

AFRICAN UNION

الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE

UNIÃO AFRICANA

Addis Ababa, ETHIOPIA  
Website : [www.au.int](http://www.au.int)

P. O. Box 3243

Telephone : 011-551 7700

Fax : 011-551 7844

الدورة العادية الرابعة للجنة الفنية المتخصصة للتنمية  
الاجتماعية والعمل والعمالة  
8-4 أبريل 2022  
أديس أبابا، إثيوبيا

الموضوع: "تعزيز الرفاهية ومستويات المعيشة في إفريقيا"

المبادئ التوجيهية للاتحاد الأفريقي بشأن وضع اتفاقات عمل  
ثنائية

## جدول المحتويات

3	مقدمة
3	1. اتفاقيات العمل الثنائية
4	2. المبادئ التوجيهية لتطوير وتنفيذ اتفاقات العمل الثنائية
5	3. نموذج موحد لاتفاقات العمل الثنائية ينطبق أيضا على جميع الترتيبات الثنائية الأفريقية لهجرة اليد العاملة
6	4. المحتوى الأساسي لاتفاقات العمل الثنائية القائمة على الحقوق والمستجيبة للفوارق بين الجنسين
12	5. المبادئ التوجيهية التنفيذية لمختلف مراحل عملية صياغة اتفاقات العمل الثنائية
12	5.1 عملية التحضير والصياغة
14	5.2 عملية التفاوض
16	5.3 التنفيذ والمتابعة
17	5.4 رصد وتقييم
19	6. تدابير لدعم اتفاقات العمل الثنائية وعوامل التمكين
21	المُرْفَق: الأسس المعيارية لاتفاقيات العمل الثنائية

## مقدمة

تشكل الهجرة اليوم تحديا عالميا رئيسيا أمام النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة والتماسك الاجتماعي والحوكمة. وقد جعلت الضرورات الإنمائية والتكامل الإقليمي واحتياجات العمالة وتنقل المهارات الهجرة تحديا ملحا في جميع أنحاء أفريقيا. وقد أبرز إطار سياسة الهجرة للاتحاد الأفريقي في أفريقيا وخطة العمل أن "الهجرة (هي) موضوع رئيسي في القرن الحادي والعشرين، وبالتالي تشكل تحديات اجتماعية واقتصادية وسياسية معينة لصانعي السياسات... من أجل تحسين المجتمعات الأفريقية".

ترد أهمية الهجرة التي تتمتع بالحكم الجيد، بما في ذلك حرية وتيسير تنقل الناس في جميع أنحاء القارة الأفريقية، في جدول أعمال عام 2063 "أفريقيا التي نريدها"، وهي المشروع الرئيسي 5 في تنفيذ جدول الأعمال. أكد الاتحاد الأفريقي في دورته الرابعة والعشرين في عام 2015 عزمه على "تعزيز تعاوننا الإقليمي من أجل هجرة العمالة السلسة في القارة، بما في ذلك من خلال التنفيذ الفعال لمعاهداتنا وموائمتنا وبروتوكولاتنا وغيرها من صكوك السياسة ذات الصلة في ضوء حرية تنقل الأشخاص والعمال... (الجمعية/الاتحاد الأفريقي/Decl.6) (الرابع والعشرون). ويحدد إعلان وخطة عمل الاتحاد الأفريقي لعام 2015 واغادوغو + 10 بشأن العمالة والقضاء على الفقر والتنمية الشاملة في أفريقيا واحدة من ست نتائج ذات أولوية: "إدارة هجرة اليد العاملة، والمسؤوليات السياسية والإدارية التي تضطلع بها بفعالية مؤسسات سوق العمل القادرة في الجماعات الاقتصادية الإقليمية والدول الأعضاء".

ومن الشواغل الرئيسية التي تتطلب اهتمام الاتحاد الأفريقي والنهج المشترك بين أعضاء الاتحاد الأفريقي تعزيز الترتيبات الثنائية لهجرة العمالة القائمة على الحقوق التي تكفل الحماية والعمل اللائق لجميع الأفارقة. وأعرب الاتحاد الأفريقي عن رغبته في وضع مبادئ توجيهية تساعد الدول الأعضاء والجماعات الاقتصادية الإقليمية في إبرام اتفاقات إدارة تنمية مناسبة.

## أهداف المبادئ التوجيهية للاتحاد الأفريقي

1- تقديم نموذج ومبادئ توجيهية لوضعي السياسات والممارسين لوضع اتفاقات العمل الثنائية وصكوك مذكورة تفاهم تستند إلى الصكوك الدولية (بما فيها الأفريقية) المتعلقة بحقوق الإنسان والعمل، والأطر العالمية (أهداف التنمية المستدامة والاتفاق العالمي للهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية)، والبروتوكولات/الصكوك القانونية الأفريقية القائمة بشأن حرية التنقل، وأطر سياسات الهجرة، فضلا عن الأدوات والممارسات الجيدة ذات الصلة.

2- معالجة الثغرات القائمة في اتفاقات العمل الثنائية القائمة في مجال حماية المهاجرين وإدارة هجرة العمال واقتراح خطوات لتعزيز وتعزيز حقوق العمال المهاجرين وحمايتهم.

3 - اقتراح نموذج ومبادئ توجيهية أفريقية تكمل، عند الاقتضاء، تنفيذ بروتوكول الاتحاد الأفريقي بشأن حرية التنقل والجماعات الاقتصادية الإقليمية المعنية، ونظم حرية التنقل وحركة اليد العاملة، وتتماشى مع أهداف/اعتبارات التكامل الإقليمي.

## مصادر المبادئ التوجيهية

- حقوق الإنسان العالمية ومعايير العمل الدولية
- موائيق حقوق الإنسان والهجرة والبروتوكولات وغيرها من الصكوك المتعلقة بالبلدان الأفريقية والجماعات الاقتصادية الإقليمية، بما في ذلك صكوك حرية التنقل
- أطر السياسات العامة للجماعات الاقتصادية الدولية والأفريقية والإقليمية بشأن الهجرة والحماية الاجتماعية والتنمية. اتفاقية العمل الثنائية النموذجية لمنظمة العمل الدولية لعام 1949
- مشروع المبادئ التوجيهية لاتفاقية العمل الثنائية النموذجية للاتحاد الأفريقي من أجل نهج مشترك للهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية بشأن اتفاقيات العمل الثنائية
- وجهات نظر من الجهات الحكومية والشركاء الاجتماعيين في البلدان الأعضاء في الاتحاد الأفريقي.
- التوصية 86 لمنظمة العمل الدولية بشأن اتفاقات العمل الثنائية النموذجية
- الانتهاء من مشروع المبادئ التوجيهية لنهج مشترك للهيئة الحكومية الدولية المعنية بال إغادادوغو بشأن اتفاقات العمل الثنائية
- آراء العمال/الممثلين المهاجرين والمجتمع المدني.
- رؤى من استعراض التنفيذ الفعلي لاتفاقيات العمل الثنائية.
- مشروع توجيهات شبكة الأمم المتحدة للهجرة بشأن الترتيبات الثنائية لهجرة اليد العاملة

## 1. اتفاقيات العمل الثنائية

"إن الاتفاقات الثنائية المتعلقة بهجرة اليد العاملة، التي تركز على مبادئ حقوق الإنسان والعمل، هي أدوات مرنة لتنظيم تدفقات الهجرة، وتحسين حماية العمل وحقوق الإنسان. احتياجات التوظيف ونقص العمالة في مختلف السياقات الاجتماعية والاقتصادية وظروف سوق العمل<sup>1</sup>". (الاتحاد الأفريقي، 2020).

وتتناول هذه المبادئ التوجيهية اتفاقات العمل الثنائية التي هي اتفاقات معاهدات ملزمة عموماً بين دولتين: وتستخدم هذه العبارة عموماً من قبل الدول الأعضاء في الاتحاد الأفريقي. يذكر أيضاً المصطلح العام "ترتيبات هجرة العمالة الثنائية" للإشارة إلى مجموعة من أنواع الاتفاقات والتفاهات والترتيبات المتعلقة بتوظيف العمال المهاجرين وتوظيفهم بين بلدين غير اتفاقات العمل الثنائية الملزمة، مثل مذكرات التفاهم بين الدول، فضلاً عن طائفة من الأنواع الأخرى من الترتيبات بين الحكومات وكذلك بين الجهات الفاعلة من غير الدول.

واستخدمت الترتيبات الثنائية في الحقبة الاستعمارية لنقل العمالة من ولاية قضائية إلى أخرى في أفريقيا. وقد شهدت ترتيبات الهجرة الثنائية بين أفريقيا وأوروبا، التي حلت محلها إلى حد كبير أنظمة التنقل بين العديد من القوى الأوروبية والمستعمرات السابقة، انتعاشاً في السنوات الأخيرة مع تزايد القيود على المسارات الأخرى. واليوم، هناك عدد من الاتفاقات الإطارية الواسعة النطاق بين بلدان في أفريقيا وأوروبا وعدد كبير من اتفاقات العمل الثنائية مع بلدان الشرق الأوسط. مع البلدان الأوروبية، كان هناك تحول إلى أطر واسعة للتعاون تعالج مجموعة واسعة من قضايا الهجرة بما في ذلك الهجرة غير النظامية، والمسارات القانونية، وإعادة القبول، والتنمية.

غير أن المهاجرين من عدد كبير من البلدان الأفريقية يعملون في الشرق الأوسط وبلدان أخرى لا توجد فيها اتفاقات متعددة الأطراف أو ثنائية لتوفير حماية فعالة لحقوق العمال المهاجرين والعمل اللائق وظروف المعيشة.

وفي أفريقيا، تعمل نظم حرية التنقل في الجماعة الاقتصادية الإقليمية والجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا: ويبدو أن هذين النظامين قد حلا محل اتفاقات العمل الثنائية بين البلدان داخل تلك الجماعات الاقتصادية الإقليمية. وقد وضعت جماعات اقتصادية إقليمية أخرى اتفاقات لحرية التنقل في انتظار التصديق عليها لتصبح فعالة (الكوميسا، الجماعة الاقتصادية لدول وسط أفريقيا) أو هي بصدد اعتمادها (إيغاد). أنشأت الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي بروتوكولا بشأن تيسير حركة الأشخاص لم يكن سارياً بعد. وقد استخدم بعض الترتيبات الثنائية لهجرة اليد العاملة في الجنوب الأفريقي؛ ولا تزال جنوب أفريقيا لديها اتفاقات عمل ثنائية مع عدد قليل من بلدان الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي لشراء عمال المناجم وعمال المزارع. وتستخدم حالياً في منطقة الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي اتفاقات تفاهم أو ترتيبات تعاون أخرى نظراً لمرونتها النسبية، بما في ذلك الترتيبات الثنائية لتنظيم التنقل عبر الحدود.

ومع ذلك، لم تسفر اتفاقات العمل الثنائية في كثير من الأحيان عن تحسين إدارة الهجرة وحماية المهاجرين. إن عدم المساواة في القوة التفاوضية بين بلدان المقصد وبلدان المنشأ مما يؤدي إلى شروط ضعيفة نسبياً بالنسبة لهذه البلدان، وضعف تنفيذ الاتفاقات، هما عاملان رئيسيان. كذلك، كثيراً ما وضعت اتفاقات العمل الثنائية بطريقة غير جنسانية أو متحيزة جنسانياً، مما يعزز أوجه عدم المساواة ويديمها. وتسعى بعض بلدان المقصد إلى الحصول على شركاء ثنائيين مستعدين لقبول شروط أدنى مقابل فرص عمل.

وهناك وثائق مستفيضة عن الظروف التعسفية والاستغلالية التي يواجهها العمال المهاجرون الأفارقة، ولا سيما في بلدان الشرق الأوسط وأوروبا. ومن بين القضايا الرئيسية التي تثير القلق انعدام العمالة وتوفير الحماية للعمل اللائق للعمال المهاجرين في بلدان العمالة، فضلاً عن ارتفاع مستويات الاستغلال والإيذاء في قطاعات مثل الزراعة والبناء والتنظيف والصيانة والعمل المنزلي، إلى جانب عدم وجود آليات للشكاوى والإنصاف في حالة إساءة المعاملة. وتعرض العاملات المهاجرات العاملات في العمل المنزلي في الأسر المعيشية الخاصة للخطر بوجه خاص. ومن بين التحديات المتصلة بالعمل التي كثيراً ما يستشهد بها انعدام الأمن الوظيفي، والأجور دون المستوى، وعدم دفع الأجور، والاستعاضة عن عقود العمل. وعادة ما يعاني العمال المهاجرون من ظروف معيشية دون المستوى المطلوب، في حين يواجهون، في بعض الحالات، تمييزاً، بل يواجهون أيضاً عنفاً عنصرياً/كارها للأجانب. وغالباً ما تكون الرعاية الصحية والمساعدة الاجتماعية مقيدتين أو مؤهلتين، في حين أن إمكانية الحصول على الضمان الاجتماعي وإمكانية قابلية النقل قد تكون غير متوفرة أو غائبة.

وتبين التجربة أنه لكي تكون اتفاقات العمل الثنائية فعالة في حماية حقوق العمال المهاجرين وضمان العمل اللائق، ينبغي لها أن تحدد أهدافاً وأهدافاً واضحة تشير إلى حماية العمال المهاجرين المعنيين بما يتماشى مع المعايير المعيارية الأفريقية والدولية؛ تنص على حقوق والتزامات ملزمة قانوناً؛ وينبغي أن تصف بالتفصيل المسؤوليات المحددة لكل طرف من الأطراف والإجراءات التي يتعين اتخاذها. ويجب أن تكون اتفاقات العمل الثنائية مكملة لمجموعة من التدابير، بما في ذلك: اعتماد تشريعات ولوائح تدجين المعايير الأفريقية والدولية؛ ووضع أنظمة منظمة دولية؛ ووضع قواعد تنظيمية؛ ووضع قواعد تنظيمية؛ وإقرار قواعد تنظيمية؛ وإقرار قواعد تنظيمية؛ وإقرار أنظمة وتشريعات بشأن التشريعات والإجراءات المتعلقة بالإجراءات؛ وإقرار القوانين والتشريعات المتعلقة ب اعتماد سياسات الهجرة الوطنية؛ تنظيم وكالات التوظيف الخاصة؛ توسيع نطاق قانون العمل إلى جميع العمال المهاجرين بمن فيهم عاملات المنازل؛ اتفاقيات الضمان الاجتماعي الثنائية؛ تدابير أحادية مثل الحد الأدنى للأجور، وتوسيع نطاق التأمين الوطني وخطط الضمان الاجتماعي للعمال المهاجرين، وإنشاء صناديق رعاية المهاجرين. وفي الوقت نفسه، ستكون الإنجازات التي تحققت في اتفاقات العمل الثنائية محدودة إن لم تكن مرتبطة بالجهود والتدابير والصكوك الرامية إلى ضمان الاتساق المتبادل بين سياسات الهجرة الوطنية والإقليمية والسياسات الأخرى، بما في ذلك السياسات المتعلقة بالعمالة والعمل والتعليم التقني والتدريب المهني، وعدم التمييز/المساواة، والتنمية، والتكامل الإقليمي، من بين سياسات أخرى.

من الواضح أن الحاجة واضحة إلى دعم البلدان الأعضاء في الاتحاد الأفريقي في تطوير اتفاقات العمل الثنائية والتفاوض بشأنها وتنفيذها ورصدها بما يتفق مع الاحترام الكامل لحقوق المهاجرين وحمايتهم، وكذلك الدعوة إلى بلدان المقصد إلى المهاجرين والتفاوض معها لاحترام معايير ملزمة للحقوق والعمل اللائق لجميع العمال المهاجرين والتصديق على الاتفاقيات الإقليمية والدولية ذات الصلة إذا لم تكن قد فعلت ذلك.

## 2. المبادئ التوجيهية لتطوير وتنفيذ اتفاقات العمل الثنائية

ينبغي تطبيق المبادئ التوجيهية التالية عند وضع اتفاقات العمل الثنائية وغيرها من ترتيبات هجرة اليد العاملة الثنائية والتفاوض بشأنها وتنفيذها ورصدها وتقييمها وتحقيق إمكاناتها في السياق الأفريقي.

### ➤ الاتفاقات القائمة على الحقوق

ينبغي أن تستند جميع الاتفاقات والبرامج الثنائية والمتعددة الأطراف إلى الحقوق، بمعنى احترام حقوق الإنسان وحقوق العمالة للنساء والرجال العاملين المهاجرين وأسرهم، بمن فيهم أولئك الذين هم في أوضاع غير قانونية، بما يتماشى مع الصكوك الإقليمية الأفريقية وغيرها من الصكوك الدولية. إن عدم التمييز والمساواة في المعاملة بغض النظر عن أسباب مثل الجنس والعرق واللون والأصل العرقي والدين والأصل الاجتماعي والإعاقة و/أو الجنسية هي مبادئ رئيسية يجسدها الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان والاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية.

### ➤ مراعاة المنظور الجنساني والاستجابة للفوارق بين الجنسين

ينبغي أن تراعي جميع الاتفاقات والسياسات والبرامج الفوارق بين الجنسين وأن تستجيب للفوارق بين الجنسين.

### ➤ تغطي جميع مراحل عملية اتفاقات العمل الثنائية

ينبغي أن يتناول مضمون اتفاقات العمل الثنائية والتفاوض بشأنها وتنفيذها كل مرحلة من مراحل دورة اتفاقات العمل الثنائية: الإعداد؛ وينبغي أن يكون هناك اتفاق بشأن العمل الثنائي؛ وينبغي أن يكون ذلك في إطار الترتيبات التي يمكن أن تكون لها قوة عمل ثنائية؛ وينبغي أن يكون ذلك في إطار الترتيبات اللازمة للتنمية والصياغة؛ والتفاوض والتبني؛ التنفيذ والمتابعة – لا سيما إنفاذ الحماية والعمل اللائق؛ والرصد والتقييم.

### ➤ مشاركة الشريك الاجتماعي وأصحاب المصلحة المتعددين

من الضروري إشراك منظمات أصحاب العمل والعمال ومنظمات المجتمع المدني ذات الصلة في وضع اتفاقات العمل الثنائية والتفاوض بشأنها وتنفيذها. وتتطلب إدارة الهجرة التعاون بين أصحاب المصلحة المتعددين في تصميم وتنفيذ اتفاقات العمل الثنائية، التي تشمل الحكومات المركزية والمحلية، والشركاء الاجتماعيين، وكيانات المجتمع المدني ذات الصلة، والعمال المهاجرين، والعمال المهاجرين العائدين، وروابطات العمال المهاجرين، ووكالات العمالة الخاصة، وغيرها من الوكالات المعنية.

### ➤ المسؤولية المشتركة بين بلدان المنشأ والمقصد

ينبغي أن تعكس اتفاقات العمل الثنائية مبدأ تقاسم المسؤولية بين بلدان المنشأ والمقصد، ولا سيما لضمان الاعتراف رسمياً بمسؤوليات بلد المقصد في توفير الحماية للعمال المهاجرين لضمان احترام أرباب العمل والحكومة، فضلاً عن قابلية الإنفاذ. ويمكن إحالة مسؤوليات بلد المنشأ في أحكام التدريب قبل المغادرة، وعقود العمل، وتنظيم التوظيف والتمثيل القنصلي.

### ➤ الاتفاقات القائمة على المعرفة

ينبغي أن تستند الاتفاقات الثنائية إلى أدلة قوية يتم التوصل إليها من خلال بيانات دقيقة وصحيحة وفي الوقت المناسب وقابلة للمقارنة ومصنفة حسب نوع الجنس عن مهارات المهاجرين وملاحظ عملهم، والطلب على العمالة والمهارات، وأرصدة المهاجرين وتدفعاتهم، وظروف عمل المهاجرين وعيشتهم، وتغطية الحماية الاجتماعية، والآليات القانونية والإشرافية على العمل، فضلاً عن الأطر المعيارية والتشريعية والتنظيمية. يجب أن يحترم جمع البيانات ومعالجتها حقوق الخصوصية الشخصية ومعايير حماية البيانات.

## 3. نموذج موحد لاتفاقات العمل الثنائية ينطبق أيضاً على جميع الترتيبات الثنائية الأفريقية لهجرة اليد العاملة

يتألف اتفاق العمل الثنائي الأفريقي الأساسي القائم على "النهج المشترك" من 31 مادة، ينطبق عدد منها تحديداً وفقاً للبروتوكولات والصكوك الإقليمية الأفريقية المتعلقة بحرية التنقل و/أو الضمان الاجتماعي. ويمكن تكييف هذا النموذج مع ترتيبات ثنائية أخرى لهجرة اليد العاملة:

المادة	
العنوان (العنوان المحدد للاتفاقية)	
الدباجة	

A.1	نطاق الاتفاق: (التغطية: فئات العمال المهاجرين، وقطاعات العمل والمهارات؛ والفترات الزمنية؛ وما إلى ذلك)
A.2	أغراض/أهداف الاتفاق
A.3	التعريف
A.4	القوانين والمعايير المعمول بها
A.5	السلطات المختصة وتقسيم المسؤوليات بين الطرفين
A.6	تبادل المعلومات بين الطرفين
A.6 مكرر	(خاص بين البلدان الأفريقية)
A.7	تنظيم التوظيف والتقديم والتنسيب
A.8	توفير المعلومات ومساعدة العمال المهاجرين
A.9	عقد العمل ، بما في ذلك ، عقد العمل الموحد (SEC) حسب الاقتضاء
A.10	حقوق الدخول ، والإقامة ، والعمل / والتوظيف ، والتأسيس ، بما في ذلك شروط الحصول على التصاريح
A.11	تغيير الوظيفة وتسهيل التنقل
A.12	عدم التمييز والمساواة في المعاملة
A.13	حماية ظروف العمل اللائقة ، بما في ذلك السلامة والصحة المهنية
A.14	حماية الأجور
A.15	الظروف المعيشية اللائقة ، بما في ذلك السكن والتغذية والسلامة الثقافية
A.16	الوصول إلى الحماية الاجتماعية / الضمان الاجتماعي وإمكانية نقلها بما في ذلك التغطية الصحية
A.17	توظيف العاملات ومعاملتهم
A.18	الحماية من العنف والتحرش ، ولا سيما ضد العاملات المهاجرات
A.19	الإشراف على ظروف العمل والمعيشية وأهمية تفتيش مقرات العمل
A.20	الحرية النقابية وحقوق التفاوض الجماعي والحصول على دعم المجتمع المدني
A.21	تسوية المنازعات والوصول إلى العدالة وسبل الانتصاف الفعالة (العامل / صاحب العمل)
A.22	الوصول إلى التدريب وتطوير المهارات والاعتراف بالمهارات
A.23	تيسير تحويل المدخرات والتحويلات
A.24	العودة وإعادة إلى الوطن
A.25	دخول أفراد الأسرة وإقامتها وتأسيسها
A.26	أحكام لحالات الطوارئ والقوة القاهرة بما في ذلك الأوبئة
A.27	اللجنة المشتركة/الفريق الفني المشترك/الفريق العامل المشترك
A.28	التعميم والتنفيذ والرصد والتقييم
A.29	تعديل الاتفاق وتسوية المنازعات ذات الصلة
A.30	تاريخ النفاذ وبند الإنهاء
A.31	لغات الإصدار والتوقيع

#### 4. المحتوى الأساسي لاتفاقات العمل الثنائية القائمة على الحقوق والمستجيبة للفوارق بين الجنسين

المحتوى الأساسي لكل عنصر من عناصر النموذج مستمد من الصكوك الأفريقية والدولية، بما في ذلك الصكوك الدولية، بما في ذلك اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية المنطبقة على اتفاقات العمل والعمل اللائق والعمال المهاجرين. ويمكن للبلدان الأفريقية أن تصوغ نصا مناسباً استناداً إلى التوجيهات



الاتفاقيات الوحدة المسؤولة في كل بلد عن التنفيذ، وصنفتها على أنها "الطرف الأول" و"الطرف الثاني". ينبغي أن تحدد الاتفاقيات أيضا مستويات ثانية من المسؤولية لضمان مصادقية الإنفاذ. ويشمل ذلك تعيين وكالات وطنية تضطلع بمسؤوليات الرصد والإنفاذ في بلد المقصد، وتفتيش العمل لرصد أماكن العمل، وسلطة الصحة العامة و/أو غيرها لرصد المعيشة والإسكان والرعاية الصحية. كما ينبغي أن تسند مسؤوليات الرصد المشتركة إلى الأخصائيين الاجتماعيين الشريكين ومنظمات أصحاب العمل في كل من بلد المنشأ وبلد المقصد كمستوى آخر لضمان مصادقية الإنفاذ.

#### **A.6 تبادل المعلومات بين الطرفين**

يجب الإشارة إلى تبادل المعلومات بين بلد المنشأ وبلد المقصد على أساس منتظم في الاتفاقية. يمكن التحديد أن التبادل يتم من خلال اللجنة المشتركة والخدمات القنصلية. تحتوي المادة 1 من الاتفاق النموذجي لمنظمة العمل الدولية على أحكام<sup>2</sup> مفصلة تتعلق بتبادل المعلومات هذا. يمكن أن تحدد الاتفاقية التوقعات لأنواع مختلفة من المعلومات، مثل خصائص الطلب على العمال المهاجرين، وفرص العمل في قطاعات ومهارات محددة، ومعلومات عن ظروف الحياة والعمل والعادات والثقافة في بلد المقصد في بلد المنشأ، يجب الإشارة إلى المعلومات المتعلقة بتوافر العمالة والمهارات، وإجراءات ولوائح التوظيف، وما إلى ذلك. من كلا الجانبين، قد تكون هناك حاجة إلى معلومات عن القوانين واللوائح والإجراءات المعمول بها. من الأحكام الهامة التي يجب تضمينها في هذه المادة تجنب وقمع الدعاية المضللة من قبل أي طرف، سواء كانت وكالات التوظيف أو المروجين أو أرباب العمل أو غيرهم حول إمكانيات الهجرة أو ظروف العمل والمعيشة في الخارج.

#### **A.6 مكرر (خاص بين البلدان الأفريقية)**

يجب أن يشمل الجزء الثاني من المادة 6 لاتفاقيات العمل الثنائية بين الدول الأفريقية على التزام من كلا الطرفين بتبادل المعلومات ذات الصلة مع نظام بيانات هجرة العمالة الأفريقية والمشاركة فيه كوسيلة لتسهيل تبادل المعلومات بين الأطراف باستخدام نظام إقليمي مشترك<sup>3</sup>.

#### **A.7 تنظيم التوظيف والتقديم والتنسيب**

يجب أن تحدد المادة اللوائح والآليات الخاصة بالإشراف على توظيف العمال المهاجرين - بما يتفق مع دعم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. يجب أن يُفهم مصطلح "التوظيف" على أنه يشير صراحةً إلى "الإعلان ونشر المعلومات والاختيار والنقل والتوظيف" و- بالنسبة للعمال المهاجرين - يتضمن أحكامًا للعودة إلى بلد المنشأ، عند الاقتضاء<sup>4</sup>. يجب أن تحدد المادة ما يشكل الرسوم والتكاليف<sup>5</sup>. يوصى بأن تحدد هذه المادة ما يلي: "يتحمل أرباب العمل المحتملون، من القطاع العام أو الخاص، أو وسطاءهم، وليس العمال، تكلفة التوظيف". يجب أن تحدد المقالة أدوار كل من بلد المنشأ وبلد المقصد في ضمان التوظيف العادل، من خلال: تحديد الكيانات المصرح لها بالاضطلاع بأنشطة التوظيف والتوظيف (على سبيل المثال، وكالات التوظيف الخاصة المسجلة / المرخصة وخدمات التوظيف العامة لكلا الطرفين)؛ بما في ذلك اشتراط حصول العمال المهاجرين على معلومات مجانية ودقيقة وحساسة للنوع الاجتماعي حول شروط توظيفهم؛ والنص على عمل مشترك لتقليل ممارسات التوظيف الخاطئة. تعزيز تنظيم وكالات التوظيف، وخفض تكاليف الهجرة. يجب تحديد آلية مراقبة مشتركة لضمان الامتثال لعمليات التوظيف العادلة. سيكون من المفيد تضمين إقرار بحدود مسؤولية وكالات التوظيف في بلد المنشأ عن الأحداث في بلد المقصد، بما في ذلك الإجراءات التي يتخذها أصحاب العمل خارج نطاق معرفتهم وسيطرتهم.

#### **A.8 توفير المعلومات ومساعدة العمال المهاجرين**

يجب أن تحدد هذه المادة أنه سيتم تزويد المهاجرين بمعلومات ومساعدة مجانية أو ميسورة التكلفة قائمة على النوع الاجتماعي والحقوق، بما في ذلك التدريب قبل المغادرة والتوجيه بعد الوصول. يجب أن تتضمن هذه المعلومات جميع المعلومات المطلوبة عن العمل الذي يعمل فيه العامل المهاجر، وترتيبات السفر وظروف الحياة والعمل بما في ذلك الصحة والمسائل ذات الصلة في بلد المقصد. يجب أن يتلقى العمال المهاجرون عند وصولهم جميع الوثائق اللازمة للعمل والإقامة بالإضافة إلى المزيد من التوجيه والمشورة بشأن ظروف الحياة والعمل والمساعدات الأخرى اللازمة للتكيف مع الظروف في بلد العمل<sup>6</sup>. يجب أن تحدد هذه المادة أن هذه المعلومات سوف تشمل: قانون العمل الذي يحكم علاقة العمل. التزامات أصحاب العمل، بما في ذلك لوائح الصحة والسلامة المهنية؛ التزامات أصحاب العمل / أو وكالات التوظيف فيما يتعلق بتكاليف الهجرة؛ حظر مصادرة وثائق السفر والهوية؛ وآليات تسوية المنازعات والوصول إلى العدالة. يمكن أن تحدد هذه المقالة بشكل مفيد أنه يُتوقع من أصحاب العمل في المعتاد تسهيل سفر العمال إلى مكان العمل وتوفير تكاليف إضافية - في حالة وجود أي عابر. قد ينطبق نفس المبدأ في حالة انتقال العامل المهاجر الذي تم إنهاء عمله إلى بلد المنشأ، وذلك حسب أسباب أخرى من بينها سبب إنهاء العمل.

#### **A.9 عقد العمل، بما في ذلك، عقد العمل الموحد (SEC) حسب الاقتضاء**

تنص هذه المادة على عقد عمل للعامل المهاجر وشروط العمل (الأجور والمكافآت الأخرى) وشروط العمل. يجب أن تحدد هذه المادة أن عقد العمل ملموس وقابل للتنفيذ في بلد المقصد ويتم توفيره للعامل المهاجر بلغة يفهمها. من الممارسات المستخدمة على نطاق واسع مع اتفاقيات العمل الثنائية إرفاق عقد عمل موحد<sup>7</sup> مفصل كملحق بالاتفاقية التي تضيء الطابع الرسمي على علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل، وتوفر تفاصيل عن العمل المتوقع، وتحدد الشروط والأحكام المطبقة من التوظيف. (مرفق نموذجي لعقد العمل الموحد بهذه الوثيقة). مع أو بدون عقد عمل موحد، يجب أن تحدد هذه المادة أن عقد العمل الفردي يجب أن يتضمن تفاصيل التزامات صاحب العمل فيما يتعلق بأجور ومكافآت العامل بما في ذلك أجر العمل الإضافي والإجازة السنوية مدفوعة الأجر؛ ساعات العمل بما في ذلك العمل الإضافي؛ فترات الراحة السكن ونوعه، أو دفع بدل الإقامة؛ والعلاج الطبي والحصول على تغطية الضمان الاجتماعي. يجب أيضًا تحديد تطبيق الحد الأدنى من المعايير الدولية لظروف العمل والسلامة والصحة المهنية. يجب أن تنص المادة على التحقق المشترك من العقود من قبل سلطات بلد المنشأ وبلد المقصد وأن تحدد أن العمال المهاجرين "على علم بشروط وظروف عملهم بطريقة مناسبة ويمكن التحقق منها وسهلة الفهم"، وأن يتم تسليم العقد للعمال المهاجرين والتوقيع عليها قبل المغادرة من بلد المنشأ لإعانة استبدال العقد.

#### **A.10 حقوق الدخول، والإقامة، والعمل / والتوظيف، والتأسيس، بما في ذلك شروط الحصول على التصاريح**

تحدد هذه المادة بالضرورة الاعتراف بحقوق الدخول والإقامة والتوظيف / العمل والتأسيس على النحو المحدد في الاتحاد الأفريقي والمجموعات الاقتصادية الإقليمية ، وكذلك بروتوكول حرية التنقل الثنائي وطرق تطبيق هذه الحقوق على الأشخاص المشمولين بقانون العمل الثنائي الاتفاقيات ، وكذلك شروط وطرائق ترتيب التصاريح والتصاريح ذات الصلة إذا وحيثما لزم الأمر للدخول والإقامة والعمل في بلد المقصد.

### **A.11 تغيير الوظيفة وتسهيل التنقل**

تحدد هذه المادة شروطاً لتغيير العمل أثناء العمل وبعد انتهاء عقد العمل ، وعادة ما تفرق بين المواقف المشروعة لتغيير الوظيفة ، مثل فقدان الوظيفة قبل انتهاء العقد أو العمال الذين يعانون من إنهاء مبكر للعقد أو سوء المعاملة أو الاستغلال أو التمييز في الوظيفة أو إكمال العقد العادي أو عندما لا تتوافق الوظيفة التي تم تعيين العامل من أجلها مع قدرته البدنية أو مؤهلاته المهنية. يجب أن تحدد مادة اتفاقيات العمل الثنائية هذه أن كلاً من صاحب العمل والعامل قادران على إنهاء عقد العمل ، بشرط إعطاء فترة إخطار كافية. يمكن أن ينص عقد العمل الموحد على الشروط التي يمكن بموجبها تغيير الوظيفة دون إذن مسبق من صاحب العمل. يجب تضمين بند فيما يتعلق بحقوق الموظفين في امتلاك مساهمات الضمان الاجتماعي بالإضافة إلى إمكانية نقل المنافع المتركمة.

### **A.12 عدم التمييز والمساواة في المعاملة**

يعد وجود حكم محدد بشأن عدم التمييز أمراً ضرورياً لاتفاقيات العمل الثنائية وكذلك لجميع الترتيبات الثنائية لهجرة اليد العاملة. إن عدم التمييز والمساواة في المعاملة على هذه الأسس من المبادئ الأساسية المنصوص عليها في الصكوك الأفريقية والدولية وصكوك منظمة العمل الدولية. يجب أن تحدد المادة ما يلي: تنطبق المساواة في المعاملة ، دون تمييز ، على العمال المهاجرين وأن العمال المهاجرين يجب أن يتمتعوا على الأقل بالمساواة في المعاملة فيما يتعلق بالأجور وظروف العمل والمعيشة والضمان الاجتماعي والحقوق النقابية ، على قدم المساواة مع العمال المهاجرين. العمال في بلد المقصد. يجب أن تدعم المادة تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة دون تمييز على أساس الجنسية أو العرق أو الدين أو الجنس بين مجموعات مختلفة من العمال المهاجرين ؛ كما يجب أن يحدد المبدأ الأساسي للمساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن العمل المتساوي القيمة. يجب تنظيم التطبيق التفصيلي لمبدأ المساواة في المعاملة في الضمان الاجتماعي من خلال اتفاقية ضمان اجتماعي ثنائية منفصلة مبرمة بين بلد المقصد وبلد المنشأ.

### **A.13 حماية ظروف العمل اللائقة ، بما في ذلك السلامة والصحة المهنيان**

يجب أن يحدد هذا البند من اتفاقيات العمل الثنائية التطبيق على جميع العمال المهاجرين للمعايير الدنيا لظروف العمل والسلامة والصحة المهنية في بلد العمل. بالإضافة إلى ذلك ، يجب أن تحدد شروط الحماية لفئات محددة من العمال الذين يمكن توظيفهم في سياق اتفاقيات العمل الثنائية. ويمكن أن تسترشد باتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة التي تحدد المعايير الدنيا المتعلقة بظروف العمل والسلامة والصحة المهنيين ، بما في ذلك لقطاعات محددة من الزراعة والبناء والفنادق والمطاعم والمناجم والتمريض والمزارع. يجب أن تتضمن مواصفات حماية بيئة العمل تدابير لحماية العمال من الإجهاد الحراري في البلدان التي تتميز بدرجات حرارة عالية و / أو رطوبة و / أو جفاف شديد. ويمكن أيضاً إدراج أحكام لضمان تغطية العمال المهاجرين بالمعايير الدنيا المتعلقة بوقت العمل ووقت الراحة والإجازة والعمل الليلي ، مثل تلك المنصوص عليها في اتفاقيات منظمة العمل الدولية. يجب أن يدعو بند محدد إلى حماية خاصة بالنوع الاجتماعي للعمال المهاجرات ، بما في ذلك الترتيبات اللازمة لمعالجة مخاطر محددة في العمل تواجهها العاملات ، والحماية من العنف والتهديدات والاعتداء الجسدي و / أو الجنسي ، فضلاً عن الخصوصية المناسبة للإناث. بما في ذلك غرفة إقامة منفصلة للعمال المنزليين المقيمين.

### **A.14 حماية الأجور**

ينبغي إدراج حكم محدد يوضح دفع الأجور اللائقة للعمال المهاجرين ، بما في ذلك توفير الحد الأدنى للأجور للعمال المهاجرين في جميع القطاعات حيثما كان ذلك ممكناً وعملياً ، وتوضيح الخصومات المسموح بها وتوفير أجر العمل الإضافي بناءً على الإرشادات الواردة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة . يجب تضمين بند بشأن الأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية ، مما يضمن أن الأجور المحددة أو المعروضة في سياق اتفاقيات العمل الثنائية تستند إلى معايير موضوعية تحدد قيمة العمل ولا تستند فقط إلى "القيمة السوقية" المحلية التي قد يتم تعيينها بشكل شخصي في / من قبل بلد المقصد وقد تساهم في خفض الأجور والمنافسة المتصورة بين العمال المهاجرين و "المحليين". يجب أن تحدد اتفاقيات العمل الثنائية أيضاً دفع الأجور من قبل صاحب العمل في حساب مصرفي يتحكم فيه العامل المهاجر ، وإصدار قسائم الدفع التي توضح مبلغ الأجر والخصومات المسموح بها ، ودور الدفع (شهرياً في العادة). يجب أن تنص حماية الأجور على استرداد الأجور المتأخرة أو الأجور غير المدفوعة ، حتى بعد عودة العامل إلى المنزل. ينبغي تحديد التدابير التي تضمن للعمال المهاجرين سيطرة فعالة على حساباتهم المصرفية.

### **A.15 الظروف المعيشية اللائقة ، بما في ذلك السكن والتغذية والسلامة الثقافية**

ينبغي أن تتضمن اتفاقيات العمل الثنائية حكماً يحدد المعايير الدنيا وطرائق الظروف المعيشية للعمال المهاجرين ، بما في ذلك الإشارة إلى السكن والغذاء والتغذية ؛ الحصول على أوقات الفراغ والراحة ؛ وإمكانيات الحفاظ على هويتهم القومية والعرقية. هذا من شأنه أن يسهل الإشراف على الظروف المعيشية المذكورة في الفقرة 19 أدناه. وسيشمل ذلك ذكر / فقرات حول: تحديد الحد الأدنى من أماكن الإقامة اللائقة بما في ذلك النوم والمساحة الشخصية واحترام الخصوصية - التي تم تحديد المبادئ التوجيهية الدولية لها في توصيات منظمة العمل الدولية ؛ توفير التغذية الصحية الكافية للعمال المهاجرين والحصول على الغذاء المناسب ثقافياً ؛ والمساواة في المعاملة فيما يتعلق بالسكن. يجب أن يحدد البند أن الأطراف المعنية "ستتخذ جميع الخطوات لمساعدة وتشجيع جهود العمال المهاجرين وأسره لحفاظ على هويتهم الوطنية والعرقية وعلاقتهم الثقافية مع بلادهم الأصلي". يجب أن تحدد اتفاقيات التنوع البيولوجي الأفريقية البيئية أي حقوق أخرى تنطبق بموجب الصكوك الإقليمية الأفريقية وبروتوكولات المجموعات الاقتصادية الإقليمية ذات الصلة.

### **A.16 الوصول إلى الحماية الاجتماعية / الضمان الاجتماعي وإمكانية نقلها بما في ذلك التغطية الصحية**

يجب أن توضح هذه المادة بأكبر قدر ممكن من الدقة الأحكام المتعلقة بالحماية الاجتماعية بما يتفق مع المعايير الدولية ؛ مبدأ المساواة في المعاملة - ليس أقل ملاءمة للعمال المهاجرين من العمال الوطنيين فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية بما في ذلك الرعاية الصحية ؛ و نفاذ العمال المهاجرين إلى مخططات الحماية الاجتماعية الوطنية مع الإشارة إلى الفروع ذات الصلة للضمان الاجتماعي في اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) ، 1952 (رقم 102).

وينبغي أن تشير كذلك إلى تغطية أرضية الحماية الاجتماعية المتاحة لجميع المهاجرين. يجب وضع حدود محددة للتأمين الصحي / التغطية ، والتي يجب تقديمها كوظيفة للتوظيف ، وأن صاحب العمل يجب أن يساهم في تكلفة التأمين الصحي / التغطية الصحية ، مع تضمين تغطية الحوادث والأمراض "خارج الوظيفة وكذلك في العمل ، وتعويضات إصابات العمل ومزاياها ، وفقاً لاتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالتعويض عن حوادث العمل. يجب أيضاً توضيح إمكانية نقل استحقاقات الضمان الاجتماعي (المكتسبة أو التي هي قيد الاكتساب) والإشارة إلى اتفاقيات الضمان الاجتماعي الثنائية المنفصلة كما قد تكون موجودة ، وفي حالة الاتفاقات بين البلدان الأفريقية ، فإن الحقوق وطرائق الوصول إليها ، والتسجيل فيها. وينبغي توضيح إمكانية نقل تغطية الضمان الاجتماعي بما يتوافق مع المعايير القارية والإقليمية ، وعند الاقتضاء ، اتفاقيات وبروتوكولات الاتحاد الأفريقي والمجموعات الاقتصادية الإقليمية والصكوك الأخرى التي تنظم أحكام الضمان الاجتماعي. يجب أن تحدد المادة أنه سيتم تسهيل مطالبه العامل المهاجر بمزايا ومساعدات الضمان الاجتماعي وصرافها ، بما في ذلك بعد عودته إلى بلد المنشأ. يجب تضمين اللغة في هذه المادة التي تحدد أنه في حالة حدوث جائحة أو حالة طوارئ صحية كبرى أخرى ، سيتم معاملة العمال المهاجرين على قدم المساواة مع المواطنين في الحصول على الرعاية الصحية والوقاية (مثل التطعيم) والحماية (مثل معدات الحماية) والعلاج الطبي.

#### **A.17 توظيف العاملات ومعاملتهم**

تنص هذه المادة على تدابير صريحة تستجيب للنوع الاجتماعي وتولي اهتماماً خاصاً للعاملات المهاجرات اللاتي يواجهن مخاطر معينة ، ولا سيما عاملات المنازل المهاجرات ، بما يتماشى مع اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين ، 2011 (رقم 189) ، واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والعنف المضايقة ، 2019 (رقم 190) والاتفاقية الدولية للقضاء على التمييز ضد المرأة (CEDAW) والتوصية العامة رقم 26 لهيئة المعاهدة بشأن العاملات المهاجرات وكذلك بروتوكول الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بشأن حقوق المرأة في أفريقيا (بروتوكول مابوتو). يجب أن تحدد أن جميع جوانب التحضير للتوظيف والعمل والعيش في الخارج يتم تناولها في سياسة ولوائح غير تمييزية ومراعية للمنظور الجنساني ، وشروط وأحكام التوظيف ، وحماية الأجور ، وترتيبات المعيشة ، والإشراف ، والوصول إلى الخدمات وسبل الانتصاف التي تراعي الفوارق بين الجنسين ، والوصول إلى العدالة ، وكذلك المساواة في الحقوق والمعاملة للعاملات المهاجرات. وينبغي أن يتضمن إشارة محددة إلى الفحوصات الطبية وخدمات الرعاية الصحية التي تراعي الفوارق بين الجنسين ، وحظر اختبار الحمل الإلزامي ، والوصول إلى الضمان الاجتماعي واستحقاقاته وقابلية نقله للعاملات المهاجرات. يمكن الإشارة إلى عقد عمل موحد محدد لعاملات المنازل ويتناول بشكل مناسب قضايا: المساواة في المعاملة ، وحماية الأجور ، وفترات الراحة ، وأيام الإجازة ، وساعات العمل ، والخصوصية ، والحق في الاتصال ، وآليات الشكاوى ، وحظر مصادرة جوازات السفر ، حماية الأمومة وعدم التعرض للمضايقة والعنف بما يتماشى مع الموثائق الدولية.

#### **A.18 الحماية من العنف والتحرش ، ولا سيما ضد العاملات المهاجرات**

تحدد هذه المادة حماية العمال المهاجرين من العنف و / أو المضايقة و / أو الإساءة في مكان العمل وخارجه. يعد الحظر المحدد للعنف والتحرش في العمل وفي المنطقة المضيفة عنصرًا أساسيًا في اتفاقيات العمل الثنائية ، إلى جانب الإشارة إلى إمكانية الوصول إلى إجراءات تقديم الشكاوى والتعويضات للضحايا. يجب توفير خدمات المساعدة القانونية والنفسية والطبية لضحايا سوء المعاملة المقدمة بغض النظر عن وضعهم كمهاجرين ، وكذلك لخطوط الاتصال المباشر متعددة اللغات التي يمكن لعاملات المنازل والعاملات الأخريات المهاجرات في بلد المقصد أن يتم إنشاؤها في غضون فترة قصيرة ، الإطار الزمني المحدد إذا لم يكن موجودًا بالفعل.

#### **A.19 الإشراف على ظروف العمل والمعيشة وأهمية تفتيش مقرات العمل**

تحدد هذه المادة مسؤوليات وطرق الإشراف على ظروف العمل والمعيشة للعمال المهاجرين من قبل السلطات المختصة في بلد المقصد. يجب أن ينص هذا البند صراحة على التفتيش الجاد على العمل - والولاية القضائية لمتابعة انتهاكات معايير العمل في - جميع أماكن العمل التي يعمل فيها العمال المهاجرون ، من قبل السلطة الوطنية المختصة ، وهي عادة الهيئة الوطنية لتفتيش العمل. ينبغي الإشارة إلى شروط ومعايير تفتيش العمل ، وأدوار ومسؤوليات مفتشي العمل على النحو المنصوص عليه في اتفاقية تفتيش العمل لمنظمة العمل الدولية ، 1947 (رقم 81). يمكن أن يتضمن نص هذه المادة بشكل مفيد ما يلي: التزام بلد المقصد بتكثيف خدمات تفتيش العمل على النحو الذي تضمنه الاتفاقية ؛ إحاطة مفتشي العمل وأرباب العمل بالالتزامات المنصوص عليها في الاتفاقية ؛ توفير تدريب إضافي على تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية فيما يتعلق بالعمال المهاجرين / الأجانب وأماكن العمل مع تخصيص أموال تكميلية للعمال المهاجرين للخدمة ؛ ورصد الالتزامات. ينبغي تحديد السلطات المختصة بفحص الإسكان والصحة والجوانب الأخرى للظروف المعيشية للعمال المهاجرين وتوفير تدريبهم على حقوق الإنسان والاستجابة للنوع الاجتماعي في هذه المادة. يجب أن تنص المادة على تصريح للمسؤولين القنصليين التابعين لبلد المنشأ لزيارة أماكن العمل وأماكن إقامة مواطنيهم لمراجعة ظروف العمل والمعيشة بترتيب مسبق. حسب الاقتضاء ، ينبغي إدراج تدابير محددة في هذه المادة لرصد أماكن العمل وأماكن الإقامة للعاملات المهاجرات ، من قبل المفتشات ، لا سيما في العمل المنزلي ، مع مراعاة الخصوصية الواجبة حيث يسمح القانون أو الاتفاقات بتفتيش المنازل الخاصة.

#### **A.20 الحرية النقابية وحقوق التفاوض الجماعي والحصول على دعم المجتمع المدني**

حرية تكوين الجمعيات ، والحق في تكوين المنظمات العمالية والانضمام إليها ، والحق في المفاوضة الجماعية هي حقوق عالمية لجميع العمال المهاجرين مكفولة في القانون الدولي العرفي الملزم وكذلك في اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم (1948) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية ، 1949 (رقم 98) المطبقة في جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ، سواء تم التصديق عليها أم لا. نظرًا للعديد من العقبات التي تحول دون احترام هذه الحقوق في البلدان التي توظف عمالاً مهاجرين ، هناك حاجة إلى أحكام صريحة تدعم هذه الحقوق في أي ترتيبات ثنائية لهجرة العمالة. يجب أيضاً وضع أحكام لوصول العمال المهاجرين إلى المنظمات غير الحكومية المعنية برعاية المهاجرين ، ومنظمات الشتات ، والمنظمات الدينية التي يمكنها تقديم الدعم. كما يُصَحَّح بأحكام اتفاقيات العمل الثنائية التي تسهل عمل منظمات العمال المهاجرين ، بما في ذلك دعم تنظيم العاملات المهاجرات. من الممارسات الجيدة من قبل النقابات العمالية مذكرات التفاهم بين النقابات في بلدان المنشأ والمقصد لدعم ومساعدة العمال المهاجرين بشكل متبادل).

#### **A.21 تسوية المنازعات والوصول إلى العدالة وسبل الانتصاف الفعالة (العامل / صاحب العمل)**

تحتاج جميع اتفاقيات العمل الثنائية إلى قسم خاص بتسوية المنازعات أو حلها فيما يتعلق بالعمال المهاجرين. ينص حكم عام على إجراءات التسوية الودية بين الأطراف المتنازعة (العامل - صاحب العمل أو غيره) ، وفي حالة عدم السماح بالوصول إلى الوسائل القضائية. يجب أن تعترف المبادئ التوجيهية الواضحة بشأن الشكوى والتسوية بوسائل الوصول إلى العدالة وسبل الانتصاف للعمال المهاجرين ، بما في ذلك انتهاكات الحقوق وقضايا الأجور والتظلمات في مكان العمل وغيرها من النزاعات. يمكن أن تحدد اتفاقيات العمل الثنائية العملية التي يمكن للعمال من خلالها تقديم الشكاوى وطلب المساعدة والحصول على تعويض بما يتماشى مع القوانين واللوائح الوطنية. يمكن وضع ملحق أو بروتوكول منفصل للأحكام التفصيلية حول:

- المعلومات والوصول إلى المساعدة القانونية للمحاكم ؛
- الحقوق والوصول إلى آليات الشكاوى والإجراءات وجلسات الاستماع ،
- واستخدام لغة يفهمها العامل المهاجر ؛
- إبلاغ الممثلين القنصليين للبلد الأصلي / الجنسية للمهاجر والسماح بإشراكهم في مثل هذه الإجراءات ؛
- آليات وإجراءات تظلم / شكوى وتسوية يسهل الوصول إليها ومرعية للمنظور الجنساني ، بما في ذلك الخطوط الساخنة ؛
- تعويض قابل للتنفيذ عند الاقتضاء ،
- تطبيق سبل الانتصاف بما في ذلك بعد عودة / إعادة العامل المهاجر إلى بلد المقصد قبل أو بعد تسوية المطالبات و / أو الشكاوى في بلد المقصد ، إلخ.

## **A.22 الوصول إلى التدريب وتطوير المهارات والاعتراف بالمهارات**

تحدد هذه المادة توجيه العمال المهاجرين قبل المغادرة للعمل في بلد المقصد، فضلا عن التدريب المهني لوظائف مختارة. وينبغي أن ينص نص المادة على أن "ينسق الطرفان أنشطتهما المتعلقة بتنظيم دورات تعليمية للمهاجرين، تتضمن معلومات عامة عن بلد الهجرة، والتعليم بلغة ذلك البلد، والتدريب المهني". وينبغي أن يحدد النص أيضا المساواة في حصول العاملات المهاجرات على التدريب. وفي حين يتوقع أن يتحمل بلد المنشأ تكاليف وتنظيم التوجيه قبل المغادرة، هناك مبرر كبير لتحديد أن بلد المقصد و/أو أرباب العمل المستفيدين يساهمون في تكاليف التدريب التي سيستفيدون منها. وكحد أدنى، من المهم أن يوفر أصحاب العمل في بلد المقصد التدريب في مجال السلامة والصحة المهنية، لا سيما عندما يكون العمال منخرطين في مهن خطيرة مثل البناء. وينبغي أن تتضمن هذه المادة أحكاما بشأن الاعتراف بمهارات العمال المهاجرين وبذل حصولهم على المهارات في بلد العمل، فضلا عن الاعتراف في بلد المنشأ بالمهارات المكتسبة في الخارج.

## **A.23 تيسير تحويل المدخرات والتحويلات**

ينبغي أن تؤكد هذه المادة من جديد أن للعمال المهاجرين الحق في تحويل دخلهم ومدخراتهم، ولا سيما الأموال اللازمة لإعالة أسرهم، من بلد العمل إلى بلد المنشأ أو أي بلد آخر. وينبغي أن تنص المادة على أن تتم عمليات النقل هذه وفقا للإجراءات التي تحددها التشريعات السارية للدول المعنية ووفقا للقانون والاتفاقات الدولية السارية، وأن تتخذ الدول المعنية التدابير المناسبة لتيسير عمليات النقل هذه. ويدعو الاتفاق النموذجي لمنظمة العمل الدولية الطرفين إلى دعم "تبسيط الإجراءات الإدارية المتعلقة بتحويل الأموال وتسريعها حتى تكون هذه الأموال متاحة بأقل تأخير ممكن لمن يحق لهم الحصول عليها". وبالنظر إلى هدف خطة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام 2030 المتمثل في خفض تكاليف معاملات التحويلات إلى 3 في المائة بحلول عام 2030<sup>9</sup>، يمكن للنص أن يذكر أن الطرفين سيسهلان نقل التحويلات بتكلفة منخفضة من خلال توفير معلومات عن خيارات التحويلات المالية والالتزام بتزويد جميع العمال المهاجرين بمعلومات عن المؤسسات المالية الرسمية والوصول إليها. ومن المهم أيضا أن يكون واضحا أن التحويلات لن تفرض عليها ضرائب في المنشأ أو المقصد، ويمكن الإشارة إلى تيسير وصول العمال المهاجرين إلى الحسابات المصرفية، وتشجيع استخدام الآليات الرسمية (وليس غير الرسمية) للتحويل.

## **A.24 العودة وإعادة الإيواء إلى الوطن**

الأحكام التي تغطي العودة وإعادة الإيواء إلى الوطن هي عناصر أساسية في أي اتفاقيات عمل ثنائية، تحدد حقوق العمال المهاجرين - بغض النظر عن وضع الهجرة - في الأجر المستحق، وتعويضات إنهاء الخدمة، والتعويض عن العطلات غير المأخوذة، وسداد اشتراكات الضمان الاجتماعي أو تحويلها في ظل ظروف معينة. وينبغي أن تشمل هذه المادة ما يلي: الإجراءات والعلاج في حالات الوفاة أو الإعاقة أو الإصابة الخطيرة أو المرض، بما في ذلك الرعاية في المكان وإعادة الإيواء إلى الوطن حسب الحاجة؛ 1 - الحالات التي ينتهي فيها الأمر بالعمال المهاجرين إلى وضع غير قانوني، بما في ذلك ما يتعلق بالحقوق الناشئة عن العمل السابق فيما يتعلق بالأجور والضمان الاجتماعي والاستحقاقات الأخرى؛ حظر الترحيل التعسفي والطرده الجماعي، مع أحكام تقضي بأن لا يتحمل العامل المهاجر وأسرته تكلفة الطرد؛ التفاوض على التدابير والحلول في حالات الطوارئ، على النحو المفصل في المادة A.26.

ومن الأحكام النموذجية (في الاتفاق أو عقد العمل) أن يدفع رب العمل تكاليف السفر/العودة إلى الوطن، إلا في ظل شروط معينة. ويمكن أن تنص أحكام محددة على إجازة مدفوعة الأجر للعودة إلى البلد الأصلي في نهاية خدمة سنتين. وينبغي أن تحدد هذه المادة أن بلد المقصد يصدر تأشيرات خروج لإعادة العمال إلى أوطانهم عند إتمام العقد، أو حالات الطوارئ، أو عند الحاجة. ويمكن أن ينص على التعويض وإعادة التوطين حسب الحاجة في حالة الإصابة بمرض خطير أو حوادث عمل أو إعاقة للعامل. وفي حالة وفاة عامل، ينبغي ترتيب جنازة أو إعادة الرفات على حساب صاحب العمل وفقا لقوانين بلد المقصد، مع تحديد أن أي دفعة عودة وجميع المستحقات المتبقية ينبغي أن تنقل إلى أقرب الأقرباء. وينبغي أن يكرر هذا الحكم الاعتراف بحق العامل المهاجر في العودة، وأن العودة ينبغي أن تتم في أي حال دون إكراه.

ولا ترد إشارات إلى إعادة الإدماج في معظم الاتفاقات لأنها عموماً من الاختصاصات الوطنية السيادية لبلد المنشأ، رغم وجود أمثلة على بلد العمل الذي يقدم الدعم لإعادة إدماج العمالة بعد العودة، فضلاً عن أمثلة لبلدان المنشأ التي تقدم المعلومات والمشورة بشأن إعادة إدماج المهاجرين في الخارج قبل عودتهم.

## **A.25 دخول أفراد الأسرة وإقامتها وتأسيسها**

وتحدد هذه المادة حقوق دخول وإقامة أفراد أسر العمال المهاجرين دون تمييز على أساس الجنس أو أي أسباب أخرى، وفقاً للقانون الدولي والإقليمي الساري وكذلك لتشريعات الدول الأطراف. وهذا الأمر وثيق الصلة بوجه خاص بالترتيبات داخل أفريقيا، بما يتفق مع بروتوكولات حرية التنقل المطبقة في الجماعات الاقتصادية الإقليمية و/أو الاتفاقات الأخرى ذات الصلة. ومن شأن هذه المادة أن توضح بشكل مفيد أي طرائق ضرورية للتطبيق، بما في ذلك التصاريح والترخيص للدخول والإقامة والعمل حسب الاقتضاء في بلد المقصد.

## **A.26 أحكام لحالات الطوارئ والقوة القاهرة بما في ذلك الأوبئة**

نظراً لحالات الأزمات أو النزاعات المدنية/العسكرية أو الكوارث أو حالات الطوارئ الصحية (ولا سيما وباء COVID-19)، ينبغي أن تنص المادة على التفاوض بشأن تدابير وحلول مقبولة للطرفين في غياب الاستجابات المحددة سلفاً ذات الصلة. وينبغي أن تنص المادة على تبادل المعلومات والمعارف بصورة طوعية ومنهجية لمنع الأزمات والتخفيف من حدها، والتعاون لضمان تزويد العمال المهاجرين بمعلومات عن الآثار المتصلة بالأزمة. وينبغي أن تتضمن هذه المادة التزاماً من الطرفين بتنفيذ تدابير الاستجابة للأزمات التي تتسق مع معايير العمل المطبقة التي تشمل إما خيارات "البقاء في مكانها" أو خيارات العودة (عندما يكون هناك ما يبرر العودة). ويمكن أن تؤكد المادة من جديد التزام الطرفين بالحفاظ على التعاون الثنائي والدولي وتعزيزه، واتخاذ الخطوات المناسبة من خلال الترتيبات الثنائية أو المتعددة الأطراف، بما في ذلك من خلال الآليات الإقليمية، والاستفادة الكاملة من الترتيبات والمؤسسات والآليات القائمة. وفي الحالات التي تمنع فيها الكوارث أو حالات الطوارئ العمال المهاجرين من العودة إلى بلدهم الأصلي و/أو تمنعهم من الاستمرار في العمل في بلد المقصد، ينبغي أن تُلزم اتفاقات العمل الثنائية بلد المقصد بالمساواة في المعاملة بين العمال المهاجرين والعمال الوطنيين فيما يتعلق بتدابير دعم الدخل في حالات الطوارئ والرعاية الصحية وغيرها من التدابير الخاصة للحفاظ على رفاه العمال. والتعاون ضروري أيضاً لتيسير العودة الطوعية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم إلى بلدهم الأصلي بأمان وكرامة، في حين ينص القانون الدولي أيضاً على خيارات للاستيطان في بلد المقصد. ومن الضروري أيضاً تحديد أن للعمال المهاجرين الحق في الحصول على أجر غير مدفوع الأجر عن العمل الذي يؤديه بالفعل.

## **A.27 اللجنة المشتركة/الفريق الفني المشترك/الفريق العامل المشترك**

وكجزء لا يتجزأ من أي اتفاق، يتم إنشاء لجنة مشتركة لرصد وتنفيذ الاتفاق، يشار إليه أيضاً باسم الفريق العامل المشترك أو الفريق العامل التقني المشترك. تشير الاتفاقات عموماً إلى وظائف اللجان وتواتر الاجتماعات. والممارسة الشائعة هي إنشاء لجنة تضم مجموعة من كبار المسؤولين في الطرفين الموقعين. تقترح المعايير الدولية إشراك مشاركون من صاحب عمل تمثيلي ومنظمة عاملة من كل طرف في اللجنة المشتركة، على الأقل في دور استشاري. وينبغي الحرص على إشراك الموظفين المطلعين على المسائل الجنسانية في الحالات التي تتعلق فيها اتفاقات العمل الثنائية بالعمال المهاجرين. ينبغي تحديد الاجتماعات سنوياً أو أكثر، وكذلك عندما تقتضي الظروف ذلك، مع تناوب الأماكن بين بلد المنشأ وبلد المقصد. يقدم البند 5.3 أدناه مزيداً من التفاصيل عن مهام اللجان المشتركة وعملها. ويمكن إضافة اختصاصات مفصلة للجان المشتركة أثناء التنفيذ كمرق. وينبغي تقاسم جميع محاضر الاجتماعات مع أصحاب المصلحة.

## **A.28 التعميم والتنفيذ والرصد والتقييم**

ونظراً للالتزامات والمسؤوليات المنصوص عليها في اتفاقات العمل الثنائية المتعلقة مباشرة بأصحاب العمل ووكالات التوظيف والشركاء الاجتماعيين، فضلاً عن حماية الحقوق المحددة للعمال المهاجرين، تحدد هذه المادة طرائق نشر الاتفاق، أو على الأقل المعلومات العامة عن الحقوق والالتزامات والمسؤوليات التي تتحملها الجهات الفاعلة المعنية في الخارج وفي الحكومة على حد أدنى. وتحدد هذه المادة أيضاً مسؤوليات التنفيذ وكذلك تقسيم تكاليف التنفيذ والرصد والتقييم. ومن المهم تحديد مسألة إدراج ممثلين عن منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والمجتمع المدني، حيثما أمكن، في عمليات التنفيذ والرصد والتقييم في كل من بلد المنشأ وبلد المقصد. وينبغي أن تدرج الدولتان الأطراف في الاتفاق نظاماً للرصد والتقييم في اتفاقات العمل الثنائية. الرصد هو عملية مستمرة، في حين أن التقييم يمكن أن يكون دورياً. وينبغي أن يكون التقييم المستقل إلزامياً قبل تجديد اتفاقات العمل الثنائية.

## **A.29 تعديل الاتفاق وتسوية المنازعات ذات الصلة**

من الأفضل إدراج الحد الأدنى على الأقل من العبارات في اتفاقات العمل الثنائية التي تنص على تفعيلها وتعديلها أو تنقيحها، فضلاً عن إجراء إن لم يكن آلية لتسوية أي نزاع أو خلافات قد تنشأ أثناء التنفيذ. وسيخدم ذلك في تجنب الحالات الإشكالية التي قد تنشأ في التفسير والتنفيذ.

## **A.30 تاريخ النفاذ وبند الإنهاء**

عادة ما تكون مدة صلاحية الاتفاقات من ثلاث إلى خمس سنوات. ويشير معظمها إلى التجديد التلقائي في حالة عدم وجود طلب إنهاء من أي من الطرفين. من الضروري وجود أحكام محددة في اتفاقات العمل الثنائية لضمان إجراء استعراض دوري للتنفيذ، ولتعديل الاتفاق، وللتجديد أو الإنهاء من جانب الأطراف. وينبغي أن تحدد اتفاقات العمل الثنائية أن أي تجديد أو تمديد سينشأ مرهون بإجراء استعراض مشترك شامل للاتفاق، وشروطه، وتنفيذ وتقييم النجاح والتكاليف والفوائد الناشئة، والدروس المستفادة، وأي ثغرة محددة في التطبيق و/أو المنازعات التي قد تنشأ خلال فترة الاتفاق.

## **A.31 لغات الإصدار والتوقيع**

تحدد الاتفاقات أيضاً إصدارات اللغة السارية. وهذا يدرج عموماً في مقالة ختامية تشير إلى توقيع العقد بلغات مختلفة. 20- تضع بلدان المقصد عموماً نسخة بلغة وطنية رسمية واحدة على الأقل عندما تختلف عن النسخة الرسمية لبلد المنشأ. ومن المهم توضيح الصيغة/النسخ التي تعتبر ذات حجية في حالة

تسوية المنازعات. وينبغي أن تتضمن هذه المادة بندا يحدد إجراءات وطرائق توقيع الطرفين، والتحقق من صحته، ودخوله حيز النفاذ. وقد يكون من المناسب الحصول على موافقة العمال ومنظمات أصحاب العمل على اتفاقات العمل الثنائية، في كل من بلد المنشأ وبلد المقصد. يجوز أن تخضع اتفاقات العمل الثنائية، بوصفها معاهدة، لاستعراض برلماني (وإن لم يكن بالضرورة للمناقشة أو التصويت أو التعديل)، بما يتماشى مع الأحكام القانونية الوطنية.

## 5. المبادئ التوجيهية التنفيذية لمختلف مراحل عملية صياغة اتفاقات العمل الثنائية

تتألف عملية صياغة اتفاقات العمل الثنائية من عدة مراحل: '1' الإعداد؛ '2' التفاوض على الصياغة واعتمادها؛ '3' التنفيذ والمتابعة؛ و(4) الرصد والتقييم. ويتداخل البند الأخير مع التنفيذ والمتابعة. ترد أدناه مبادئ توجيهية تنفيذية مفصلة عن كل مرحلة.

### 5.1. عملية التحضير والصياغة

التحضير الفعال هو مفتاح النجاح في المفاوضات الثنائية. وتشمل الخطوات المطلوبة ما يلي:

#### الإعداد المؤسسي لدعم اتفاقات العمل الثنائية

من المهم بالنسبة للوزارة الرائدة، من أجل التنسيق الفعال للترتيبات الثنائية لهجرة اليد العاملة، أن تنشئ أو تعيد تنشيط آليات الاتساق الداخلي ومع الأجهزة الحكومية الأخرى. وستكون هذه الآليات المؤسسية مفيدة لدعم جميع مراحل عملية اتفاقات العمل الثنائية.

#### أ. إنشاء وحدة تنسيق لاتفاقيات العمل الثنائية في الوزارة الرائدة

إن إنشاء وحدة تنسيق (إن لم تكن موجودة بالفعل) داخل الوزارة المسؤولة عن اتفاقات العمل - عادة وزارة العمل - يسهل التطوير المنهجي للاتفاقات. وينبغي أن تكون وحدة التنسيق مسؤولة عن جميع المسائل الثنائية المتعلقة بترتيبات هجرة اليد العاملة، وأن تنسق وضع اتفاقات جديدة فضلا عن تنقيح الاتفاقات القائمة. وينبغي أن تكون الوحدة أيضا مستودعا لجميع وثائق الاتفاق، بما في ذلك نسخ الاتفاقات والبروتوكولات ذات الصلة ومحاضر اجتماعات اللجنة المشتركة. كما أن وجود وحدة مخصصة يكفل ألا تؤدي عمليات نقل الموظفين المسؤولين إلى فقدان الذاكرة المؤسسية.

#### ب. إنشاء أو تنشيط لجنة توجيهية بشأن هجرة اليد العاملة، بما في ذلك اتفاقات العمل الثنائية للتنسيق بين الوزارات

نظرا لأن عدة وزارات ووكالات حكومية قد تتعامل مع مختلف جوانب الهجرة، فإن التنسيق والتشاور بين الوزارات أمران مهمان. وسيكفل ذلك اتساق السياسات بين برامج التنمية الحكومية والعمالة والهجرة والأنشطة المتعلقة بالهجرة عبر الوزارات. ويسلط إطار سياسات الهجرة المنقح لعام 2018 في أفريقيا الضوء على الحاجة إلى مواءمة الاتفاقات مع مجالات السياسات الأوسع نطاقا<sup>10</sup>. ويمكن أن تؤخذ اللجنة التوجيهية من مختلف الوزارات والوكالات المكلفة بالمسائل المتعلقة بالهجرة. وعادة ما يكون الأعضاء هم وزارة العمل بوصفها الوزارة التقنية الرائدة، إلى جانب الوزارات/الوكالات المعنية بالشؤون الخارجية، والشؤون الداخلية/الداخلية، والعدل، والشؤون الاجتماعية (إذا كانت وزارة متميزة)، والمرأة، والتعليم/التدريب، والضمان الاجتماعي، والتنمية/التعاون، من بين وزارات أخرى. ومن المفيد أن تشمل آلية التنسيق هذه ممثلين عن الشركاء الاجتماعيين، ومنظمات المجتمع المدني المعنية، بما في ذلك الجماعات النسائية، ومنظمات المهاجرين، ورابطات ووكالات التوظيف/العمالة. ويمكن للجنة التوجيهية أن تعين فريق عاملة تقنية لإجراء التقييم التحضيري ودراسة مشاريع اتفاقات العمل الثنائية.

ينبغي استخدام الأطر القائمة للتنسيق بين الوكالات لتغطية الترتيبات الثنائية لهجرة اليد العاملة، على سبيل المثال توسيع نطاق وجدول أعمال أي آليات تنسيق وطنية قائمة بشأن الهجرة.

#### ج. لجنة استشارية معنية بهجرة العمل تمثل جميع أصحاب المصلحة المهمين

في حين أن المسؤولية النهائية عن سياسات الهجرة والتعاون فيما بين الدول تقع على عاتق الحكومة، فمن المرجح أن تكون هذه السياسات والممارسات أكثر فعالية عندما تستند إلى الحوار الاجتماعي الذي يشارك فيه الشركاء الاجتماعيون والمجتمع المدني الأوسع نطاقا. وينبغي عقد لجنة استشارية بشأن هجرة اليد العاملة ذات تمثيل أوسع، بما في ذلك منظمات أصحاب العمل والعمال، وقطاع التوظيف الخاص، والمجتمع المدني، بما في ذلك منظمات المهاجرين والنساء، إذا لم تكن موجودة بالفعل؛ ويمكنها تقديم المشورة وتقديم المدخلات ورصد التقدم المحرز في وضع الترتيبات الثنائية لهجرة العمال والتفاوض بشأنها وتنفيذها، من بين مهام أخرى قد تكون لها.

## تقييم الاحتياجات من أجل اتفاقات العمل الثنائية أو غيرها من ترتيبات هجرة اليد العاملة الثنائية والمعلومات الأساسية

### أ. إجراء تقييم للاحتياجات من أجل التوصل إلى اتفاق مع البلد المختار.

ويمكن أن تقوم بذلك وحدة التنسيق أو التنسيق المعنية باتفاقات العمل الثنائية، التي قد تشارك المتخصصين على نحو مفيد في إجراء التقييم. وينبغي أن يعتمد الحصول على تقييم دقيق على منظمات أصحاب العمل والعمال الشريكين اجتماعيا، فضلا عن الحدس البحثي/الأكاديمي، ووكالات التوظيف، وأخصائيي حقوق الإنسان ونوع الجنس وغيرهم. ومن الواضح أن سياق اتفاقات العمل الثنائية أو غيرها من الترتيبات - سواء كانت حركات الهجرة داخل أفريقيا أو الشرق الأوسط أو الاتحاد الأوروبي - سيحدد التركيز النسبي على الأهداف المختلفة المذكورة أدناه.

ينبغي في البداية وضع الأساس المنطقي لوضع اتفاقات عمل ثنائية أو مذكرات تفاهم. ويمكن أن تشمل هذه:

- فتح سوق جديدة للعمال أو توسيع الأسواق القائمة وتشجيع العمالة والتحويلات المالية

- تحسين تنظيم تدفقات اليد العاملة القائمة بمعالجة مشاكل التوظيف و/أو الهجرة غير النظامية، بما في ذلك التحركات غير الرسمية المشتركة بين جميع السياقات.
- معالجة الثغرات في مجال الحماية وتعزيز رفاه العمال في العمالة في الخارج
- ضمان امتثال وكالات التوظيف/وكالات التوظيف الخاصة للقوانين السارية في كلا البلدين
- تبسيط وتنظيم التدفق الحالي للعمال المهاجرين لمنع الانتهاكات وتحسين الحوكمة
- تعزيز التعاون في مجالات تنمية المهارات والتدريب المهني وبناء القدرات

عند تقييم مبرر اتفاقية جديدة أو منقحة ، تكون الأسئلة التالية ذات صلة. باختصار ، يجب أن يقتنع بلد المنشأ بالقيمة المضافة بموجب الاتفاقية.

- هل يتوافق الإجراء المخطط مع أولويات الحكومة الأخرى في مجالات التنمية والتخفيف من حدة الفقر ، وسياسات التوظيف وسوق العمل ، وتنمية المهارات؟
- ما هي القضايا الحاسمة للوضع الحالي للهجرة - إدارة التدفقات ، وحماية العمال ، وتعزيز فوائد التنمية ، والحد من الهجرة غير النظامية؟
- هل يمكن لبلد المنشأ تلبية احتياجات سوق العمل والمهارات في بلد المقصد بشكل مناسب؟
- هل الحكومة لديها القدرة على إدارة الاتفاق المخطط؟

يجب أن تقتنع السلطات بأن الاتفاقية المخطط لها يمكن أن تعالج القضايا المذكورة أعلاه. إذا كانت عملية تقييم الاحتياجات تشير إلى وجود حجة قوية للتوصل إلى اتفاق ، فيجب على الحكومة إطلاق العملية.

#### ب. جمع معلومات أساسية عن حالة الهجرة قبل الاتفاقية

من الضروري توفير معلومات مرجعية (قبل الاتفاق) لتقييم الاحتياجات وكذلك للرصد والتقييم ؛ سيتم من تقييم التغييرات التي ظهرت بعد الاتفاقية. ومع ذلك ، لا تستطيع العديد من البلدان الوصول إلى هذا النوع من المعلومات الشاملة ، ولا تملك القدرة على جمع مثل هذه المعلومات في وقت قصير عندما تبدأ في تطوير ترتيبات ثنائية للهجرة اليد العاملة. كحل وسط ، عليهم تحديد المعلومات الأساسية التي تستند إليها الاتفاقات. يمكن أن يجمع التقييم السريع ما يلي:

- الطلب على العمال المهاجرين في بلد المقصد. المهارات والقطاعات أو المهن المطلوبة ؛ وتوافر العمال في بلد المنشأ بالمهارات المطلوبة لمواكبة هذا الطلب مع مراعاة الاحتفاظ بأعداد كافية من العمال المدربين لتلبية الاحتياجات المنزلية.
- معلومات أساسية عن التدفقات الحالية والمخزون: الأعداد والملف الشخصي المرتبط بنوع الجنس ، وقنوات الهجرة المستخدمة ، ومتوسط تكاليف التوظيف والهجرة ، وحالة الهجرة (النظامية وغير النظامية) ، وحالة حماية العمال المهاجرين ، وملامح سكان الشتات. ستساعد هذه في تركيز شروط الاتفاقية.
- الأطر القانونية والتنظيمية المطبقة المتعلقة بهجرة اليد العاملة في كلا البلدين.
- التحديات والقضايا في ترتيبات الهجرة القائمة بين البلدين: على سبيل المثال ، حالة وفجوات الحماية ، والشكاوى والتعويضات ، وحوادث الهجرة غير النظامية.
- المعلومات المتعلقة بالأجور ، وخاصة الحد الأدنى للأجور المطبقة ، إن وجدت ، أمر بالغ الأهمية لمفاوضات الأجور.
- الصكوك الدولية والإقليمية ، واتفاقيات العمل الثنائية الأخرى ومذكرات التفاهم بشأن الهجرة ، والاتفاقيات متعددة الأطراف الموقعة من قبل أي من الطرفين والأطر الإقليمية والدولية بشأن الهجرة (مثل الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية).

#### خطوات أخرى مطلوبة

- يجب أن يقرر بلد المنشأ نوع الاتفاقية التي سيتم التفاوض بشأنها: اتفاقيات عمل ثنائية أو مذكرة تفاهم أو اتفاقية إطارية. في حين أنه لا يمكن اتخاذ قرار بشأن هذا الأمر من جانب واحد ، فإن الاتصالات الأولية والاتفاقيات الأخرى الموقعة من قبل بلد المقصد قد توفر بعض المؤشرات على الخيارات الممكنة. بالنسبة لبلد المنشأ ، عادة ما تكون اتفاقيات العمل الثنائية خيارًا أفضل ، لأنها صك ملزم قانونًا ، من حيث المبدأ ، يضمن احترام أحكامه وضماداته .
- يجب أن ينظر بلد المنشأ في كيفية تأثير شروط الاتفاقية المقترحة أو تأثرها بالاتفاقيات القائمة الأخرى و / أو أوضاع العمال المهاجرين الآخرين في بلد المقصد.
- من الممارسات الجيدة أن يكون لدى البلد الأصلي نموذج خاص به جاهز للمناقشة. الاعتماد على مخطط مقدم من بلد المقصد يقيد بالفعل مناقشة الاهتمامات الرئيسية ويفرض المزيد من المساومة الخلاقية. توفر المبادئ التوجيهية الحالية نموذجًا معيارياً موجهًا لوضع الدول الأعضاء في الاتحاد الأفريقي.
- بمجرد تحديد الهيكل الأساسي لاتفاقيات العمل الثنائية ، من المهم وضع نص مناسب لكل عنصر ، بما في ذلك المقدمة. مراجعة محتويات الاتفاقيات الأخرى التي أبرمها بلد المنشأ وبلد المقصد مع البلدان الأخرى ، وأي مسودة اتفاقية مرسله من بلد المقصد والممارسات الجيدة الدولية قد توفر أيضًا بعض الإرشادات. يمكن ذكر أهداف محددة وأولويات التعاون في ديباجة الاتفاقية. يسهل وجود عنوان لكل مقالة متابعة العناصر المفقودة واكتشافها بسهولة.
- يجب توزيع مسودة الاتفاقية على الوزارة المختصة للمراجعة القانونية. بعد الموافقة ، يمكن مناقشة المسودة في اللجنة التوجيهية. يوصى بشدة بإشراك أصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين خارج الحكومة أيضًا في المراجعة. يمكن تطوير مسودة للمناقشة مع بلد المقصد ،

ويمكن للجنة التوجيهية أن توفر الضوء الأخضر لبدء المفاوضات. في معظم البلدان ، عادة ما تكون وزارة الخارجية هي التي تبدأ المفاوضات.

- من المستحسن إجراء تقييم جنساني لاتفاقات العمل الثنائية ، خاصة بالنسبة للاتفاقيات المتعلقة بالعمالة المهاجرة.

## 5.2 عملية التفاوض

تعتبر عملية التفاوض جزءًا هامًا من عملية اتفاقيات العمل الثنائية ، والتي تستحق اهتمامًا خاصًا من كلا الطرفين. يمكن العثور على إرشادات عامة حول استراتيجيات التفاوض في مجموعة أدوات التدريب عبر الإنترنت الخاصة بمركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية "تطوير وتنفيذ الاتفاقيات الثنائية لهجرة اليد العاملة في إفريقيا"<sup>11</sup>. (مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية ، 2020).

### 5.2.1 اختيار فريق التفاوض

تلعب فرق التفاوض دورًا مهمًا في إبرام الاتفاقية. يجب أن يمثل فريق التفاوض الوزارات الرئيسية مع قيام وزارة الخارجية بدور قيادي. يجب أن يكون كبار المسؤولين ذوي السلطة ، والمتخصصين التقنيين بما في ذلك المفاوضين المهرة واختصاصي النوع الاجتماعي (حيث تكون العاملات مهمات) جزءًا من الفريق ، من بين آخرين. يجب أن يضم الفريق رجال ونساء من كلا الطرفين. قد يعتمد الدور الريادي في المفاوضات أيضًا على نوع الأطراف - سواء كانت المفاوضات مع الشرق الأوسط أو مع الاتحاد الأوروبي. ينبغي دعمهم من قبل مترجمين أكفاء لتسهيل المناقشات.

سيكون من الضروري أيضًا توفير التوجيه وبناء القدرات لفريق التفاوض بشأن: مهارات التفاوض ؛ العلاقات السياسية والاقتصادية والتجارية الأوسع بين البلدين ؛ حقوق الإنسان الدولية ومعايير العمل ذات الصلة ؛ علاقات دولية؛ الإطار القانوني والتنظيمي لبلدان المقصد ، بما في ذلك اتفاقيات العمل الثنائية الأخرى ؛ وقدرتهم الخاصة على إدارة الاتفاقات.

يجب على نفس الفريق المتابعة من البداية حتى توقيع الاتفاقيات لضمان نجاحها. الدعم الاستشاري من قبل المنظمات الشريكة الاجتماعية الوطنية ، وممثلي جمعيات وكالات التوظيف ، وجمعيات المهاجرين ، والنقابات العمالية والمنظمات غير الحكومية المعنية مهم للغاية حتى لو لم يكونوا جزءًا من فريق التفاوض الرسمي. يمكن لمنظمة العمل الدولية ترتيب الخبرة الفنية أثناء المناقشات الثنائية بموافقة الطرفين ويمكنها الرد على أسئلة فنية محددة.

### 5.2.2 إطلاق عملية التفاوض

#### الاتفاق على إطار زمني

إن تحديد إطار زمني لاختتام المفاوضات أمر أساسي. من المحتمل أن يكون التسرع في التوصل إلى اتفاق ثنائي أو مذكرة تفاهم غير مواتٍ لأحد الأطراف ، حتى إذا أصر طرف آخر على عملية المسار السريع. ومع ذلك ، لا يمكن أن تستمر المفاوضات لفترة طويلة لأن سياق بدء الاتفاقية قد يتغير خلال فترة طويلة. قد تؤثر عوامل مختلفة على الإطار الزمني للمفاوضات ، بما في ذلك ما إذا كان يتم وضع اتفاقية لأول مرة بين البلدين ، أو ما إذا كان هناك تاريخ من الاتفاقات السابقة و / أو غيرها من الاتفاقات الحالية بين البلدين. الأولوية الممنوحة لإبرام اتفاق قد تؤثر أيضًا على الإطار الزمني. يمكن تغيير الإطار الزمني للمفاوضات - أو حتى تعليقه - إذا كان هناك تغيير في الحكومة على أي من الجانبين أو حالة طوارئ عالمية كبرى ، مثل جائحة COVID-19.

#### تبادل المسودات وجولات التفاعلات

من الشائع أن يتم تبادل المسودات الأولى من خلال البريد السريع أو الحقيبة الدبلوماسية أو البريد الإلكتروني ، كما يتم تلقي التعليقات بالمثل دون اجتماعات شخصية رسمية في المراحل الأولية. بمجرد التوصل إلى بعض التفاهم المشترك ، ستكون هناك حاجة لإجراء مفاوضات وجهًا لوجه لتحديد المجالات ذات الأولوية في نص الاتفاقية فيما يتعلق بما يلي: الأهداف والمنافع المتبادلة ؛ فئات العمال تقاسم المسؤوليات ؛ تشمل تدابير الحماية ، ترتيبات المتابعة ؛ وغيرها من القضايا الرئيسية. يجب أن توفر مراجعة الاتفاقيات المماثلة مع الدول الأخرى من قبل بلد المنشأ أو بلد المقصد بعض الإرشادات في هذا الصدد.

### 5.2.3 إجراء المفاوضات

تعكس الاتفاقات الثنائية جزئيًا القوى غير المتناسبة عادة لطلب بلد المقصد وتوريد بلد المنشأ للموارد البشرية. من الواضح أن القوة التفاوضية تتأثر بدور الدولة - سواء كانت دولة منشأ أو بلد مقصد سواء كانت داخل أفريقيا ، أو مع وجهات الاتحاد الأوروبي أو الشرق الأوسط.. هناك مكاسب ومنافع يمكن جنيها من الاتفاقات لكلا الطرفين.

يعد الإعداد الكافي والواجبات المنزلية السابقة أمرًا حاسمًا لنجاح المفاوضات ، وكذلك اختيار فريق متوازن من المفاوضين (مع تمثيل جنساني) يتمتعون بالمهارات والخبرة المطلوبة. يجب تحديد المواقف غير القابلة للتفاوض والخط السفلي مقابل المواقف المرنة حيث يمكن تقديم التنازلات مسبقًا. يجب أن يكون لدى المفاوضين المعتمدين تفويض / سلطة للاتفاق على مسودة النص وفقًا للمعايير الحالية ، مع الرجوع مرة أخرى إلى المقرر الرئيسي بشأن القضايا الحرجة فقط. لا ينبغي لبلد المنشأ التنازل عن المواقف الدنيا / غير القابلة للتفاوض ، مثل حماية حقوق العمال المهاجرين ، لمجرد الحصول على صفقة.

من المهم وضع القضايا الرئيسية على الطاولة في البداية ، لكن ابدأ بالتفاوض على أحكام يسهل الاتفاق عليها. خلال العملية ، يجب الحفاظ على جو ودي مع الاحترام المتبادل.

عادة ما يكون هناك العديد من المسودات والاقتراحات المضادة أثناء عملية التفاوض ؛ يجب مراجعة كل واحدة بعناية من قبل اللجنة التوجيهية أو نقطة الاتصال للمسائل القانونية والتقنية. من الضروري أيضاً استشارة الشركاء الاجتماعيين وأصحاب المصلحة الآخرين بشأن نص الاتفاقية المتطور.

#### 5.2.4 النص النهائي واعتماده ونشره

عندما يتفق الطرفان على نص نهائي ، عادة ما يحدث حدث توقيع رسمي. قد يتعين في بعض الحالات الموافقة على اتفاقيات العمل الثنائية من قبل الهيئة التشريعية (مثل البرلمان). يجب إيداع نسخ موقعة من الاتفاقية في مستودعات الدول المعنية. يجب على كلا البلدين نشر نسخ ومحتوى الاتفاقية على أصحاب العمل والعمال ووكالات التوظيف وأصحاب المصلحة الآخرين المتورطين بشكل مباشر.

### 5.3 التنفيذ والمتابعة

غالبًا ما تكون المتابعة والتنفيذ الحلقة الأضعف في عملية وضع اتفاقيات العمل الثنائية. لذلك ، يجب أن يكون كلا الطرفين استباقيًا بعد توقيع الاتفاقية.

#### تحديات المتابعة والتنفيذ

يعد ضعف المتابعة وتنفيذ الترتيبات الثنائية لهجرة اليد العاملة أمرًا شائعًا في جميع المناطق - داخل إفريقيا والشرق الأوسط وأوروبا. هناك أسباب مختلفة لسوء المتابعة والتنفيذ. في معظم الحالات ، يبدو أن الإرادة السياسية لتنفيذ الاتفاقية مفقودة من طرف واحد على الأقل إن لم يكن كلا الطرفين. غالبًا ما يواجه بلد المنشأ معضلة بين تشجيع التوظيف في الخارج للمواطنين لتخفيف البطالة المحلية والتحويلات المالية المرتفعة وضمان الحماية الكافية لعدد أكبر من العمال العاملين في الخارج. ربما يكون بلد المقصد قد وقع الاتفاقية لأسباب دعائية ولتعزيز الصورة الدولية دون نية جادة لمتابعة ذلك.

تشمل الأسباب المهمة الأخرى لسوء تنفيذ اتفاقيات العمل الثنائية ما يلي: التغييرات المنصوص عليها في القوانين والإجراءات التي لم يتم تنفيذها بعد دخول الاتفاقية حيز التنفيذ ؛ تغير الأوضاع الاقتصادية في بلد المقصد خلال فترة التنفيذ ؛ عدم كفاية الموارد المخصصة للتنفيذ والمتابعة ؛ التواجد الدبلوماسي والقتلي المحدود من قبل بلد المنشأ في بلد المقصد ؛ عدم إشراك أصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين ولا سيما أصحاب العمل من المهاجرين ؛ عدم إبلاغ العمال ونقاباتهم ووكالات التوظيف وتفتيش العمل وما إلى ذلك بالحقوق والمسؤوليات ؛ عدم وجود موظفين أكفاء في الحكومة للمتابعة وكذلك نقل الموظفين المسؤولين إلى مناصب غير ذات صلة. في حالة مذكرات التفاهم وغيرها من الترتيبات غير الملزمة ، فإن غياب المتطلبات القانونية لإجراءات يعني القليل من الأسباب المقنعة أو عدم وجود سبب مقنع لتنفيذ تدابير التقيد.

#### تعميم الاتفاقيات والإعلان عنها

يجب تضمين خطة النشر كجزء من أي اتفاقية ، تمت الإشارة إليها في مقال النموذج النموذجي. يجب أن يكون لدى بلد المنشأ نصوص جميع الاتفاقيات مترجمة إلى اللغات الوطنية ويمكن الوصول إليها بسهولة على المواقع الإلكترونية وغير وسائل أخرى لضمان إتاحتها لجميع العمال المهاجرين المعنيين ، وكذلك نشر النصوص على العمال المهاجرين وأصحاب عملهم في بلد المقصد. بالإضافة إلى ذلك ، فإن نشر المعلومات حول تنفيذ ومتابعة الاتفاقية في محاضر اللجنة المشتركة وتعديلات الاتفاقية سيؤدي إلى تحسين التنفيذ والمتابعة وكذلك تشجيع وتوجيه مشاركة جميع أصحاب المصلحة. من الأهمية بمكان إطلاع أصحاب المصلحة الرئيسيين المتورطين في تنفيذ الاتفاقية بشكل كاف ، ولا سيما منظمات العمال وأصحاب العمل ووكالات التوظيف الخاصة والعامّة ، حيث يحتاج كل طرف إلى معرفة حقوقه ومسؤولياته ، وما هي الالتزامات الملزمة على عاتقه على وجه التحديد.

#### آلية المتابعة - اللجان المشتركة النشطة

وبالنظر إلى ضعف تنفيذ معظم الاتفاقيات ، فمن المهم بشكل خاص بناء إجراءات ملموسة للتنفيذ والرصد والتقييم. جزء لا يتجزأ من أي اتفاق هو إنشاء لجنة مشتركة لرصد وتنفيذ الاتفاقية. والممارسة الأكثر شيوعًا في هذا الصدد هي إنشاء لجنة تضم مجموعة من المسؤولين من الطرفين الموقعين: تتكون اللجان عادة من كبار المسؤولين من كلا الطرفين ، وتشير الاتفاقيات إلى وظائف اللجان وتواتر الاجتماعات بشكل عام. على أي حال ، يجب أن يشمل تكوين اللجنة المشتركة النساء ويفضل أن يكون متوازنًا بين الجنسين. تحتوي جميع الاتفاقيات ومذكرات التفاهم على بعض الاختلاف في هذه الآلية. تنص الاتفاقية على عقد اجتماعات دورية ، عادة ما تكون سنوية. يجب أن تعتمد اللجان المشتركة على المدخلات من الشركاء الاجتماعيين وأصحاب المصلحة الآخرين الذين يمكنهم إبلاغ اللجنة بالمراقبة والمراجعة والتقييم وتسهيلها.

مهام اللجان المشتركة تشمل:

- المراجعة الدورية والتقييم ومراقبة تنفيذ الاتفاقية.
- المراجعة المستمرة لفرص العمل وتوافر المهارات المقابلة من أجل تعاون أفضل.

- اقتراح التعديلات والتحسينات على الاتفاقية والوثائق ذات الصلة. و
- معالجة الخلافات في تفسير أحكام الاتفاقية واقتراح الحلول.
- الممارسات الجيدة في اللجان المشتركة: هذه مهمة لأن اللجان المشتركة قد لا تكون نشطة كما هو متوقع:
- تحديد إطار زمني لتشكيل اللجنة المشتركة.
- تحديد تشكيل اللجنة.
- جداول زمنية واضحة لتواتر الاجتماعات وصلاحياتها وتجديدها وتمديدتها.
- تحديد وظائف واختصاصات اللجان المشتركة.
- وضع خطط التنفيذ ، وتنفيذ المبادئ التوجيهية.
- تحديد نقاط الاتصال في كلا البلدين وعلى مستوى السفارات / القنصلية.
- تعيين اللجان الفرعية أو مجموعات العمل الفنية.
- توفير البروتوكولات المتفق عليها بشكل متبادل والتعديلات على الاتفاقية.
- العمليات التشاورية التي تشمل الشركاء الاجتماعيين وأصحاب المصلحة الآخرين.
- الدعاية لمحتويات الاتفاقية ومحاضر اجتماعات اللجنة المشتركة وتوصياتها.
- توضيح ترتيبات تقاسم التكاليف للجان المشتركة ، والرصد والتقييم.
- توفير لتقييم الاتفاقات ، بما في ذلك اقتراح المعايير والعملية.
- الحث على بناء قدرات الموظفين الحكوميين المعنيين والشركاء من أجل المتابعة الفعالة.

### خطوات التنفيذ الفعال للاتفاقيات

قد تتكون خطة التنفيذ الفعالة من العناصر التالية:

- الأهداف المقدره أو نطاق أعداد العمال المهاجرين الذين سيتم تعيينهم / نشرهم بموجب اتفاقيات العمل الثنائية.
- تسجيل الحركة بموجب الاتفاقية: يقوم بلد المنشأ بإبلاغ وتسجيل العمال المهاجرين من النساء والرجال بموجب الاتفاقية. كما يسجل بلد المقصد العمال الوافدين بعد الاتفاقية.
- الإشراف على عمل وكالة التوظيف واعتماد عقود العمل.
- إجراءات التوجيه قبل المغادرة وبعد الوصول.
- خطط وأهداف الإشراف على ظروف العمل والمعيشة للعمال المهاجرين بما في ذلك أهداف تفتيش العمل ، ولا سيما بالنسبة لأولئك المعرضين لمخاطر عالية مثل العمال المنزليين ، من قبل سلطات بلد المقصد المعينة.
- التنفيذ الفعال لرصد الشكاوى وإجراءات تسوية المنازعات حسب الاتفاق.
- تقارير سنوية عن سير التنفيذ

قد تتطلب المتابعة والتنفيذ الفعال للاتفاقيات الثنائية تغييرات في قوانين وإجراءات بلد المقصد. هذا لضمان الالتزام بشروط الاتفاقية وتنفيذ الأحكام. قد لا تكون القوانين الحالية مناسبة أو قد تتعارض مع محتوى الاتفاقية. قد لا يشمل قانون العمل بعض الفئات ، مثل عاملات المنازل. التعديلات الأخيرة التي أدخلتها دولة المقصد على قوانين الهجرة والعمل التي تؤثر على العمال الأجانب ، بمن فيهم عاملات المنازل ، لها آثار على الاتفاقات القائمة وكذلك الجديدة ، ويجب أن تخضع للمراقبة من قبل بلد المنشأ. يمكن للجنة المشتركة مناقشة تعديل الاتفاقات لمراعاة القوانين أو المواقف المتغيرة حسب الاقتضاء.

يمكن أن تكون متابعة وتنفيذ الاتفاقات عملية مكلفة. يجب على كل حكومة أن تخطط وتخصص الموارد لهذا الغرض طوال مدة الاتفاقية. يتمثل الأثر الرئيسي المتوقع للاتفاقية ثنائية في تعزيز حماية العمال في مكان العمل وتحسين ظروفهم المعيشية. من الضروري تضمين توفير الموارد لهذا الغرض. يجب على بلد المقصد الالتزام بتخصيص موارد إضافية وتخصيصها لضمان الامتثال لقوانين وإجراءات العمل وغيرها من القوانين والإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقية ، مثل تفتيش العمل. يجب أن تتخذ اجتماعات اللجنة المشتركة قراراً بشأن تقاسم التكاليف بصورة شفافة وعادلة بين البلدين من أجل اجتماعات المتابعة ، ومراقبة مكان العمل والتفتيش لإنفاذ قانون العمل ، وجمع البيانات والبحث من أجل المراقبة والتقييم ، من بين أمور أخرى. الممارسة العامة هي أن يتحمل الطرف الزائر تكاليف السفر ونفقات الاستضافة المحلية التي يجب أن تدفعها الحكومة المضيفة.

### مراجعة الترتيبات الثنائية لهجرة اليد العاملة

قد تحتاج البلدان إلى النظر في مراجعة الاتفاقات عندما تتطلب الظروف ذلك. إنها إحدى المهام المحددة للجان المشتركة. ومع ذلك ، فإن المراجعات ليست شائعة بسبب إجماع كلا الطرفين عن بدء جولة جديدة من المفاوضات ، وكذلك بسبب الممارسة الشائعة للتجديد التلقائي لاتفاقيات العمل الثنائية ومذكرات التفاهم. قد يتردد بلد المنشأ أيضاً في المطالبة بمراجعات إذا اعتقدوا أن ذلك قد يؤدي إلى مخاطر تنازلات أقل مما كانت عليه في الاتفاقية الأصلية.

هناك حاجة إلى العديد من المراجعات للترتيبات الثنائية لهجرة اليد العاملة لعدة أسباب.

- عندما يتغير السياق - تغير الظروف الاقتصادية ، لا سيما في بلد المقصد مما يؤثر على الطلب على العمال المهاجرين ؛
- في الحالات التي لا تتحقق فيها الأهداف الأصلية للاتفاقيات: على سبيل المثال تأثير محدود على التدفقات الخارجة ؛ استمرار استغلال العمال. وعادة ما يتبع الحظر ؛
- تم الكشف عن فجوة وأوجه قصور كبيرة في الترتيبات الثنائية الأصلية لهجرة اليد العاملة ؛

- الاتفاقات لم تعد سارية ؛ اتفاقيات قطر المبرمة في ثمانينيات القرن الماضي

لا توجد أمثلة موثقة كثيرة لمراجعة الاتفاقات<sup>12</sup>. ومع ذلك ، هناك حاجة إلى مراجعة الترتيبات الثنائية لهجرة اليد العاملة في ضوء الظروف المتغيرة ، وينبغي أن يكون كلا الطرفين سابقا لتعديل الاتفاقات. يجب على الاتحاد الأفريقي والمجموعات الاقتصادية الإقليمية توثيق هذه المراجعات واستخلاص الدروس منها ..

#### 5.4 رصد وتقييم

يجب دمج الرصد في جميع مراحل عملية الاتفاق / الترتيب. تتمثل إحدى القضايا الرئيسية في التنفيذ في الحصول على البيانات والمعلومات لتتبع التقدم المحرز في الترتيبات ، وغالبًا ما يتزامن ذلك مع عدم وجود أنظمة فعالة للرصد والتقييم. يجب توضيح المراقبة والتقييم صراحة في الاتفاقية ، وفقاً للمادة النموذجية A.28

#### رصد الاتفاقات

المراقبة هي إجراء مستمر وروتيني يتم تنفيذه عادة من قبل مسؤولي البرنامج للتأكد من أن المشروع على المسار الصحيح و / أو اتخاذ التدابير التصحيحية اللازمة في الوقت المناسب. عند تطبيقه على الاتفاقات ، يوفر الرصد جمعاً مستمراً للمعلومات وتحليل التقدم وإعداد التقارير لاتخاذ القرار من قبل اللجنة المشتركة ومنسقي البرامج أو جهات التنسيق.

خطوات المشاركة في عمليات المراقبة:

1. تحديد الجهات المسؤولة عن الرصد من قبل كل طرف: جهات تنسيق معنية بالاتفاقيات.
2. جمع البيانات اللازمة لمتابعة تنفيذ الاتفاقيات من كلا الطرفين.
3. إصدار تقارير ربع سنوية أو مخصصة عن عمل الاتفاقية إلى اللجنة المشتركة.
4. التقارير السنوية عن الاتفاقية وعملها.
5. المقارنة مع البيانات الأساسية لتحديد التغييرات.

مصادر المعلومات للرصد ، وكذلك للتقييم:

- الإحصاءات المتعلقة بالهجرة من العمليات الإدارية - مثل تدفقات الهجرة المسجلة ورسوم التوظيف وتكاليف الهجرة لتأمين الوظائف في الخارج. معلومات عن العائدين ، وحجم التحويلات وتكاليف التحويل ، وشكاوى العمال المهاجرين ، وحوادث مكان العمل ، والتعويضات ، من بين أمور أخرى ؛
- ينبغي ، قدر الإمكان ، تصنيف البيانات حسب الجنس والعمر والمهنة كحد أدنى ، وتشمل المتغيرات الرئيسية المتعلقة بالعمال المهاجرين المعنيين مثل نوع الوظائف ، والأجر الفعلي ، ومستوى التعليم ، والعرق ، وما إلى ذلك.
- تقارير تفتيش العمل: ظروف العمل في مكان العمل ، وخاصة الصحة والسلامة المهنية.
- تقارير التفتيش على مراقبة ظروف الإقامة والمعيشة ؛
- التغييرات في السياسات والأطر القانونية والتنظيمية في بلد المنشأ أو بلد المقصد فيما يتعلق بالهجرة.
- وقائع اجتماعات اللجنة المشتركة ومحاضر الاجتماعات.
- زيارات رفيعة المستوى بين الطرفين.
- بروتوكولات إضافية وتبادل الملاحظات بين الطرفين.
- تقارير إعلامية حول قضايا الهجرة في بلد المنشأ وبلد المقصد.

#### تقييم الاتفاقات:

يتطلب التقييم البحث والتحليل المتعمق ويختلف عن المراقبة الروتينية.

أهداف التقييم وأنواع التقييم

يتم إجراء التقييمات للأهداف التالية: التأكد من مدى تحقيق أهداف الاتفاقية؛ إظهار المساءلة للأطراف المسؤولة؛ لتحسين تنفيذ الاتفاقية وإدارتها؛ لتحديد الاستراتيجيات والسياسات الناجحة للتوسع / التوسع - ما الذي نجح وما لم ينجح؛ وتبرير تجديد أو إنهاء الاتفاقية أو تكرارها.

يمكن تصنيف التقييمات من حيث ما يلي:

**الإطار الزمني:** تقييم مرحلي (مؤقت) ومتوسط المدة ونهائي: التقييمات المؤقتة ومتوسطة المدى مفيدة لتوجيه كل من بلد المنشأ وبلد المقصد لإجراء تعديلات على الاتفاقية لضمان تحقيقها للأهداف الأصلية. تحاول عملية التقييم توثيق ما تغير بعد الاتفاق فيما يتعلق بالمؤشرات الرئيسية. تتم مقارنة الوضع "قبل" و "بعد"، ويمكن استخدام بيانات الحالة الأساسية لتقييم التغييرات.

**طريقة التقييم:** التقييم الذاتي مقابل التقييمات المستقلة

يتم إجراء التقييم الذاتي من قبل أولئك المكلفين بتصميم وتنفيذ الاتفاقية. ومع ذلك، قد لا يتبنى التقييم الداخلي نهجاً نقدياً أو قد يفشل في تحديد الإخفاقات من جانب المسؤولين المعنيين. يتم إجراء تقييم مستقل من قبل كيان خارج حكومات الأطراف، ويفضل أن يكون من قبل خبير تقييم أو استشاري، وقد تكون النتائج أكثر موضوعية.

**القضايا الرئيسية التي يجب طرحها في التقييم هي:**  
أسئلة التقييم الاستراتيجي

- الملاءمة - هل تستمر الاتفاقية في تلبية الأهداف الأصلية؟
- الفعالية - هل كانت الاتفاقية فعالة في تحقيق الأهداف الأصلية والنتائج المرجوة؟
- الكفاءة - هل تم تحقيق النتائج بتكلفة معقولة؟ هل المكاسب من الاتفاقية تفوق التكاليف من حيث الإجراءات الجديدة مثل التسجيل والتنفيذ وعقد اجتماعات اللجان المشتركة؟ هل تم استخدام الموارد بكفاءة لإفادة العمال المهاجرين والعمالات على حد سواء؟
- الاستدامة - هل تستمر الإنجازات / التحسينات التي تم تحقيقها نتيجة للاتفاقية دون استثمار إضافي؟
- التأثير - ما هي التأثيرات الإيجابية أو السلبية للتغييرات المباشرة أو غير المباشرة على تدفقات الهجرة والتحويلات وتلبية متطلبات العمالة وتحسين مستويات حماية المهاجرين وتحقيق مكاسب المهارات، من بين أمور أخرى.

ينبغي إيلاء اهتمام خاص للاستجابة للنوع الاجتماعي عند طرح هذه الأسئلة والإجابة عليها.

#### الخطوات الواجب اتباعها في إجراء التقييم

1. إعداد مذكرة مفاهيمية توضح أسباب التقييم. تحديد نوع التقييم (ذاتي أو مستقل؛ مؤقت أو متوسط المدة أو نهائي) وكيف سيتم إجراؤه؛ الحصول على موافقة اللجنة المشتركة.
2. إعداد الاختصاصات التفصيلية لفريق التقييم وإصدار دعوة لتقديم العروض.
3. اختيار فريق التقييم - داخلي أو خارجي - على أساس مراجعة دقيقة للمقترحات.
4. مراقبة التقييم وتقديم المعلومات حسب الحاجة. قد يتم الإشراف من قبل وحدات تنسيق اتفاقيات العمل الثنائية و / أو الوزارات المعنية و / أو اللجنة التوجيهية.
5. يجب على فريق التقييم تحديد مؤشرات التقييم التي تستجيب للنوع الاجتماعي (من أجل تقييم التأثيرات المختلفة المحتملة لاتفاقيات العمل الثنائية على النساء والرجال)، وإجراء التحليل وتقديم مسودة أولية للتقرير.
6. الإدارة (اللجنة المشتركة أو نقاط الاتصال) لاستعراض المسودة الأولى للتقرير وتقديم التعليقات.
7. مراجعة وقبول تقرير التقييم النهائي
8. نشر تقرير التقييم لأصحاب المصلحة المعنيين، وخاصة اللجنة المشتركة، ومتابعة التوصيات من أجل التحسينات والتغييرات.

#### أجندة لتقييم الترتيبات الثنائية لهجرة اليد العاملة للدول الأعضاء في الاتحاد الأفريقي

يجب على البلدان الأفريقية مراجعة ترتيباتها الثنائية الحالية لهجرة اليد العاملة لتحديد مجالات الثغرات ونقاط الضعف التي يمكن أن تكون ذات صلة باقتراح تنقيحات للاتفاقيات القائمة أو تطوير اتفاقيات جديدة. يمكن أن تشمل المكونات تقنيات مسح مقارن صارمة حول الوضع قبل وبعد الاتفاق، ومراجعة مكتبية ومقابلات مع المخبرين الرئيسيين، ومراجعة مقارنة للاتفاقيات الثنائية المختلفة وأنواع الترتيبات، ويفضل أن يكون ذلك مع معايير التقييم والقياس والمؤشرات القائمة على الحقوق.

يمكن لأي بلد أن يبدأ بإجراء تقييم تجريبي سريع لاتفاقيات مختارة سارية المفعول، لإكمال التقييم في فترة قصيرة. يجب أن تكون هذه المراجعات مصحوبة بجمع البيانات النوعية والكمية وتقييم سريع للوضع والمحتوى المقترح لاتفاقيات العمل الثنائية الجديدة. يمكن أن تحدد نتائج التقييمات السريعة المواضيع التي يجب أن تثار حولها الشواغل مع بلد المقصد وأين قد تكون شروط اتفاقيات العمل الثنائية الحالية - وربما تستمر - غير معمول بها أو منتهكة.

وبعد استعراض نتائج التقييمات السريعة المذكورة أعلاه ، سيتم صقل المنهجية من أجل إجراء تقييمات شاملة للاتفاقات القائمة. قد يتم تحديد اتفاقيات التقييم على أساس مدتها ، وأهميتها لتدفقات الهجرة ، والسمات الناجحة أو المشكلات التي تمت مواجهتها. في هذه المرحلة ، يمكن التركيز بشكل أكبر على جمع البيانات بشكل منهجي. يجب أن يكون التقييم المتعمق لنتائج وتأثير الاتفاقية قبل تجديدها إلزاميًا.

من الأولويات العاجلة تقييم تأثير كوفيد-19 على الهجرة لأنه يتعلق باتفاقيات العمل الثنائية القائمة. يجب أن تقيم هذه السياسات وضع العمال المهاجرين في بلدان المقصد التي تسري معها اتفاقيات العمل الثنائية - بما في ذلك مواطني دول المنشأ الذين تم تناولهم من قبل BLAS وأولئك الذين ليسوا كذلك - فيما يتعلق بـ: الفصل من العمل ؛ توفير أو عدم توفير القوت الأساسي والرعاية الصحية لمن تبقى ؛ حالة صحة العمال وسلامتهم ؛ ما إذا كانت عمليات الفصل وإعادة تحترم حقوق العمال والإجراءات السلمية ؛ ما إذا كان المهاجرون العائدون حصلوا على أجور واستحقاقات مكتسبة قبل المغادرة ؛ ما إذا كانت الشروط والحماية في اتفاقيات العمل الثنائية القائمة قد تم احترامها للعمال المهاجرين الذين تم نشرهم بموجب اتفاقيات العمل الثنائية تلك ؛ ما إذا كانت اللجان المشتركة قد اجتمعت خلال فترة الأزمة ؛ وما إذا كان قد تم بالفعل الاحتجاج باتفاقات العمل الثنائية في أي مرحلة. دعت اللجنة الاستشارية المعنية بهجرة اليد العاملة بالاتحاد الأفريقي (LMAC) الحكومات الأفريقية إلى "النظر بعناية في اتفاقيات هجرة اليد العاملة المختلفة التي قد تكون وقعتها وإعادة التفاوض بشأنها بهدف ضمان تمتع العمال المهاجرين بالصحة والسلامة الملائمين والحماية الاجتماعية وقابلية النقل ، وغيرها من أشكال حماية حقوق الإنسان والعمالة".

## 6. تدابير لدعم اتفاقات العمل الثنائية وعوامل التمكين

ترتيبات العمل الثنائية هي واحدة فقط من بين العديد من الأدوات المتاحة للدول الأفريقية الأعضاء لتعزيز حوكمة الهجرة وحماية العمال المهاجرين.

تساهم التقاليد الديمقراطية ، واحترام سيادة القانون ، والضمانات الدستورية لحقوق جميع السكان بما في ذلك المهاجرين / غير المواطنين ، ومؤسسات العمل القوية ، والامتثال للصوصك الدولية لحقوق الإنسان والعمل في الحكم الرشيد ، وبالتالي توفير الحماية لكل من المواطنين والمقيمين. العمال المهاجرين في كل من بلد المنشأ وبلد المقصد.

إن وجود سياسات وطنية للتنمية والتوظيف والهجرة ذات مصداقية ، والتصديق على صكوك العمال المهاجرين ذات الصلة والتنظيم الفعال لوكالات التوظيف الخاصة في كل من بلد المنشأ وبلد المقصد يوفر بيئة مواتية للتشغيل الناجح لاتفاقات العمل الثنائية.

يجب على البلدان الأفريقية المشاركة في العمليات والمنتديات الدولية بما في ذلك الاتحاد الأفريقي والجماعات الاقتصادية الإقليمية ومنظمة العمل الدولية وهيئات مراقبة المعاهدات التابعة للأمم المتحدة وكذلك مراجعات تنفيذ الاتفاق العالمي للهجرة ، وخطة التنمية المستدامة لعام 2030 ، والضغط من أجل حماية العمال المهاجرين ، وتوفير أرضيات الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين ، والمعايير الدنيا لاتفاقات العمل الثنائية وغيرها من الترتيبات ، فضلا عن التنفيذ الفعال للاتفاقيات.

صرح الاتحاد الأفريقي: "مستقبل أفريقيا هو المشاركة في آليات التعاون الإقليمي المتعددة الأطراف في مجال هجرة اليد العاملة ومنصات التعاون متعددة الأقاليم الخاصة بهجرة اليد العاملة"<sup>13</sup>. ينبغي تطوير الحوار الأقاليمي بشأن الهجرة واتفاقات العمل الثنائية عندما يكون لأفريقيا منظور إقليمي متقارب.

يمكن للاتحاد الأفريقي والدول الأعضاء فيه تطوير آلية إقليمية للتشاور بشأن اتفاقيات العمل الثنائية لتبادل الخبرات والدروس المستفادة والممارسات المتعلقة بالتوظيف في الخارج والقضايا التي يواجهها العمال المهاجرون في الخارج. اقتراح حلول عملية لرفاهية العمال في الخارج ، واعتماد مناهج مشتركة مع دول المقصد في أوروبا والشرق الأوسط. على سبيل المثال ، يمكن للآلية أيضًا وضع معايير دنيا لحماية العمال المهاجرين بما في ذلك الحد الأدنى للأجور ، واعتماد عقود عمل موحدة لفئات مختلفة من العمال ، والاتفاق على التنفيذ الفعال لاتفاقيات هجرة اليد العاملة الثنائية ، والعمل أيضًا على تعزيز شركات المهارات والتنقل.

وفي الوقت نفسه ، هناك حاجة أيضًا إلى استكشاف إمكانات المنتديات الإقليمية. شارك الاتحاد الأفريقي وبعض دول الإيجاد كمرافقين في حوار أبو ظبي (ADD)<sup>14</sup>. قد لا يتمكن حوار أبو ظبي من النظر في القضايا الخاصة بأفريقيا نظرًا لعضويته الأوسع مع آسيا أيضًا. في هذا السياق ، قد يقدم منتدى منفصل لدول مجلس التعاون الخليجي / الشرق الأوسط والدول العربية والاتحاد الأفريقي مزيدًا من الأمل ويمكن استكشافه.

وفي الوقت نفسه ، قد يتعين على البلدان الأفريقية الأصل استكمال اتفاقيات العمل الثنائية بمبادرات أحادية الجانب أيضًا. تتعلق هذه بتحديد الحد الأدنى للأجور لفئات مختارة من العمال ، وتوسيع غطاء الضمان الاجتماعي الوطني للعمال المهاجرين ، وتعبئة الشرك الاجتماعي ودعم المجتمع المدني ، والحظر الانتقائي للبلدان التي تعاني من سوء المعاملة والاستغلال المستمر.

إن تحسين القدرة الفنية لجميع أصحاب المصلحة المشاركين في عمليات اتفاقيات العمل الثنائية أمر مهم أيضًا ، لا سيما لإدارة العمل والهجرة ، ومسؤولي اللجان المشتركة ، والملحقين العماليين ، ووحدة تنسيق اتفاقيات العمل الثنائية في الوزارة المركزية ، وأعضاء التوجيه المشترك بين الوزارات. واللجنة الاستشارية حول هجرة اليد العاملة والشركاء الاجتماعيين والمجتمع المدني بما في ذلك منظمات النساء المهاجرات ووكالات التوظيف الخاصة وأصحاب المصلحة الآخرين. يمكن طلب المساعدة الفنية من المنظمات الدولية مثل منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة.

يشكل تحسين قاعدة المعلومات والمعرفة عاملاً رئيسياً للتشغيل الناجح لاتفاقيات العمل الثنائية من خلال سد الفجوات الصارخة في المعلومات الأساسية وقاعدة المعارف بشأن الهجرة واتفاقيات العمل الثنائية المتعلقة بمعاملة العمال المهاجرين من النساء والرجال ، وظروف عملهم ومعيشتهم ومهنتهم. الصحة والسلامة ، من بين أمور أخرى. إن إجراء تقييمات وتقييمات لاتفاقيات العمل الثنائية بالتعاون مع كلا الطرفين يعني أيضاً توليد المكونات الأساسية لقاعدة معلومات جيدة. إن إجراء تقييمات وتقييمات لاتفاقيات العمل الثنائية بالتعاون بين الطرفين يعني أيضاً توليد المكونات الأساسية لقاعدة معلومات جيدة.

## المُرفق: الأسس المعيارية لاتفاقيات العمل الثنائية

الصكوك التابعة للاتحاد الأفريقي والجماعات الاقتصادية الإقليمية ، ومعايير العمل الدولية ، والاتفاقيات الأفريقية واتفاقيات حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة التي صادقت عليها الدول الأعضاء في الاتحاد الأفريقي على نطاق واسع ، ترسي حقوق الإنسان والعمل للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم وتوفير حماية محددة للعمل اللائق والحقوق في العمل لجميع المهاجرين .

### الأسس المعيارية لاتفاقيات العمل الثنائية

- تم التصديق على الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب من قبل جميع الدول الأعضاء في الاتحاد الأفريقي البالغ عددها 55 دولة ، والتي تحدد وتلتزم بدعم حقوق الإنسان الفردية والجماعية لجميع الأشخاص في أفريقيا.
- بروتوكول الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بشأن حقوق المرأة في أفريقيا (بروتوكول مابوتو) ، الذي صادقت عليه 42 دولة عضو في الاتحاد الأفريقي ، والذي يحدد حقوق الإنسان الشاملة للمرأة.
- بروتوكول الاتحاد الأفريقي الملحق بالمعاهدة المؤسسة للجماعات الاقتصادية الأفريقية المتعلقة بحرية حركة الأشخاص والحق في الإقامة والحق في الاستقرار (بروتوكول الاتحاد الأفريقي لحرية التنقل) الذي يحدد النظام القانوني القاري لحرية التنقل وحقوق الإقامة المصاحبة وإنشاء بعض الحماية للأشخاص المعنيين بموجب حكم القانون.
- الصكوك القانونية الخاصة بحرية التنقل التابعة لمجموعة الدول الاقتصادية الإقليمية السارية: بروتوكول السوق المشتركة لمجموعة دول شرق إفريقيا وبروتوكولات المجموعة الاقتصادية لدول غرب إفريقيا الأربعة المتعلقة بحرية الحركة وحقوق الإقامة والحق في التأسيس.
- الصكوك العالمية التسعة لحقوق الإنسان والبروتوكولات المرتبطة بها والتي تنطبق على جميع الأشخاص بما في ذلك جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.
- الاتفاقيات الأساسية الثمانية لمنظمة العمل الدولية المنصوص عليها في إعلان منظمة العمل الدولية لعام 1999 بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل - والتي تنطبق على جميع العمال بمن فيهم العمال المهاجرون.
- 3 اتفاقيات دولية حول هجرة العمالة وحقوق العمال المهاجرين وأسرهم
- اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأربع للحكومة (ذات الأولوية) الحاسمة لعمل نظام معايير العمل الدولية وأهم أدوات الحكم.
- جميع معايير العمل الدولية الأخرى القابلة للتطبيق (مع استثناءات قليلة محددة) على جميع العمال في مكان العمل بمن فيهم العمال المهاجرون.

### أطر السياسات الأفريقية والدولية ذات الصلة بشكل خاص بالترتيبات الثنائية لهجرة اليد العاملة

- سياسة الاتحاد الأفريقي للهجرة في أفريقيا لعام 2006
- الإطار المنقح لسياسة الهجرة في أفريقيا لعام 2018م وخطة العمل المنقحة (2018 - 2030).
- خطة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 2030
- الأطر المعيارية غير الملزمة لمنظمة العمل الدولية: إطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة (2006) والمبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية للتوظيف العادل وتحديد رسوم التوظيف والتكاليف ذات الصلة (2016/2019).
- الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية ، 2018

المراجع:

1. الاتحاد الأفريقي (2020). مستقبل التنقل البشري: شراكات مبتكرة من أجل التنمية المستدامة. المجال المواضيعي 4: معالجة الثغرات في حماية المهاجرين ، ورقة فنية من قبل الاتحاد الأفريقي ، المشاورات الإقليمية للمنتدى العالمي لمكافحة الألباغ (عبر الإنترنت) ، المنتدى العالمي لمكافحة الألباغ ، والاتحاد الأفريقي ، 23 أبريل 2020 ، ص 5

2 - يغطي الاتفاق النموذجي لمنظمة العمل الدولية الهجرة الدائمة والمؤقتة. في ذلك الوقت ، كان يتم ترتيب عمليات نقل العمالة في الغالب من قبل خدمات التوظيف العامة للطرفين.

3 - تقوم المنظمات التي يتألف منها النظام الإحصائي الأفريقي بجمع الإحصاءات المتعلقة بالهجرة الدولية في أفريقيا ، بما في ذلك هجرة اليد العاملة ، مع قيام المساهمين الرئيسيين بالإبلاغ على المستويين الوطني والإقليمي: تقرير الاتحاد الأفريقي عن إحصاءات هجرة اليد العاملة في أفريقيا (الطبعة الثانية) ، (2017) 13.

4. المبادئ العامة لمنظمة العمل الدولية والمبادئ التوجيهية التشغيلية للتوظيف العادل وتحديد رسوم التوظيف والتكاليف ذات الصلة.

5. يوفر تعريف منظمة العمل الدولية لرسوم التوظيف وتكاليفه دليلاً مفيداً ومناسباً لذلك.

6. اتفاقية نموذجية لمنظمة العمل الدولية

7. تم تطوير عقد عمل معياري خاص بالعمال المنزليين ويستخدم في العديد من اتفاقيات العمل الثنائية مع دول مجلس التعاون الخليجي.

9. مؤشر هدف التنمية المستدامة الخاص بخطة الأمم المتحدة 2030 للتنمية المستدامة رقم 10. ج: " بحلول عام 2030 ، خفض تكاليف معاملات تحويلات المهاجرين إلى أقل من 3٪ والقضاء على ممرات التحويلات التي تزيد تكاليفها عن 5٪. "

10- "ضمان الاتساق على المستوى الوطني بين الاتفاقيات الثنائية والإقليمية المتعلقة بحركة العمال ، وسياسات سوق العمل الوطنية ، وسياسات الهجرة وغيرها من مجالات السياسة ذات الصلة ، مثل الصحة أو الزراعة ، بما يتماشى مع القانون الدولي لحقوق الإنسان والمعايير والقواعد معايير "مفوضية الاتحاد الأفريقي (2018). إطار سياسة الهجرة المنقح لأفريقيا وخطة العمل (2018 - 2030) ، أديس أبابا.

11. ITCILO, 2020. <https://www.itcilo.org/resources/developing-and-implementing-bilateral-labour-migration-agreements-africa>

12. تتبنى حكومة قطر بروتوكولات لاتفاقيات مستوى الخدمة الأولية التي وقعت في الثمانينيات مع بعض البلدان. في منطقة الإيجاد ، يتفاوض الصومال من أجل مراجعة الاتفاقية الأولية مع قطر. قامت حكومة الهند بمراجعة مذكرة التفاهم لعام 2006 مع الإمارات العربية المتحدة في عام 2011.

13. الاتحاد الأفريقي (2020 ب). مستقبل التنقل البشري: شراكات مبتكرة من أجل التنمية المستدامة ، ورقة فنية ، المجال المواضيعي 4: معالجة الثغرات في حماية المهاجرين ، مساهمات مواضيعية من الاتحاد الأفريقي إلى الدورة الثالثة عشرة للمنتدى العالمي حول الهجرة والتنمية ، أبريل 2020.

14. <http://abudhabidialogue.org.ae/>

15- الاتفاقيات الدولية الثلاث هي: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الهجرة من أجل العمل ، 1949 (رقم 97) ؛ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين ، 1975 (رقم 143) ؛ اتفاقية الأمم المتحدة الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، 1990. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 181 بشأن تنظيم وكالات التوظيف والاتفاقية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين يمكن اعتبارها أيضاً اتفاقيات رئيسية لإدارة الهجرة نظراً صلتها بتنظيم التوظيف العادل وحماية العمال المنزليين المهاجرين.