



صوار أبوظبي بين الدول الآسيوية المرسلّة و المستقبلّة للعمالة
Abu Dhabi Dialogue among the Asian Labor-Sending and Receiving Countries

التنسيق والمواءمة بين الانظمة الشاملة للمهارات ممرات الهجرة بين جنوب آسيا - دول مجلس التعاون الخليجي

السياق

تطالب العديد من الدعوات بتحقيق المواءمة بين أنظمة المهارات في جميع الدول المعنية في ممرات الانتقال للعمل ما بين دول الإرسال في جنوب آسيا ودول الاستقبال في الخليج، تحدد هذه المذكرة المفاهيمية طبيعة هذه المسألة، كما تقدم بعض الأسباب التي تدعو إلى ضرورة الاسراع في تحقيق هذه المواءمة ، وتقتصر بعض الدراسات للحصول على المزيد من الرؤى والأفكار حول هذا الأمر، كما أنها تؤسس إلى اطلاق مرحلة لتطبيق مشاريع للتعاون الثنائي بين دول الارسال والاستقبال لتحقيق تلك المواءمة والتنسيق بين أنظمة المهارات في تلك الدول.

لأسباب تتعلق بالعرف والتاريخ، تتسم قوانين ونظم العمل في ممرات الانتقال المعنية، بعدم التناسق فيما بينها، لا سيما عندما يتعلق الأمر بتقييم بمهارات العمال الوافدين وتوثيقها.

ونظرا لاشتراط ان يكون دخول كل العمال الأجانب الى دولة الإمارات تحت رعاية الشركة التي توظفهم ، تمثل تأشيرة العمل من الناحية النظرية نوع من تحقيق التوافق بين شركة تحتاج الى عامل أجنبي وعامل يسعى للحصول على وظيفة في الخارج.

وهو ما يعني بدوره أنه قد تم ترك الامر للشركات في معظمها لتقرر معايير ومستويات لتصنيف وتقييم العمال المهاجرين قبل منحهم الوظائف. علما بأن النسبة الأكبر من الشركات تقوم بتوظيف العمال مباشرة من دول المصدر. عادة ، ما تتعاون وكالات الاستقدام في الخليج مع وكالات التوظيف المحلية في دولة الارسال لتحديد أماكن تواجد العمال وتقييمهم واستقطابهم للعمل لدى دولة الاستقبال. علاوة على ذلك ، فإن لدى مختلف الشركات معايير وإجراءات مختلف بشأن تدريب العمال بمجرد وصولهم لاستلام وظائفهم. واحدة من عواقب هذه المنظومة أن (30%) فقط من العمال الهنود في دولة الإمارات العربية المتحدة هم من ذوي المهارات ، وذلك مقارنة بـ 80 ٪ من العمال الهنود في كندا على سبيل المثال.

من ناحية أخرى تنفق الدول المصدرة للعمالة في جنوب آسيا مبالغ كبيرة على تدريب القوى العاملة المحلية لديها لمساعدتهم في الحصول على وظائف سواء في بلدانهم الأصلية أو لإعدادهم للعمل في الخارج كعمال مهاجرين وبالمثل ، لا يتم التنسيق بشأن هذا التدريب مع دول الاستقبال، حيث لا يوجد اي تواصل ما بين منشآت الاعمال في دول الاستقبال والادارات المعنية بالموارد البشرية والتدريب لدى تلك الشركات، وبين المؤسسات والمراكز المعنية بتقديم خدمات التدريب في دول الارسال.

ينطوي النظام الحالي كذلك على ترتيبات التوظيف الثنائية بين الشركة في دولة الاستقبال والعامل في دولة الارسال بشكل أساسي ، مع وجود القليل من الإشراف على هذه العملية والكثير من عدم التنسيق والتوافق ما بين حكومات دولة الارسال أو الاستقبال.



حيث يتسم هذا النظام غير المتناسق على العديد من مظاهر عدم الكفاءة والمخاطر المحتمل حدوثها. قد يكون تحديد أماكن توفر العمالة الماهرة أمر مكلف بالنسبة للشركة التي تحتاج الى توظيف العمال حيث انها تحتاج الى توظيفهم عبر مسافات بعيدة، لذا غالبا ما تعتمد تلك الشركات على الوسطاء الموجودين بالفعل على أرض الواقع في دولة الارسال لتحديد أماكن توفر العمال الماهرين.

لذا فعلي الشركات أن تتحمل اولا تكلفة عالية مقابل تعيين أو نقل فريق عمل خاص بالشركة إلى دولة الارسال لإختبار العمال بمساعدة الشركة الوسيطة. مع محاولة التغلب على الحواجز اللغوية القائمة. في كثير من الأحيان لا يوجد متسع من الوقت لتقييم كل عامل تقدم بطلب للحصول على وظيفة على حدى ، مما يؤدي إلى أن تكون عملية ونتائج الاختبارات دون المستوى وان يشوب التقييم العديد من الأخطاء.

ونظرا لبعده المسافات، وفي ظل عدم توفر معلومات كاملة عن السياق الوطني والنظم المعمول بها في دول الارسال ، فيظل هناك مجال دائما لتعرض العمال للاستغلال خلال عملية الاستقطاب والتوظيف ، وهو ما تم توثيقه بصورة جيدة. فغالبا ما يتم فرض رسوم عالية وغير قانونية على المتقدمين لشغل الوظائف للحصول على فرصة لإجراء المقابلة الشخصية مع مسئول التوظيف بالشركة. وهو الأمر الذي يمكن أن يسئ بشكل كبير الى سمعة الشركة اذا ما وصل الى الصحافة.

يفرض النظام الحالي أيضًا على العمال تحمل بعض التكاليف. نظرا لعدم توفر معلومات واضحة لدى العمال عنالمهارات المطلوبة لوظيفة معينة. وإذا كانت لديهم تلك المهارات فمن الصعب على العامل إثبات أنه يتمتع بها فعليا ، ومن ثم الإعلان عن أن لديه هذه المهارات والبحث عن فرصة عمل.

يضر غياب المعايير كذلك بالعمال الذين يقبلون عروض العمل في الخارج دون أن يكون لديهم وعى كامل بالمهارات المحددة التي يحتاجونها لشغل تلك الوظيفة، وهو ما يمكن أن يحول في نهاية المطاف دون تجديد عقود عملهم أو العثور على وظيفة أخرى في دولة الاستقبال، أو يؤدي حتى الى الانهاء المبكر لعقد العمل.

كذلك، لا يوجد لدى العامل في ظل النظام الحالي معلومات واضحة عن تدرج الأجور - مقدار الأجور الإضافية التي يتلقاها العامل عند ارتفاع مستوى مهارته. وهو ما يحول دون وعي هذا العامل للعائد من الاستثمار في التدريب والحصول على مهارات اضافية. وبالتالي ، يصبح غير قادر على اتخاذ القرارات السليمة بشأن الارتقاء بمستوى المهارة.

وحتى عندما تكون المهارات المطلوبة معروفة ، لا يوجد حاليًا نظام اعتماد معترف به يضمن أن لدى العمال المهارات المطلوبة ويمكن الشركات في دول الاستقبال من الاعتماد عليه في التأكد من أن العامل لديه مستوى المهارات المطلوبة. في المقابل ، يعني ذلك أنه ما زالت هناك بعض العقبات التي قد تحول دون استفادة العمال الوافدين بشكل كامل من منافع الانتقال الداخلي، حتى في الدول التي خففت قوانينها من القيود على تنقل العمال من ذوى المستويات المهارية العليا، حيث سيكون من الصعبه اثبات مستوى مهاراتهم لصاحب العمل الجديد .

بالنسبة لحكومة دولة الارسال، والتي تنفق مبالغ كبيرة من الموازنه العامة للدولة على تدريب عمالها كما ذكرنا سابقًا، تضيق الكثير من الفرص عندما يغيب عن المؤسسات التدريبية التي تم تأسيسها خصيصا لهذا الغرض المعرفة الواضحة بنوعية التدريب والمعايير المطلوبة من قبل الشركات في دولة الاستقبال، علاوة على ذلك ، لن تتمكن المؤسسات المعنية بتقديم خدمات التدريب من إشعار أصحاب الاعمال بدول الاستقبال بأن خريجي هذه المراكز يملكون بالفعل المهارت المطلوبة لتلبية احتياجات هذه الشركات من العمالة في ظل غياب أنظمة متوافقة للمهارات.

على سبيل المثال ، فقد خصصت الحكومة الهندية استثمارات كثيفة لتنفيذ برامج تدريبية للقوى العاملة غير الماهرة ، والذين يرغب الكثير منهم في الهجرة إلى دول الخليج. ولكن هذه البرامج التدريبية لا تحتوي دائما على المعلومات المناسبة عن المهارات المطلوبة في الخارج ، وهو ما يتسبب أيضا في خسارة الموارد التي تم انفاقها لتدريب هؤلاء العمال على مهارات قد لا تكون مطلوبة في سوق العمل الذي يرغبون في الانتقال اليه.



المواءمة بين المهارات وتوثيقها – جواز سفر المهارات

كما أشرنا سابقاً، هناك العديد من التكاليف التي تتحملها الشركات والعمال والحكومات الوطنية في ظل النظم الحالية غير المتوافقة لتدفقات حركة العمالة المتنقلة للعمل ، خاصة فيما يتعلق بأنظمة مهارات العمال. وهو ما يقودنا الى اقتراح ان تتدخل الحكومات الوطنية في مختلف الدول الضالعة في عملية الانتقال للعمل في هذا المر.

أن فكرة تدريب العمال الاجانب لاكسابهم مهارات محددة يحتاج اليها سوق العمل في الدولة المستضيفة ليست فكرة جديدة. فعندما واجهت كوريا الجنوبية في الثمانينات نقصاً في العمالة ذات المهارات المنخفضة بسبب النمو السريع لعدد السكان الحاصلين على المؤهلات العلمية، قامت الحكومة بتنفيذ "برنامج للتدريب الصناعي" للعمال الأجانب متدني المهارة في القطاع التصنيعي. وهو البرنامج الذي أشرفت عليه وقامت بتقنيته الحكومة الكورية ، وقد لاقى نجاحاً وتم التوسع فيه لاحقاً ليشمل قطاعات أخرى مثل البناء وصيد الأسماك.

إلا ان المشروع الذي نحن بصدد مناقشته هنا أكثر شمولاً من البرامج المماثلة التي تم تطبيقها في المثل الكوري ، حيث توجد العديد من الجوانب المختلفة للنظم التي يمكن التعاون في تحقيق المواءمة فيها بين الانظمة المعتمدة في دول المصدر ودول الاستقبال.

في المقام الاول سيكون هناك حاجة الى تأمين موافقة جميع أصحاب المصلحة الرئيسيين على المعايير المهنية الخاصة بمجموعة مختلفة من المهن، وهناك بالفعل الكثير من العمل الذي تم انجازه في هذا الاطار بالتحديد. حيث طورت العديد من الدول معايير مهنية وطنية ومجالس حكومية وشبه حكومية لتكون معنية بوضع وتقييم تلك المعايير.

بمجرد تحديد المعايير في دولة الارسال ، تأتي الخطوة الثانية بأن يتم تدريب العمال و اختبارهم وفقاً لتلك المعايير وتصنيفهم وفقاً للمستويات التي تحددها، ونظراً لأن العديد من معاهد التدريب التي سيتم التعاون معها يتم إدارتها بواسطة الحكومة، أو تساهم الحكومة في تمويلها بصورة كبيرة ، فينبغي أن يكون من اليسير بالنسبة للحكومة ان تشجعها على الالتزام بهذه المعايير.

بالنسبة للشركات والعمال المهاجرين الموجودين بالفعل في دول الاستقبال فيجب أن يتم توفير حوافز لتشجيع كل منهما على تبني هذه الانظمة المتناسقة التي سيتم استحداثها.

لقد شهد نظام الكفالة في دولة الإمارات العربية المتحدة عدة اصلاحات منذ عام 2010 ، والتي تم السماح بموجبها للعمال الوافدين للانتقال داخل سوق العمل، بمعنى الانتقال لدى صاحب عمل آخر، وقد يكون هذا أحد الأدوات التي يتم اعتمادها لتحفيز العمال باعلامهم أن تمتعهم بهذه المهارات المعترف بها سيؤهلهم للتمتع بالمزيد من فرص وخيارات الانتقال في دولة الاستقبال من خلال اعتراف الشركات الاخرى بتلك المهارات. فضلاً عن ذلك فستكون لهم الاولوية في التعيين عند ظهور فرص عمل جديدة في سوق العمل بدولة الاستقبال و بدء الشركات في البحث عن عمال يتمتعون بهذه المهارات التي تم توثيقها.

وبمجرد اعتماد وتشغيل نظام المواءمة بين المهارات، سيتم معالجة العديد من المشاكل التي سبق ذكرها، كما سيؤدي الإشراف الحكومي على هذه العملية إلى تقليل فرص إساءة استخدام النظام (الخداع وفرض رسوم توظيف عالية). كما ستكون هناك معايير واضحة عند اتخاذ قرارات التوظيف وهو ما سيخفف العبء الإداري على الشركات خاصة خلال مرحلة الاختيار بين العمال، التي ستكون قادرة على تقييم مهارات العمال بشكل أفضل و الاختيار بينهم بناء على معايير معتمدة ومعترف بها من جانب الدولتين.



حوار أبوظبي بين الدول الآسيوية المرسلّة و المستقبلّة للعمالة
Abu Dhabi Dialogue among the Asian Labor-Sending and Receiving Countries

يمكن لهذه السياسة ان تكون أكثر طوحا وتسعي إلى إصدار جواز سفر للمهارات يحدد بدقة مستوى المهارات التي يتمتع بها العامل، والذي يمكن أن يتضمن شهادة أو ختم معين يوثق المستويات المتفاوتة للمهارات التي يتمتع بها العامل، والتي سيتم التصديق عليها واعتمادها في ظل النظام المقترح للمواءمة بين المهارات.

قياس أثر نظام المواءمة بين المهارات لتوثيق المهارات الاصلية والمكتسبة للعمال

يجب أن يكون هناك أثر واضح على الشركات وعلى العمال المهاجرين عند تطبيق مشروع توثيق مهارات العمال اعتماد على نظام يحقق التواءم بين الانظمة المعتمدة في دول الارسال والاستقبال، ويمهد للاعتراف المتبادل بهذه المهارات، وذلك على النحو الذي سبق توضيحه.

حيث يجب أن تجد الشركات أن خيار تعيين العامل الحاصل على شهادة موثقة لمهاراته هو الخيار الاسهل و الأكثر فعالية من ناحية التكلفة المادية فضلا عن قلة الأخطاء التي يتم ارتكابها عند اختبار العمال للاختيار فيما بينهم.

يجب أيضا أن يجد العمال الذين سيستفيدون من هذه الأنظمة الجديدة، أن لديهم فرص أكثر للانتقال داخل سوق العمل في دولة الارسال وبالتالي قضاء فترات زمنية أطول للعمل في الدولة. ومع مرور الوقت، يجب أن تشهد دولة الاستقبال ارتفاعاً في مستويات مهارة سكانها من العمال الوافدين. وهو ما يعني بدوره ارتفاع معدلات انتاجية شركات القطاع الخاص والدولة بشكل عام.

تهدف هذه الوثيقة إلى حث المشاركين في أعمال الجلسة المواضيعية الخاصة بتنسيق المهارات - والتي ستعقد خلال اجتماع كبار المسؤولين في كولومبو في 8 - 9 مايو 2018 - على مناقشة الموضوع بهدف أن تعرب دولتين من الدول الاعضاء (تمثل إحداهما دولة ارسال والاخرى دولة استقبال) عن استعدادهما للتعاون بشكل ثنائي لتطوير وتجريب نظام متواءم للمهارات، علما بأن السكرتارية الدائمة للحوار على استعداد تام للتعاون في تنفيذ هذه المبادرة من خلال تصميم وثيقة المشروع وتحديد كيفية تنفيذه ووضع آلية لرصد وتقييم نتائج تطبيق النظام والوقوف على مدى نجاحه في تحقيق أهدافه ومن ثم عرض تلك النتائج على الدول الاعضاء.