

**حوار أبوظبي**  
بين الدول الآسيوية المرسلّة والمستقبلة للعمالة  
حول إدارة دورة العمل التعاقدية المؤقتة

**The Abu Dhabi Dialogue**  
Among Asian Countries of Labour Origin and Destination  
on the Administration of the Temporary Contract  
Employment Cycle

تقرير عن أعمال الإجتماع التحضيري لكبار المسؤولين  
دبي، دولة الإمارات العربية المتحدة، 25 يناير 2012

## حوار أبو ظبي

### تقرير عن أعمال الإجتماع التحضيري لكبار المسؤولين

دبي، دولة الإمارات العربية المتحدة، 25 يناير 2012

شارك في الإجتماع ممثلون 20 دولة من ضمنها 6 دول مستقبلة للعمالة (مملكة البحرين، المملكة العربية السعودية، سلطنة عمان، دولة قطر، دولة الكويت ودولة الإمارات العربية المتحدة) و11 دولة مرسله للعمالة (أفغانستان، بنجلادش، الصين، الهند، إندونيسيا، نيبال، باكستان، الفلبين، سري لانكا، تايلاند وفيتنام) في حين شارك ممثلون عن كل من ماليزيا وسنغافورة وكوريا بصفة مراقبين.

كم حضر اللقاء مندوبين من 5 منظمات دولية وإقليمية شملت المكتب التنفيذي لوزراء العمل بدول مجلس التعاون الخليجي ومنظمة العمل الدولية ومنظمة الهجرة الدولية والإسكوا والمنندى الدولي حول الهجرة والتنمية.

إفتتح الإجتماع معالي صقر غباش، وزير العمل بدولة الإمارات، كما تحدث في الجلسة الافتتاحية سعادة دانيلو كروز وكيل وزارة العمل والتشغيل الفلبينية. ثم ترأس جلسات العمل سعادة مبارك الظاهري وكيل وزارة العمل بدولة الإمارات.

وفي مستهل جلسة العمل الأولى، قدم الخبير د. فيل مارتن عرضاً لأهم محاور مسودة التقرير الفني وتلا ذلك مناقشة ما تضمنه التقرير بشأن كل من المراحل الأربعة لدورة العمل التعاقدية المؤقت على التوالي. ودون الخبير مجموعة من الملاحظات القيمة التي وردت خلال النقاش، على أن يتم تأطيرها في النسخة المعدلة للتقرير والتي ستعرض على إجتماع كبار المسؤولين بمانيلا في أبريل القادم، وتطرقت هذه الملاحظات إلى التالي:

#### قضايا رئيسية ومتداخلة.

موضوع المؤهلات في سياق شامل: تطويرها، والإعتراف بها، والمصادقة عليها، وتعظيمها والإستفادة منها في إطار تنقل العمالة؛ أي عبر كافة مراحل الدورة التعاقدية.

تحدت عدد من المشاركين عن العمالة المنزلية بإعتبارها جزءاً مهماً من العمالة التعاقدية

أسفرت النقاشات عن أربعة مواضيع رئيسية بالإمكان تأطيرها بمسودة التقرير الفني:

#### المجموعة الأولى:

- 1- بإمكان دول الإرسال والإستقبال التنسيق في السياسات الخاصة بإعتماد المؤهلات، وتوفير المعلومات الخاصة بفرص العمل والإدارة العامة لإنتقال العمالة عبر المراحل الأربعة. وتعتبر مرحلة ما قبل الإستقدام ذات أهمية خاصة بالنسبة إلى الحاجة إلى الشفافية وتمهّد للتعاون عبر سائر المراحل اللاحقة.
- 2- تعتبر المعلومات وجمع وتوفير البيانات عن الوظائف والمؤهلات بإستخدام تقنية المعلومات من الوسائل المهمة للربط بين العرض والطلب والإعتماد الإلكتروني لعقود العمل وتأمين حلول عادلة للنزاعات. كما أن أنظمة معلومات سوق العمل بدول الإستقبال من شأنها تحسين الملاءمة بين الوظيفة والعامل المستقدم والربط بين تصريح الإقامة وفرصة عمل حقيقية. وهناك تجارب متقدمة في عدد من دول آسيا في مجال تبويب المؤهلات وتطوير معايير أنشطة العمل المختلفة
- 3- إن إلزام وكالات التوظيف بممارسات شفافة وخاضعة للرقابة لوكالات وتطوير شروط الترخيص لها في غاية الأهمية، ومن المفيد أيضاً تقديم حوافز لها تعزز من فرص إلزامها بالقانون وضمان الملاءمة بين مؤهلات العمالة وفرص العمل التي تستقدم لشغلها وكذلك حمايتها.

- 4- إن توعية العمال قبل سفرهم مهم وصعب في آن واحد. ويشمل ذلك تأهيلهم لشغل فرصة العمل، وإعدادهم للإقامة المؤقتة والعمل في بلد الإستقبال. وتخدم الملاءمة الجيدة بين العرض والطلب مصالح كل من العامل وعائلته، وصاحب العمل، وبلدي الإرسال والإستقبال.

### المجموعة الثانية.

- 1- توفير المعلومات للعامل لتمكينه من الفهم الكامل لمضمون عقد العمل والموافقة عليها بالإختيار الحر، خاصة فيما يتعلق بشروط العمل والأجر والمزايا الأخرى ونهاية الخدمة والرعاية الصحية.
- 2- توفير الحماية للعامل في بلد الإستقبال حين يفقد عمله أو يتوقف صاحب العمل عن دفع الأجر (حالات الإفلاس)، كتمكينه من البحث عن فرصة عمل أخرى والسماح له بشغلها.
- 3- إجراءات وآليات للإعتراف بالمؤهلات المكتسبة خلال العمل في الخارج. وقد بادرت سلطنة عمان بتطوير نظام لإعتماد المؤهلات بالشراكة مع هيئة التعاون الفني الألمانية والإرتقاء بمؤهلات العمالة الأجنبية قبل إستقدامهم إلى السلطنة.

### المجموعة الثالثة.

- 1- توعية وإعداد العمالة للعودة إلى بلدهم بإنهاء مدة إقامتهم بالخارج، خاصة في مجالات الإدارة الذاتية للمخزات المالية وإقامة المشاريع الصغيرة (النموذج الكوري) لتأمين الإستفادة القصوى من مدخرات العمل التعاقدية في الخارج.
- 2- المصادقة على المؤهلات المكتسبة في الخارج والإعتراف بها، بما يمكّن العامل من الإندماج مجدداً في الحياة الإقتصادية في بلده الأصلي.
- 3- يزداد إهتمام الدول المرسله بأنظمة الحماية الإجتماعية لعمالها في الخارج، وتطبق بعض هذه الدول أنظمة إلزامية كالهند، حيث تساهم حكومة الأخيرة بمبلغ معادل لما يساهم به العامل في صندوق نظام التأمين الإجتماعي الإلزامي، وبنجلادش التي أنشأت صندوق العامل المهاجر. كما أن دول الإستقبال تطبق بدورها أنظمة مختلفة كنظام بدل نهاية الخدمة أو أنظمة حماية تقوم على مساهمة العامل. إن هذه الأنظمة يجب أن تأخذ بعين الإعتبار رغبة العامل وكذلك عنصر التكلفة ومن يتحملها. فعلى سبيل المثال، هل تيرر الفائدة المجنية من قبل العامل التكلفة الإدارية لنظام يقوم على المساهمة في بلد الإستقبال؟ إن ذلك يرتبط بإعتبارات عدة، منها الفترة الزمنية التي يقضيها العامل في عمله التعاقدية ومستوى أجره. فمعظم العمال من ذوي المهارات المتواضعة يفضلون الحصول على بدل نهاية الخدمة مرة واحدة عوضاً عن المساهمة بصندوق لضمان الدخل بعد تقاعدهم ببلدهم.

### المجموعة الرابعة

- 1- الإعتراف بالمؤهلات المكتسبة في الخارج من سلطات دولة الإرسال لتحفيز العودة وإعادة الإندماج. وتستطيع الحكومة عبر الشراكة مع القطاع الخاص وضع آليات للإستفادة القصوى من المهارات والمؤهلات المكتسبة للعمال العائدين في إطار إعادة إدماجهم وقد يحتاج بعض العمال إعادة تأهيل. ومن أفضل الممارسات ما يقوم به مركز الإدماج الوطني بالفلبين والذي يتوفر على ميزانية كبيرة لتوفير قروض ميسرة بهدف إنشاء المشاريع الصغيرة. كما يقدم بنك المغتربين ببنجلادش قروض ميسرة للعمال المغادرين والعائدين على حد سواء.

### مسودة إطار التفاهم الإقليمي

لم تستحوذ المسودة على قدر كبير من النقاش، وطلب ممثلو بعض الدول وقتاً إضافياً لمناقشتها داخليا قبل إجتماعات مانبلا، كما قدّمت إحدى المنظمات الدولية بعض الأفكار بشأن إعادة هيكلة مسودة الإطار.

المقر الدائم والمكتب الفني وآلية الإشراف على المسار

إقترحت دولة الإمارات عرض تصور لمقر دائم لمسار حوار أبو ظبي في عاصمة الدولة وآليات الإشراف على أعماله بالتشاور مع الدول الأعضاء على أن يبنى هذا التصور على كون المسار مساراً حكومياً طوعياً غير ملزم. كلف الخبيران فيل مارتن ومانولو أبيلا بتأطير ما توصل إليه المشاركون في مسودة الوثائق التي ستعرض على إجتماعات مانيلا.

إنتهى