



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

# تقرير كبار المسؤولين بالدول الاعضاء لحوار أبوظبي

 18-19 أكتوبر 2022

03

## نظرة عامة: تقرير مرحلي من الأمانة العامة

06

## الأولوية المواضيعية الأولى: دعم قدرة الدول الاعضاء على إدارة أسواق العمل وتعزيز رفاه العمال من خلال الوسائل التكنولوجية الحديثة

- (أ) نحو نظم الكترونية فعالة لتسوية المنازعات العمالية في ممرات الانتقال للعمل ما بين الدول الاعضاء في حوار أبوظبي
- (ب) مد مظلة نظم حماية الاجور لتشمل في نطاقها حماية أجور العمال المنزليين، الخيارات المتاحة والاثار المتوقعه
- (ج) تيسير خدمات بنكية وتحويلات آمنة، مقبولة التكلفة، وموجهة لخدمة العمالة التعاقدية المؤقتة بما فيهم العاملين في المنازل بالاستفادة من التكنولوجيا الحديثة
- (د) تحسين فرص وصول العمال المهاجرين للمعلومات الصحية في الدول الاعضاء بحوار أبوظبي

14

## الأولوية المواضيعية الثانية: تيسير وتحسين انتقال المهارات ما بين دول المنشأ والمقصد استجابة لمستقبل العمل

- (أ) مبادئ توجيهية لتصميم الشراكات القائمة على المهارات
- (ب) الموازنة بين احتياجات أسواق العمل بالدول الاعضاء في حوار أبوظبي و اتجاهات انتقال العمال المهاجرين

19

## الأولوية المواضيعية الثالثة: إدماج مفهوم النوع الاجتماعي في إطار سياسات تعزيز الاستقدام والتوظيف بالدول الاعضاء في حوار أبوظبي

- (أ) الاتجاهات الحالية والمستقبلية للطلب على النساء المهاجرات للعمل في مختلف القطاعات الاقتصادية بالدول الاعضاء في حوار أبوظبي، مع التركيز على تلك المتعلقة بالتكنولوجيا
- (ب) تحديد أفضل الممارسات لتعزيز فرص انتقال وتيسير توظيف النساء المهاجرات للعمل في القطاعات التي تشهد معدلات طلب مرتفعة على النساء مع التركيز على القطاع الصحي

24

## الأولوية المواضيعية الرابعة: تعزيز التعاون الاقليمي والدولي بين حوار أبوظبي والمنشآت العالمية المعنية بالهجرة والعمل

- (أ) لقاء على هامش إجتماع المراجعة الأول للاتفاق الدولي من أجل هجرة آمنة، منظمة وقانونية لمناقشة الدور الهام للآليات التشاورية الاقليمية في تطبيق الاتفاق.
- (ب) اجتماع للخبراء لمناقشة فرص تعزيز التعاون الاقليمي لضمان أخذ أولويات الدول الاعضاء في الآليات التشاورية بعين الاعتبار عند صياغة الأجندة الدولية للهجرة.
- (ج) تيسير تبادل الدول الاعضاء للمعلومات بشأن جهود تطبيق الاتفاق العالمي من أجل هجرة آمنة، منظمة، وقانونية

## نظرة عامة: تقرير مرحلي من الأمانة العامة

يأتي هذا الاجتماع لكبار المسؤولين في أعقاب اللقاء الوزاري التشاوري السادس، الذي عُقد في دبي في الفترة من 26 إلى 27 أكتوبر 2021. وهو يتيح الفرصة لكبار المسؤولين في الدول الأعضاء وأصحاب المصلحة الآخرين لتقييم التقدم المحرز منذ اللقاء الوزاري التشاوري السادس، والبدء في الأعمال التحضيرية للقاء الوزاري التشاوري السابع، المقرر عقده في الربع الثالث من عام 2023.

وشاركت في اللقاء الوزاري التشاوري السادس ست عشرة دولة من الأعضاء وأربع حكومات مراقبة، وسبعة هيئات حكومية دولية وإقليمية، وممثلين عن القطاع الخاص والمجتمع المدني والحكومات المحلية ومنظمات الأمم المتحدة. وتم إطلاع الوزراء الحاضرين على نتائج عمل حوار أبوظبي برئاسة دولة الإمارات العربية المتحدة، ورحبوا بحكومة باكستان كرئيس جديد لدورة 2022 - 2023، واعتمدوا إعلاناً وزارياً سيتم تنفيذه في ظل رئاسة باكستان.

وحدد الإعلان الوزاري خمس أولويات مواضيعية أولها دعم قدرة الدول الاعضاء على إدارة أسواق العمل وتعزيز رفاه العمال من خلال الوسائل التكنولوجية الحديثة؛ وثانيها تيسير وتحسين انتقال المهارات ما بين دول المنشأ والمقصد استجابة لمستقبل العمل؛ وثالثها، التصدي لتحديات كوفيد 19؛ ورابعها، إدماج مفهوم النوع الاجتماعي في إطار سياسات تعزيز الاستقدام والتوظيف بالدول الاعضاء في حوار أبوظبي؛ وأخيراً، تعزيز التعاون الاقليمي والدولي بين حوار أبوظبي والمنتديات العالمية المعنية بالهجرة والعمل.

كما طرح الإعلان الوزاري سلسلة من التوصيات لإعداد جدول أعمال ينفذ بالتعاون بين الدول الاعضاء، بمساعدة اللجنة الاستشارية (التي تم تشكيلها عقب اللقاء الوزاري التشاوري الخامس) في تقييم التوصيات وتنفيذها. كما دعا الإعلان الوزاري الأمانة العامة إلى صياغة تقرير ورفعته إلى الجلسة الافتتاحية للمنتدى الدولي لاستعراض قضايا الهجرة (IMRF)، يؤكد على كيفية مساهمة حوار أبوظبي في «تعزيز التعاون الدولي والشراكات العالمية من أجل هجرة آمنة ومنظمة وقانونية» (الهدف 23 من الاتفاق العالمي للهجرة). (يسر الأمانة أن تنوه إلى أن هذا التقرير قد تم تسليمه ونشره بالفعل على موقع المنتدى الدولي لاستعراض قضايا الهجرة على شبكة الإنترنت - وتم التنويه بشأنه في إطار الأولوية المواضيعية الرابعة لاجتماع كبار المسؤولين).

وفي أعقاب اللقاء الوزاري التشاوري، وبناء على طلب الوزراء، دعت الأمانة العامة للجنة الاستشارية (المؤلفة من حكومات المملكة العربية السعودية وباكستان والفلبين وسري لانكا والإمارات العربية المتحدة) للانعقاد بغية مناقشة الإعلان الوزاري وتقييم خيارات تنفيذه. وناقشت اللجنة الاستشارية توصيات الإعلان واقترحت سلسلة من المسارات الملموسة، التي أقرتها دولة الرئاسة لاحقاً.

وجاءت المخرجات في صورة اتفاق يقتضي التركيز على أربع أولويات مواضيعية رئيسية، تتماشى بشكل وثيق مع الإعلان الوزاري. ووافقت اللجنة الاستشارية على دمج موضوعي التركيز على الوصول إلى العدالة وكوفيد-19 في مسار واحد تحت عنوان الاستفادة من استخدامات التكنولوجيا الحديثة. وفي إطار هذه الأولويات المواضيعية الأربعة، تم الاتفاق على ما مجموعه 11 موضوع محدد، تشكل معاً أساس جدول الأعمال والمناقشات المتوخاة في اجتماع كبار المسؤولين هذا، وقد تم الانتهاء من وضع صيغتها النهائية على النحو التالي:

## 1. دعم قدرة الدول الاعضاء على إدارة أسواق العمل وتعزيز رفاه العمال من خلال الوسائل التكنولوجية الحديثة

- (أ) نحو نظم الكترونية فعالة لتسوية المنازعات العمالية في مسارات الانتقال للعمل ما بين الدول الاعضاء في حوار أبوظبي
- (ب) مد مظلة نظم حماية الاجور لتشمل في نطاقها حماية أجور العمال المنزليين، الخيارات المتاحة والآثار المتوقعة
- (ج) تيسير خدمات بنكية وتحويلات آمنة، مقبولة التكلفة، وموجهة لخدمة العمالة التعاقدية المؤقتة بما فيهم العاملين في المنازل بالاستفادة من التكنولوجيا الحديثة.
- (د) تحسين فرص وصول العمال المهاجرين للمعلومات الصحية في الدول الاعضاء بحوار أبوظبي

## 2. تيسير وتحسين انتقال المهارات ما بين دول المنشأ والمقصد استجابة لمستقبل العمل

- (أ) مبادئ توجيهية لتصميم الشراكات القائمة على المهارات.
- (ب) المواءمة بين احتياجات أسواق العمل بالدول الاعضاء في حوار أبوظبي و اتجاهات انتقال العمال المهاجرين

## 3. إدماج مفهوم النوع الاجتماعي في إطار سياسات تعزيز الاستقدام والتوظيف بالدول الاعضاء في حوار أبوظبي

- (أ) الاتجاهات الحالية والمستقبلية للطلب على النساء المهاجرات للعمل في مختلف القطاعات الاقتصادية بالدول الاعضاء في حوار أبوظبي، مع التركيز على تلك المتعلقة بالتكنولوجيا.
- (ب) تقييم أفضل الممارسات لتعزيز فرص انتقال وتيسير توظيف النساء المهاجرات للعمل في القطاعات التي تشهد معدلات طلب مرتفعة على النساء مع التركيز على القطاع الصحي.

## 4. تعزيز التعاون الاقليمي والدولي بين حوار أبوظبي والمنتديات العالمية المعنية بالهجرة والعمل

- (أ) لقاء على هامش إجتماع المراجعة الأول للاتفاق الدولي من أجل هجرة آمنة، منظمة وقانونية لمناقشة الدور الهام للآليات التشاورية الاقليمية في تطبيق الاتفاق.
- (ب) اجتماع للخبراء لمناقشة فرص تعزيز التعاون الاقليمي لضمان أخذ أولويات الدول الاعضاء في الآليات التشاورية بعين الاعتبار عند صياغة الأجندة الدولية للهجرة.
- (ج) تيسير تبادل الدول الاعضاء للمعلومات بشأن جهود تطبيق الاتفاق العالمي من أجل هجرة آمنة، منظمة، وقانونية.

وبالإضافة إلى الاتفاق على نطاق العمل، قام الرئيس، بمعاونة اللجنة الاستشارية والأمانة العامة، بتسمية الخبراء الذين يمكن الاستعانة بهم لمساعدة حوار أبوظبي في تحقيق هذه النتائج. كما تم الاتفاق على الاستمرار في التعاون مع ذات الخبراء في بعض الحالات التي تشاركت فيها الأولويات المواضيعية بين رئاستي الإمارات وباكستان. كما تم تحديد خبرات إضافية في مجالات أخرى.

واستعداداً لاجتماع كبار المسؤولين هذا، دعا الرئيس والأمانة العامة الخبراء المختارين إلى إعداد الاطار العام للباحث وأوراق العمل التي سيتم عرضها على الوزراء في اللقاء الوزاري التشاوري السابع في العام المقبل. وستكون مناقشة هذه الخطوط العريضة محور تركيز يومي لاجتماع كبار المسؤولين.

وسيتم تخصيص ما يقرب من عشرين دقيقة لمناقشة كل الاطار العام لكل دراسة، كما ستتم دعوة الخبراء لتقديم لمحة عامة مدتها سبع دقائق، تليها جلسة لمدة ثلاث عشرة دقيقة لطرح الأسئلة واستقبال ملاحظات الدول الأعضاء وأصحاب المصلحة الآخرين.

ويتمثل الهدف العام في، أولاً، تمكين الدول الأعضاء من التعليق على اوراق العمل المزمع عرضها على اللقاء الوزاري وتقديم مقترحاتهم لائراء محتواها، وثانياً، استكشاف مدى اهتمام الدول الأعضاء بالمشاركة في البرامج البحثية المقترحة، وصولاً إلى رفق الوزراء بأحد عشر تقريراً يستجيب لأولويات الدول الأعضاء خلال اللقاء الوزاري التشاوري السابع، متضمنة رؤى قابلة للتنفيذ يمكن للدول الاعضاء المضي قدما في تنفيذها على المستوى الوطني اذا رغبت في ذلك، إما بشكل فردي أو بالشراكة مع بعضها البعض، بالإضافة إلى توصيات للدورة التالية من حوار أبوظبي.

وفي أعقاب اجتماع كبار المسؤولين هذا، ستعمل الأمانة العامة مع الخبراء والمنظمات المعنية من أجل تنسيق الملاحظات الواردة من كبار المسؤولين، وتناول أي توصيات وتوجيهات أخرى تنبثق عن اجتماع كبار المسؤولين هذا. ومن المتوقع أن يعقد الاجتماع الثاني المقبل لكبار المسؤولين قبل اللقاء الوزاري التشاوري مباشرة. كما أنه، من المتوقع عقد المزيد من اجتماعات حوار أبوظبي خلال 2023، لا سيما فيما يتعلق بالأولوية المواضيعية الرابعة.

وتنوه الأمانة العامة إلى وجوب تسمية رئيس جديد للدورة التي تلي رئاسة باكستان. ووفقاً لنظام حوكمة حوار أبوظبي، فمن المتوقع أن يكون الرئيس القادم من إحدى دول المقصد، وسيتم تقديم تحديث حول الرئيس القادم لدورة 2023-2024 في اليوم الثاني من اجتماع كبار المسؤولين. و يحث الرئيس والأمانة العامة بلدان المقصد على النظر في إمكانية ترؤسها لحوار أبوظبي.

## الأولوية المواضيعية الأولى: دعم قدرة الدول الاعضاء على إدارة أسواق العمل وتعزيز رفاه العمال من خلال الوسائل التكنولوجية الحديثة

(أ) نحو نظم إلكترونية فعالة لتسوية المنازعات العمالية في ممرات الانتقال للعمل ما بين الدول الاعضاء في حوار أبوظبي

### البروفيسور جبريل فال،

مدير مجموعة جي كيه بارتنز وأستاذ زائر في كلية لندن للاقتصاد

في 27 أكتوبر 2021 في دبي، اعتمد الوزراء ورؤساء الوفود إعلان اللقاء الوزاري التشاوري السادس المشترك لحوار أبوظبي. وغطت التوصيات، في جملة أمور، موضوع "دعم قدرة الدول الاعضاء على إدارة أسواق العمل وتعزيز رفاه العمال من خلال الوسائل التكنولوجية الحديثة". وقد انبثقت هذه التوصيات من البحوث والمنشورات والمشاورات المكثفة في 2020-2021، التي أجريت من خلال الآليات التشاورية الإقليمية (RCP) واجتماعات الدول الاعضاء في حوار أبوظبي.

وفيما يخص ملف تسوية المنازعات العمالية للعمال المهاجرين عبر الإنترنت وتوسيع نطاق أنظمة حماية الأجور لتشمل عمليات المنازل، تتطلب التوصيات إجراء بحوث تشغيلية برنامجية لإنتاج خطط تنفيذية مجدية، وإجراءات تقودها الدولة في سبيل تسهيل التنفيذ الفعلي لهذه الخطط. ومن ناحية أخرى، فإن التوصيات المتعلقة بمنصات التحويلات والخدمات المصرفية، والمتطلبات الصحية لقبول المهاجرين وعودتهم، يمكن أن تستند إلى البحوث الاستشارية، ويمكن أن تقود الجهات الفاعلة من غير الدول إجراءات التنفيذ. وينصب التركيز في جميع الحالات على البحوث القائمة على اتخاذ خطوات تنفيذية، وتنفيذ البرامج وخطط التنفيذ لترجمة التوصيات إلى واقع عملي.

### نقاط العمل بشأن النظم الفعالة لتسوية المنازعات العمالية للعمال بالمهاجرين عبر الإنترنت

أوصى إعلان حوار أبوظبي المشترك الصادر في أكتوبر 2021 باتخاذ إجراءات من أجل "تمكين وتحسين وصول العمال المتعاقدين المؤقتين إلى العدالة"؛ وجاء به: « ندرك ونؤيد الدور المهم الذي يمكن أن تلعبه الأنظمة الإلكترونية ومنصات التكنولوجيا الرقمية في تعزيز التوظيف الأخلاقي وتسوية النزاعات العمالية بين أصحاب العمل والموظفين من خلال تمكين الوصول عن بُعد، وخفض التكاليف وتسهيل الاستخدام متعدد اللغات؛ وندعو إلى وضع برنامج لتبادل المعارف بين الدول الاعضاء بشأن مبادئ التصميم من أجل الإدارة الفعالة لأنظمة تسوية المنازعات الإلكترونية التي تتيح فرص متكافئة في الوصول إلى سبل الانتصاف، فضلا عن استخلاص الدروس المستفادة من الدول الاعضاء في حوار أبوظبي وخارجها. »

وفي سبيل ترجمة التوصيات إلى واقع عملي، سيجري الاضطلاع ببحوث تشغيلية للبرنامج وتنفيذها، على أن تغطي نقاط العمل التالية:

**(1) استبيان عام حول الأنظمة الالكترونية تسوية المنازعات العمالية عبر الإنترنت:** استبيان عام واستعراض وتحليل لجميع أنظمة ومخططات تسوية المنازعات العامة والمتعلقة بالمهاجرين عبر الإنترنت، سواء المعمول بها أو المخطط لها في الدول الأعضاء في حوار أبوظبي، بهدف تقييم الوضع وكيفية تحسين القدرات والوظائف والفعالية والكفاءة والتأثير.

**(2) أنظمة تسوية المنازعات العمالية الكترونياً عبر الإنترنت على المستوى الدولي :** إجراء استبيان ومراجعة وتحليل لأنظمة وخطط تسوية المنازعات المتعلقة بالمهاجرين عبر الإنترنت في مختلف البلدان حول العالم، وبين الشركات التقنية العالمية التي توفر منصات لتسوية المنازعات المتعلقة بالمهاجرين عبر الإنترنت، بهدف تحديد ملامح الممارسات الجيدة وكيفية تحسين القدرات والوظائف والفعالية والكفاءة والتأثير.

**(3) دول حوار أبوظبي التي تطبق أنظمة لتسوية المنازعات المتعلقة بالمهاجرين عبر الإنترنت:** إجراء مراجعة ومشاورات فنية مع الوزارات والوكالات المعنية في الدول الأعضاء في حوار أبوظبي التي تبني بالفعل أنظمة وخطط عامة و / أو متعلقة بتسوية منازعات المهاجرين عبر الإنترنت، بهدف استخلاص الدروس المتعلقة بالمزايا، والقدرات والوظائف والفرص والخيارات والتحديات والموارد والمتطلبات الهيكلية (القانونية والتنظيمية ومتطلبات الموارد البشرية والتكنولوجية)، وتكلفة إنشاء وتطبيق أنظمة تسوية المنازعات المتعلقة بالمهاجرين عبر الإنترنت.

**(4) دول حوار أبوظبي التي لديها بالفعل أنظمة لتسوية المنازعات العمالية المتعلقة بالمهاجرين عبر الإنترنت:** التشاور مع الدول الأعضاء في حوار أبوظبي التي لديها بالفعل تمتلك أنظمة الكترونية لتسوية المنازعات عبر الإنترنت، سواء المنازعات العمالية أو المنازعات بشكل عام، بهدف فهم احتياجاتها ورغباتها وتوقعاتها ومن ثم تحديد فرصها وخياراتها وتحدياتها فيما يتعلق بتبني وتطبيق أنظمة تسوية المنازعات المتعلقة بالمهاجرين عبر الإنترنت.

**(5) أصحاب المصلحة في أنظمة تسوية المنازعات المتعلقة بالمهاجرين عبر الإنترنت:** إجراء مراجعة ومشاورات مع منظمات دعم المهاجرين والسفارات وشركات المحاماة وأصحاب المصلحة الآخرين، بهدف التحقق من الاحتياجات النوعية المتعلقة بأنظمة تسوية المنازعات وإمكانية الوصول لها، والوقوف على الرغبات والتوقعات والتحديات، والسمات الأساسية والتكميلية للأنظمة تسوية المنازعات المتعلقة بالمهاجرين المطلوبة من أجل تحقيق أفضل النتائج الممكنة.

**(6) خطة مشروع أنظمة تسوية المنازعات المتعلقة بالمهاجرين عبر الإنترنت:** وضع خطة تنفيذية للمشروع تشتمل على خيارات الشراكات الفنية، وتحليل الموارد والتكاليف، على أن تبين الخطة بالتفصيل كيفية إعداد وتشغيل أنظمة وخطط تسوية المنازعات المتعلقة بالعمالة المهاجرة عبر الإنترنت في الدول الأعضاء في حوار أبوظبي، بحيث تتضمن من بين أمور أخرى: أكثر أشكال المنازعات شيوعاً؛ ووظائف الترجمة اللغوية والترجمة الفورية؛ وسهولة وصول المستخدمين إلى ملفات الدعاوى العمالية؛ وسهولة الوصول إلى الدعم والمشورة الفنية والقانونية والمهنية عبر الإنترنت؛ والتنفيذ المناسب والكافي للقرارات.

## ب) مد مظلة نظم حماية الاجور لتشمل في نطاقها حماية أجور العمال المنزليين، الخيارات المتاحة والاثار المتوقعه

### جابر العلي،

مدير العلاقات الدولية، الهيئة العامة للقوى العاملة، الكويت

تستكشف هذه الورقة القوانين الحالية التي تنظم دفع أجور عمال الخدمة المنزلية في دول مجلس التعاون الخليجي وإنفاذها. كما تسلط الضوء على التحديات القائمة في مجال الإنفاذ، وتحديدًا تلك المتعلقة بالعمال المنزليين والطلول الموصى بها لها.

## ج) تيسير خدمات بنكية وتحويلات أمنة، مقبولة التكلفة، وموجهة لخدمة العمالة التعاقدية المؤقتة بما فيهم العاملين في المنازل بالاستفادة من التكنولوجيا الحديثة

### ديليب راثا،

كبير الخبراء الاقتصاديين، ومدير وحدة الهجرة والتحويلات ورئيس شراكة المعارف العالمية للهجرة والتنمية التابعة للبنك الدولي

ستركز هذه الورقة على تعزيز التحويلات المالية والخدمات المصرفية الموجهة نحو المهاجرين للعمال المتعاقدين المؤقتين، بما في ذلك عمال الخدمة المنزلية، في الدول الأعضاء في حوار أبوظبي. وستتألف الورقة من ستة أقسام، هي:

- 1) دور تدفقات التحويلات في التنمية العالمية
- 2) فهم التأثير المباشر في الدول الأعضاء بحوار أبوظبي
- 3) تقليل تكلفة خدمات الحوالات للعمال
- 4) الاستفادة من التحويلات المالية من أجل تعزيز الشمول المالي، بما في ذلك القروض المرتبطة بالتحويلات والمنتجات المالية الأخرى
- 5) دمج التحويلات في أسواق رأس المال العالمية وربطها بإصدار سندات المغتربين
- 6) توصيات للوزراء

### 1. دور تدفقات التحويلات في التنمية العالمية

توفر التحويلات - وهي الأموال التي ترسلها العمالة المهاجرة إلى الوطن - شريان حياة مالي لملايين الأسر الفقيرة في العديد من الدول النامية. وفي عام 2021، سجلت تدفقات التحويلات إلى البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل مكاسب قوية بنسبة 8.6 في المائة لتصل إلى 605 مليار دولار (انظر الجدول 1.1 والشكل 1.1 من تقرير الهجرة والتنمية 36). وباستثناء الصين، أكبر متلقٍ للاستثمار الأجنبي المباشر، كانت التحويلات المالية أكبر مصدر للتمويل الخارجي في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل منذ عام 2016 (انظر الشكل 1.1 ب من تقرير الهجرة والتنمية 36)، وشكلت حوالي ثلاثة أضعاف حجم المساعدات الإنمائية الرسمية لأكثر من عقد من الزمان.

وتُظهر التحويلات مرونة ملحوظة أثناء الأزمات وفي أعقاب الكوارث الطبيعية، مما يوفر مصدراً لتأمين الاحتياجات المعيشية للأسر المتلقية. وحتى خلال ذروة جائحة كوفيد-19، في عام 2020، بعد الانخفاضات الحادة في الربع الثاني بسبب عمليات الإغلاق، تعافت تدفقات التحويلات ونمت بنسبة 0.8 في المائة لتصل إلى 558 مليار دولار. وهكذا، كانت التحويلات هي المصدر الرئيسي للتمويل الدولي للبلدان النامية في عام الركود 2020، الذي شهد انخفاضاً في الاستثمار الأجنبي المباشر بنسبة 12 في المائة على خلفية تراجع النشاط العالمي.

كان النمو شبه القياسي لتدفقات التحويلات إلى البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل في عام 2021 مدفوعاً أولاً وقبل كل شيء بالمهاجرين الراغبين في إرسال الأموال لإعالة أسرهم التي تواجه صعوبات في الوطن. وقد كانت هذه القدرة على إرسال التحويلات مدفوعة بالنشاط الاقتصادي القوي ومستويات التوظيف في العديد من البلدان المضيفة الكبيرة التي نفذت برامج للتدفيز المالي. واختلفت إيرادات التحويلات المالية في الديناميات عبر المناطق النامية خلال عام 2021، مرتبطة بعوامل خاصة بكل بلد، والتغيرات في موقف سياسات بلدان المقصد الرئيسية بشأن العمالة المهاجرة، والتحويلات على الصعيد الدولية، وفحوى النشاط الاقتصادي في البلدان المضيفة الرئيسية. (انظر موجز الهجرة والتنمية 35 للتحليل).

## 2. فهم التأثير المباشر في الدول الأعضاء في حوار أبوظبي

يضم حوار أبوظبي بعضاً من أكبر الدول المصدرة للتحويلات المالية، ففي عام 2021، بلغت التحويلات الخارجية من الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية 47 و 42 مليار دولار على التوالي. كما يضم حوار أبوظبي في عضويته أيضاً بعضاً من أكبر البلدان المتلقية للتحويلات (على سبيل المثال، الهند 89 مليار دولار، باكستان 31 مليار دولار، بنغلاديش 22 مليار دولار، الفلبين 37 مليار دولار، ونيبال 24% من الناتج المحلي الإجمالي).

وبذلك تكون التحويلات المالية قد وفرت شريان حياة مالي لهذه الدول خلال أزمة كوفيد-19، حيث زادت تدفقات التحويلات المالية إلى بنغلاديش بشكل كبير في عام 2020 في أعقاب الفيضانات التي غمرت أكثر من ثلثي البلاد. وقد أثبتت التحويلات المالية أنها مصدر حيوي لكسب الرزق في نيبال وسريلانكا، ويعتقد أنها زادت في باكستان بعد الفيضانات الأخيرة التي اجتاحت البلاد.

## 3. تقليل تكلفة خدمات الحوالات للعمال

تميل تكلفة إرسال الحوالات إلى أن تكون مرتفعة (رغم أنها أقل مقارنة بمناطق أخرى من العالم)، وترتفع هذه التكاليف بشكل خاص في حالة التحويلات المرسلية عبر البنوك التجارية (11% في الربع الثاني من عام 2022، وفقاً لقاعدة بيانات أسعار التحويلات العالمية للبنك الدولي)، مما يدفع العمال المهاجرين إلى تحويل الأموال من خلال مزودي خدمات تحويل الأموال وغالباً من خلال مزودين غير نظاميين. وإذا ما تم إرسال الأموال واستلامها من خلال الحسابات المصرفية، فمن المرجح أن يتم تشجيع المهاجرين وأقاربهم في الوطن على زيادة مدخراتهم، الأمر الذي من شأنه أن يعزز التعميق المالي ومعدل الاستثمار في الاقتصاد.

ويمكن جعل خدمات التحويلات أرخص وأسرع من خلال تبني الطول التكنولوجية الجديدة (مثل الهواتف المحمولة والإنترنت، لكن ذلك لا يشمل العملات المشفرة). ومن بين الشروط المسبقة لجعل هذه التقنيات في متناول العمال هو تسهيل فتح الحسابات المصرفية، والتي تعتمد إلى حد كبير على اللوائح المتعلقة بمكافحة غسل الأموال والجرائم المالية. ومن شأن جعل هذه اللوائح أبسط إلى حد ما بالنسبة للمبالغ الصغيرة من التحويلات المالية أن يشجع على استخدام القنوات المصرفية والمنصات التكنولوجية الجديدة للتحويلات.

وثمة الكثير من الحوافز حول الاستخدام المحتمل للعمولات المشفرة والعملية الرقمية للبنك المركزي ودورها في تسهيل خدمات التحويلات. وستستكشف الورقة هذا الجانب بإيجاز.

#### 4. الاستفادة من التحويلات المالية من أجل تعزيز الشمول المالي، بما في ذلك القروض المرتبطة بالتحويلات والمنتجات المالية الأخرى

يمكن الاستفادة من التحويلات لتعزيز قروض الإسكان والأعمال للأسر المتلقية. ويمكن أيضاً الاستفادة منها لتوسيع نطاق مظلة خدمات التأمين الصحي.

#### 5. دمج التحويلات في أسواق رأس المال العالمية وربطها بإصدار سندات المغتربين

على المستوى الكلي، يمكن الاستفادة من التحويلات لتحسين التصنيفات السيادية، وزيادة الوصول إلى أسواق السندات الدولية باستخدام التدفقات المستقبلية للتحويلات كضمان، وإصدار ما يعرف باسم سندات المغتربين.

ويمكن أن يسهم التحليل السليم لدور التحويلات في رفع التصنيف الائتماني إلى تحسين التصنيفات السيادية بعدة درجات بالنسبة لمعظم البلدان الأعضاء في حوار أبوظبي.

ففي أوقات الأزمات المالية، التي تتراجع فيها إمكانية الوصول إلى أسواق السندات، تمكنت المصارف الوسيطة في البرازيل وتركيا (على سبيل المثال) من جمع مليارات الدولارات من التمويل عن طريق إصدار سندات من خلال منشآت ذات أغراض خاصة أقيمت في الخارج، وعبر استخدام التحويلات المالية المتدفقة إلى الداخل من الخارج كضمان.

تقدر مدخرات المغتربين بحوالي 500 مليار دولار سنوياً، وهو ما يطرح فكرة تسخير جزء من هذه المدخرات من قبل البلدان الأصلية (للمهاجرين) لتمويل برامج التنمية الوطنية. ولقد كانت تجربة إسرائيل والهند ونيجيريا في إصدار سندات المغتربين في الماضي ناجحة على مستوى عالٍ. وقد جرب عدد من الدول الأعضاء في حوار أبوظبي (باكستان والفلبين وسريلانكا) إصدار سندات المغتربين لكن نجاح هذه التجارب كان متفاوتاً إلى حد ما، ويرجع ذلك أساساً إلى أوجه القصور في التصميم.

#### 6. توصيات للوزراء

يسلط هذا القسم الضوء على بعض التدابير القابلة للتنفيذ على مستوى السياسات لجعل خدمات التحويلات والخدمات المصرفية في متناول العمال المتعاقدين (بما في ذلك العمالة المنزلية) في البلدان الأعضاء في حوار أبوظبي. ويمكن أيضاً بحث فكرة إنشاء آلية مؤسسية (على غرار معهد التحويلات الأفريقية) لدعم الحكومات في مراقبة التطورات في هذا المجال والتوصية بطول سياساتية مناسبة.

#### مراجع

KNOMAD / البنك الدولي. 2022. تقرير الهجرة والتنمية 36  
راثا، ديليب. 2014. منصة "تيد توكز" القوة الخفية في الاقتصاد العالمي: تحويل الأموال إلى الوطن.

## د) تحسين فرص وصول العمال المهاجرين للمعلومات الصحية في الدول الاعضاء بحوار أبوظبي

### د. سمير عبد الله الحداد،

استشاري برنامج الوافدين (وافد)، مجلس الصحة الخليجي

#### مقدمة

يلعب برنامج مجلس الصحة الخليجي لفحص صحة الوافدين (وافد)، في الدول المصدرة للعمالة، دوراً رئيسياً في اتخاذ التدابير الصحية المناسبة لضمان لياقة الوافدين بديناً ونفسياً للعمل.

تُظهر بياناتنا أنه خلال الفترة من 1 يناير 2021 حتى 31 ديسمبر 2021، تم الإعلان عن عدم لياقة أكثر من 108 ألف وافد صحياً للعمل. وهذا يشكل 4% من إجمالي الوافدين الذين تم فحصهم. وبالمثل، خلال الفترة من 1 يناير 2022 إلى 31 أغسطس 2022، كان هناك أكثر من 107 آلاف وافد غير لائق صحياً للعمل، وهو ما يشكل 4% من إجمالي الوافدين الذين تم فحصهم.

ومن أبرز إنجازات برنامج (وافد) ضمان استيفاء العمال المحتملين الوافدين إلى دول مجلس التعاون الخليجي للمتطلبات الصحية، وبالتالي تقليل إمكانية رفض طلبات تأشيرات العمال وتصاريح العمل بعد وصولهم. وبالتالي، فإنه يوفر على العامل المشقة غير الضرورية للانتقال من بلد المنشأ إلى بلد المقصد، والترتيبات ذات الصلة التي قد تشكل عبئاً مالياً مرهقاً، كما يوفر على صاحب العمل تكبد خسائر مالية أيضاً.

إن الحد من الآثار النفسية على الموظفين والآخر الاقتصادي على أصحاب العمل، لم يكن ممكناً دون التعاون بين برنامج مجلس الصحة الخليجي لفحص صحة الوافدين وسفارات دول مجلس التعاون الخليجي ووزارات الصحة في دول مجلس التعاون الخليجي والمراكز الصحية المعتمدة في بلدان المنشأ.

وكانت أبرز إنجازات برنامج مجلس الصحة الخليجي لفحص الوافدين خلال عام 2022 كالتالي:

- استؤنفت الزيارات الميدانية خلال عام 2022 من خلال القيام بـ 9 زيارات فنية ميدانية تم خلالها تقييم 213 مركزاً طبياً (حتى الآن).
- إطلاق خاصية التقييم الإلكتروني للزيارات الميدانية بحيث يتم تقييم المراكز إلكترونياً من خلال النظام أثناء الزيارات الفنية (من خلال نماذج ورقية). تم استخدام هذه الخاصية لتقييم 78 مركزاً طبياً جديداً و 160 مركزاً طبياً معتمداً في دول مختلفة موزعة على النحو التالي:

البلد	المراكز المعتمدة	عدد المدن	المراكز الجديدة	عدد المدن
بنغلاديش	40	1		
باكستان			25	5
مصر	24	2	14	2
تركيا 16			16	3
الأردن 1			6	1
الهند مارس	50	4	17	2
الهند سبتمبر	46	8		
<b>المجموع</b>	<b>160</b>	<b>15</b>	<b>78</b>	<b>13</b>

- خلال الفترة من يناير 2022 إلى يوليو 2022، اعتمد مجلس الصحة الخليجي 32 مركزاً جديداً في دول مختلفة، وذلك بالتنسيق مع الأمانة العامة لمجلس التعاون وسفارات دول المجلس واللجنة المركزية الخليجية للبرنامج.
- تم إطلاق هوية جديدة للبرنامج باسم «وافد». ومن المتوقع إطلاق اسم النطاق (Wafid.com) في بداية عام 2023.
- وفي سبيل تحسين إمكانية وصول العمال المهاجرين إلى المعلومات الصحية، تم تضمين خاصية جديدة على الموقع الإلكتروني للفحص الصحي للوافدين، وهي خاصية البحث عن المراكز الطبية، والتحقق من الحالة الصحية، والأسئلة الشائعة، والقواعد، واللوائح والإرشادات، بما في ذلك المتطلبات الصحية للوافدين القادمين إلى دول مجلس التعاون الخليجي للعمل أو الإقامة.
- تم استكمال الربط الإلكتروني المحدث مع هيئة تنظيم سوق العمل في مملكة البحرين في أغسطس 2022.

## الخطة المستقبلية:

1. إعادة تفعيل البرنامج في جمهورية الفلبين.

2. الاستمرار في:

- توسيع نطاق مظلة برنامج الفحص الصحي للوافدين لتمكين أكبر عدد من الوافدين من الوصول إلى خدمة الفحص الطبي في بلدانهم الأصلية، من خلال زيادة عدد المراكز المعتمدة تحت مظلة البرنامج، إما في المدن الحالية أو المدن الجديدة؛ أو زيادة عدد الدول التي لا تندرج تحت مظلة برنامج فحص الوافدين.
- تحديث نظام الفحص الصحي الإلكتروني للوافدين وتطويره.
- دعم المراكز الطبية المعتمدة.
- حث أصحاب المصلحة والسلطات المعنية على استخدام النظام الإلكتروني للفحص الصحي للوافدين.

## الأولوية المواضيعية الثانية: تيسير وتحسين انتقال المهارات ما بين دول المنشأ والمقصد استجابة لمستقبل العمل

(أ) مبادئ توجيهية لتصميم الشراكات القائمة على المهارات

جايسون جاجنون،

رئيس وحدة الهجرة والمهارات

وهيلينا كرافينهو،

مركز تطوير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية

موجز المشروع

ملخص تنفيذي (2 ص.)

يُسلط الملخص التنفيذي الضوء على أهم الرسائل الواردة في الورقة، ويقدم توصيات بشأن السياسات المتعلقة بتنفيذ شراكات تنقل المهارات.

مقدمة (2 ص.)

يُسلط هذا القسم القصير الافتتاحي الضوء على الأسباب التي تبرر الحاجة الملحة إلى شراكات كافية وموسعة تعزز من تنقل المهارات، ويلقي الضوء أيضاً على قضية نقص العمالة، والتغيرات في استراتيجيات التنمية الوطنية، والاتجاهات الديموغرافية وتحول الاتجاهات العالمية بشأن التوظيف. كما يهيئ المشهد لمثل هذه الاهتمامات النوعية في الدول الأعضاء بحوار أبوظبي، من منظور البلد المضيف وبلد المنشأ، وبالتالي تهيئة المشهد لبقية محتوى الورقة.

### القسم 1: نظرة عامة على شراكات تنقل المهارات حول العالم (5-7 صفحات)

يُوفر هذا القسم خريطة لشراكات تنقل المهارات القائمة والتي انتهت صلاحيتها حول العالم منذ عام 2000، بهدف رسم صورة واقعية لمدى التنوع الحالي في مثل هذه الشراكات. كما تسلط هذه الخريطة الضوء على الأهداف والقطاعات المستهدفة والجهات الفاعلة المشاركة ونتائج هذه الشراكات.

### القسم 2: العناصر الأساسية في تصميم شراكات تنقل المهارات (5-7 ص.)

يُوضح هذا القسم العناصر الأساسية المطلوبة لتصميم شراكات تنقل المهارات، بما في ذلك تقييمات العمالة والمهارات، واعتماد المؤهلات، ومتطلبات البيانات، ودور الجهات الفاعلة المختلفة، والإرادة السياسية والمؤسسية والمشاركة المتوخاة من كل من البلدان المضيئة وبلدان المنشأ. كما يستكشف الوسائل التي تم من خلالها تنفيذ هذه العناصر في الماضي.

### القسم 3: مجالات التعاون الضرورية في تصميم شراكات تنقل المهارات (5-7 ص.)

يُقدم هذا القسم نظرة عامة على المجالات المختلفة المطلوبة لتنفيذ شراكات تنقل المهارات التي تتطلب تعاوناً مؤسسياً دولياً وداخل البلد. وتشمل هذه المجالات تبادل البيانات، والتنسيق المؤسسي بشأن مسائل العمل والتعليم عبر الحدود وعبر الوزارات، والجهات الفاعلة في القطاع الخاص وأهمية ضمان المنافع المتبادلة. وسيسلط الضوء بشكل خاص على الحاجة الأساسية إلى توفير الإمكانيات اللازمة لتنفيذ هذه الشراكات وإدارتها، فضلاً عن أهمية ضمان البعد الإقليمي والمحلي لهذه الشراكات

## القسم 4: الدروس المستفادة والثغرات المعرفية حول تنفيذ شراكات تنقل المهارات (5-7 ص.)

استناداً إلى الأقسام الثلاثة السابقة، سيعتمد هذا القسم العناصر الأساسية ومجالات التعاون في بناء شراكات تنقل المهارات، وسيقيسها في ضوء الخبرات السابقة في تنفيذ شراكات تنقل المهارات، ومن ثم ينتقل إلى استعراض الدروس المستفادة والثغرات المعرفية الحالية حول التنفيذ، مع تسليط الضوء على المجالات التي لم يتم بحثها جيداً والمتعلقة بتكاليف وتمويل مثل هذه المبادرات، وأوجه القصور في رصدها وتقييمها، والقضايا المتعلقة باستدامتها وقابليتها للتوسع. ويختتم القسم بعرض المخاوف المتعلقة بالفوائد المتبادلة لمثل هذه البرامج، والتأكيد على الحاجة إلى تنفيذ المزيد من المبادرات الصديقة للتنمية في بلد المنشأ.

## القسم 5: ربط شراكات تنقل المهارات بالتنمية في كل من بلدان المنشأ والبلدان المضيفة (5-7 ص.)

يتمثل أحد أوجه القصور الرئيسية في شراكات تنقل المهارات في عدم إجراء دراسة جدوى قوية توضح حجم استفادة البلد المضيف والبلد الأصلي. وسيركز هذا القسم على العناصر الأساسية اللازمة لإعداد مثل هذه الدراسة التي تسلط الضوء على الفوائد الإنمائية في بلد المنشأ. إن بناء برامج أقوى موجهة نحو التنمية يضمن أن التنمية في المنطقة يمكن أن تكون مستدامة، وتعود بالنفع على جميع الأطراف، كما أنه يوفر زخماً للشركاء المانحين، في مجال التعاون الإنمائي، لخلق أوجه تآزر مع مبادراتهم الحالية والمستقبلية في هذه البلدان.

## ب) المواءمة بين احتياجات أسواق العمل بالدول الاعضاء في حوار أبوظبي و اتجاهات انتقال العمال المهاجرين

### كيشور كومار سينغ،

أخصائي أول في تنمية المهارات، فريق الدعم الفني للعمل اللائق، المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية للدول العربية

من بين 169 مليون عامل مهاجر دولي في العالم، بحسب احصاءات عام 2019، استضافت الدول العربية 14.3 في المائة منهم (24 مليون، بما في ذلك 4.2 مليون امرأة عاملة)، مما يجعل الدول العربية إحدى الوجهات الرئيسية على مستوى العالم للعمال المهاجرين، سيما وأن نسبة المهاجرين إلى العمال المحليين من أعلى النسب في العالم. وكثير من هؤلاء العمال المهاجرين هم من العمال ذوي المهارات المتدنية، في قطاعات مثل البناء والضيافة، أو عمال الخدمة المنزلية. وقد أوجدت النهج القطاعية لتنقل اليد العاملة تقسيماً في أسواق العمل، كما شهدت القطاعات «التي يهيمن عليها المهاجرون» ذات الأجور المنخفضة تفرقة مهنية على أساس النوع الاجتماعي، فعلى سبيل المثال، يهيمن النساء على أعمال الرعاية بينما يهيمن الرجال على أعمال البناء.

إن عوامل مثل الافتقار إلى المهارات المتوافقة مع احتياجات السوق، وغياب آليات لجمع معلومات سوق العمل وتبادلها مع بلدان المنشأ، وعدم وجود نظام لاختبار المهارات، ونقص فرص نقل المهارات وإعادة مقلها، تساهم مجتمعة في عدم تطابق المهارات مع احتياجات السوق ونقص فرص العمل اللائق أما العمال المهاجرين في الدول العربية.

## التناقض بين الحاجة إلى العمالة المهاجرة الماهرة وعدم توائم المهارات

تشغل قضية الهجرة حيزاً بالغ الأهمية لكل من بلدان المنشأ والمقصد، ولكن عملية الهجرة تنطوي على تحديات معقدة. ويشكل عدم التوائم بين تنقل اليد العاملة والطلب في سوق العمل أحد التحديات الرئيسية، لا سيما في ضوء تغير مشهد العمالة ومتطلبات المهارات المستقبلية في بلدان المقصد، مدفوعاً بجهود التحول الاقتصادي والهيكلية وأهداف التأميم وزيادة الإنتاجية. كما ستؤدي زيادة الاستثمار في التكنولوجيا واستخدامها أيضاً إلى تغيير أساليب العمل وقطاعاته، مما يؤدي إلى ظهور وظائف يمكن القيام بها عبر المنصات الرقمية. وفي ضوء أنماط وقطاعات العمل المتغيرة، فمن المتوقع أن يتغير عدد وخصائص العمال المهاجرين المطلوبين في أسواق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي، بما يتماشى مع الاحتياجات المتغيرة لأصحاب العمل ومتطلبات المهارات الجديدة في بيئة عمل أكثر تعقيداً.

وفي حين أن بعض المهن ستظل تعتمد اعتماداً كبيراً على العمال المهاجرين نظراً لإحجام المواطنين عن القيام بها، فإن التغييرات الهيكلية، بما في ذلك نمو قطاعات جديدة وتراجع قطاعات أخرى، ستطلب مجموعات جديدة من المهارات التي سيتعين إما جلبها من الخارج، أو تليبيتها من قبل قوة عاملة وطنية أكثر مهارة. وثمة عدة عوامل اقتصادية وديمقراطية أخرى لا تشجع فقط على الاحتفاظ بمخزون مستدام من العمالة المهاجرة، بل تحفز أيضاً زيادة المهارات التي يتعين على هذه البلدان أن تجلبها من الخارج. ويتفاقم الافتقار إلى المهارات المتوسطة والعالية في القوى العاملة الوطنية بسبب الاستراتيجيات الإنمائية الطويلة الأجل لنقل الاقتصاد من الأنشطة كثيفة الاستخدام للموارد إلى الأنشطة القائمة على المعرفة. وإذا ما استمر عدم توائم المهارات مع احتياجات سوق العمل، فإن هذا من شأنه أن يساهم بشكل أكبر في عدم كفاءة سوق العمل مما يؤثر بالتبعية على الإنتاجية.

## عدم تناسق المعلومات بشأن الاحتياجات من المهارات وحجم الفجوات في بلدان المقصد

يتمثل أحد الجوانب الرئيسية لمواءمة تنقل اليد العاملة مع احتياجات سوق العمل في تحسين توافر المعلومات المتعلقة بسوق العمل فيما يتعلق بمهارات العمال الأجانب ومؤهلاتهم، بما في ذلك تحديد أدوات وآليات المطابقة وصولاً إلى تحديد مجالات نمو المهارات المتوقعة. وعلى عكس بلدان المقصد الأخرى التي تواجه نقصاً هيكلياً في العمالة، مثل المملكة المتحدة وألمانيا وأستراليا، تفتقر مؤسسات سوق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي إلى آليات لنشر وتبادل البيانات المنتظمة حول نقص المهارات. وفي غياب معلومات عن المهن ذات الأولوية والفجوات في المهارات في دول المقصد، لا يمكن لسجلات التدريب التقني والمهني في بلدان المنشأ الاعتماد إلا على المعلومات الشفهية التي تنقلها وكالات التوظيف في سبيل موازنة مناهجها الدراسية مع المهارات والمؤهلات المطلوبة في الدول العربية. كما أن نقص المعلومات حول المهن والمهارات ذات الأولوية المطلوبة في دول المقصد يجعل أنظمة التوجيه المهني في دول المنشأ عديمة الجدوى.

إن هذا الوضع المليئاً بالفجوات المعلوماتية المتعلقة بمتطلبات سوق العمل من شأنه أنه يحول دون اتخاذ قرارات سليمة تستند إلى الأدلة والمواءمة الفعالة بين العرض والطلب على العمال المهاجرين، فضلاً عن توقع المهارات اللازمة في المستقبل. كما أن محدودية الشراكات الفعالة في مجال المهارات لا تؤدي سوى إلى إعاقة الجهود الرامية إلى التحديث المستمر لمهارات العاملين في دول المنشأ والارتقاء بها باستمرار لتتناسب مع حجم الطلب على المهارات في دول المقصد. ومن ناحية أخرى، ثمة ندرة شديدة في البيانات المتعلقة بخصائص العمال المهاجرين في الدول العربية ومهاراتهم، وهي معلومات بالغة الأهمية من أجل وضع سياسات وأنظمة مستنيرة تساهم في تحسين مهاراتهم وإعادة تأهيلهم في ضوء احتياجات سوق العمل سريعة التغير.

## تقييم المهارات

على الصعيد العالمي، أفادت 81 في المائة من الحكومات في عام 2019 أنها تتبنى سياسات لتسهيل تقييم المهارات واعتماد المؤهلات المكتسبة في الخارج، مما يعني أنها وضعت معايير رسمية لاعتماد المؤهلات الأجنبية مثل الدرجات العلمية والمهارات والكفاءات المكتسبة في الخارج. تم تجريب مفهوم تقييم التعليم والخبرات السابقة في بعض الدول العربية، التي استخدمت أدوات الاعتماد بهدف دمج اللائحين في أسواق العمل لديها. ومن خلال تحديد نتائج التعلم الرسمية وغير الرسمية وتوثيقها وتقييمها والتصديق عليها وفقاً للمعايير المستخدمة في التعليم والتدريب النظاميين، توفر آلية "تقييم التعليم والخبرات السابقة" فرصة للأشخاص لاكتساب المؤهلات التي تمكنهم من الوصول إلى الوظائف الشاغرة ذات الأجور الأفضل، بما يتناسب مع مهاراتهم. وفي سياق تطبيق آلية "تقييم التعليم والخبرات السابقة" في هجرة اليد العاملة، يمكن النظر أيضاً في الدروس المستفادة في منطقة آسيا والمحيط الهادئ.

وتدعو استنتاجات الاجتماع التقني الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة، الذي عقد في نوفمبر 2013، إلى إجراء تقييم سليم لاحتياجات سوق العمل والمهارات، يشمل، من بين أمور أخرى "... استكشاف آليات التقييم المتبادل للمهارات، وإصدار شهادات الاعتماد المبنية على تجربة منظمة العمل الدولية وبمشاركة نشطة من الشركاء الاجتماعيين؛ وفي هذا الصدد، ثمة حاجة ملحة إلى تشجيع ودعم المؤسسات والمبادرات القائمة التي لديها القدرة على تسهيل تكامل سوق العمل وتحسين المواءمة بين المهارات".

وقد استكشف حوار أبوظبي جدوى أنظمة اعتماد المهارات والاعتراف المتبادل. ويهدف برنامج الفحص المهني الذي تم إطلاقه مؤخراً في المملكة العربية السعودية إلى التحقق من مؤهلات العمال المهاجرين ومهاراتهم في المجالات المهنية ذات الأولوية، إذ ينطبق برنامج الفحص المهني على حوالي 1000 مهنة محددة للعمال المهرة في 23 مجال على النحو المحدد في التصنيف السعودي الموحد للمهن، وهو جزء من نظام الاعتماد المهني، الذي يهدف إلى تنظيم وتحسين سوق العمل من خلال توحيد المؤهلات المهنية.

كما أن الشراكة العالمية للمهارات بشأن الهجرة (GSPM) التي تفوقها منظمة العمل الدولية، والمنظمة الدولية للهجرة، واليونسكو، والمنظمة الدولية للتخطيط، والاتحاد الدولي لنقابات العمال، والتي تحشد الخبرات من أجل تطوير مهارات العمال المهاجرين والاعتراف بها، قد تساعد أصحاب العمل على الوصول إلى مجموعة أكبر من العمال.

## رفع مهارات العمال المهاجرين لتحسين توائم المهارات مع احتياجات سوق العمل

يلعب الوضع الحالي دوراً إيجابياً في رفع مهارات العمال المهاجرين وإعادة صقل مهاراتهم في الدول الأعضاء بحوار أبوظبي، حيث تعمل التحولات الهيكلية، وخاصة في دول مجلس التعاون الخليجي، على تحويل الطلب على العمالة نحو الأنشطة التي من غير المرجح أن تلبّيها القوى العاملة الوطنية، على الأقل خلال العقد المقبل.

ولمعالجة نقص المهارات، يُركز العديد من أصحاب العمل على التدابير الداخلية التي تشمل تحسين المهارات. وقد كشف استطلاع "برايس ووترهاوس كوبرز الشرق الأوسط بشأن آمال ومخاوف القوى العاملة لعام 2022" أن 75% من الموظفين الذين شملهم الاستطلاع في الكويت، و60% في قطر، و58% في المملكة العربية السعودية، و46% في الإمارات العربية المتحدة، يعتقدون أن بلادهم تعاني من نقص في الكفاءات المتخصصة. ومع ذلك، كان المشاركون في المنطقة أكثر ثقة من المتوسط العالمي للاستطلاع (47 في المائة مقابل 40 في المائة على مستوى العالم) بأن أرباب عملهم يعطون الأولوية لتنمية المهارات.

تشمل السياسات المتاحة أمام دول المقصد كأدوات لتحقيق تنمية المهارات تقديم حوافز لأصحاب العمل، وتعزيز التدريب المهني، وتبني آلية "تقييم التعليم والخبرات السابقة"، ورسوم تصاريح العمل المتميزة، وإقرار نظام الحصص على مستوى القطاعات، وتحسين الثقة في المعايير المهنية. ولتقليل التكاليف التي يتكبدها العامل المهاجر وزيادة التحويلات من خلال تحسين المهارات، ينبغي وأن تتضمن السياسات في دول المقصد حوافز أقل للوصول إلى مرافق التدريب على المهارات وتقليل الرسوم على أنشطة التدريب وإصدار الشهادات. ويمكن أن يكون حوار أبوظبي منتدي مناسباً للمضي قدماً في التناقش حول كيفية تكييف الممارسات الواعدة لتحسين المهارات في جنوب وجنوب شرق آسيا - دول مجلس التعاون الخليجي، وأمريقيا - دول مجلس التعاون الخليجي من خلال أطر التعاون التي تشمل الحكومة والشركاء الاجتماعيين وأصحاب المصلحة الآخرين ذوي الصلة.

وقد حان الوقت لتعزيز تنمية المهارات ومنظمات التدريب وأنظمة تقديم التدريب من خلال تشجيع نهج التعلم مدى الحياة، على النحو الذي أبرزته توصية منظمة العمل الدولية رقم (195) بشأن تنمية الموارد البشرية لعام 2004. وينبغي ترجمة هذا الإطار على مستوى الأنظمة من خلال تصميم وتنفيذ سياسات تهدف إلى تحديد المتطلبات المهنية، التي يمكن ترجمتها إلى معايير مهنية وتعليمية. ويتوقف نجاح هذه السياسات على تأييد الهيئات الثلاث المكونة لمنظمة العمل الدولية وغيرها من أصحاب المصلحة المعنيين؛ ولذلك، فإن إعادة صقل مهارات العمال المهاجرين ورفع مهاراتهم أمر بالغ الأهمية في كل من بلدان المقصد وبلدان المنشأ لموائمة تنقل العمالة مع الطلب الفعلي في سوق العمل. كما أن تبني نظام قوي لتقييم المهارات واعتمادها يمكن أن يوفر أيضاً وسيلة مفيدة لتعزيز التعلم مدى الحياة وموائمة المهارات، وهذا بالإضافة إلى المشورة المهنية القائمة على معلومات السوق.

## المراكز المعنية بدعم وتوفير المعلومات بشأن المهاجرين (مراكز الموارد للمهاجرين)

يمكن أن توفر الشبكة المتنامية لمراكز موارد المهاجرين (MRCs) في مختلف بلدان المنشأ وسيلة أخرى فعالة لموائمة تنقل العمالة مع احتياجات سوق العمل. وقد تم إنشاء مراكز موارد المهاجرين في العديد من بلدان المنشأ، بما فيها باكستان وبنغلاديش، لدعم المهاجرين المحتملين بمعلومات عن الوظائف الشاغرة في الخارج وقنوات الهجرة النظامية وخيارات تأشيرات التعليم، فضلاً عن إسداء المشورة بشأن تنمية المهارات الموجهة نحو الطلب وبرامج التدريب المهني.

## أسئلة إرشادية للمناقشة

1. استناداً إلى أفضل الممارسات الموضحة، ما هي التدابير التي يمكن اتخاذها أو تجربتها لتعزيز السياسات والآليات المتعلقة بالاحتياجات من المهارات وتبادل المعلومات مع بلدان المنشأ بشأن الفجوات في المهارات؟

2. بالإشارة إلى مبادرات على غرار معهد التدريب السريلانكي الألماني (SLGTI) الذي يعمل على تأهيل العمال المهاجرين السريلانكيين وفق الإطار الألماني الوطني للمؤهلات المهنية والحرفية، هل تُعد مبادرات التعليم العابرة للحدود الوطنية نموذجاً مناسباً لتعزيز التدريب قبل مغادرة العمال المهاجرين المحتملين؟

3. هل تشكل الشبكة الإقليمية المتخصصة لمعاهد التعليم والتدريب التقني والمهني نهجاً مجدياً لتعزيز مسارات الهجرة الماهرة؟

4. كيف يمكن تعزيز الحوارات الإقليمية والشراكات في مجال المهارات بهدف توسيع نطاق أفضل ممارسات تقييم المهارات في الدول الأعضاء بحوار أبوظبي؟

## الأولوية المواضيعية الثالثة: إدماج مفهوم النوع الاجتماعي في إطار سياسات تعزيز الاستقدام والتوظيف بالدول الاعضاء في حوار أبوظبي

أ) الاتجاهات الحالية والمستقبلية للطلب على النساء المهاجرات للعمل في مختلف القطاعات الاقتصادية بالدول الاعضاء في حوار أبوظبي، مع التركيز على تلك المتعلقة بالتكنولوجيا

### د. جان ديكونها،

كبير المستشارين العالميين للهجرة الدولية، هيئة الأمم المتحدة للمرأة

### معلومات عامة

يتأثر مستقبل العمل في دول مجلس التعاون الخليجي بعدد كبير من العوامل الجوهرية. وقد أعطت دول مجلس التعاون الخليجي الأولوية للتنوع الاقتصادي، وقطاعات التكنولوجيا المتقدمة، واقتصاد المعرفة والخدمات، وزيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة وتوطين القوى العاملة، واتخذت في سبيل ذلك مجموعة من التدابير لحماية العمال المهاجرين من النساء والرجال، بمن فيهم العمال المنزليون. ومن بين أهم المحددات لمستقبل العمل هو التفاعل بين الأتمتة والرقمنة ونماذج الأعمال التي يحتمل أن تستمر بعد كوفيد-19، وأشكال العمل وسلوكيات المستهلكين التي تؤثر بشكل خاص على بعض القطاعات الاقتصادية والمهن ومسارات العمل التي تتطلب مستويات عالية من القرب المادي والتفاعل البشري. وكانت أكثر القطاعات تأثراً بكوفيد-19 هي قطاع الترفيه والسفر، والمطاعم/الفنادق، وتجارة التجزئة والضيافة، والأعمال المكتبية القائمة على الحاسب الآلي، والإنتاج والتخزين.

وتشير الأبحاث إلى أن الرقمنة المتزايدة والسريعة الخطى في معظم القطاعات والوظائف، وانتشار المنصات الرقمية، وزيادة الأعمال التجارية عبر الإنترنت والأتمتة إلى جانب تأثيرات كوفيد-19- يمكن أن تؤثر على العملات - المواطنين والمهاجرات - في دول مجلس التعاون الخليجي على النحو التالي:

أ) تأثير ضئيل أو معدوم على قطاعات العمل التقليدية للنساء والتي تعتمد بشكل كبير على التفاعل البشري، والرعاية الشخصية، والمهام والخدمات الإبداعية وغير الروتينية مثل أعمال الرعاية (العمل المنزلي إلى حد كبير، والرعاية الصحية)، وكذا قطاع التعليم الذي تكون إمكانات الأتمتة به أقل من المتوسط. وفي حين أن العديد من معاملات المنازل كن عائلات عن العمل خلال جائحة كوفيد 19، إلا أن هذا القطاع الفرعي أخذ في الانتعاش وسيستمر الطلب عليه، سيما مع وجود قاعدة مهارات جديدة. وستشهد الرعاية الصحية التي كانت في الخطوط الأمامية خلال الجائحة فرصاً مستمرة للنساء، خاصة في المهن / العمليات التي تعتمد بشكل أكبر على التكنولوجيا. وفي حين أن التعليم عبر الإنترنت كان في ذروته إبان الجائحة، فمن المرجح أن يكون لدى النساء فرص عمل جديدة كمعلمات وباحثات في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات القائمة على التطبيقات والتقنيات الرقمية، وفي أدوار دعم تكنولوجيا المعلومات.

**ب)** مخاطر إحلال التكنولوجيا لفئة محدودة من النساء في الوظائف الروتينية متوسطة المهارات مثل المبيعات والوظائف الكتابية في القطاعات الاجتماعية والمالية والتجارية والتجارية مثل السفر/السياحة، والإقامة/الضيافة، وتجارة التجزئة/التجارة، والخدمات المالية/التأمين التي تعمل فيها المرأة بالفعل. ومع ذلك، يمكن أن يسهم التعليم العالي والمهارات في منع فقدان الوظائف وخلق فرص عمل جديدة، بما في ذلك في الأدوار الإدارية والإشرافية العليا والمتوسطة. ومن المعلوم أن النساء والرجال العاملين في هذه القطاعات التي تتطلب تفاعلاً مباشراً فقدوا وظائفهم خلال جائحة كوفيد/أو عملوا عن بعد، ومن المرجح أن تستمر بعض هذه الوظائف إما عن بعد داخل بلدان المنشأ أو من خارجها.

**ج)** خلق فرص عمل جديدة عبر الرقمنة ومن خلال المنصات الرقمية التي توفيق بين الموظفين والوظائف. وفي حين أن التقنيات الجديدة تولد فرص عمل من المنزل للنساء، إلا أن هذه الفرص إلى جانب أعمال الرعاية في المنزل وبيئات العمل المنزلية الأقل مثالية يمكن أن تزيد من أعباء العمل ومستويات التوتر لدى المرأة وبالتالي تقلل من إنتاجيتها. كما أن بعض أو معظم هذه الفرص، ولا سيما العمل المتقطع عند الطلب، سيكون بصفة غير رسمية، مما يضر بأجندة العمل اللائق للعاملات والمواطنات والمهاجرات.

**د)** خلق وظائف مكتبية جديدة يحتمل أن تكون ملائمة للمرأة من ذوي المهارات المتوسطة إلى العليا في مجالات التصنيع والنفط/الغاز والتعدين والتشييد لتحل محل المهام الكثيفة العمالة والمرهقة بدنياً في قطاعات عمل الذكور.

وسيتوقف مستقبل فرص العمل اللائق المتاحة للمرأة – المواطنات والمهاجرات في دول مجلس التعاون الخليجي – على السياسات الحكومية والمؤسسية والتشريعات التي تنظم توظيف المرأة في هذه القطاعات، وتضييق الفجوة بين الجنسين في مستويات التعليم والمهارات المتعلقة بالتكنولوجيا، وتوفير البنية التحتية وخدمات الرعاية لتمكين المرأة من العمل. وهو ما سيكون محكوماً كذلك بالمعايير الاجتماعية ووتيرة تغيير المعايير الاجتماعية فيما يتعلق بقطاعات العمل العام مقابل العمل في القطاع الخاص، شغل الوظائف التي تتطلب مهارات عالية مقابل تلك التي تتطلب مهارات منخفضة، والعلاقات بين الجنسين، والجنسية ووضع الهجرة وما إلى ذلك، وكلها قضايا تتطلب دعوة هادفة وأوسع نطاقاً للتغيير.

وفي ضوء هذه الخلفية، وبناءً على الورقة البحثية السابقة حول «مستقبل عمل العاملات المهاجرات في المسار الإقليمي لحوار أبو ظبي وآسيا والخليج»، فإن هذه الورقة المقترحة ذات طبيعة استكشافية، وتسعى إلى استكشاف 3 قطاعات عمل مستقبلية للعاملات - المواطنات والمهاجرات - في مسار الهجرة بين آسيا ودول الخليج، وكلها قطاعات ذات أولوية في المنطقة دون الإقليمية. وتشمل هذه القطاعات:

- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: نمو سريع، يفضي إلى تمكين المرأة، بما في ذلك العمل عن بُعد؛ ويتيح للنساء اللائي يتمتعن بمهارات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أن ينتشرن في هذا القطاع.
- قطاع الصحة: يُعْمَد أنه القطاع التقليدي لعمل المرأة، لكنه يوفر فرصاً جديدة من حيث التخصص في المجالات التي تعتمد على التكنولوجيا المتقدمة.
- النفط والغاز أو التعدين: وهي القطاعات التي يهيمن عليها الذكور ولكنها مهمة لاقتصادات دول مجلس التعاون الخليجي لكونها تحقق إيرادات عالية، وهي توفر للنساء فرص عمل في وظائف إدارة العمليات المكتبية القائمة على المهارات المتوسطة والعالية

## النتائج المتوخاة

- استكشاف فرص العمل الحالية والمستقبلية للعمال المواطنين والمهاجرين في هذه القطاعات من حيث المهن والمهام والتعليم والمهارات والفوائد العامة
- توصيات محددة لتعزيز عمل المرأة في هذه القطاعات
- تحديد قطاع واحد على الأقل لشراكة برنامج تنقل المهارات

## الأسئلة الرئيسية

في ضوء ما سبق، سيركز البحث على الأسئلة التالية:

- ما هي ملامح مشهد توظيف المرأة حالياً في هذه القطاعات مصنفة حسب المهنة، والنشاط، والتعليم، والجنسية، والمهارة، والاستحقاقات الواسعة، وظروف العمل، والأساس الذي تستند إليه؟
- ما هي الآفاق المستقبلية للنساء العاملات - المواطنات والمهاجرات - في هذه القطاعات، حسب المهنة، والنشاط، والتعليم، والمهارة، والاستحقاقات الواسعة وظروف العمل، والأساس الذي تستند إليه؟
- ما هي الإجراءات التي يلزم اتخاذها لتعزيز توظيف المرأة والارتقاء بنوعية عملها في هذه القطاعات؟
- في أي قطاع (المهنة / النشاط) يمكن تطوير شراكة ملموسة لتنقل المهارات وما هي الخطوات التي يلزم اتخاذها لضمان ذلك؟

## المنهجية

سيكون البحث المقترح من 20 صفحة نوعياً في التوجه. وسيعتمد على البيانات المنشورة من الحكومات والقطاع الخاص ووكالات الأمم المتحدة والأكاديميين والمنظمات غير الحكومية وغيرها من المنظمات، بالإضافة إلى مقابلات يتم عقدها مع أصحاب المصلحة المذكورين مسبقاً.

ويُقترح أن ينصب التركيز على ما يلي: (أ) إما تركيزاً كلياً على بلد مقصد واحد من بلدان مجلس التعاون الخليجي وبلد منشأ آسيوي واحد تمشياً مع نهج المسار لجميع القطاعات الثلاثة؛ أو (ب) بلد مقصد خليجي واحد وبلد منشأ آسيوي واحد بما يتماشى مع نهج المسار لكل قطاع حسب الأولوية والرغبة الحكومية على سبيل المثال بلد مجلس التعاون الخليجي "س" والبلد الآسيوي "ص" بالنسبة لتكنولوجيا المعلومات؛ بلد مجلس التعاون الخليجي "س" والبلد الآسيوي "ص" بالنسبة للرعاية الصحية؛ دولة مجلس التعاون الخليجي "س" والبلد الآسيوي "ص" بالنسبة لتكنولوجيا المعلومات؛ بلد مجلس التعاون الخليجي "س" والبلد الآسيوي "ص" بالنسبة لقطاع النفط والغاز أو التعدين.

## ب) تحديد أفضل الممارسات لتعزيز فرص انتقال وتيسير توظيف النساء المهاجرات للعمل في القطاعات التي تشهد معدلات طلب مرتفعة على النساء مع التركيز على القطاع الصحي

**محمد الزرقاني ،**

رئيس بعثة المنظمة الدولية للهجرة في البحرين

**وأيضا ألكسندروفا،**

رئيس وحدة السياسات والبحوث، المنظمة الدولية للهجرة بالبحرين

### معلومات عامة

أثارت جائحة كوفيد-19 اهتماماً متجدداً بأهمية التوظيف والتنقل والمهارات في اقتصاد الرعاية، سيما وأن قطاعات الرعاية الصحية في دول مجلس التعاون الخليجي تعتمد أساساً على مهارات وخبرات العمالة المهاجرة، وكثير منهم من النساء. ويأتي هذا البحث تماشياً مع أجندة أبحاث حوار أبوظبي، والتي استرشدت بها خطة عمل حوار أبوظبي وأولويات برنامج-2022 2023 وبشكل أكثر تحديداً الأولوية المواضيعية الثالثة. وسيركز البحث المقترح على الجوانب الجنسانية للتوظيف والتنقل في القطاع الصحي، وسيضع منهجية لتحديد وتقييم الممارسات الجيدة في الدول الأعضاء بحوار أبوظبي. وفي سياق اقتصاد الرعاية الأوسع نطاقاً، يركز هذا البحث على المهاجرات العاملات في القطاع الصحي في الدول الأعضاء بحوار أبوظبي، ويركز على تحديد مجموعة المهارات المطلوبة، وتقييم مدى توافر هذه المهارات، أو عدم وجودها، وتحديد توجهات التوظيف في دول مجلس التعاون الخليجي. وإلى جانب دول مجلس التعاون الخليجي الست - وهي مملكة البحرين والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة وقطر والكويت وسلطنة عمان - سيركز هذا المشروع على دراسات حالة تعبر عن الواقع الفعلي في بلدان المنشأ التي تشمل الفلبين وسريلانكا ونيبال وفيتنام وتايواند.

### هيكل المشروع

- 1- إجراء بحوث مكتوبة بشأن توظيف المهاجرات وتنقلهن في القطاع الصحي، تشمل ما يلي:
  - استعراض اللوائح الوطنية والأطر القانونية والسياساتية (وعند الاقتضاء، اتفاقات العمل الثنائية) في بلدان المنشأ والمقصد بشأن التوظيف والتنقل
  - تقييم احتياجات سوق العمل والنظم الوطنية لتصنيف المهن في كل من بلدان المنشأ والمقصد لتحديد و/أو المساعدة على تحديد نطاق المهن ذات الأهمية داخل القطاع الصحي بدقة
  - استعراض المبادرات القائمة داخل البلدان المختارة فيما يتعلق بتنمية المهارات (بما في ذلك التدريب والتقييم)، داخل القطاع الصحي وخارجه على السواء.
  - تسليط الضوء على توافر الملامح المهنية / إطار المؤهلات لكل بلد / منطقة، ومستوى الاتساق بينهما
  - تحديد آليات التعرف على المهارات، بما في ذلك فرص ومبادرات التدريب ونقل المهارات

## 2 - إجراء مقابلات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين، وهم:

- ممثلو حكومات دول المقصد (الإمارات، البحرين، السعودية، الكويت، قطر، سلطنة عمان)
- ممثلو حكومات بلدان المنشأ: ممثلو الحكومات، بما في ذلك الفلبين وسريلانكا ونيبال وفيتنام وتايلاند
- وكالات التوظيف الخاصة
- أصحاب العمل في القطاع الصحي الخاص
- المهاجرات العاملات في قطاع الصحة
- المؤسسات التعليمية (بما في ذلك التعليم والتدريب التقني والمهني) في بلدان المقصد والمنشأ على حد سواء
- منظمات المجتمع المدني / جمعيات المهاجرين

## 3 - فحص دراسات الحالة ذات الصلة للممارسات الجيدة، على سبيل المثال:

- مبادرة التوظيف الأخلاقي في قطاع الأعمال من أجل النمو الشامل (B4IG) بين الإمارات العربية المتحدة والهند
- أمثلة على الاعتراف المتبادل بالمهارات
- أمثلة على اختبارات تقييم المؤهلات
- مثال على شراكات تنقل المهارات في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في مجال الصحة، والتي تتميز بالاستثمار المشترك في التدريب على المهارات والاعتراف بالمهارات من قبل بلدان المقصد والمنشأ على حد سواء
- دراسات حالة محتملة أخرى

## 4 - صياغة تعريف لما يشكل ممارسة جيدة في القطاع الصحي استناداً إلى المعايير التالية التي تفضي إلى تحديد

- هذه الممارسات، والتي تشمل على سبيل المثال لا الحصر:
- الملاءمة: مدى توافق أهداف البرنامج مع المشاركين في البرنامج واحتياجات أصحاب المصلحة.
- الاتساق: مدى الاتساق بين البرنامج والسياق الأوسع لسياسة حوار أبوظبي، وعملية كولومبو، والاتفاق العالمي للهجرة (GCM)، وخطة التنمية المستدامة لعام 2030
- الفعالية: مدى تحقيق النتائج المخطط لها أو المتوقع تحقيقها
- الكفاءة: إلى أي مدى كانت الموارد / المدخلات (الأموال، الخبرة، الوقت) مبررة، في ضوء التغييرات / الآثار التي تم تحقيقها
- الأثر: تحديد الآثار طويلة المدى
- الاستدامة: ما إذا كان التصميم يتضمن آليات استدامة واضحة مفيدة في حالة إمكانية تكرار برنامج مماثل

## 5 - وضع سياسة تستكشف المشهد القانوني والسياساتي وتقيّم الفرص المتاحة لتعزيز التوظيف والتنقل ومشاركة المهاجرات في القطاع الصحي في بلدان حوار أبوظبي، مع تقديم توصيات لأصحاب المصلحة الرئيسيين

## الأولية المواضيعية الرابعة: تعزيز التعاون الاقليمي والدولي بين حوار أبوظبي والمنتديات العالمية المعنية بالهجرة والعمل

أ) لقاء على هامش إجتماع المراجعة الأول للاتفاق الدولي من أجل هجرة آمنة، منظمة وقانونية لمناقشة  
الدور الهام للآليات التشاورية الاقليمية في تطبيق الاتفاق.

### الأمانة العامة لحوار أبوظبي

#### مقدمة

كان لحوار أبوظبي مشاركات رائدة في فعاليات عالمية سابقة، إلى جانب تنظيم بعض الفعاليات الجانبية على هامش مؤتمرات القمة السابقة للمنتدى العالمي للهجرة والتنمية (GFMD). وقد تعززت هذه العلاقة بشكل أكبر في عام 2020، عندما استضاف حوار أبوظبي، تحت رئاسة دولة الإمارات العربية المتحدة للمنتدى العالمي للهجرة والتنمية، اجتماعاً تحضيرياً إقليمياً ركز على ثلاث قضايا مواضيعية رئيسية: حوكمة هجرة اليد العاملة في سياق مشهد التوظيف المتغير. الاستفادة من التكنولوجيا لتمكين المهاجرين؛ وتعزيز الشراكات لتحقيق الأهداف المتعلقة بالهجرة في جدول أعمال التنمية المستدامة. وقد استندت مشاركة حوار أبوظبي في هذه الفعاليات العالمية إلى وجهة النظر القائلة بأن الحوار الثنائي الاتجاه بين المبادرات الإقليمية والعالمية يؤدي إلى تبادل معرفي أكثر ثراءً ووجهات نظر أوسع بشأن النهج المتبعة إزاء تحديات الهجرة وإدارة اليد العاملة.

وتحقيقاً لهذه الغاية، وتماشياً مع الإعلان الوزاري الصادر عن اللقاء الوزاري التشاوري السادس لحوار أبوظبي، أعدت الأمانة العامة تقريراً موجزاً إلى المنتدى الدولي لاستعراض قضايا الهجرة، وتم تقديمه إلى شبكة الأمم المتحدة المعنية بالهجرة. كما نظمت الأمانة العامة، على هامش المنتدى الدولي لاستعراض قضايا الهجرة، حدثاً جانبياً افتراضياً، كان الغرض منه تسليط الضوء على التقرير وتركيزه على تعزيز التعاون الأقليمي.

### تقرير حوار أبوظبي إلى المنتدى الدولي لاستعراض قضايا الهجرة

انطلق تقرير حوار أبوظبي مستنداً إلى المواد 47 و 50 و 52 من الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية (GCM)، وهي المواد التي تناول دور الآليات التشاورية الإقليمية في تنفيذ الاتفاق العالمي ومراجعتة، وتدعو الآليات التشاورية الإقليمية مثل حوار أبوظبي إلى لعب دور نشط من خلال "توفير البيانات والأدلة وأفضل الممارسات ذات الصلة والنهج والتوصيات المبتكرة من حيث صلتها بتنفيذ الاتفاق العالمي".

وقد أوجز التقرير تاريخ وعضوية حوار أبوظبي، منذ إنطلاقه في عام 2008، واشتمل على بيان لمهمته في تمكين الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية في الدول الأعضاء المرسلّة والمستقبلة للعمالة في دول مجلس التعاون الخليجي وآسيا. كما تضمن التقرير وصفاً لأنماط هجرة اليد العاملة الفريدة وأنظمة الحوكمة داخل هذه الدول، والدور المهم الذي يلعبه في التنمية الاقتصادية في كل من البلدان المرسلّة والمستقبلة، من خلال توفير الوصول إلى العمالة من جميع المستويات المهنية مع تسهيل التدفق السنوي لما يقرب من 118 مليار دولار أمريكي في صورة تحويلات.

واستعرض التقرير نهج حوار أبوظبي لبناء روابط التعاون والمناقشة التعاونية فيما بين الدول الأعضاء، ووصف الأولويات المواضيعية والبحثية الحالية لحوار أبوظبي. وتشمل هذه التدابير ما يلي: رفع معايير التوظيف في بلدان المنشأ والمقصد؛ معالجة الاعتراف المتبادل بالمهارات وإصدار شهادات الاعتماد؛ وتوفير المعلومات والبرمجة التوجيهية؛ وتعزيز دور التكنولوجيا في حوكمة الهجرة؛ وتحسين معايير العمال المنزليين؛ وتعزيز التعاون الأقليمي والعالمية.

واختتم التقرير بإلقاء الضوء على الأدوار التي يمكن للآليات التشاورية الإقليمية أن تؤديها في سبيل معالجة الهدف 23 من الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية. ومن أبرز هذه الأدوار تحديد جوانب المساعدة المالية والتقنية؛ وتطوير أطر تعاونية؛ وإشراك السلطات المحلية في تحديد الاحتياجات؛ وتعزيز بناء قدرات الدول الأعضاء وأصحاب المصلحة الآخرين لتمكينهم من الوفاء بالتزامات الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية؛ وعقد شراكات تُعنى بمعالجة تحديات الهجرة الدولية وبحث فرصها.

## حدث جانبي من تنظيم حوار أبوظبي

بالإضافة إلى تقرير حوار أبوظبي، تقرر استضافة حدث جانبي على هامش المنتدى الدولي لاستعراض قضايا الهجرة، لتسليط الضوء على نتائج التقرير وإلقاء نظرة أوسع على دور الآليات التشاورية الإقليمية فيما يتعلق بالاتفاق العالمي. ويشمل ذلك الدور الذي اضطلعت به الآليات التشاورية الإقليمية حتى الآن في توفير منبر للحوار حول الاتفاق العالمي للهجرة؛ التحديات والفرص المتاحة لمواءمة برامجها المواضيعية مع أهداف الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية؛ والآليات المحتملة للتنسيق بشأن تبادل أفضل الممارسات والرؤى والأفكار بين الآليات التشاورية الإقليمية على المستوى الأقليمي. وكان الهدف من هذا الحدث الجانبي هو استخلاص الدروس من السنوات الأربع الأولى من تنفيذ الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية، وفهم مدى قدرة هذه الآليات التشاورية الإقليمية على تعزيز استجابتها قبل انعقاد المنتدى الدولي لاستعراض قضايا الهجرة المقبل.

أدار الحدث الجانبي السيد جيرفيه أباف، ووفّر منبراً لممثلين من عدد من الآليات التشاورية الإقليمية لاستعراض شكل علاقتها وتفاعلها مع الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية. كما استضاف الحدث الجانبي المتحدثين التاليين:

- **سعادة/ عبدالله النعيمي،**  
الوكيل المساعد بوزارة الموارد البشرية والتوطين بحكومة الإمارات وأمين عام حوار أبوظبي
- **سعادة/ الدكتور محمد طاهر نور،**  
المدير العام لمكتب الهجرة والتوظيف بالخارج، حكومة باكستان، نيابة عن رئيس حوار أبوظبي
- **سعادة/ أحسانول حبيب،**  
القائم بأعمال مدير الأمن الدولي ونزع السلاح، وزارة الخارجية، حكومة إندونيسيا، نيابة عن عملية بالي
- **سعادة/ أنا إيرما روداس،**  
رئيسة إدارة الشؤون الإنسانية، وزارة الخارجية، حكومة السلفادور، نيابة عن عملية بويلا
- **ستيفان جاكيميت،**  
كبير مديري العمليات ومدير السياسات، اللجنة الكاثوليكية الدولية للهجرة
- **سيديف ديرينغ،**  
رئيس أمانة عملية بودابست ورئيس المكتب الإقليمي لطرق الحرير، المركز الدولي لتطوير سياسات الهجرة

وتم طرح عدد من وجهات النظر لمعالجة المسائل الثلاث قيد المناقشة، وأجمع أعضاء جلسة المناقشة على أن الآليات التشاورية الإقليمية لها أهمية حاسمة في معالجة المعضلات المتعلقة بإدارة الهجرة، بما في ذلك تلك التي تثيرها التزامات الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية، ويمكن أن تجلب خبرة حقيقية إلى طاولة النقاش. وكان هناك توافق في الآراء على أنه لا يزال هناك، بالنسبة للعديد من الدول الأعضاء، بعض الشكوك حول دور الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية، ولكن يمكن للآليات التشاورية الإقليمية، بوصفها عمليات تقودها الدول، أن تؤدي دوراً نشطاً في بناء الثقة حول تنفيذ الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية.

وتحقيقاً لهذه الغاية، ينبغي أن توفر الآليات التشاورية الإقليمية منبراً لتقييم دور الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية داخل منطقتها وتوخي المواءمة المواضيعية مع الاتفاق العالمي، فضلاً عن استكشاف فرص لتبادل المعارف والرؤى بين الدول الأعضاء بشأن كيفية الوفاء بالتزامات الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية أو التخطيط للوفاء بها. ومع ذلك، كانت هناك تحفظات حول ما إذا كان يمكن - أو ينبغي - أن تلعب الآليات التشاورية الإقليمية دوراً نشطاً في مراجعة منجزات الدول الأعضاء على مستوى تنفيذ الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية، وأنه ينبغي تحديد المزيد من الأساليب غير الرسمية بدلاً من ذلك.

## ب) اجتماع للخبراء لمناقشة فرص تعزيز التعاون الإقليمي لضمان أخذ أولويات الدول الأعضاء في الآليات التشاورية بعين الاعتبار عند صياغة الأجندة الدولية للهجرة.

**جيرفيه أباف،**  
المنظمة الدولية للهجرة

### مقدمة

الغرض من هذه المذكرة هو توضيح مبررات تنظيم حوار أبوظبي اجتماعاً للخبراء لاستكشاف فرص وتدابير تعزيز التعاون الإقليمي لضمان أخذ أولويات الدول الأعضاء في الآليات التشاورية بعين الاعتبار عند صياغة الأجندة الدولية للهجرة. لم يتم تأكيد التاريخ والوقت بعد، ولكن من المرجح أن يُعقد الاجتماع خلال الربع الأول من عام 2023.

### معلومات عامة

في الحدث الجانبي الذي استضافه حوار أبوظبي على هامش المنتدى الدولي لاستعراض قضايا الهجرة في نيويورك في 17 مايو 2022، تمت دعوة المشاركين لاستكشاف الدور الذي لعبته الآليات التشاورية الإقليمية (RCPs) في تحسين الفهم الدولي لقضايا الهجرة وفي تطوير استجابات سياساتية لها. وقد تمخضت هذه الدعوة عن اعتراف واسع بقيمتها - كساحات للنقاش، وغرف لتبادل المعلومات وأفضل الممارسات، ومنصات لتجريب السياسات والبحث وبناء القدرات. واستمر المشاركون في بحث أفضل السبل التي يمكن أن تسهم بها الآليات التشاورية الإقليمية في تحقيق اتساق سياساتي في إدارة الهجرة العالمية، لا سيما في ظل تعقيد المهمة وتنوع أصحاب المصلحة فيها.

وقد تم إنشاء كل آلية تشاورية إقليمية من قبل الدول الأعضاء لمعالجة الاهتمامات والشواغل الإقليمية المشتركة المتعلقة بالهجرة، ولكن في نهاية المطاف لا يمكن معالجة هذه الأمور على نحو مرضٍ، ناهيك عن حلها، دون مراعاة المساعي القانونية أو السياساتية الدولية الأوسع.

صحيح أن الآليات التشاورية الإقليمية هي كيانات ذات شخصية مستقلة، وتحدد دولها الأعضاء بنفسها جداول أعمالها وبرامج عملها. غير أنه من الصحيح أيضاً أن هذه الأخيرة ستتصل على الكثير من المكاسب من خلال ضمان مواءمة برامج عملها مع برامج الآليات العالمية الشاملة - على سبيل المثال الاتفاق العالمي بشأن الهجرة والمنتدى الدولي لاستعراض؛ والمنتدى العالمي للهجرة والتنمية؛ وأهداف التنمية المستدامة لعام 2030 - التي تم وضعها لتعزيز التعاون الدولي، وصياغة أهداف مشتركة، وتحديد أولويات العمل وتيسير التواصل بين أصحاب المصلحة. بل على العكس من ذلك، ثمة مبرر قوي يدعو إلى أن تكفل هذه البرامج أن يكون هناك، على أقل تقدير، تطابق بين ما تقوم به وما يجري تطويره على الصعيد العالمي. وهناك فرصة واضحة أمام الآليات التشاورية الإقليمية لتعزيز تجاربها وخبراتها ووجهات نظرها في هذه المؤسسات العالمية، وبالتوازي مع ذلك، تحقيق المواءمة بين الأهداف وخطط العمل. وهناك ما هو أكثر من مجرد توافق الغرض، وهذا يشمل مسائل تتعلق بكفاءة العمل والاستخدام الأمثل للموارد وتجنب ازدواجية الجهود.

## الإعلان المشترك للوزراء، أكتوبر 2021

تماشياً مع ما سبق، أدرج وزراء حوار أبوظبي، في البرنامج المشترك الذي تم إطلاقه في ختام إعلانهم الوزاري في أكتوبر 2021، أولوية مواضيعية تهدف إلى "تعزيز التعاون الدولي والأقليمي بشأن إدارة الهجرة".

ودعوا أيضاً إلى تحديد "فرص وتدابير تعزيز التعاون الأقليمي مع النماذج الأخرى لآليات التشاور بين الدول بشأن الهجرة... والإسهام في جداول الأعمال المواضيعية والبرنامجية للمنتديات العالمية بشأن الهجرة".

كما طلبوا تحديد "خيارات لتنظيم برنامج أنشطة متعدد السنوات يركز على الجهود الوطنية لتنفيذ الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية، وبالتالي تمكين الدول الأعضاء من تبادل المعلومات والخبرات".

## اجتماع الخبراء المقترح لتحديد فرص وتدابير تعزيز التعاون الأقليمي

تماشياً مع الإعلان الوزاري، يُقترح عقد اجتماع للخبراء بحضور كبار المسؤولين من الدول الأعضاء في حوار أبوظبي، لبحث ما يلي:

- استعراض موجز للآليات العالمية المتعلقة بالهجرة (مع الإشارة بوجه خاص إلى الاتفاق العالمي للهجرة) مع الإشارة إلى أغراضها؛ إلى جانب تسليط الضوء على المجالات المواضيعية؛ والعلاقة بين الدول الأعضاء في حوار أبوظبي وحوار أبوظبي؛ والخطوط الرئيسية للنشاط والمواعيد القادمة. وسيولي هذا البند اهتماماً خاصاً لمبادرات "سد الفجوة" التي سبق تقديمها بالفعل مثل المشاورات الإقليمية التي يراها حوار أبوظبي تحت مظلة المنتدى العالمي للهجرة والتنمية.
- استعراض مواز لانشطة حوار أبوظبي لتحديد نقاط التقاطع المحتملة، سواء في النشاط أو محتوى السياسات العامة، بغية تحقيق مواءمة أفضل بين الأهداف والأنشطة على المستويين الإقليمي والعالمي؛
- تعريف المشاريع في إطار مجالات مواضيعية محددة (التقارير؟ البحوث؟ الأوراق البحثية؟ الدورات التدريبية؟) يمكن الاضطلاع بها لجمع المواد وتبادلها مع الآليات العالمية، لضمان تغطية حقائق الهجرة الإقليمية بشكل كافٍ؛

وسيتألف هذا الاجتماع من حلقة نقاش يديرها السيد/ جريفه أباف، وسيستعين بخبراء من بعض المنظمات مثل:

- شبكة الهجرة التابعة للأمم المتحدة
- المنظمة الدولية للهجرة
- المركز الدولي لتطوير سياسات الهجرة
- معهد سياسات الهجرة

ومن المتوقع أن يسفر هذا الاجتماع عن نتيجتين:

- توصيات بشأن الإجراءات الرامية إلى تيسير تبادل المعرفة بين الآليات التشاورية الإقليمية، بما في ذلك وضع جدول عمل لمساعدة تكتل حوار أبوظبي ككل وكذلك فرادى الدول الأعضاء لتحديد اللحظات المهمة في النشاط العالمي التي قد تكون فيها مساهماتها ذات قيمة أكبر؛
  - توصيات للدول الأعضاء عند التخطيط لمشاركتها في ورش عمل حوار أبوظبي المصممة لتبادل أفضل الممارسات الوطنية بشأن تنفيذ الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية.
- هذا وسيعقد الاجتماع بتسهيل من جريفه أبا، وسيستعين بممثلين من مختلف المنظمات والمحافل مثل: المنظمة الدولية للهجرة، ومنظمة العمل الدولية، والمركز الدولي لتطوير سياسات الهجرة، وأمانة حوار أبوظبي، وشبكة الأمم المتحدة للهجرة، والمنتدى العالمي للهجرة والتنمية.

## ج) تيسير تبادل الدول الاعضاء للمعلومات بشأن جهود تطبيق الاتفاق العالمي من أجل هجرة آمنة، منظمة، وقانونية

### الأمانة العامة لحوار أبوظبي

اقترح الإعلان الوزاري الصادر عن اللقاء الوزاري التشاوري السادس أن يعمل الرئيس والأمانة على تحديد خيارات "تنظيم برنامج أنشطة متعدد السنوات يركز على الجهود الوطنية الرامية إلى تنفيذ الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية، لتمكين الدول الأعضاء من تبادل المعلومات والخبرات.

وفي أعقاب المناقشة التي دارت بين أعضاء اللجنة الاستشارية، واستناداً إلى نتائج تقرير حوار أبوظبي إلى المنتدى الدولي لاستعراض قضايا الهجرة والحدث الجانبي المصاحب له، تم الاتفاق على أنه يمكن تنظيم برنامج متعدد السنوات لتبادل أفضل الممارسات المتعلقة بالاتفاق العالمي للهجرة على أفضل وجه من خلال تنظيم سلسلة من ورش العمل للدول الأعضاء.

وسيتحدد شكل ورش العمل هذه وتواترها ومحتواها وإدارتها، إلى حد ما، من خلال التوصيات الصادرة عن الحدث الجانبي المقام على هامش المنتدى الدولي لاستعراض قضايا الهجرة واجتماع الخبراء المقبل، على النحو المبين في القسم السابق. ومع ذلك، يمكن توقع بعض النقاط الرئيسية بالفعل، وهي تتضمن:

- الغرض من ورش العمل هذه ليس استعراض تنفيذ الدول الأعضاء لمحتوى الاتفاق العالمي للهجرة، بل تبادل أفضل الممارسات والمعارف بشأن آلية التنفيذ وتسليط الضوء على السياسات والشراكات القيمة والمبتكرة؛
- توفر التقارير الوطنية المقدمة طواعية من الدول الأعضاء إلى المنتدى الدولي الأول لاستعراض قضايا الهجرة (2022) بالفعل رؤى مهمة يمكن للدول الأعضاء الاستفادة منها خلال ورش العمل؛
- تشمل أهم الجوانب المتعلقة بورش العمل ما إذا كان ينبغي تنظيمها وفقاً لمناقشة مواضيعية أو متسلسلة لأهداف الاتفاق العالمي للهجرة البالغ عددها 23 هدفاً، ودور ومشاركة أصحاب المصلحة من الدول غير الأعضاء في حوار أبوظبي؛
- سُسهم نتائج ورش العمل في إثراء تقرير حوار أبوظبي التالي إلى المنتدى الدولي لاستعراض قضايا الهجرة، المقرر عقده في عام 2026.

وسيتم تزويد الدول الأعضاء بمزيد من التفاصيل حول ورش العمل التي ستعقد اجتماع الخبراء في الربع الأول من عام 2023.



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