حوار أبوظبي بين الدول الآسيوية المرسلة والمستقبلة للعمالة

Abu Dhabi Dialogue among the Asian Labour-Sending and Receiving Countries

# حوار أبوظبي

## اللقاء الوزاري التشاوري الثامن

## 31 يناير – 1 فبراير 2026

## دبي، الإمارات العربية المتحدة

## الإعلان المشترك

نحن، الوزراء ورؤساء الوفود من **مملكة البحرين، وجمهورية بنغلاديش الشعبية، وجمهورية الهند، وجمهورية إندونيسيا، ودولة الكويت، وجمهورية النيبال، وسلطنة عُمان، وجمهورية باكستان الإسلامية، وجمهورية الفلبين، ودولة قطر، وجمهورية سريلانكا الديمقراطية الاشتراكية، ومملكة تايلند، ودولة الإمارات العربية المتحدة، وجمهورية فيتنام الاشتراكية**، المشاركين في اللقاء الوزاري التشاوري الثامن لحوار أبوظبي، المنعقد في دبي بتاريخ 1 فبراير 2026،

إذ نعرب عن تقديرنا لحكومة سلطنة عُمان على ترأسها لحوار أبوظبي خلال العامين الماضيين، بما في ذلك توجيهها للأولويات الموضوعية وبرنامج العمل المرتبط بها، والذي شكّل الأساس لهذه المشاورات،

نُعرب عن ترحيبنا وتقديرنا لحكومة جمهورية الفلبين لقبولها تحمّل مسؤولية رئاسة حوار أبوظبي للعامين المقبلين، ونتطلع إلى فترة من التعاون البنّاء والتقدم في ظل رئاستها.

كما نُعرب عن خالص تقديرنا لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة على كريم دعمها وللجهود المبذولة من أجل تنظيم واستضافة هذا اللقاء الوزاري الناجح.

وإذ نُقرّ بالدور المهم الذي اضطلع به أعضاء اللجنة الاستشارية في مراجعة وتنقيح وإثراء مخرجات الأجندة البحثية التي تم إقرارها خلال اللقاء الوزاري التشاوري السابع،

وإذ نُعرب عن تقديرنا لمساهمات الباحثين ومنظماتهم المعنية في دعم التحليل وإعداد وتطوير الأوراق البحثية، فضلًا عن الخبراء الذين تولّوا إدارة الاستشارات ذات الصلة وعملية جمع المعلومات والبيانات،

وإذ نوصي بعرض تقرير دولة الرئاسة الذي تم عرضة على لقائنا الوزاري التشاوري الثامن على أصحاب المصلحة المعنيين لأخذه بعين الاعتبار،

وإذ نأخذ بعين الاعتبار المداخلات التوجيهية والتوجهات الاستراتيجية التي طرحها أصحاب المعالي الوزراء ورؤساء الوفود خلال هذا اللقاء التشاوري، ونؤكد التزامنا بضمان أن تعكس الأجندة البحثية لحوار أبوظبي الأولويات التي تم التعبير عنها خلال هذه المداخلات، نقُر في ذات الوقت بالمساهمات القيّمة التي قدمها، ممثلو الحكومات بصفة مراقب والجهات الحكومية ذات الصلة، والمنظمات الحكومية الدولية وبين الدول، وآليات التشاور الإقليمية التي تقودها الدول، والسلطات المحلية، والمجتمع المدني، والقطاع الخاص، والشباب، والمنظمات الدولية على مدار هذا اللقاء.

وإذ نُقرّ بأن تنقّل العمالة عبر ممر آسيا–دول مجلس التعاون الخليجي يشهد تحولات جوهرية، في ظل تطور الطلب على العمالة في دول مجلس التعاون الخليجي بوتيرة أسرع من قدرة أنظمة التنقّل والمهارات القائمة على الاستجابة، مما يؤدي إلى فجوات في المهارات تُقيّد النمو، بينما يواجه العديد من الشباب والمهنيين تحديات اقتصادية متزايدة، إلى جانب تزايد التوقعات بالحصول على نتائج أفضل للتنقل من أجل العمل. حيث تتأثر هذه الديناميكيات كذلك بالتغيرات الديموغرافية، وتطور علاقات العمل، والتسارع في الرقمنة والتحول المدفوع بالذكاء الاصطناعي، فضلًا عن العوامل الاقتصادية الراهنة، بما في ذلك ارتفاع معدلات التضخم وارتفاع تكاليف توظيف العمالة، وفي هذا السياق، نُقرّ بأن التصدي لهذا التحدي يتطلب جهوداً مشتركة وتعزيز الاستثمار في بلدان المنشأ وبلدان المقصد، بما يعكس نهجاً قائماً على الشراكة وتقاسم المسؤوليات.

وإذ نُحيط علمًا بالإصلاحات الجوهرية التي نفذتها دول المنشأ ودول المقصد ضمن حوار أبوظبي خلال السنوات الأخيرة في إطار تنظيمها وإداراتها لأسواق العمل، والتي جرى استعراض بعضها خلال جلسة "ابتكارات من المنطقة"، بما في ذلك التدابير الرامية إلى تحسين ظروف مسارات الانتقال، وما لذلك من آثار إيجابية على حوكمة أسواق العمل، وممارسات التوظيف، وعلاقات العمل عبر ممر حوار أبوظبي.

وإذ تشرّفنا بالاستماع إلى نتائج الأوراق البحثية التي أعدّها الخبراء من المنظمات الدولية الشريكة في الحوار

**فيما يتعلق بتأثيرات التغير المناخي على تنقّل العمالة عبر ممر آسيا لدول مجلس التعاون الخليجي**

لاحظنا بأن التغيرات المناخية تؤثر على سبل عيش النساء في جنوب آسيا، ولا سيما في بنغلاديش ونيبال وسريلانكا، حيث تتركز نسبة كبيرة من النساء في القطاعات المعرضة للتغيّر المناخي، ويواجهن في الوقت ذاته عوائق هيكلية مستمرة، تشمل محدودية الوصول إلى الأراضي والتمويل وتنمية المهارات ونُظم الحماية الاجتماعية. ولاحظنا أنه مع تزايد التغيرات المناخية، باتت الهجرة تُستخدم على نحو متزايد كإستراتيجية للتكيّف،

وأن دول المقصد، ولا سيما دول مجلس التعاون الخليجي، تتطلع لاستقبال مزيدا من العمالة والمهارات، نظرا لارتفاع الطلب على العمالة نتيجة للنمو الاقتصادي المتسارع لاسيما في قطاعات اقتصادية مثل الضيافة، والمهن الخضراء والرقمية. وأكدنا أن شراكات تنقّل المهارات الذكية [1]مناخيًا (Climate-Smart) والمراعية للنوع الاجتماعي يمكن أن تسهم في معالجة هذه التحديات من خلال الربط المنهجي بين تنمية المهارات والاعتراف بها ومسارات الهجرة الآمنة والمنظمة، بما يحقق منافع متبادلة للعمال وأصحاب العمل ولكلٍ من دول المنشأ ودول المقصد،

واستعرضنا تسارع وتيرة التحول الأخضر في دول مجلس التعاون الخليجي، من خلال تحليل تطور المشهد الاقتصادي الأخضر وما ينجم عنه من طلب متزايد على المهارات المتخصصة، فضلًا عن فرص التطوير القائمة في أطر الهجرة الحالية في الاستجابة لهذه الاحتياجات العمالية الناشئة. وناقشنا بشكل خاص، خارطة الطريق الإقليمية المقترحة التي ترتكز على إيجاد قاعدة إقليميه مشتركه للمواهب الخضراء، بهدف دعم تنمية المهارات وتعزيز التنقّل بين دول مجلس التعاون الخليجي وعلى امتداد ممر حوار أبوظبي. وبالاستناد إلى هذا التحليل، استعرضنا مقترح اصدار سندات خضراء على المستوى الاقليمي لتستخدم كأداة تمويل استراتيجية لدعم التحول الأخضر في دول الأعضاء في حوار أبوظبي من خلال الاستثمار في تنمية رأس المال البشري. كما أن إصدار السندات الخضراء من شأنه توفير وحشد

[1] مصطلح مستخدم في أدبيات المنظمات الدولية يعني المراعية لاعتبارات تغير المناخ

التمويل المستدام لتمويل برامج التدريب على المهارات في دول المنشأ من خلال برامج تدريب مصممة بالتعاون مع بلدان المقصد، والحد من خطر عدم توفر المهارات اللازمة للوظائف الخضراء بالنسبة لأصحاب العمل، وبناء البنية المؤسسية والرقمية اللازمة لإدارة قاعدة إقليميه مشتركه للمواهب الخضراء، بما يحقق مواءمة فعّالة بين الأهداف المناخية وتنمية القوى العاملة والتنويع الاقتصادي على المدى الطويل.

**بشأن تنقّل العمالة وتنمية المهارات من أجل انتقال عادل إلى الاقتصاد الأخضر**

تبين لنا في ضوء الأدلة التي تم استعراضها أن التغيّر المناخي يعيد تشكيل أسواق العمل وأنماط تنقّل العمالة عبر ممر حوار أبوظبي، بما يعيد تشكيل المخاطر المهنية، ويؤثر على الإنتاجية، بطريقة تعزز الحاجة إلى تطوير منظومات العمل اللائق والحماية الاجتماعية، ولا سيما في القطاعات الأكثر تعرضًا لتأثيرات التغيّر المناخي. ولاحظنا كذلك أنه بالنسبة للعديد من دول المنشأ المعرضة للتغير المناخي، بات تنقّل العمالة والتحويلات المالية يؤديان دورًا متزايد الأهمية كآليتين لتنويع مصادر الدخل، في حين تواصل دول المقصد الاعتماد على العمال الوافدين للحفاظ على استدامة القطاعات الحيوية وتلبية الطلب الناشئ على العمالة، بما في ذلك في الصناعات الخضراء وتلك التي لديها القدرة على التكيف مع التغيرات المناخية.

وفي هذا السياق، أكدنا أن دفع مسار الانتقال العادل يتطلب اتباع نهج استباقي أكثر اتساقًا، يدمج بين العمل المناخي وتنمية المهارات وحوكمة تنقّل العمالة. وشددنا على أهمية توسيع أطر الانتقال العادل للعمال المهاجرين، وتعزيز تدابير السلامة والصحة المهنية، وتوسيع نطاق الوصول إلى أنظمة شاملة لتنمية المهارات والاعتراف بها، فضلًا عن تعزيز التعاون الثنائي والإقليمي وبين الأقاليم من خلال حوار أبوظبي، بما يدعم مسارات تنقّل عمالي آمنة ومنظمة وقانونية، ويسهم في تعزيز القدرة على الصمود المناخي، والتحول الاقتصادي، وتحقيق الازدهار المشترك عبر ممر حوار أبوظبي.

استعرضنا المنهجيات الحديثة التي تربط بين تنمية القوى العاملة والتكيّف مع التغيّر المناخي وتعزيز القدرة على الصمود الاقتصادي واستدامته، ولا سيما في القطاعات ذات الأهمية في الدول الأعضاء في حوار أبوظبي على المدى الطويل، مثل الزراعة في البيئات المُتحكَّم فيها وإدارة النفايات.

وأخذنا علما بما تُظهره الأدلة من أن نجاح الاستثمارات في مجالات الأمن الغذائي، ومبادرات الاقتصاد الدائري، والبنية التحتية لتحويل النفايات إلى طاقة، لا يعتمد فقط على توافر رأس المال والتكنولوجيا، بل يتوقف كذلك على توافر فنيين يمتلكون مهارات تشغيلية وبيئية متخصصة.

وأخذنا علما بأن معالجة فجوات المهارات في هذه القطاعات ذات الصلة بالتغيّر المناخي تُعد أمرًا أساسيًا لدعم أداء تلك القطاعات وتعزيز الانتاجية والقدرة على الصمود للاستثمارات العامة والخاصة الرئيسية في مختلف أنحاء المنطقة. كما ندعم اعتماد نهج تعاوني لتنمية المهارات يحقق منافع متبادلة لكل من دول المنشأ والمقصد.

واطلعنا على ما تم استعراضه بشأن فجوات المهارات وما يترتب عليها من تكاليف خفية كبيرة يتحملها كلٌّ من أصحاب العمل والحكومات، بما في ذلك خسائر في الإنتاجية، وتكرار عمليات الاستقدام، والاعتماد على خبرات خارجية قصيرة الأجل. ولاحظنا أن معالجة أوجه القصور هذه، تتم من خلال شراكات منظَّمة لتنمية المهارات، وبرامج مستهدفة لتطوير المهارات، وقنوات مستقرة ومستدامة لتأمين

القوى العاملة، تُعد جميعها أمرًا بالغ الأهمية لحماية عوائد الاستثمارات العامة والخاصة واسعة النطاق في القطاعات ذات الصلة بالتغيّر المناخي وتنميتها.

**فيما يتعلق بالعمل المؤقت عبر المنصات الرقمية في الدول الأعضاء في حوار أبوظبي: التداعيات القانونية والاجتماعية والمهنية**

لاحظنا أنه في ظل تنامي الترابط الرقمي وزيادة قابلية تداول الخدمات، يبرز التنقّل الافتراضي للعمالة كعنصر هام مكمّل للتنقّل الفعلي للعمالة داخل إقليم حوار أبوظبي، حيث تم التأكيد على أن الدول الأعضاء في حوار أبوظبي تؤدي أدوارًا متكاملة بصفتها في آنٍ واحد دولًا مورِّدة (مصدرة) ومستخدمة للعمل عن بُعد، بما يتيح فرصًا أفضل لمواءمة عرض العمالة مع الطلب عليها، مع التخفيف من الضغوط المرتبطة بالتنقّل الفعلي.

أكدنا على أن جاهزية البنية التحتية، وتوافر المهارات الرقمية ذات الصلة، ووجود أطر تنظيمية واضحة، تُعد عناصر أساسية لتوسيع نطاق التنقّل الافتراضي للعمالة على نحو شامل لاحظنا أن حوار أبوظبي يوفر منصة مناسبة لتبادل الخبرات ولتنفيذ مبادرات تجريبية مشتركة لدعم الدول الأعضاء في تطوير نُهج أكثر تنظيمًا للتنقّل الافتراضي للعمالة، بما يسهم في توسيع فرص العمل — ولا سيما للنساء والشباب — مع تكاملها مع مسارات تنقّل العمالة القائمة.

استعرضنا كذلك آراء أصحاب العمل، ولاحظنا التوسع السريع في اقتصاد المنصات عبر ممر حوار أبوظبي، مدفوعًا بالتوسع بالمنصات الرقمية، ونماذج الأعمال المستحدثة، وتغيّر تفضيلات العاملين. وأشرنا إلى أن العمل الحر والعمل عبر المنصات يؤديان دورًا متزايد الأهمية في تعزيز مرونة الأعمال، وتيسير الوصول إلى المهارات المتخصصة، وتوسيع نطاق المشاركة في سوق العمل، ولا سيما بالنسبة للنساء والشباب. وفي الوقت ذاته، لاحظنا أن عدم اتساق التعريفات، ومحدودية توافر البيانات، وتعدد الأطر التنظيمية وتباينها، لا تزال تُقيّد فعالية صنع السياسات وإمكانية المقارنة بين البلدان،

واستعرضنا الأطر القائمة في مجالات العمل والحماية الاجتماعية والانتقال لغرض العمل ولاحظنا انها لا تزال في مجملها موجهة نحو علاقات العمل التقليدية، ولم تتواءم بعد بشكل كامل مع واقع العمل الحر، ولا سيما فيما يتعلق بالعمال الوافدين. كما أن هناك بعض الاعتبارات التي مازالت قائمة بشأن الوصول إلى نُظم الحماية الاجتماعية، لتغطية بعض المخاطر، علاوة على تلك المرتبطة بالوصول الى فرص تنمية المهارات، وهو ما يطرح تحديات على صعيد الامتثال والاستدامة لكلٍّ من العاملين وأصحاب العمل. وفي هذا السياق، أشرنا إلى الحاجة إلى تصنيفات أوضح للعمال وتعزيز جهود جمع البيانات، ودعم تطوير أطر مرنة للحماية الاجتماعية تأخذ في الاعتبار الطبيعة العابرة للحدود للعمل عبر المنصات، وتنقّل العمالة وتنمية المهارات، بما يسهم في دعم النمو المستدام لاقتصاد العمل عبر المنصات في ممر حوار أبوظبي.

**بشأن تفعيل دور المهارات والتنوّع في تعزيز إنتاجية العمل في الدول الأعضاء في حوار أبوظبي**

أدركنا أن تنمية المهارات وتعزيز تنوّع القوى العاملة باتا يشكّلان عنصرين محوريين على نحو متزايد في دعم إنتاجية العمل، والتنويع الاقتصادي، وتحقيق النمو المستدام في الدول الأعضاء في حوار أبوظبي. لاحظنا أنه، على الرغم من توسع الاستثمار في مجالات التعليم والتدريب وأنظمة الهجرة، لا تزال حالات عدم التوافق في المهارات، وتباين أطر تصنيف المهارات والاعتراف بها، وتفاوت فرص الارتقاء بالمهارات وإعادة تأهيلها، تُقيّد تحقيق معدلات الإنتاجية المستهدفة، ولا سيما في القطاعات المتقدمة والخضراء والرقمية.

واســتعرضــنا كذلك أنماط تنقّل العمالة داخل ممر حوار أبوظبي، التي تعكس نموذجًا تكامليًا للقوى العاملة يُســهم من خلاله العمال المهاجرون في تلبية احتياجات تقنية ومتخصصة حيوية مع التأكيد على دورهم كشركاء في التنمية في كلٍ من بلدان المنشأ والمقصد. وفي هذا الســياق، ســلّطنا الضــوء على أهمية النهوض بآليات التحقق من المهارات والاعتراف بها، وتعميق الشــراكات بين القطاعين العام والخاص، وتعزيز أطر أكثر شـمولًا وتكيّفًا لتنمية المهارات وتنقّل العمالة — ولا سيما للنسـاء والشـباب والمؤسـسـات الصـغيرة والمتوسـطة — بما يحقق مواءمة أفضل بين عرض العمالة والطلب عليها، ويدعم أسـواق عمل قادرة على الصمود وجاهزة للمستقبل عبر ممر حوار أبوظبي، على غرار برنامج الشـراكة العالمية للمهارات، الذي تم تنفيذه في عدة دول من دول الحوار، بما فيها الهند، إندونيسـيا، والفلبين. وندعو إلى تعزيز التعاون الثنائي والإقليمي والبناء على الخبرات المتراكمة في هذا المجال.

**آفاق الشراكات العالمية للمهارات والحاجة إلى الاستثمار في تنمية المهارات و أنظمة تنقّل العمالة الدولية**

وفي هذا السياق، استعرضنا الواقع الديموغرافي العالمي وأوضاع أسواق العمل، وناقشنا الشراكات العالمية للمهارات بوصفها استجابة عملية لنقص المهارات والاختلالات الديموغرافية، وأكدنا على أن تنقّل العمالة المُدار على نحو جيّد، والمدعوم بالاســتثمار في تنمية المهارات، يمكن أن يسهم في تعزيز الازدهار المشترك، مع الحد من المخاطر المرتبطة بالهجرة غير النظامية وعدم توافق المهارات.

اســتعرضــنا تنامي الطلب المســتمر على العمالة، وما تُظهره الأدلة من أن الطلب على العمالة في دول مجلس التعاون الخليجي يُتوقّع أن يشــهد زيادة ملحوظة خلال العقود المقبلة، الأمر الذي يؤكد أهمية اعتماد شــراكات اســتشــرافية تُوائم بين تنمية المهارات، والاعتماد والشــهادات، ومســارات التنقّل القانوني، وبقدرة الشــراكات العالمية للمهارات وغيرها من النماذج التعاونية على تعزيز التعاون الإقليمي والدولي بما فيها الاعتراف المتبادل بالمهارات والمؤهلات، ورفع جاهزية القوى العاملة، وضــمان الاثار التنموية الإيجابية لانتقال العمالة، والعمل اللائق، وتبادل المنافع عبر الدول الأعضاء في حوار أبوظبي.

**فيما يخص الاتفاق العالمي للهجرة – (GCM)**

نعرب عن تقديرنا للجنة الأمم المتحدة الاقتصــادية والاجتماعية لغربي آســيا (الإســكوا)، ولجنة الأمم المتحدة الاقتصــادية والاجتماعية لآسـيا والمحيط الهادئ (الإسـكاب)، وكذلك لشـبكة الأمم المتحدة المعنية بالهجرة، على مشـاركتهم المسـتمرة ومسـاهماتهم القيّمة في دعم حوار أبوظبي، ونرحب بمشـاركتهم في دعم المراجعة الإقليمية ودعم اسـتعداد الدول الاعضـاء للمنتدى الدولي الثاني لاسـتعراض الهجرة المقرر عقده في عام 2026،

نلاحظ التقدّم المحرز في تنفيذ الاتفاق العالمي من أجل هجرة آمنة ومنظمة ونظامية، بما في ذلك من خلال آليات الاسـتعراض الإقليمية والوطنية، والتقارير الطوعية، وتعزيز التعاون مع شركاء الأمم المتحدة. ونشير الى أنه في الوقت الذي يواجه فيه ممر حوار أبوظبي تحديات متغيرة مرتبطة بالنزاعات، والنزوح، والاحتياجات المتغيرة لأســواق العمل، والتغيّر المناخي، مازال ممر حوار أبوظبي يشــكّل محورًا رئيســيًا لانتقال العمالة على مستوى العالم، والتحول الاقتصادي، وتدفقات التحويلات المالية.

وفي هذا السياق، أكدنا على أهمية الاستفادة من حوار أبوظبي بوصفه منصة إقليمية لتبادل المعرفة، وتنسيق الجهود، وتقديم مساهمة مشتركة إلى المنتدى الدولي لاستعراض الهجرة لعام 2026. وشددنا على أهمية تحسين قواعد البيانات، وتوسيع مسارات الهجرة النظامية والمراعية للمهارات، وتعزيز الحماية والشــمول لجميع العمال المهاجرين بما فيهم العاملين في قطاع العمالة المســاعدة والقطاعات الغير-التقليدية، بما يضــمن اتســاق نتائج تنقّل العمالة مع أهداف التنمية المســتدامة والتكيّف مع التغيّر المناخي. وندعو الدول الأعضــاء

للمشاركة الفاعلة في عملية المراجعة الإقليمية، بما في ذلك من خلال التقارير الطوعية، وتبادل الخبرات بين الأقران، وإقامة الشراكات، من أجل بلورة أولويات مشتركة والإسهام في صياغة منظور إقليمي متماسك،

ونكلف كذلك الأمانة الدائمة، بالتشاور مع اللجنة الاستشارية، بإعداد وتقديم إحاطة موجزه لمؤتمر المراجعة الدولية تعكس فعالية حوار أبوظبي كمنصة لتبادل المعرفة على المستوى الإقليمي ولتنسيق الجهود في سبيل تعزيز الحماية والشمول للعمال المهاجرين، ومواءمة تنقّل العمالة مع أهداف التنمية المستدامة والتكيّف مع التغيّر المناخي، فضلًا عن الأهداف المتعلقة بتيسير الشراكات والتعاون،

كما نؤكد من جديد على التزامنا بالتعاون والحوار البنّاء، القائم على مبدأ المسؤولية المشتركة بين دول المنشأ ودول المقصد بوصفه أساسًا لتحقيق نتائج إيجابية للانتقال من أجل العمل بالنسبة لدول الارسال والاستقبال على حد سواء،

واستنادًا إلى نتائج المناقشات الموضوعية والمعمّقة المشار اليها أعلاه، والتي حدّدت فجوات رئيسية وفرصًا مهمة لتعزيز التعاون، نوصي بأن يتولى الرئيس القادم، والأمانة الدائمة لحوار أبوظبي، بالتعاون مع المنظمات الدولية الشريكة واللجنة الاستشارية، إعداد أجندة بحثية تركز على سياسات العمل لتنفذ خلال العامين القادمين، على ان تتسم بالنهج العملي والنظرة الاستشرافية. و تستهدف التركيز على بحث سبل النهوض بتنقّل العمالة ليصبح أداة استراتيجية لدعم التنمية وتعزيز جاهزية القوى العاملة، وتعزيز قدرة الدول الأعضاء في ممر آسيا – دول مجلس التعاون الخليجي على النمو والمرونة الاقتصادية ارتكازا على التحويلات المالية، والرقمنة، والأنظمة الذكية للمهارات، التي يمكن تنفيذها من خلال التعاون الثنائي و/أو الإقليمي، مع إيلاء اهتمام خاص للموضوعات التالية:

**المحور الأول: الذكاء الاصطناعي والرقمنة والتكنولوجيا من أجل حوكمة أذكى لتنقّل العمالة**

**مجال البحث الأول: الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات من أجل أنظمة ذكية للمهارات و انتقال العمالة**

سعيا الى استكشاف إمكانات الذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات لتقييم مدى قابليتها للتطبيق في تطوير أنظمة أذكى للمهارات، وتحسين مواءمة المهارات والاعتراف بها، ودعم حوكمة أكثر كفاءة واستشرافية لتنقّل العمالة عبر ممر حوار أبوظبي.

**مجال البحث الثاني: الرقمنة والتكنولوجيا من أجل تفتيش أكثر ذكاءً في مجال العمل وتعزيز الامتثال**

سعيًا إلى استكشاف دور الرقمنة في تعزيز أنظمة تفتيش العمل والامتثال، من خلال إدارة أكثر كفاءة، وقائمة على تقييم المخاطر، ومنسّقة لأسواق العمل عبر ممر حوار أبوظبي.

**المحور الثاني: التحويلات المالية بوصفها أداة استراتيجية للتنمية وإعادة تشكيل مهارات القوى العاملة**

يركز مسار السياسات الخاص باستثمار التحويلات المالية لأغراض التنمية على بلورة وتحديد مناهج عملية قابلة للتطبيق ومرتبطة بالأطر السياساتية لتعزيز توظيف تدفقات التحويلات المالية بشكل أكثر فعالية لدعم التنمية في بلدان المنشأ على امتداد ممر حوار أبوظبي، مع التأكيد على أهمية احترام قرارات المهاجرين بشأن كيفية استخدام تحويلاتهم، وتعزيز مبدأ المسؤولية المشتركة بين الدول الأعضاء في توفير بيئة داعمة تزيد من الأثر التنموي لهذه التحويلات. كما سيسعى المحور للبحث في فرص العمل المشتركة، بما في ذلك الجهود الرامية لخفض تكاليف التحويلات المالية وتوسيع وصول المهاجرين وعائلاتهم إلى الخدمات المالية الرسمية.

**المحور الثالث: تطور الأطر التشريعية وسياسات أسواق العمل وآليات تنقّل العمالة في ممر حوار أبوظبي**

يهدف استعراض التطورات الحديثة في الأطر التشريعية الحاكمة لأسواق العمل وسياسات التوظيف عبر ممر حوار أبوظبي، ودراسة تفاعلها مع أنماط تنقّل العمالة، وممارسات الاستقدام، وتوزيع القوى العاملة، وذلك دعمًا لتحقيق قدر أكبر من المواءمة، وتعزيز الفهم المتبادل، والتعاون الفعّال بين دول المنشأ ودول المقصد

**المحور الرابع: تعزيز الربط بين منظومات التعليم وسوق العمل وتنقّل العمالة عبر الشراكة مع بنوك التنمية متعددة الأطراف**

يهدف هذا المحور لاستكشاف دور المؤسسات المالية الوطنية والبنوك التنموية في دعم برامج الإصلاح في مجالات التعليم والمهارات والتوظيف، والتي يتم تصميمها بالتشاور مع دول المرسلة للعمالة، في تعزيز الروابط بين مخرجات التعليم وسوق العمل والمساهمة في تحقيق نتائج أكثر فاعلية لتنقّل العمالة على امتداد ممر حوار أبوظبي، بما يتوافق مع الأطر الثنائية والإقليمية القائمة. كما سيسعى هذا المحور لمناقشة فرص تحويل وتطوير مهارات القوى العاملة، وخلق شراكات متبادلة المنفعة تربط بين تنمية المهارات، وأنظمة الشهادات، ومسارات التنقّل القانونية، لضمان أن تكون مخرجات أنظمة التعليم والتدريب أكثر استجابةً لمتطلبات سوق العمل في كلٍ من بلدان المنشأ والمقصد.

وإضافةً إلى الأولويات الموضوعية المذكورة أعلاه، نكلّف الأمانة العامة، وبالتشاور مع اللجنة الاستشارية، بإعداد خطة لإنشاء فريق فرعي يتولى تطوير مقترحات تُعرض على الوزراء للنظر فيها بشأن ترتيبات أكثر فاعلية للرئاسة.

وفي الختام، نتطلع إلى مواصلة العمل بشكل وثيق مع شركائنا الدوليين والإقليميين من أجل دفع مخرجات أهدافنا المشتركة قدمًا