



## موجز مواضيعي

نوفمبر 2021

### تعزيز حركة سوق العمل الداخلية في الدول العربية<sup>1</sup>

#### المقدمة

رغم أن أنظمة كفالة اليد العاملة المهاجرة شائعة في أنحاء كثيرة من العالم، إلا أن أنواع ترتيبات الكفالة السائدة في منطقة الشرق الأوسط تفرض قيودًا ضخمة تحدّ من الفرص المتاحة أمام العمّال المهاجرين لترك أصحاب العمل، وتؤدي إلى عدد من انتهاكات لحقوق الإنسان واستغلال العمال، وتعيق حركة التنقل الداخلي للعمال المهاجرين.<sup>2</sup> بشكل عام، يمكن تعريف "تنقل العمال المهاجرين داخل سوق العمل" على أنها القدرة على إنهاء العمل، والانتقال للعمل لدى صاحب عمل آخر، وتجديد أذون العمل ومغادرة بلد المقصد من دون موافقة صاحب العمل، بما في ذلك خلال مدة العقد (منظمة العمل الدولية 2017). إنّ إزالة القيود الحالية وتمكين المزيد من العمال من تغيير وظائفهم في بلد المقصد من شأنه أن يعود بمنافع حاسمة على أداء أسواق العمل، ويقلل الكلفة والوقت اللازمين للتوظيف من الخارج (الاستقدام)، ويضمن مطابقة أكثر فعالية بين الوظائف والعمال. وفي ظل ظروف جائحة كورونا، أصبح تمكين سوق عمل أكثر ديناميكية وانسيابية، يشكل أولوية أكثر من أي وقت مضى. فالجائحة أدت إلى بروز واقع اضطرّ فيه بعض أصحاب العمل التخلّي عن العمال بسبب الصعوبات المالية، بينما عانى عمّال آخرون لملاء الوظائف الشاغرة بسبب القيود المفروضة على عملية التوظيف من الخارج

<sup>1</sup> طُوّر ملخص الموضوع هذا الموظفون التقنيون في المكاتب الإقليمية التابعة لمنظمة العمل الدولية في الدول العربية، مع بعض البحوث الإضافية التي قامت بها المستشارة صابرينا كوبا بشأن المحادثات خلال الاجتماع الأقاليمي الثلاثي بشأن هجرة الأيدي العاملة بين الدول الإفريقية والعربية. هذا الملخص لا يعكس آراء منظمة العمل الدولية أو لجنة الاتحاد الإفريقي، وتقع الأخطاء على عاتق المؤلفين.

<sup>2</sup> يُستخدم مصطلح "العمال المهاجر" في هذا الموجز المواضيعي وفقًا للمعايير الدولية، ولا سيما المادة 2 من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (1990)، التي تعرّف "العمال المهاجر" بصفته "الشخص الذي سيزاول أو يزاول أو ما برح يزاول نشاطًا مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها". توجد تعريفات مماثلة في اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين (مراجعة)، 1949 (رقم 97)، واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، 1975 (رقم 143). من المهم الإشارة إلى أنّ الحكومات في الدول العربية تعتبر معظم هجرة اليد العاملة مؤقتة وتميل إلى تفضيل استخدام مصطلحات "العمال الأجانب المتعاقدين المؤقتين" أو "العمالة الوافدة المؤقتة".

(الاستخدام). وقد قامت عدد من البلدان في المنطقة بإصلاحات عميقة لتحقيق المزيد من المرونة في أسواق العمل، عالجت من خلالها مسألة إمكانية استغلال العمال، وهي مسألة متأصلة في علاقة العمل غير المتوازنة. يلخص هذا الموجز المواضيعي بعض التحديات في مجال تنقل العمال داخل سوق العمل، ومعايير العمل الدولية ذات العلاقة، والممارسات الواعدة الناشئة.

### التحديات الحالية وسبل المضي قدماً

قد تخلق القيود المفروضة على قدرة العمال المهاجرين على إنهاء عقد العمل و/أو التنقل بين أصحاب العمل من دون إذن صاحب العمل الأول، اعتمادًا كبيرًا للعمال المهاجرين على أصحاب عملهم بشأن وضعهم كمهاجرين ووضعهم الوظيفي، مما يجعل العمال المهاجرين أكثر عرضة للاستغلال في العمل، بما في ذلك العمل الجبري، ويساهم أيضًا في انعدام فعالية أسواق العمل عبر تقييد قدرة العمال على العمل في وظيفة أكثر ملاءمة لمهاراتهم ومصالحهم، ومن خلال تقييد قدرة أصحاب العمل على الاستفادة من مهارات العمال المهاجرين.

في الوقت الحالي، تسمح معظم الدول العربية للعمال بتغيير وظائفهم فقط بعد انتهاء عقدهم (حوالي سنتين إلى ثلاث سنوات)، أو من جانب واحد في حالة ثبوت سوء المعاملة من قبل صاحب العمل، لكن قد يكون من الصعب تأكيد ذلك، بخاصة للعمال ذوي الأجور المنخفضة والوضع الهش. حتى عندما تتيح تشريعات الدولة تغيير العمل بعد فترة أقصر من تلك المحددة، يفترق العديد من العمال المهاجرين إلى المعرفة القانونية والثقة والموارد ومعلومات سوق العمل اللازمة للانتقال إلى وظائف جديدة.

إن غياب إمكانية التنقل داخل سوق العمل لا يؤدي فقط إلى إلحاق الضرر بالسمعة في حالات العمل الجبري، بل يخلق أيضًا "حلقة مفرغة" تقلل من فرص توطين القوى العاملة - وهو هدف يصبو إليه العديد من البلدان في المنطقة. فيما يلي أمثلة مختارة عن كيف يمكن أن يؤدي انخفاض نسبة التنقل داخل سوق العمل إلى التأثير سلبيًا على التقدم نحو توطين أكبر

للقوى العاملة (منظمة العمل الدولية 2012 أ):

- تُبقي القيود المفروضة على التنقل الأجور عند الحد الأدنى وتشجع على الاعتماد على العمالة المكثفة (و "العمالة الأجنبية الرخيصة") في القطاع الخاص.
- يؤدي الاعتماد على العمالة المكثفة إلى انخفاض إنتاجية العمالة وغياب الاستثمار في التكنولوجيا.<sup>3</sup>
- انخفاض إنتاجية العمالة يؤدي إلى انخفاض الأجور في القطاع الخاص.
- تزيد الأجور المنخفضة في القطاع الخاص من حوافز المواطنين للبحث عن عمل في القطاع العام.
- هناك القليل من الحوافز للمواطنين للاستثمار في رأس المال البشري من أجل المنافسة في القطاع الخاص.
- ويؤدي هذا أيضًا إلى انخفاض الإنتاجية في القطاع العام، بسبب انخفاض الاستثمار في تنمية المهارات، وزيادة المعروض من اليد العاملة، والبطالة المقنعة.
- وبالتالي، فإن الاقتصاد يدور في حلقة توازن منخفض الإنتاجية، ما يعني سيطرة الأجور المنخفضة تسود، وازدياد جاذبية الهجرة.

يحمل ضمان التنقل داخل سوق العمل بصورة أفضل عددًا من الفوائد الإيجابية، بما في ذلك:

### 1. يؤدي تحسين التنقل داخل سوق العمل إلى خفض تكاليف الاستخدام والتدريب الأولي، ويضمن استمرارية الأعمال

يؤدي الاعتماد الكبير على توظيف العمال من الخارج (الاستقدام) إلى ارتفاع التكاليف المرتبطة بالتوظيف والتدريب الأولي للعمال المهاجرين، إضافة إلى الخسارة المتكررة لليد العاملة ذات الخبرة، خاصة عندما يُطلب من العمال مغادرة البلاد بدلاً من السماح لهم بالبحث عن أصحاب عمل جدد. وفي حين أنه من الصحيح أن العمال، ولاسيما هؤلاء ذوي المهارات والأجور الأدنى، يتحملون أحيانًا التكاليف الناجمة عن الحصول على وظيفة في الخارج (Segal and Labowitz 2017)، إلا أن أصحاب العمل ملزمون بموجب القانون، في كافة الدول العربية تقريبًا، بتغطية التكلفة. وستستمر الجائحة في التأثير على توظيف العمال من الخارج (الاستقدام)، وتتمثل إحدى عواقبها في زيادة كلفة استقدام عمال جدد، إذ أصبحت هذه الكلفة تشمل الفحوصات الصحية الإضافية، ومتطلبات شهادة التطعيم، وفي بعض الحالات، الحجر الصحي. وقد لا يكون التوظيف محليًا أقل كلفة فحسب، بل يتيح للشركات الحصول على معلومات عن الموظف المحتمل بسهولة أكبر (من خلال المعلومات

<sup>3</sup> للحصول على أدلة تجريبية حول العلاقة بين وفرة العمال المهاجرين "الرخيصين" والاستثمار في التكنولوجيا واعتمادها في الولايات المتحدة الأمريكية، انظر كليمنس ولويس وبوستل (2018) ولويس (2011).

المتداولة شفهيًا والتوصيات والمقابلات)، ما يزيد من احتمال اختيار المرشحين المناسبين للوظائف الشاغرة. بالإضافة إلى ذلك، سيكون أصحاب العمل في وضع أفضل لمقابلة الباحثين عن عمل شخصيًا وتقييم مهاراتهم ومؤهلاتهم، وبالتالي التغلب على نقص المعلومات وعدم التناسق المتأصل في عمليّات التوظيف الدولية (Fredriksson و Hensvik، و Skans 2018). لذا، ستؤدي القدرة على توظيف العمّال الموجودين بالفعل في البلد إلى انتقال أسرع بين الوظائف، كما ستكون أفضل لاستمراريّة الأعمال، إذ إنّ ترك الوظائف شاغرة لمُدّة طويلة وارتفاع تكاليف معدّل تبدّل العمال، يؤثّران سلبيًا على إنتاج الشركة وإنتاجيتها (Bingley و Westergaard-Nielsen 2004).

تتفق الأدبيات الاقتصادية العامة على أن الحركة ضرورية إلى حدّ ما لضمان مطابقة أفضل بين الوظائف والكفاءات (حوالي 10 - 15 في المئة سنويًا) (Harris, Tang, and Tseng, 2006). فالمعدلات المرتفعة لتبديل الوظائف يمكن أن تشكل عاملاً ضارًا بالاقتصاد، غير أنّ نسب التّنقل الوظيفي المنخفضة للغاية، مثل تلك الموجودة في دول مجلس التعاون الخليجي، قد تشير إلى عوائق هيكلية يواجهها العمال في القدرة على التّنقل، ما يؤدي إلى بقائهم "عالقين" في وظائف لا تتناسب مع مهاراتهم، وإلى خفض إنتاجيتهم وأجورهم.

2 . إنّ تعزيز الحقوق المتعلقة بتنقل العمالة يوفّر حوافز للعمّال المهاجرين الذين يتمنّعون بعدد من المهارات والخبرات للانضمام إلى سوق العمل المحلي، بما فيه مصلحة أصحاب العمل.

يمكن أن يؤدي تمكين العمال من التّنقل بين أصحاب العمل إلى زيادة الإنتاجية (حيث يتطابق العمال مع الوظائف التي تسمح لهم بتحسين إنتاجيتهم)، وخلق قوة عاملة أكثر مهارة تستجيب لاتّجاهات سوق العمل. في حين يتعلّق هذا الواقع، بخاصّة، بالعمّال ذوي المهارات العالية، إلّا أنّ العمّال الأقلّ مهارة يستطيعون تعلّم مهارات تقنيّة وفنيّة جديدة<sup>4</sup> أثناء عملهم، وستكون هذه المهارات قابلة للتسويق خلال فترة بقائهم في الدول العربية. ومع ذلك، في السياق الحالي للقيود المفروضة على التّنقل داخل سوق العمل في العديد من الدول العربية، فإن معظم العمال المهاجرين تنفصم الحوافز لاكتساب مهارات جديدة

<sup>4</sup> تحدد منظمة العمل الدولية ثلاثة أنواع من المهارات: (أ) المهارات الشخصية - تكنولوجيا المعلومات والاتّصالات وحلّ المشكلات والتواصل واتّخاذ القرارات؛ (ب) المهارات الأساسية - الإلمام بالقراءة والكتابة والحساب؛ و (ج) المهارات الفنيّة / الخاصّة بالوظيفة - المعرفة المتخصصة والمعرفة بالمنتجات أو الخدمات المنتجة والمواد المستخدمة في إطار العمل، والقدرة على تشغيل الأدوات التقنيّة. (Stoewska 2017)

ذات صلة بالاقتصاد المحلي، إذ عليهم البقاء مع صاحب عمل واحد ولا يمكنهم استخدام مهاراتهم كورقة تفاوض لتحسين أجورهم (Anderson and Huang 2019).

إضافة إلى ذلك، فإنّ وجود "فترة سماح" يستطيع العامل المهاجر خلالها التّقلّ بين أصحاب العمل والبحث عن عمل جديد، إضافة إلى الأهلية للحصول على تعويضات البطالة، يمكن أن يسهّل تطابق الوظائف بشكل أفضل. وتظهر الأدلة الحديثة في الولايات المتحدة أنّ تمديد نطاق تعويض البطالة يحسّن بشكل كبير جودة مطابقة الوظائف، ويؤثر بشكل أفضل على أولئك الذين قد يعانون من نقص الموارد. إلى ذلك، إنّ منح العمّال في الدول العربية فرصة البحث عن وظائف ومطابقة أنفسهم مع تلك التي تناسبهم أكثر، بحسب تعليمهم ومهارتهم وخبرتهم، من شأنه أن يفيد العمّال إذ يمكنهم كسب أجور أعلى والتمتّع برضاً وظيفيّ أكبر، وبالتالي سيكونون أقلّ احتمالاً لبدء عملية انتقال (أخرى) مكلفة. كما أنّه قد يساعد الشركات أيضاً، إذ يحسّن جودة المطابقات بين الموظّف وصاحب العمل وبالتالي، فهو يعزّز الإنتاجيّة (Farooq, Kugler, and Muratori 2020). ونظراً لأنّ الشركات ستكون أيضاً أكثر تردداً في التّخلّي عن العمّال ذوي المهارات المتعلقة برأس مال الشركة (Bingley and Westergaard-Nielsen 2004)، سيكون هناك حافز أكبر للشركات لتحسين الأجور وظروف العمل، وبالتالي تسهيل حلقة ردود فعل إيجابية يمكن أن تعزّز الاستثمار في المهارات.

### 3. تخفيف العبء على آليات تسوية المنازعات الحكومية

يزيد عدم قدرة العمّال على تغيير أصحاب العمل من مخاطر انتهاكات حقوق العمل، إذ إنّّه يزيد من اعتماد العامل على صاحب العمل ويحرمه من أداة تفاوض أساسية في علاقات العمل. وتؤدي الممارسات الخاطئة بدورها إلى زيادة الرقابة والعبء التنظيمي على آليات تسوية المنازعات الحكومية، كما تقلل من الإنتاجيّة الإجمالية للقوى العاملة. لذا، إنّ تسهيل التنقل داخل سوق العمل سيقوّض من أشكال المنافسة غير المشروعة وخرق القوانين الأخرى مثل "تكديس اليد العاملة" وتجارة التّأشير<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> تكديس اليد العاملة هو ممارسة يسعى بموجبها أصحاب العمل إلى الحصول على تصاريح عمل أكثر من حاجتهم الفعلية، بحيث يمكن تعبئة العمّال بسرعة إذا وعندما تكون هناك حاجة إليهم بمجرد وصولهم إلى بلد المقصد. ولكن، في حالة عدم توفر العمل، قد يُطلب من هؤلاء العمّال العثور على مصدر للعمل والدخل. ترتبط هذه الممارسة بممارسة تجارة التّأشير، حيث لا يقوم الكفيل بتوظيف العامل، لكنّه يقطع رسوماً من العامل للبقاء كفيل له لأغراض الإقامة وتصاريح العمل - وهي ممارسة محظورة حسب قوانين الدول العربية (منظمة العمل الدولية 2017).

4. يمكن أن يؤدي التنقل داخل سوق العمل إلى رفع أجور العمال، ما يساعد على تقليص فجوة الأجور بين القطاعين

#### العام والخاص

من المرجح أن تؤدي القيود المفروضة على التنقل داخل سوق العمل إلى انخفاض أجور العمال، وبالتالي إلى توسيع الفجوة بين القطاع العام (الذي يهيمن عليه المواطنون) والقطاع الخاص (الذي يهيمن عليه العمال المهاجرون). لقد أثبت عدد من الدراسات أن العمال المهاجرين (بخاصة ذوي الأجور المنخفضة) يحصلون على رواتب أعلى عندما يعملون خارج نطاق التأشيرة التي تربطهم بوظائف محددة (Sumption 2020). على سبيل المثال، تكون إنتاجية عامل ما ذات علاقة مباشرة بمعرفة وإتقان المهارات التي يطلبها صاحب العمل، وفي إطار سوق عمل تنافسي وإمكانية التنقل بصورة مناسبة، من المتوقع أن ترتفع الأجور كلما طالت فترة العمل إذا كانت الشركة تقدر زيادة إنتاجية العامل الثابت. ومع ذلك، فإن التفسير الشائع لسبب ترجمة إنتاجية العمال العالية إلى أجور أعلى، هو تنافس أصحاب العمل المحليين على هذا العامل، إذا لم يُقدّم له تعويض مناسب، وذلك من خلال عرضهم أجور أعلى عليه - إذا لم تكن مهاراته خاصة جداً بالشركة، مسهمين بذلك في زيادة إنتاجية الموظف في الشركة الأخرى. وبالتالي، يمكن أن يكون لتحسين التنقل داخل سوق العمل تأثير إيجابي على الأجور، ما سيعزز عندها جهود توظيف يد عاملة وطنية، ولاسيما في القطاع الخاص.

#### معايير العمل الدولية المعمول بها

الاتفاقيات الدولية الرئيسية التي تحدّد معايير العمل فيما يتعلق بالتنقل داخل سوق العمل هي:

- اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي لعام 1930 (رقم 29)؛<sup>6</sup>
- الاتفاقية بشأن العمال المهاجرين (مراجعة) لعام 1949 (رقم 97)؛
- الاتفاقية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة) لعام 1958 (رقم 111)؛
- اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية) لعام 1975 (رقم 143)؛ و
- اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين لعام 2011 (رقم 189)، في حالة العمال المنزليين.

<sup>6</sup> تم التصديق على الاتفاقية المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي، 1930 (رقم 29)، من قبل جميع دول مجلس التعاون الخليجي الست، وكذلك من قبل الأردن ولبنان (30) (رقم 29)؛

بالإضافة إلى ذلك، فإنّ المبادئ العامّة والمبادئ التوجيهيّة التشغيليّة غير الملزمة لمنظمة العمل الدوليّة المتعلّقة بالتوظيف العادل وتعريف رسوم التوظيف (الاستقدام) والتكاليف ذات الصلة، والتي تمّ التفاوض عليها في اجتماع ثلاثي للخبراء ووافق عليها لاحقاً مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، تحثّ أصحاب العمل على "احترام حرّيّة العمال المهاجرين في إنهاء العمل أو تغييره أو مغادرة البلاد إذا رغبوا في ذلك، بدون الإخلال بأيّ التزامات تعاقدية سارية"، وتنصّ كذلك على أنه "لا ينبغي اشتراط الحصول على إذن أصحاب العمل" لمثل هذه الإجراءات (منظمة العمل الدولية 2019، الفقرة 31.1).<sup>7</sup>

**اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية) لعام 1975 (رقم 143)؛ والاتفاقية بشأن العمّال المهاجرين (مراجعة) لعام 1949 (رقم 97)**

تشمل صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة بحقوق العمال المهاجرين اتفاقية العمّال المهاجرين (أحكام تكميلية) لعام 1975 (رقم 143)؛ والاتفاقية بشأن العمّال المهاجرين (مراجعة) لعام 1949 (رقم 97) وتوصيتهما (رقم 151 ورقم 86 على التوالي). للاتفاقيتين رقم 143 و 97 أهداف متكاملة ومتربطة. وبشكل أكثر تحديداً، فإن الاتفاقية رقم 143 "تستند إلى أحكام المساواة في المعاملة الواردة في الاتفاقية رقم 97، مع التركيز على التعاون الدولي لتأكيد حقوق الإنسان الأساسية للعمال المهاجرين، والتصدي للهجرة غير النظامية (الجزء الأول) وضمان تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين في وضع نظامي من خلال السياسات الوطنية (الجزء الثاني)" (منظمة العمل الدولية 2016 أ، 25، الفقرة 81).

وتقتضي الاتفاقية رقم 143 من الدول المصدقة عليها اعتماد وتنفيذ سياسة وطنية لتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة في العمالة والمهن (المادة 10). وبصورة أهمّ، يشمل هذا الأمر توسيع تكافؤ الفرص من خلال السماح بقدر أكبر من التنقل الوظيفي. بمجرد قبول العامل المهاجر لغرض العمل (وبالتالي يكون في وضع نظامي)، سيصبح مستحقاً للحماية المنصوص عليها في الجزء الثاني من الاتفاقية. بموجب المادة 14 (أ)، يُسمح بفرض قيود عامة على الاختيار الحرّ للعمل لفترة معيّنة لا تتجاوز عامين. وعلى العكس، فإنّ القيود المفروضة على الحق في التنقل الجغرافي غير مقبولة. بمعنى آخر، يُمنح العمال

<sup>7</sup> ويستند هذا الدليل الإرشادي لأصحاب العمل إلى اتفاقية العمل الجبري أو الإلزامي، 1930 (رقم 29)؛ اتفاقية العمل اللانق للعمال المنزليين، 2011 (رقم 189) (المادة 8 (4))؛ التوصية بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، 1997 (رقم 188) (الفقرة 15 (ب))؛ ومبادئ دكا للهجرة بكرامة (2012)، المبدأ 10؛ وكذلك التعليقات ذات الصلة الصادرة عن هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية، ولا سيما تلك المتعلقة بالاتفاقية رقم 29 والاتفاقية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم 111).

المهاجرون حرية الوصول إلى سوق العمل وفقاً لشروط معينة قد تشمل الإقامة القانونية لغرض العمل في الدولة لمدة تصل إلى عامين أو بعد الانتهاء من عقد العمل الأول إذا كانت مدة هذا الأخير أقصر من ذلك. ولكن تجدر الإشارة إلى أن هذه الشروط لا تتطلب أن يمنح صاحب العمل الأول الإذن للعامل المهاجر لبحث عن عمل في مكان آخر (على الرغم من أن ذلك قد يعني أن العامل سيحتاج إلى اجتياز اختبار سوق العمل أو حتى المغادرة من البلاد لفترة محددة من الزمن). يُسمح أيضاً فرض القيود على النفاذ الدائم إلى فئات مختارة من الوظائف أو المهن، حيث يعتبر ذلك ضرورياً لمصالح الدولة (المادة 14 (ج)).

إضافة إلى ذلك، تهدف المادة 8 (1) من الاتفاقية رقم 143 في جزئها الأول، إلى حماية العمال المهاجرين في وضع نظامي في حالة فقدانهم للوظيفة، وتقتضي صراحة عدم إلغاء إذن الإقامة والعمل في البلاد عند فقدان العامل المهاجر عمله قبل انتهاء مدة العقد.<sup>8</sup> وتتص الفقرة 31 من توصية العمال المهاجرين، 1975 (رقم 151) على مزيد من التوجيه في هذا المجال، وتتص على أن المهاجر الذي فقد عمله "يجب أن يُمنح الوقت الكافي للعثور على عمل بديل" وأنه "يجب تمديد الإقامة وفقاً لذلك". وتتص الفقرة 32 على أن العمال المهاجرين الذين قدموا طعناً في إنهاء عقدهم، يجب أن يُمنحوا وقتاً كافياً للحصول على قرار نهائي بشأن إنهاء عقودهم. في الحالات التي لا يُعتبر فيها الإنهاء مبرراً، يحق للعامل العودة إلى عمله، والتعويض عن خسارة الأجر أو المدفوعات الأخرى، والحصول على وظيفة جديدة (أو وقت كافٍ للحصول على عمل بديل) بما يتماشى مع الحقوق الممنوحة للعمال المواطنين.

### الاتفاقية المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي لعام 1930 (رقم 29)

تعتبر الاتفاقية المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي لعام 1930 (رقم 29) مرجعاً أساسياً في مسألة حق العمال في حرية إنهاء العقود والانتقال إلى صاحب عمل آخر. إذ تُعرّف المادة الثانية من الاتفاقية العمل الجبري أو الإلزامي على أنه "كل أعمال أو خدمات تُغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوّر هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره".

<sup>8</sup> عملاً بالمادة 8 (2)، يحق أيضاً للعمال المهاجرين في وضع غير نظامي "التمتع بالمساواة في المعاملة مع المواطنين فيما يتعلق بضمانات خاصة بأمن العمل، وتوفير فرص عمل بديلة، وأعمال الإغاثة وإعادة التدريب".



وقد أشارت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، في عدّة مناسبات، أن أنظمة الكفالة "قد تشكّل في بعض الدول العربية أرضاً خصبةً للعمل الجبري" ولاسيّما من خلال فرض القيود على قدرة العمال المهاجرين على تغيير أصحاب العمل وانتهاكات عمالية مماثلة (منظمة العمل الدولية 2012 ب، الفقرة 779). وخلال العقدين الماضيين، قدّمت لجنة الخبراء عدداً من الملاحظات حول نظام الكفالة وتعرّض العمال فيه لخطر الاستغلال، ما يصعب عليهم تركهم لأصحاب العمل المسيئين لهم.

وعلى الرغم من محاولات إصلاح نظام الكفالة، أشارت لجنة الخبراء مراراً إلى عدد من المسائل الهيكلية التي لم تُعالج، وهي:

- الترتيبات المعقّدة وغير المرنة لنقل كفالة العمال المنزليين المهاجرين<sup>9</sup>، فضلاً عن المزيد من العوائق أمام إثبات ارتكاب سوء المعاملة التي قد يتعرّض لها العمال المنزليين (لأن غالباً ما تحدث هذه التصرفات خلف الأبواب المغلقة ومن دون شهود).
- ضرورة أن يضمن كل من القانون والممارسة عدم تعرّض العمال المهاجرين لمواقف قد تزيد من إمكانية وقوعهم ضحية لممارسات ترقى إلى مستوى العمل الجبري، بما في ذلك الاحتفاظ بجواز السفر وعدم دفع الأجور.
- الحاجة إلى تعزيز قدرات مفتشي العمل وأجهزة إنفاذ القانون للسماح برصد أفضل لظروف عمل العمال المهاجرين ومراقبتها، والتأكد من فرض العقوبات بشكل فعّال على أي انتهاك مرصود.<sup>10</sup>

### الاتفاقية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة) لعام 1958 (رقم 111)

تحتظر الاتفاقية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة) لعام 1958 (رقم 111) أي تمييز أو إقصاء أو تفضيل على أساس العرق أو لون البشرة أو الجنس أو الديانة أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي والتي جميعها من شأنها إلغاء تكافؤ الفرص والمعاملة في مجال الاستخدام أو المهنة أو تقويضهما. وفيما يتعلّق بمبدأ تكافؤ المعاملة والفرص، لحظت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات "صعوبات خاصة في تطبيق الاتفاقية [رقم 111] فيما يخص بعض القوانين

<sup>9</sup> على سبيل المثال، أشارت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في الماضي إلى أنه على عكس العمال الآخرين، لا يمكن للعمال المنزليين المهاجرين العمل لدى صاحب عمل آخر قبل أن يتنازل صاحب العمل الأول عن الكفالة ويكمل الإجراءات اللازمة. بالإضافة إلى حالات سوء المعاملة، يجوز بموجب القانون للعمال المهاجرين والعمال المنزليين المهاجرين إنهاء عقد عملهم. ومع ذلك، "تبقى شروط تغيير العمل صعبة في الممارسة العملية"، حيث أن إذن العمل مرتبط بكفيلهم وصاحب العمل. أنظر: لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، [ملاحظة - الاتفاقية المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي، 1930 \(رقم 29\)-عمان](#)، اعتمدت عام 2019، ونشرت في الدورة الـ 109 لمؤتمر العمل الدولي لعام 2021.

<sup>10</sup> لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، [ملاحظة-الاتفاقية رقم 19- الإمارات العربية المتحدة](#)، اعتمدت في عام 2020.

والأنظمة التي ترعى توظيف العمال الأجانب" (منظمة العمل الدولية 2012 ب، الفقرة 779). إذ تُعدّ بعض أنظمة تصاريح العمل/التوظيف والكفالة مضرّة بشكل خاص بخيار العمال للانتقال إلى صاحب عمل أو كفيل أو مكان عمل آخر. ولاحظت لجنة الخبراء أيضًا أنه "عندما يضع نظام توظيف العمال المهاجرين هؤلاء العمال في موقف ضعيف بشكل خاص، ويمنح لأصحاب العمل فرصة ممارسة سلطة غير متكافئة عليهم، فقد يؤدي ذلك إلى التمييز على أساس [...] الاتفاقية [رقم 111]" (منظمة العمل الدولية 2012 ب، الفقرة 779).<sup>11</sup> وبناءً على ذلك، من الضروري أن يحصل العمال المهاجرون على الحماية عينها المنصوص عليها في أحكام الاتفاقية رقم 111، من حيث القانون والممارسة على حدّ سواء، كما يجب إجراء مراقبة منهجية لبعض أنظمة التوظيف، بما في ذلك أنظمة الكفالة في الدول التي تضم اقتصاداتها أعدادًا كبيرة من العمال المهاجرين. وأقرت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات أن "توفير المرونة المناسبة للعمال المهاجرين لتغيير صاحب العمل أو مكان عملهم يساعد في تجنّب المواقف التي يصبحون فيها معرّضين بشكل خاص للتمييز وسوء المعاملة" (منظمة العمل الدولية 2012 ب، الفقرة 779). وفي سياق البلدان التي تمنح حق تغيير صاحب العمل في حال "المعاملة المجحفة من قبل صاحب العمل"، طلبت لجنة الخبراء الحصول على معلومات حول كيفية تطبيق هذا الحق عمليًا، بالإضافة إلى ضرورة مراجعة آليات الشكاوى لتحديد أسباب إسقاط العمال المهاجرين لشكاوهم المتعلقة بالتمييز في الاستخدام والتخلّي عنها.<sup>12</sup>

علاوةً على ذلك، يحدد إعلان بالي الذي اعتمده خلال الاجتماع الإقليمي السادس عشر لمنظمة العمل الدولية لآسيا والمحيط الهادئ في كانون الأول/ديسمبر 2016، الأولويات السياسية للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في المنطقة على أنها "تحسين سياسات هجرة اليد العاملة بناءً على معايير العمل الدولية ذات الصلة ... التي تصوّب العلاقات بين أصحاب العمل والعمال التي تعيق حرّية التنقّل للعمال وحقهم بإنهاء عقود العمل أو تغيير أصحاب العمل، مع الأخذ بعين الاعتبار أي التزامات تعاقدية قد تنطبق، وحقهم بالعودة بحريّة إلى بلدانهم الأصلية" (منظمة العمل الدولية 2012 ب، الفقرة 8(ه)).

<sup>11</sup> يمكن أيضًا مراجعة آخر التعليقات التي أصدرتها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، مثل ذلك الصادر عام 2018 والذي يشير إلى أن أي قاعدة يتمّ تبنيها لتنظيم حقوق العمال المهاجرين في تغيير أصحاب العمل يجب "ألا تفرض شروطًا أو قيودًا يمكن أن تزيد من اعتماد العمال المهاجرين على أصحاب العمل، وبالتالي زيادة تعرّضهم لسوء المعاملة والممارسات التمييزية" (لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، [تعليقات على الملاحظة-الاتفاقية بشأن التمييز \(في الاستخدام والمهنة\) لعام 1958 \(رقم 111\) - البحرين](#)، اعتمدت عام 2018 ونشرت في الدورة الـ 108 لمؤتمر العمل الدولي لعام 2019.

<sup>12</sup> لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، [ملاحظة-الاتفاقية رقم 19-الإمارات العربية المتحدة](#)، اعتمدت عام 2020.

### الممارسات الواعدة الناشئة

تجدون أدناه أمثلة مختارة من بعض الممارسات الواعدة الناشئة التي برزت منذ عام 2020 (بدون ترتيب معين):

في المملكة العربية السعودية، أعلنت الحكومة عام 2020 عن إطلاق مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية التي دخلت حيز التنفيذ في 14 آذار/مارس 2021 وهي إحدى مبادرات برنامج التحول الوطني، وتهدف إلى "زيادة إنتاجية العمال [المهاجرين] وتعزيز حماية حقوق العمال ورفع مستوى التنافس" (Radwan و Alshammari 2020). ويحق للعمال المشمولين بقانون العمل تغيير أصحاب العمل بعد مرور سنة واحدة من الخدمة مع أول صاحب عمل بدون الحاجة إلى إذن من هذا الأخير. ويخضع هذا الحق لاستيفاء شروط معينة، بما في ذلك تقديم صاحب العمل الجديد عرض عمل والامتثال لمهلة الإشعار. وبالنسبة للعمال الذي يخضعون لقانون العمل، استُبدل تصريح الخروج بـ"تأشيرة الخروج التلقائية" والتي يقدم العمال للحصول عليها عبر منصة "أبشر". وتخضع الموافقة على تأشيرة الخروج التلقائية المذكورة لشرط واحد وهو ألا يترتب على عاتق العامل أي غرامات غير مدفوعة أو انتهاكات حكومية، بدلاً من الاضطرار إلى الحصول على موافقة صاحب العمل. وعلى الرغم من وجوب إرسال إشعار إلى صاحب العمل عبر المنصة، فقد أكدت الحكومة أن صاحب العمل لن يكون قادرًا على منع الموافقة على التصريح. وفي حين أن العمال المنزليين وسواهم من العمال الذين لا يخضعون لقانون العمل، لا تنطبق عليهم هذه الإصلاحات بعد، فقد أشارت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أنها تدرس حاليًا هذه المسألة.<sup>13</sup>

أما في قطر، فأُلغيت العديد من القيود القانونية المفروضة على قدرة العمال المهاجرين على تغيير وظائفهم من خلال قانونين جديدين يدخلان تعديلاتٍ جديدة على قانون العمل (رقم 14 لعام 2004) والقانون رقم 21 لعام 2015 حول دخول وخروج العمال الوافدين وإقامتهم.<sup>14</sup> وقد دخل القانونان الجديدان حيز التنفيذ في الثامن من أيلول/سبتمبر 2020. كما ألغى تشريع سابق صادر في أيلول/سبتمبر 2018 (ووسّع لاحقًا في كانون الثاني/يناير 2020) متطلبات تصريح الخروج لجميع العمال، بما في ذلك العمال المنزليين، والعمال في المؤسسات الحكومية والعامة والعمال في قطاع الزراعة ورعي الماشية، مع الإبقاء

<sup>13</sup> تعليقات قدّمتها ممثل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في حكومة المملكة العربية السعودية خلال الاجتماع الأقليمي الثلاثي بشأن هجرة اليد العاملة بين الدول الإفريقية والعربية الذي نظّمته مفوضية الاتحاد الأفريقي ومنظمة العمل الدولية، 16 نوفمبر/تشرين الثاني 2021.

<sup>14</sup> يعدل القانون رقم 18 لعام 2020 القانون رقم 14 لعام 2014 وأدخل أحكامًا جديدة حول إنهاء عقود العمل، والقانون رقم 19 لعام 2020 يعدل القانون رقم 21 لعام 2015 وألغى ضرورة حصول العمال على "شهادة عدم اعتراض" من صاحب العمل ليتمكنوا من تغيير جهة عملهم.

على عدد محدود من الاستثناءات<sup>15</sup>. ويحق لجميع العمال أيضًا تغيير أصحاب العمل: (أ) بعد انتهاء مهلة الاختبار التي تبلغ ستة أشهر بعد تقديم إشعار خطّي (مدته شهر أو شهرين بحسب فترة الخدمة)، أو (ب) خلال مهلة الاختبار (إشعار مدته شهر واحد)، وفي هذه الحالة، على صاحب العمل الجديد أن يعوّض على صاحب العمل الحالي جزءًا من رسوم التوظيف وتذكرة سفر في اتجاه واحد، على ألا تتخطى قيمة شهرين من الأجر الأساسي للعامل. إضافة إلى ذلك، إذا تعذر على صاحب العمل الإيفاء بالتزاماته القانونية، لا يُلزم العامل بمراجعة فترة إشعار نهاية الخدمة قبل تغيير الوظيفة. فبموجب القرار الوزاري رقم 51 لعام 2020، يحق للعمال 90 يوم كحدٍ أقصى بعد انتهاء تصريح إقامتهم للعثور على وظيفة جديدة وتغيير صاحب العمل. ونتيجة للإصلاحات التشريعية، تمكن أكثر من 242 ألف عامل من كلا الجنسين والعديد من الجنسيات وفي مجموعة من القطاعات من تغيير صاحب العمل. وتعمل الحكومة القطرية على نشر المعلومات حول هذا الإصلاح، بما في ذلك مع السفارات للتواصل مع العمال. وقد تمّ تطوير منصة إلكترونية للردّ على الاستفسارات والشكاوى.<sup>16</sup> ورغم هذه الممارسات الواعدة، من المهم التأكد من أن التنقل داخل سوق العمل لا يأتي على حساب الحقوق الأساسية للعمال المهاجرين. وإذا كان العمال يتمتعون بحرية العمل في أي وظيفة مع أي عدد من أصحاب العمل بدوام كامل أو جزئي، يترتب عليهم أن يكونوا مشمولين بقانون العمل والتدابير المتعلقة بالحماية الاجتماعية. كما ينبغي النظر في تدابير تكاملية أخرى لتجنب استغلالهم، بما في ذلك توفير حدّ أدنى مناسب للأجور.<sup>17</sup>

علاوة على ذلك، حتى عندما يكون التنقل داخل سوق العمل مضمونًا في القانون، يتطلّب ضمان إمكانية العمال بتغيير صاحب العمل فعليًا، خطوات إضافية، بما في ذلك إطلاع كل من صاحب العمل والعامل على الفرص ذات الصلة. وقبل نقشي جائحة كورونا، ونظرًا إلى أن الكثير من عمليات توظيف المهاجرين كانت موجّهة نحو التوظيف الدولي، لم تتوفّر أي منصات أو خدمات توظيف محلية من شأنها المساهمة بمطابقة العمال المهاجرين مع أصحاب العمل. ولكن، ومنذ عام 2020، أطلق عدد من الدول، ومنها [البحرين](#) و [الإمارات العربية المتحدة](#) و [قطر](#)، منصات التنقل الوظيفي التي تحسّن المطابقة الوظيفية ما بين العمال الذين أنهيت خدمتهم خلال الجائحة وأصحاب العمل الذين يبحثون عن عمال. ورغم استحداث هذه

<sup>15</sup> أزيلت تصاريح الخروج للعمال المشمولين بقانون العمل في أيلول/سبتمبر 2018. وفي كانون الثاني/يناير 2020، وسّع قرار وزاري هذا التشريع ليشمل العمال غير المشمولين بقانون العمل، بما في ذلك العمال المنزليين والعاملين في المؤسسات الحكومية والعامّة والعاملين في قطاع النفط والغاز، والعاملين في البحر والزراعة ورعي الماشية.

<sup>16</sup> تعليقات قدّمها ممثل وزارة العمل في حكومة قطر خلال الاجتماع الأقاليمي الثلاثي بشأن هجرة اليد العاملة بين الدول الإفريقية والعربية الذي نظّمته مفوضية الاتحاد الأفريقي ومنظمة العمل الدولية، 16 نوفمبر/تشرين الثاني 2021.

<sup>17</sup> تعليقات قدّمها ممثل الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، خلال الاجتماع الأقاليمي الثلاثي بشأن هجرة اليد العاملة بين الدول الإفريقية والعربية الذي نظّمته مفوضية الاتحاد الأفريقي ومنظمة العمل الدولية، 16 نوفمبر/تشرين الثاني 2021.

المنصات استجابةً لسياق كورونا الخاص، إلا أنه يبدو أنها تتطور لتقديم خدمة قيمة في فترة ما بعد الجائحة كبديل للتوظيف الدولي. على سبيل المثال، إنّ بوابة المواهب في البحرين تمكّن العمال من نشر سيرتهم الذاتية، بما في ذلك مهاراتهم وخبراتهم ومؤهلاتهم، وتكون هذه المعلومات متاحة بعد ذلك لأصحاب العمل والمنظمات على السواء. وبالتالي تدعم المنصة استمرارية الأعمال حيث يمكن لأصحاب العمل العثور على العمال بشكل أسرع من وكالات التوظيف الدولي أو "من المعلومات المتداولة شفهيًا".<sup>18</sup>

## الخلاصة

أحرز عدد من الدول في المنطقة تقدّمًا ملحوظًا، وخاصةً منذ منتصف عام 2020، في مجال تعزيز التنقل داخل سوق العمل. وأدناه أمثلة عن الأسئلة التوجيهية التي تهدف إلى إطلاق المزيد من النقاشات:

### 1. كيف يمكن زيادة شمولية الإصلاحات؟

يتركز أغلب الحوار بشأن تنقل اليد العاملة حول العمال ذوي المهارات العالية وكيفية استخدام إصلاحات نظام الكفالة كمحفز لاستقطاب أصحاب المواهب. إلا أنه، كما ذكر في هذا الموجز، يمكن أن يستفيد العمال أصحاب المهارات الأدنى بشكلٍ متساوٍ من الاستثمار في المهارات الذي قد ينتج عن عملية التنقل داخل سوق العمل، إضافة إلى الحدّ من منازعات العمل والمخاطر على السمعة المرتبطة بادعاءات العمل الجبري. إضافة إلى ذلك، تجدر الإشارة إلى أنه، وعلى الرغم من التوقعات حيال تغيير المهارات المطلوبة مستقبلاً في منطقة مجلس التعاون الخليجي، والوعود بحصر موجات الهجرة بعمال القطاع "التكنولوجي" ذوي المهارات العالية، ستستمر الحاجة إلى العمال المهاجرين العاملين في وظائف الياقات الزرقاء (أي الوظائف المصنّفة عادةً على أنها تنطوي على عمل يدوي والتي غالبًا ما لا تثير اهتمام المواطنين المحليين للتقديم عليها) على مدى السنوات القادمة، بالتوازي مع الاستثمار في الرقمنة والمكننة. ويعود ذلك في الواقع إلى أن العديد من مشاريع الاستثمارات الأجنبية المباشرة في المنطقة ستركز على قطاعي التطوير العقاري والسياحة. ويمكن ذكر قطاع الرعاية كمثل أساسي في ظلّ هذا الواقع، حيث أنه من المتوقّع أن يزداد الطلب على العمال المنزليين المهاجرين أكثر من ذي قبل، إذ إن الاتجاهات الديموغرافية الحالية تنبئ باستمرار ازدياد عدد المسنين الذين هم بحاجة للرعاية المنزلية. واستنادًا إلى البيانات الوطنية، قدّرت

<sup>18</sup> تعليقات قدّمها ممثل هيئة تنظيم سوق العمل في حكومة البحرين، خلال الاجتماع الأقليمي الثلاثي بشأن هجرة اليد العاملة بين الدول الإفريقية والعربية الذي نظّمته مفوضية الاتحاد الأفريقي ومنظمة العمل الدولية، 16 نوفمبر/تشرين الثاني 2021.

منظمة العمل الدولية عام 2021، أن عدد العاملين والعاملات المنزليين المهاجرين يبلغ 5.6 مليون نسمة على الأقل في منطقة دول مجلس التعاون الخليجي (منظمة العمل الدولية 2021 ج). وبالمقارنة مع أعداد اليد العاملة، يمثل العمال المنزليون أكثر من ربع إجمالي العاملين في دول مجلس التعاون الخليجي. ورغم تأثيرات جائحة كورونا، حافظ عدد العاملين المنزليين المهاجرين على استقرار نسبي في سوق العمل، بحسب البيانات المتاحة.

## 2. كيف يمكن زيادة تأثير الإصلاحات؟

يشكل سوء استخدام أصحاب العمل عديمي الضمير لبلاغات "الهروب" خطرًا هامًا يهدد فعالية الإصلاحات لتعزيز التنقل داخل سوق العمل. ويشير مصطلح الهروب إلى جريمة إدارية أو جنائية في عدد كبير من الدول العربية، حيث يمكن لأصحاب العمل توجيه التهم ضد العمال الذي يتغيبون عن العمل، وغالبًا ما توجه هذه التهم ضد العمال المنزليين المهاجرين على وجه الخصوص. وخلافًا لقوانين العمل التي تنشئ نظامًا شفافيًا من القواعد التنظيمية يسمح لأي صاحب عمل اتخاذ تدابير تأديبية بحق أي عامل لا يداوم في وظيفته، توثق جوانب عديدة من نظام "الهروب" في تعاميم غامضة أو إجراءات إدارية سرية، وتكون عرضة لسوء الاستخدام من قبل أصحاب العمل ويفاقمه إنهاء عقد عمل العامل.<sup>19</sup> ومجرد التهديد ببلاغ "الهروب" يحول دون استفادة العمال من أي إصلاحات جديدة تسمح لهم بتغيير وظيفتهم، أو يجعلهم يحجمون عن تقديم شكوى بانتهاك أحد أحكام العقد. ولا يمكن تعزيز التنقل داخل سوق العمل بدون إزالة هذه العقبة الأساسية، بالإضافة إلى تعزيز فرص وصول العمال إلى آليات الشكاوى الفعالة.

## 3. كيف يمكن للإصلاحات أن تفيد كلاً من العمال وأصحاب العمل عملياً؟

إن ضمان قدرة العمال على تغيير صاحب العمل في الواقع وليس فقط في النص القانوني، يتطلب الوساطة الفاعلة من قبل الدولة لدعم الباحثين عن عمل وأصحاب العمل لمعرفة الفرص الوظيفية المتاحة. وقبل نشي جائحة كورونا، ونظرًا إلى أن الكثير من عمليات توظيف المهاجرين كانت تتوجه نحو التوظيف الدولي (الاستقدام)، لم تتوفر أي منصات أو خدمات توظيف محلية التي من شأنها المساهمة بمطابقة العمال المهاجرين مع أصحاب العمل. ومع إطلاق المنصات الافتراضية في عدد من الدول، يبدو أن الوضع بدأ يتغير. ومع ذلك، فإن ضمان فعالية الإصلاحات يحتاج إلى رقابة منتظمة وإلى جمع البيانات وتحليلها لتحسين السياسات وتعديلها. حاليًا، الفرص محدودة لدراسة كيفية تطبيق الإصلاحات وتأثيرها على رفاه

<sup>19</sup> أو كوسيلة احتياطية لتجنب الاضطرار إلى دفع رحلة العودة و / أو مكافأة نهاية الخدمة للعامل، في حالة إنهاء العقد.

## تعزيز حركة سوق العمل الداخلية في الدول العربية

العمال ونتاجيتهم وأجورهم، وعدد منازعات العمل وطبيعتها، وغير ذلك من الأمور. ومن شأن إجراء المزيد من الاستطلاعات المباشرة مع العمال وأصحاب العمل إلى جانب إطلاق حوار اجتماعي، أن يساهما في ضمان فعالية السياسات واستجابتها، وفي توجيه تطوير إصلاحات مستقبلية.

## المراجع

- Anderson, Kathryn and Zheng Huang, 2019. "[Can Immigrants Ever Earn as Much as Native Workers?](#)" *IZA World of Labor* 159.
- Bingley, Paul, and Niels Westergaard-Nielsen. 2004. "Personnel Policy and Profit." *Journal of Business Research* 57 (5): 557–563.
- Farooq, Ammar; Adriana D. Kugler, and Umberto Muratori. 2020. "[Do Unemployment Insurance Benefits Improve Match Quality? Evidence from Recent U.S. Recessions](#)", NBER Working Paper No. 27574.
- Fredriksson, Peter, Lena Hensvik, and Oskar Nordström Skans. 2018. "Mismatch of Talent." *The American Economic Review* 108 (11): 3303–3338.
- ILO. 2012a. [Re-thinking Economic Growth: Towards Productive and Inclusive Arab Societies](#).
- . 2012b. [Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization](#), 2008, ILC.101/III/1B.
- . 2016a. [Promoting Fair Migration: General Survey concerning the Migrant Workers Instruments](#), ILC.105/III/1B.
- . 2016b. [The Bali Declaration](#), APRM.16/D.6.
- . 2017. [Employer-Migrant Worker Relationships in the Middle East: Exploring Scope for Internal Labour Market Mobility and Fair Migration](#).
- . 2019. [General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs](#).
- . 2021. [Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 \(No. 189\)](#).
- Radwan, Rawan, and Hebshi Alshammari. "[Saudi Arabia's Labor Reforms Seen as Big Boost for Private Sector](#)." *Arab News*, 4 November.
- Segal, David, and Sarah Labowitz. 2017. [Making Workers Pay: Recruitment of the Migrant Labor Force in the Gulf Construction Industry](#). NYU Stern Center for Business and Human Rights.
- Stoevska, Valentina. 2017. "[Qualification and Skill Mismatch: Concepts and Measurement](#)", presentation at the ILO International Conference on Jobs and Skills Mismatch, Geneva, 11–12 May.



Sumption, Madeleine. 2020. "[Is Employer Sponsorship a Good Way to Manage Labour Migration?: Implications for Post-Brexit Migration Policies.](#)" *National Institute Economic Review* 248 (1): R28–R39.

Testaverde, Mauro, Harry Moroz, Claire H. Hollweg, and Achim Schmillen. 2017. [Migrating to Opportunity: Overcoming Barriers to Labor Mobility in Southeast Asia.](#) World Bank.

**Contact details**

**International Labour Organization**  
Route des Morillons 4  
CH-1211 Geneva 22  
Switzerland

T: +41 22 799 7239  
E: @ilo.org