المرسلات و

المستقبل للعمال

حول إدارة دورة العمل التعاقدية

حوار ابوظبي

الفلبين ، مانبلا 17-19 ابريل 2012

الاعتبارات

- تسليماً بأن آسيا، التي تضم نسبة 60 % من سكان العالم، و30 % من المهاجرين من بقاع العالم كله، هي منطقة حيوية تتميز بأكثر عدد من الروابط بين أقطارها، التي يزيد عددها عن الخمسين، وذلك عبر التجارة والاستثمارات وحركة اليد العاملة. ومن المنتظر في العقود القادمة توسع هذه الروابط على نحو يخلق تحديات وفرصاً جديدة للتعاون بهدف تحقيق الحد الأقصى من الفائدة عبر عملية التكامل الاقتصادي، بما في ذلك تشارك وتبادل الموارد البشرية؛

- أخذاً بعين الاعتبار حقيقة أن معظم العمال المتعاقدون ينطلقون في رحلة أمل، ملتجئين من خلالها مستقبلاً أفضل وأكثر أمناً لهم ولأسرهم، ووسيلة لاكتساب المعرفة والخبرات، وفرصة لتحصيل موارد مالية تؤمن لهم الارتقاء في الوطن الأم خلال عملهم بالخارج و مساهمتهم في تنمية الاقتصاد في بلدان الاستقبال . تمثل حركة العمالة العالمية عالماً من المخاطر ونقاط الضعف التي يمكن تقليصها بإقامة إطار للتعاون بين بلدان الارسال والاستقبال، يعمل على دعم التعاون وتعزيز الحماية

- هذا وقد اتفقت بلدان الارسال والاستقبال الآسيوية خلال اجتماعها بمناسبة عقد الدورة الاولى لحوار أبوظبي في 21 - 22 يناير، 2008، على أن من شأن الإدارة الصحيحة لهجرة العمالة المتعاقدة أن تؤتي نتائج مربحة على أصعدة ثلاثة، حيث تعود بالفائدة على كل من العاملين وأصحاب العمل وكذلك على بلدانهم. كما تعهدت الحكومات بتطوير شراكات تهدف الى تبادل المعلومات حول تطورات سوق العمل في بلدانهم، وبناء القدرات لمواكبة الطلب على اليد العاملة والتوريد عبر الحدود الوطنية، والتعاون لحماية العاملين في جميع مراحل عملية الحركة وتلبية إحتياجات أصحاب العمل بالبلدان المستقبلية وبالتالي تعزيز الآثار الإنمائية لهجرة العمالة المتعاقدة.

- ومع الإدراك بأن تحقيق هذه الأهداف والغايات يتطلب دعم القدرات التنظيمية وتعزيز التعاون بين بلدان الارسال والاستقبال ،
- و إن الإدارة الفعالة لكامل دورة تنقل العمالة المتعاقدة المؤقتة يتطلب تنفيذ تدابير ملموسة وعملية وشاملة، تركز إلى أفضل الممارسات ، بدءاً من مرحلة ما قبل المغادرة وصولاً إلى الاستقدام والتوظيف، وكذلك من مرحلة التهيؤ للعودة، وحتى لحظة العودة والإدماج مرة أخرى .
- وبالرجوع إلى المناقشات التي أجراها مسؤولون رفيعو المستوى في وزاراتنا المعنية بتاريخ 25 يناير، 2012، في دبي، وبتاريخ 17-18 نيسان 2012 في مانिला ،
- واخذاً بعين الاعتبار التحديات والقضايا التي برزت في مراحل مختلفة من دورة حركة العمالة المتعاقدة ، وما تم الاتفاق عليه بشأن تعزيز التعاون ووضع إطار شامل للتعاون في هذا المجال يهدف الى تحقيق الحد الأقصى من الفوائد المتبادلة لحركة العمالة في المنطقة .

اتفق الوزراء المعنيون في كل من أفغانستان والبحرين وبنغلاديش والصين والهند وإندونيسيا والكويت وماليزيا ونيبال وعمان وباكستان والفلبين وقطر والمملكة العربية السعودية وسنغافورة وسيريلانكا وتايلاند والإمارات العربية المتحدة وفيتنام ، في مانिला بتاريخ 19 إبريل 2012 على تبني المبادئ التوجيهية التالية لتنفيذ مبادرات طوعية ثنائية و/أو متعددة الاطراف في هذا الاطار .

المبادئ التوجيهية :

اتفقت الدول المشاركة على النظر في إمكانية إتخاذ إجراءات أحادية و/أو ثنائية و/ أو متعددة الأطراف، من شأنها ان تزيد من فوائد حركة العمالة المتعاقدة للعمل عبر الحدود ، وتعهدوا على وجه الخصوص بما يلي :

1- **تعزيز فرص تشغيل العمالة التعاقدية** ، من خلال مراجعة ومواءمة النظم الحالية للتعليم وبرامج التدريب على المهارات والاختبار وإصدار الشهادات لتسهيل الاعتراف بالمؤهلات التي تعزز فرص الحصول على الوظائف وتزيد من إنتاجية العاملين في الداخل والخارج ، فعلى دول

الاستقبال الحد من ظاهرة عدم التوافق بين المهارات والوظائف من خلال ضمان توفير أصحاب الاعمال لمعلومات واضحة و دقيقة بشأن المهارات و الخبرات المطلوبة لشغل الوظيفة المتاحة ، على ان يلتزم وكلاء التوظيف في دول الارسال بضمن تمتع العامل بالخبرات و المؤهلات المطلوبة ، وهو ما سيعود بالنفع على كلا من العامل و أصحاب الاعمال و جميع الأطراف المشاركة في عملية استقدام وتوظيف العمالة التعاقدية عبر الحدود .

2- **تحسين كفاءة إجراءات التوظيف** عن طريق اتخاذ تدابير أحادية، أو بالتعاون مع دول أخرى، للحد من تعيين العمال في وظائف غير مناسبة، ولتخفيض تكاليف استقدام العمالة المتعاقدة يمكن تخفيض التكاليف من خلال تيسير الوصول الي معلومات سوق العمل وجعلها أكثر مصداقية، والحد من الاتجار في تأشيرات العمل، واعتماد تصنيفات و تعريفات موحدة للوظائف والمهن، تحقيق الموازنة بين أطر المهارات و المؤهلات الدراسية المعتمدة في دول الارسال و الاستقبال، وضمن ان عروض العمل المعلن عنها هي فرص عمل حقيقية وان شروط شغلها متوافقة مع قوانين العمل، وفرض لوائح توظيف أكثر صرامة وتعاونية للحد من إرهاب العمال برسوم غير قانونية على ان يكون هناك شفافية في تحديد اي رسوم سيطلب من العامل تسديدها و ان يتم توثيق هذا الامر.

A. يمكن الارتقاء بسبل حماية العمال و كفاءة إجراءات التوظيف من خلال تطوير عقود عمل معيارية ، مع ايجاد آلية للتأكد من صحة العقود على نحو يضمن التأكد من معرفة أصحاب العمل والعمال على متطلبات شغل الوظيفة والأجور و شروط عقد العمل ، وعلى السلطات المختصة في كل من دول الارسال و الاستقبال الاحتفاظ بنسخ من العقد المبرم بين رب العمل والعامل، وذلك لسهولة حل النزاعات في حال نشوبها.

B. كما يمكن أيضا تحسين كفاءة إجراءات التوظيف من خلال فرض الالتزام بتطبيق اللوائح و القوانين المنظمة لعملية الاستقدام والتأكد من ان الرسوم التي تنظمها لوائح بعض الدول للتوظيف ، واقعية وسهلة الفهم، وحين يكون وسيط التوظيف مسؤول عن ممارسات من تستعين بهم من الوكلاء أو الوسطاء الفرعيين. إضافة للعقوبات التي تفرضها حكومات دول الارسال و الاستقبال على منتهكي القانون ، فإنها ستنظر في إمكانية تقديم حوافز لتشجيع أصحاب العمل وشركات التوظيف على الالتزام باللوائح، كأن تقوم، على

سبيل المثال، توفير إجراءات خاصة للتعامل مع طلبات الحصول على تأشيرات العمل والموافقة على عقود العمل التي يقدمها أصحاب العمل وشركات التوظيف المعروف عنها الالتزام بالقوانين .

3- تحقيق توازن أفضل بين العرض والطلب على العمالة التعاقدية من خلال تطوير نظام لمعلومات سوق العمل (LMIS) ، يساعد دول الاستقبال على استخدام اختبار الحاجة الاقتصادية للبت في الموافقة على منح تصاريح استقدام أصحاب الاعمال الراغبين في إستقدام عمالة تعاقدية . وفي ذات الوقت يمكن دول الارسال من توقع الطلب على عمالتها من خلال رصد المعلومات التي توفرها هذه النظم (LMIS) ، والتي يمكن تحديثها لتعكس احتياجات تنفيذ مشاريع البنية التحتية الرئيسية المعلن عنها من العمالة . وهو ما سيساعد على إجراء المقارنات و التعديلات على أطر المهارات والمؤهلات المعروضة و المتاحة بين دول الارسال و الاستقبال وبيسر من عملية المطابقة المناسبة و الاختيار الامثل للعمال .

4- تسهيل تكيف العامل مع عملة في الخارج من خلال وضع برامج لتعريف العمالة المتعاقدة بحقوقهم ومسؤولياتهم في البلدان التي يعملون فيها، بما في ذلك المعلومات الأساسية بشأن العمل في الخارج وقواعد العمل والاعتبارات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية وبالخدمات الاجتماعية المتاحة في دول الاستقبال ، والقواعد التي يفرضها قانون العمل و القوانين الاخرى كما يمكن ان يتم تضمين الدورات التوجيهية في مرحلة ما قبل المغادرة التدريب على اللغة والتوجهات الثقافية سواء من خلال التوجيه المباشر او من خلال وسائل الإعلام المرئية والمسموعة .

وينبغي إيلاء اهتمام خاص للنساء العاملات، ولا سيما في المهن المعرضة للخطر، إضافة الى إمكانية إنشاء مراكز معلومات خاصة بالعمال الأجانب مهمتها توفير المعلومات بلغة يفهمها أفراد العمالة المتعاقدة وكذا مساعدة اسرهم على التأقلم مع إشكالية غياب احد افراد الاسرة للعمل في الخارج .

5- الاستجابة بفعالية للمشاكل داخل وخارج أماكن العمل عن طريق تحسين تطبيق المعايير التي تفرضها قوانين العمل، وخصوصا في الصناعات والمهن التي اثبتت التجربة والخبرة العملية تكرار وخطورة الانتهاكات فيها ، وكذا اعتماد إجراءات وبروتوكولات للتعامل مع المشكلات الأكثر شيوعاً، بما في ذلك النزاعات حول الأجور وشروط العمل وظروفه، ومصادرة جوازات السفر، والتأخر في دفع الأجور،

والتسريح قبل انتهاء مدة العقد تحت ضغط عوامل مختلفة منها الإفلاس، وعدم تعيين العامل في العمل المناسب . حيث تنطوي البروتوكولات على أهمية خاصة إذ أنها توفر الحماية – وفقا لأحكام القوانين الوطنية - للعمال غير النظاميين (الشرعيين) سواء من الذين ألقى القبض عليهم لانتهاكهم القوانين الوطنية او من ضحايا الاتجار بالبشر ، وكذا للتخفيف من حدة تأثير بعض المواقف الطارئة بما يضمن أمنهم وسلامتهم ورفاههم هاصة في حالات الترحيل المبكر الي الوطن و لضمان دفع الأجور المستحقة لهم .

6- تهيئة العاملين تهيئة كافية من أجل العودة ، وذلك عن طريق دراسة العوامل التي تساعد على تحسين قدراتهم على العودة بنجاح وتوثيق التجارب الناجحة للعائدين ، وهو ما يتضمن تطوير برامج تعمل على نشر وتعزيز ثقافة الادخار ومحو الأمية المالية لدى العمالة المتعاقدة ، وتساعدهم على فهم لوائح الاستيراد الخاصة بالدول الآسيوية المرسلة للعمالة، كما تضمن حصولهم على كامل استحقاقاتهم من تعويضات نهاية الخدمة وغيرها. حيث ينبغي إعلام العمال المتوقع عودتهم بشأن البرامج الخاصة بتشجيع روح المبادرة وآليات الاستثمار، فرص العمل المربح و الفرص المتاحة للتدريب على المهارات وتطويرها ، كما يمكن الاستفادة بأفضل الممارسات و الدروس المتعلمة من تجارب الحكومات والمنظمات الدولية، والمنظمات غير الحكومية في تصميم وتنقيح برامج التهيئة للعودة.

7- الاعتراف بالمعارف والمهارات المكتسبة خلال فترة العمل في الخارج، من خلال تطوير نظام لتقييم المهارات بالتعاون مع أصحاب العمل والسلطات المعنية بالتدريب ، للمصادقة على المهارات التي اكتسبها العائدين من العمال المتعاقدين ، وذلك بهدف تعزيز قدرتهم على العمل في بلدانهم أو العمل لاحقا في الخارج.

تعدّ تجربة العمل في الخارج، في كثير من الأحيان جزءا مهما من عملية التعلم المستمر الذي ينبغي الاعتراف به وتوثيقه، وقد يكون البدء في وثيقة التعلم مدى الحياة (Lifelong Learning Passport)) أحد الخطوات التي يمكن البدء بها في دول الارسال و الاستقبال بهدف تسجيل المهارات التي اكتسبها العامل خلال عملة بالخارج في دولة الاستقبال و

مدة عملة لدى صاحب العمل ، حيث ستكون هذه الوثيقة مفيدة لكلا من العمال العائدين الى دول الارسال وكذا لاصحاب الاعمال في دول الارسال او الاستقبال اذا ما قرر العامل العودة للعمل بالخارج مرة اخرى .

8- تيسير إعادة تشغيل وإدماج العاملين العائدين، وذلك من خلال توفير المعلومات اللازمة عن فرص العمل المتاحة محليا. كما ينبغي على حكومات دول الارسال ان تقوم بتشجيع المؤسسات المالية العامة والخاصة على تطوير برامج تقدم لهؤلاء العائدين خيارات أكثر أمنا لاستثمار مدخراتهم النقدية في مشاريع الإسكان وتعليم الأطفال، والزراعة، والمؤسسات الصغيرة وكحد أدنى ينبغي أن تقديم الخدمات المصرفية في المرافق التي توفر للعاملين العائدين أماكن آمنة لإيداع المدخرات التي حصلوا عليها بالخارج ريثما يدرسون للخيارات المتاحة أمامهم .

9- تيسير عودة العاملين إلى ديارهم وعائلاتهم، وخصوصاً العاملات، عن طريق توفير وسائل النقل الآمنة وبأسعار معقولة عند وصولهم إلى بلدانهم الاصلية (دول الارسال) .

تُعد حركة تنقل العمالة التعاقدية للعمل عبر الحدود، رحلة أمل بالنسبة إلى الملايين من العمال الساعين للحصول على أجور أعلى من أجل تمويل حركة الارتقاء في بلدانهم من خلال شغلهم لفرص العمل المتاحة و دعمهم لاقتصاد دول الاستقبال . ومن المنتظر أن تنمو هذه الحركة، بما تقدمه من فوائد للعمال و اصحاب الاعمال ومجتمعاتهم. وتأسيسا على الشراكات التي دعي اليها اللقاء الأول لحوار أبوظبي في 2008 ، يستمر الحوار والتعاون لتنفيذ هذه التوصيات التي تهدف إلى تحسين إدارة دورة العمل التعاقدية خلال مراحلها الاربعة ما قبل المغادرة، والعمل في الخارج، والتهيؤ للعودة، والعودة وإعادة الإدماج . على نحو واعد من شأنه تعزيز مجالات الاستفاداة المتبادلة من حركة العمالة التعاقدية .