



## المنهجية

# جدول المحتويات

## 1. تقييمنا: إطار المؤشرات

1.1. روابط إلى المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل لمنظمة العمل الدولية، وتوصيات مونتريال

1.2. أبعد من القانون

1.3. نتائج العمال ومبادئ داكا للهجرة بكرامة

2. ممرات الهجرة الخمسة

3. كيفية تقييمنا للمؤشرات

3.1. مصادر المعلومات والتقييم

3.2. تطوير توصيات رئيسية

3.3. عملية المراجعة

4. فريق مشروع الممرات الخمسة

4.1. الفريق البحثي لمنظمة FairSquare Projects

4.2. مستشارون ومراجعون خبراء في مشروع الممرات الخمسة

الملحق 1: مؤشرات الممرات الخمسة

# 1. تقييمنا: إطار المؤشرات

ينبغي أن تجمع أي دراسة مقارنة، قدر المستطاع، مجموعات متسقة من البيانات قابلة للقياس. لتقييم تدابير الحكومة في ممرات الهجرة الخمسة، كان من الضروري تطوير إطار عمل مشترك يمكن اختباره وتثمينه في كل سياق. في بداية المشروع، طوّرنّا مجموعة من 44 مؤشراً لتغطية تسع نواحٍ من سياسات الحكومات. تتنظر المؤشرات، التي وُضعت بناءً على استشارات مع مجلس الخبراء الاستشاري للمشروع، في القوانين، والسياسات، وممارسات الحكومة المرتبطة بالتوظيف، وتقيّم تأثيرها على النتائج المترتبة على العمّال المهاجرين:

1. سياسة الهجرة الوطنية (7 مؤشرات)
2. الإطار القانوني والتنظيمي (5 مؤشرات)
3. الاتفاقيات الثنائية (5 مؤشرات)
4. خطط الترخيص والتسجيل والتصديق (5 مؤشرات)
5. آليات تطبيق القوانين وإنفاذها (4 مؤشرات)
6. إجراءات لمنع التوظيف الاحتيالي والمسيء (5 مؤشرات)
7. الإنفاذ والوصول إلى آليات التظلم والانتصاف (6 مؤشرات)
8. إجراءات لتزويد العمّال بمعلومات دقيقة (5 مؤشرات)
9. حرية تكوين الجمعيات (مؤشران)

تشمل ممرات الهجرة العابرة للحدود الوطنية بلدين، كلّ منهما لديه حكومته وأطره القانونية والمؤسسية المختلفة. نظرنا في هذه العوامل في كلّ بلد قيد الدراسة. مثلاً، من خلال استعراض القوانين والممارسات المتعلقة بترخيص وكالات التوظيف (القسم 4) في بلدان المنشأ والمقصد، حاولنا تحديد كيفية تأثير التفاعل بين هذه القوانين والممارسات في كلّ جانب من عملية الهجرة على العمّال الذين عليهم المرور بهذه الأنظمة الثابتة التي تختلف عن بعضها وتتفاعل مع بعضها في آنٍ لإتمام دورتهم التوظيفية.

حاولنا قدر المستطاع تحقيق هدفنا بدراسة الأركان نفسها في بلدان المنشأ والمقصد، وأدركنا أنّ الحكومتين عليهما إرساء تدابير فعّالة لتأمين التوظيف العادل. بالتالي، جرى تقييم 40 من أصل 44 مؤشراً في بلدان المقصد والمنشأ. جرى تقييم مؤشرين في بلدان المقصد فقط، ومؤشرين آخرين في بلدان المنشأ فقط. من بين المؤشرات الأربعين التي قيّمناها في بلدان المنشأ والمقصد معاً، اختلف إطار المؤشر بعض الشيء بين بلد المقصد والمنشأ في أربع حالات لعكس السياقات المختلفة قليلاً لعملية التوظيف (مثلاً، وجود أصحاب العمل في بلدان المقصد وليس في بلدان المنشأ). في المؤشرات الـ 36 المتبقية، تطابقت الصياغة لبلدان المنشأ والمقصد.

مجال السياسة الحكومية	جميع المؤشرات	الانطباق على دول المنشأ فقط	الانطباق على دول المقصد فقط	اختلاف الصياغة لدول المنشأ والمقصد
1. سياسة الهجرة الوطنية	7	-	2	2
2. الإطار القانوني والتنظيمي	5	-	-	1
3. الترتيبات الثنائية	5	-	-	-
4. خطط الترخيص والتسجيل والتصديق	5	-	-	1
5. آليات تطبيق القوانين وإنفاذها	4	-	-	-
6. إجراءات لمنع التوظيف الاحتيالي والمسيء	5	-	-	-
7. الإنفاذ والوصول إلى آليات التظلم والانتصاف	6	1	-	-
8. إجراءات لتزويد العمال بمعلومات دقيقة	5	1	-	-
9. حزية تكوين الجمعيات	2	-	-	-
<b>المجموع</b>	<b>44</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

### 1.1. روابط إلى المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل لمنظمة العمل الدولية، وتوصيات مونتريال

ترتكز المؤشرات على المعايير الدولية القائمة، تحديداً المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل لمنظمة العمل الدولية والتي تنعكس مباشرةً في 35 من أصل 44 مؤشراً. أما المؤشرات التسعة المتبقية، فطوّرت بناءً على مدخلات وتعليقات الأطراف المعنية، وترتبط بنواحٍ أخرى من سياسة الحكومة والتي قد تؤثر على حقوق العمال المهاجرين. لا تبرز سياسة الهجرة الوطنية المسؤولة عن 6 من أصل 9 مؤشرات طوّرتها FairSquare بشكل كبير في معيار منظمة العمل الدولية.

ينقسم معيار منظمة العمل الدولية إلى مبادئ عامة رفيعة المستوى وإرشادات توجيهية أكثر تفصيلاً تبين كيفية تشغيل الحكومات لهذه المبادئ. استُخرجت مؤشرات الممّزات الخمسة الـ35، التي يمكن الاطلاع عليها من خلال روابطها، بشكل

أساسي من الإرشادات التوجيهية التشغيلية بدلاً من المبادئ العامة الأعلى المستوى، بما يتوافق مع أهداف المشروع لاستكشاف تأثير الإجراءات المحددة وتدخّلات المؤسسات الحكومية.

يضمّ إطار العمل مؤشرات مرتبطة بـ 12 من أصل 14 من الإرشادات التوجيهية التشغيلية، باستثناء الإرشادات التوجيهية (12) و(14) المتعلقة بنواحٍ منفصلة من أوضاع النزاع/الأزمات والتوريد الحكومي بالتتالي. على الرغم من أهميتهما الواضحة، تختلف صلتها بالموضوع اختلافاً كبيراً بين الدول، وتستهدف الإرشادات التوجيهية المتعلقة بالتوريد جزئياً، إن لم يكن حصرياً، شراء الحكومة للسلع من بلدان المقصد. استخلصنا 35 مؤشراً من هذه الإرشادات التوجيهية الـ12، واستندنا بشدة إلى بعض الإرشادات التوجيهية التي تضمّ عدداً من الإجراءات المحددة.

نشرت المنظمة الدولية للهجرة في 2020 "توصيات مونتريال بشأن التوظيف: خارطة طريق نحو تنظيم أفضل"، بعد عدّة أشهر على انطلاق دراسة الممرّات الخمسة. بالتالي، تبلورت المؤشرات قبل توفر توصيات مونتريال كأداة مرجعية. مع ذلك، ثمة ارتباط وثيق بين توصيات مونتريال والمبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل لمنظمة العمل الدولية، بالإضافة إلى وجود توفيق شديد بين مؤشرات الممرّات الخمسة وتوصيات مونتريال، كما يظهر الجدول أدناه. ترتبط التوصيات (47) (بشأن تشارك الموارد بين دول المنشأ) و(50)–(55) (بشأن المجتمع الدولي) فقط بنواحٍ للسياسات غير مشمولة في إطار عمل مؤشرات الممرّات الخمسة. ضمن توصيات مونتريال، ثمة توصيات مرتبطة بجميع نواحي إطار عمل مؤشرات الممرّات الخمسة، باستثناء تلك التي تتطرّق إلى سياسة الهجرة الوطنية وحرية تكوين الجمعيات.

توصيات مونتريال ذات الصلة	إشارة إلى المبادئ العامة* والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل لمنظمة العمل الدولية	مُطَوَّرَة من FairSquare مع مدخلات من الأطراف المعنية	مستخرجة من المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل لمنظمة العمل الدولية	جميع المؤشرات	مجال السياسة الحكومية
-	الإرشاد التوجيهي (10)	6	1	7	1. سياسة الهجرة الوطنية
1	الإرشادات التوجيهية (1) و(3) و(4)	-	5	5	2. الإطار القانوني والتنظيمي
39 - 42	الإرشاد التوجيهي (13)	-	5	5	3. الترتيبات الثنائية
7 - 14, 18, 28 - 33	الإرشادان التوجيهيان (4) و(5)	1	4	5	4. خطط الترخيص والتسجيل والتصديق
15 - 17, 18 - 20, 49	الإرشادات التوجيهية (2) و(5) و(9)	1	3	4	5. آليات تطبيق القوانين وإنفاذها
3 - 6, 21 - 24	المبدءان (7) و(8)، والإرشادان التوجيهيان (6) و(7)	-	5	5	6. إجراءات لمنع التوظيف الاحتياطي والمسيء
2, 25 - 26, 34 - 38, 43, 48	الإرشادات التوجيهية (2) و(8) و(13)	1	5	6	7. الإنفاذ والوصول إلى آليات التظلم والانتصاف
27, 44 - 46	الإرشادات التوجيهية (11)	-	5	5	8. إجراءات لتزويد العمال بمعلومات دقيقة
-	الإرشاد التوجيهي (1)	-	2	2	9. حرية تكوين الجمعيات

\* يُشار إلى المبادئ العامة فقط عندما لا يكون المؤشر متجزئاً أيضاً في إرشاد توجيهي تشغيلي

المؤشرات مُرفقة بالكامل بالملحق (1)، مع نصّ تفسيري يشرح العنصر الذي وُضعت كلّ منها للحرص على تطبيقه.

## 1.2. أبعد من القانون

على الرغم من أنّ المؤشرات في إطار العمل التي تشير تحديداً وحصرًا إلى وجود أو غياب القوانين والسياسات قليلة، حاولنا في الجزء الأكبر من التقييم أن نتخطى وجود القوانين ومضمونها. طُلب إلى الباحثين مراعاة الاعتبارات التالية، بالإضافة إلى القوانين والسياسات الرسمية ذات صلة.

- غاية وهدف القوانين والسياسات: ما الهدف/الأهداف المُعلنة أو غير المُعلنة التي تتشدها الحكومة من هذا التدخّل؟
- قد تشمل الأهداف التنمى الاقتصادية، وزيادة التحويلات، وإدارة الهجرة، وحماية حقوق الإنسان، والأمن القومي، وضبط الهجرة، إلخ.

تطبيق القوانين والسياسات: ما الخطوات العملية التي تتخذها الحكومة لتطبيق هذا الإجراء؟ مثلًا:

- ما الالتزامات المالية والعمالية التي تتعهد بها لتطبيق سياستها؟
- ما مستوى مهنية مؤسسات الدولة وتجاوبها؟
- هل لدى المؤسسات المعنية التفويض الملائم والسلطة المناسبة؟
- هل من مؤسسات مستقلة تدقّق في الأداء وترفع تقارير عنه؟
- هل من شفافية في طريقة تنفيذ الحكومة لهذا الإجراء؟

تأثيرات ونتائج القوانين والسياسات: ما تأثير تدخّل الحكومة على العمال المهاجرين؟ تحديداً، إلى أيّ مدى تحرص على تأمين التوظيف العادل؟

## 1.3. نتائج العمال ومبادئ داکا للهجرة بكرامة

نرتكز على مبادئ داکا للهجرة بكرامة كميّار لما يشكّل نتيجة إيجابية للعمال<sup>1</sup>. بدلاً من حصر تعريفها للتوظيف العادل بعدم تسديد أجور العمال أو غياب الاحتيال، تحدّد مبادئ داکا المعايير الكفيلة بتمكين العمال من الهجرة بكرامة، وعيش حياة لائقة، والعمل في ظروف كريمة وآمنة، واحترام حقهم بالتمثيل.

تتبنّى مبادئ داکا مقارنة شاملة للتوظيف العادل تجمع فيها الدورة الكاملة لاستقدام العمال وتجارب التوظيف والإعادة إلى الوطن. يعتمد مشروع الممرّات الخمسة مقارنة مشابهة، إذ يستهلّ دراسته بفرضية تفيد بأنّ التوظيف لا يمكن أن يُعرّف ك

<sup>1</sup> مبادئ داکا للهجرة بكرامة <https://www.ihrb.org/uploads/member-uploads/DPs - English Short Version.pdf>

"عادل"، إذا استُخدم العمّال وتوظّفوا في ظروف يشوبها خطر كبير بالاستغلال أو العمالة القسرية، حتى لو لم يدفعوا رسوماً أو تعرّضوا للاحتيال في عملية تأمين توظيفهم. بناءً عليه، هذه دراسة للدورة الكاملة لعملية استقدام العمّال، ولكنّها تعير انتباهاً خاصاً للقوانين والسياسات التي تدير المرحلة الأولى من عملية التوظيف العابرة للحدود الوطنية. بالتالي، قيّمنا حوكمة التوظيف وممارساتها، بما في ذلك بعض النواحي المنتقاة لحوكمة الهجرة، بهدف تحديد مدى دعمها أو تقويضها لنتائج العمّال خلال التوظيف وما بعده.

لم نقيّم رسمياً كلّ مؤشر بمقارنته مع كلّ من مبادئ داكا في كلّ بلد، إذ تتطلّب عملية مماثلة إجراء 4,140 تقييماً منفصلاً، وكانت ستستنزف البحث من تحليل قابل للاستعمال. عوضاً عن ذلك، لكلّ ناحية من نواحي تدخل الحكومة، نرمي إلى إبراز الروابط بين تدخلات الحكومة ونتائج العمّال.

## 2. ممرّات الهجرة الخمسة

يدرس مشروع الممرّات الخمسة عملية توظيف عمّال مهاجرين في ممرّات الهجرة الخمسة.

- ميانمار إلى تايلاند (الممرّ 1)
- نيبال إلى الكويت (الممرّ 2)
- نيبال إلى قطر (الممرّ 3)
- فلبيين إلى تايوان (الممرّ 4)
- المكسيك إلى كندا (الممرّ 5)

في كلّ ممرّ، تبرز العناصر الرئيسية التالية:

- الهجرة الدائرية للعمّال المهاجرين ذوي الأجر المتدنّي كجزء من مخطّطات التّأثيرات للهجرة المؤقتة، مع تدفقات كبيرة للتحويلات تعود إلى دول المنشأ.
- تقارير عن انتهاكات يرتكبها الفاعلون في القطاع الخاص، بما فيها جهات التوظيف أو أرباب العمل، ضدّ العمّال المهاجرين، بالإضافة إلى الانتهاكات خلال مرحلة التوظيف، مثلاً لناحية دفع العمّال لرسوم للوسطاء لتأمين الوظائف، و/أو ظروف عمل استغلالية.



- تعهد إحدى الحكومتين أو كليتهما بالتطرق إلى مسائل متعلقة بالتوظيف العادل، بما في ذلك من خلال التعاون مع منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة، و/أو وجود مبادرات من القطاع الخاص أو المجتمع المدني بشأن التوظيف العادل.

تم اختيار الممرات تبعاً لعملية مشاورات مكثفة خلال 2019، بما في ذلك مع خبراء هجرة وتوظيف، ومختصين في وكالات الأمم المتحدة، ومجموعات المجتمع المدني. تم النظر في عدة بلدان وممرات بديلة.

تركز الممرات الخمسة والبلدان التسعة التي اختيرت على آسيا بشدة، بما في ذلك الهجرة عبر غرب آسيا وشرقها وجنوبها وجنوبها الشرقي، وتضم بلدان في القارة الأمريكية. تشمل أيضاً اقتصادات متنوعة تتراوح بين بلدان المنشأ ذوي الدخل المتوسط الأدنى مثل ميانمار ونيبال والفلبين، وبلدان المنشأ ذوي الدخل المتوسط الأعلى مثل المكسيك، وبلد المقصد تايلاند، وبلدان المنشأ ذوي الدخل المرتفع مثل كندا، والكويت، وقطر، وتايوان. كما تشمل الدراسة تدفقات الهجرة، حيث الحكومة هي الجهة الفاعلة الأولية التي تنسق التوظيف (المكسيك-كندا)، وغيرها حيث يهيمن وسطاء القطاع الخاص (الفلبين-تايوان، نيبال-الكويت ونيبال-قطر)، وحيث أغلبية العمال يهاجرون للعمل من خلال عبور الحدود البرية بشكل غير نظامي، وسط تفاوت في درجات تدخّل القطاع الخاص (ميانمار-تايلاند).

### 3. كيفية تقييمنا للمؤشرات

لتقييم القوانين والسياسات والممارسات في مشروع ممرات الهجرة الخمسة (والبلدان التسعة) بالمقارنة مع المؤشرات، أجرينا مراجعة دقيقة للمصادر الثانوية، والتمسنا معلومات ووجهات نظر من مجموعة واسعة من الأفراد المشاركين مباشرة في تنظيم الهجرة والتوظيف في هذه الممرات أو المتأثرين بها أو المطلعين عليها.

بالتالي، أجرينا مقابلات مع ممثلين حكوميين وتواصلنا مع وزارات الحكومة؛ وتحديثنا إلى عمال مهاجرين، سواء أثناء تجربة الهجرة التي خاضوها أو بعدها؛ وأجرينا مقابلات مع جهات فاعلة أخرى مشاركة في عمليتي التوظيف والهجرة، بما فيها جهات التوظيف وأرباب العمل؛ والتمسنا رؤى النقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني والمحامين الذين يدعمون العمال المهاجرين ويمثلونهم ويدافعون عنهم؛ واستشرنا الخبراء ذوي الخبرة المحددة بشأن التوظيف العادل في الممرات قيد الدراسة، بمن فيهم ممثلو منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة، والأكاديميون، والمتخصصون الفنيون؛ وأجرينا مراجعات مفصلة للقوانين والسياسات، فضلاً عن البحث الثانوي في عمليات الهجرة. في المجموع، أجرينا 317 مقابلة فردية متعمقة للمشروع، بالإضافة إلى ست مناقشات ضمن ورش العمل.

### 3.1. مصادر المعلومات والتقييم

#### حكومات البلدان التسعة قيد الدراسة

في جوهره، مشروع الممرات الخمسة هو دراسة لفعالية جهود الحكومات، ويرمي إلى توفير مصدر مفيد لمسؤولي هذه البلدان. بالتالي، كان ضروري لمنهجيتنا أن نتواصل مع الحكومات التسع المعنية وأن نجمع معلومات وبيانات عن قوانينها، وسياساتها، وممارساتها. بين نوفمبر/تشرين الثاني 2019 ومارس/آذار 2020، راسلنا الحكومات التسع قيد الدراسة لإطلاعها على الممرات الخمسة. استطعنا أن نعقد بعض اللقاءات مع الحكومات في الفلبين، وتايوان، وقطر، والكويت، والمكسيك، وكندا، ونيبال قبل تفشي وباء فيروس "كورونا". بعدها، اضطررنا إلى الاعتماد على لقاءات عن بُعد، وأخبرنا مسؤولون حكوميون عديدون أنّ حتى هذه اللقاءات صعبة بسبب عدد الإصابات بالوباء، ما أثر بشكل ملحوظ على العمال المهاجرين. كما راسلنا مسؤولين لطلب معلومات محدّدة منهم. اعتمدنا مقاربات مختلفة للتواصل مع الحكومات بحسب سياق البلد، لكن حافظنا على المبادئ المتّسقة التالية خلال المشروع:

- كانت وزارة العمل أو ما يعادلها نقطة الانطلاق الأساسية في كلّ بلد بشكل عام.
- في الحالات التي لم تكن فيها اللقاءات وشيكة، أرسلنا قائمة مكتوبة بأسئلتنا إلى المسؤولين.
- في بعض الحالات، التقى بنا المسؤولون بطريقة غير رسمية لمدّنا برؤى ومعلومات مفيدة. في هذه الحالات، تابعنا مساعينا للاتصال رسميًا بالسلطات.
- سعينا إلى الاجتماع بتمثلي سفارات/قنصليات بلدان المنشأ في بلدان المقصد.
- أرسلنا نسختًا عن أبرز نتائجنا إلى الحكومات حول بلدانها في أبريل/نيسان 2021 وأتحتنا لها فرصة الإجابة كتابةً أو شفهيًا. أخذنا جميع هذه الردود في عين الاعتبار في تقريرنا النهائي.

يستعرض الجدول أدناه بمصطلحات واسعة طبيعة التفاعلات بين فريق مشروع الممرات الخمسة والحكومات التسعة قيد الدراسة. تضمّ الدراسات حول الممرات المنفصلة تفاصيل عن لقاءات محدّدة ووزارات معنية. في الحالات التي لم تُجب فيها الحكومات على أسئلتنا أو لم تعرض أن تجتمع بنا، بعثنا رسالات متابعة وأجربنا اتصالات للتأكد من تلقّيها طلباتنا. بالمجموع، أجرينا 30 لقاءً، بدرجات تعمق متفاوتة، مع مسؤولين حكوميين.

البلد	مستوى تفاعل الحكومة مع مشروع الممرات الخمسة البحثي
ميانمار	لقاء مع مسؤول مطلع على عملية الهجرة العمالية بين ميانمار وتايلاند في حكومة ميانمار. لا ردود إضافية على الطلبات أو الرسائل.
تايلاند	مقابلة عن بُعد مع مسؤولين من إدارة حماية العمال وتوفير الرعاية. لا ردود إضافية على الطلبات أو الرسائل.
نيبال	لقاءات مع مسؤولين كبار في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وإدارة التوظيف الأجنبي، ومجلس التوظيف الأجنبي، ووزارة القانون والعدل والشؤون البرلمانية، ومسؤولين قنصلين في قطر. لا ردود إضافية على الطلبات أو الرسائل.
الكويت	لقاء تمهيدي مع مسؤول أعلى في الهيئة العامة للقوى العاملة. لا ردود إضافية على الطلبات أو الرسائل.
قطر	لقاء تمهيدي مع مسؤول أعلى في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية. تلقينا معلومات خطية في أبريل/نيسان 2021.
الفلبين	لقاءات مع مسؤولين قنصلين في تايوان، ولقاءات تمهيدية مع الإدارة الفلبينية للعمالة في الخارج. لا ردود إضافية على الطلبات أو الرسائل.
تايوان	لقاء مع نائب وزير العمل. أجاب المسؤولون كتابةً على الاستفسارات عن معلومات وعلى النتائج التي تبادلناها معهم مسبقاً.
المكسيك	لقاء مع مسؤول أعلى في وزارة العمل والضمان الاجتماعي ومسؤولين قنصلين في كندا. لا ردود إضافية على الطلبات أو الرسائل.
كندا	لقاءات مع مسؤولين في إدارة التوظيف والتنمية الاجتماعية ودائرة الجنسية والهجرة واللجوء في كندا، إلى جانب مسؤولين في مقاطعة أونتاريو ومسؤولين في السفارة الكندية في المكسيك. أجابوا كتابةً على النتائج التي تبادلناها معهم مسبقاً.

تفاوتت تفاعلاتنا مع الحكومات بشكل ملحوظ. زودتنا بعض الحكومات بمعلومات وافرة وكرّست لنا متسعاً من الوقت، بينما لم تحاورنا حكومات أخرى بشكل مجدٍ. للتأكد من تضمين جميع التقارير المتعلقة بالممرات رؤى الحكومات المعنية، تحدثنا إلى منظمات وأفراد مقرّبين من تلك الحكومات ومطلّعين بعمق على السياسات الحكومية، ووثّقنا وجهات النظر الرسمية المذكورة في البيانات العامة والمستندات الرسمية.

### العمّال المهاجرين

سعيًا إلى التحدّث إلى عمّال مهاجرين لمساعدتنا على فهم عمليّتي التوظيف والهجرة بشكل أفضل من منظّارهم، ولإنارتنا حول التطبيق العملي لإجراءات محدّدة. لم تهدف مقابلاتنا مع العمّال المهاجرين إلى عرض عيّات تمثيلية عن العمّال، ففي بعض الممرّات، سعت دراسات أخرى إلى تحقيق ذلك. كما أننا لم نحاول إجراء مسوحات كمية واسعة النطاق عن العمّال المهاجرين.

أردنا مقارنة العمّال شخصياً، بحيث جمعنا بين المقابلات الجماعية والمقابلات الفردية. كنّا نرغب في إجراء المقابلات في دول المنشأ في محيط المواقع التي يكثر التردّد عليها، مثل المباني الحكومية الرئيسية والمراكز المحورية لمكاتب وكالات التوظيف، وفي دول المقصد، قرب مواقع العمل والإقامة والترفيه الخاصّة بالعمّال المهاجرين. لكنّ وباء كورونا حال دون ذلك إلى حدّ كبير، ومنعنا من إجراء المقابلات بهذه الطريقة، باستثناء بعض المقابلات التي أجريناها قبل مارس/آذار 2020. نتيجة لذلك، ارتأينا أن نجري المقابلات عن بُعد. كمجموع، أجرينا مقابلات فردية مع 140 عاملاً مهاجراً في الممرّات الخمسة، بما في ذلك 44 مقابلة شخصية، قبل تفشي الوباء، في نيبال، وقطر، والكويت، وتايلاند، وتايوان، والمكسيك. أجرينا أيضاً عدداً قليلاً من المقابلات الجماعية في تايلاند مع 16 عاملاً.

يفصل الجدول أدناه عدد المقابلات الفردية التي أجريناها مع عمّال في كلّ ممرّ:

الميزة	1. ميانمار إلى تايلاند	2. نيبال إلى الكويت	3. نيبال إلى قطر	4. الفلبين إلى تايوان	5. المكسيك إلى كندا
مجموع المقابلات	32	27	30	27	25
نسبة الإناث إلى الذكور	47%-53%	41%-59%	30%-70%	37%-63%	38%-62%
قطاعات التوظيف	الصناعة، والمأكولات البحرية، والزراعة، والبناء	العمالة المنزلية، والأغذية وتجارة التجزئة، والبناء، والأمن	التنظيف، والبناء، والأمن	الصناعة، والعمالة المنزلية، وصيد الأسماك	الزراعة
في بلد المقصد عند المقابلة	75%	88%	83%	100%	71%

أُجريت 138 من أصل 140 مقابلة فردية من قبل متحدّثين باللغة الأصلية للعمّال من بلدان المنشأ، وأجرت مجموعة مختلطة من الباحثين والباحثات المقابلات مع العمّال. تمّ شرح غاية وجدوى المقابلات بالكامل لجميع المشاركين قبل موافقتهم على المشاركة. لم يُعرض أيّ أجر أو خدمة أخرى على العمّال مقابل مشاركتهم، ولم تُشارك أسماء العمّال المهاجرين الذين شاركوا في المقابلات مع أحد غير فريق البحث.

نُظّمت استبيانات المقابلات حول عملية التوظيف، وشملت أسئلة حول تجارب العمال فيما يتعلق بما يلي:

- قرارهم بالهجرة؛
- تعريفهم على وكلاء ومسؤولي التوظيف وتفاعلهم مع هذه الجهات؛
- دفعهم للرسوم وتكبدهم ديونًا، عند الاقتضاء؛
- تجربتهم قبل الهجرة، بما في ذلك عملية توقيع العقد وأية برامج توجيهية؛
- وصولهم إلى بلد المقصد وعملهم فيه؛
- حصولهم على الدعم في حال واجهوا مشكلة؛
- عودتهم إلى ديارهم بعد الهجرة.

حدّث قيود الوباء من عدد العمّال الذين استطعنا التحدّث إليهم لغايات هذا المشروع. على الرغم من القيود الواضحة على العدد الصغير نسبيًا من العمال المهاجرين الذين تمت مقابلتهم في مجموعة البيانات هذه، لم يُكن الغرض من هذه المقابلات قطّ تعميمها أو محاولة استيعاب جميع تعقيدات هذه القضية وتباين التجارب فيها. بالأحرى، كان الهدف استكشاف السبل التي قد تؤثر بها المسائل الرئيسية التي حددها على العمال المهاجرين والتأكد من تضمين النتائج التي توصلنا إليها وجهات نظر العمال المهاجرين.

### الأطراف المعنية الرئيسية والخبراء في مسارات الهجرة

- تحدّثنا إلى خبراء في مختلف ممرّات الهجرة، واطّلعنا على آرائهم حول مسارات الهجرة والتوظيف. من بينهم:
- منظمات القطاع الخاصّ المنخرطة مباشرةً في التوظيف والهجرة، بما فيها جهات التوظيف، وأرباب العمل، والمجموعات الصناعية؛
  - المجموعات التي تدعم العمّال المهاجرين وتمثّلهم وتناصرهم، بما فيها النقابات العمالية، ومنظمات المجتمع المدني، والمحامون، إلخ.
  - الخبراء، بمنّ فيهم الأكاديميون، والمستشارون التقنيون، وممثلو منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة، ومسؤولون حكوميون سابقون، وسفارات البلدان الثالثة.

أجرينا مقابلات فردية مع أغلبية الخبراء، كما عقدنا ثلاث ورش عمل للخبراء في ميانمار، وتايوان، وتايوان (كان التخطيط جارٍ لفعاليات مشابهة في أماكن مختلفة، لكن حالّ تفشي فيروس كورونا في مارس/آذار 2020 دون ذلك، بسبب القيود على السفر والتجمعات).

صمّمت كلّ مقابلة بشكل مخصّص يراعي كلّ من مجالات خبرة الأشخاص الذين تمّت مقابلتهم ضمن إطار العمل العام لمشروع الممرّات الخمسة. تتوفّر قائمة بأسماء المنظمات التي قابلناها في الملحق (2).

الفئة	الممرّ الأول (ميانمار - تايلاند)	الممرّان 2 و3* (نيبال - الكويت ونيبال-قطر)	الممرّ 4 (الفلبين - تايلاند)	الممرّ 5 (المكسيك - كندا)	المجموع
القطاع الخاص	8	14	12	6	40
مجموعات دعم أو تمثيل أو مناصرة العمال	16	28	15	7	66
خبراء تقنيين/غيرهم من الخبراء	5	21	6	9	41
<b>المجموع الفرعي</b>	<b>29</b>	<b>63</b>	<b>33</b>	<b>22</b>	<b>147</b>
العمال المهاجرين	31	57	27	25	140
الحكومة	2	11	9	8	30
<b>المجموع</b>	<b>62</b>	<b>131</b>	<b>69</b>	<b>55</b>	<b>317</b>

\* جمعنا الممرّين 2 و3 لثقدي العذ مرتين: استطاع عده خبراء التحدّث عن الممرّين.

في المجموع، تحدّثنا إلى 147 خبيراً خلال فترة المشروع. يعمل 66 خبيراً من الذين قابلناهم ضمن مجموعات تدعم العمال المهاجرين، أو تمثّلهم، أو تناصرهم، بما فيها النقابات العمالية، ومنظمات المجتمع المدني، والمحامون. بسبب القيود التي فرضها الوباء على قدرتنا على التحدّث إلى عدد كبير من العمال المهاجرين، لعبت هذه المنظمات دوراً مهماً في مساعدتنا على فهم تنوع تجارب العمال. أجرينا 40 مقابلة مع أرباب عمل وجهات توظيف للعمال المهاجرين، وممثّلين آخرين عن القطاع الخاص. التمسنا آراء المستجيبين بشأن المواقف والممارسات المهيمنة على التوظيف العادل في قطاعاتهم، وتقييمهم للوائح الحكومية الخاصة بذلك، والخطوات التي اتخذوها للحرص على حصولهم على توظيف عادل. أخيراً، شكّل خبراء ذوو اختصاصات متنوّعة، ومنهم أكاديميون وممثّلون عن منظمات دولية، 41 من مقابلات الخبراء. ضمّت هذه المقابلات أيضاً بعض المسؤولين الحكوميين السابقين الذين كانوا قادرين في بعض الحالات على الإدلاء بأرائهم بسهولة أكبر من المسؤولين الراهنين.

## أطر العمل القانونية والمتعلقة بالسياسات، والمصادر الثانوية

أجرينا مراجعة موسّعة للمواد المكتوبة حول كلّ ممرّ مرتبط بإطار المؤشرات، بما في ذلك أطر عمل السياسات والتشريعات المحلية والأطر التنظيمية التي تضمّ العمليات الثنائية؛ وبيانات من المؤسسات الحكومية والمسؤولين الحكوميين، والأدبيات القائمة المحدّدة المتعلقة بالممرّات بما فيها الأبحاث الأكاديمية الرئيسية، وتقارير المنظمات غير الحكومية، والتقارير الإعلامية. في جميع الممرّات، كان علينا التعامل مع ندرة البيانات الموثوقة والقابلة للمقارنة. حتى عندما تنشر الحكومات بيانات متعلّقة بالعمال المهاجرين، غالبًا ما لا تكون مقسّمة، أو تقتصر على فترات زمنية محدودة تعيق المقارنة المجدية. في أحد الأمثلة التوضيحية، زودتنا حكومة المقصد ببيانات مفصلة نسبيًا عن عدد العمال الأجانب الذين تمكنوا من تغيير أرباب العمل. أشارت البيانات إلى أن العمال المهاجرين يغيرون أرباب العمل بانتظام، وأوحت بأنّ التنقل الوظيفي جائز في الممارسة، إن لم يكن في القانون. مع ذلك، لم نتلقَ ردًّا على طلب لاحق للحصول على تقسيم أكثر تفصيلًا للبيانات. فحصنا البيانات بمساعدة خبراء يألّفون العملية لتطوير أفضل فهم ممكن لمدى دعم البيانات للتأكيدات على وجود قدرة فعلية على التنقل الوظيفي. في معظم البلدان قيد الدراسة، لم تزودنا الحكومات بأية بيانات مفيدة. في ظل غياب بيانات عالية الجودة وقابلة للقياس من الحكومات، اعتمدنا في كثير من الأحيان على ملاحظات من الخبراء والهيئات الموثوقة للأبحاث الموجودة مسبقًا، وعلى معرفتهم وآرائهم.

## 3.2 تطوير توصيات رئيسية

في كلّ مرحلة من البحث والتحليل، كان هدفنا تحديد المشاكل المشتركة بين الممرّات، والتي لديها تأثير مباشر على قدرة العمّال على الهجرة العادلة من أجل العمل. بين مايو/أيار ويوليو/تموز 2020، عقد الفريق البحثي الأساسي لمشروع الممرّات الخمسة تسعة اجتماعات أسبوعية تمحور كلّ منها حول إحدى نواحي السياسات قيد الدراسة. أتاحت لنا هذه الجلسات فرصة مقارنة تأثير المؤشرات المختلفة على العمّال في كلّ ممرّ بطريقة منهجية ومنظمة. نظرًا إلى تحدي ربط الكثير من المؤشرات الفردية بشكل حاسم ومحدّد بالنتائج الإيجابية والسلبية للعمّال (الكثير من المؤشرات مترابطة ويعزز بعضها البعض) وغياب البيانات الملموسة الكافية في العديد من البلدان قيد الدراسة، اعتمدنا غالبًا في تحليلنا على الملاحظات، والأفكار، وسلطة الأطراف المعنية والخبراء في التوصل إلى الاستنتاجات. أعطى الباحثون أمثلة عن الممارسات الجيدة والسيئة التي حددها في ممرّاتهم. وُضعت مجموعة من التوصيات الرئيسية على ضوء هذه العملية، بالاعتماد على التوصيات المفصلة على المستوى الثُطري، وقُدّمت إلى الحكومات التسع في إطار كل ناحية من نواحي إطار عمل المؤشرات. اتخذ فريق الممرّات الخمسة قرار تطوير التوصيات الرئيسية التي قد تتخطى إطار المؤشرات في بعض الحالات فقط، نظرًا إلى الطبيعة المترابطة لتنظيم التوظيف العادل وإنفاذه.

قبل الانتهاء من وضعها، تمت مشاركة التوصيات الرئيسية مع مجموعة من الأطراف المعنية، ومراجعتها من الخبراء (انظر أدناه)، وتقييمها بناءً على مقارنة مع دراسات موضوعاتية أخرى حول هذه المسألة.

### 3.3. عملية المراجعة

- للحرص على دقة البحث والتحليل وجودتهما في الدراسة، سعينا إلى إجراء مراجعة خارجية بثلاثة أساليب مختلفة:
- دعوة الحكومات إلى التعليق على تقييماتنا على المستوى القطري: كما ذكرنا أعلاه، شاركنا تلخيصًا عن مسودة نتائجنا الرئيسية مع كل حكومة قيد الدراسة في أبريل/نيسان 2021، ودعوناها إلى الرد عبر الإدلاء بأية تعليقات أو توضيحات حول الوقائع أو التحليلات التي قدمناها.
  - استشارة فريق الخبراء الاستشاري لمشروع الممرات الخمسة والمكون من ثمانية أعضاء: راجع أعضاء فريق الخبراء الاستشاري للمشروع مسودات جميع تقارير الممرات الكاملة والتوصيات الرئيسية. عقدنا اجتماعين مركزين للفريق الاستشاري في سبتمبر/أيلول ونوفمبر/تشرين الثاني 2020 للتركيز على النتائج التي توصل إليها مشروع الممرات الخمسة، وأتحننا لمستشارينا الخبراء فرصة نقد تحليلنا وتوصياتنا وطرح أسئلة عن جوانب منها.
  - التماس رأي خبراء آخرين على أساس كل حالة على حدة. شاركنا مسودات متقدمة لمراجعات الممرات وتوصياتنا الرئيسية مع مجموعة من الخبراء الموثوقين، من بينهم ممثلون عن وكالات الأمم المتحدة المعنية بالموضوع، وأكاديميون بارزون، ومنظمات المجتمع المدني، وغيرهم من الخبراء التقنيين. طلبنا من هؤلاء الخبراء نقد استنتاجاتنا العامة، ولفت انتباهنا تحديدًا إلى أية أخطاء وقائعية ونواح شعروا أنّ بحثنا أساء في تجسيد الصورة الفعلية حولها، أو مسائل أهملنا معالجتها.

## 4. فريق مشروع الممرات الخمسة

### 4.1. الفريق البحثي لمنظمة FairSquare Projects

تترأس منظمة [FairSquare Projects](https://fairsq.org) مشروع الممرات الخمسة، وهي منظمة لحقوق الإنسان لا تتبغى الربح، ومقرها في لندن. تجري المنظمة مشاريع بحث ومناصرة للمساهمة في النهوض بحقوق الإنسان وحمايتها، وتختص تحديدًا في حقوق العمال المهاجرين.

يتألف الفريق الأساسي الذي يترأس المشروع من جايمس لينش، ونيكولاس مكغيهن، وفابيان غوا، وإيزابيل بيريرا. أما الفرق البحثية حول الممرات، فكانت على الشكل الآتي:



- ميانمار - تايلاند: بكرامجيت بترا، كيفن مكلويد، جوني أديخاري، سوئاري وناصر
- نيبال - الكويت ونيبال - قطر: فابيان غوا، أنوراغ ديفكوتا، مغدالينا مغربي، شارين تلدهر، عبد الرحمن التركي
- الفلبين - تايوان: نيكولاس مكغيهن، وليام رجمات، مينا شيانغ، دانا بتناغ، ماري آن بيانغ
- المكسيك - كندا: خورخيه أسايتونو، جايمس لينش، مرغاريتا مورا بسكال، أريادنا توفار راميرز، آيرايون منديبورو
- قدّمت أميرة السيد دعماً بحثياً في عدّة ممرّات.

## 4.2. مستشارون ومراجعون خبراء في مشروع الممرّات الخمسة

تلقى الفريق البحثي لمشروع الممرّات الخمسة دعماً من مجموعة من الخبراء في التوظيف العادل.

لعب السفير المتقاعد لويس دي باكا دور أحد المستشارين الأعلين للمشروع. نسق نشاطات الحكومة الأميركية في مكافحة العالمية لأشكال العبودية المعاصرة من منصبه كرئيس مكتب رصد ومكافحة الاتجار بالأشخاص في وزارة الخارجية الأميركية في عهد إدارة أوباما. إنّه زميل في "مركز غيلدر ليرمان لدراسة العبودية والمقاومة وإلغاء العبودية" التابع لـ "مركز ماكميلان" في "جامعة ييل". يركّز عمله الأكاديمي والاستشاري على العمل القسري وعمالة الأطفال في سلاسل التوريد كمواد البناء، والمعادن، وزيت النخيل، والمطاط، والكافور، والعمّال.

إيليزابيث فرانتس، مديرة قسم مبادرة الهجرة الدولية في مؤسسة المجتمع المنفتح، هي المستشارة العليا الثانية. تتّأس برنامج العمل العادل ضمن المنظمة، وهو برنامج يدعم جهود منع ممارسات العمل الاستغلالية التي تطال المهاجرين واللاجئين. عملت كباحثة ومناصرة في مجال الهجرة لمدة 15 عاماً، وكانت مستشارة في الأردن تطوّر استراتيجيات لترسيخ مشاركة المجتمع المدني في مسائل العمّال المهاجرين وفي "مركز دراسات الهجرة واللاجئين" في "الجامعة الأميركية في القاهرة"، كما كانت باحثة في إحدى الجمعيات الخيرية البارزة في المملكة المتحدة، بحيث كانت تقدّم مشورة وتمثيلاً قانونيين للمهاجرين وطالبي اللجوء.

حالفنا الحظّ أيضاً في الاستفادة من خبرة وتجارب أعضاء الفريق الاستشاري لمشروع الممرّات الخمسة، وهم: ماري أبوستل، المؤسسة والرئيسة/المديرة التنفيذية لمبادرة "التوظيف العادل" - مؤسسة اجتماعية تطوّر نماذج التوظيف الأخلاقي، وتختبرها، وترسخها، وتعالج قضايا العمل القسري، والعمل لردّ الدين (استعباد الدين)، والاتجار بالبشر في الهجرة العمالية. في 2004، أسست ماري منظمة "فيريتيه" في جنوب شرق آسيا وشغلت منصب مديرتها التنفيذية حتى 2012. قادت عملية تطوير نهج أنظمة المسؤولية الاجتماعية لمنظمة "فيريتيه"، وأدوات "فيريتيه" للتوظيف العادل، وأعدت المسودة الأصلية للإطار الأخلاقي للتوظيف عبر الحدود بين مجموعة "مانباور" ومنظمة "فيريتيه".

بسينا فرينبلوم، جامعة "نيو ساوث ويلز". بسينا محامية والمديرة المؤسّسة لـ "عيادة حقوق الإنسان" التابعة للجامعة ولمشروع حقوق المهاجرين واللاجئين التابع لـ "مركز حقوق الإنسان الأسترالي". أمضت حوالي عقدين في العمل كمحامية لحقوق المهاجرين، وباحثة، ومعلمة في التعليم القانوني العملي في نيويورك وسيدني. تعمل عن قُرب مع شركاء في الحكومة والمجتمع المدني في إندونيسيا وأحاء أخرى من آسيا لتحسين وصول العمّال المهاجرين إلى العدالة وحوكمة توظيف المهاجرين. تركّز مقالاتها الأخيرة على الحوكمة القائمة على الحقوق في توظيف المهاجرين وعلى مساءلة القطاع الخاص ضمن سلاسل التوريد.

الأستاذ راي جريديني، أستاذ في أخلاقيات الهجرة وحقوق الإنسان في "مركز دراسات التشريع الإسلامي والأخلاق" في جامعة حمد بن خليفة" في الدوحة، قطر. تركّز دراسته القائمة على حقوق الإنسان والعمّال ونشاطيته على العمل القسري، والاتجار بالبشر، وتوظيف العمّال في الشرق الأوسط. إنّه مستشار في مسائل اللاجئين، والاتجار بالبشر، وتوظيف العمّال، وتقييمات سلسلة توريد العمّال، ومناصرة إصلاح عمل المهاجرين.

الأستاذة سارا باوليتي، مؤسسة ومديرة "العيادة القانونية عبر الوطنية"، و"العيادة الدولية لحقوق الإنسان والهجرة" في كلية الحقوق في "جامعة بنسلفانيا". تركّز أبحاثها على التقاطع بين حقوق الإنسان، والهجرة، وقانون العمل، والوصول إلى العدالة. كتبت عدّة مذكرات حيادية تنطرق إلى القانون الدولي في الدعاوى أمام المحكمة الاتحادية. كانت الكاتبة الأولى لتقرير معمق بعنوان: "وصول العمّال المهاجرين إلى العدالة في ديارهم: نيبال" (2014)، وشاركت في كتابة "وصول العمّال المهاجرين إلى العدالة في ديارهم: إندونيسيا" (2013)، ونُشر التقريران ضمن سلسلة "وصول العمّال المهاجرين إلى العدالة" الصادرة عن مؤسسة المجتمع المنفتح.

دايفد شيلينغ، "المركز المشترك بين الأديان بشأن مسؤولية الشركات". يعمل دايفد على إشراك المؤسسات والمبادرات بين القطاعات والأطراف المعنية المتعددة حول حقوق الإنسان في عمليات الشركات وسلاسل التوريد العالمية. خلال السنوات العشر الماضية، تولّى دايفد قيادة الموظفين في المبادرات البرمجية للمركز لمكافحة الاتجار بالبشر والعبودية المعاصرة في الولايات المتحدة وعالمياً. يرأس دايفد حالياً مجلس الإدارة الاستشاري لـ "البرنامج العالمي للامتمثال الاجتماعي"، كما أنّه عضو في "الشبكة الاستشارية الدولية التابعة لمركز موارد الأعمال التجارية وحقوق الإنسان" وفي "اللجنة الاستشارية المعنية بالتعليم" التابعة لـ "مركز روبرت أف. كينيدي"، والمجموعة الاستشارية للمسؤولية الاجتماعية للشركات التابعة لـ "يونيسف". كما أنّه ينسّق، إلى جانب أعضاء في المركز المشترك بين الأديان بشأن مسؤولية الشركات، "مبادرة المستثمرين في بنغلاديش"، وهي كناية عن تعاون عالمي يدعم "الاتفاق بشأن الحريق وسلامة المباني".

د. أنجيلا شيرود، جامعة أكسفورد. أنجيلا زميلة أبحاث ما بعد الدكتوراه لمشروع "اللاجئين والمهاجرين" Refmig، وتركز بشكل رئيسي على الالتزامات القانونية للمنظمات الدولية ولوائحها في سياق الأنهجة العالمية للهجرة واللجوء، مع إيلاء اهتمام خاص للمنظمة الدولية للهجرة. عملت أنجيلا سابقاً في "منظمة العفو الدولية" كباحثة ومستشارة في مجال حقوق المهاجرين، حيث قامت بالتحقيق في انتهاكات حقوق الإنسان في سلسلة التوريد والفشل التنظيمي في حماية العمال المهاجرين. قبل ذلك، عملت أنجيلا في المنظمة الدولية للهجرة لتسع سنوات في العمليات الإنسانية والبحث وتطوير السياسات في مقر المنظمة في جنيف، وفي هايتي، وتيمور الشرقية، وجنوب أفريقيا، وتونس، ومنغوليا، وزيمبابوي.

## الملحق 1: مؤشرات الممرات الخمسة

### 1. سياسة الهجرة

ينظر هذا التحليل في كيفية ضبط الحكومات في بلدان المنشأ والمقصد لحركة الناس الداخلين إلى هذه البلدان والخارجين منها، تحديداً حركة الهجرة في سبيل التوظيف في قطاعات من الاقتصاد متدنية الأجر. على صعيد بلدان المنشأ، يقيّم التقرير ما إذا كانت الهجرة إلى الخارج أولوية في السياسات، وما إذا كانت الحكومة تشجّع فعلياً فرصاً محلية لمواطنيها، بالإضافة إلى طريقتها المعتمدة في ذلك. بالنسبة إلى بلدان المقصد، يدرس التقرير التفاعل بين خصائص سوق العمل، حيث تحتاج الشركات إلى توظيف عمال مهاجرين أو ترغب في ذلك، وبين سياسات الهجرة التقييدية المُعدّة لحماية وظائف المواطنين، وتأمين قدرة التحكم لأرباب العمل، و/أو تهدئة المخاوف السياسية المحلية المتعلقة بالتغيير الديمغرافي. ينظر التقرير أيضاً في مدى ضبط الحكومة لعملية الهجرة ومراعاتها للجندر (النوع الاجتماعي) في صياغة سياسة الهجرة الخاصة بها. تجدر الإشارة إلى أن معايير منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة الخاصة بهجرة العمال وعملية التوظيف تؤمّن توجيهات محدودة حول سياسة الهجرة الوطنية، إذ تعتبرها إلى حدّ كبير من اختصاص الدول.

### اتساق السياسات (1.1)

بموجب "المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل" الخاصة بمنظمة العمل الدولية (الإرشادات التوجيهية 10.1)، "ينبغي على الحكومات أن تسعى إلى تقييم احتياجات سوق العمل وضمن الاتساق بين سياسات استخدام اليد العاملة، والهجرة، والتوظيف وغيرها من السياسات الوطنية، من باب التسليم بآثار اجتماعية واقتصادية واسعة النطاق في ما يتعلق باستخدام اليد العاملة والهجرة، وبهدف تعزيز العمل اللائق للجميع". قد يعاني العمال المهاجرون نتيجة عدم الاتساق بين سياسات الهجرة وواقع سوق العمل. غالباً ما تعتبر دول المنشأ الهجرة الجماعية سبيلاً إلى التنمية الاقتصادية والحدّ من نقص فرص العمل المنتجة في اقتصاداتها المحلية. بالنسبة إلى دول المنشأ، ينظر هذا القسم الفرعي في مدى اعتبار الحكومة تشجيع المواطنين على الهجرة من أجل العمل ودعمهم في ذلك هدفاً مركزياً، ومدى تأثير التركيز القوي على تعزيز العمل في الخارج على إجراءات حماية العمال. بالنسبة إلى دول المقصد، يغوص هذا القسم في التناقضات الغريبة أحياناً بين احتياجات سوق العمل والنقص الشديد في قطاعات الاقتصاد المهمة، والمخاوف الشعبية، التي تحركها الأحزاب السياسية أحياناً، من معدّل الهجرة والتغيير الديمغرافي.

### قيود على الهجرة (1,2)

حظرت بعض بلدان المنشأ تولّي العمّال المهاجرين وظائف في بعض بلدان المقصد، وفي حالات كثيرة، برّرت قرارات الحظر بسعيها إلى حماية حقوق العمّال. في هذا القسم الفرعي، نستعرض ما إذا كانت قرارات الحظر سارية ومدى تعزيزها أو تقويضها لحقوق العمّال المهاجرين.

### التوظيف بين الحكومات (G2G) (1,3)

يتولّى القطاع الخاصّ الجزء الأكبر من عملية التوظيف العابرة للحدود الوطنية للعمّال المهاجرين، وعادةً ما يقتصر دور الحكومات على تنظيم عملية الاستقدام وممارسات التوظيف. لكن، تؤدّي بعض الحكومات دورًا أكثر فعالية، وتفضّل ما يُعرف بالتوظيف بين الحكومات (G2G). ثمة مجموعة من نماذج التوظيف بين الحكومات، لكن بشكل عام، يعني هذا النوع أنّ جزءًا كبيرًا من العملية الجوهرية للتوظيف أو العملية برمّتها – من فرز الطلبات واختيار المرشحين المناسبين وصولًا إلى مطابقتهم مع أرباب العمل – يتمّ على يد وكالات حكومية، لا القطاع الخاصّ، من خلال عمليات متوافق عليها عبر آليات ثنائية. ينظر هذا القسم الفرعي في مدى مشاركة الحكومات قيد الدراسة في ترتيبات التوظيف بين الحكومات والتزامها بها، وما إذا كان لمشاركتها في عملية التوظيف وقع ملحوظ على العمّال.

### الجنس (النوع الاجتماعي) (1,4)

لدى الدول التزامات بموجب القانون الدولي لحقوق الإنسان للحرص على عدم مواجهة العمّال المهاجرين التمييز القائم على الجنس أو الهوية الجنسانية في وصولهم إلى الوظائف، وحمايتهم من مخاطر محدّدة قد تنجم عن الجنس أو الهوية الجنسانية. قد تساهم الافتراضات القائمة على أساس الجنس حول من يستطيع أو يجب أن يعمل في قطاعات اقتصادية محدّدة، والتوقعات التقليدية المرتبطة بأدوار النساء والرجال ضمن الأسرة في دول المنشأ، والمخاوف المتعلّقة بحماية النساء في دورة الهجرة في ضعف العمّال المهاجرين وتعرّضهم للانتهاكات. يحلّل هذا القسم الفرعي مدى مراعاة الحكومات للجنس والهوية الجنسانية في سياساتها المتعلّقة بالهجرة.

### عملية إصدار التأشيرات (1,5)

قد تكون عملية هجرة العمّال واللوائح المصاحبة لها معقّدة للغاية، ما يعني أنّ العمّال غالبًا ما يعتمدون على وسطاء لمساعدتهم في الهجرة من أجل العمل. يحدّد ذلك من قدرتهم على التحكّم بمسار الأمور ويزيد من فرص جني الوسطاء المال منهم. قد تؤثر الإجراءات المعقّدة سلبًا على قنوات الهجرة العادية وتجعلها أقلّ جاذبية من الهجرة غير الرسمية وغير الموثّقة. في دول المقصد، غالبًا ما يستعين أرباب العمل الذين يريدون تبادلي المعاملات البيروقراطية المرتبطة باستقدام عمّال أجنبي والتي تستغرق وقتًا طويلًا بجهات خارجية لا تكون دائمًا حسنة السمعة لإتمام المهمة. يدرس هذا القسم الفرعي إلى أيّ مدى تملك المتطلّبات التنظيمية المعقّدة التي تُعدّ أحيانًا لحماية العمّال تأثيرًا ملحوظًا على نتائج العمّال المهاجرين.

## التنقل بين الوظائف (1,6)

في العقود الأخيرة، باتت الهجرة المؤقتة أو الدائرية التي يعود بموجبها العمال إلى وطنهم بعد إتمام عقودهم الشكل الأكثر شيوعًا لهجرة اليد العاملة. غالبًا ما تربط برامج الهجرة المؤقتة العمال المهاجرين بصاحب عمل واحد طويلة فترة تأشيرتهم. تقيد مثل هذه السياسات إمكانية تنقل العمال المهاجرين بين الوظائف، وعادةً ما ارتبطت بانتهاكات حقوق الإنسان في العديد من البلدان. ينظر هذا القسم الفرعي في إمكانية تغيير العمال المهاجرين لأرباب العمل بشكل قانوني، ومدى سهولة ذلك عمليًا، ومدى مساهمة القدرة على التنقل بين الوظائف (أو عدمها) في تحقيق نتائج سلبية أو إيجابية للعمال المهاجرين.

## سبل الحصول على الإقامة والجنسية (1,7)

تتيح بعض البلدان الفرصة للعمال المهاجرين بالحصول على الإقامة الدائمة و/أو الجنسية، سواء بعد العمل فيها لعدد محدد من السنوات، أو كجزء أساسي من عملية التوظيف الأولية. يدرس هذا القسم الفرعي ما إذا كان السبيل إلى الجنسية، حيث وُجد، يملك تأثيرًا إيجابيًا على نتائج العمال المهاجرين.

## 2. الإطار القانوني

يضمّ هذا القسم تحليلاً للإطار القانوني والتنظيمي الذي يرسم شكل عملية التوظيف في كلّ بلد، ويستكشف ما إذا كان الإطار القانوني يغطّي جميع مراحل عملية التوظيف وينطبق على جميع العمّال، ووجود آليات لأصحاب المصالح للمساهمة في وضع التشريعات ومراجعتها. يحدّد هذا القسم أيضًا الثغرات في التشريع التي قد تترك العمّال عرضة للانتهاكات.

### الاتفاقيات الدولية (2,1)

توصي المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل لمنظمة العمل الدولية الدول بـ "النظر في التصديق على الصكوك الدولية ذات صلة وتطبيقها" (الإرشادات التوجيهية 1,2). يفصّل هذا القسم الفرعي الاتفاقيات الجوهرية للأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية التي صادقت عليها الحكومات، ومدى مشاركتها في العمليات والآليات المصاحبة لهذه الاتفاقيات.

### تطبيقها على مراحل التوظيف المختلفة (2,2)

تتوقّع الإرشادات التوجيهية (4,1) من التشريعات أن تغطّي "جميع مراحل عملية التوظيف وكلّ الجهات المعنية، بما في ذلك المسائل المتعلقة بالإعلانات، ونشر المعلومات، والاختيار، والنقل، والتنسيب الوظيفي و... العودة إلى بلد المنشأ". يقدّم هذا القسم الفرعي لمحة عن الصكوك التشريعية الرئيسية في كلّ بلد، وما إذا كانت تتضمن درجة ملائمة من التفصيل والخصوصية في جميع مراحل عملية التوظيف.

### تطبيقها على جميع العمّال (2,3)

تتوقّع الإرشادات التوجيهية (4) من التشريعات واللوائح للتوظيف العادل أن تُطبّق على "كافة العمّال، لا سيما من هم في وضع ضعيف". غالبًا ما تُستثنى بعض المجموعات العمّالية، مثل عمّال المنازل، أو المزارعين، أو البحارة من قوانين العمل أو تخضع لأطر تنظيمية منفصلة تؤمّن مستويات أدنى من الحماية. قد يُستبعد أيضًا العمّال غير الموثقين من التشريعات الحمائية في بلدان المنشأ والمقصد على حدّ سواء. يدرس هذا القسم الفرعي نطاق تشريع التوظيف العادل.

### مساهمة منظمات العمل (2,4)

تتوقّع الإرشادات التوجيهية (3,1) من الدول أن تشرك العمّال في صياغة الإطار القانوني الخاصّ بهم. يدرس هذا القسم الفرعي ما إذا كانت منظمات العمّال قادرة على تقديم مساهمات مجدية في التشريعات ذات صلة، مثلًا من خلال عمليات المشورة العامة أو المراجعات البرلمانية.

## مساهمة منظمات أرباب العمل وشركات التوظيف (2,5)

تتوقع الإرشادات التوجيهية (3,1) من الدول أن تشرك منظمات أرباب العمل وشركات التوظيف في صياغة الإطار القانوني الخاصّ بها. يدرس هذا القسم الفرعي مدى قدرة وكالات التوظيف وأرباب العمل على تقديم مساهمات مجدية في التشريعات ذات صلة، مثلاً من خلال عمليات المشورة العامة أو المراجعات البرلمانية.



### 3. الترتيبات الثنائية

غالبًا ما تصفي دول المنشأ والمقصد صفة رسمية على اتفاقياتها في مجال العمل من خلال مذكرات تفاهم غير ملزمة أو اتفاقيات عمالية ثنائية ملزمة.

تقتصر العديد من هذه الترتيبات على وثائق أساسية تؤمن ببساطة أساسًا متفقًا عليه للقطاع الخاص لاستقدام العمال في الممرات. في هذه الحالات، من المستبعد أن تؤثر بشكل ملحوظ في العمال. في حالات أخرى، تضع الآليات الثنائية حجر الأساس للتوظيف بين الحكومات أو تشمل إجراءات أخرى محددة تنطرق مباشرة إلى التوظيف وشروطه للعمال المهاجرين. يستعرض هذا القسم كيف تستعمل كل حكومة قيد الدراسة الترتيبات الثنائية، ومدى تماشيها مع مبادئ التوظيف العادل وحمائتها الفعلية للعمال خلال دورة التوظيف.

#### سهولة الوصول (3,1)

يستعرض هذا القسم الفرعي مدى سهولة الوصول إلى الاتفاقيات العمالية الثنائية. بموجب الإرشادات التوجيهية (13,1) من المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل الخاصة بمنظمة العمل الدولية، ينبغي "تعميم الاتفاقيات الثنائية، وإطلاع العمال المهاجرين على أحكامها". لا تُعمم الكثير من مذكرات التفاهم المتعلقة بهجرة العمال، ما يصعب على العمال والمنظمات التي تمثلهم وتدعمهم تفعيل أحكام التوظيف العادل، حيث وُجدت.

#### التوظيف العادل في المفاوضات (3,2)

تميل المفاوضات إلى منح الأولوية للحركة المنظمة للناس عوضًا عن سلامتهم وحمائتهم، وغالبًا ما تعكس الأولويات السياسية لبلدان المنشأ والمقصد التي تهتم بشكل رئيسي بزيادة الهجرة لمنافعها الاقتصادية. يدرس هذا القسم الفرعي مدى منح الحكومات الأولوية للتوظيف العادل في صياغة الاتفاقيات الثنائية والتفاوض عليها.

#### المعايير الدولية (3,3)

ينبغي أن تتضمن الاتفاقيات الثنائية المعايير ذات صلة المعترف بها دوليًا لحقوق الإنسان والعمال، بما يتوافق مع الإرشادات التوجيهية (13) من المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل الخاصة بمنظمة العمل الدولية. في أحيان كثيرة، قلما ترد إشارات إلى حقوق العمال. يدرس هذا القسم اتساق الاتفاقيات العمالية الثنائية لكل حكومة مع هذا المبدأ.

#### الآليات ضمن الاتفاقيات (3,4)

ينظر هذا القسم الفرعي في ما إذا كانت الاتفاقيات الثنائية تتضمن آليات محدّدة متعلّقة بالتوظيف العادل (بما يتوافق مع الإرشادات التوجيهية (13,1) من المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل الخاصّة بمنظمة العمل الدولية). قد تضمّ هذه الآليات، مثلاً، الحماية القنصلية، والتعاون في سبيل إنفاذ الاتفاقيات، والتنسيق بشأن سدّ الثغرات التنظيمية.

### **التطبيق والرقابة (3,5)**

تفتقر اتفاقيات عمّالية ثنائية عديدة إلى إجراءات المتابعة للحرص على تطبيقها الفعّال. يستعرض هذا القسم الفرعي ما إذا كانت الترتيبات الثنائية مصحوبة بإجراءات التطبيق الفعّال والمراجعة، بما فيها آليات الرقابة الشفافة التي تشمل أرباب العمل ومنظّمات العمّال.

#### 4. الترخيص لوكالة التوظيف

يُعتبر توظيف العمال المهاجرين عبر الحدود نشاطاً اقتصادياً شديداً الخطورة، وينبغي على الدول تعزيز إشرافها على الأشخاص الذين يختصون في هذا المجال ويجعلون منه عملاً تجارياً، وتشكّل خطط الترخيص وسيلة رئيسية لتحقيق ذلك. يتضمّن هذا القسم تحليلاً لمدى شمولية، وشفافية، وتشاركية هذه المخططات، وما إذا كانت الحكومة توفر بيئة تحفّز ممارسات التوظيف الأخلاقية.

#### الترخيص الشامل (4,1)

يدرس هذا القسم الفرعي إلى أي مدى تنظم خطط الترخيص الحكومية سلوك جميع الكيانات والأفراد المشاركين في عملية التوظيف. في العديد من بلدان المنشأ، تمتلك وكالات التوظيف القائمة في المدن الكبرى تراخيص حكومية للعمل، بينما يعمل وكلاء التوظيف غير الرسميين في المناطق الريفية خارج إطار الترخيص، ما يصعب على الوكالات التنظيمية المعنية التدقيق في أنشطتهم أو محاسبتهم. تتصّ الإرشادات التوجيهية (4,3) من المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل الخاصة بمنظمة العمل الدولية على أن التشريع الخاص بجهات التوظيف يجب أن ينطبق "ليس فقط على بعض فئات وكالات التوظيف، إنّما أيضاً على جميع جهات التوظيف العاملة خارج أي إطار تنظيمي محدد".

#### الشفافية وسهولة الوصول (4,2)

تحدّد الإرشادات التوجيهية (4,2) بأنّ أنظمة الترخيص يجب أن تكون "شفافة وتتيح للعمّال وغيرهم من الجهات المهتمة التحقق من شرعية وكالات التوظيف وعروض التنسب الوظيفي". يوجز هذا القسم الفرعي المصادر العامة للمعلومات حول وكالات التوظيف المتاحة للعمّال المهاجرين، وما إذا كانت تعطيهم أي فكرة مجدية عن موثوقية ومصداقية هذه الوكالات.

#### منظمات العمّال وجهات التوظيف وأرباب العمل (4,3)

ينظر هذا القسم الفرعي في مدى استشارة الحكومات لمنظمات العمّال وأرباب العمل وجهات التوظيف عند تصميم خطط الترخيص وتطبيقها، بما يتوافق مع الإرشادات التوجيهية (4,2) من المبادئ العامة لمنظمة العمل الدولية.

#### التوظيف الأخلاقي (4,4)

يستكشف هذا المؤشر إلى أيّ درجة تملك الحكومات سياسات وممارسات للتحفيز الفعّال لممارسات التوظيف الأخلاقي. قد يشمل ذلك، مثلاً، منح الوكالات تصنيفات أخلاقية متاحة للعلن، ونشر نتائج التفتيشات، وأبعد من ذلك ربما، الاستعلام عمّا إذا كانت الوكالات التي ترفض تقاضي رسوم توظيف من العمّال المهاجرين تملك حافزاً تجارياً (أو على الأقلّ عن غياب عوامل زاجرة لديها).



## 5. هيئات التنفيذ

يسعى هذا التحليل إلى فهم مدى تطبيق الحكومات وإنفاذها لقوانينها التي تدير استقدام العمّال المهاجرين، كما يتناول التعاون داخل الحكومة، وفعالية هيئات التفتيش العمالية وما إذا كانت مجهزة بعدد كافٍ من الموظفين والمهارات ومكلفة بتحديد ممارسات التوظيف الاحتيالية أو التعسفية. ينظر هذا القسم أيضًا في فعالية نظام العدالة الجنائية في التعامل مع الانتهاكات الجسيمة المتعلقة بعملية التوظيف، وفي الإجراءات المناهضة للفساد التي تتخذها الدولة.

### التعاون داخل الحكومة (5,1)

توصي الإرشادات التوجيهية (9,1) من المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل الخاصّة بمنظمة العمل الدولية الدول بالحرص على "التعاون الوثيق بين الوزارات والإدارات والوكالات وغيرها من المؤسسات العامة التي تشرف على ممارسات الأعمال والتوظيف".

في دول المنشأ، يتطلّب ذلك عادة تعاونًا وثيقًا بين وزارتيّ العمل والخارجية. أمّا في دول المقصد، تتشارك وزارتا العمل والداخلية مهمة إدارة التوظيف العادل. ينبغي أن تشارك وزارات العدل وإنفاذ القانون في دول المقصد والمنشأ أيضًا في العملية لتأمين وصول إلى العدالة والتحقيق الجنائي، عند الحاجة. في بعض البلدان، ثمة تقاسم للمسؤولية بين الحكومات الوطنية والإقليمية. ينظر هذا القسم الفرعي في تأثير أهم أشكال التعاون داخل الحكومة في كلّ ممرّ هجرة.

### هيئات التفتيش العمالية الفعالة (5,2)

غالبًا ما تتجاهل هيئات التفتيش العمالية مسألة استقدام العمّال وتركّز عوضًا عن ذلك على قضايا التوظيف. تتوقّع الإرشادات التوجيهية (5,1) من المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل الخاصّة بمنظمة العمل الدولية من الدول أن تحافظ على "هيئة تفتيش عمالية فعالة ومزوّدة بموارد كافية، وأن تمنحها التدريب والتمكين للتحقيق في جميع مراحل استقدام العمّال وجميع المؤسسات والتدخّل فيها، ولمراقبة وتقييم عمليات جميع الجهات المستقدمة للعمّال". يتناول هذا القسم الفرعي مدى فعالية هيئات التفتيش العمالية في دول المنشأ والمقصد في تنظيم سلوك الجهات الفاعلة المختلفة المعنية باستقدام العمّال عبر الحدود الوطنية، بما في ذلك من خلال فرض عقوبات إدارية أو تحريك ملاحقات جنائية.

### هيئات التحقيق الجنائي (5,3)

تذكر الإرشادات التوجيهية (2,1) أنّه على الحكومات أن "تحقّق في الانتهاكات وتعاقبها [الانتهاكات المرتكبة على يد جميع أنواع الجهات الموظّفة للعمال وغيرها من المؤسسات، بما فيها أرباب العمل ووكالات التوظيف الخاصة]."

يتناول هذا القسم الفرعي ما إذا كانت هيئات التقصي والمقاضاة الجنائية مدربة ومزودة بالموارد للتحقيق في النشاط الجنائي المرتبط بالتوظيف الاحتيالي والمسيء ومقاضاته، ومدى شيوع هذه الأفعال عملياً، وما إذا كان لديها تأثير رادع يتجسد في حماية معرزة للعمال المهاجرين.

#### **تدابير لمكافحة الفساد (5,4)**

يتناول هذا القسم الفرعي ما إذا كانت هناك تدابير فعالة لمعالجة الفساد في القطاع العام في عملية التوظيف عبر الحدود، تحديداً بين المسؤولين المفوضين بحماية العمال المهاجرين، ولمعاقبة أفعال الفساد التي ترتكبها جهات التوظيف وأرباب العمل.

#### **المسؤولية المشتركة (5,5)**

تذكر الإرشادات التوجيهية (5,2) أنه على الدول تشجيع الخطط التي تشرك أرباب العمل في تحمل المسؤولية مثل "مبادرات المسؤولية المشتركة". يستعرض هذا القسم الفرعي مدى إمكانية تحميل أرباب العمل وجهات التوظيف المسؤولية المشتركة عن احترام حقوق العمال وتأثير هذه الخطط على نتائج العمال.

## 6. التطرق إلى الاحتيال والإساءة

يتطرق هذا القسم من التقييم إلى التدابير التي تتخذها الحكومات للتطرق إلى المسألتين اللتين تُعتبران جوهريتين وتتوسّطان التوظيف "الأخلاقي": تقاضي رسوم من العمّال المهاجرين لقاء خدمات التوظيف، وخداعهم للاحية الشروط والأحكام في بلدان المقصد. يستعرض هذا القسم القوانين المتعلقة برسوم التوظيف واستبدال العقود، وكيف تُطبّق هذه القوانين ويتمّ إنفاذها. بالتالي، يتداخل هنا هذا القسم مع أقسام أخرى من التقييم بشكل ملحوظ، تحديداً القسمان 2 و5.

### حظر الرسوم (6,1)

إنّ المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل الخاصّة بمنظمة العمل الدولية حاسمة في تأكيدها على "عدم تقاضي أيّ رسوم توظيف أو تكاليف مرتبطة بها من العمّال أو الباحثين عن وظيفة أو تحميلهم إياها". ينظر هذا القسم الفرعي في ما إذا كانت الحكومات قد حظرت بالكامل وصراحة دفع جميع العمّال (بحسب التعريف المُعتمد من منظمة العمل الدولية) لرسوم توظيف وتكاليف مرتبطة بها، وما إذا كانت تشريعاتها تغطّي المدفوعات خارج نطاق ولايتها، وكيفية تطبيق القوانين التي تفرض هذا الحظر. كما يتناول هذا القسم المبلغ الفعلي الذي يدفعه العمّال للهجرة، والجهة المستفيدة من ذلك، والشغرات القانونية التي تستغلّها جهات التوظيف وأرباب العمل للالتفاف على حظر الرسوم أو الحدود القصوى لرسوم التوظيف.

### الشفافية بشأن تكاليف التوظيف (6,2)

توصي الإرشادات التوجيهية (6,2) بوجوب "تحديد النطاق الكامل للتكاليف وطبيعتها بشفافية للجهات التي تدفعها، مثل الرسوم التي يدفعها أرباب العمل لجهات توظيف العمّال". يرمي ذلك إلى الحرص على أن يكون أرباب العمل وغيرهم مدركين تمامًا الخدمات التي يدفعون لقاءها لتفادي انتقال تكاليف التوظيف إلى العمّال المهاجرين، ولمساعدة التحقيقات في وكالات التنظيم والإنفاذ. يتناول هذا القسم الفرعي إلى أيّ مدى يُفترض بجهات التوظيف توفير الشفافية حول تكاليف التوظيف.

### العقود (6,3)

تحدّد الإرشادات التوجيهية (7,1) مجموعة من التدابير المعدّة لتأمين حصول العمّال على عقود توظيف بلغاتهم الأصلية وفي الوقت المناسب، شرط أن تتضمن جميع الشروط والأحكام ذات الصلة. ينظر هذا القسم الفرعي في ما يتطلبه القانون من عقود العمّال ومدى احترام هذه البنود وإنفاذها.

### استبدال العقود (6,4)

يناشد المبدأ (8) من المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل الخاصة بمنظمة العمل الدولية الدول بتطبيق "إجراءات لمنع استبدال العقود"، وهي ممارسة تقضي باستبدال عقد مُتَّق عليه بعقد بديل، سواء قبل فترة وجيزة من الهجرة أو فور الوصول إلى بلد المقصد. يعاين هذا المؤشر ما إذا كان لدى الدول عمليات محدّدة لمحاولة معالجة استبدال العقود والممارسات المرتبطة بهذا الاستبدال، ومدى شيوع اكتشاف العمّال أنّ شروط وأحكام العمل التي وُعدوا بها في بلد المنشأ تختلف جذريًا في الواقع.

### العقود الشفوية (6,5)

لا يحصل بعض العمّال الذين يُستقدمون للعمل في الخارج على عقد خطّي على الإطلاق، ما يعرّضهم لانتهاكات إضافية ويحدّ بطبيعة الحال من قدرتهم على التماس أي تعويضات متاحة لهم. في هذا السياق، تنصّ الإرشادات التوجيهية (7,2) على أنّه "في غياب عقد خطّي، تقع على عاتق الحكومات مسؤولية الحرص على احترام كافّة حقوق العمّال المُستدّمين بما يتوافق مع التشريعات واللوائح القائمة". ينظر هذا القسم الفرعي في البنود المرسية لتأمين الحماية للعمّال الذين لا يتلقّون عقودًا خطية.



## 7. الشكاوى والانتصاف

لدى حصول انتهاكات، ينبغي أن تؤمن دول المقصد والمنشأ على حدّ سواء آليات ناجعة لتقديم الشكاوى للعمال المهاجرين. تؤمن الحكومات آليات الشكاوى والانتصاف عبر مجموعة من الأساليب، بما فيها دعم القنصليات في دول المنشأ، والخطوط الساخنة لوزارة العمل، وعمليات الوساطة، والمحاكم المدنية المتخصصة في قضايا التوظيف والعمل. يلي تحليل لمدى مراعاة هذه الآليات للمعايير الدولية الراسخة حول آليات تقديم الشكاوى والحقّ في الانتصاف.

### إمكانية وصول شاملة (7,1)

يحدّد هذا القسم الفرعي نطاق الوصول إلى آليات الشكاوى المتاحة. في بعض السياقات، يعتمد وصول العمال إلى آليات الشكاوى على القطاع الذي يعملون فيه. مثلاً، في بعض البلدان، لا يمكن لعمال المنازل الوصول إلى أي قنوات رسمية باستثناء الشرطة لتقديم شكاوهم. غالباً ما يُستبعد العمال غير الموثقين من إمكانية تقديم الشكاوى برمتها. ينظر هذا القسم الفرعي في مدى توافق إمكانية وصول العمال إلى آليات الشكاوى مع الإرشادات التوجيهية (8) من المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل الخاصّة بمنظمة العمل الدولية، والتي تنصّ على وجوب إتاحة مثل هذه الآليات للعمال "بغضّ النظر عن وجودهم أو وضعهم القانوني في الدولة".

### إمكانية الوصول (7,2)

ينظر هذا القسم الفرعي في مدى إمكانية الوصول العملي للعمال إلى آليات وعمليات الشكاوى، وما إذا كانت هذه العمليات سريعة وخالية من الإجراءات الإدارية المعقّدة، بما يتماشى مع الإرشادات التوجيهية (8,1) من المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل الخاصّة بمنظمة العمل الدولية.

### الانتصاف والتعويض (7,3)

ينبغي أن تُتاح للعمال الذين يتعرّضون للانتهاكات خلال دورة الهجرة آليات انتصاف ناجعة قد تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، التعويضات بموجب الإرشادات التوجيهية (8,1) من المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل الخاصّة بمنظمة العمل الدولية. تتيح بعض بلدان المقصد تغيير ربّ العامل كسبيل افتراضي لمعالجة الشكاوى. قد تمثّل محاسبة المنتهكين من خلال الملاحقة الجنائية سبيل انتصاف في بعض الحالات. ينظر هذا القسم الفرعي في توفير الحكومة لسبل الانتصاف، مع التركيز على منح التعويضات.

### الحماية من الانتقام (7,4)

بموجب الإرشادات التوجيهية (8,1)، ينبغي حماية العمال الذين يتقدمون بشكاوى من الانتقام، تحديداً من أرباب العمل وجهات التوظيف. يقيّم هذا القسم الفرعي مدى ارتياح العمال للتقدم بالشكاوى وشعورهم بالأمان، كما يقدر فعالية التدابير المتخذة، في حال وجدت، لحماية العمال من الانتقام.

### المشورة القانونية (7,5)

قد يحدث تأمين المشورة القانونية المستقلة والمجانبة فارقاً بارزاً في قدرة العمال على الاطلاع على الخيارات المختلفة والمحتملة المتاحة لهم والتقدم بشكاوى بنجاح. ينظر هذا القسم الفرعي في المشورة القانونية المتاحة للعمال.

### الدعم القنصلي (7,6)

ينظر هذا القسم الفرعي في ما إذا كانت دول المنشأ تقدم دعماً قنصلياً ناجحاً في الوقت المناسب لمواطنيها في الخارج الذين تعرّضوا لتوظيف احتيالي أو مسيء.

## 8. معلومات للعمال

تطبق الحكومات مجموعة من البرامج لتوفير المعلومات للعمال حول قضايا مثل حقوقهم القانونية، وكيفية تجنب الاستغلال في عملية الاستقدام أو خلال التوظيف، وإجراءات تقديم الشكاوى المتاحة لهم. في دول المنشأ، يشمل ذلك جلسات توجيه رسمية قبل المغادرة، بالإضافة إلى شراكات مع منظمات المجتمع المدني لتقديم جلسات توعية بين مجتمعات العمال المهاجرين. يخصص هذا القسم الفرعي أداء الدولة في هذا الصدد، بالاستناد إلى الإرشادات التوجيهية (11,1) من المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل الخاصة بمنظمة العمل الدولية، كما يحلّل تأثير تزويد العمال بالمعلومات على حمايتهم من الانتهاكات أو توفير الانتصاف لهم.

### المواقع الإلكترونية للحكومة (8,1)

يحلّل هذا القسم الفرعي المعلومات المتعلقة بسياسات التوظيف العادل، والتشريع، والتنظيم، والعمليات المتاحة للعمال عبر المواقع الإلكترونية للحكومات.

### جلسات التوجيه قبل المغادرة (8,2)

يحلّل هذا القسم الفرعي فعالية جلسات التوجيه قبل المغادرة، حيث وُجدت، التي تعطيها دول المنشأ.

### التواصل (8,3)

يحلّل هذا القسم الفرعي ما إذا كانت الحكومة تشجّع على تواصل العمال مع أرباب العمل، ومنظمات العمل، وجهات توظيف العمال، ومجموعات المجتمع المدني.

### إتاحة معلومات عن سوق العمل (8,4)

ينظر هذا القسم الفرعي في مدى إتاحة الحكومة للمعلومات عن سوق العمل للعموم لتوجيه العمال في عملية اتخاذ القرار.

### التدريب ونشر التوعية (8,5)

ينظر هذا القسم الفرعي في مدى تعاون الحكومات مع منظمة العمل الدولية ومنظمات أرباب العمل والعمال لتقديم التعليم والتدريب و/أو إجراء حملات لنشر التوعية.

## 9. منظمات العمال

تُعدّ القدرة على تشكيل النقابات والانضمام إليها حقًا أساسيًا من حقوق الإنسان، ويمكن للنقابات العمالية أن تلعب دورًا حيويًا في تمثيل العمال المهاجرين ودعمهم. مع ذلك، تواجه النقابات قيودًا متفاوتة، قانونيًا وعمليًا، تمنعها من لعب هذا الدور، وقد يصعب على العمال المهاجرين الوصول إلى مستويات الحماية النقابية نفسها مثل المواطنين. يلي تحليل لمدى توفير الحكومات مساحة للنقابات العمالية لتلعب دورًا نشطًا في حماية العمال المهاجرين، وكيف يؤثر ذلك على نتائج العمال. تؤكد المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل الخاصّة بمنظمة العمل الدولية على ضرورة مشاركة المنظمات العمالية و"الشركاء الاجتماعيين" (بما في ذلك النقابات) في جميع العمليات التنظيمية الرئيسية، واحترام الاتفاقات الثنائية للاتفاقات الجماعية القائمة.

### حرية تكوين الجمعيات قانونيًا (9,1)

يقيّم هذا القسم الفرعي ما إذا كان للعمال الحق القانوني في تشكيل النقابات والانضمام إليها، وما إذا كان بإمكانهم الإضراب والمفاوضة الجماعية. في بعض البلدان، يُمنع العمال المهاجرون تمامًا من الانضمام إلى النقابات العمالية، بينما في بلدان أخرى، يُحظر على العمال في قطاعات معينة الانضمام إلى النقابات.

### حرية تكوين الجمعيات عمليًا (9,2)

يقيّم هذا القسم الفرعي ما إذا كانت النقابات العمالية قادرة على العمل بفعالية عمليًا، وما إذا كانت أنشطتها بمنأى عن التعطيل والمضايقة. تسمح بعض الحكومات بوجود النقابات بموجب القانون، لكنها تستميل النقابات العمالية لتحديد أنشطتها، بينما قد يواجه النشطاء النقابيون والأعضاء ضغوطًا وتهديدات، والأسوأ من ذلك أنها قد تأتي من أرباب العمل والحكومات.