



الدورة العادية الرابعة للجنة الفنية المتخصصة

للتنمية الاجتماعية والعمل والعمالة

4-8 أبريل 2022

أديس أبابا، إثيوبيا

الموضوع: المضي قدما نحو تحقيق رفاهية أفضل ومستويات معيشة أفضل في أفريقيا"

مشروع إرشادات حول

تطوير نموذج برنامج / نظام رعاية المهاجرين

سبتمبر 2021



جدول المحتويات

جدول المحتويات	2
I الخلفية وعرض الأسباب المنطقية	3
الأسباب المنطقية	3
أهداف المبادئ التوجيهية	7
مصادر الإرشادات	7
المبادئ التوجيهية	8
II (MWP) إنشاء برنامج رعاية المهاجرين	9
III الترتيبات القائمة على أساس التأمين	10
IV خدمات الدعم	12
V التنفيذ	15
التنظيم المؤسسات والعمليات	15
خارطة طريق لإنشاء MWP	17
تعزيز البيئة التنظيمية	19
الاستعدادات الداعمة	21
الأدوات الرئيسية للاتحاد الأفريقي العالمي و المجتمع الإقليمي الاقتصادي المرفق: (الجماعة الاقتصادية الإقليمية) وأطر السياسات	22

مشروع المبادئ التوجيهية للاتحاد الأفريقي بشأن تطوير برنامج / نظام نموذجي لرعاية المهاجرين

الخلفية وعرض الأسباب المنطقية

الأسباب المنطقية

1. **العوائق والتحديات التي تواجه الضمان الاجتماعي ودعم الرعاية الاجتماعية.** يواجه العمال المهاجرين الأفريقيين تحديات وقيود كبيرة فيما يتعلق بحصولهم على الضمان الاجتماعي ودعم الرعاية الاجتماعية. لا تقتصر العوائق التي يواجهونها على الوقت الذي يقضونه في العمل في الخارج ، بل يؤثر أيضاً على ترتيبات ما قبل المغادرة وعودتهم وإعادة إدماجهم بعد قضاء وقتهم في الخارج. وتتأثر المهاجرات على وجه الخصوص ، وكذلك أسر العمال المهاجرين ، بما في ذلك أفراد الأسرة الذين بقوا في أوطانهم. تشمل الأبعاد الرئيسية للعجز الذي يعاني منه العمال المهاجرون ومن يعولونهم ما يلي:¹
 - الوصول المحدود إلى الضمان الاجتماعي بشكل عام أو إلى فروع محددة من الضمان الاجتماعي (على سبيل المثال ، إصابة العمل (وهي مستحقة الدفع للأشخاص المؤمن عليهم نتيجة لأي حادث متعلق بالعمل أو الأمراض المهنية الموصوفة التي تجعله غير قادر على العمل) ، الأمومة أو إعانات البطالة) وبذات إمكانية نقل المستحقات الضمان الاجتماعي على وجه التحديد
 - وضع الهجرة والحوافز القانونية الأخرى - قد لا يسمح وضعهم الخاص لهم بالتأهل للحصول على الحماية ، أو قد يستبعدهم قانون الضمان الاجتماعي و / أو أفراد أسرهم من التغطية
 - ضعف توفير الحماية وعدم وجود اتفاقيات الضمان الاجتماعي الثنائية في اتفاقيات العمل الثنائية
 - ترتيبات التوظيف غير الملائمة ، بما في ذلك تكاليف الهجرة الكبيرة التي تؤدي إلى المديونية ، والاستغلال من قبل بعض وكالات التوظيف ، وضعف تنظيم التوظيف ، وغياب أو ضعف الأحكام في عقود العمل
 - تنبع القيود من حالة سوق العمل ، حيث غالباً ما تُحرم التغطية للعمال المنزليين والعاملين (الأخرين) في الاقتصاد غير الرسمي
 - التحديات الإدارية وما يتصل بها ، مثل المستندات المطلوبة التي تم التحقق منها أو المغادرة القسرية من بلد المنشأ(وطن) بعد الانتهاء من توظيف، مما يؤثر على القدرة على المطالبة بالمزايا
 - التحديات المتعلقة بطبيعة مخططات الحماية الاجتماعية ، في ضوء عدم قدرة العمال على الحصول على مزايا طويلة الأجل ، إذا كانت هناك حاجة إلى فترة طويلة من المساهمات ، أو أن العمال المهاجرين قادرين على المطالبة بدفع إجمالي (غير كاف) فقط بدلاً من المزايا العادية عند مغادرة بلد المقصد
 - ترتيبات حماية اجتماعية منفصلة ولكنها أقل فائدة تجعل العمال المهاجرين في الخارج ومعاليهم في وضع أضعف من مواطني الدولة المعنية
 - التعرض لظروف مدنية وأوضاع عمل ورفاهية ضعيفة في الخارج ، الاستغلال وسوء المعاملة ، ومحدودية الوصول إلى العدالة ، بما في ذلك سبل وإجراءات التظلم والشكوى

2. **الصكوك الرئيسية لمنظمة العمل الدولية ، الأمم المتحدة والاتحاد الأفريقي ترتيبات لتوفير الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين وأسرهم في بلدان المقصد.** وقد لوحظ أن: [أ] تحدد جميع معايير الضمان الاجتماعي الحالية لمنظمة العمل الدولية النطاق الشخصي للتغطية بغض النظر عن الجنسية وتحتوي جميعها تقريباً على بنود مماثلة بشأن المساواة في المعاملة بين المواطنين والعمال الأجانب في الدولة المضيفة ، وتحتوي معظمها على فقرات خاصة بعدم التمييز² كذلك ، تحدد توصية منظمة العمل

¹ انظر M. Olivier (بمساعدة J. Mushomi & C. Kakuba) تطوير برنامج / نظام نموذجي لرعاية المهاجرين للاتحاد الأفريقي والمجموعات الاقتصادية الإقليمية والدول الأعضاء في الاتحاد الأفريقي (مسودة التقرير المقدمة إلى المنظمة الدولية للهجرة ، 2021) الفقرات 6-15 ؛ تقرير الاتحاد الأفريقي حول إحصاءات هجرة اليد العاملة في أفريقيا (الإصدار الثاني (2017)) (2019) 47-48 ؛ C. C & Peyron Bista-Ong ؛ حالة الحماية الاجتماعية في الآسيان في فجر التكامل (منظمة العمل الدولية ، 2015) 21 ، 51-53..

² Baruah, N & Cholewinski, R *Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination* (OSCE, IOM & ILO) (2006). See Article 6 of ILO *Migration for Employment*

الدولية بشأن أوضاع الحماية الاجتماعية ، 2012 (رقم 202) أربعة ضمانات أساسية للضمان الاجتماعي يجب أن تكون متاحة لجميع المقيمين في أي بلد ، سواء كانوا مواطنين أو غير مواطنين.

تصادق وسائل الأمم المتحدة على فهم حقوق الإنسان لحاجة العمال المهاجرين إلى الحماية من خلال ترتيبات الحماية الاجتماعية. يسترشد ذلك باعتبارات إنسانية المهاجرين ، وحالة ضعفهم ، ونهج حقوق الإنسان ، الذي يعكس بشكل خاص في الفن. 27 من اتفاقية الأمم المتحدة الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، 1990 (ICMW). ومؤخراً ، " ... اعتماداً على الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة نظامية (2018) ، التزم العديد من الدول الأعضاء في الأمم المتحدة بضمان حصول العمال المهاجرين على جميع مستويات المهارات على الحماية الاجتماعية في بلدان المقصد ودعم إمكانية نقل استحقاقات ومزايا الضمان الاجتماعي المطبقة التي يحصل عليها العمال المهاجرون في بلدانهم/أوطانهم³."

يعد توسيع الحماية الاجتماعية للجميع ، بما في ذلك العمال المهاجرون في الاقتصاد الرسمي وغير الرسمي ، من الأولوية للاتحاد الأفريقي والدول الأعضاء فيه⁴. تم التأكيد على مبدأ المعاملة المتساوية للعمال المهاجرين من بين أمور أخرى في جدول أعمال الاتحاد الأفريقي 2063، ونظام سياسة الاتحاد الأفريقي لأفريقيا وخطة عمله 2018-30. كذلك ، في نظام البرنامج المشترك لهجرة اليد العاملة لأفريقيا (JLMP) ، نفذت منظمة العمل الدولية والاتحاد الأفريقي مشروعاً " لتوسيع نطاق الوصول إلى الحماية الاجتماعية وإمكانية نقل المزايا للعمال المهاجرين وأسرهم في مجتمعات اقتصادية إقليمية مختارة في أفريقيا". زيادةً على ذلك على ذلك ، تشير أحكام الحماية الواردة في الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب (1982) إلى أن العمال المهاجرين (النظاميين وغير النظاميين) يجب اعتبارهم مجموعات ضعيفة وإيضاً المعرضون للخطر. ومن ثم يجب على الدول الاعتراف واتخاذ خطوات لمكافحة التمييز متعدد الجوانب على أساس وضع الهجرة ، من بين أمور أخرى ؛ بحاجة إلى ضمان تغطية نظام الضمان الاجتماعي للمهاجرين وإمكانية الوصول المادي إلى خدمات الضمان الاجتماعي ؛ وتضمن تمتع أفراد أسر العمال المهاجرين بالمساواة في المعاملة مع المواطنين فيما يتعلق بالحصول على التعليم والخدمات الاجتماعية والصحية والمشاركة في الحياة الثقافية⁵. كما تم النص في أدوات المجتمع الاقتصادي الإقليمي للمعاملة المتساوية فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي (المشترك) والوصول إلى منافع/فوائد وإمكانية نقلها في العديد من أدوات المجموعات الاقتصادية الإقليمية⁶.

3. وتتبع الآثار الرئيسية فيما يتعلق بإمكانية حصول العمال المسجلين بشكل قانوني ، وإلى حد ما العمال غير الشرعيين أيضاً ، على الحماية الاجتماعية. ونتيجة لذلك ، ينبغي أن تضمن بلدان المقصد المساواة في المعاملة للعمال المهاجرين (القانونيين) وأسرهم فيما يتعلق بالحصول على السكن ، وأنظمة الإسكان الاجتماعي ، والخدمات الاجتماعية والصحية ، تعويض تعطل ، وخدمات تعطل ، ويكون مهم الشروط وإخضاعها للهجرة. شروط (المادتان 43 و 45 من الاتفاقية الدولية بشأن العمال المهاجرين/ICMW). 43 و 45 من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم / ICMW. كما ينبغي عليهم ضمان المساواة في المعاملة فيما يتعلق بأحكام الضمان الاجتماعي للعمال المهاجرين لأي كل الفروع التسعة للضمان الاجتماعي السارية في أراضيهم والتي يوافقون على الالتزام بها⁷. كما يتمتع العمال المهاجرون غير المسجلين أو غير الشرعيين ، أي الذين هم في وضع غير نظامي ، بحماية محدودة من حيث المعايير الدولية ، بما في ذلك المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالحقوق الناشئة عن العمل السابق فيما يتعلق بالأجور والضمان الاجتماعي والمزايا الأخرى⁸. كعمال مهاجرين في وضع نظامي ، يحق لهم ولأفراد أسرهم الحصول على رعاية طبية عاجلة (ICMW ، المادة 28).

Convention (Revised), 1949 (No. 97) and Article 68 of the ILO Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102): ومع ذلك ، فإن الترتيبات غير القائمة على الاشتراكات (ولا سيما المساعدة الاجتماعية) لا يجب بالضرورة أن تمتد لتشمل غير المواطنين..

³ African Union Report on Labour Migration Statistics in Africa (الطبعة الثانية) (2017) (2019) 48. كما تم الإتفاق على توسيع الحماية الاجتماعية للمهاجرين أيضاً في إعلان وخطة عمل (Ouagadougou) الغادوغو +10 بشأن التوظيف والقضاء على الفقر والتنمية الشاملة في أفريقيا (2015) ، والخطة التشغيلية المشتركة 2019-2021 بين لجنة الاتحاد الأفريقي ومنظمة العمل الدولية ، بالإضافة إلى إعلان خطة عمل أيبديجان لمنظمة العمل الدولية لعام 2019.

⁵ المبادئ وإرشادات اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب بشأن إنجاز الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب (2010).

⁶ وهذا واضح ، على سبيل المثال في حالة غرب أفريقيا ، من أحكام الاتفاقية العامة بشأن الضمان الاجتماعي للدول الأعضاء في الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا (2013) ، وعندما نراه من حالة SADC ، من أحكام قانون SADC للضمان الاجتماعي (2007) ، ونظام سياسة الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي/SADC لقابلية نقل فوائد الضمان الاجتماعي (2016) ، والمبادئ التوجيهية SADC بشأن قابلية الضمان الاجتماعي ومنافع في (2020) SADC ، وخطة عمل SADC لهجرة اليد العاملة 2013-2015 ، والتي تم تجديدها للفترة 2016-2019 ومرة أخرى للفترة 2020-2025 بالإضافة إلى نظام سياسة هجرة اليد العاملة في 2014 SADC.

⁷ اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي) لعام 1962 (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 118): يعتمد هذا الحكم على البلد الأصلي للمهاجر باعتباره أيضاً طرفاً في الاتفاقية 118 ، وعلى شروط محددة فيما يتعلق باستخدام الأموال العامة

⁸ (المادة 9 من اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين (أحكام إضافية) ، 1975 (رقم 143))

4. غالبًا ما يختلف الواقع بالنسبة للعمال المهاجرين الأفريقيين ، نظرًا لغياب الحماية الكافية والتعرض للاستغلال وسوء المعاملة. ومع ذلك ، على الرغم من هذه التصريحات المعيارية الواضحة ، فإن العمال المهاجرين الأفارقة في الخارج يتمتعون دائمًا بحماية اجتماعية محدودة في بلدان المقصد داخل أفريقيا ، تفقر الأعداد الهائلة من العمال المهاجرين الأفارقة الذين هم في وضع غير نظامي و / أو الذين يعملون في الاقتصاد غير الرسمي إلى الحماية المناسبة. يعد الوصول إلى المشاركة (الرسمية) في سوق العمل أمرًا مهمًا لتغطية الضمان الاجتماعي الإسهامي ، ولكنه يخضع لعدة قيود في بلدان المقصد ، وغالبًا ما يتعارض مع حرية التنقل وأنظمة هجرة العمالة المحررة.

على وجه الخصوص ومع بعض الاستثناءات ، تستبعد دول الخليج الأجنبي إلى حد كبير من أنظمة الضمان الاجتماعي العامة يختلف الوضع بالنسبة لمواطني هذه الدول: يمكن تغطيتهم حتى لو عملوا خارج بلدهم أو في دولة خليجية أخرى ، وعلى أساس القانون الموحد لتمديد الحماية التأمينية لدول مجلس التعاون الخليجي مواطني الدولة العاملين في دول مجلس التعاون الخليجي الأخرى (2006). يستبعد العمال المهاجرون بشكل روتيني أيضًا من برامج المنافع الصحية ما لم يتم توفيرهم بموجب ما يُعرف باسم برنامج صحة الأسرة. كذلك ، يتأثر العمال الأفارقة المهاجرون المحليون بشكل خاص بحقيقة أن دول الخليج لم تصدق بعد على اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالعمال المنزليين ، 2011 (الاتفاقية 189) ، والتي تتطلب توسيع نطاق الحماية الأساسية للعمال والضمان الاجتماعي لتشمل عاملات المنازل. يتم الإبلاغ عن حالات سوء المعاملة المزعومة وسوء المعاملة بانتظام ، وقد أدت ، في حالة العديد من البلدان الأفريقية ولكن الآسيوية أيضًا ، إلى حظر هجرة العمالة إلى دول مجلس التعاون الخليجي في وقت واحد -وبحسب ما ورد تغذيها ممارسات غير أخلاقية قام بها قطاع وكالات توظيف خاصة ضعيف التنظيم إلى حد كبير في العديد من البلدان الأفريقية. من بين أمور أخرى ، وعلى وجه التحديد ، نظام الكفالة ، الذي يربط العمال المهاجرين بأرباب عملهم ، لا يزال ثابتًا و "يستمر في الإسهام في ضعف العمال المهاجرين في الخليج ، بما في ذلك ظروف العمل الجبري واستغلال الأجور" ، على الرغم من أن النظام قد شهد بعض الإصلاحات في بعض دول مجلس التعاون الخليجي.⁹

5. من منظور الحماية الاجتماعية ودعم الرعاية الاجتماعية ، فإن الاتفاقيات الثنائية والمتعددة الأطراف التي تشارك فيها البلدان الأفريقية لم يتم تطويرها وإنفاذها بشكل كافٍ. يبدو أن التأييد الكبير لاتفاقيات العمل الثنائية (اتفاقيات العمل الثنائية) واتفاقيات الضمان الاجتماعي الثنائية (الاتفاقية ثنائية لضمان الاجتماعي) في مجموعة واسعة من الصكوك العالمية والاتحاد الأفريقي والمجموعات الاقتصادية الإقليمية كان له تأثير محدود على ما يبدو حتى الآن على تحسين وصول العمال المهاجرين الأفارقة إلى الحماية ودعم الرعاية الاجتماعية. يستفيد البعض من اتفاقيات العمل الثنائية ، ولكن نادرًا ما تزيد من صعوبة الرفاهية والحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين الأفارقة وأسرتهم. هناك اتجاه متنامٍ على وجه الخصوص في جنوب إفريقيا ، لبلدان المقصد التي لم تكن مستعدة لإبرام اتفاقيات اتفاقيات العمل الثنائية ، ولكن أقل تحديدًا لمذكرات التفاهم.¹⁰ أبرمت البلدان الأفريقية الأصلية مجموعة محدودة من اتفاقيات مستوى سطح البحر فقط ، معظمها مع دول أوروبية ، ولكن نادرًا ما أبرمت مع دول أفريقية أخرى وليس مع دول مجلس التعاون الخليجي على الإطلاق (GCC). الاتفاقية ثنائية لضمان الاجتماعي التي تشمل البلدان الأفريقية تستخدم بشكل محدود النطاق الكامل لمبادئ الحماية الاجتماعية التي يمكن استخدامها بشكل مفيد في مثل هذه الاتفاقيات.¹¹ لا تشمل هذه الاتفاقيات العمال المهاجرين في الاقتصاد غير الرسمي أو في وضع غير نظامي ، في حين توجد قدرة تقنية وبشرية محدودة لتنفيذ الاتفاقيات بالكامل ، وهو وضع يزعجهم عدم احتفاظهم بالحدود وضعف أنظمة إدارة الحدود المتكاملة. توجد اتفاقيات الضمان الاجتماعي متعددة الأطراف في مجموعة متنامية من المناطق الأفريقية وتحتوي على أحكام ذات آثار كبيرة على الحماية الاجتماعية ، ومع ذلك يتم تنفيذها بطريقة غير متسقة. مثل الاتفاقية ثنائية لضمان الاجتماعي ، لا تشمل هذه الاتفاقيات العمال المهاجرين في الاقتصاد غير الرسمي وفي وضع غير نظامي ، ونادرًا ما تشمل العمال المهاجرين لفترات قصيرة.

6. في جميع أنحاء العالم ، أصبحت التدخلات الأحادية الجانب من بلد المنشأ لتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية ودعم الرعاية للعمال المهاجرين في الخارج حقيقة متنامية. نتيجة لأوجه القصور في الحماية الممنوحة للعمال المهاجرين في الخارج وأسرتهم ، تحملت العديد من بلدان المنشأ في جميع أنحاء العالم (ولا سيما في آسيا) المسؤولية بشكل متزايد عن المواطنين الذين يعيشون

⁹ A. Odigie, K. Mayah, Atong, M., *Migration of African workers to the Gulf: A case study of Ghana, Kenya and Nigeria* - نظرة عامة على الاتحاد التجاري الأفريقي (ITUC/الاتحاد الدولي لنقابات العمال-أفريقيا، 2018)، 84، ix-vii.

¹⁰ M. Olivier، *Bilateral labour migration arrangements in two Southern African Development Community corridors* (المنظمة الدولية للهجرة/IOM، 2021/).

¹¹ تغطي اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي) ، 1962 (رقم 118) مبدأ المساواة في المعاملة وإمكانية نقل المزايا ، في حين تنص اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحفاظ على حقوق الضمان الاجتماعي ، 1982 (رقم 157) على تجميع فترات التأمين ومعايير التأمين. تقاسم مدفوعات المنافع بالتناسب من قبل البلدان المعنية ، على أساس نسبة فترات التأمين. بالإضافة إلى ذلك ، فإن الحفاظ على الحقوق المكتسبة هو مبدأ رئيسي لتنسيق الضمان الاجتماعي.

- ويعملون في الخارج. وقد ترجم ذلك إلى مستويات وأبعاد مختلفة من الحماية والدعم المتاحة للعمال وأسره. تأخذ هذه الامتدادات توسعات من جانب واحد و تشمل عدة أشكال وهي:¹²
- اعتماد ضمانات دستورية ونظامات تشريعية تسهل حماية العمال المهاجرين في الخارج ؛
 - وضع ترتيبات خاصة لرعاية العمال في الخارج من قبل الحكومات الوطنية وحتى (كما في حالة الهند) التي توفر الحماية للعمال و (في بعض الأحيان) عائلاتهم ؛
 - الانتماء الطوعي إلى مخططات التأمينية الاجتماعية والوطنية ؛
 - إجراءات والخطط الهادفة إلى دعم حركة التحويلات واشتراكات التأمين الاجتماعي إلى هذه البلدان أو الدول التي ترسل مهاجرها بنشاط ؛ و
 - إمكانية تصدير المستحقات من الضمان الاجتماعي وتقديم الخدمات ذات الصلة (مثل الرعاية الطبية والمساعدة القانونية) في الخارج.
- غالبًا ما يتم دعم طرق الإرشاد هذه من خلال مجموعة من إجراءات المؤسسة التكميلية وخدمات الدعم ، بما في ذلك وزارة الهجرة المخصصة و / أو الهيئات القانونية المتخصصة لحماية مصالح مواطنيها / المقيمين في الشتات (على سبيل المثال ، بنغلاديش ، الهند ، نيبال ، الفلبين ، سري لانكا) ؛ وجمع المعلومات حول عقود التوظيف ؛ وتقديم الدعم القنصلي. بشكل عام ، يتم توفير خدمات الدعم الأخرى للعمال المهاجرين على ثلاث مراحل: ما قبل المغادرة ، في الوجهة (أي في البلد المضيف) ، وعند العودة (على سبيل المثال ، عبر برامج توظيف العودة) ؛ وتشمل الضغط من أجل حماية العمال المهاجرين.

7. تستثمر البلدان الأفريقية الأصلية بشكل متزايد في مجموعة واسعة من إجراءات الحماية ودعم والتواصل مع عمالها المهاجرين وأسره في الخارج.¹³ أبرمت بعض دول المنشأ ترتيبات واتفاقيات تبادل عمل رسمية مع دول أفريقية أخرى وكذلك دول في أوروبا ودول مجلس التعاون الخليجي/GCC. ومع ذلك ، وبالنظر إلى التجارب السلبية للعديد من العمال المهاجرين الأفريقيين في بعض دول الخليج ، فقد فرضت العديد من دول المنشأ حظراً مؤقتاً على التوظيف في بعض دول المقصد أو جميعها. وقد تعزز ذلك من خلال اعتماد نظام للسياسات في العديد من البلدان الأفريقية وبيئة قانونية وإجراءات إدارية معززة لضمان فحص وكالات التوظيف ، والتصديق على عقود العمل ، والتوجيه قبل المغادرة ، وشرط (في التشريع) الداعم. اتفاقية عمل ثنائية تنص على نشر العمال في الخارج ، وتعيين ملحقين عماليين (مسؤولون من وزارة العمل ، معينون لتقديم الدعم للعمال المهاجرين في بلد المقصد). يتم تطوير الأطر القانونية بشكل تدريجي لتبسيط الانتشار في الخارج ، بما في ذلك تنظيم صناعة التوظيف. غالبًا ما يكون هذا مصحوبًا بعقد عمل نموذجي ، والذي ينص أيضًا على بعض التغطية المرغوبة للضمان الاجتماعي ، كما تبنت العديد من البلدان قوانين لمكافحة الاتجار بالبشر. أيضًا ، اعتمدت منظمة بلد المنشأ الأفريقية مجموعة واسعة من إجراءات التعاون مع الشتات وإشراكهم - بما في ذلك رسم خرائط الشتات ؛ إنشاء وزارة مخصصة ووكالات أخرى ؛ تطوير سياسات توضيحية ؛ الدعم المقدم للاستثمارات ومشاركة تنظيم المشاريع من العمال المهاجرين في الخارج ، على أساس تفضيلي ؛ تخفيف لوائح التحويلات ؛ برامج نقل المهارات. حوافز ضريبية؛ وتقليل تكلفة ممارسة الأعمال التجارية.

كما قامت عدة دول بتنفيذ قوانين مكافحة الاتجار بالبشر.

8. ومع ذلك ، فإن هذه إجراءات لا ترقى على الدوام إلى توسيع أنظمة الضمان الاجتماعي العامة لبلد المنشأ ولا تقدم دعمًا كافيًا للعائدين وأفراد أسر العمال المهاجرين الذين بقوا في بلدان المنشأ. في حين تم وضع بعض الأحكام في المجالات التشريعية والسياساتية لبعض بلدان المنشأ لإمكانية النقل من جانب واحد لبعض مزايا الضمان الاجتماعي وإبرام اتفاقيات الضمان الاجتماعي الثنائية ، وفي حين يتم توفير مخصصات محدودة للعمال المعارين (موظف يتم تعيينه مؤقتًا في جزء آخر من مؤسسته) ليتم تغطيتهم من قبل الضمان الاجتماعي لبلد المنشأ لم توسع العديد من البلدان الأفريقية (حتى الآن) مدى وصول أنظمة الضمان الاجتماعي العامة الخاصة بها للقبض على عمالها المهاجرين في الخارج ، على الرغم من وجود استثناءات واعدة¹⁴ أيضًا ، في حين يتم اعتماد بعض إجراءات السياسة أو من المتوقع أن تدعم العائدين ، أيضًا فيما يتعلق بإعادة تشكيل المهارات ودعم الأعمال التجارية وإدماجهم في سوق العمل في البلد المنشأ ، فتكون هذه إجراءات غير مكتملة. وبالمثل ، فإن أفراد أسر العمال المهاجرين ، ولا سيما أفراد الأسرة المتخلفين في بلدانهم الأصلية ، يتعرضون للإهمال إلى حد كبير في المجالات السياسية ، القانونية والمؤسسية لبلدان المنشأ.

¹² انظر M. Olivier (بمساعدة J. Mushomi & C. Kakuba) تطوير برنامج / نظام نموذجي لرعاية المهاجرين للاتحاد الأفريقي والمجموعات الاقتصادية الإقليمية والدول الأعضاء في الاتحاد الأفريقي (مسودة التقرير المقدمة إلى المنظمة الدولية للهجرة ، 2021) الفقرتان 31 و 33 للحصول على ملخص لهذه التداخلات وبعض التجارب القطرية ؛ يتم تقديم مناقشة أكثر اكتمالاً في الفصل 7 من التقرير.

¹³ المرجع نفسه ، الفقرات 304-310.

¹⁴ على سبيل المثال ، تنص المادة 14 (4) من قانون الحماية الاجتماعية ، القانون رقم 4 لعام 2007 (موزمبيق) على ما يلي: ويجوز للعمال الموزمبيقيين بالخارج الذين لا تشملهم الاتفاقيات الدولية التسجيل في الضمان الاجتماعي الإلزامي وسيطبق عليهم مخطط الأشخاص العاملين لحسابهم الخاص ". في كينيا ، ينظم قانون صندوق الضمان الاجتماعي الوطني وضع الموظفين الكينيين المقيمين في دول أخرى أعضاء في مجموعة دول شرق إفريقيا ، ويؤكد على التنسيق مع خطط الضمان الاجتماعي لهذه البلدان ، لهذا الغرض.

9. **إجراءات الحماية الاجتماعية ودعم الرعاية الاجتماعية الانفرادية في بلد المنشأ لها تأثير كبير ، على الرغم من أوجه القصور فيها.** تغطي هذه الإجراءات أعدادًا كبيرة من العمال المهاجرين - كما تشهد بذلك تجربة العديد من البلدان الآسيوية. أنها توفر سبل مهمة للتغطية والحماية والدعم ، حيث لا يتوفر أي شيء أو القليل في بلد المقصد . كما أنها أسهل في إصدارها من الاتفاقات الثنائية والمتعددة الأطراف. على عكس الاتفاقات الثنائية ، فهي تؤثر أيضًا ، في الواقع بشكل أساسي ، على رفاة وحماية أولئك المشاركين في الهجرة الدائرية والمؤقتة ، ويمكن تعريفها وتعزيزها من خلال اتفاقيات الهجرة الدولية.¹⁵ ومع ذلك ، لا يمكن للإجراءات الأحادية على الرغم من أهميتها ، أن تحل محل الإجراءات الفعالة في بلدان المقصد ، وفي الواقع ، الاتفاقات الثنائية الفعالة التي توفر معاملة متساوية للعمال المهاجرين وتضمن تحويل مزايا الحماية الاجتماعية. لذلك ينبغي أن تظل الإجراءات الأحادية الجانب هي إجراءات التي يتم اللجوء إليها كملأذ أخير ، على أن تكون متاحة إلى الحد الذي لا توفر فيه الترتيبات الثنائية والترتيبات الأخرى مثل الأحكام اللازمة.

10. **توفير محدود في الصكوك الدولية والإقليمية.** لا تنظم المعايير والصكوك الدولية والإقليمية (حتى الآن) وبذات هذه الظاهرة المعينة.¹⁶ ومع ذلك ، فإن الإشارة إلى هذه الإجراءات من قبل بلدان المنشأ تتم بشكل متزايد في ما يمكن اعتباره "قانون غير ملزم" وأدوات تفسيرية وتنفيذية في السياقات الإقليمية. على المستوى الإقليمي الآسيوي ، يشجع إعلان رابطة أمم جنوب شرق آسيا لعام 2007 بشأن حماية وتعزيز حقوق العمال المهاجرين بلدان المنشأ على وضع سياسات وإجراءات لحماية عمالها في الخارج. في حالة رابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي ، فإن مشروع خطة عمل الحماية الاجتماعية يشجع الإجراءات التي تتخذها بلدان المنشأ لتوفير مستوى أساسي من الحماية لمواطنيها العاملين في الخارج من خلال التأمين الطوعي ، ودفع المزايا في الخارج وضمان الأمانة.

أهداف المبادئ التوجيهية

11. **(1) نموذج وإرشادات.** توفر المبادئ التوجيهية نموذجًا ومبادئ توجيهية لصانعي السياسات والممارسين في البلدان الأصلية لإنشاء برنامج رعاية المهاجرين (MWP)، واعتماد ترتيبات قائمة على التأمين ، وتوسيع خدمات الدعم والاستثمار في إجراءات تنفيذ هذه التدخلات ، بناءً على التوجيه الدولي (بما في ذلك الصكوك الأفريقية) المتعلقة بحقوق الإنسان والعمل ، وهجرة اليد العاملة والحماية الاجتماعية ؛ الأطر العالمية (أهداف التنمية المستدامة /DG/ والميثاق العالمي من أجل الهجرة الأمانة والمنظمة والنظامية (2018) (GCM)؛ بالإضافة إلى الأدوات ذات الصلة والممارسة السليمة . قد ينطوي تفعيل المبادئ التوجيهية على التعاون مع الحكومات والجهات الفاعلة الأخرى في بلدان المقصد أيضًا. المبادئ التوجيهية بطبيعتها طوعية ومرنة ؛ تهدف إلى مساعدة البلدان التي قد ترغب في النظر في إنشاء MWP ، واعتماد ترتيبات قائمة على التأمين ، وتوسيع خدمات الدعم والاستثمار في إجراءات تنفيذ هذه التدخلات. وبالتالي ، فإن المبادئ التوجيهية ليست إلزامية ، لكنها توثق مجموعة من الممارسات الجيدة والإجراءات الإدارية والتنشغيلية للدول الأعضاء التي ترغب في إنشاء مثل هذه الأنظمة.

12. **(2) معالجة الثغرات ونواقص.** تقترح المبادئ التوجيهية طرقًا ووسائل لمعالجة الثغرات وأوجه القصور في القوانين والسياسات والممارسات القائمة في البلدان الأفريقية الأصلية فيما يتعلق بالمعاملة والحماية ، بما في ذلك الحماية الاجتماعية ، للعمال المهاجرين في الخارج وعائلاتهم.

مصادر الإرشادات

13. **مصادر الإرشادات.** يتم إطلاع المبادئ التوجيهية من خلال المصادر التالية:

- المواثيق والبروتوكولات العالمية (أي الدولية) والأفريقية (عموم إفريقيا والمجموعات الاقتصادية الإقليمية) وغيرها من الصكوك المتعلقة بحقوق الإنسان وحقوق العمل ، وهجرة العمالة والحماية الاجتماعية ، فضلاً عن الأطر السياسية والقانونية المرتبطة بها - بما في ذلك ، على مستوى الاتحاد الأفريقي ، ميثاق الاتحاد الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب (1981) ونظام الاتحاد الأفريقي (المُعْتَل) لسياسة الهجرة لأفريقيا وخطة العمل 2018-2030
- الأطر العالمية والقطاعية للتنمية الاجتماعية والهجرة (على سبيل المثال ، أهداف التنمية المستدامة والميثاق العالمي للهجرة الأمانة والمنظمة والنظامية (2018) ؛ نظام منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة (2006) ؛ المبادئ

¹⁵ Van Ginneken, W "الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين: تحديات السياسة الوطنية والدولية" المجلة الأوروبية للضمان الاجتماعي (EJSS) ، المجلد 13 (5) ، 2013 ، 209-221 في 214.

¹⁶ ومع ذلك ، يوفر نظام العمل متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة (منظمة العمل الدولية ، 2006) نظرة عامة شاملة على المبادئ والمبادئ التوجيهية المتعلقة بكيفية تحسين حماية العمال لهؤلاء العمال المهاجرين.

العامة لمنظمة العمل الدولية والمبادئ التوجيهية التشغيلية للتوظيف العادل وتعريف التوظيف الرسوم والتكاليف ذات الصلة
(2019/2016)؛ IOM IRI (نظام نزاهة التوظيف الدولي))

- وجهات نظر من الحكومات وأصحاب المصلحة من الشركاء الاجتماعيين والمجتمع المدني في أعضاء الاتحاد الأفريقي
- تقارير البحوث / السياسات
- الخبرات والأدوات المقارنة للممارسات الجيدة

المبادئ التوجيهية

14. الاعتراف بقيمة الحماية الاجتماعية كحق من حقوق الإنسان وقيمتها. تعترف العديد من الصكوك العالمية بالحماية الاجتماعية ، ولا سيما المفهوم الضيق للضمان الاجتماعي ، كحق مستحق للجميع ، بما في ذلك العمال المهاجرون ومن يعولونهم. انظر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948) (على وجه الخصوص: المادة 22 و 25) ، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (1966) (على وجه الخصوص: المادة 9). كما تم تضمينها في أهداف التنمية المستدامة (DG)؛ بعض أهداف التنمية المستدامة (على سبيل المثال ، 1.3 ، 3.8 ، 5.4 ، 10.4) تشير صراحة إلى الحماية الاجتماعية. كما أنه أحد ركائز مفهوم منظمة العمل الدولية للعمل اللائق. يُستمد الحق في الضمان الاجتماعي من العديد من حقوق الإنسان المعترف بها في صك حقوق الإنسان التأسيسي للاتحاد الأفريقي ، والميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب (1982) (المعروف أيضاً باسم ميثاق بانجول ؛ الذي صدقت عليه جميع الدول الأعضاء في الاتحاد الأفريقي البالغ عددها 55 دولة). يفرض هذا الحق على الدول الأعضاء في الاتحاد الأفريقي الالتزام بضمان الوصول إلى نظام الضمان الاجتماعي الذي يوفر الحد الأدنى من المستوى الأساسي من المزايا لجميع الأفراد والأسر التي ستمكنهم من الحصول على الأقل على الرعاية الصحية الأساسية والمأوى الأساسي والإسكان والمياه والصرف الصحي والمواد الغذائية وأبسط أشكال التعليم المتوافقة مع حياة الإنسان وأمنه وكرامته (أي الالتزامات الأساسية الدنيا). يتعين على الدول الأعضاء اتخاذ إجراءات فعالة للإعمال الكامل لحق جميع الأشخاص في الضمان الاجتماعي ، بما في ذلك التامين الاجتماعي.¹⁷ تؤكد وسائل الاتحاد الأفريقي الأخرى ، بما في ذلك نظام السياسة الاجتماعية للاتحاد الأفريقي لأفريقيا (2008) وخطة الحماية الاجتماعية للاقتصاد غير الرسمي والعمال الريفيين (2011) (PIREWORK)، هذه الالتزامات الأساسية ، كما هو الحال مع عدد من بروتوكولات حقوق الإنسان الأخيرة للاتحاد الأفريقي. يعد قانون عام 2007 بشأن الضمان الاجتماعي في مجموعة تنمية الجنوب الأفريقي (ADC) مثالاً على وسائل التجمع الاقتصادي والاجتماعي التي تؤيد الحق في الحماية الاجتماعية ، وكذلك للمهاجرين (المادة 17). كما تعترف دساتير العديد من البلدان الأفريقية بالحماية الاجتماعية (لا سيما بمعنى الضمان الاجتماعي) كحق من حقوق الإنسان. تبين أن الحماية الاجتماعية لها تأثير إيجابي مستمر على الحد من الفقر والتغذية والأمن الغذائي ونتائج التنمية البشرية الأخرى ، أيضاً في أفريقيا.¹⁸

15. الدعم الدبلوماسي والقنصلي. تصف اتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية (1961) ، التي صدقت عليها الدول الأعضاء في الاتحاد الأفريقي على نطاق واسع ، وظائف البعثة الدبلوماسية لتشمل "حماية مصالح الدولة المرسله ومواطنيها في الدولة المستقبلة ، ضمن الحدود المنصوص عليها في القانون الدولي". و "التفاوض مع حكومة الدولة المعتمد لديها" (المادة 3 (1) (a) & (c)). تقوم البعثات الدبلوماسية بالوظائف القنصلية (المادة 3 (2)) والتي ، وفقاً لاتفاقية فيينا للعلاقات القنصلية (1963) (التي صادقت عليها جميع الدول الأفريقية تقريباً) ، تشمل حماية مصالح الدولة المستقبلة ومصالحها في الدولة المستقبلة. المواطنين (ضمن الحدود المنصوص عليها في القانون الدولي) ؛ مساعدة ومساعدة مواطني الدولة الموفدة ؛ وتمثيل أو ترتيب التمثيل المناسب لمواطني الدولة المرسله أمام المحاكم والسلطات الأخرى للدولة المستقبلة ، بهدف الحفاظ على حقوق ومصالح هؤلاء المواطنين (المادة 3 a) (ج و (ii)). يمكن أيضاً أن تمارس الوظائف القنصلية من قبل دولة مرسله نيابة عن دولة ثالثة ، بناء على إخبار للدولة المستقبلة (المادة 8). تزايد الطلب على الخدمات القنصلية للعمال المهاجرين ومن يعولونهم ، مدعومة في بعض الأحيان بالاتفاقيات القنصلية بين الحكومات وكذلك اتفاقيات العمل الثنائية والتفافية ثنائية لضمان الاجتماعي ، على سبيل المثال في مجالات الضمان الاجتماعي ، والحماية الصحية ، وحماية العمال ، ومساعدات الرعاية الاجتماعية الأخرى (على سبيل المثال. والخطوط الساخنة والبيوت الأمانة للعمال المستغلين) ومشاركة الشتات ، أيضاً نيابة عن بلدان ثالثة.¹⁹

16. دعم المنظمة الهجرة من أجل التوظيف والتنمية خلال جميع مراحل تجربة الهجرة لجميع فئات المهاجرين المتأثرين. ينبغي أن تستجيب إجراءات التبادل المنشأ لاحتياجات العمال المهاجرين وأسرههم خلال جميع مراحل دورة / تجربة الهجرة: قبل المغادرة وأثناء الوقت في الخارج ، وعند العودة. وينبغي أن تضمن تحقيق الحماية الاجتماعية والمساعدة الاجتماعية للعمال المهاجرين

¹⁷اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب (ACHPR) المبادئ والمبادئ التوجيهية بشأن تنفيذ الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب (2010): الفقرات 81 ، 82 (أ). المبادئ وإرشادات اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب بشأن إنجاز الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب (2010): 81 ، 2010.)

¹⁸تقرير الاتحاد الأفريقي حول إحصاءات هجرة اليد العاملة في أفريقيا (الطبعة الثانية) (2017) ((2019) 47. Haynal, G, Welsh, M, Century, L & S Tyler¹⁹ إختصاص القنصلية في القرن الحادي والعشرين: تقرير للشؤون الخارجية والتجارة الدولية الكندية (جامعة تورنتو ، 2013). 1-1 - 2-1 ; 11-1 - 17-1 ; 1-2 - 6-2 ; 64-2 - 2.70.

وعائلاتهم ، والمساهمة في الوقت نفسه على النحو التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبشرية لبلدان المنشأ وبلدان المقصد. يجب أن يستفيد من هذه إجراءاتالعمال المهاجرون الموجودون والعائدون، بمن فيهم العمال المهاجرون في ارتباطات قصيرة الأجل والناشطون في الاقتصاد غير الرسمي ، وكذلك أفراد أسرهم.

17. تراعي الفوارق بين الجنسين ومستجيبة للنوع الاجتماعي. يجب أن تكون جميع إجراءات التي اتخذتها البلدان الأصلية مراعية للاعتبارات الجنسانية ومراعية للمنظور الجنساني.

18. التنسيق المؤسسي والتعاون بين الحكومات ، وكذلك مشاركة الشركاء الاجتماعيين وأصحاب المصلحة المتعددين. يعتمد التطوير الناجح وبدء تنفيذ إجراءاتتبادل المنشأ على التنسيق والتعاون الوثيقين بين مختلف الهيئات الحكومية وغيرها من الهيئات العامة موثوق بها تنفيذ لتدبير الحماية الاجتماعية ودعم الرفاهية في بلدان المنشأ. مطلوب أيضاً التعاون مع الشركاء الاجتماعيين (منظمات أصحاب العمل والعمال) والجهات الفاعلة الأخرى ، بما في ذلك وكالات التوظيف الخاصة ، وكيانات المجتمع المدني ، والعمال المهاجرين ، والعمال المهاجرين العائدين ، ورابطات العمال المهاجرين ، والوكالات المعنية الأخرى. قد يكون التعاون مع الحكومات وأصحاب المصلحة الآخرين في بلدان المقصد ، بما في ذلك أرباب العمل الأجانب ووكالات التوظيف الخاصة وخدمات المساعدة القانونية ومؤسسات الدعوة ، ضرورياً لضمان الحماية الاجتماعية والمساعدة الاجتماعية (على سبيل المثال ، فيما يتعلق بإمكانية الوصول إلى خطط ومزايا الضمان الاجتماعي ؛ المعلومات بشأن احتياجات سوق العمل وظروف المعيشة والعمل ، والتفتيش على هذه الظروف ، وتقديم المساعدة القانونية ، وإنشاء بيوت أمنة) ، وتحقيق أهداف التنمية (على سبيل المثال ، إشراك الشتات ؛ الاستثمار في التدريب على المهارات).

19. قائم الأدلة. ينبغي أن تسترشد إجراءاتالحماية الاجتماعية ودعم الرفاهية في بلد المنشأ بأدلة قوية متولدة من خلال بيانات دقيقة وصحيحة وفي الوقت المناسب وقابلة للمقارنة مصنفة حسب نوع الجنس عن العمل والطلب على المهارات / التفضيل في بلدان المقصد ، ومهارات المهاجرين وملامح التوظيف ، أعداد المهاجرين وتدفعاتهم ، وحقوق المهاجرين واستحقاقاتهم (بمعنى قانون العمل أيضاً) ، وظروف عمل ومعيشة المهاجرين ، واحتياجات الحماية الاجتماعية وتغطيتها ، والحماية القانونية والبيات الإشراف ، فضلاً عن الأطر المعيارية والتشريعية والتنظيمية. يجب أن يحترم جمع البيانات ومعالجتها الحقوق الخصوصية الشخصية ومعايير حماية البيانات.

II: إنشاء برنامج رعاية المهاجرين (MWP)

20. وصف وأهداف ونظام عمل برامج رعاية المهاجرين يحدد منشور لمنظمة العمل الدولية لعام 2015 أموال رعاية المهاجرين (أي البرامج) ، ويسرد أهدافها ويشير إلى مجال التشغيلي لهذه أموال على النحو التالي:²⁰ "تمويل رعاية المهاجرين (MWF) هو آلية قائمة بذاتها تمكن حكومات البلدان الأصلية من تقديم مزايا وخدمات رعاية اجتماعية إضافية لعمالها المهاجرين في بلدان المقصد ، باستخدام صندوق ينشأ من الاستثمارات الرأسمالية الأولية للأجانب. أرباب العمل و / أو وكالات التوظيف و / أو العمال المهاجرين. في الممارسة العملية ، يمكن لهذه الأموال أن تكمل مزايا الضمان الاجتماعي وتعيضات العمال المهاجرين ؛ توفير الوصول إلى خدمات الوساطة والمصالحة بين أصحاب العمل الأجانب والعمال المهاجرين ؛ التعويض عن المرض والإصابات والعجز والوفاة التي يتعرض لها العمال أثناء تواجدهم في الخارج ؛ المساعدة في إعادة الاندماج الناجحة للعمال المهاجرين ؛ وتقديم خدمات الطوارئ والإعادة إلى الوطن للمهاجرين في محنة و / أو أثناء الأزمات. تخضع مساهمة رأس المال في مثل هذه الأموال وإدارتها ، وصرف المزايا ، ومؤهلات العضوية ، وكذلك مراقبة تنفيذ وإعادة استثمار رأس مال التمويل للقوانين والسياسات المحددة للبلد. ويمكن أيضاً أن تمتد مزايا إضافية لتشمل أسر العمال المهاجرين الذين تركوا في بلدانهم".

21. الحاجة إلى إنشاء برنامج رعاية المهاجرين (MWP). عند النظر في الحاجة إلى إنشاء MWP ، يجب مراعاة مجموعة من العوامل بعناية. عدد العمال المهاجرين في الخارج وما إذا كانوا مشمولين بما يكفي في شروط الحماية الاجتماعية (على سبيل المثال ، فيما يتعلق بإصابات العمل ، والرعاية الصحية ، والمرضى ، والأمومة ، والإعاقة ، والبطالة ، والتقاعد ، وحماية الوراثة والأسرة) و / أو احترام مساعدات الرعاية الاجتماعية في بلدان المقصد الرئيسية (بلد المقصد) هما من هذه الاعتبارات الهامة. من المهم أيضاً الحاجة إلى "... عدم زيادة تكاليف الهجرة للمهاجرين ، والحاجة إلى تنظيم أي جهات فاعلة في القطاع الخاص تشارك في إدارة الأموال ، والدعاية التي يتم مشاركتها مع المهاجرين حول وجود الأموال. كما ينبغي إيلاء الاهتمام لإدارة هذه الآليات تنفيذ المشروع و المراجعة المنشأة بحيث يمكن تقييم الأموال وتحديد أي حواجز أمام تشغيلها (لصالح المهاجرين) وتصحيحها في أقرب مرحلة ممكنة".²¹

²⁰ منظمة العمل الدولية تنشئ أموال رعاية المهاجرين في كمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وميانمار (إصدار موجز السياسة رقم 3 ، نوفمبر 2015) 1-2. يُرجى الرجوع إلى جونز ، ك. مراقبة التوظيف ومساعدة رعاية المهاجرين: ما الذي ينجح/يعمل؟ Martin, I. & S. 129 (IOM, 2015) Makarayan (جزءاً من منظور التوظيف والمهارات (MISMES) إدارة الموجودات العالمي مع التركيز على بلدان المنشأ (مؤسسة التدريب الأوروبية ، 2015) 51.

²¹ جونز ، ك. مراقبة التوظيف ومساعدة رعاية المهاجرين: ما الذي يعمل؟ (IOM, 2015) 151.

22. تصميم MWP والخدمات / الفوائد التي سيتم تقديمها. بمجرد تأكيد الحاجة إلى إنشاء MWP ، ينتقل الاهتمام إلى تصميم برنامج مناسب. قد يكون هناك مخطط / صندوق قائم أنشأته (على سبيل المثال) الحكومة ، أو وكالات التوظيف لمساعدة العمال المهاجرين في الخارج ، ويمكن استخدامه ، أو تحويله ، لتحقيق الأغراض التي يتعين على وزارة الأشغال العامة تحقيقها. بدلاً من ذلك ، قد يكون من الضروري إنشاء مخطط / صندوق جديد أو مُحطَط. بلفعل في المرحلة الأولية ، سيكون من الضروري تحديد الخدمات / المزايا التي سيقدمها MWP ، وما إذا كان سيتم تقديم هذه الخدمات أو المزايا بشكل تدريجي ، مع نمو الصندوق / المخطط ، أو تغيير الاحتياجات والظروف. يجب تحديد الخدمات / المزايا التي يجب توفيرها في مرحلة ما قبل المغادرة (على سبيل المثال ، مشاركة المعلومات ، والتدريب على المهارات ، والتوجيه قبل المغادرة) ؛ أثناء تواجد العمال المهاجرين في الخارج (على سبيل المثال ، دعم الضمان الاجتماعي (انظر أيضاً أدناه) ؛ المساعدة الطبية أو القانونية ؛ التدخلات الوقائية للمساعدة في معالجة المعاملة السيئة و / أو التمييزية ، والافتقار إلى ظروف العمل والمعيشة اللائقة) ؛ وبهدف العودة وعند العودة (على سبيل المثال ، ضمان الحصول على مزايا الضمان الاجتماعي ، والتحصين للعودة ، وإعادة دمج العمال المهاجرين العائدين ، وإعادة تأهيل المهارات ، والحصول على دعم الأعمال). يجب الإشارة إلى الظروف التي من شأنها أن تؤدي إلى تمويل إعادة العمال المهاجرين إلى أوطانهم (على سبيل المثال ، حالة طارئة ؛ فقدان العمل خارج سيطرة العامل ؛ إعادة العمال المهاجرين المتوفين إلى أوطانهم) ، كما هو الحال مع نطاق وطبيعة يجب تقديم الدعم لأفراد الأسرة في الخارج (الذين انضموا إلى العمال المهاجرين المعنيين) أو الذين بقوا في بلد المنشأ (على سبيل المثال ، الضمان الاجتماعي والتعليم والمزايا الصحية). من المهم بشكل خاص الخدمات / المزايا المقدمة إلى الشتات وإشراكهم (انظر أدناه). يعتبر البعد الجنساني من الاعتبارات الرئيسية التي تؤثر على القرارات المتعلقة بطبيعة الخدمات / المنافع ونوعها ونطاقها. تدل إجراءات التراضي الفوارق بين الجنسين والمراعية للمنظور الجنساني ، على سبيل المثال ، على أنه قد تكون هناك حاجة إلى اعتماد إجراءات مخصصة لضمان تغطية النساء اللاتي يتخلفن عن الركب بشكل مناسب من خلال ترتيبات الضمان الاجتماعي والتمتع بالتعليم وغيره من أشكال الدعم لضمان حصول أطفالهن على الرعاية المناسبة. محمي.

23. يجب تحديد مصادر التمويل المساهمين والمستفيدين. بصرف النظر عن رأس المال الأولي الذي تقدمه الحكومات الوطنية في كثير من الأحيان للمساعدة في إنشاء MWP ، يمكن أن يتنوع مصدر (مصادر) التمويل المستمر لبرنامج MWP. تكشف ممارسات الدول أن التمويل يمكن أن يُستمد من استثمارات رأسمالية من قبل الحكومات وأصحاب العمل الأجانب و / أو وكالات التوظيف و / أو العمال المهاجرين. أيضاً ، " (P) تتزايد أهمية شركات التأمين الخاصة بالقطاع الخاص لهذا المزيج ، حيث غالباً ما تكون المساهمات إلزامية.²² في حين أن أساس المساهمة في تمويل MWP من شأنه أن يساعد في نشر المخاطر المالية ويمكن القول إن الحكومة و MWP من تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية الرئيسية ، فإن القدرة على المساهمة بشكل خاص للعمال المهاجرين (وخاصة العمال المهاجرين في الاقتصاد غير الرسمي) أمر بالغ الأهمية: تحديد المستوى المساهمات المرتفعة للغاية من شأنها أن تشكل عاملاً مثبطاً للمساهمة ؛ ومع ذلك ، فإن MWP التي تعاني من نقص التمويل لن تكون قادرة على تقديم دعم مفيد. لذلك ، قد يتم طلب حُكوميّ لدعم مالي . على وجه الخصوص ، يجب ملاحظة التطورات بشكل عام في العديد من البلدان لتحفيز المساهمات من قبل عمال الاقتصاد غير الرسمي ، من بين أمور أخرى من خلال تقديم دعم حكومي للمساهمات من قبل العمال ذوي الدخل المنخفض وعمال الاقتصاد غير الرسمي²³ - يمكن توسيع هذا ليشمل العمال المهاجرين من بلد المنشأ في الخارج. يعتبر. يجب تحديد مصدر التمويل الحكومي (المشترك) - على سبيل المثال ، كبندي قياسي مدرج في الميزانية ؛ من خلال الضرائب المخصصة ؛ أو مصدر تمويل مخصص آخر (على سبيل المثال ، ضريبة على رسوم الترخيص التي تدفعها وكالات التوظيف الخاصة). يحتاج المستفيدون أيضاً إلى الإشارة بدقة. بصرف النظر عن العمال المهاجرين (المساهمين) ، يجب إدراج أفراد الأسرة. تتطلب مسألة ما إذا كان ينبغي دعم العمال المهاجرين غير النظاميين من خلال ترتيبات تمويل بلد المنشأ اتخاذ قرارات صعبة ، لا سيما في الظروف التي لا يستطيع / لم يتمكن فيها العامل المهاجر في وضع غير نظامي من المساهمة.

ثالثاً الترتيبات القائمة على أساس التأمين

24. قد يتم طلب نظام مخصص لدعم الحماية الاجتماعية (على أساس التأمين). يبدو أن بلد المنشأ تستثمر بشكل متزايد في توسيع ترتيبات النظام الخاص أو ترتيبات مخطط الضمان الاجتماعي العام الحالية للعمال المهاجرين في الخارج ، وفي بعض الأحيان ، أيضاً عائلاتهم ، حتى أولئك الذين بقوا في بلد المنشأ. وتشمل هذه التغطية الصحية وإمكانية نقل الفوائد. عند القيام بذلك ، يتعين على المنظمات بلد المنشأ عن عمد التغلب على قيود الإقليمية - ليس فقط من خلال اعتماد تشريعات من شأنها ضمان التطبيق خارج الحدود الإقليمية لهذه الترتيبات ، ولكن أيضاً من خلال إنشاء إجراءات مؤسسية وتشغيلية ، بما في ذلك إجراء اتزيادة الوعي والدعم للوصول إلى المساهمين وإجراءات المطالبة بالمزايا. ومع ذلك ، قد تعوق العديد من التحديات توسيع

²² المرجع نفسه ، 132. تم حذف السلطة. Martin, I. & S. Makarayan. إجراءات دعم المهاجرين من منظور التوظيف والمهارات (MISMES): (European Training Foundation, Global Inventory with a Focus on Countries of Origin) 52-53. (2015)
²³ انظر من بين أمور أخرى N, Q. & Cunha, Nguyen. توسيع نطاق الضمان الاجتماعي ليشمل العاملين في العمالة غير الرسمية في منطقة الآسيان (منظمة العمل الدولية ، 2019) ، 59.

إجراءاً لضمان الاجتماعي بلد المنشأ. على وجه الخصوص ، قد تكون مخططات الضمان الاجتماعي العامة في بلد المنشأ غير موجودة أو متطورة بشكل ضعيف ، وبالتالي لا توفر تغطية ذات مغزى ، بما في ذلك للعاملين في هذه البلدان. بالإضافة إلى التغلب على القيود الإقليمية ، يجب وضع نظام مؤسسي قوي ومنسق وترتيبات تشغيلية فعالة.

نظراً للاكتساح الواسع وأساس التمويل المحدود ، قد لا تتمكن MWP من تغطية العديد من مخاطر الضمان الاجتماعي الرئيسية (مثل الأمومة والمرض والبطالة) ، وحتى في حالة تغطيتها ، غالباً ما تكون التغطية ضئيلة. أيضاً ، عادةً ما تكون الحماية محددة زمنياً ، وتنتهي عادةً عند أو بعد فترة وجيزة من عودة العامل المهاجر إلى مكتب العمل. فقط في بعض الحالات يتم تقديم دعم الضمان الاجتماعي لأفراد الأسرة ، بما في ذلك أفراد الأسرة الذين بقوا في بلد المنشأ. إن قلة الوعي والمشاكل التي تظهر عند المطالبة بالمزايا تثار بشكل دوري على أنها تحديات. لذلك ، يبدو أنه من الضروري ضمان تغطية جميع مخاطر الضمان الاجتماعي الرئيسية التي يواجهها العمال المهاجرون وأسرهم بشكل كاف ، حتى ولو بشكل متزايد ؛ قد يتطلب ذلك فصل توفير الضمان الاجتماعي عن دعم الرعاية الاجتماعية والحماية الاجتماعية الأوسع المتاح للعمال المهاجرين في الخارج.

25. النظر في مدى وكفاية مزايا الحماية الاجتماعية (P) المتاحة في بلد المقصد. يتعلق أحد الاعتبارات الرئيسية بمدى وكفاية تغطية الضمان الاجتماعي الحالية المتاحة للعمال المهاجرين وأسرهم في بلد المقصد الرئيسية ، مع الأخذ في الاعتبار أن مزايا الضمان الاجتماعي غير القائمة على المساهمة الممولة من الضرائب غير متاحة عادةً للعمال المهاجرين في بلد المقصد. يؤثر هذا السؤال عما إذا كان العمال المهاجرون في بلد المنشأ لديهم إمكانية الوصول إلى المزايا المساهمة في بلد المقصد الرئيسية ، والصعوبة المرتبطة بالحصول على بعض هذه المزايا (على سبيل المثال ، التحديات التي تواجه الوصول إلى الفوائد طويلة الأجل من قبل العمال المهاجرين على المدى القصير) ، ومدى كفاية قيمة وانتظام الفوائد.

26. حدد مخاطر الحماية الاجتماعية التي يجب توفيرها من خلال الترتيبات القائمة على التأمين. سيتأثر القرار المتعلق بمجموعة مزايا الحماية الاجتماعية بلد المنشأ التي سيتم تقديمها للعمال المهاجرين في بلد المنشأ بالعوامل المرتبطة ب بلد المنشأ نفسها - بما في ذلك توفر هذه المزايا للمساهمين في بلد المنشأ وقدرة بلد المنشأ على القيام بذلك. المتاحة مثل هذه المزايا في الخارج. الافتراض هو أنه ، وفقاً للظروف الاستثنائية (بما في ذلك الإغاثية في حالات الطوارئ) ، نادراً ما تكون المنظمات المشتركة قادرة على تمديد المزايا غير الاكتتابية ، ومن ثم التركيز على الترتيبات القائمة على التأمين. قد تختلف الردود وفقاً لمخاطر الضمان الاجتماعي التي تنطوي عليها. تشمل قائمة الضمان الاجتماعي وكذلك مزايا الحماية الاجتماعية الأوسع التي يجب أخذها في الاعتبار الرعاية الطبية (بما في ذلك نوع ومستوى الرعاية الطبية) ، ومزايا المرض ، وتغطية العجز ، ودعم الناجين ، ودعم الأسرة (بما في ذلك استحقاقات الطفل) ، والمزايا المرتبطة بالإصابات المهنية والأمراض ، ومزايا البطالة ، وحماية الأمومة والأبوة ، وتوفير التقاعد ، والتأمين على الحياة ، ومزايا تغطية المخاطر التي قد يتعرض لها أفراد الأسرة في بلد المنشأ و / أو في الخارج (على سبيل المثال ، الرعاية الطبية ، وتعليم الأطفال) ، وتكاليف العودة إلى الوطن. الأهم من ذلك ، قد لا يكون من الممكن تمديد جميع أنواع مزايا الضمان الاجتماعي المتوخاة على الفور. قد تكون هناك حاجة ، لذلك ، إلى إعطاء الأولوية لبعض الفوائد (على سبيل المثال ، الفوائد ذات الأثر الفوري ، مثل دعم الرعاية الصحية) ، وإدخال مزايا مخاطر الضمان الاجتماعي الأخرى تدريجياً.

يتعلق السؤال ذو الصلة بمسألة إمكانية نقل مزايا الضمان الاجتماعي المتركمة (على سبيل المثال ، استحقاقات التقاعد) من قبل رئيس مجلس الإدارة. عادة ، يتم توفير إمكانية نقل الفوائد بشكل خاص في التفاقية ثنائية لضمان الاجتماعي . في معظم الحالات ، تنص قوانين الضمان الاجتماعي بلد المنشأ على قدر من قابلية نقل المزايا المتركمة ، حتى في حالة عدم وجود التفاقية ثنائية لضمان الاجتماعي . قد يكون هذا في شكل مبلغ مقطوع بدلاً من مدفوعات منتظمة ، خاصة عندما تكون المدفوعات المنتظمة صعبة مؤسسياً أو لوجستياً. ومع ذلك ، يفضل بشكل عام المدفوعات المنتظمة وقد تتطلب تعديل أنظمة الدفع لضمان الحماية المستمرة. يمكن القيام بذلك ، على سبيل المثال ، من خلال الترتيب مع مؤسسة ضمان اجتماعي بلد المقصد لإجراء مدفوعات نيابة عن مؤسسة بلد المنشأ.

27. النظر في طرق توسيع الترتيبات القائمة على التأمين بلد المنشأ وحماية الضمان الاجتماعي المستمرة. على الصعيد العالمي ، أنشأت العديد من بلد المنشأ في البداية خططاً مخصصة قائمة على التأمين لتوفير مزايا الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين. ومع ذلك ، إلى الحد الذي يمكن أن يتم فيه تقديم مزايا الضمان الاجتماعي من خلال مخطط عام للمستفيدين بشكل عام في بلد المنشأ ، كان هناك اتجاه متزايد لتوسيع هذه المزايا لتشمل العمال المهاجرين من بلد المنشأ ومعاليهم ، مع مراعاة التعديلات اللازمة. وعلى وجه الخصوص ، بالكاد يمكن توقع أن يدفع العامل المهاجر مساهمات إضافية أو مزدوجة في حالة عدم وجود مساهمات من قبل أرباب العمل الأجانب. ومع ذلك ، قد يؤثر ذلك على قيمة المنفعة التي قد يستحقها العامل المهاجر أو من يعولهم.

قد يكون لتوفير الضمان الاجتماعي المصمم بشكل مناسب والمدار بشكل جيد والذي يتم ترتيبه بشكل عام مزايا أكثر من الترتيبات القائمة على التأمين الخاص. قد يعني هذا مدخرات من جانب العامل المهاجر المساهم. كما أنه سيسهل تبسيط مساهمات الضمان الاجتماعي للعمال المهاجرين ، والامتثال لمعايير الأهلية وسحب المزايا ، بغض النظر عما إذا كان العامل المهاجر يعمل في

بلد المنشأ (قبل وبعد العودة من بلد المقصد) أو في بلد المقصد. وبهذه الطريقة ، يتم ضمان استمرار سلس لتغطية الضمان الاجتماعي لصالح العامل.

28. **قد تعزز التغطية الإلزامية تغطية الضمان الاجتماعي للعمال المهاجرين في الخارج ، ولكن يجب التغلب على تحديات التغطية المزدوجة.** جعلت بعض البلدان التغطية القائمة على التأمين إلزامية لعمالها المهاجرين. ومع ذلك ، عند القيام بذلك ، يتعين على بلد المقصد أن تضع في اعتبارها الاحتمال الحقيقي بأن تلزم بعض بلد المقصد العمال المهاجرين الموجودين في بلدانهم بالمساهمة في مخططات الضمان الاجتماعي بلد المقصد - وخاصة خطط التأمين الصحي. قد يكون تأثير ذلك ، في حالة عدم وجود اتفاقية ثنائية تهدف إلى تجنب التغطية المزدوجة ، قد يُطلب من العامل المهاجر المعني المساهمة في مخطط يغطي نفس مخاطر الضمان الاجتماعي في كل من بلد المنشأ و بلد المقصد. يمكن تجنب ذلك بالنص على أن الالتزام بالمساهمة في مخطط بلد المنشأ ينطبق فقط على الحد الذي لا يكون فيه العامل المهاجر مشمولاً بالفعل بموجب ترتيب مماثل في بلد المقصد / أو من خلال الدخول في الاتفاقية ثنائية لضمان الاجتماعي ، والذي يحتوي على ترتيب مناسب يهدف في تجنب التغطية المزدوجة.

29. **يمكن عمل الكثير لتوفير الحماية لعائلات العمال المهاجرين في الخارج ، ولا سيما العائلات التي تعيش في بلد المنشأ.** يمكن تعزيز حماية أفراد الأسرة ، وكذلك في مجال الضمان الاجتماعي. على وجه الخصوص ، ينبغي النظر في ضمان أن استحقاقات المعالين والورثة ، وكذلك استحقاقات الأسرة ، يتم تسجيلها بشكل مناسب في خطط الضمان الاجتماعي القائمة على التأمين القائمة على التأمين. 24 في مجال الحماية الاجتماعية الأوسع ، يمكن تعلم الكثير من أمثلة الممارسات الجيدة للبلدان التي تقدم دعماً لبدء الأعمال التجارية ، أو دعم التعليم من خلال صناديق رعاية المهاجرين لأطفال العمال المهاجرين في الخارج ، في بلد المنشأ (على سبيل المثال ، الوصول إلى المدارس ؛ برامج المنح الدراسية). كما أنه من المهم ضمان التغطية الصحية المناسبة لمن يتخلفون عن الركب ، من خلال برامج التأمين الصحي والحصول على الرعاية الصحية المقدمة من الدولة. 25

IV خدمات الدعم

30. **تقدم MWP (شهادة الرفاهية والأداء الواعي) مجموعة من الخدمات ، والتي (يمكن) أن تشمل ترتيبات محدودة قائمة على تأمين الحماية الاجتماعية.** يتم توفير مجموعة واسعة من الخدمات بواسطة MWP. يتم تمديد بعض التغطية القائمة على التأمين ولكنها محدودة كجزء من الخدمات الأساسية المقدمة على هذا النحو. لا يوجد نموذج مشترك للمزايا والخدمات التي تقدمها MWP. يعتمد الكثير على الاحتياجات الأساسية التي يواجهها العمال المهاجرون من منظمة بلد المنشأ معينة ومدى تلبية هذه الاحتياجات بالفعل من قبل حكومة بلد المنشأ (على سبيل المثال ، عبر سفاراتها) أو بلد المقصد المعمول بها أو غير ذلك ، على سبيل المثال ، من قبل منظمات المجتمع المدني. تعتبر قدرة MWP و / أو حكومة بلد المنشأ على تقديم هذه الخدمات / المزايا ، ربما بالتعاون مع أعضاء آخرين. لذلك ، من الضروري التحديد الأدلة بوضوح لقاعدة للحماية الاجتماعية واحتياجات الرعاية الاجتماعية التي يواجهها العمال المهاجرون وأسرهم ، ومدى توفيرها بالفعل ، وجدوى طرح المزايا والخدمات. تشمل الخدمات / المزايا الفعلية والمحتملة ، لكن ليست محدودة على: 26 التدريب المهني وبرامج التدريب والمساعدة الأخرى ؛ مراقبة مكان العمل المنح الدراسية للتعليم الجامعي ، أو رسوم التعليم لعائلات المهاجرين ؛ تقديم المساعدة الاجتماعية والقانونية ؛ المساعدة في حالات الطوارئ / الكوارث للعمال المتضررين وأسرهم ؛ دعم الإغاثة في حالة النزوح أو التسريح ؛ المساعدة القانونية والمالية وغيرها للعمال المستغلين / المتاجرة بهم / المتروكين (خاصة النساء) ، بما في ذلك ملاجئ العمال المنكوبين ، وخاصة العمال المنزليين وغير المهرة ؛ خدمات الاستشارة والدعم النفسي والاجتماعي.

31. **الحصول على الرعاية الصحية.** "لا يستطيع العمال المهاجرون في كثير من الأحيان الوصول بشكل كامل إلى الخدمات الطبية المتاحة في بلد المقصد ، وقد يحصلون على خدمات أقل أو أكثر تكلفة من السكان المحليين. يمكن أن تكون العوائق القانونية أو إدارية ، تنظيمية و اجتماعية اقتصادية ؛ فقد تكلف المعتقدات الصحية للمهاجرين وسلوكهم المتعلق بالصحة ، أو تكلفتهم من

24 وجدت دراسة أجرتها المنظمة الدولية للهجرة في عام 2015 أنه ، بشكل عام ، يتم تقديم دعم مالي محدود وغيره لعائلات العمال المهاجرين المتوفين - تُستخدم صناديق الرعاية الاجتماعية و / أو الترتيبات القائمة على التأمين في بلدان المنشأ لدفع تكاليف إعادة المتوفى ودفنهم. فوائد الباقين على قيد الحياة والرعاية الصحية. لا تقدم دول المقصد دائماً تعويضات ، ولكنها التزام على أصحاب العمل بدفع تكاليف إعادة المتوفى إلى الوطن ، وبالطبع دفع الأجور المستحقة ومكافآت نهاية الخدمة: جونز ، ك. مراقبة التوظيف ومساعدة رعاية المهاجرين: ما الذي يعمل؟ (IOM, 156-1552015).

25 C. & G Battistella، Aghazarm، D.، Agunias هجرة العمالة لبلدان عملية كولومبو: الممارسات الجيدة والتحديات والسبل إلى الأمم (المنظمة الدولية للهجرة ، 2011) 58-59 ، 60 ، 75 ؛ انظر أيضاً I. & S. Makarayan، Martin دعم إجراءات دعم المهاجرين من منظور التوظيف والمهارات (MISMES): إدارة الموجودات العالمي مع التركيز على بلدان المنشأ (مؤسسة التدريب الأوروبية ، 2015) 51.

26 Jones، K. مراقبة التوظيف ومساعدة رعاية المهاجرين ، ما الذي سينجح (المنظمة الدولية للهجرة ، 2015) 129 (مقتبس من Agunias، D. & N. Ruiz Protecting Overseas Workers: Dروس وتدابير من الفلبين (Migration Policy Institute، 2007). متوفر على: www.migrationpolicy.org/pubs/MigDevInsight_091807.pdf. Agunias، D.، Aghazarm، C. & G. هجرة العمالة باتيستيللا لدول عملية كولومبو الممارسات الجيدة والتحديات والسبل إلى الأمم (IOM، 2011) 57، 59.

التحديات الثقافية واللغوية "27 لأسباب متنوعة ، غالبًا ما يتعرض العمال المهاجرون وأسرهم بشكل غير متناسب لنتائج صحية سلبية. ومع ذلك ، قد تحرمهم بعض بلد المقصد على وجه الخصوص من الوصول إلى المرافق الطبية العامة (العامة) ، إلا في حالات الطوارئ أو ، إذا كانت تكلفة قد تمت ، الرعاية الصحية المتعلقة بالإصابات المهنية. في بعض الحالات ، يتعين على العمال المهاجرين المساهمة في نظام رعاية طبية منفصل ، و / أو يشار إلى صاحب العمل توفير الرعاية الطبية على أنه لديه مسؤولية . تحاول بعض بلد المنشأ تضمين مسؤولية صاحب العمل (الأجنبي) عن الرعاية الصحية ضمن الاتفاقيات الثنائية مع دول المقصد عقود العمل المرتبطة بها. مؤخرًا ، جعلت بعض بلد المنشأ العضوية والمساهمة في خطة الصحة الوطنية (التأمين) إلزامية في محاولة لحماية العمال المهاجرين في الخارج بشكل أفضل. ومع ذلك ، وكما لوحظ سابقًا ، في الحالة الأخيرة ، يجب على البلدان المنشأ أن يحرصوا على عدم تعريض العمال المهاجرين المتأثرين لتحديات التغطية المزدوجة²⁸.

32. الوصول إلى الخدمات القانونية هناك العديد من الاعتبارات المتعلقة بحقوق الإنسان وغيرها من الاعتبارات التي تجعل الوصول المجاني أو الميسور التكلفة إلى العدالة مطلبًا إن كان بالغ الأهمية. قد يكون الوصول إلى الخدمات القانونية مطلوبًا داخل بلد المنشأ قبل المغادرة ، أو عند العودة - في الحالة الأخيرة ، على سبيل المثال ، للمساعدة في المطالبة بمزايا الضمان الاجتماعي المستحقة للعمال المهاجرين العائدين. من حيث المبدأ ، قد تكون الخدمات القانونية - سواء كانت عامة أو خاصة - متاحة ، على الرغم من أن الواقع هو أن هذه المساعدة في بلدان المنشأ/وطن لا تزال محدودة. ومع ذلك ، تنشأ الحاجة إلى المساعدة القانونية على وجه الخصوص في بلد المقصد - من بين أمور أخرى لحل النزاعات مع صاحب العمل ، والتعامل مع التأشيرات والتحديات ذات الصلة ، ومساعدة العمال المهاجرين في حالة إساءة استخدام / استغلال صاحب العمل المزعوم. تلعب المنظمات غير الحكومية دورًا محوريًا في المساعدة القانونية التي يتلقاها العمال المهاجرون في بلدان المقصد/خارج. تقدم مراكز حقوق العمال أيضًا نماذج مفيدة للممارسة. في كلتا الحالتين تشكل الحاجة إلى تمويل هذه المؤسسات مصدر قلق. بشكل دائم ، يلجأ العمال المهاجرون إلى السفارات للحصول على المساعدة. تقوم بعض سفارات بلد المنشأ بتعيين محامين محليين لمساعدة مواطنيها ، أو قد توظف محامين خاصين بها للقيام بذلك. مرة أخرى ، قد تكون التكاليف أحد الأسباب. يمكن أن تساعد MWP في توفير التمويل اللازم ، وكذلك للمهاجرين في الوطن.²⁹

33. إعادة العمال المهاجرين إلى أوطانهم. على نحو متزايد ، يبدو أن المبدأ الذي يتطور ، والذي أكدته الممارسات العالمية الجيدة ، هو أنه ، اعتمادًا على الظروف المحددة ، يجب أن تكون إعادة إلى الوطن تكلفة يتحملها: 0 (1) أرباب العمل ، باستثناء الحالات التي يخالف فيها العامل المهاجر العقد أو يكون عملاً غير قانوني (على سبيل المثال ، تجاوز مدة الإقامة بما يتعارض مع شروط التأشيرة) ؛ و / أو (2) وكالة التوظيف ذات الصلة ، خاصة عندما لا يتطابق العمل بالخارج مع عرض العمل الوارد في عقد العمل. يمكن أيضًا التعامل مع إعادة إلى الوطن على وجه التحديد في اتفاقية ثنائية بين بلد المنشأ وبلد المقصد ، وكذلك في عقد العمل - على افتراض أن الاتفاقية أو العقد يعكس المبدأ المتطور الموضح أعلاه ، لضمان حماية العامل بشكل كاف. ومع ذلك ، قد يكون التنفيذ صعبًا ويحتاج إلى توفيره على وجه التحديد ؛ من الناحية المثالية يتطلب التعاون وحتى التدخل التشريعي من جانب بلد المقصد (كما حدث مؤخرًا في العديد من بلد المقصد و بلد المنشأ). خلاف ذلك ، في حالة عدم وجود ترتيبات واضحة في هذا الصدد يتم إنفاذها بشكل مناسب ، غالبًا ما تصبح مسؤولية إعادة العامل المهاجر إلى الوطن عبئًا على السفارات والقنصليات - أي ، في الواقع تحميل بلد المنشأ (بلد المنشأ) بالمسؤولية النهائية.³⁰

34. توجيهات للعمال المهاجرون هناك حاجة لضمان وصول المعلومات الأساسية الكافية التي يمكن للعمال المهاجرين المحتملين والحاليين استخدامها لحماية أفضل وإعادة أعداد أنفسهم للتجارب التي سيختبرونها خلال دورة هجرة اليد العاملة. هذه المعلومات مهمة بشكل خاص في نقاط محددة خلال دورة هجرة اليد العاملة: (ط) لإبلاغ قرارات تنقل العمال للعمال المهاجرين المحتملين ؛ (2) لإعداد العمال المهاجرين للمغادرة والعمل في الخارج ؛ (3) لدعم العمال المهاجرين للتنقل بنجاح في المجتمع ومكان العمل في بلد المقصد ؛ (4) للتأكد من أنهم قادرون على الوصول بنجاح إلى مخططات الحماية الاجتماعية وغيرها من المساعدات عند العودة إلى مديري العمليات المعنيين ؛ و (5) لإعدادهم بشكل مناسب للعودة وإعادة الاندماج في بلد المنشأ ، بما في ذلك من خلال التدريب على المهارات في الواجهة الخارجية حتى قبل العودة. أيضًا ، "التحقيق أقصى فائدة" ، يجب أيضًا تغيير المحتوى إلى بلدان المقصد الفردية. يجب أن يتضمن المحتوى معلومات حول حقوق المهاجرين ، بما في ذلك الوصول إلى حقهم في المنزل وكذلك في بلد المقصد. ... قد ترغب الحكومات في النظر في السماح لممثلي العمال ، بما في ذلك منظمات المجتمع المدني والنقابات العمالية بالمساهمة في تصميم محتوى برنامج ما قبل المغادرة وكذلك في تقديمه. كما تم تأكيد على مشاركة

27 Agunias, D., Aghazarm, C. & G. Battistella *Labour migration for Colombo Process countries: 27* الجيدة ، التحديات والسبل إلى الأمام 76 (IOM, 2011).

28 Jones, K *مراقبة التوظيف ومساعدة رعاية المهاجرين ، ماذا يعمل؟* 145-146 (IOM, 2015)

29 "المساعدة القانونية المتاحة محورية فيما إذا كان الموظفون يستطيعون إنفاذ حقوقهم التعاقدية أم لا ؛ كما أنها تعزز سيادة القانون من خلال زيادة الشفافية داخل نظام الهجرة التعاقدية ، وتجعل الجهات الفاعلة الخاصة والحكومية مسؤولة ، وغالبًا ما تعالج الثغرات المنهجية في حماية الحقوق.

باختصار ، الحصول على الخدمات القانونية أمر ضروري للعمال المهاجرين حتى يتمكنوا من الوصول إلى العدالة ... Jones, K : "مراقبة التوظيف ومساعدة رعاية المهاجرين ، ماذا يعمل؟" 150-151, 159 (IOM, 2015) 149 (authorities omitted); 148-147 Ibid, 30

المهاجرين العائدين في البرامج كنموذج للممارسات الجيدة. قد يكون نموذج "المحطة الواحدة" الذي طورته مراكز موارد المهاجرين مفيداً في تقديم خدمات شاملة للمهاجرين".³¹

يمكن للبلدان الأفريقية الاستفادة من الشراكة المتوخاة بين المملكة العربية السعودية ، الإمارات العربية المتحدة ومفوضية الاتحاد الأفريقي ، للعمل معاً على تنفيذ برنامج التوجيه والمعلومات الشامل (CIOP) بهدف تزويد العمال المهاجرين بمعلومات دقيقة حول مجموعة من الموضوعات ذات الصلة ، بما في ذلك القواعد والأنظمة المتعلقة بالتوظيف وعقود العمل والتحويلات المالية.

35. عودة وإعادة دمج العمال المهاجرين الأفريقيين برامج إعادة الإدماج "... تشجع المهاجرين العائدين على المساهمة بنشاط في الاقتصاد والمجتمع ، وذلك بشكل أساسي من خلال مساعدتهم في العثور على فرص الأعمال والتوظيف. تنظر عملية إعادة الإدماج الناجحة في احتياجات المهاجرين على عدة مستويات: الاقتصادية (إنشاء الأعمال التجارية ، التوظيف الجديد ، وإعادة تأهيل المهارات أو تطوير المهارات) والنفسية الاجتماعية (التكيف بعد الغياب لفترات طويلة ، ولم شمل الأسرة المهاجرة).³² يمكن تحقيق إعادة الإدماج المستدام ، وهو مفهوم تم إدخاله في نظام سياسة الهجرة لأفريقيا لعام 2018 ، عندما يمكن للعائدين الاعتماد على القدرات الموسعة لتحقيق حياة مستقرة وأمنة وكريمة من الاكتفاء الذاتي الاقتصادي والرفاه النفسي والاجتماعي والإدماج السياسي والاجتماعي والمدني ، ونتيجة لذلك يمكنهم الاستجابة لواقع الهجرة غير النظامية.³³ تعد القدرة على الاستعداد للعودة عاملاً أساسياً لضمان إعادة الاندماج الناجحة. من المهم أيضاً دمج برامج العودة وإعادة القبول وإعادة الإدماج في عمليات التنمية طويلة المدى في منظمات الدعم. وهذا يتطلب إدراج العائدين في برامج التنمية ؛ تنسيق البيانات والمعايير المشتركة في هذا المجال ؛ والحاجة إلى التمويل المستدام وعمليات البرامج الإدارية في الوقت المناسب.

وتشمل إجراءات التي اعتمدها المنظمات المشاركة الوصول التفضيلي للاستثمار في بدء التشغيل ؛ قروض للشركات الجديدة ، على سبيل المثال ، على مستوى الحكومة المحلية ؛ التدريب على ريادة الأعمال ، وخاصة للمهاجرات ؛ دعم جهود القطاع الخاص لتقديم خدمات مطابقة الوظائف للعائدين ؛ ودعم خدمات دعم إعادة الإدماج التي تقدمها الجهات الفاعلة في المجتمع المدني. يمكن أن يكون تنفيذ منصات معلومات التوظيف العائد والتعريف بها وسيلة فعالة لتوفير المعلومات وبالتالي تحسين التوافق بين العمال المهاجرين العائدين ، من حيث استخدام المهارات والتكامل في سوق العمل. ومع ذلك ، هناك العديد من التحديات التي يجب التغلب عليها: الحاجة إلى التعليم المالي لإدارة المكاسب الخارجية ودعم ريادة الأعمال في بلدان المنشأ ؛ الاهتمام غير الكافي بإعادة تأهيل العائدين وتعزيز خدمات التوظيف لهم ؛ إمكانيات محدودة لإمكانية نقل الضمان الاجتماعي ؛ نقص خدمات الدعم القانوني والصحي عند العودة ؛ وخدمات إعادة الإدماج الاجتماعي المحدودة والمتخلفة. أيضاً ، يبدو أن فعالية المشاريع المستهدفة لريادة الأعمال وتوليد الدخل بالنسبة للعائدين تعتمد على ما إذا كان العامل المهاجر العائد قد تعرض بالفعل لإدارة الأعمال أثناء الهجرة ويمكن أن يساهم في رأس المال المشترك في التمويل.³⁴

تشمل التدخلات الموصى بها ، التي يجب أن تنتظر فيها المنظمات التعاونية الأفريقية ، والمقترحة في نموذج التنسيق العالمي (الفقرة 37) ما يلي:

- ضمان حصول العمال المهاجرين العائدين على قدم المساواة على الحماية الاجتماعية وخدمات الدعم ، والاستفادة من ريادة الأعمال والمهارات ورأس المال البشري ؛ و
- تحديد ومعالجة احتياجات المجتمعات المستقبلية ، من خلال "تضمين الأحكام ذات الصلة في استراتيجيات التنمية الوطنية والمحلية ، وتخطيط البنية التحتية ، ومخصصات الميزانية وقرارات السياسة الأخرى ذات الصلة والتعاون مع السلطات المحلية وأصحاب المصلحة المعنيين".

يمكن أن يكون للشراكات بين القطاعين العام والخاص قيمة كبيرة ، حيث يوفر القطاع الخاص التدريب على المهارات ، حتى قبل العودة ، وإعانات لتوظيف العائدين ، فضلاً عن إشراك الجهات الفاعلة من القطاع الخاص في منصات التنسيق.

ومن المهم أيضاً تحسين نظام الحماية الاجتماعية المتعلقة بالعمال المهاجرين الأفارقة في الخارج ، وذلك أيضاً بهدف دعم المهاجرين العائدين. هذا يشمل -

³¹ Ibid, 15.
³² C. & G Battistella, Aghazarm, D., Agunias, Hجرة العمالة إلى بلدان عملية كولومبو: الممارسات الجيدة والتحديات وسبل التقدم (IOM/المنظمة الدولية للهجرة ، 2011) ، 66 ، 76. أنظر أيضاً إلى <https://www.rabat-process.org/en/document-repository?task=document.download&id=158>.

³³ دراسة الاتحاد الأفريقي حول برامج العودة وإعادة القبول وإعادة الإدماج في إفريقيا (2021).
³⁴ C. & G Battistella, Aghazarm, D., Agunias, Hجرة اليد العاملة لبلدان لعملية الذهاب كولومبو: الممارسات الجيدة والتحديات وسبل التقدم (المنظمة الدولية للهجرة ، 2011) ، 66-70 ؛ إجراءات I. & S. Makarayan, Martin لدعم المهاجرين من منظور التوظيف والمهارات (MISMES): إدارة الموجودات العالمي مع التركيز على بلدان المنشأ مؤسسة التدريب الأوروبية ، 2015) ، 56.

- أولاً ، المساعدة المطلوبة من قبل العمال الأفارقة بالخارج (المساعدة فيما يتعلق بالمشاركة في خطط التأمين الاجتماعي ل بلد المقصد والمطالبة بها ؛ والمساعدة فيما يتعلق بالتعامل مع ترتيبات التأمين الاجتماعي ببلد المنشأ - على سبيل المثال ، من خلال ضمان تسجيل المهاجرين العائدين في التأمين الاجتماعي المطبق مخطط بلد المنشأ) ؛
- ثانياً ، ضمان تغطية المهاجرين العائدين بغض النظر عن طبيعة رابطة سوق العمل الخاصة بهم في بلد المنشأ - حيث يشارك العديد من المهاجرين العائدين في سوق العمل المحلي كرواد أعمال ، كرؤساء أعمال منزلية ، و / أو كعاملين في النظام الرسمي أو الاقتصاد غير الرسمي؛
- ثالثاً ، النص على المزايا التي تم استحقاقها لتكون قابلة للنقل ؛ و
- رابعاً ، الحاجة إلى اتفاقيات عمل وتأمين اجتماعي ثنائية مناسبة تنص ، من بين أمور أخرى ، على المساواة في المعاملة وتجنب التزامات المساهمة المزدوجة ؛ الحفاظ على الحقوق المكتسبة ؛ تراكم / تجميع فترات التأمين والتزامات المساهمة ؛ وإمكانية نقل الفوائد.

V التنفيذ

التنظيم المؤسسات والعمليات

36. وجود سياسة ونظام قانوني ؛ القدرات المؤسسية والتشغيلية. غالباً ما يتم تضمين MWP في جميع أنحاء العالم في توجيه أطر السياسة. أيضاً ، لعدة أسباب ، يلزم وجود نظام قانوني تمكيني. ودائماً ، قد ينطوي توسيع نطاق ترتيبات الضمان الاجتماعي والرعاية الاجتماعية الخاصة ببلد المنشأ بشكل أحادي الجانب للعمال المهاجرين في الخارج على تدخلات خارج الإقليم ، الأمر الذي يتطلب تفويضاً قانونياً ، لا سيما في حالة عدم وجود اتفاق ثنائي لهذا الغرض. كذلك ، فإن المزايا القائمة على الاشتراكات تعني حقاً في هذه المزايا ، بمجرد استيفاء شروط الأهلية ، ويجب أن تنعكس في النظام القانوني. في الواقع ، نفس الاعتبارات التي تشير إلى الحاجة إلى نظام قانوني لتغطية الضمان الاجتماعي في النظام الوطني للعمال في بلد المنشأ تنطبق أيضاً على العمال المهاجرين من بلد المنشأ أثناء وجودهم في الخارج.

37. الترتيبات المؤسسية والتشغيلية جيدة التصميم ضرورية لتعزيز الحماية. ثبت أن MWP فعالة عندما تكون جزءاً من نظام إدارة هجرة اليد العاملة المتكامل ومرتبطة بوكالة حكومية تراقب احتياجات ومخاطر العمال المهاجرين في الخارج.³⁵ تشير أمثلة أفضل الممارسات إلى أن بلد المنشأ تنجح في توفير دعم اجتماعي ذي مغزى وحماية اجتماعية لعمالها المهاجرين في الخارج عندما يكون لديهم هياكل مؤسسية منسقة في المكان³⁶ -

- تشمل هذه الهياكل عادة مستويات مختلفة من الحكومة (بما في ذلك الحكومات المحلية) ؛ الهيئات العامة المتخصصة ، الموجودة غالباً داخل الوزارات ؛ فضلاً عن المؤسسات الخاصة ذات الصلة بالشتات.
- من الأهمية بمكان الخدمات التي تقدمها السفارات / القنصليات ، والتي يجب ربط الوكلاء الفنيين لإدارة العمل (المراقبين والملحقين والمديرين) ووكلاء الحماية الاجتماعية - تستثمر بلدان عملية كولومبو دائماً في استخدام السفارات لتقديم الدعم للعمال المهاجرين ، والتي تشمل أيضاً مراقبة أماكن عمل المهاجرين ، وتوفير ملاجئ داخل أراضي السفارات للمهاجرين المعرضين للخطر. ومن المهم بشكل خاص في هذا الصدد الشراكة مع مقدمي الخدمات ، بما في ذلك المجتمع المدني ، لدعم عمل البعثات الدبلوماسية.
- يلعب الملحقون العماليون دوراً مهماً في مساعدة وحماية العمال المهاجرين في بلدان المقصد. كما أن دورهم استباقي حيث تشير أفضل الممارسات إلى أنهم يجعلون أصحاب العمل ووكالات التوظيف يحترمون الحقوق الممنوحة للعمال المهاجرين ، بمن فيهم عاملات المنازل. ومع ذلك ، وبغض النظر عن قيود التمويل ، هناك العديد من التحديات الأخرى التي تواجهها ، ولا سيما فيما يتعلق بالحوكمة والقدرات المؤسسية في الوجهة. وتشمل التوصيات الرئيسية لتقوية الملحقين العماليين تعيين وتدريب موظفين مؤهلين ؛ تحسين قدرة الملحقين العماليين للتعامل مع عدد كبير من القضايا المتعلقة بالعمال المهاجرين وتوسيع اتصالهم بهؤلاء العمال ؛ التواصل مع أصحاب العمل والقطاع الخاص لتعزيز فرص التوظيف للعمال المهاجرين المهتمين ، واستكشاف إمكانات سوق العمل في بلد المقصد ؛ وتحسين تخصيص الموارد لجنح الملحق العمالي في السفارات وكذلك التنسيق والترابط بين الأجنحة المختلفة للبعثات الدبلوماسية في الخارج.
- أيضاً ، يعد الحفاظ على مكاتب الرعاية الاجتماعية في صالات المغادرة والوصول في المطارات الدولية في البلد الأم مفيداً بشكل خاص للمساعدة في الموقع والخدمات والمشورة المقدمة للعمال المهاجرين.

³⁵ Martin, I. & S. Makarayan: إجراءات دعم المهاجرين من منظور التوظيف والمهارات (MISMES): الجرد العالمي مع التركيز على

بلدان المنشأ (مؤسسة التدريب الأوروبية ، 2015) ، 52-53.

³⁶ C. & G Battistella، Aghazarm، D.، Agunias: هجرة العمالة لبلدان عملية كولومبو: الممارسات الجيدة والتحديات والسبل إلى الأمم (المنظمة الدولية للهجرة ، 2011) ، 59-58 ، 64-60 ، 76-75 ، Abrar، S.، Irudaya Rajan، C.، L. & T. ، Ruhunage، S.، Siddiqui: تعزيز المؤسسة لمكتب العمل الملحق: نتائج البحث من بنغلاديش والهند وسريلانكا (الهجرة من الفقر ، اتحاد برامج البحوث ، ورقة عمل 23 ، 2014) ، 6 ، 31-34.

- يمكن النظر في النهج المشتركة وتقاسم التكاليف من قبل منظمات الدعم فيما يتعلق بالمساعدة المقدمة للعمال المهاجرين في الخارج ، والتي تكملها بشكل مثالي جهود تعاونية من جانب بلد المقصد ، نظرًا للقيمة التي تستمدتها هذه البلدان من هجرة اليد العاملة.
- يتطلب تعزيز قدرات بلدان المنشأ على تقديم مزايا حماية اجتماعية ذات مغزى وخدمات أخرى لعمالها المهاجرين في الخارج تدخلات لبناء القدرات بعد تحديد القدرات اللازمة لتنفيذ برامج الدعم ، ومعالجة الثغرات في البيانات وتقديم الأدلة لتنوير السياسات والتنفيذ .

بالإضافة إلى ذلك ، من الضروري وجود نظام تشغيلي مخصص للخدمات والأدوات لتعزيز وتبسيط الوصول إلى نظام ومزايا الضمان الاجتماعي لبلد المنشأ ، فضلاً عن مزايا وخدمات الحماية الاجتماعية الأخرى المتاحة للعمال المهاجرين. قد يتطلب ذلك رقمنة العمليات والعمليات والتفاعل بين الحكومات / الوكالات والعمال المهاجرين وعائلاتهم. تعتبر الأمثلة المبلغ عنها للتفاعل الإلكتروني وتكنولوجيا البطاقة الذكية مفيدة بشكل خاص. كذلك ، ينبغي إدراج الرصد والتقييم كجزء لا يتجزأ من السياسات والبرامج الهادفة إلى تقديم الرعاية الاجتماعية وغيرها من أشكال دعم الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين في الخارج.

ومع ذلك ، فإن التحديات التي تواجه تمويل وإدارة صناديق رعاية المهاجرين على وجه الخصوص تحتاج إلى معالجة - من بين أمور أخرى ، من خلال إشراك حكومات بلدان المقصد وأصحاب العمل الأجانب في تقديم الدعم ، مالياً وتقنياً ؛ من خلال تنفيذ آليات رسمية لإبلاغ أعضاء الصندوق بشكل دوري عن الوضع المالي للصندوق والخدمات المقدمة في فترة معينة ؛ ومن خلال إدراج المهاجرين غير المسجلين بشكل أكثر فعالية ، والذين يظلون أكثر عرضة للخطر ويحتاجون إلى الدعم ، ولكن دون تعريض نزاهة النظام واستدامة الصندوق للخطر.³⁷

38. تلعب مؤسسات المجتمع المدني دورًا حاسمًا في دعم العمال المهاجرين والوفاء بأدوار المناصرة ، لكنها تواجه قيودًا. كانت النقابات العمالية والمنظمات غير الحكومية نشطة بشكل خاص في تقديم أشكال مختلفة من المساعدة للعمال المهاجرين وأسره ، وتبسيط الضوء على محنة العمال المهاجرين قبل وأثناء إقامتهم في بلد المقصد ، وعند عودتهم إلى بلادهم الأصلي. من الممارسات الجيدة من قبل النقابات العمالية مذكرات التفاهم بين النقابات في بلدان المنشأ والمقصد لدعم ومساعدة العمال المهاجرين بشكل متبادل. ومع ذلك ، كما لوحظ ، "مع حظر النقابات العمالية أو مواجهة قيود على عملها ، تحاول المنظمات غير الحكومية في بلدان المقصد سد الثغرات في رعاية المهاجرين ، لكنها تقتصر إلى حد كبير على تقديم المساعدة الإنسانية. ومع ذلك ، غالبًا ما تكافح المنظمات غير الحكومية مالياً ، وعادة ما تقتصر على تقديم المساعدة الإنسانية في شكل ماوى طارئ ، والمساعدة في العودة إلى الوطن. في ظروف أكثر محدودية ، توفر المنظمات غير الحكومية في الداخل والخارج أيضًا الوصول إلى المساعدة القانونية للمهاجرين لطلب التعويض عن الأخطاء - سواء كانت مالية أو جنائية. المناصرة من جانب المنظمات غير الحكومية الفردية محدودة إلى حد كبير³⁸ ... "من المهم أيضًا إشراك أرباب العمل ، قدر الإمكان ، في بلد المقصد ، إذا لزم الأمر عن طريق وكالات التوظيف في بلد المنشأ أو بلد المقصد. في الواقع ، اعترفت العديد من بلدان المنشأ بالدور المهم لأصحاب العمل في بلد المقصد ، واعتمدت أحكامًا قانونية ، بموجبها يتحمل أصحاب العمل ووكالات التوظيف مسؤولية مشتركة أو فردية ، في حالة تعرض العمال المهاجرين للإساءة و / أو شروط خدمتهم. لا تلتزم. قامت بعض بلد المقصد أيضًا بإدراج أصحاب العمل المسيئين أو غير المتعاونين في القائمة السوداء.

39. قد يتطلب تنفيذ إجراءات تبليد المنشأ التعاون مع بلد المقصد. "في كثير من الأحيان ، تعتبر الممارسات الجيدة ، مثل معايير الحد الأدنى للأجور والعقود الموحدة وتوصيفات الوظائف ، جهودًا أحادية الجانب لا يسهل إنفاذها في الوجهة. ويمكن للمناقشات والاتفاقيات الثنائية أو المتعددة الأطراف بشأن هذه الأمور أن تساعد في ضمان حماية حقوق العمال المهاجرين بشكل فعال".³⁹ طرائق التنسيق والتعاون تشمل اللجان المشتركة والتفتيش المشترك ؛ والتنسيق مع سفارات بلد المنشأ الأخرى في بلد المقصد.

40. استثمر أكثر في مراكز موارد المهاجرين (MRC). تلعب موارد المهاجرين والمراكز المماثلة (مثل مراكز خدمة التوظيف) دورًا مهمًا في توفير المعلومات وداعماً لها. يجب على دول المنشأ النظر في إنشاء مراكز موارد المهاجرين حيثما لا تكون موجودة حاليًا وتسهيل الوصول إليها من خلال توفير خدمات الهاتف المحمول للعمال المهاجرين المحتملين. يمكن تحقيق تبادل المعلومات المعزز "... من خلال تطوير ملفات تعريف موجزة عن بلدان المقصد تحدد شروط التوظيف والوثائق المطلوبة والمعلومات الصحية والاتصالات والخدمات الحكومية بلغة يمكن للمهاجرين فهمها بسهولة." يمكن لبلدان المنشأ المرتبطة ببعضها البعض في أطر إقليمية أن تعمل مع بعضها البعض من خلال تبادل المعلومات فيما بينها وجمع المعلومات في مركز

³⁷ C. & G Battistella، Aghazarm، D.، Agunias هجرة العمالة إلى بلدان عملية كولومبو: الممارسات الجيدة والتحديات وسبل التقدم (IOM/المنظمة الدولية للهجرة ، 2011) ، 75 ، 78.

³⁸ جونز ، ك. مراقبة التوظيف ومساعدة رعاية المهاجرين: ما الذي يعمل؟ (IOM، 2015) .14

³⁹ C. & G Battistella، Aghazarm، D.، Agunias هجرة العمالة إلى بلدان عملية كولومبو: الممارسات الجيدة والتحديات والسبل إلى الأمام 79-80 (المنظمة الدولية للهجرة ، 2011) ، 56-57.

موارد على مستوى المنطقة⁴⁰ وينبغي بذل الجهود لزيادة استخدامها ، وتقديم بعض المنتجات (أيضاً) في شكل رقمي وإدماج هذه المراكز في الخدمات الوطنية لهجرة اليد العاملة.⁴¹

خارطة طريق لإنشاء MWP

41. صمم خارطة طريق لإنشاء MWP. باستخدام النموذج المصاحب لهذه الإرشادات ، يجب على البلدان الأفريقية تصميم خارطة طريق لإنشاء MWP. يمكن أن تشمل عناصر خارطة الطريق ما يلي:⁴²

(1) **تكليف وزارة مناسبة بالمسؤولية العامة.** ينبغي تكليف الوزارة الأنسب (عادة ، وزارة العمل / التوظيف ، ما لم يتم إنشاء وزارة منفصلة للعمال المهاجرة في الخارج) بالمسؤولية الشاملة لقيادة الإجراءات وإجراء اتلإنشاء MWP وضمان تفعيلها. يجب أن تشمل المهام المعينة ما يلي: (أ) العمل كمنسق في الجهد الوطني لإنشاء وزارة الأشغال العامة ، بما في ذلك الاتصال الوثيق مع مجلس الوزراء والفريق العامل التقني المشار إليه أدناه ؛ (ب) تحليل بيئة هجرة اليد العاملة ؛ (ج) جمع البيانات وتنظيمها وجمع المعلومات عن جميع القوانين والسياسات والإجراءات القائمة ؛ (د) إعداد مسودة للأداة التنظيمية للإبلاغ عن إنشاء وتشغيل MWP والتعديلات المقترحة ذات الصلة على القوانين والسياسات والإجراءات القائمة. ينبغي للحكومة الوطنية تخصيص موارد كافية في الميزانية بشكل مناسب لتمكين الوزارة من الاضطلاع بمهامها.

(2) **قم بإنشاء مجموعة العمل التقنية (TWG).** تعيين ممثل فريق تقني لجميع أصحاب المصلحة الرئيسيين في بلد المنشأ لدعم وتقديم المشورة بشأن إنشاء وتشغيل MWP. يجب أن تتعلق المشورة بكل من توجيه السياسات والمسائل الفنية. ينبغي دمج أصحاب المصلحة الذين يتعاملون مع العمال المهاجرين في الخارج ، ويمكن أن يشملوا: (ط) الوزارات الحكومية ذات الصلة (بما في ذلك الوزارات المسؤولة عن الشؤون الخارجية ، والمالية ، والتنمية الاجتماعية ، وتنمية المشاريع) ، مع إشارة خاصة إلى الوزارة المسؤولة عن العمل أو أي وزارة أخرى مكلفة بالإشراف على تفعيل برنامج الأشغال العامة ؛ (2) المؤسسات العامة المتأثرة ، بما في ذلك الكيانات العامة الأخرى التي قد تكون مكلفة بإدارة أي ولاية معينة تتعلق بالتوظيف في الخارج (بما في ذلك خدمات التوظيف العامة) ، وخطط الضمان الاجتماعي العامة ، والمكتب الإحصائي الوطني ، ومؤسسات التدريب الوطنية ؛ '3' الشركاء الاجتماعيون ، أي المنظمات الرئيسية للعمال وأصحاب العمل ؛ '4' الجهات الفاعلة في القطاع الخاص (مثل مؤسسات التدريب الخاصة أو شركاء التنمية الذين يعملون مع العمال المهاجرين قبل العودة وبعدها ؛ والمؤسسات المالية) ؛ (5) هيئة صناعة التوظيف الرئيسية التي تمثل وكالات التوظيف الخاصة ؛ '6' جمعيات المهاجرين ، التي تمثل العمال المهاجرين الحاليين و / أو العائدين - بما في ذلك جمعيات الشتات الرئيسية في مجموعات العمل الرئيسية ؛ '7' مشاركة منظمات المجتمع المدني ، مثل مؤسسات الدعوة التي تدعم العمال المهاجرين قبل العودة وبعدها ، وأثناء وجودهم في الخارج ؛ '8' كبار الضباط القنصليين من السفارات في المكاتب الرئيسية ؛ (9) المنظمات الدولية الرئيسية التي تدعم إنشاء MWP ؛ (خ) الخبراء / الخبراء الخارجيون. يجب أن تجتمع مجموعة العمل الفنية (TWG) بانتظام وأن تتشاور على نطاق واسع ، وعلى أساس مستمر ، مع أصحاب المصلحة المعنيين. يجب أن تعد جميع المواد ومشاريع الاستراتيجيات التي سيتم التحقق من صحتها خلال ورش العمل التشاورية.

(3) **بدء جلسات التخطيط الاستراتيجي.** الهدف من جلسات التخطيط الاستراتيجي هو إعداد مقترحات لتقديمها إلى ورش العمل التشاورية (انظر أدناه) والضغط من أجل تنفيذ مخرجات ورش العمل التشاورية والحصول على موافقة الجهات المعنية. يمكن قيادة جلسات التخطيط من قبل TWG بتوجيه من خبراء خارجيين. يجب أن تشمل جلسات التخطيط:

- صياغة التعديلات المقترحة على القوانين والسياسات والإجراءات التي من شأنها أن تغطي التحسينات في العمليات التنظيمية ، وترخيص وكالات التوظيف وإدارة بيانات هجرة اليد العاملة
- تطوير ، وعند الاقتضاء ، تنقيحات الأطر القانونية أو الأوامر الوزارية لتمكين إنشاء MWP الذي سيصف:
 - تغطية MWP مع الإشارة إلى المساهمين والمستفيدين المستهدفين
 - البرامج والخدمات المطلوبة
 - نظام إدارة المعلومات
 - الهيكل التنظيمي
 - إعداد التقارير والإشراف والمراقبة والتقييم لبرنامج الأشغال العامة
 - طرق التمويل
 - عمليات إدارة واستثمار MWP

.73-72 Ibid, 40

Martin, I. & S. Makarayan *Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective* 41 (MISMES): إدارة الموجودات العالمي مع التركيز على بلدان المنشأ (مؤسسة التدريب الأوروبية ، 2015) ، 56.

⁴²مقتبس من منظمة العمل الدولية لإنشاء صناديق رعاية المهاجرين في كمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وميانمار (إصدار موجز السياسة رقم 3 ، نوفمبر 2015) 6-8. منظمة العمل الدولية تنشئ أموال رعاية المهاجرين في كمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وميانمار (إصدار موجز السياسة رقم 3 ، نوفمبر 2015) 6-8.

- بدء اتصالات مع الهيئات الحكومية المتعاونة والمنظمات الخاصة في بلدان المنشأ والمقصد
- إجراء دراسة اكتوارية ودراسة جدوى لإنشاء MWP.
- تحديد بلد المقصد الرئيسية التي من خلالها تجريب تقديم البرامج والخدمات في انتظار الموافقة على القوانين التمكينية التي تحكم تشغيل MWP.
- تحديد شركاء التنفيذ التجريبيين مثل هؤلاء من بين النقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني الذين يقدمون بالفعل برامج رعاية للعمال المهاجرين.
- (4) **عقد ورش عمل استشارية.** يجب أن تعقد الوزارة المعنية ، بالتنسيق مع مجموعة العمل الفنية ، سلسلة من ورش العمل التشاورية مع أصحاب المصلحة المشار إليهم أعلاه ، ولكن أيضًا مع الحكومة على نطاق أوسع ومع البرلمانين. في ورش العمل هذه ، يجب أن تقدم TWG ما يلي: (ط) دراساته التفصيلية ؛ (2) بيانات الهجرة الموثوقة ؛ '3' قوانين / سياسات جديدة أو تنقيحات للقوانين والسياسات والإجراءات القائمة ؛ (4) الهيكل المؤسسي والتنظيمي المقترح لتنفيذ برنامج الأشغال العامة ، بما في ذلك إدارة برنامج الأشغال العامة ؛ (5) نموذج المساهمة والمستفيد والتمويل المقترح والقائمة المقترحة لبرامج وخدمات الحماية الاجتماعية والرعاية الاجتماعية. يجب أن تنتهي ورش العمل الاستشارية بقرار مشترك للتعديلات القانونية والإدارية المقترحة مع آليات تمويل محددة وهيكل تنظيمي وبرامج وخدمات رئيسية. يجب تنظيم ورش العمل لتوفير وقت كافٍ للحوار ، وتحديد الأولويات بشأن الفوائد والخدمات ، وصياغة خطة عمل مع الجهات الفاعلة والأهداف والجدول الزمني المحددة. في إحدى ورش العمل التشاورية ، ينبغي المصادقة على مشروع السياسة والنظام التشريعي الذي يُعلم إنشاء MWP.
- (5) **تأطير ومعالجة السياسات والتشريعات الإدارية.** تقديم المقترحات النهائية المتعلقة بنظام السياسة والتشريعات المتوخاة لإعلام إنشاء وزارة الأشغال العامة ، بما في ذلك التعديلات على السياسات والقوانين الحالية ، إلى مجلس الوزراء للموافقة عليها وتسهيل تمرير التشريعات الجديدة والتعديلات على القوانين من قبل البرلمان.
- (6) **إصدار الأوامر.** إعداد وإصدار توجيهات محددة لتنفيذ القوانين والسياسات والإجراءات المعتمدة. ضمان الإفراج عن الأموال اللازمة للتنفيذ.
- (7) **تنظيم مجلس الأمن والأمانة.** اختيار وتعيين أعضاء هيكل الإشراف في MWP (على سبيل المثال ، مجلس الأمناء) وتسهيل عملية تعيين رئيس ومديري MWP ، وغيرهم من الموظفين. يجب أن تأخذ الوزارة المسؤولة زمام المبادرة.
- (8) **تنفيذ البرامج والخدمات.** بالتعاون مع الوزارة المسؤولة ، يجب على موظفي وزارة الأشغال العامة إدارة تنفيذ البرامج والخدمات. يجب توفير تدريب قوي لبناء القدرات لموظفي وزارة الأشغال العامة ، لتنظيمه إدارة وزارة الأشغال العامة ، بالتعاون مع الوزارة.
- (9) **تجريب البرامج والخدمات.** بالتعاون مع الوزارة المسؤولة ووزارة الخارجية ، يجب على MWP تعيين فريق التنفيذ إلى سفارة تقع في بلد المقصد المستهدفة. إلى جانب تجربة البرامج والخدمات ، يجب على الفريق أن يبدأ في تقوية شبكاته بين العمال المهاجرين والبحث عن شركاء محتملين مثل منظمات تحويل الأموال وشركات الاتصالات. إجراء تمارين محاكاة الإعادة إلى الوطن في بلد المقصد التجريبية وبروتوكولات الاستقبال في بلد المنشأ. في نهاية التجربة ، قم بتقييم وضع موقع العمل وإجراء التعديلات اللازمة على البرامج والخدمات والهيكل التنظيمي.
- (10) **تنفيذ الأنظمة والإجراءات.** تأكد من وجود الأنظمة والإجراءات اللازمة ، بما في ذلك:
 - إدارة صندوق الرفاه
 - تحصيل مساهمات الأعضاء
 - صرف الأموال
 - بروتوكولات الاستثمار
 - الإبلاغ والمراجعة
 - نظام المعلومات الإدارية الذي يغطي تقديم البرامج والخدمات وصرف صندوق الرفاه.
- (11) **تسهيل الشراكات.** إقامة شراكات بين المؤسسات العامة والمجتمع المدني والقطاع الخاص لتقديم برامج وخدمات الرعاية الاجتماعية ، والتي يمكن أن تشمل:
 - مؤسسات الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي
 - وساطة العقود والتوظيف
 - المساعدة في شكاوى العمال المهاجرين
 - خدمات الإعادة إلى الوطن
 - الخدمات المالية
- (12) **بروتوكولات المساعدة.** تحديد بروتوكولات المساعدة المناسبة لبلد المقصد كما تسترشد بالسياسات والإجراءات المعتمدة.
- (13) **شبكات المهاجرين.** إنشاء شبكات للعمال المهاجرين (مثل شبكات الشتات ؛ منظمات العمال المهاجرين العائدين)
- (14) **رصد وتقييم.** مراقبة أداء MWP وتقييم إنجازاته ، على أساس الرصد التشغيلي ونظام التقييم.

تعزيز البيئة التنظيمية

42. يُعد التنظيم الأفضل لصناعة التوظيف أمرًا أساسيًا لحماية العمال المهاجرين ، بما في ذلك الحماية الاجتماعية. يجب ملاحظة ما يلي:

- **استثمر في وكالات التوظيف الخاصة (PEA) ووكالات التوظيف العامة.** نظرًا لانتشار الإبلاغ عن الوكلاء المتورطين في سوء المعاملة والاستغلال ، يتعين على المنظمات المشاركة تشديد البيئة التنظيمية وإجراء امتثال. علاوة على ذلك ، قد يكون من المفيد التفكير في الاستثمار في وكالات التوظيف العامة ، شريطة أن تكون الحكومات قادرة على توفير الموارد البشرية الماهرة والوسائل المالية اللازمة لتشغيل هذه الوكالات بكفاءة.
- **الالتزام بالمبدأ القائل بأن تكاليف الهجرة لا ينبغي أن تكون على حساب العامل المهاجر (المرتبب).** قد يؤدي عدم الالتزام بهذه القاعدة الدولية إلى زيادة عبودية ديون العمال المهاجرين والمساهمة في أنماط الهجرة غير النظامية.
- **فرض المسؤولية التضامنية والمتعددة.** وأيضًا ، يجب النظر في تحميل الجهات المنفذة للمشروع وأصحاب العمل (الأجانب) بشكل مشترك وفرد في حالة عدم الامتثال للمتطلبات التنظيمية وضرورات حقوق الإنسان والالتزامات التعاقدية.
- **التنظيم الذاتي ومبادئ التوظيف العادل.** يمكن تحقيق فائدة كبيرة من مطابقة صناعة التوظيف بالتنظيم الذاتي (على سبيل المثال ، من خلال قواعد السلوك القابلة للتنفيذ ، والمدعومة بشكل مثالي من خلال نظام التصنيف) ، بالإضافة إلى تنفيذ النظام التنظيمي العام ، والالتزام بمبادئ التوظيف العادل المعتمدة على نطاق واسع ، بشكل متزايد جزء لا يتجزأ من مجموعة كبيرة من المعايير والإرشادات الدولية.

43. يوجد مجال كبير لتعزيز مراقبة التوظيف.

- **يعد الالتزام بمعايير المراقبة والمبادئ التوجيهية التي تعمل على مختلف المستويات أمرًا أساسيًا لضمان حماية العمال المهاجرين الأفارقة.** وهذا يشمل المراقبة من قبل هيئات الإشراف الدولية ؛ المراقبة على مستوى الدولة ؛ والمراقبة غير الحكومية (من قبل النقابات العمالية والمنظمات غير الحكومية والشركات (PEA) وأرباب العمل) في اللوائح "الناعمة" ، بما في ذلك المبادرات الخاصة.
- **التعلم من تجارب البلدان والمناطق الأخرى ، ينبغي للحكومات الأفريقية التفكير في مجموعة من إجراءات تنفيذ أطر رصد التوظيف المناسبة.**⁴³ من بين أمور أخرى ، تشمل هذه: (ط) الفحص الدقيق للطلبات الواردة من الجهات المنفذة للمشروع ؛ '2' المراقبة المستمرة لمرخصيهم من قبل سلطات بلدانهم الأصلية ؛ '3' المراقبة الدقيقة للرسوم المفروضة على المهاجرين ؛ '4' الرصد المستمر للمنشآت المنفذة للمشروع من خلال عمليات التصريح للهجرة ؛ (5) تضمين الملحقيين العماليين في وثائق التصديق (على وجه الخصوص ، عقد العمل مع صاحب العمل الأجنبي) ؛ '6' التشارك الثنائي المنهجي للمعلومات المتعلقة بالمنشآت التنفيذية الاستغالية بين سلطات الترخيص وسلطات دول المقصد المرتبطة بها ؛ (7) التعامل مع استمرار وجود وكلاء فرعيين غير مرخصين ؛ (8) تنفيذ عقوبات جنائية نادرة ما تستخدم ، بالإضافة إلى العقوبات الإدارية لتدعيم مسؤولية الحماية الشخصية في حالة استغلال العمال المهاجرين ، حيث لا يكون الاستغلال خارج عن سيطرة أو تأثير المنظمات المنفذة للمشروع ؛ (9) مساعدة العمال المهاجرين (بمن فيهم العمال المهاجرون غير النظاميين) في الحصول على تعويضات والوصول إلى آليات الشكاوى في الداخل والخارج.
- **تعديل الأطر القانونية والسياسات الوطنية لتحسين مراقبة التوظيف.** ينبغي أن تراعي المنظمات الأفريقية المشتركة ما يلي:

- تنظيم العلاقات التجارية ذات الصلة التي تشمل PEA.
- الإفصاح علنًا عن شكاوى وعقوبات PEA.
- تضمين أحكام المراقبة في اتفاقيات العمل الثنائية.
- التقاط الأعمال التجارية المتعلقة بالهجرة في النظام القانوني. وتشمل هذه مراكز التدريب قبل المغادرة ، والمراكز الطبية ، وشركات التأمين ، ووكالات السفر من بين آخرين ، وبعضها قد يكون مملوكًا من قبل PEA.
- قدم الحوافز. بالإضافة إلى العقوبات المفروضة على الوكالات والوكالات غير الممثلة التي تنخرط في وظائف احتيالية أو مسيئة ، يجب أن توفر الأطر القانونية والسياسات الوطنية أيضًا حوافز (مكافآت) للمنشآت المنفذة للمشروع إما للامتثال أو تجاوز الامتثال للتصرف بشكل أخلاقي.
- **إشراك النقابات العمالية والمنظمات غير الحكومية.** "تعد النقابات العمالية والمنظمات غير الحكومية من المساهمين الأساسيين في مراقبة صناعات التوظيف الدولية من خلال: (أ) الدفاع عن الأفراد ، غالبًا من خلال تسهيل التقاضي ضد الجناة ؛ (ب) فضح الاستغلال والقيام بحملات من أجل التغيير ؛ (ج) مساعدة جهات التوظيف على تطوير ممارسات تجارية أكثر أخلاقية." بالإضافة إلى ذلك ، كما أوضحنا سابقًا ، يجب أيضًا إشراك أصحاب العمل في بلد المقصد ، إما بشكل مباشر أو عبر وكالات التوظيف في بلد المنشأ أو بلد المقصد.

⁴³ جونز ، ك. مراقبة التوظيف ومساعدة رعاية المهاجرين: ما الذي يعمل؟ (IOM, 2015) 4-7. انظر أيضًا الحماية الاجتماعية لشبكة الهجرة لنهر ميكونغ عبر الحدود: أدوار دول الميكونغ الأصلية في حماية حقوق المهاجرين (2019) 122.

- **اعتماد مناهج إقليمية.** يجب على حكومات بلدان المنشأ أن تنظر في العمل معًا ككتلة لتعزيز مراقبة التوظيف وعلى وجه الخصوص لإلغاء رسوم التوظيف ، على سبيل المثال من خلال اعتماد الأدوات الإقليمية المناسبة ومؤسسات المراقبة. ويمكنهم أيضًا ، ككتلة ، التعامل مع بلدان المقصد المرتبطة بمراقبة التوظيف في هذه البلدان.⁴⁴

44. **الاستثمار في عقود العمل الموحدة المنسقة التي تضمن الحد الأدنى من الضمان الاجتماعي ومزايا الحماية الاجتماعية الأخرى.** يبدو أن عقد العمل الموحد المطور جيدًا ، والذي تلتزم به منظمات العمل و بلد المقصد ويكون واجب النفاذ في كلا البلدين ، شرطًا أساسيًا أساسيًا لحماية العمال المهاجرين. مثل هذا العقد الموحد مطلوب بالفعل ، أو يتوخى ، من قبل بعض بلدان المنشأ: "من الواضح أن عقود العمل النموذجية هي وسيلة فعالة من حيث التكلفة وسهلة التنفيذ ومباشرة لحماية حقوق العمال المهاجرين ، ولا سيما بالنسبة للمهاجرين الأكثر ضعفًا وغير المهرة ، على الأقل في تنوعها غير الإلزامي. يعتبر تسجيل عقود العمال المهاجرين في خدمات التوظيف العامة في البلدان الأصلية طريقة أخرى فعالة ومكتملة لحماية حقوقهم ؛ وهذا صحيح بشكل خاص ، إذا تم استخدامه أيضًا في نظام الاعتراف بالمهارات المكتسبة أو حقوق الضمان الاجتماعي ، كما هو الحال في بعض البلدان".⁴⁵

بصرف النظر عن شروط وأحكام التوظيف الواضحة والقابلة للتنفيذ (القابلة للتعديل وفقًا لسياق بيئة العمل المحددة) ، يجب أن يظهر قدر ضئيل من الضمان الاجتماعي ودعم الحماية الاجتماعية الأوسع من عقد العمل ، مع تعديله وفقًا لسياق كل من بلد المنشأ وسمك القد. يمكن للضمان الاجتماعي الثنائي وحتى اتفاقيات العمل الثنائية أن تبني على طبيعة ونطاق الحماية ، ولكن مع ذلك ، فإن هذا لا يلغي أهمية إدراج مثل هذه الأحكام في عقد العمل. يمكن للبلدان الملتزمة معًا في نظام إقليمي الاتفاق على عقد موحد ينطبق على العمال المهاجرين من مختلف البلدان في المنطقة ، سواء بالنسبة لهجرة العمالة داخل المنطقة أو على الصعيد الدولي.⁴⁶

45. **الاتفاقيات الثنائية والمتعددة الأطراف هي مفتاح دعم رعاية العمال المهاجرين.** لا تزال اتفاقيات اتفاقيات العمل الثنائية المصممة بشكل مناسب وكذلك اتفاقيات الضمان الاجتماعي واتفاقيات الضمان الاجتماعي المتعددة الأطراف هي السبيل المرغوب فيه لضمان الحماية الاجتماعية والرعاية الاجتماعية للعمال المهاجرين وأسرهم. هناك بعض الأدلة على وجود جيل جديد من اتفاقيات العمل الثنائية تقدمية تحتوي على أحكام تركز على العمال فيما يتعلق بالتوظيف ودعم الرعاية الاجتماعية ، بما في ذلك مجموعة محدودة من مزايا الضمان الاجتماعي. في ضوء الحاجة إلى مجموعة مناسبة من الاستحقاقات الخاصة بالضمان الاجتماعي لتكون متاحة للعمال المهاجرين وأسرهم ، تحتاج الاتفاقيات الثنائية والمتعددة الأطراف إلى مزيد من التطوير. قد تساعد المعاهدات الضريبية الثنائية بشكل أكبر في تحسين الوضع المالي للعمال المهاجرين وبالتالي قدرتهم على الحصول على الحماية الاجتماعية (الاشتراكية) ودعم الرعاية الاجتماعية. ومع ذلك ، يتعين على الحكومات الأفريقية أن تفهم أن الأمر يستغرق وقتًا للتفاوض بشأن مثل هذه الاتفاقيات ، وأن إجراءات المخصصة يجب أن تدرج في الاتفاقيات لتعزيز قابليتها للتنفيذ ، وأن القوة التفاوضية الضعيفة / غير المتكافئة للبلدان الأفريقية يجب التعامل معها بشكل مناسب ، على سبيل المثال. من خلال نتائج الرفاهية المتفق عليها بشكل مشترك بين بلدان الأصل الأفريقي وبلدان المقصد المرتبطة بها. علاوة على ذلك ، يمكن تحسين تأثير وفعالية العديد من إجراءات تبادل المنشأ أحادية الجانب (على سبيل المثال ، التدريب على المهارات ، ومراقبة التوظيف ، ومشاركة الشتات) بشكل كبير إذا تم دمجها في اتفاقيات العمل الثنائية بين بلد المنشأ و بلد المقصد.⁴⁷

46. **تطوير أساس الأدلة ووضعيات البيانات.** يعتمد نجاح وتبسيط إجراءات الحماية الاجتماعية ومساعدة الرفاهية في بلد المنشأ على قاعدة أدلة كافية وبيانات محسنة - بشكل عام ، لا يعرف سوى القليل جدًا عما يصلح ولا يعمل في سياق معين. وهذا يتطلب تعزيز القدرة الإحصائية في بلد المنشأ على وجه الخصوص والتقاط البيانات والتريبات تقييمي المخصصة ، بما في ذلك -

- دراسات استقصائية للقوى العاملة في بلدان المقصد والمنشأ تتضمن أسئلة ذات صلة بالمشاركة في إجراءات دعم المهاجرين ؛
- نموذج إلزامي لجميع المعلومات المشاريع والبرامج المنفذة ؛ و
- نظام تقييم إلزامي بعد انتهاء البرنامج لجميع البرامج والمشاريع الممولة والمنفذة.⁴⁸

⁴⁴ جونز ، ك. مراقبة التوظيف ومساعدة رعاية المهاجرين: ما الذي يعمل؟ (IOM/المنظمة الدولية للهجرة، 2015) 7-8 ، 11.

⁴⁵ Martin, I. & S. Makarayan إجراءات دعم المهاجرين من منظور التوظيف والمهارات (MISMES): إدارة الموجودات العالمي مع التركيز على بلدان المنشأ (مؤسسة التدريب الأوروبية ، 2015) 55.

⁴⁶ C. & G Battistella, Aghazarm, D. Agunias هجرة العمالة إلى بلدان عملية كولومبو: الممارسات الجيدة والتحديات والسبل إلى الأمم (IOM, 2011) 73, 74.

⁴⁷ Martin, I. & S. Makarayan إجراءات دعم المهاجرين من منظور التوظيف والمهارات (MISMES): Global Inventory with a Focus on Countries of Origin (European Training Foundation, 2015) 59. ⁴⁸ Ibid, 61-62.

الاستعدادات الداعمة

47. تعمل شبكات الشتات ودعم التحويلات على تعزيز دعم الحماية الاجتماعية والمبادرات التنموية في بلد المنشأ. تشمل التدخلات الداعمة:

- **تمهيط وإشراك جمعيات الشتات** يمكن لشبكة جيدة التنظيم من جمعيات الشتات أن تعزز دعم الحماية الاجتماعية ، على سبيل المثال لأفراد الأسرة في /أوطانهم/ بلد المنشأ
- **تبسيط ترتيبات تحويل الحوالات**. وترتيبات تحويل حوالة المبسطة والسلسلة تفيد الأسر الميعشية بشكل كبير وتساهم في التنمية الاقتصادية في المنظمات المشتركة ، وتعزز النظام المالي (على وجه الخصوص ، ميزان المدفوعات).⁴⁹ وسيتطلب ذلك إيلاء اهتمام لتهدئة البيئة التنظيمية لتشجيع التحويلات المالية ؛ واتخاذ الإجراءات اللازمة لخفض رسوم الحوالة ، وكذلك من خلال تعزيز المنافسة بين مشغلي التحويلات المعتمدين ؛ ودعم عمليات التحويل عبر الهواتف المحمولة والوسائل الإلكترونية الأخرى.⁵⁰
- **تعزيز استثمارات الشتات/الشتات** فرص مواتية للاستثمار في الأصول الحكومية والخاصة قد يزيد من تعزيز قدرة بلد المنشأ(وطن المهاجرين) على تعزيز دعم الحماية الاجتماعية.⁵¹ قد يلزم وضع ترتيبات مؤسسية مخصصة (يمكن تعميمها في مؤسسات الاستثمار الوطنية) وطرائق مكافأة متخصصة لخدمة هذا الغرض. طورت عدة بلدان مكافأة لجذب الاستثمارات من الديسبورة على وجه الخصوص ، على سبيل المثال من خلال إصدار سندات للديسبورة .
- **دعم تبديل المعرفة/المهارات من الشتات إلى فرد أو مجموعة أفراد في بلد المنشأ**. من الأمور ذات الأهمية الخاصة دمج المهاجرين المؤهلين في تلبية احتياجات مهارات سوق العمل الهامة في بلد المنشأ/وطن على الأقل على أساس مؤقت ، بالنظر إلى النجاح المحدود الذي تحقق مع محاولات ضمان العودة الدائمة للمهاجرين ذوي المهارات العالية إلى بلدان الأصل في الأفريقي بمعنى أوطانهم.

48. قد تكون المشاركة الإقليمية والقارية ، وكذلك المشاركة بين القارات مع مجموعات البيانات التشغيلية المشتركة مطلوبة. يعتبر اعتماد طرق بلد المنشأ المناسبة مسألة ذات الاهتمام لإقليمي والأفريقي بل اكمل. يجب إيجاد السبل والوسائل لإدراج العمل الذي يتعين القيام به في هذا الصدد أيضًا ضمن خطط عمل المجموعات الاقتصادية الإقليمية الأفريقية وأعضاء الاتحاد الأفريقي ، بهدف تطوير التعاون والتبادل عبر القارة. يمكن للجماعات الاقتصادية الإقليمية أن تساعد في تنقيح هذه المبادئ التوجيهية للدول الأعضاء في المجموعات الاقتصادية الإقليمية المعنية وتقديم الدعم التقني

هناك أمثلة جيدة على نحو متزايد للمؤسسات الإقليمية التي توفر منبرًا للتحقيق المشترك في احتياجات وإمكانيات الضمان الاجتماعي ودعم الرعاية الاجتماعية فيما يتعلق بالعمال المهاجرين في الخارج البلاد، والترتيب للتعاون في بلدان المقصد ومعها ، وتبادل الممارسات الجيدة بخلاف ذلك. توفر هذه المنصات أيضًا أساسًا لمنظمات المساعدة المشتركة لتطوير صوت مشترك ومجموعة من الأهداف الإستراتيجية المشتركة حول القضايا الرئيسية في حوكمة الهجرة وعلى وجه الخصوص للدعوة إلى تعزيز الحماية الاجتماعية ودعم الرعاية لعمال المهاجرين في الخارج ، وجهًا لوجه أيضًا التشغيل المشترك مجموعات البيانات. التعلم من التجربة الآسيوية ، في المجال الأفريقي ، يمكن أن يشمل ذلك المشاورات البنينة الإقليمية والنهج المشتركة على مستوى المجموعات الاقتصادية الإقليمية ، والهيكل القارية (AU)، والعمليات الاستشارية الإقليمية.⁵² على المستوى القاري ، يمكن القيام بذلك في نظام منصة قارية قائمة ، مثل اللجنة التقنية المتخصصة (TC) المعنية بالتنمية الاجتماعية والعمل والتوظيف.⁵³ يجب تبني موقف مشترك لتغذية المنصات المشتركة بين القارات مع دول المقصد الخليجية (GCC) مجلس التعاون الخليجي) ، ولا سيما الشراكة الأفريقية والعربية (التي تشمل الاتحاد الأفريقي وجامعة الدول العربية).⁵⁴

⁴⁹ على سبيل المثال ، الإنفاق على التحويلات في الفلبين هو "ما يحافظ على صناعات الخدمات الكبيرة مثل البيع بالتجزئة والتعليم والعقارات ... على الرغم من الأداء البيئي للصناعة المحلية والزراعة". انظر الفقرة 4.1 أعلاه و J. R. & Sale-Ofreneo . "الضمان الاجتماعي والعمال المهاجرون في الفلبين: الحماية الاجتماعية للحماة الاقتصاديين للبلاد" ، في R. Blanpain et al (eds) ، الضمان الاجتماعي والعمال المهاجرين: دراسة مختارة لأليات الضمان الاجتماعي عبر الحدود. (Kluwer, 2014), 167-186 at 167.

⁵⁰ Agunias, D., Aghazarm, C. & G. Battistella *Labour migration for Colombo Process countries: Good practices, challenges and ways forward* (IOM, 2011) 66, 76.

⁵¹ Ibid, 66.

⁵² C. & G Battistella, Aghazarm, D., Agunias ، هجرة اليد العاملة لبلدان لعملية الذهاب كولومبو: الممارسات الجيدة والتحديات والسبل إلى الأمام (IOM, 2011) 79-80-79. يُرجى الرجوع إلى جونز ، ك. مراقبة التوظيف ومساعدة رعاية المهاجرين: ما الذي ينجح/يعمل؟ (IOM/المنظمة الدولية للهجرة/، 2015) 14, 158.

⁵³ "النظر في القضايا المتعلقة بالعمال المهاجرين وفقاً لجميع الأطر القانونية والسياسات ذات الصلة بالعمال المهاجرين". "بغض النظر في القضايا المتعلقة بالعمال المهاجرين وفقاً لجميع الأطر القانونية والسياسات ذات الصلة بالعمال المهاجرين".

⁵⁴ الاقتراح الذي تم تقديمه من قبل الممثل للاتحاد الأفريقي عندما أجرى المقابلة خاصة من أجل هذا التقرير.

المرفق: الأدوات الرئيسية للاتحاد الأفريقي العالمي و المجتمع الإقليمي الاقتصادي (الجماعة الاقتصادية الإقليمية) وأطر السياسات

اتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية (1961)
اتفاقية فيينا للعلاقات القنصلية (1963)
الاتفاق العالمي من أجل الهجرة مأمونة والنظامية (2018)
وَسَائِلُ الأمم المتحدة (تسعة) لحقوق الإنسان العالمية وايضاً تسعة والبروتوكولات المرتبطة بها
اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية (الثمانية) المنصوص عليها في إعلان IOM لعام 1999 بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل - تنطبق على جميع العمال بمن فيهم العمال المهاجرون
IOM/المنظمة الدولية للهجرة/ IRI (نظام نزاهة التوظيف الدولي)
(3) الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالهجرة من أجل العمل وحقوق العمال المهاجرين وأسره⁵⁵
خطة الأمم المتحدة لعام ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة
نظام منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة (2006) والمبادئ العامة لمنظمة العمل الدولية والمبادئ التوجيهية التشغيلية للتوظيف العادل وتعريف رسوم التوظيف والتكاليف ذات الصلة (2019/2016)
الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب (١٩٨١)
بروتوكول الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بشأن حقوق المرأة في أفريقيا (Maputo Protocol)
بروتوكول معاهدة إنشاء المجموعة الاقتصادية الأفريقية بشأن حرية تنقل الأشخاص وحق الإقامة والحق في الاستقرار

يتمتع المجتمع الاقتصادي الإقليمي بحرية الحركة وهي صكوك قانونية
نظامسياسة الهجرة لأفريقيا وخطة العمل للعام 2030 - 2018

⁵⁵ الاتفاقيات الدولية الثلاث هي: اتفاقية منظمة العمل الدولية (IOM) بشأن الهجرة من أجل العمل ، 1949 (رقم 97) ؛ اتفاقية IOM بشأن العمال المهاجرين ، 1975 (رقم 143) ؛ اتفاقية الأمم المتحدة الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، 1990. يمكن اعتبار اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 181 بشأن تنظيم وكالات التوظيف والاتفاقية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين ولقد تم تضمينه في الاتفاقيات الرئيسية لإدارة الهجرة نظراً لارتباطها بتنظيم التوظيف العادل وحماية العمال المنزليين المهاجرين.