

الجدول أ 1. توصيات أفضل الممارسات : حركة العمالة المتعاقد

| البند | المشكلة/ القضية | الإجراء | الملاحظة |
|---|---|--|--|
| قبل التوظيف في الخارج وقبل المغادرة: اكتساب المهارات، اتخاذ القرار بالعمل في الخارج، تعزيز المعلومات والشفافية، معايير التوافق، ترشيد سياسات الاستقدام، وتنظيم التوظيف. | | | |
| التدريب والشهادات | عدم توفر نظام لتدريب واختبار المهارات المعيارية، يمكن أن يؤدي إلى عدم تعيين العامل في العمل المناسب في الخارج | تقوم الدول الآسيوية المستقبلية للعمالة بتقييم كفاءة مؤسسات التدريب الخاصة والعامّة لتعزيز نظام الاختبار والتصديق، وإكساب مهارات معيارية | غالبًا ما تقدم مؤسسات التدريب الريفية، تدريبًا غير كافٍ ولا يتواءم مع المتطلبات؛ يحتاج لتنظيم. |
| معارض التوظيف لأصحاب العمل الأجانب في الدول الآسيوية المرسلّة للعمالة | خفض التباين في المعلومات بين توقعات رب العمل وقدرات العمالة المتعاقدّة | يقوم أصحاب العمل الأجانب بزيارة مرافق التدريب في البلدان الآسيوية المرسلّة للعمالة، ويراجعون مراحل التدريب ومنح الشهادات، ويجرون مقابلات مع العمال لزيادة إمكانية تعيين العامل المناسب في العمل المناسب، وكذلك رفع مستوى رضى رب العمل. | يمكن بدء الزيارات إلى المؤسسات التدريبية في البلدان الآسيوية المرسلّة للعمالة للتشجيع على تحقيق مستويات أعلى. ويمكن للمؤسسات الاحتفاظ بالبيانات كي يتسنى للخريجين الذي تلقوا عروض عمل من قبل أصحاب عمل أجنبي، الاطلاع عليها. |
| تسهيل الموائمة بين | لتحسين مدى ملائمة | تتعاون الدول الآسيوية | إحدى الخطوات |

| | | | |
|---|---|--|---|
| <p>الاستهلاكية هي استخدام تعريفات منظمة العمل الدولية ILO لرب العمل في تعديل المهن -ISCO 88</p> <p>تقوم الدول الآسيوية المستقبلية للعمال، أو فريق ثالث، بتقييم تدريب المهارات ومعايير الاختبار في الدول الآسيوية المرسله للعمال</p> <p>قد تفيد بيانات سوق العمل المطورة في التخطيط لسوق العمل في الدول الآسيوية المرسله للعمال والمستقبله لها على حد سواء</p> | <p>المرسله والمستقبله للعماله على إيجاد تعريف عام للمهن، وتعمل الدول الآسيوية المرسله للعماله على تعزيز استخدام تعريفات الأعمال التي تستخدمها الدول الآسيوية المستقبله للعماله في المؤسسات التدريبية، وتشجيع التدريب لمواكبة شروط المهارة المطلوبة في تلك الدول</p> | <p>مهارات العامل للعمل ، يمكن للدول الآسيوية المرسله والمستقبله للعماله القيام بما يلي: تطوير بيانات العرض والطلب . التوفيق بين أنظمة التصنيف الخاصة بالعمل . تسهيل إمكانية معرفة المعايير والشهادات</p> | <p>العامل والعمل</p> |
| <p>ينبغي أن يكون الهدف من سياسة "العماله المتعاقدة" هو زيادة الإنتاجية وتعزيز المنافسة الوطنية.</p> | <p>تطوير مؤشرات سوق العمل لتحديد العدد الأمثل من العمال المتعاقدة ونوعية مهاراتهم المطلوبة.</p> | <p>إن قبول عدد كبير العمال المتعاقدة، بناء على طلب صاحب العمل قد يؤدي إلى تضخم في عدد</p> | <p>ضمان تحقيق توازن أفضل بين العرض و الطلب على العماله</p> |

| | | | |
|---|--|--|-------------------------------|
| <p>من شأن توافر المعلومات أن يساعد على زيادة توظيف عمالة محلية، وضمان أن منظومة العمالة المتعاقدة تدعم وتعزز السياسة الاقتصادية</p> <p>دراسة وتمحيص أنظمة الإدارة، بحيث لا يتوافر فيها ما يحقّر أصحاب العمل على طلب "عدد كبير" من العمالة المتعاقدة</p> | <p>دراسة الخيارات المتاحة لتطوير نظام للحصص و/ أو الرسوم يساعد على تحسين اليات تحديد طلب أصحاب الاعمال على العمالة التعاقدية</p> <p>تطوير الأنظمة بحيث تسمح لأصحاب العمل بتوظيف العمالة المتعاقدة المتوفرة بالفعل في الدول الآسيوية المستقبلية للعمالة، بدلل من طلب عاملين جدد من الخارج .</p> <p>تعاون الدول الآسيوية المستقبلية للعمالة مع تلك المرسله لها للحد من الإتجار بتصاريح العمل</p> | <p>العاملين وإنتاجية أقل . ، وربما يشجع على العمل غير المنظم .</p> | |
| <p>يمكن للعمالة المتعاقدة اتخاذ قرارات واعية في حال تلقىهم توعية كافية حول حقوقهم</p> | <p>تطوير عقود عمل قياسية او نموذجية تتضمن كافة الشروط الرئيسية الواجب</p> | <p>يثير الخلاف حول بنود وشروط عقد العمل بمجرد وصول العامل المتعاقد إلى</p> | <p>عقود قياسية أو نموذجية</p> |

| | | | |
|--|--|---|---|
| <p>ومسؤولياتهم الواردة في العقود، وذلك حين تقوم الوكالات في الدول الآسيوية المرسله للعمالة بتقديم شرح مفصل حول بنود العقد</p> | <p>تواجدها في عقود العمل والتأكد من فهم العمالة المتعاقدة لحقوقهم وواجباتهم عبر مصادقة الوكالات الحكومية على أن العمال المغادرين قد تسلمو نسخه من عقود عملهم و فهموها .</p> | <p>الدولة الآسيوية المستقبلية للعمالة .</p> | |
| <p>يمكن عرض الأشرطة المصورة عبر تلفزيون الدول الآسيوية المرسله للعمالة، وفي مراكز التهيئة قبل المغادرة لإعطاء فكرة عن أماكن العمل النموذجية ووسائل الراحة وأساليب الحياة... الخ.</p> | <p>يمكن للدول الآسيوية المرسله للعمالة أن تتعاون مع تلك المستقبلية لها لإنتاج مطويات ووسائط اعلامية متنوعة تقدم للعمال المتعاقدين معلومات عن أعمالهم وحياتهم في الخارج بلغة يفهمونها كما يجب ان تتاح للأسر فرصة لتعلم كيفية التخطيط لمواجهة ما قد يترتب على غياب احد افرادها للعمل في الخارج .</p> | <p>يحتاج الأشخاص الذين من المتوقع أن يعملوا في الخارج إلى التعرف على الحياة التي تنتظرهم في الدول الآسيوية المستقبلية للعمالة قبل مغادرتهم لبلدانهم ، بما في ذلك التعرف على الوظيفة والقوانين المحلية وكافة المعلومات المتعلقة بالخدمات الصحية والاجتماعية المتوفرة .</p> | <p>توعية العمال بشأن الحياة في الخارج قبل المغادرة و بمجرد الوصول</p> |
| <p>يمكن للعاملين فهم ربط رسوم التشغيل بالرواتب</p> | <p>ينبغي على الدول الآسيوية المرسله</p> | <p>تستفيد شركات التوظيف غير</p> | <p>تنظيم التوظيف</p> |

| | | | |
|--|---|---|--|
| <p>غي دول الاستقبال بسهولة، لكن هذا قد يخلق مجموعة من التعقيدات إذا ما طلبت الدول الآسيوية المستقبلية للعمالة من أصحاب العمل فيها دفع كامل رسوم التشغيل.</p> <p>تقوم الدول الآسيوية المستقبلية للعمالة بإلزام أصحاب العمل ووكلائهم فيها بعدم تقاضي أي رسوم من العمالة المتعاودة.</p> | <p>للمعمالة أقرار حد أقصى للرسوم المفروضة على التشغيل، بحيث يكون واقعياً ومقبولاً (كأن يكون راتب شهر واحد من الرواتب الخارجية) تعمل الدول الآسيوية المرسله للعمالة على توعية العاملين حول الحد الأقصى من الضرائب، وتعزز فرضه للحد من التكاليف الزائدة. تشجيع وكالات التشغيل والعمالة المرخصة على فتح فروع في المناطق التي تعد مصدراً للعمالة. تتعاون دول الارسال والاستقبال في مكافحة الاتجار بتصاريح العمل مع تطبيق نظم تهدف الى الافصاح الكامل عن جميع الرسوم التي تم دفعها و</p> | <p>المرخصة من العمالة منخفضة المهارة يتعرض الحد الأقصى من الرسوم الذي حددته الدول الآسيوية المرسله للعمالة إلى الانتهاك بصورة دائمة، حيث يضطر العاملون إلى دفع العديد من الرسوم إلى الوكلاء الفرعيين ووسطاء آخرين.</p> <p>تتورط بعض شركات التوظيف في المتاجرة تأشيرات الدخول . تحسين إجراءات الفحص الطبي قبل المغادرة لتجنب ارسال عمال الخارج يتبين عدم لياقتهم صحيا عند الوصول الى دول الاستقبال .</p> | |
|--|---|---|--|

| | | | |
|--|---|--|--|
| | غرضها ومن تسلمها | | |
| مكافأة الشركات المصنفة في المرتبة A:(1) الاعتماد الذاتي للعقد النموذجي، وذلك إذا ما تبين بعد فترة من التحريات عدم إثارته لأية مشكلات، (2) الفرصة بمرافقة الوزير إلى الخارج. يمكن دعم شركتي التوظيف اللتين تقيما فيما بينهما علاقات طويلة الأمد | تقديم حوافز بالاستناد إلى الأداء وتصنيف الوكالات (كأن يتم اتباع تصنيف ABC) الذي من شأنه أن يساعد في حصول وكالة التشغيل التي تحتل المرتبة A مع مرور الوقت في الحصول على خدمات خاصة تيسر لها كسب حصة في السوق | من الصعب بما كان ضبط وكالات التوظيف والوكلاء الفرعيين بفاعلية | تحفيز شركات التوظيف على التنظيم الذاتي |
| | تقوم حكومات الدول الآسيوية المرسلة للعمالة بتطوير برامج تهدف إلى حماية العمالة المغادرة من الغرق في الديون | يحصل العديد من العاملين على قروض من مقرضي الأموال بفوائد عالية، وذلك لتسديد تكاليف العمل بالخارج | الحد من ديون العمال |
| تعيد الدول الآسيوية المستقبلية للعمالة النظر في شروط بطاقات عودة العاملين التعاون لإيجاد بطاقات ذهاب وإياب مخفضة | تشجيع الخطوط الجوية على تقديم عروض مخفضة وحسومات على تكاليف السفر لخدمة مجالات الهجرة الرئيسية | تعمل بعض سياسات الدول الآسيوية المستقبلية للعمالة والمرسلة لها على رفع تكاليف سفر العاملين | تقليل تكاليف السفر |

| | | | |
|---|--|---|--|
| <p>إعادة تقييم الشروط بحيث يصبح أصحاب العمل مسؤولون عن دفع تكاليف السفر إذا ما شكلت هذه التكاليف عبئاً زائداً على العاملين</p> | | | |
| <p>التوظيف في الخارج: تهيئة العاملين للعمل في بيئة جديدة، حماية الحقوق، تعزيز التواصل وإمكانية الحصول على المعلومات</p> | | | |
| <p>تقوم الدول الآسيوية المستقبلية للعمال بوضع ونشر إجراءات قياسية خاصة بالتعامل مع الواصلين، ومع جميع أنواع المشكلات.</p> | <p>تعاون الدول الآسيوية المستقبلية للعمال تلك المرسله لها لصياغة برنامج توجيهي للعاملين الواصلين حديثاً وشرح حقوقهم وواجباتهم وكيفية التعامل مع مجمل القضايا</p> | <p>تعريف العاملين على قوانين العمل المحلية، ولوائح الهجرة، وشرح كيفية الحصول على الخدمات المقدمة من إدارة العمل المحلية ومكاتب الدول الآسيوية المرسله للعماله</p> | <p>إعطاء موجز للعاملين الواصلين حديثاً</p> |
| <p>قد تكون مراكز العاملين الكورية مثلاً يحتذى لتوفير مراكز خدمات متعددة اللغات، وخطوط ساخنة. تتشرط كوريا على العاملين تعلم القليل من اللغة الكورية قبل أن</p> | <p>ييجاد مراكز تقديم خدمات للعاملين الأجانب في المدن الرئيسية وتشغيل خدمة (الحط الساخن) للإجابة على أسئلة العاملين توعية العمال بالخدمات</p> | <p>عدم وجود لغة مشتركة قد ينتج عنه سوء فهم بين رب العمل والعاملين. من المحتمل أن لا يتمكن العاملون الأجانب من الحصول على المعلومات والنصح وأنواع معينة</p> | <p>تعزيز العلاقات</p> |

| | | | |
|---|--|---|---|
| <p>يكون بإمكان أصحاب العمل اختيارهم للعمل في كوريا</p> | <p>التي يقدمها الملحقون العماليون لدول الارسال</p> | <p>من الدعم.</p> | |
| <p>يتم تشغيل العديد من العمال في تمهن خطرة بما في ذلك البناء ، مما يؤكد على اهمية التعليم و التنقيف للحد من الاخطار المهنية والمعالجة الفعالة للإصابات ومتابعة الرعاية بعد العودة في دول الارسال .</p> | <p>يمكن للدول المستقبلية للعمال تطوير برامج تضمن التأكد من استلام العمال المتعاقدين أجورهم من خلال نظم حماية الاجور و نظم التأمينات .</p> | <p>قد تجد الدول الآسيوية المستقبلية للعمال صعوبة في ملاحقة حالات انتهاك قانون الأجور وغيره من قوانين العمل التي تحمي العمال المتعاقدة، إذا ما اعتمدت على الشكاوى التي يتم تقديمها</p> | <p>تعزيز إنفاذ قانون العمل والقوانين أخرى</p> |
| <p>التهيئة للعودة: تصميم برامج واقعية، تُطلع العاملين على الفوائد والمدخرات التي أحرزوها في نهاية مدة عقودهم، وعلى فرص الاستثمار في بلدانهم الأم، كما تؤمن عودة منظمة للعمال المخالفين</p> | | | |
| <p>ينبغي أن تساعد قاعدة البيانات على تحديد المجموعات المستهدفة والمدخرات التي تم جمعها وأهداف العودة والتوقعات والحاجات. يمكن لهذه المعلومات أن تساعد على تحسين برامج ما قبل العودة والإدماج مرة ثانية.</p> | <p>تحديد وتثبيت العناصر الضرورية لأنظمة التهيئة للعودة عن طريق إجراء استبيان لأفراد العمال المتعاقدة الذين يتهيئون للعودة، ومعرفة حاجاتهم العامة وأولوياتهم.</p> | <p>إن العودة الناجحة تحقق منفعة مشتركة للبلدان الآسيوية المرسل للعمال والمستقبل لها . يحتاج العامل للتغيير. معظم العاملين يرغبون بالعودة، لكن بعضهم لا يكون مستعداً لها ما لم ينجح في تحقيق الأهداف التي يعمل</p> | <p>تصميم برامج واقعية من أجل العودة</p> |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | من أجلها في الخارج. | |
| لا يتمكن جميع العاملين من العمالة المتعاقدة من جني مبلغ كاف يسوغ حاجته إلى إجراء استشارة مالية موسعة. لذلك ينبغي أن تتضمن الإرشادات الخاصة بالعمال الذين حققوا مستويات منخفضة من المدخرات. | يمكن أن تقوم الدول الآسيوية المستقبلية للعمالة وتلك المرسله لها على وضع إرشادات مالية بالتنسيق مع البنوك أو المنظمات الأخرى الموجودة في تلك الدول. | مساعدة العمالة المتعاقدة في الخارج على تشكيل فهم أفضل حول الخيارات المتاحة لاستثمار مدخراتهم في الدول الآسيوية المرسله للعمالة | التقيف المالي |
| تقدم الدول الآسيوية المرسله للعمالة مجموعة من الحوافز من أجل استخدام بناء للمدخرات. ومن شأن توخي الشفافية في قوانين الجمارك أن يقلص الفساد | تقدم الدول الآسيوية المرسله للعمالة مجموعة إرشادات متعلقة بالقوانين الجمركية وتوزعها على العاملين | العديد من العاملين بموجب عقود ليسوا على دراية لا بما تفرضه الدول الآسيوية المرسله للعمالة من قوانين جمركية وضرائب، ولا بالاستثناءات والامتيازات | قوانين الدول الآسيوية المرسله للعمالة الخاصة بالواردات |
| بالتشاور مع الدول الآسيوية المستقبلية للعمالة، يمكن لتلك المرسله لها إصدار كتيبات ووسائل أخرى | العقود النموذجية وبرامج التهيئة للعودة، تعطي العاملين معلومات عن كيفية استعادة التعويضات | ثمة العديد من الدول الآسيوية المستقبلية للعمالة تفرض على العاملين دفع مبالغ إضافية من أجل | الضمان الاجتماعي ومكافأة نهاية الخدمة |

| | | | |
|---|--|--|--|
| للمعلومات تتضمن شروحاً عن حقوق وواجبات العاملين | والاشتراكات | تعويضات نهاية الخدمة، وتسمح بسحب اشتراكات الضمان الاجتماعي؛ لكن بعض العاملين لا يقبضون التعويضات أو الاشتراكات | |
| يمكن أن تتفق الدول الآسيوية المرسلة للعمالة مع تلك المستقبلية لها على بروتوكولات خاصة بعودة العاملين غير النظاميين | تعاون الدول الآسيوية المرسلة للعمالة مع تلك المستقبلية لها بشأن إعادة العمال غير النظاميين | قد يتعذر على العاملين غير النظاميين العودة إلى البلدان الآسيوية المرسلة للعمالة دون دفع غرامات | العاملين غير النظاميين |
| تسهيل إعادة الإدماج: إيجاد وظائف، استخدام المهارات المكتسبة في الخارج، تقديم المساعدة في مسألة السكن، وتعزيز العلاقات الودية | | | |
| يقوم العديد من العاملين العائدين باستثمار مدخراتهم في مشاريع منتشرة بكثافة (كالمخازن الصغيرة)، ما يؤدي بهم إلى خسارة رؤوس أموالهم التي جنوها بشق الأنفس. ينبغي تشجيع العاملين العائدين على التماس | قد تضع الدول الآسيوية المرسلة للعمالة برامج تساعد العائدين على إيجاد عمل، بما في ذلك التشغيل الذاتي الذي يستفيد من برامج دعم القروض والدعم الفني. يمكن أن تقدم البنوك الحكومية والخاصة وسائل آمنة لاستثمار | قد يعود العاملون مع مدخراتهم، لكنهم يخسرونها بسرعة إن لم يتمكنوا من إيجاد وظيفة مجزية | برامج الدول الآسيوية المرسلة للعمالة بشأن إعادة اندماج العاملين العائدين |

| | | | |
|--|---|---|---|
| <p>الدعم لتحديد المشاريع القابلة للازدهار</p> | <p>المدخرات التي تم جنيها في الخارج، تحمي المدخر من التضخم ومن مخاطر تفاوت أسعار الصرف</p> | | |
| <p>ينبغي دعوة مراكز التدريب في الدول الآسيوية المرسله للعماله والاتحادات الصناعيه فيها إلى المساعدة في وضع برنامج تعريف بالخبرات. استخدام بعض العاملين العائدين في المراكز التي تدرب العاملين الذين ينوون الذهاب إلى الخارج.</p> | <p>قد تحتاج الدول الآسيوية المرسله للعماله إلى وضع برامج للتعريف بخبرات العاملين العائدين ومنحهم شهادات تعترف بما اكتسبوه من مهارات وخبرات .</p> | <p>وضع نظام تعريف بالوثائق الثبوتية، يسمح لقطاعات الصناعة معرفة الخبرات التي اكتسبها العاملون الذين كانوا في الخارج</p> | <p>التسخير المجدي للمهارات المكتسبة في الخارج</p> |
| <p>في سنغافورة، يعمل صندوق المعونة على مساعدة العاملين ذوي المدخرات القليلة نسبياً في حياة مساكن قليلة التكلفة</p> | <p>معظم الدول الآسيوية المرسله للعماله تعتمد نظام صناديق المعونات التي يساهم فيها العاملين المغادرين. ينبغي دراسة منح قروض من هذه الصناديق لمساعدة العاملين العائدين في</p> | <p>غالباً ما يترأس بناء مسكن جديد أو حياة مسكن محسن قائمة أولويات العاملين العائدين</p> | <p>رأس المال المخصص من أجل السكن</p> |

| | | | |
|---|--|---|--|
| | بناء بيوت جديدة أو حيازة بيوت محسنة | | |
| غالباً ما يواجه العاملون أثناء عودتهم حالات من الاحتياج، وقد يدفعون مبالغ زائدة لشركات النقل | ينبغي على الدول الآسيوية المرسلة للعاملة تقديم مجموعة من الخدمات للعاملين العائدين حديثاً، بما في ذلك تقديم المعلومات وخدمات الهاتف والإيداع الآمن للمدخرات ووسائل النقل الآمنة.. الخ. | غالباً ما يحتاج العاملون العائدون، النساء منهم ، تحديداً، إلى الدعم والحماية | تسهيلات استثنائية خاصة بالعودة |
| قد يحتاج بعض العمال و اسرهم ان تكون لديهم امكانية الحصول على بعض الاستشارات النفسية و الاجتماعية | توفير الخدمات التي تساهم في مساعدة العمال العائدين على اعادة الاندماج مع اسرهم و مجتمعاتهم . الوقوف على المشاكل التي تواجههم في هذا الاطار و وعلى الاستراتيجيات التي تساعد في التصدي لها . | ربما يعاني العمال المتعاقدين العائدين من بعض الصعوبة في التكيف مرة اخرى مع الحياه مع عائلاتهم وفي مجتمعاتهم الاصلية | تأمين إعادة إدماج العمال العائدين مع عائلاتهم وفي مجتمعاتهم الاصلية |
| يشكل انسحاب العاملين ذوي الخبرات من قطاع القوى العاملة، وسعيهم إلى | ويمكن أن تقوم الدول الآسيوية المرسلة للعاملة بتحفيز العائدين للتسجيل في مكاتب | يسعى العديد من العاملين العائدين إلى السفر ثانية إلى الخارج كعامة متعاقدة | معالجة قضية العودة إلى العمل في الخارج |

| | | | |
|---|--|--|--|
| إيجاد أعمال في الخارج، تبديداً للموارد | العمالة التابعة للقطاع العام وتقديم توصيات الإحالة لأصحاب العمل المحليين. | | |
|---|--|--|--|

يناير 2008