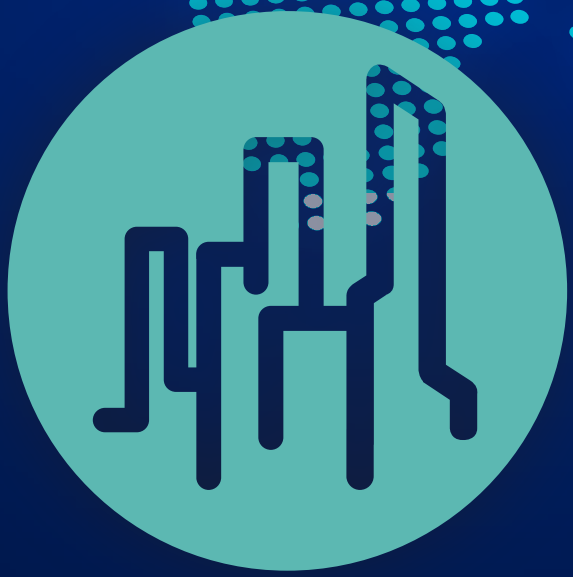
ما بعد الوصول

الاحتياجات المعلوماتية للعمال المهاجرين في ممر شرق أفريقيا والقرن الأفريقي ودول الخليج

تقرير المعلومات الأساسية



Sweden Sverige

Joint Labour Migration Programme | JLMP |

IOM UN MIGRATION

African Union

الآراء الواردة في هذا المنشور هي آراء المؤلفين ولا تعكس بالضرورة آراء المنظمة الدولية للهجرة، وليس في التسميات المستخدمة في هذا المنشور كاملاً ولا في طريقة عرض مادته ما يعني التعبير عن أي رأيٍ كان من جانب المنظمة الدولية للهجرة بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة أو سلطات أي منها أو بشأن تعيين حدودها أو تخومها.

تلتزم المنظمة الدولية للهجرة بمبدأ أن الهجرة الإنسانية والمنظمة تعود بالنفع على المهاجرين والمجتمع. تعمل المنظمة الدولية للهجرة، بوصفها منظمة حكومية دولية، مع شركائها في المجتمع الدولي على تقديم المساعدة في التصدي للتحديات العملية للهجرة؛ وتعزيز فهم قضايا المتعلقة بها؛ وتشجيع التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال الهجرة؛ والحفاظ على الكرامة الإنسانية للمهاجرين ورفاههم.

يرجع الفضل في إتاحة هذا المنشور إلى الدعم المقدم من الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا)، بموجب شروط البرنامج المشترك بين مفوضية الاتحاد الإفريقي ومنظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة واللجنة الاقتصادية لإفريقيا بشأن حوكمة هجرة اليد العاملة من أجل التنمية والاندماج في إفريقيا (والمعروف باسم البرنامج المشترك لهجرة اليد العاملة). تعبر الآراء الواردة في هذا المنشور عن آراء المؤلف ولا تعكس بالضرورة وجهات نظر المنظمة الدولية للهجرة

الناشر: مركز البرنامج الشامل للمعلومات والتوجيه
الطابق الأول، مكتب المنظمة الدولية للهجرة، مبنى هيئة تنظيم سوق العمل 1553
طريق 4153، بلوك 441، شمال السهلة،
مملكة البحرين
هاتف: 33 15 27 17 973+
بريد إليكتروني: ciop@iom.int
موقع إليكتروني: www.iom.int

صدر هذا المنشور بدون تحرير رسمي من قِبل المنظمة الدولية للهجرة.
صدر هذا المنشور بدون موافقة وحدة المنشورات بالمنظمة.

جميع الحقوق محفوظة. لا يجوز استنساخ أي جزء من هذا المنشور أو تخزينه في نظام استرجاع المعلومات أو نقله بأي شكل أو بأي وسيلة، إلكترونية أو ميكانيكية أو بالنسخ التصويري أو التسجيل أو بأي طريقة أخرى دون الحصول على إذن كتابي مسبق من الناشر.

ما بعد الوصول

الاحتياجات المعلوماتية للعمال المهاجرين في ممر شرق أفريقيا والقرن الأفريقي ودول الخليج

تقرير المعلومات الأساسية

Sweden
Sverige

Joint Labour Migration Programme | JLMP |

IOM
UN MIGRATION

African Union

شكر وتقدير

تلتزم المنظمة الدولية للهجرة بمبدأ أن الهجرة الإنسانية والمنظمة تعود بالنفع على المهاجرين والمجتمع. تعمل المنظمة الدولية للهجرة، بوصفها منظمة حكومية دولية، مع شركائها في المجتمع الدولي على تقديم المساعدة في التصدي للتحديات العملية للهجرة؛ وتعزيز فهم قضايا المتعلقة بها؛ وتشجيع التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال الهجرة؛ والحفاظ على الكرامة الإنسانية للمهاجرين ورفاههم.

تفضّلَ منتدى المهاجرين في آسيا مشكوراً بتقديم الدعم لجمع بيانات هذا التقرير، والذي بدونه ما كان لهذا البحث أن يكتمل. كما تعرب المنظمة الدولية للهجرة عن امتنانها الصادق لشركائها، ولا سيّما مفوضية الاتحاد الإفريقي ومنظمة العمل الدولية، الذين دعموا هذا المسح في إطار إجراءات التنفيذ ذات الأولوية للبرنامج المشترك بين الاتحاد الأفريقي ومنظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة واللجنة الاقتصادية لأفريقيا بشأن حوكمة هجرة اليد العاملة من أجل الاندماج في إفريقيا (أولوية البرنامج المشترك لحوكمة هجرة اليد العاملة)، والبعثات الدبلوماسية لدول منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي في الخليج، ومنظمات المجتمع المدني، والقادة المجتمعيين، والعمالة المهاجرة، وجميعهم ساهموا عموماً بوقتهم ورؤاهم ومعرفتهم في جميع مراحل هذا التقرير. أُجري البحث الخاص بهذا التقرير بدعم مالي مقدم من الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي إلى البرنامج المشترك لحوكمة هجرة اليد العاملة.

© المنظمة الدولية للهجرة 2021

Joint Labour Migration Programme | JLMP |

IOM UN MIGRATION

African Union

بدعم من

Sweden Sverige

جدول المحتويات

شكر وتقدير iv

الأسماء المختصرة vi

ملخص تنفيذي vii

المعلومات الأساسية 1
مقدمة 2
معلومات 2
نهج البرنامج الشامل للمعلومات والتوجيه 4
نهج النظام الإيكولوجي للمعلومات 6
المنهجية 7
بنية التقرير 8

الجزء الأول: هجرة العمالة بين منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي وبين دول الخليج 9
مقدمة 11
التحديات التي تعترض العمالة المهاجرة من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى دول الخليج 18
العلاقات الثنائية 20
أهمية المعلومات 21

الجزء الثاني: النظام الإيكولوجي للمعلومات 22
مقدمة 23
الاحتياجات المعلوماتية 25
المشهد المعلوماتي 28
مواقع التواصل الاجتماعي 39
الخاتمة 42

الجزء الثالث: النتائج الرئيسية والتوصيات 43

المراجع 49

الملحق: مواد الإعلام التوعية 53

الاختصارات

ADD	حوار أبوظبي
AUC	مفوضية الاتحاد الإفريقي
BLA	اتفاقيات العمل الثنائية
CDA	هيئة تنمية المجتمع
CIOP	البرنامج الشامل للمعلومات والتوجيه
CSOs	منظمات المجتمع المدني
EHoA	منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي
GCC	مجلس التعاون الخليجي
GFMD	المنتدى العالمي المعني بالهجرة والتنمية
ILO	منظمة العمل الدولية
IOM	المنظمة الدولية للهجرة
JLMP	البرنامج المشترك بين مفوضية الاتحاد الإفريقي ومنظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة واللجنة الاقتصادية لأفريقيا بشأن حوكمة هجرة اليد العاملة من أجل التنمية والاندماج في أفريقيا (البرنامج المشترك لهجرة اليد العاملة)
LMAC	اللجنة الاستشارية المعنية بهجرة اليد العاملة
LMRA	هيئة تنظيم سوق العمل
MFA	منتدى المهاجرين في آسيا
MOHRE	وزارة الموارد البشرية والتوطين- الإمارات
MPFA	إطار سياسة الهجرة في أفريقيا
NGOs	المنظمات غير الحكومية
OFW	العمالة الفليبينية بالخارج
PAO	توجيه ما بعد الوصول
PAOS	جلسة التوجيه بعد الوصول
PCLA	اللجنة الدائمة لشؤون العمل
PDO	توجيه ما قبل المغادرة
PEA	وكالات الاستقدام والتوظيف الخاصة
PEO	توجيه ما قبل التوظيف
PRO	توجيه ما قبل العودة
REC	الجماعات الاقتصادية الإقليمية
SIDA	الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي
UAE	الإمارات العربية المتحدة
UNDESA	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة
WPS	نظام حماية الأجور

ملخص تنفيذي

تقرير المعلومات الأساسية

في ظل تزايد أعداد العمال المهاجرين والوافدين إلى دول الخليج من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي،[1] يهدف هذا التقرير إلى تقديم فهم أفضل للنظام الإيكولوجي للمعلومات، يحقق من خلاله العمال المهاجرون ذاتهم، وبلورة الفجوات المعلوماتية التي تعترض العمال المهاجرين بعد وصولهم من رحلة الهجرة بدافع العمل. وتحقيقاً لهذا العرض، يستند هذا التقرير إلى نتائج *تقرير المعلومات الأساسية حول توجيه العمال المهاجرين بعد الوصول والصادر عن الدول المشاركة في حوار أبوظبي* – والذي ركّز على توجيه ما بعد الوصول للدول الآسيوية المرسلة للعمالة – وذلك بغية تقييم الاحتياجات المعلوماتية الخاصة للعمال المهاجرين الوافدين حديثاً من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى دول الخليج والتي تشمل دول البحرين والكويت وعمان والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة وقطر. كما يقدم هذا التقرير استعراضاً عاماً عن برامج الإعلام والتوعية الحالية والمبادرات والممارسات الجيدة والتحديات المشتركة، ويطرح توصيات مستهدفة قائمة على الأدلة.

جرت صياغة هذا التقرير ليصبح نواةً لتصميم وتطوير برامج التوجيه المستقبلية للعمال المهاجرين الوافدين حديثاً، وستكتسي نتائجه أهمية بالغة لمجموعة واسعة من أصحاب المصلحة في دورة هجرة اليد العاملة من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى دول الخليج، بما في ذلك المجموعات الاقتصادية الإقليمية والحكومات والسفارات ومنظمات المجتمع المدني ووكالات التوظيف الخاصة والعمال المهاجرين أنفسهم في كل من بُلدان المنشأ وبُلدان المقصد. كما أُجري البحث الخاص بهذا التقرير بالتوازي مع تعيين وتقييم الحاجة إلى الاحتياجات المعلوماتية قبل المغادرة للعمالة المهاجرة من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي قاصدةً دول الخليج.

وبينما تتخذ البُلدان في كل من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي ودول الخليج خطوات نحو إصلاح إجراءات هجرة اليد العاملة، يستمر تزايد أعداد العمال المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي صوب دول الخليج. وفي ظل احتمال تعرض تلك العمالة المهاجرة لمجموعة من الممارسات الاستغلالية، إلا أنه ومن بين التحديات الرئيسية التي تعترض تلك العمالة عند القدوم إلى دول الخليج من أجل العمل نقص المعلومات، بل وفي كثير من الحالات، وجود المعلومات المضللة. لقد أظهرت الأبحاث أن توفير معلومات دقيقة وشاملة وفي الوقت المناسب لا يمكن أن يساعد في تخفيف وطأة المخاطر التي يواجهها العمال المهاجرون على مدار دورة هجرة اليد العاملة فحسب، بل يمكن أن يساعد أيضاً في تمكين العمال المهاجرين والمساهمة في تحسين الرفاه الشامل لهم ولأسرهم. علاوة على ذلك، فإن الافتقار إلى المعلومات، أو وجود، في كثير من الحالات، المعلومات المضللة، يكون بمثابة الموجه لعملية صنع القرار لدى العمال المهاجرين؛ مما يؤدي بالبعض، سواءً عن عمد أو عن غير قصد، إلى تحاشي عمليات التوظيف الرسمية والانخراط في الهجرة غير النظامية.

يسترشد هذا التقرير بنهج النظام الإيكولوجي للمعلومات الذي يسعى إلى تحقيق فهم أفضل لدى مجموعة الجهات الفاعلة والمؤسسات والقنوات والسياسات والبرامج التي يجري من خلالها إنتاج المعلومات ونشرها واستخدامها. وهذا يشمل المبادرات الرسمية مثل توجيه ما بعد الوصول أو حملات التوعية التي تدعمها الدولة، ناهيك عن تدفقات المعلومات غير الرسمية، من خلال شبكات المجتمع والأقارب، ووسائل التواصل الاجتماعي والمعلومات الشفهية. يؤكد هذا التقرير على أن وجود النظام الإيكولوجي الجيد للمعلومات – والذي تتدفق من خلاله معلومات دقيقة يمكن الوصول إليها وقابلة للتنفيذ بحرية بين أصحاب المصلحة – لهو شرط مسبق وضروري لحماية وتمكين ونجاح العمال المهاجرين في الخارج.

1 تحقيقاً للغرض من هذا التقرير، تشمل منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي البُلدان التالية من المنطقة دون الإقليمية المذكورة في هذا التعيين: بوروندي وجيبوتي وإريتريا وإثيوبيا وكينيا ورواندا والصومال وجنوب السودان وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوغندا.

البرنامج الشامل للمعلومات والتوجيه

جرى تأطير هذا التقرير من خلال نهج البرنامج الشامل للمعلومات والتوجيه بغية تنسيق المعلومات التي يتلقاها العمال المهاجرون في أربع مراحل رئيسية من دورة هجرة اليد العاملة:

توجيه ما قبل التوظيف: تزويد العمال المهاجرين المحتملين بالمعلومات لدعم عمليات صنع القرار المستنيرة بشأن العمالة الأجنبية وتقديم معلومات دقيقة عن ممارسات التوظيف الآمنة والأخلاقية.

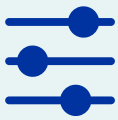
توجيه ما قبل المغادرة: من خلال هذا التوجيه، يحظى العمال المهاجرين المغادرين بدعم بلادهم لضمان سلامة مغادرتهم مع توفير معلومات حول الرحلة القادمة وفترة التكيف وكيفية الوصول إلى الدعم والمساعدة.

توجيه ما بعد الوصول: يزود العمال المهاجرين الوافدين حديثاً إلى بلد المقصد بالمعلومات المتعلقة بقوانين العمل الوطنية والأعراف والممارسات الاجتماعية والثقافية وتوقعات مكان العمل والسلوك الجيد.

توجيه ما قبل العودة: يساعد في تزويد العمال المهاجرين العائدين قبل مغادرة بلد المقصد، بمعلومات مفيدة لدعم وصولهم إلى أنظمة الحماية الاجتماعية، وفرص تنمية المهارات والموارد ذات الصلة.

في إطار نهج البرنامج الشامل للمعلومات والتوجيه، يسترشد هذا التقرير بالمبادئ التوجيهية الرئيسية للتوجيه المنسَق والمراعي للاحتياجات:

مُنسَق بين بُلدان المنشأ وبُلدان المقصد لضمان دقة المعلومات وموثوقيتها.



مُصمَم ليناسب الاحتياجات المعلوماتية المميزة ومصمم خصيصاً لمراعاة مسارات وصناعات محددة لهجرة اليد العاملة.

حسن التوقيت. لتقديم المعلومات ذات الصلة في أنسب وقت خلال دورة هجرة العمالة.

يلبي احتياجات التعلم المختلفة، مع مراعاة النوع الاجتماعي وأبعاد الضعف المحتمل.

متأصل في نهج أصحاب المصلحة المتعددين والذي يشمل العمال المهاجرين المحتملين والحاليين وأرباب العمل ومؤسسات التدريب ومنظمات المجتمع المدني ورابطات المهاجرين وحكومات بُلدان المنشأ والمقصد

بنية التقرير

يتكون هذا التقرير من ثلاثة أجزاء:

الجزء الأول:
هجرة العمالة بين منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي وبين دول الخليج
يستعرض هذا الجزء اتجاهات هجرة العمالة بين المنطقتين سالفتي الذكر، مع إيلاء عناية خاصة ببُلدان المقصد

الجزء الثاني:
النظام الإيكولوجي للمعلومات
يعكف على تقييم طريقة تدفق المعلومات عبر تقديم استعراض عام لمبادرات التوعية والإعلام الحديثة في منطقة الخليج مع التأكيد على أهمية الشبكات الاجتماعية والتدفقات غير الرسمية للمعلومات

الجزء الثالث:
النتائج الرئيسية والتوصيات
يستعرض الجزء الثالث النتائج الرئيسية والتوصيات القائمة على الأدلة والتي تستهدف مجموعة كبيرة من أصحاب المصلحة، بما في ذلك الحكومات والسفارات والمنظمات الدولية والمجتمع المدني في كل من بُلدان المنشأ وبُلدان المقصد

لقد توصلنا من خلال هذا البحث أنه بينما يتشارك العمال المهاجرون والوافدون حديثاً من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي نفس الاحتياجات المعلوماتية الخاصة بالقادمين من الدول الآسيوية المرسلة للعمالة، والذي يعزو إلى مجموعة من العوامل – بما في ذلك التاريخ الحديث نسبياً لجاليات منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي في مدن الخليج، والافتقار إلى التوعية الرسمية بعد الوصول (وفي أغلب الحالات، لا يكون هناك توجيهاً رسمياً قبل مغادرة هؤلاء العمال لبُلدانهم)، فضلاً عن وجود مستويات عالية من الهجرة غير النظامية والثغرات في الدعم القنصلي – غالباً لا يستطيع العمال المهاجرون الوافدون حديثاً من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي الوصول إلى معلومات دقيقة وفي الوقت المناسب، ومن ثمّ قد يجدوا أنفسهم عُرضة لمجموعة من الممارسات الخادعة مثل استبدال العقد وسرقة الأجور والتمييز. تتفاقم هذا المشكلات بسبب المتغيرات المتداخلة للنوع الجنساني والجنسية، وفي بعض الأحيان، بسبب الوضع غير القانوني، وغالباً ما تجد المهاجرات من عاملات المنازل أنفسهن في أوضاع من الضعف الشديد بسبب قلة تواصلهن مع الجاليات الموجودة والذي يعزو إلى طبيعة أماكن عمل هؤلاء العاملات.

تركز الاحتياجات المعلوماتية الأساسية للعمال المهاجرين الوافدين حديثاً إلى منطقة الخليج على الموضوعات التالية (بالتفصيل في الصفحة 25):

1) الحقوق والمسؤوليات بمحل العمل
- بنود وشروط التوظيف
- قوانين العمل الوطنية والإصلاحات ذات الصلة
- الحقوق والمسؤوليات
- القوانين الخاصة بالهروب من العمل

2) إجراءات هجرة العمالة
- مراعاة الاعتبارات الأخلاقية في التوظيف
- سياسات الهجرة وقواعد الحصول على التأشيرة

3) المعيشة بدول الخليج
- الظروف المعيشية
- الإدارة المالية
- الأعراف والعادات الثقافية
- اللغة

4) الدعم والمساعدة
- مصادر الدعم والمساعدة
- الحماية الاجتماعية
- آليات التظلم والانتصاف
- فرص التعليم والتدريب

النتائج الرئيسية والتوصيات (بإيجاز)

تستند النتائج الرئيسية والتوصيات الموجزة التالية إلى النتائج المنبثقة عن تقرير المعلومات الأساسية حول *توجيه ما بعد الوصول للدول المشاركة في حوار أبو ظبي* وتتناول وعلى وجه الخصوص التحديات التي تعترض العمال المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي في دول الخليج. كما تسترشد هذه النتائج وتُستكمل بالتوصيات المقدمة في تقرير المعلومات الأساسية حول الاحتياجات المعلوماتية قبل المغادرة للعمال المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى الخليج. يُرجى مطالعة الصفحة 43 للإطلاع على النتائج الرئيسية والتوصيات المُفصلة بالكامل.

نتيجة رئيسية: وجود فجوات كبيرة في البيانات الخاصة بهجرة اليد العاملة من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى دول الخليج

توصية: يجب على كل من بُلدان المنشأ والمقصد إعطاء الأولوية لتعزيز جمع البيانات الخاصة بهجرة اليد العاملة من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى دول الخليج. وينبغي أن يشمل ذلك بناء القدرة الوطنية على جمع وإدارة ونشر إحصاءات الهجرة الرسمية.

نتيجة رئيسية: هناك قصور في برامج توجيه العمالة بعد الوصول في دول الخليج

توصية: لضمان توحيد المعلومات، يجب على الحكومات الخليجية إعادة النظر في جعل توجيه ما بعد الوصول إلزامياً لجميع العمال المهاجرين الوافدين حديثاً، ويجب عليها مواصلة العمل على تطوير برامج رسمية لتوجيه العمالة بعد الوصول بالشراكة مع أصحاب المصلحة الرئيسيين.

نتيجة رئيسية: لاتزال حملات الإعلام والتوعية الرسمية والمتدرجةً تنازلياً في دول الخليج بحاجة إلى الاستفادة من الشبكات الاجتماعية وتدفقات المعلومات غير الرسمية

توصية: يجب استكمال الحملات الإعلامية المتدرجة تنازلياً باستراتيجية أصحاب المصلحة المتعددين والتي تمكن الشركاء، أمثال البعثات الدبلوماسية من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي والمنظمات المجتمعية وشبكات المغتربين والمؤسسات الدينية والقادة، من الاستفادة من الشبكات الاجتماعية غير الرسمية لضمان تلبية الاحتياجات المعلوماتية لدى الجاليات من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي.

نتيجة رئيسية: غالباً ما تفتقر البعثات الدبلوماسية والقنصلية لمنطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي بدول الخليج إلى الموارد الكافية والقدرات التقنية لتلبية الاحتياجات المعلوماتية لجالياتهم

توصية: يجب على دول المنشأ بمنطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إيلاء عناية بتعبئة الموارد لمساعدة البعثات الدبلوماسية في الخليج لتتبوأ وضعاً أفضل يمكنها من دعم مواطنيها بخدمات الرفاهية والمعلومات.

نتيجة رئيسية: هناك إجماع منبثق بشأن الضرورة القصوى لتنسيق هجرة اليد العاملة بين منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي ودول الخليج

توصية: ينبغي على بُلدان المقصد وبُلدان المنشأ تعزيز التعاون الوثيق لضمان التآزر ودقة المعلومات على مدار دورة هجرة اليد العاملة.

نتيجة رئيسية: هناك رصد وتقييم محدودين لتأثير المعلومات على نتائج هجرة اليد العاملة

توصية: يجب على الحكومات ومنظمات المجتمع المدني وجميع أصحاب المصلحة المشاركين في نشر المعلومات الرئيسية تبني نظاماً قوياً للرصد والتقييم والمساءلة والتعلم من أجل فهم أفضل للاحتياجات المعلوماتية للعمال المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي والتعرف على تأثير الجهود المستمرة لنشر معلومات دقيقة وقابلة للتنفيذ.

نتيجة رئيسية: تميل مبادرات الإعلام والتوعية في دول الخليج إلى التركيز على العقبات على حساب الفرص

توصية: بالإضافة إلى مساعدة العمال المهاجرين في التغلب على العقبات التي يواجهونها في الخليج، يجب أن تتضمن برامج توجيه العمال بعد الوصول وجهود الإعلام والتوعية وعلى نطاق أوسع، التركيز على الفرص المتاحة للعمال المهاجرين لتطوير أنفسهم، على المستويين الشخصي والمهني.

نتيجة رئيسية: يشكل أصحاب العمل جانباً مهماً ولكن غالباً ما يجري تجاهلهم في النظام الإيكولوجي للمعلومات

توصية: ينبغي تصميم وتطوير جلسات إعلامية وتوجيهية مخصصة لأصحاب العمل، مع تنظيم جلسات مخصصة لأرباب عمل المهاجرات من عاملات المنازل.

نتيجة رئيسية: يعد توفير المعلومات الدقيقة في حينها عنصراً أساسياً في الاعتبارات الأخلاقية للتوظيف

توصية: يجب أن تكون مبادئ التوظيف الأخلاقي هي الموجه لتصميم وتطوير جلسات التوجيه، كما يجب أن يسترشد توفير المعلومات بمبادئ الشفافية والإنصاف والعمل اللائق.

نتيجة رئيسية: تعاني عاملات المنازل المهاجرات من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي من غياب كبير لتناسق المعلومات وذلك بسبب الافتقار إلى الروابط الاجتماعية القوية

توصية: ينبغي على الحكومات في بُلدان المقصد أن تأخذ بعين الاعتبار الاستثمار في برامج محددة لتقديم توعية ما بعد الوصول لعاملات المنازل المهاجرات والمصممة خصيصاً لمواجهة التحديات التي قد تتعرضهن، ومجموعة المهارات الخاصة التي يحتجن إليها والموارد الخاصة التي يمكن أن يستفدن منها.

المعلومات الأساسية

مقدمة

في ظل تزايد أعداد العمال المهاجرين والوافدين إلى دول الخليج من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي، يهدف هذا التقرير إلى تعزيز فهم النظام الإيكولوجي للمعلومات، يحقق من خلاله العمال المهاجرون ذاتهم، ويهدف كذلك إلى استيعاب الفجوات المعلوماتية التي تعترض العمال المهاجرين بعد وصولهم من رحلة الهجرة بدافع العمل. وتحقيقاً لهذا العرض، يستند هذا التقرير إلى نتائج – *تقرير الخلفية بشأن برنامج التوجيه بعد الوصول في دول حوار أبو ظبي* – *والذي ركّز على توجيه ما بعد الوصول للدول الآسيوية المُرسِلة للعمالة – وذلك بغية تقييم الاحتياجات المعلوماتية الخاصة للعمال المهاجرين الوافدين حديثاً من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى دول الخليج والتي تشمل دول البحرين والكويت وعمان والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة وقطر. يقدم هذا التقرير استعراضاً عاماً عن المعلومات الحالية وبرامج التوعية والمبادرات والممارسات الجيدة والتحديات المشتركة، ويطرح توصيات مستهدفة قائمة على الأدلة. وستكون النتائج المنبثقة عن هذا التقرير موضع اهتمام مجموعة كبيرة من أصحاب المصلحة في دورة هجرة اليد العاملة في دول الخليج، بما في ذلك الحكومات والسفارات ومنظمات المجتمع المدني ووكالات التوظيف الخاصة والعمال المهاجرين أنفسهم في كل من بُلدان المنشأ وبُلدان المقصد. يعد عدم تناسق المعلومات من بين التحديات الأكثر إلحاحاً التي تعترض العمال المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي خلال الهجرة بأمان إلى دول الخليج من أجل العمل (فيرنانديز 2013، ماليت ونوفل 2016).*

يعتبر عدم كفاية الوصول إلى المعلومات الأساسية من نقاط الضعف الحالية للعمال المهاجرين، والذين يصلون إلى الخليج، في أغلب الأحيان، بمعلومات قليلة أو معدومة حول حقوقهم ومسؤولياتهم وقوانين العمل والأعراف الثقافية، بل وفي الكثير من الحالات، لا يكون لديهم سوى قدر ضئيل من المعلومات حول أماكن عملهم وإقامتهم. لقد أظهرت الأبحاث أن توفير معلومات دقيقة وشاملة وفي الوقت المناسب لا يمكن أن يساعد في تخفيف وطأة المخاطر التي يواجهها العمال المهاجرون على مدار دورة هجرة اليد العاملة فحسب، بل قد يساعد أيضاً في تمكين العمال المهاجرين والمساهمة في تحسين الرفاه الشامل لهم ولأسرهم.

سلط تقرير الخلفية بشأن برنامج التوجيه بعد الوصول في دول حوار أبو ظبي الضوء على التحديات والاحتياجات المعلوماتية للعمال المهاجرين من بُلدان المنشأ في إطار حوار أبو ظبي في دول الخليج. كما أشار التقرير، أنه وعلى الرغم من الدعم القنصلي القوي نسبياً ووجود شكل من أشكال التوجيه الرسمي عد مغادرة العمال في معظم الحالات، فقد تستمر معاناة مواطني بُلدان المنشأ المشاركة في حوار أبوظبي من ممارسات التوظيف الخادعة، وتغيير العقود ومصادرة الوثائق الشخصية وتدني مستوى السلامة المهنية وسلامة أماكن العمل، بل وتستمر معاناة عاملات المنازل المهاجرات، على وجه الخصوص، من العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش الجنسي. وبشتى الطرق، يواجه العمال المهاجرون من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي نفس هذه المخاطر. ومع ذلك، ونظراً لمجموعة من العوامل – بما في ذلك الغياب النسبي للتوجيه الرسمي بعد وصول العمال المهاجرين، والمستويات العالية من الهجرة غير النظامية، وربما الأهم من ذلك، التاريخ الحديث نسبياً للهجرة من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى دول الخليج – غالباً ما يفتقر العمال المهاجرون من هذه المنطقة إلى الوصول إلى معلومات دقيقة وفي الوقت المناسب ويجدون أنفسهم عرضة لمجموعة من الممارسات الخادعة. يعزو جزء من هذا الضعف على الأقل، وكنتيجة ثانوية، إلى الافتقار إلى المعلومات في الوقت المناسب، وغياب الشفافية وعدم الوصول إلى المعلومات خلال الفترات الحرجة من دورة هجرة اليد العاملة. سيركز هذا التقرير على مرحلة ما بعد الوصول.

ملحوظة: تحقيقاً للغرض من هذا التقرير، تشمل منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي البُلدان التالية من المنطقة دون الإقليمية والتي أُدرجت في هذا التعيين: بوروندي وجيبوتي وإريتريا وإثيوبيا وكينيا ورواندا والصومال وجنوب السودان وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوغندا.

المعلومات

على مدى عقود مضت، يسرت مبادرات توجيه العمال بعد الوصول من استيعاب سوق العمل للعمال المهاجرين وطالبي اللجوء واللاجئين في المجتمعات المضيفة (الهاشمي وحبيب 2018). غالباً ما يجري تيسير ذلك من قبل النظراء الحكوميين في بُلدان المقصد أو سفارات بُلدان المنشأ، وهناك العشرات من الأمثلة على توجيه العمال بعد الوصول حول العالم، إذ فرضت ماليزيا نظام توجيه ما بعد الوصول للعمال المهاجرين في وقت مبكر من عام 2004، في حين تنتهج سنغافورة برنامج طويل الأمد يسمى برنامج اليوم الواحد للاستقرار والذي تقدمه لعاملات المنازل المهاجرات لأول مرة. تُجرى هذه الجلسة التوجيهية من قبل شركاء القطاع الخاص المعتمدين باللغة الأم للعمال المهاجرين، ويتحمل صاحب العمل التكلفة. لا يمكن لعاملات المنازل المهاجرات بدء العمل حتى يحضرن هذا التوجيه. تشمل الموضوعات التي يتناولها التوجيه: التكيف مع العمل والعيش في سنغافورة، وظروف العمل، والعمل بأمان، وإدارة العلاقات والتوتر.

كان للفلبين أيضاً الريادة في هذا المجال، لا سيّما منذ بدء العمل بقانون العمال المهاجرين والفلبينيين في الخارج لعام 1995، وبدء تنفيذ ندوة التوجيه بعد الوصول من خلال السفارات في جميع أنحاء العالم. تستهدف هذه الجلسات التوجيهية العمال الفلبينيين الوافدين حديثاً، وفي بعض الحالات، المهاجرات من عاملات المنازل على وجه الخصوص. تستعرض هذه الجلسات في العادة قوانين العمل والحقوق والمسؤوليات والدعم القنصلي المتاح.

لقد أيقن الجميع منذ فترة طويلة الأهمية المحورية لتوفير المعلومات في الوقت المناسب وإمكانية الوصول إليها خلال دورة هجرة اليد العاملة. بالإضافة إلى قيام الحكومات في جميع أنحاء العالم بتطويرنهُج مبتكرة لنشر المعلومات الأساسية وإتاحتها بسهولة للعمال المهاجرين في مراحل مختلفة من دورة هجرة اليد العاملة، فقد تبلورت المعلومات نفسها كموضوع رئيسي في خطاب الهجرة الدولي. يسلط *إطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة* (2006)،[2] على سبيل المثال، الضوء على أهمية:

- توفير المعلومات لمنظمات أصحاب العمل والعمال حول حقوق العمال المهاجرين (10.9).
- نشر المعلومات عن الاتجار بالبشر لتحذير الضحايا المحتملين من أخطاره ورفع مستوى الوعي العام حول هذه المشكلة (11.8).
- تيسير مغادرة العمال المهاجرين ورحلتهم واستقبالهم من خلال توفير المعلومات والتدريب والمساعدة، بلغة يفهمونها، قبل مغادرتهم وعند وصولهم فيما يتعلق بعملية الهجرة وحقوقهم والظروف المعيشية العامة وظروف العمل في بلد المقصد (12.1).

في الآونة الأخيرة، خصص *الاتفاق العالمي بشأن الهجرة* (2018)[3] أحد أهدافه الثلاثة والعشرين لموضوع المعلومات. كما جرى وضع خمسة إجراءات ضمن الهدف 3 – توفير معلومات دقيقة وفي الوقت المناسب في جميع مراحل الهجرة – بما في ذلك:

(أ) إطلاق ونشر موقع شبكي وطني مركزي ومتاح للجمهور لإتاحة المعلومات عن خيارات الهجرة النظامية، مثل قوانين وسياسات الهجرة الخاصة بكل بلد ومتطلبات الحصول على التأشيرة وإجراءات التقديم والرسوم ومعايير التحويل ومتطلبات الحصول على تصريح العمل ومتطلبات التأهيل المهني وتقييم ومعادلات الاعتماد وفرص التدريب والدراسة وتكاليف المعيشة وظروفها، حتى يسترشد بها المهاجرين في قراراتهم.

(ب) تعزيز وتحسين التعاون والحوار الثنائي والإقليمي والدولي المنهجي لتبادل المعلومات بشأن الاتجاهات المتعلقة بالهجرة، بما في ذلك من خلال قواعد البيانات المشتركة والمنصات الإلكترونية ومراكز التدريب الدولية وشبكات الاتصال، مع دعم الحق في الخصوصية وحماية البيانات الشخصية.

(ج) إنشاء نقاط معلومات مفتوحة ويمكن الوصول إليها بطول طرق الهجرة ذات الصلة والتي يمكن أن تحيل المهاجرين إلى الدعم والمشورة المراعية لاحتياجات الطفل والمستجيبة للاعتبارات الجنسانية، وإتاحة الفرص للتواصل مع الممثلين القنصليين لبلد المنشأ، وإتاحة المعلومات ذات الصلة، بما في ذلك المعلومات المتعلقة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية والحماية والمساعدة المناسبة وخيارات ومسارات الهجرة النظامية وإمكانيات العودة، بلغة يفهمها المهاجرون.

2 *منظمة الملل الدولية، إطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة، الأسس والمبادئ التوجيهية غير الملزمة للنهج القائم على الحقوق.*
3 قرار اتخذته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 19 ديسمبر 2018

(د) تزويد المهاجرين الوافدين حديثاً بمعلومات وإرشادات قانونية هادفة ومراعية للاعتبارات الجنسانية ومراعية لاحتياجات الطفل، يسهل الوصول إليها وشاملة بشأن حقوقهم والتزاماتهم، بما في ذلك الامتثال للقوانين الوطنية والمحلية، والحصول على تصاريح العمل والإقامة وتعديل الأوضاع والتسجيل لدى السلطات والوصول إلى العدالة لتقديم الشكاوى بشأن انتهاكات الحقوق، وكذلك الوصول إلى الخدمات الأساسية.

(هـ) تدشين حملات إعلامية متعددة اللغات ومراعية للمنظور الجنساني وقائمة على الأدلة، وتنظيم فاعليات توعية وتدريب على التوجيه قبل المغادرة في بُلدان المنشأ، بالتعاون مع السلطات المحلية والبعثات القنصلية والدبلوماسية والقطاع الخاص والأوساط الأكاديمية والمهاجرين ومنظمات المغتربين والمجتمع المدني، بهدف تعزيز الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية، وكذلك بغية تسليط الضوء على المخاطر المرتبطة بالهجرة غير النظامية وغير الآمنة.

كما جرى التأكيد على الأهمية البالغة لبرامج التوجيه في إفريقيا. ففي عام 2018، على سبيل المثال، تبنت الحكومات الإفريقية *إطار سياسة الهجرة في إفريقيا* وخطة العمل الخاصة بهذا الإطار (2018-2030). تتمثل إحدى الاستراتيجيات الموصى بها للبُلدان الإفريقية للوفاء بالتزاماتها بموجب إطار سياسة الهجرة في إفريقيا في **"توفير الوصول إلى معلومات دقيقة عن هجرة اليد العاملة في مرحلتي ما قبل المغادرة وما بعد الوصول، بما في ذلك التعريف بأحكام وشروط العمل وسُبل الانتصاف والوصول إلى المشورة القانونية في حالة الانتهاكات"**. ومؤخراً، وبالتحديد في يناير 2021 في المنتدى العالمي المعني بالهجرة والتنمية، كشف الاتحاد الإفريقي والإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية عن تعاون في تنفيذ برنامج توجيهي مخصص للمواطنين الإفارقة القادمين إلى الخليج للعمل.[4]

ومع استمرار الحوار حول الأهمية القصوى للمعلومات والتوجيه بغية شغل مكانة بارزة في المنصات الإقليمية مثل البرنامج المشترك للاتحاد الأفريقي ومنظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة واللجنة الاقتصادية لإفريقيا بشأن حوكمة هجرة اليد العاملة من أجل التنمية والاندماج في إفريقيا واللجنة الاستشارية المعنية بهجرة اليد العاملة والتابعة للاتحاد الإفريقي، فإن هناك إقراراً متنامياً بالحاجة إلى تطوير برامج توجيه خلال المراحل الرئيسية لدورة هجرة اليد العاملة.

نهج البرنامج الشامل للمعلومات والتوجيه

تعتبر المنظمة الدولية للهجرة من أشد المناصرين لتوفير معلومات دقيقة ذات صلة وفي الوقت المناسب، وتمتلك المنظمة خبرة كبيرة في تطوير برامج توجيه للعمال المهاجرين في سياقات مختلفة. ومنذ عام 2017، وبناءً على ما يزيد عن 70 عاماً من توفير التوجيه المخصص للمهاجرين بناءً على طلب الحكومات، تدير المنظمة تنفيذ البرنامج الشامل للمعلومات والتوجيه، المصمم خصيصاً للدول الأعضاء في حوار أبوظبي، والذي يضم بعضاً من دول آسيا والخليج. يهدف هذا البرنامج إلى تعزيز تكامل سوق العمل وحماية العمال المهاجرين من خلال معالجة الفجوات الحرجة في المعلومات والمعلومات المضللة التي تنتقل بين العمال المهاجرين الوافدين إلى الخليج من دول المنشأ المشاركة في حوار أبوظبي. وتحقيقاً لهذا الغرض، يتخذ البرنامج الشامل للمعلومات والتوجيه منهجاً شاملاً (يشار إليه

4 حسن بشير، جرى الإعلان عن شراكات كبرى جديدة مع اختتام قمة المنتدى العالمي المعني بالهجرة والتنمية بدولة الإمارات العربية المتحدة 27 يناير 2021. متاح على www.wam.ae

فيما يلي باسم نهج البرنامج الشامل للمعلومات والتوجيه) بغية تنسيق المعلومات التي يتلقاها العمال المهاجرون في أربع مراحل رئيسية من دورة هجرة اليد العاملة:

توجيه ما قبل التوظيف: يزود العمال المهاجرين المحتملين بالمعلومات لدعم عمليات صنع القرار المستنيرة بشأن التوظيف الأجنبي وتقديم معلومات دقيقة حول ممارسات التوظيف الآمنة والأخلاقية.

توجيه ما قبل المغادرة: يدعم العمال المهاجرين المغادرين بلادهم بما يضمن سلامة مغادرتهم مع توفير معلومات حول الرحلة القادمة وفترة التكيف وكيفية الوصول إلى الدعم والمساعدة.

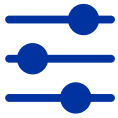
توجيه ما بعد الوصول: يزود العمال المهاجرين الوافدين حديثاً إلى بلد المقصد بالمعلومات المتعلقة بقوانين العمل الوطنية والأعراف والممارسات الاجتماعية والثقافية وتوقعات مكان العمل والسلوك الجيد.

توجيه ما قبل العودة: يساعد في تزويد العمال المهاجرين العائدين قبل مغادرة بلد المقصد، بمعلومات مفيدة لدعم وصولهم إلى أنظمة الحماية الاجتماعية، وفرص تنمية المهارات والموارد ذات الصلة.

لمواءمة هذه المعلومات، يستثمر نهج البرنامج الشامل للمعلومات والتوجيه في ضمان أن المعلومات المقدمة طوال دورة هجرة اليد العاملة تستند إلى أدلة ومصممة بما يلبي الاحتياجات التقنية والإدارية المحددة للعمال المهاجرين وبُلدان المنشأ والمقصد.

المبادئ التوجيهية للبرنامج الشامل للمعلومات والتوجيه

مُنسَق بين بُلدان المنشأ وبُلدان المقصد لضمان دقة المعلومات وموثوقيتها.



مُصمَم ليناسب الاحتياجات المعلوماتية المميزة ومصمم خصيصاً لمراعاة مسارات وصناعات محددة لهجرة اليد العاملة.

حسن التوقيت لتقديم المعلومات ذات الصلة في أنسب وقت خلال دورة هجرة اليد العاملة.

يلبي احتياجات التعلم المختلفة، مع مراعاة النوع الاجتماعي وأبعاد الضعف المحتملة.

متأصل في نهج أصحاب المصلحة المتعددين والذي يشمل العمال المهاجرين المحتملين والحاليين وأرباب العمل ومؤسسات التدريب ومنظمات المجتمع المدني ورابطات المهاجرين وحكومات بُلدان المنشأ والمقصد.

نهج النظام الإيكولوجي للمعلومات

يسترشد هذا التقرير بنهج النظام الإيكولوجي للمعلومات والذي يسعى إلى تحقيق فهم أفضل لدى مجموعة الجهات الفاعلة والمؤسسات والقنوات والسياسات والبرامج التي يجري من خلالها إنتاج المعلومات ونشرها واستخدامها (طالع الشكل رقم 1). وهذا يشمل المبادرات الرسمية مثل توجيه العمال بعد الوصول أو حملات التوعية التي تدعمها الدولة، إلى جانب التدفقات غير الرسمية للمعلومات عبر شبكات المجتمع والأقارب ووسائل التواصل الاجتماعي والمحادثات. ومع اعتماده من عدة مجالات، مثل الدراسات البيئية ووسائل الإعلام والصحة العامة – وغالباً ما يشار إليه باسم "بيئة المعلومات – فيمكن تعريف "النظام الإيكولوجي للمعلومات" بأنه **"تكوين ديناميكي فضفاض لمختلف المصادر والتدفقات والمنتجين والمستهلكين وتفاعل المشاركين في المعلومات داخل مجتمع أو مساحة محددة"** (سوسمان بينيه وآخرون 2015).

> *تتسم المعلومات بالطابع الاجتماعي وتحمل معنى في السياق الاجتماعي فقط*
>
> *سوسمان بينيه وآخرون (2015)*

إدراكاً للطبيعة الاجتماعية المتأصلة للمعلومات، فإن نهج النظام الإيكولوجي للمعلومات يعطي امتيازاً للتجربة الحية لمستخدمي المعلومات؛ المتمثلين، في هذه الحالة، في العمالة المهاجرة من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي. ويسعى هذا النظام إلى استيعاب قنوات تدفق المعلومات، والطرق المختلفة التي تؤثر بها وجود المعلومات، أو غيابها، على رفاهية العمال المهاجرين. وبحسب ما يرى سوسمان بينيه وآخرون، **"بدون القدرة على الوصول إلى وإنشاء ونشر ومشاركة المعلومات ذات الأهمية عن العالم من حولهم، فلن يكون بمقدور المهاجرين استيعاب التحديات التي تعترضهم ولن يكون بوسعهم التكيف مع بيئة متطورة، مما يؤدي في النهاية إلى عجزهم عن تحسين حياتهم"** (2015).

الشكل 1: النظام الإيكولوجي للمعلومات

يمكن فهم النظام الإيكولوجي للمعلومات من خلال ثمانية أبعاد مهمة، سيجري تفصيل العديد منها في هذا التقرير:

- **الاحتياجات المعلوماتية**
  الاحتياجات المعلوماتية للمجتمع المستهدف
- **المشهد المعلوماتي**
  المنظمات والبنى التحتية التي يقوم عليها إنتاج المعلومات وتدفقها
- **تأثير المعلومات**
  تأثير المعلومات على رفاهية الفرد والمجتمع وقدرتها على تعزيز التغيير الإيجابي
- **ديناميكة الوصول للمعلومات**
  مجموعة هياكل وآليات السلطة التي توجه وصول العمال المهاجرين إلى المعلومات الهامة
- **الانتاج والحركة**
  تنوع أنواع ومصادر المعلومات المتاحة
- **الاستخدام**
  العوامل التي تحدد مدى صلة المعلومات وكيفية استخدامها
- **الثقة الاجتماعية**
  تأثير الديناميكات الاجتماعية وشبكات الثقة على تدفق المعلومات واستخدامها
- **المؤثرون**
  مجموعة الأطراف الفاعلة والمؤسسات التي تؤثر على كيفية تداول المعلومات واستخدامها

المنهجية

استخدم هذا التقرير تصميم بحث نوعي، مع التركيز أثناء الجمع المبدئي للبيانات على مقابلات متعمقة شبه منظمة مع مجموعة كبيرة من أصحاب المصلحة المشاركين في دورة هجرة اليد العاملة بين منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي (بوروندي وجيبوتي وإثيوبيا وإريتريا وكينيا ورواندا والصومال وجنوب السودان وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوغندا) ودول الخليج (البحرين والكويت وعمان والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة وقطر). كما أُجريت 26 مقابلة للمخبرين الرئيسيين مع مجموعة من أصحاب المصلحة في دول الخليج، بما في ذلك مسؤولي السفارات وأرباب العمل في القطاع الخاص ووكالات التوظيف والمنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني وقادة المجتمع والعمال المهاجرين أنفسهم، بما في ذلك المهاجرات من عاملات المنازل. كما جرى الجمع المبدئي البيانات في البحرين والإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية، في حين أُجريت استعراضات مستندية لجميع دول الوجهة الخليجية الست. تضمنت الاستعراضات المستندية تحليل قوانين العمل وسياسات الهجرة واتفاقيات العمل الثنائية واتجاهات وتطورات هجرة اليد العاملة الأخيرة بين دول الخليج ومنطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي. وأُجري تحليل وسائل الإعلام الاجتماعية بغية الوصول إلى فهم أفضل لكيفية توجيه تدفق المعلومات عبر الإنترنت، وفي بعض الحالات، تشكيلها لنظام المعلومات الأشمل. استُكمِل البحث في الخليج بجمع بيانات متزامن مع تقرير المعلومات الأساسية حول الاحتياجات المعلوماتية قبل المغادرة للعمال المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى الخليج، والذي تضمن إجراء أكثر من 61 مقابلة مع المخبرين الرئيسيين في جميع البُلدان العشرة في منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي. استخدم هذا البحث منظوراً يراعي الاعتبارات الجنسانية من حيث كل من النهج المنهجي والتحليل الموضوعي الذي تم إجراؤه، والسعي لفهم التحديات الخاصة والاحتياجات المعلوماتية الخاصة بالعاملات المهاجرات في الخليج. وبسبب القيود التي فرضتها جائحة "كوفيد-19"، أُجريت مقابلات مع المخبرين الرئيسيين على نحوٍ افتراضي. تضمنت القيود ثغرات في البيانات المصنفة عن العمال المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى دول الخليج.

بنية التقرير

1

الجزء الأول: تقرير معلومات أساسية يقدم استعراض عام لاتجاهات هجرة اليد العاملة بين منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي ودول الخليج، مع إيلاء عناية خاصة بدول المقصد الخليجية.

2

الجزء الثاني: النظام الإيكولوجي للمعلومات والذي يعمد إلى تقييم كيفية تدفق المعلومات من خلال تقديم استعراض عام عن مبادرات التوعية والمعلومات الحديثة في الخليج والتأكيد على أهمية الشبكات الاجتماعية والتدفقات غير الرسمية للمعلومات.

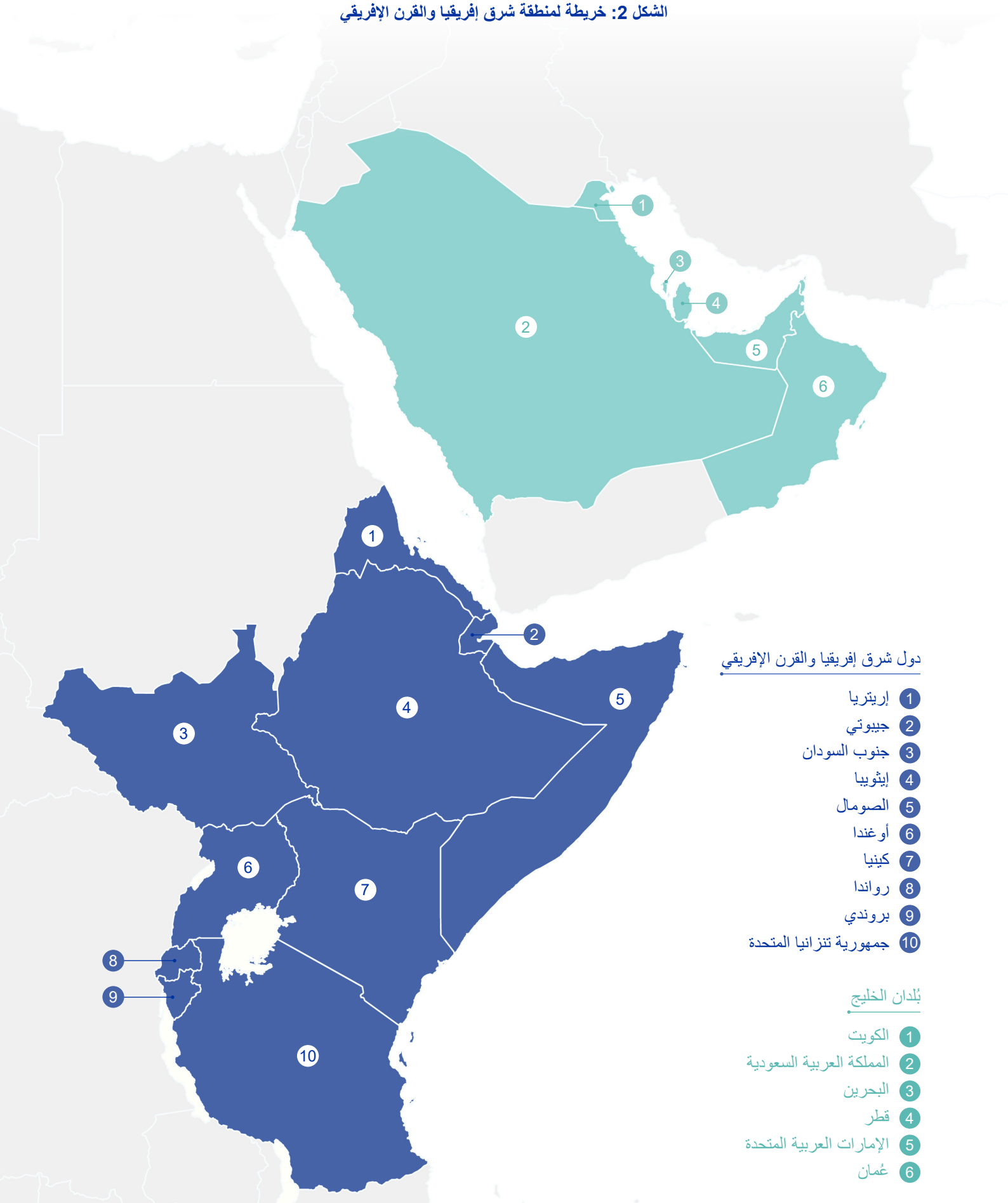
3

الجزء الثالث: النتائج الرئيسية والتوصيات ويستعرض النتائج الرئيسية والتوصيات القائمة على الأدلة المصممة خصيصاً والتي تستهدف مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة، بما في ذلك الحكومات والسفارات والمنظمات الدولية والمجتمع المدني في كل من بُلدان المنشأ وبُلدان المقصد.

الجزء الأول

هجرة اليد العاملة بين منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي ودول الخليج

الشكل 2: خريطة لمنطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي

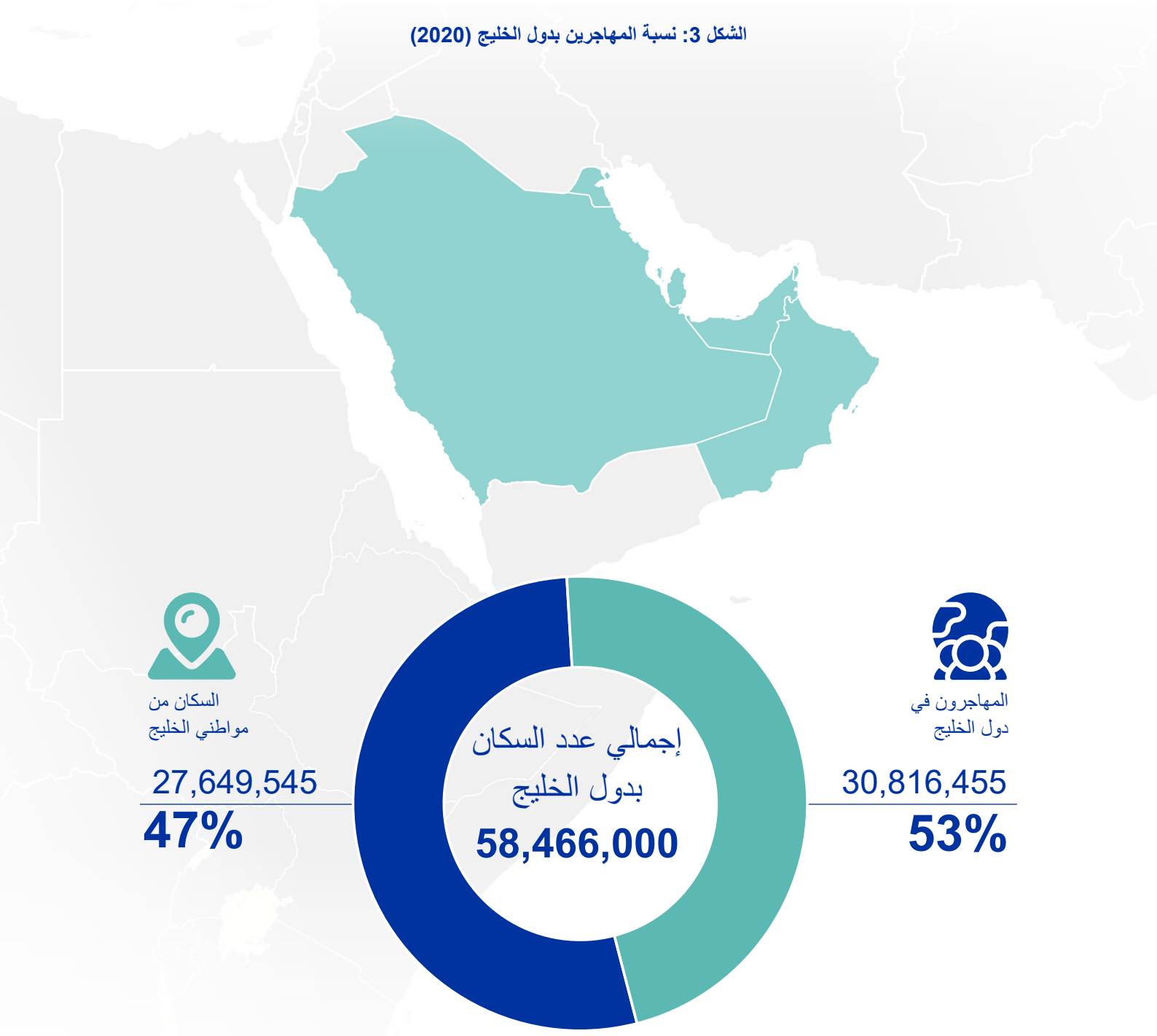


ملاحظة: هذه الخريطة لأغراض التوضيح فقط. الأسماء والحدود على هذه الخريطة لا تعني الموافقة أو القبول الرسمي من قبل المنظمة الدولية للهجرة.

مقدمة

منذ اكتشاف النفط في ثلاثينيات القرن الماضي، اعتمدت دول الخليج الست – البحرين والكويت وعمان وقطر والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة – اعتماداً كبيراً على العمالة الوافدة. وعلى مدى عقود مضت، وعبر مختلف القطاعات، كان العمال المهاجرون هم العمود الفقري لاقتصادات الخليج (انظر الشكل 3). واليوم، تعد دول الخليج موطناً لما يقرب من 31 مليون مهاجر، يمثلون أكثر من نصف إجمالي سكان المنطقة وما يعادل 8.3 في المائة من العمال المهاجرين في العالم (منظمة العمل الدولية 2021).

الشكل 3: نسبة المهاجرين بدول الخليج (2020)

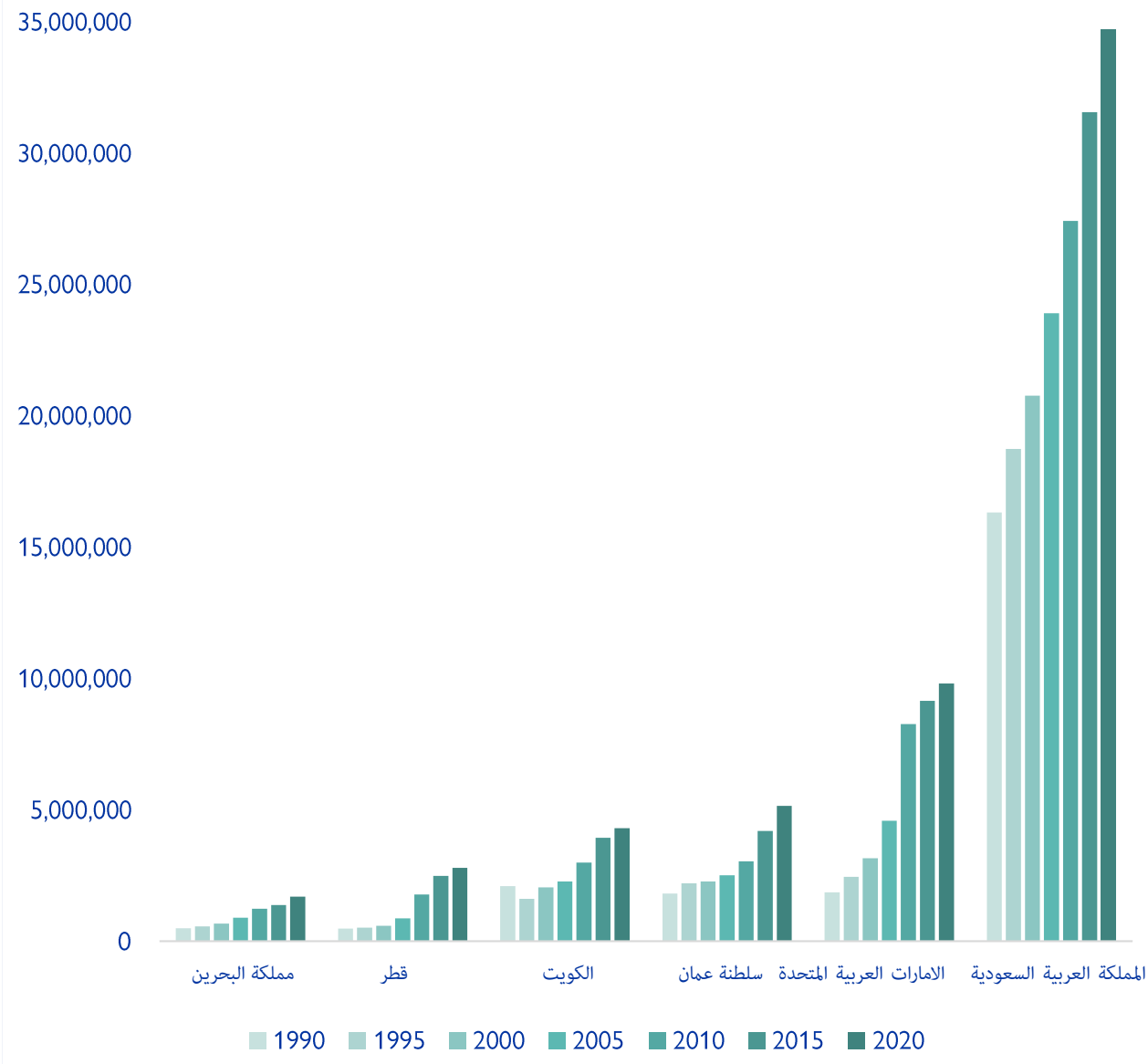


المصدر: إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة
ملاحظة: هذه الخريطة لأغراض التوضيح فقط. الأسماء والحدود على هذه الخريطة لا تعني الموافقة أو القبول الرسمي من قبل المنظمة الدولية للهجرة.

يشكل العمال المهاجرون الأغلبية – وفي بعض الحالات، الغالبية العظمى – من إجمالي القوى العاملة في دول الخليج. يمثل العمال المهاجرون أكثر من نصف السكان في كل دولة خليجية، ويشكلون نحو 89 في المائة في الإمارات العربية المتحدة. في عام 2019، أرسل العمال المهاجرون في الخليج 115 مليار دولار أمريكي في شكل تحويلات؛ وتعد الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية اثنان من أكبر ثلاث دول مُرسِلة للتحويلات على مستوى العالم.[5]

يمكن إرجاع تدفق العمال المهاجرين إلى الخليج إلى الطفرة النفطية التي ظهرت في السبعينيات، فمنذ ذلك الحين كانت هناك عدة موجات من الهجرة قاصدة دول الخليج (انظر الشكل 4، الشكل 5 والشكل 6). وبينما كانت الموجات السابقة قادمة من الدول العربية المجاورة، فقد شهدت فترة السبعينيات والثمانينيات من القرن الماضي تحولاً نحو الأعداد المتزايدة من المهاجرين الآسيويين؛ وهو التوجه الذي استمر حتى اليوم. وفي حين أن الغالبية العظمى من العمال المهاجرين اليوم هم من الدول الآسيوية المرسلة للعمالة – مثل الهند وبنغلاديش والفلبين، على سبيل المثال – فقد بدأت، منذ العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، أعداد أقل في الوصول من إفريقيا لكنها آخذة في التزايد.

الشكل 4: النمو السكاني الإجمالي لدول الخليج على مدار الثلاثين عاماً الماضية



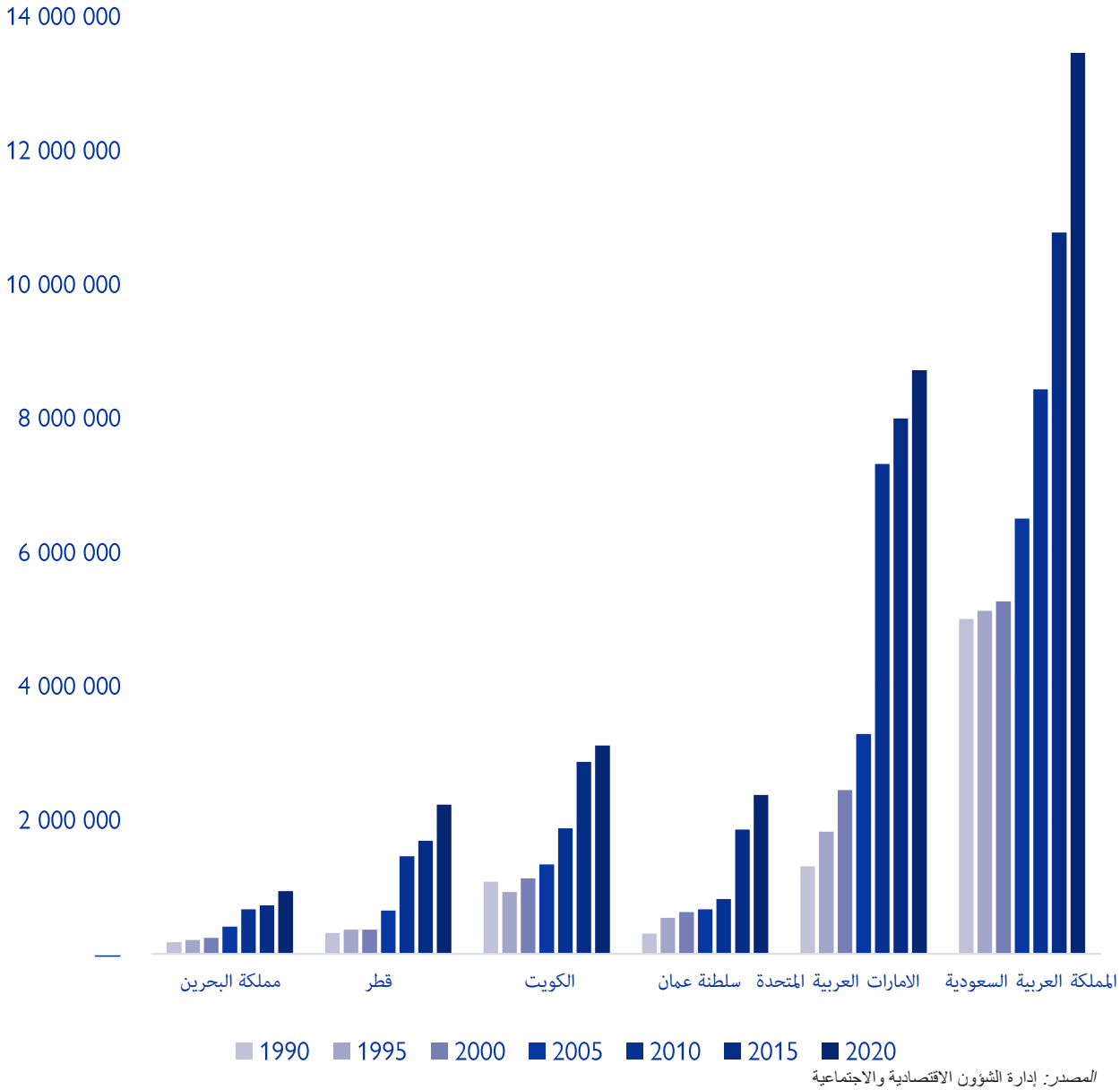
المصدر: إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية

5 World Bank Migration and Remittances Data.

ثمة عوامل، منتشرة في كافة أرجاء منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي، من بينها بطالة الشباب وأنظمة الرعاية الصحية المتخلفة وآثار الصدمات المناخية التي تزيد من ضعف المجتمعات الزراعية؛ وأنواع أخرى من الصدمات مثل عدم الاستقرار والصراع السياسي، هي التي دفعت العمال إلى الهجرة. ومن خلال المقابلات التي أجريناها مع أعداد كبيرة من المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي، كان هناك تفسير شائع يبين سبب اختيار عمال هذه المنطقة الهجرة إلى دول الخليج. وبسؤاله عن ذلك، قال أحد المخبرين الرئيسيين من جمعية رعاية المغتربين الكينية بالإمارات العربية المتحدة **"جميعنا يبحث عن البُلدان الأكثر جلباً للرزق".**

في حين أن البُلدان الإفريقية المرسلة للعمالة مثل مصر والسودان شهدت وعلى نحوٍ تقليدي معظم المهاجرين الذين يسافرون إلى الخليج، فقد شهدت الاتجاهات الأخيرة أعداداً أكبر من المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي، ودول مثل إثيوبيا وكينيا وأوغندا على وجه الخصوص (المنظمة الدولية للهجرة 2020). من بين العوامل الأخرى، يمكن أن يُعزى هذا الاتجاه جزئياً إلى نمو القطاع المنزلي، والذي يمثل أيضاً زيادة أعداد النساء المهاجرات.[6] وقد تعزز هذا الاتجاه من خلال التحول في الطلب بعيداً عن عاملات المنازل من البُلدان الآسيوية المرسِلة للعمالة بسبب ارتفاع الأجور (زيودو 2018).

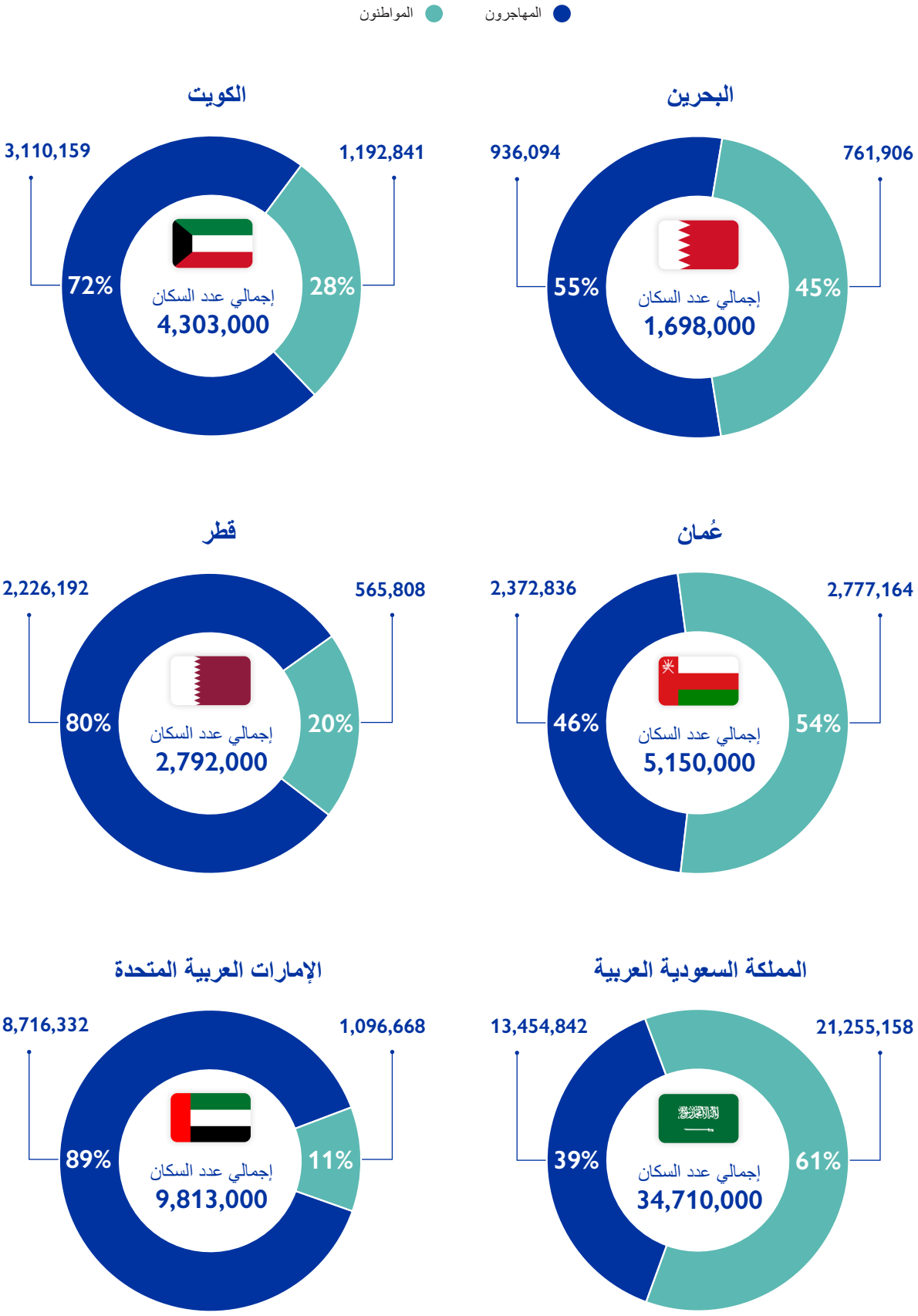
الشكل 5: النمو السكاني للمهاجرين في دول الخليج على مدار الثلاثين عاماً الماضية



المصدر: إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية

6 على الرغم من الاتجاه التصاعدي، أفادت المنظمة الدولية للهجرة عن انخفاض بنسبة 73 في المائة في الهجرة من شرق إفريقيا نحو دول الخليج خلال عام 2020، ويرجع ذلك إلى حد كبير إلى جائحة "كوفيد- 19" وانخفاض أعداد العمال المهاجرين عبر اليمن من منطقة القرن الإفريقي

الشكل 6: التوزيع الديموغرافي لدول الخليج (2020)



المصدر: إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة

وفقاً لمنظمة العمل الدولية (2021)، هناك ما يقدر بنحو 6,6 مليون عامل منزلي في الدول العربية. تستأثر المملكة العربية السعودية وحدها بما يربو عن 3,7 مليون عامل منزلي. وفي هذه الآونة، تشكل العمالة المنزلية أكثر من 12 في المائة من إجمالي العمالة في المنطقة. مدفوعة بزيادة احتياجات رعاية الأطفال وكبار السن، ومدعومة بالتركيبة السكانية الإقليمية والمعايير الثقافية، من المقرر أن يستمر الطلب على الرعاية المنزلية وعاملات المنازل في النمو (تاياه وآساف 2018) بالتزامن مع زيادة الأعداد القادمة من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي. ومع ما أُحرز من تقدم في السنوات الأخيرة، لم يجري تضمين العمالة المنزلية بالكامل في التشريعات الأكثر تقدماً في المنطقة ولا يزالون عُرضة وبشدة لأسوأ أشكال الاستغلال وعدم الاستقرار (لايبوني 2019)

وفقاً لتقرير منظمة العمل الدولية المنشور مؤخراً حول تحويل العمل اللائق إلى واقع ملموس لعمال المنازل (2021):

8.7%
من العمال المنزليين على المستوى العالمي يعملون بالدول العربية

العشرة الأولى
تأتي ست دول في المنطقة في مصاف البُلدان العشرة التي يوجد بها
أعلى نسبة
من العمالة المنزلية .

تمثل العمال المنزلية
12.3%
من إجمالي العمالة في المنطقة، مما يجعلها المنطقة التي تستأثر بأعلى نسبة من العمالة المنزلية نسبةً إلى إجمالي العمالة الموجودة.

تستأثر السعودية بأعلى نسبة من العمالة المنزلية في العالم، إذ يمثل العمل المنزلي بها نحو
28%
من إجمالي العمالة

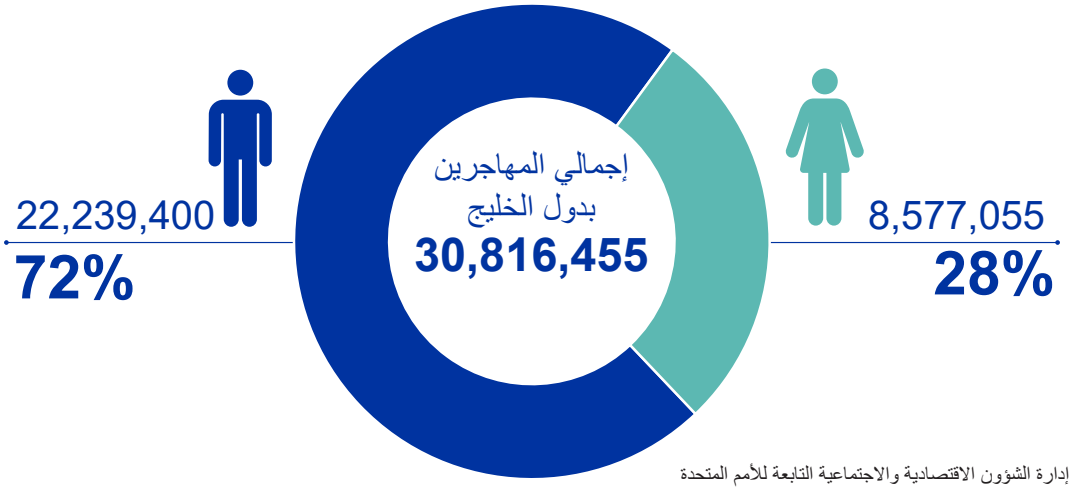
في المملكة العربية السعودية، بين عامي 2007 و2017،
تزايد
العدد الإجمالي للعمالة المنزلية من 830,000 ليصل إلى 2,42 مليون

2x
في البحرين
تضاعف
عدد العاملين في القطاع المنزلي ليقفز من 50,000 إلى 111,000 ما بين عامي 2005 و2016

7 لأغراض إحصاءات منظمة العمل الدولية الواردة في هذا القسم، تشمل الدول العربية العراق والأردن ولبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة واليمن، بالإضافة إلى دول الخليج. ومع ذلك، فإن دول الخليج – ومنها المملكة العربية السعودية على وجه الخصوص - تمثل الاتجاهات الأكثر وضوحاً في المنطقة

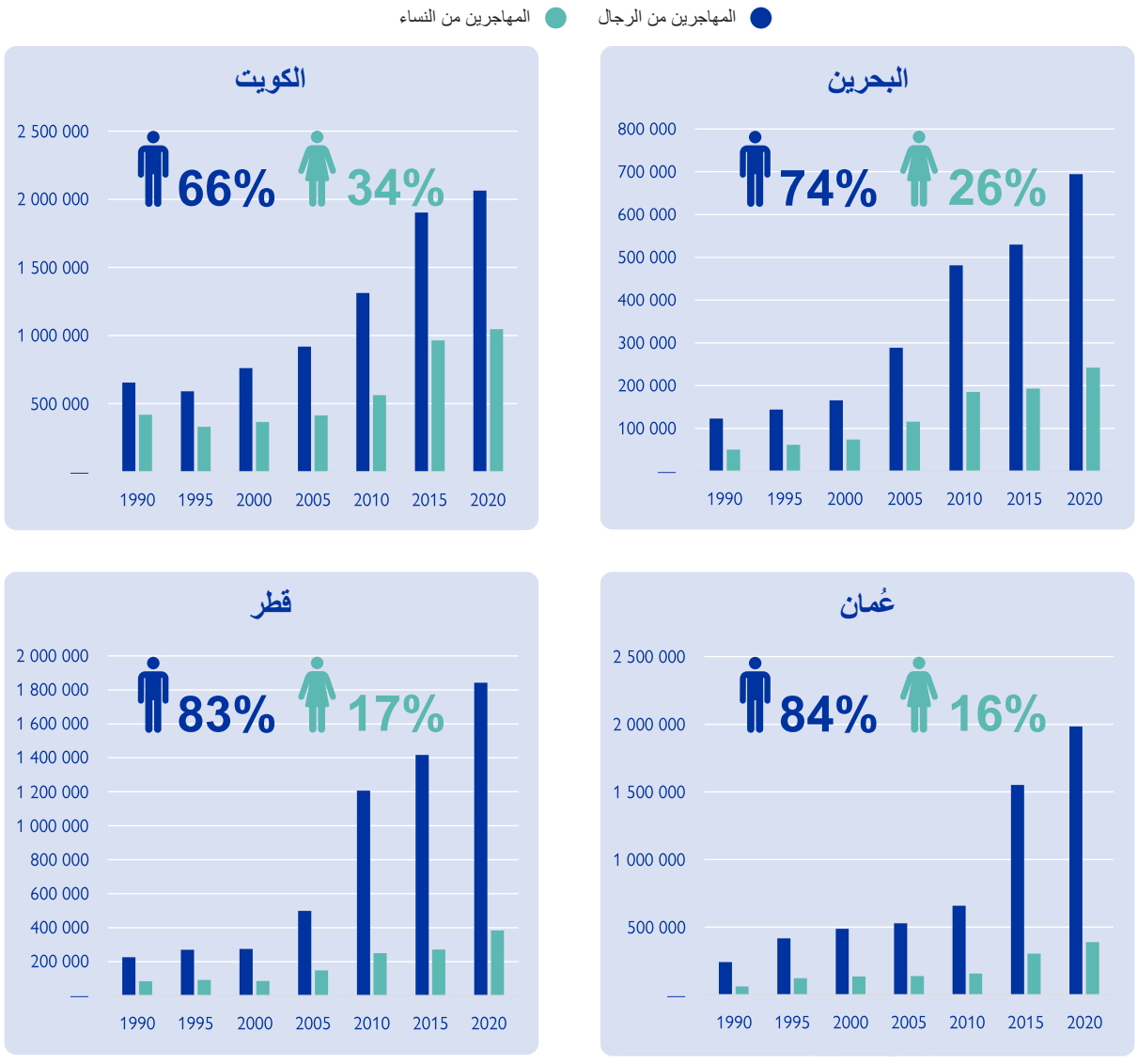
على مدار العقدين الماضيين، تشير الاتجاهات إلى زيادة عدد العاملات المهاجرات الوافدات إلى الخليج للعمل (طالع الشكل 7 والشكل 8).

الشكل 7: نسبة الرجال والنساء المهاجرين والمتواجدين بدول الخليج (2020)

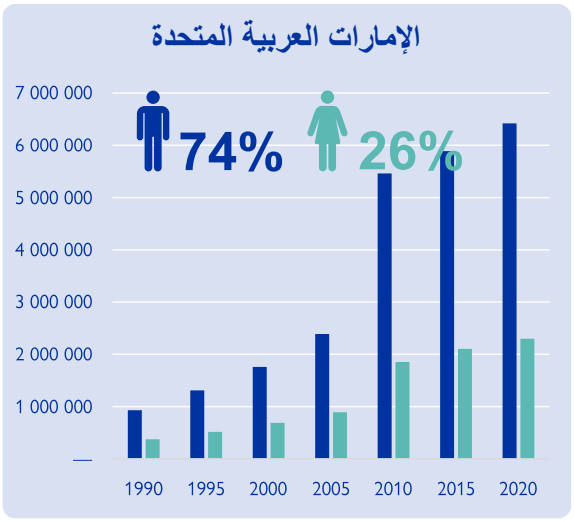


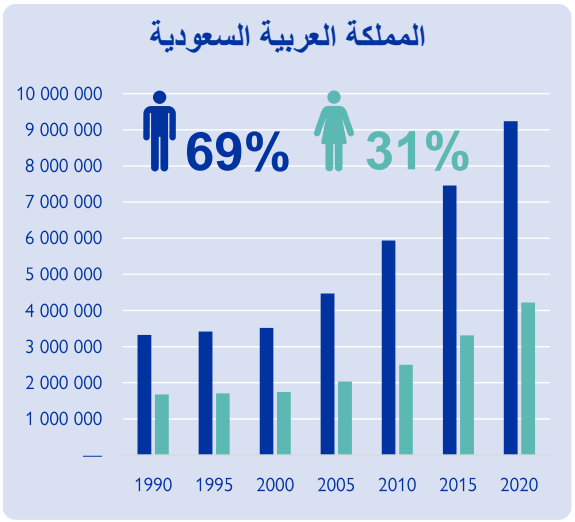
المصدر: إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة

الشكل 8: عدد المهاجرين من الرجال والنساء المتواجدين بدول الخليج



المصدر: إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة





المصدر: إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة

ومع ذلك، لا تزال هناك فجوات بالغة الخطورة في البيانات، وغالباً ما تنبثق الأرقام من التقديرات. ووفقاً لحكومة كينيا، على سبيل المثال، هناك 100,000 كيني في الخليج؛ وذلك مع وجود مصادر أخرى تقدر عدد الكينيين المتواجدين بالخليج بنحو ثلاثة أضعاف هذا العدد، أي 300,000 شخص (بيسونج 2021). تفتقر العديد من السفارات في الخليج إلى بيانات عن أعداد مواطنيها، وأشار العديد إلى أن التحديات المتعلقة بالبيانات تزداد صعوبة بسبب حجم الهجرة غير النظامية. وبحسب تقديرات المنظمة الدولية للهجرة، على سبيل المثال، سلك ما لا يقل عن 400,000 إثيوبي طرقاً غير نظامية – وغالباً ما تتسم بالخطورة – أثناء هجرتهم إلى المملكة العربية السعودية منذ عام 2017. وتقدر وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الإثيوبية أن 30-40 في المائة فقط من جميع الإثيوبيين في دول الخليج يصلون عبر طرق الهجرة المنتظمة (المنظمة الدولية للهجرة 2020).

في حين أن العمال المهاجرين من شرق إفريقيا والقرن الإفريقي في الخليج غالباً ما يتشاركون قصصاً وتحديات متشابهة، ويشار إليهم في الغالب مجتمعين لغرض هذا التقرير، فمن الأهمية بمكان ملاحظة أن هناك اختلافات يجب وضعها في الاعتبار، فيما يتعلق ببلد المنشأ وبلد المقصد، إذ يتمتع بعض العمال المهاجرين من شرق إفريقيا والقرن الإفريقي، بما في ذلك المهاجرين من جنوب السودان والعديد من المهاجرين من جيبوتي، على سبيل المثال، بميزة التحدث باللغة العربية وبالتالي يمكنهم التواصل بسهولة عند الوصول. والبعض الآخر لا يتحدثون العربية أو الإنجليزية، وبالتالي قد يواجهون صعوبة في التواصل. ولا شك من وجود بعض العمال المهاجرين ممن توافر لهم حضور برامج التوجيه قبل المغادرة في بُلدانهم الأصلية (على سبيل المثال، في كينيا وإثيوبيا وأوغندا) في حين أن البعض الآخر قد وفد ولا يوجد لديه سوى القليل من المعلومات حول العمل في الخليج.

هناك طرق مختلفة للغاية يسلكها المهاجرون، إذ جاء معظم العمال المهاجرين الذين جرت مقابلتهم أثناء إعداد هذا التقرير من خلال وكالات توظيف ومكاتب استقدام خاصة. أما الآخرون الذين قدموا عبر الطريق الشرقي مارين باليمن، فسيضطرون في معظم الحالات إلى تحمل رحلة أكثر خطورة.[8] لذا، لا ينبغي اعتبار تجربة العمال المهاجرين من بوروندي وجيبوتي وإثيوبيا وإريتريا وكينيا ورواندا والصومال وجنوب السودان وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوغندا في دول الخليج مثل البحرين والكويت وعُمان والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة وقطر، بالتجربة المتشابهة، إذ تعتمد نتائج هجرة اليد العاملة على مجموعة من العوامل، بدءً من مستوى الاقتصاد الكلي (سياسات هجرة اليد العاملة في بُلدان المنشأ والمقصد وقوانين العمل الوطنية والحماية الاجتماعية) وصولاً إلى المستوى الفردي (النوع الجنساني والصناعة وعملية التوظيف والوضع النظامي/غير النظامي، وما إلى ذلك). بينما يتناول هذا التقرير في معظم أجزائه الاحتياجات المعلوماتية الجماعية للعمال المهاجرين من شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى الخليج، فهناك حاجة إلى مزيد من البحث بهدف تعزيز فهم مجموعة العوامل التي توجه وتعيق وتيسر نتائج أفضل لهجرة اليد العاملة لمختلف المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى دول الخليج.

8 المنظمة الدولية للهجرة، *الرغبة في رغد العيش بغض النظر عن المخاطر: إدارك المخاطر والتوقعات وتجارب الهجرة للشباب الإثيوبيين بطول الطريق الشرقي صوب شبه الجزية العربية* (جنيف 2020).

التحديات التي تعترض العمالة المهاجرة من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى منطقة الخليج

يقطع العمال المهاجرون رحلة الهجرة من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي صوب الخليج بحثاً عن فرص عادةً ما يفتقدونها في بُلدانهم الأصلية، آملين في ايجاد "موارد أوفر لكسب العيش". وبالفعل يستطيع المهاجرون، في كثير من الحالات، كسب رواتب أعلى وتكون التجربة إيجابية، مما يساهم في رفاههم ورفاه أسرهم. ومع ذلك، تعترض تحديات كبيرة طريق العديد من هؤلاء المهاجرين خلال دورة هجرة اليد العاملة؛ بدءً من حصولهم على العمل وحتى العودة إلى أوطانهم. فبدايةً من مرحلة التعرف على فرص العمل المتاحة في الخليج من خلال مكاتب الاستقدام ووكالات التوظيف الخاصة والوسطاء وحتى من خلال العائلة والأصدقاء، وصولاً إلى التحضير للمغادرة، وإدارة التكيف ما بعد الوصول، قد يعاني العمال المهاجرون من منطقة شمال إفريقيا والقرن الإفريقي الاستغلال وسوء المعاملة والتمييز أثناء رحلتهم، لا سيّما أولئك الذين يهاجرون عبر القنوات غير النظامية. غالباً ما يستشري هذا الاستغلال نتيجة النقص الحاد في المعلومات ووفرة المعلومات المضللة طوال دورة هجرة اليد العاملة.

تشمل الإساءات الشائعة ما يلي:

- ممارسات التوظيف الخادعة
- تغيير العقود واستبدالها
- مصادرة جوازات السفر والوثائق الشخصية
- ظروف المعيشة والعمل الخطرة (بما في ذلك أماكن الإقامة المكتظة).
- تدني مستوى السلامة المهنية وسلامة مكان العمل
- سرقة الأجور (بما في ذلك العمل الإضافي غير المدفوع والخصومات التعسفية).
- التحرش الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي
- كره الأجانب والتمييز
- الافتقار إلى الحماية الاجتماعية (وهو ما اتضح وعلى وجه الخصوص أثناء تفشي جائحة "كوفيد-19").

عادةً ما يواجه المهاجرون عبر طرق غير نظامية نقاط ضعف شديدة بسبب مجموعة من العوامل. إذ أنهم يفتقرون إلى الحماية القانونية الشاملة والحقوق، وبالتالي هم أكثر عرضة للاستغلال أو سوء المعاملة من قبل أشخاص عديمي الضمير. كما يسود التردد واسع النطاق بين المهاجرين غير النظاميين في التماس الدعم أو الانتصاف خوفاً من العواقب. وبسبب البنية التحتية الضعيفة التي تدعم أنظمة هجرة العمالة الآمنة والمنتظمة من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي – ويعزو ذلك إلى حد كبير إلى التاريخ الحديث نسبياً لهجرة اليد العاملة من تلك المنطقة – يشرع عدد كبير من مواطني شرق إفريقيا والقرن الإفريقي في الهجرة غير النظامية أو يجدون أنفسهم في أوضاع غير نظامية بعد الوصول إلى بُلدان المقصد. غالباً ما يكون لنقص المعلومات الدقيقة في الوقت المناسب والافتقار إلى الدعم في مرحلة مبكرة من دورة هجرة اليد العاملة عواقب وخيمة على الفرص والنتائج التي قد يتوقعها العامل المهاجر من رحلة هجرته.

وعلى غِرار الوضع السائد على الصعيد العالمي، غالباً ما تجد العاملات المهاجرات، وعاملات المنازل المهاجرات على وجه الخصوص، أنفسهن في مواقف شديدة الخطورة، إذ يتعرضن للاستغلال الحاد والاعتداء الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي (منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي 2021). يتفاقم ضعف عاملات المنازل المهاجرات بطرق غير نظامية من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى الخليج من خلال المتغيرات المتداخلة للنوع الاجتماعي والجنسية والوضع غير النظامي. ونظراً لأن عاملات المنازل المهاجرات يفضلن العُزلة الجسدية والاجتماعية لأن مكان عملهن يقتصر عادةً على المنازل الخاصة، فغالباً ما يفتقرن إلى الوصول إلى الشبكات الاجتماعية، والأهم من ذلك، إلى المعلومات الأساسية ودعم الأقران. ولا شك أن إدراجهن في إصلاحات العمل الأكثر تقدماً في المنطقة سيصبح بمثابة أمر محوري في تعزيز رفاههن وحمايتهن.

> *"قضيتُ ثلاث سنوات في العمل المنزلي والباب مغلق علي. نادراً ما يخرج أصحاب المنزل الذي أعمل به بدون اصطحابي معهم، لذا لم يكن بوسعي الخروج بمفردي أو أن التقي بأي شخص آخر. بعد ذلك، أقنعت والدتي بشراء هاتف لي، وبدأت اعتمد على وسائل التواصل الاجتماعي والمواقع الأخرى للحصول على المعلومات"*
>
> *عاملة منزل إثيوبية مهاجرة تحكي عن تجربتها في الخليج*

في مطلع عام 2020، اضطر العمال المهاجرون في الخليج، كما هو الحال في باقي أرجاء البسيطة، إلى مواجهة المخاطر الصحية والاجتماعية الإضافية الناجمة عن تفشي جائحة "كوفيد-19". وبالنسبة إلى الكثيرين، وبسبب أماكن المعيشة المشتركة، كانت هناك صعوبات في ممارسة التباعد الاجتماعي وكذلك التنقل في سياسات الصحة العامة التي قيدت الحركة. وعلى غِرار الأوضاع السائدة في العديد من البُلدان، تحمل العمال المهاجرون ذوو المهارات المنخفضة وأصحاب الدخول المنخفضة العبء الأكبر من القيود المفروضة لاحتواء جائحة "كوفيد-19"، حيث يواجهون فقدان الوظائف وانخفاض الأجور وانعدام الأمن في الدخل والمسكن والغذاء. بالإضافة إلى ذلك، أفادت التقاريرعن ممارسات الوصم تجاه العمال المهاجرين في جميع أنحاء المنطقة. كما أدى الوباء إلى تفاقم نقاط الضعف الموجودة مسبقاً وسلط الضوء على هشاشة وضع العمال المهاجرين في دول الخليج (أبو الدهب 2021).

لطالما دعا أصحاب المصلحة إلى إصلاحات نظام الكفالة – نظام الكفالة المنتشر في جميع أنحاء دول الخليج الذي يُلزم العمال المهاجرين بطاعة صاحب العمل (أو الكفيل). تشكل هذه المتطلبات القانونية واللوائح الإدارية الأساس لعلاقة غير متوازنة بين أصحاب العمل والعمال المهاجرين، مما يجعلهم في كثير من الأحيان عُرضة للاستغلال والتمييز وسوء المعاملة. كان نظام الكفالة نفسه على رأس أولويات جهود الدولة الأخيرة لمناصرة الإصلاح، ولنأخذ بعض الأمثلة فقط:

- أدخلت قطر إصلاحات عمالية كبيرة في عام 2020، والتي سمحت للعمال المهاجرين بتغيير وظائفهم قبل نهاية عقدهم (دون الحاجة إلى موافقة صاحب العمل) ووضع حد أدنى للأجور للعمال المهاجرين.
- اتخذت مبادرة إصلاح العمل في المملكة العربية السعودية التي جرى تقديمها في عام 2021 خطوات مماثلة، حيث سمحت للعمال المهاجرين بتغيير وظائفهم قبل انتهاء عقدهم ومغادرة البلاد أو إعادة دخولها دون موافقة صاحب العمل.
- بعد تطبيق البحرين في عام 2021، تبنت جميع دول الخليج الآن نسخة ما من نظام حماية الأجور

تهدف هذه الإصلاحات إلى تعزيز التنمية الاقتصادية المستدامة وتعزيز مناخ الأعمال الجاذب للاستثمارات الأجنبية المباشرة. إن تعزيز تنقل العمالة الداخلية، وتنمية قوة عاملة ماهرة ديناميكية، ووضع تدابير حماية إضافية قد يساعد في التخفيف من بعض نقاط الضعف التي يواجهها العمال المهاجرون. وفي حين جرى الاعتراف بمبادرات الإصلاح الخليجية لتقديمها دعماً رئيسياً للعاملين في القطاع الخاص، فإن إدراج عاملات المنازل في هذه المبادرات يعد أمراً بالغ الأهمية كواحدة من أكثر الفئات ضعفاً في المنطقة.

العلاقات الثنائية

وسط انتقادات واسعة النطاق، فرضت عدة دول إفريقية، بما في ذلك بعض دول منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي، حظراً على هجرة العمالة إلى دول الخليج ومن هذه الدول، على سبيل المثال، كينيا (2012-2013) وإثيوبيا (2013) وأوغندا (2016).غالباً ما يركز هذا الحظر، وعلى وجه الخصوص، على العمالة المنزلية؛ فعلى سبيل المثال، حظرت حكومة كينيا وكالات التوظيف الخاصة من إرسال عمالة منزلية إلى دول الخليج بين عامي 2014 و 2017. وبالفعل، في سبتمبر 2021، أوصت وزارة الخارجية الكينية بفرض حظر مؤقت على سفر العمالة المنزلية الكينية إلى المملكة العربية السعودية للعمل. وعلى الجانب الآخر، حظرت الكويت في عام 2019 استقدام العمالة المنزلية من 23 دولة إفريقية ودولتين آسيويتين، بما في ذلك ست دول من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي (وهي بوروندي وجيبوتي وإثيوبيا وكينيا وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوغندا). وفي حين أن مثل هذا الحظر يهدف إلى توفير حماية أفضل للعمال المهاجرين، إلا أنه يفضي في الغالب إلى عواقب غير مقصودة تتمثل في زيادة الهجرة غير النظامية بشكل كبير.

ومع ذلك، وإبان السنوات الأخيرة، طورت حكومات منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي ودول الخليج علاقات أوثق لهجرة اليد العاملة، وهذا ما يؤكده تزايد عدد الاتفاقيات الثنائية المبرمة بين الجانبين. كما عينت حكومة كينيا ملحقين عماليين في المملكة العربية السعودية وقطر والإمارات العربية المتحدة بغية رصد اتفاقيات العمل ورفاهية المواطنين الكينيين. ولا ريب أن مثل هذه التطورات تعد خطوات مهمة نحو جهود أوسع نطاقا لخلق بيئة تمكينية يمكن للعمال المهاجرين تحقيق الرخاء من خلالها.

بالإضافة إلى الإصلاح واسع النطاق في الخليج وتعزيز اتفاقيات هجرة اليد العاملة، ومع استمرار تزايد عدد العمال المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى الخليج، تبلور إجماع حول الضرورة القصوى لتنسيق هجرة اليد العاملة بين دول منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي ودول الخليج. وفي أكتوبر 2019، جمع برنامج حوكمة هجرة العمالة المشترك بين الاتحاد الأفريقي ومنظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة واللجنة الاقتصادية لإفريقيا من أجل التنمية الإقليمية والاندماج في إفريقيا السفراء الأفارقة في أديس أبابا لمناقشة هجرة العمالة إلى دول الخليج. وخلال هذا الاجتماع، جرت مناقشات حول الحاجة إلى نهج أكثر تكاملا. وعقب المنتدى الوزاري الإقليمي رفيع المستوى حول تنسيق سياسات هجرة اليد العاملة في شرق إفريقيا والقرن الإفريقي في يناير 2020، جرى التوقيع على بيان وأولويات الدعوة للعمل (2020-2023). تضمن هذا البيان المهم بعض الأولويات الناشئة التي تتوافق مع النتائج والتوصيات الرئيسية لهذا التقرير:

- الدعوة إلى التعاون في مجال الخدمات الدبلوماسية والقنصلية والملحقية العمالية في بُلدان المقصد العمالي الرئيسية.
- تعزيز المؤسسات الإحصائية الوطنية وآليات جمع البيانات، فضلاً عن التعاون في التبادل والتحليل لإعلام السياسات وحوكمة هجرة اليد العاملة، بما في ذلك من أجل التطوير والصياغة الفعالة والتفاوض بشأن اتفاقات العمل الثنائية وتنفيذها ورصدها وتقييمها.
- تحسين بيانات التحويلات والاستفادة من التأثير المحتمل للتحويلات على التنمية الاجتماعية والاقتصادية.
- بدء التعاون بين الدول المعنية بشأن تقديم المساعدة الدبلوماسية والقنصلية للعمال المهاجرين على وجه الخصوص في البُلدان التي لا يوجد فيها تمثيل دبلوماسي لبعض الدول؛ مع تعزيز، في نفس الوقت، ودعم دور المغتربين في مساعدة العمال المهاجرين وحماية حقوقهم في المواقف الضعيفة.
- التعاون بغية إنشاء منصة مشتركة للعمل مع مجلس التعاون الخليجي بشأن هجرة اليد العاملة.
- تعزيز الوصول إلى العدالة من خلال تعزيز الخدمات القنصلية وتعيين ملحقين عماليين، من أجل الحماية الفعالة لحقوق الإنسان للعمال المهاجرين في بُلدان المقصد، كجزء من معالجة الإفلات من العقاب وتوفير سبل الانتصاف وضمان سيادة القانون.

بعد مرور عام، كما رأينا بالفعل، أكد المنتدى العالمي المعني بالهجرة والتنميةعلى أهمية التنسيق بين بُلدان المنشأ وبُلدان المقصد، متطلعاً إلى حوار أبوظبي، وعلى وجه الخصوص البرنامج الشامل للمعلومات والتوجيه (بيسونج 2021).

أهمية المعلومات

بينما تتبنى البُلدان في كل من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي والخليج خطوات نحو الإصلاح وتعزيز التعاون المشترك متعدد الأطراف فيما بينها، تتزايد وباستمرار أعداد العمال المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى منطقة الخليج. ومن بين التحديات الرئيسية التي تعترض قدوم العمال المهاجرين إلى الخليج الافتقار إلى المعلومات في الوقت المناسب والتي يمكنهم استخدامها لإعداد أنفسهم وحمايتهم طوال دورة هجرة اليد العاملة وتحقيق أقصى استفادة من خبراتهم في العمل. إن الوصول المحدود إلى المعلومات الدقيقة، والذي غالباً ما يقترن بوفرة المعلومات الخاطئة، يجعل من العمال المهاجرين عرضة لممارسات التوظيف الجائرة. وهذا بدوره يوجه عملية صنع القرار للعمال المهاجرين؛ سواءً عن قصد من قِبل البعض أو عن غير قصد من قِبل آخرين، بتجاوز عمليات التوظيف الرسمية والانخراط في الهجرة غير النظامية (فيرنانديز 2017). يمكن أن يساعد توفير معلومات شاملة في حينها حول التوظيف الآمن والأخلاقي في دعم تمكين العمال المهاجرين وحمايتهم من أن يصبحوا فريسة سهلة لوكلاء التوظيف والممارسات الخطرة وغير الأخلاقية والتي من شأنها أن تزيد من مخاطر الاستغلال وسوء المعاملة والاتجار بهم.

في مرحلة ما بعد الوصول، تشيع ثمة فجوات معينة في المعلومات حول شروط وأحكام التوظيف، وقوانين العمل الوطنية، والحقوق والمسؤوليات والأعراف الثقافية. وقد أعرب العديد من العمال المهاجرين الذين جرت مقابلتهم أثناء إعداد هذا التقرير بوضوح أن المشكلة لا تكمن في نقص المعلومات فحسب، بل في وفرة المعلومات المضللة. وطبقاً لما سيوضحه هذا التقرير بالتفصيل، فإن سد فجوات الاحتياجات المعلوماتية ومكافحة التضليل لا يتطلب فقط إتاحة المعلومات الدقيقة، بل يتطلب أيضاً نشر هذه المعلومات وإتاحتها لمن هم في أمس الحاجة إليها.

ولبلورة موضوع المعلومات على نطاق أشمل، يتوسع ***الجزء الثاني*** في مفهوم النظام الإيكولوجي للمعلومات، ويقدم استعراضاً عاماً حول مبادرات التوعية والإعلام بعد الوصول إلى دول الخليج، ويؤكد أهمية الشبكات الاجتماعية وتدفقات المعلومات غير الرسمية. يستعرض ***الجزء الثالث*** النتائج الرئيسية والتوصيات القائمة على الأدلة المصممة خصيصاً والتي تستهدف مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة في دورة هجرة اليد العاملة من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى الخليج، بما في ذلك الحكومات والسفارات ومنظمات المجتمع المدني في كل من بُلدان المنشأ وبُلدان المقصد.

الجزء الثاني

النظام الإيكولوجي للمعلومات

مقدمة

تفتقر الغالبية العظمى من العمال المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى الخليج للعمل إلى المعلومات الأساسية. ومع تبني بعض البُلدان مثل كينيا وأوغندا وإثيوبيا لبرامج توجيه ما قبل المغادرة، فإن معظم العمال المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي ليس لديهم إمكانية الوصول إلى هذه البرامج الرسمية وغالباً ما يكون لديهم معرفة قليلة ببلد المقصد عند وصولهم. يضطر العمال المهاجرون في الخليج إلى التعامل مع عدم تناسق المعلومات، إذ يجب عليهم الاعتماد على أصحاب المصلحة الآخرين في عملية هجرة اليد العاملة – مثل بُلدان المنشأ والمقصد ووكالات التوظيف وأرباب العمل – للحصول على المعلومات الأساسية. يُشار إلى أصحاب المصلحة في النظام الإيكولوجي للمعلومات بالأطراف المؤثرة، "بما يشمل الأشخاص والمنظمات والمؤسسات التي تؤثر على كيفية تدفق أنواع مختلفة من المعلومات" (سوسمان بينيه وآخرون 2015).على مدار دورة هجرة اليد العاملة، يمكن لتلك الأطراف المؤثرة المختلفة تشكيل تدفقات المعلومات بطرق متنوعة.

في بُلدان المنشأ:

- بوسع الحكومة الاضطلاع بدور مهم في تطويرأو جعل برامج ما قبل المغادرة وحملات الإعلام والتوعية إلزامية للعمال المهاجرين المحتملين أو المتواجدين بالخارج.

- تضطلع وكالات التوظيف الخاصة (بما في ذلك جهات التوظيف والوكلاء الفرعيون والوسطاء وما إلى ذلك) بالدور الرئيسي في تيسير رحلة المهاجرين من أوطانهم إلى بلد المقصد وغالباً ما تشكل هذه الوكالات نقطة الاتصال الأولى والأخيرة للعامل المهاجر المغادر إلى بلد المقصد. وبينما تتمتع هذا الوكالات بوضع جيد لمناصرة مبادئ التوظيف الأخلاقي وتوفير معلومات واضحة وشفافة، فإن العديد من وكالات التوظيف الخاصة تتوانى في تزويد العمال المهاجرين بالمعلومات التي يحتاجون إليها لاتخاذ قرار مستنير، بل وفي كثير من الحالات، تعمد إلى خداع العمال المهاجرين عن طريق حجب المعلومات أو تقديم معلومات خاطئة.

- يمكن لمنظمات المجتمع المدني (بما في ذلك المنظمات غير الحكومية والمؤسسات الاجتماعية والمنظمات الدولية) تقديم بعض أشكال توجيه ما قبل المغادرة، ويمكنها المساهمة بصورة مجدية في نشر المعلومات الأساسية للعمال المهاجرين. كما يمكن لهذه المنظمات شغل مكانة جيدة للغاية تجعلها مؤهلة للعمل كمقدمي خدمة مؤثرين وذلك لقدرة هذه المنظمات على الوصول إلى مجتمعات مختلفة.

- غالباً ما يجري إغفال الشبكة الاجتماعية للعامل المهاجر المحتمل – المكونة من روابط قوية مثل الأصدقاء والعائلة والجيران والزملاء – مع أنها من العوامل الحاسمة في عمليات صنع القرار للعمال المهاجرين. يحصل الكثير من العمال المهاجرين على المعلومات عن فرص العمل من الأصدقاء المقربين والعائلة، ويقتنعون بالسفر إلى الخارج للعمل بناءً على محادثات غير رسمية معهم. بينما تتدفق المعلومات عبر الشبكات الاجتماعية، وعبر المعلومات المضللة أيضاً، وغالباً ما يجري خداع العمال المهاجرين من قِبل أقرب الأصدقاء وأفراد العائلة.

- تضطلع وسائل التواصل الاجتماعي بدور بارز ومتزايد في هجرة اليد العاملة، إذ يتعرف العمال المهاجرون غالباً على فرص العمل المتاحة في الخارج عبر الإنترنت. وبينما تستطيع المنصات عبر الإنترنت سد الفجوات المعلوماتية، فقد أصبحت أيضاً أداة توظيف مهمة لوكالات التوظيف الخاصة ومكاتب الاستقدام، وكثير منهم يستفيدون من قوة وسائل التواصل الاجتماعي للاستغلال. لقد أصبحت المنصات عبر الإنترنت بعد ذلك محاور مركزية للمعلومات والمعلومات المضللة.

في بُلدان المقصد:

- يمكن للحكومة الاضطلاع بدور مهم في تطوير أو فرض برامج توجيه ما بعد الوصول وضرورة تدشين حملات الإعلام والتوعية للعمال المهاجرين الوافدين حديثاً والعمل مع بُلدان المنشأ على تعزيز برامج توجيه ما قبل المغادرة.

- يمكن لأصحاب العمل ضمان تلقي جميع الموظفين الجدد توجيهاً مخصصاً أو على متن الطائرة، وبوسعهم أيضاً الوصول المستمر إلى المعلومات والتحديثات المتعلقة بقوانين العمل وآليات التظلم. كما يمكن لأصحاب العمل مناصرة برامج التوجيه و/أو الاستثمار فيها قبل وصول العمال إلى أماكن عملهم، قد يتبلور ذلك في شكل توجيهات ما قبل التوظيف ومعارض التوظيف التي قد تؤدي إلى اتخاذ قرارات أكثر استنارة، وتحسين مطابقة المهارات وتحسين استعدادات الموظفين الجدد.

- يكتسي أرباب العمل للعمالة المنزلية أهمية خاصة، ومع ذلك يجري تجاهلهم أحياناً في دورة هجرة اليد العاملة. تشغل هذه الفئة من أرباب العمل وضع جيد على نحوٍ فريد لضمان سلامة ورفاهية موظفيهم، والتأكد من عدم تعرضهم لأي شكل من أشكال الاستغلال أو الإساءة. كما أنه بوسعهم ضمان إبقاء العاملين لديهم على اطلاع دائم بآخر المستجدات على قوانين العمل الوطنية، والاضطلاع بدور رئيسي في ضمان حصولهم على المعلومات والفرص الرئيسية للتطوير الشخصي والمهني، بما في ذلك تحسين المهارات والتعليم والتدريب.

- تُعد السفارات والتمثيل القنصلي في بلد المقصد أحد المصادر المهمة للمعلومات وتقديم الدعم والمساعدة لجاليات المهاجرين، وبوسعها العمل عن قرب مع الحكومات الوطنية ومنظمات المجتمع المدني وقادة المجتمع لضمان نشر المعلومات المهمة على نطاق واسع داخل مجتمعاتهم. تُشجع البعثات الدبلوماسية على التعاون الوثيق مع الحكومات المضيفة لدعم تطوير وتقييم برامج التوجيه بعد الوصول التي تديرها السلطات الوطنية ذات الصلة، ودعم المشاركة الكبيرة بين مجتمعاتهم.

- تشغل وكالات التوظيف الخاصة مكانة جيدة تمكنها من تقديم معلومات واضحة وشفافة للعمال المهاجرين القادمين والوافدين حديثاً وضمان معرفتهم الجيدة بقوانين العمل الوطنية وآليات التظلم، ومع ذلك، غالباً ما يكون لدى هذه الوكلات حافز ضئيل للقيام بذلك. ونظراً لقدرة الحكومات والعمال المهاجرين والقطاع الخاص على رؤية الفوائد الاجتماعية والاقتصادية للتوظيف الأخلاقي من منظور أوسع، فيمكن لوكالات التوظيف الخاصة الالتزام بممارسات التوظيف الأخلاقية، والتي تبدأ بتوفير معلومات دقيقة وفي الوقت المناسب.

- قد تكون الشبكة الاجتماعية للعامل المهاجر الوافد حديثاً – والتي تتضمن أحياناً الأصدقاء وأفراد العائلة والعمال المهاجرين الآخرين – مصدراً مهماً للمعلومات والدعم، فعندما يحتاج العمال المهاجرون إلى معلومات أو مشورة، فغالباً ما يلجأون أولاً إلى أقرانهم من العمال المهاجرين، ولذا فمن الأهمية بمكان التأكد من أن المعلومات الدقيقة والتي يمكن الوصول إليها تستهدف جاليات المهاجرين على المستوى الشعبي. يجب إيلاء عناية خاصة للمهاجرين من العمالة المنزلية، والتي غالباً ما تواجه صعوبة في الوصول إلى هذه الشبكات الاجتماعية وبناء الروابط الاجتماعية.

- تعد منظمات المجتمع المدني (بما في ذلك المنظمات المجتمعية والجماعات الكنسية والمنظمات غير الحكومية والمؤسسات الاجتماعية والمنظمات الدولية) أحد الموارد الرئيسية الأخرى للمعلومات. فإلى جانب الشبكات الاجتماعية، ربما تمثل منظمات المجتمع المدني أكثر المصادر الموثوقة التي تتدفق من خلالها المعلومات، إذ يمكن لتلك المنظمات، عبر سياقات مختلفة، أن تصبح من بين مقدمي الخدمات الرئيسيين المعنيين بتقديم معلومات ما بعد الوصول لمختلف الجاليات المهاجرة.

- اكتسبت وسائل التواصل الاجتماعي أهمية متزايدة، لا سيّما منذ بداية جائحة "كوفيد-19" في عام 2020، إذ تحمل العمال المهاجرون في كثير من الأحيان وطأة القيود الموضوعة للتخفيف من تفشي الجائحة، وأرسلوا تحديثات مهمة عبر الإنترنت. وكامتداد لمختلف المنظمات المجتمعية القائمة على الجنسية في الخليج (والتي وجدت أساساً قوياً على بعض المنصات الاجتماعية مثل الفيسبوك)، مكنت وسائل التواصل الاجتماعي أيضاً العمال المهاجرين من مشاركة المعلومات المهمة بكفاءة وتقديم المشورة والدعم لبعضهم البعض.

الاحتياجات المعلوماتية

لقد كان نقص المعلومات واحداً من بين الموضوعات التي تكرر طرحها على مدار مقابلاتنا التي أجريناها مع أصحاب المصلحة الرئيسيين خلال دورة هجرة اليد العاملة، بما في ذلك العمال المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى منطقة الخليج. فبدءً من التعرف على فرص العمل المتاحة في بُلدان المنشأ ووصولاً إلى العيش والعمل في الخليج، عانى العمال المهاجرون كثيراً من أجل الوصول إلى المعلومات الرئيسية. وبحسب ما قاله أحد العمال المهاجرين الكينيين في البحرين أثناء مقابلتنا معه **"لم نتلقى أي معلومات عن هذا المكان، ولكننا قدِمنا على الفور"**. وفي بعض الحالات الأخرى، عانى العمال المهاجرون من التضليل، وجرى إقناعهم بالسفر إلى الخليج بناءً على مزاعم كاذبة ووعود واهية.

هناك مجموعة كبيرة من المجالات الرئيسية التي يفتقر فيها العمال المهاجرون من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى الوصول إلى المعلومات المفيدة. تعرض القائمة التالية – وإن لم تكن شاملة – بعض المعلومات الأساسية التي ظهرت أثناء المحادثات التي أجريناها مع العمال المهاجرين:

1) الحقوق والمسؤوليات بمحل العمل

بنود وشروط التوظيف

يجهل معظم العمال المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي بنود وشروط عقود التوظيف الخاصة بهم، ومدى تأثير هذه البنود والشروط على حياتهم اليومية وعلى احتمالات إعالة أنفسهم وذويهم بأوطانهم. وعادةً ما يجهل العمال المهاجرون طبيعة البنود الواجب إدراجها في عقود العمل النموذجية، فعلى سبيل المثال:

> *"لا أعرف أي معلومات عن طبيعة الوظيفة التي سأشغلها في بلد المقصد، ولا أعرف ما إذا كنت سأعمل كخادمة أو مربية أطفال أو ما إذا كنت سأعمل حارسة عقار".*
>
> *مهاجرة إثيوبية تعمل عاملة منزل*

قوانين العمل الوطنية والإصلاحات ذات الصلة

يجهل العمال المهاجرون الوافدون حديثاً طبيعة قانون العمل الوطني أو جهود إصلاح السياسة (على سبيل المثال، نظام حماية الأجور)، كما أنهم غير ملمين بآثار هذه الجهود على حقوق ومسؤوليات كل من صاحب العمل والموظف. وبينما تنفذ دول الخليج إصلاحات واسعة النطاق، يواجه العمال المهاجرون تحدياً إضافياً يتمثل في مواكبة قوانين وأنظمة العمل المتطورة. وفي أغلب الأحيان، يجري تضليل العمال المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي – والعمالة المنزلية على وجه الخصوص – بشأن عواقب الفرار وكثيراً ما يواجهون اتهامات بالسرقة لمحاولة الفرار من كفيلهم.

الحقوق والمسؤوليات

فور وصولهم، تفتقر العمالة المهاجرة من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى الوعي بشأن ما عليهم من واجبات وما لهم من حقوق. فعلى سبيل المثال، يجهل العمال عادةً القوانين الخاصة بساعات العمل وفترات الراحة والاجازة السنوية.

2) إجراءات هجرة اليد العاملة

التوظيف الأخلاقي

يجهل العديد من العمال المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي الوافدين إلى الخليج الإجراءات التي تدعم توظيفهم أو التزامات أصحاب المصلحة المختلفين طوال الدورة، وبالتالي فإنهم غير قادرين على تحديد ما إذا كانوا أو ربما يصبحوا ضحايا لممارسات التوظيف غير الأخلاقية. فعلى سبيل المثال، ومع أنه من غير القانوني عادةً فرض رسوم توظيف على العامل المهاجر، فقد أفاد جميع العمال المهاجرين الذين قابلناهم بدفعهم أموال لشركات التوظيف. يفتقر المهاجرون عادةً إلى المعلومات قبل الوصول وبعده للتعرف على شركات التوظيف المراعية للمبادئ الأخلاقية والإبلاغ الفعال عن المظالم المرتبطة بالتوظيف غير الآمن.

الأشكال الشائعة للاستغلال وسوء المعاملة

بالإضافة إلى الاعتبارات الأشمل حول التوظيف المراعي للاعتبارات الأخلاقية، عادةً ما يكون العمال المهاجرون الوافدون حديثاً من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي غير مدركين للأشكال الشائعة للاستغلال وسوء المعاملة، وفي كثير من الحالات يدركون أنهم كانوا ضحايا لعمليات توظيف غير أخلاقية بعد شهور أو سنوات من وقوع الحادث، وأنه فات الأوان لطلب الإنصاف. يسهِم هذا في ثقافة الإفلات من العقاب في قطاع التوظيف، ويؤدي إلى تسليم العمال المهاجرين أنفسهم بأن هذه الانتهاكات كجزء لا يتجزأ من رحلة هجرة اليد العاملة.

سياسات الهجرة وقواعد الحصول على التأشيرة

ومع اختيار بعض العمال المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي التحايل عمداً على قواعد الحصول على التأشيرة، يستهل العديد منهم الرحلة إلى الخليج دون إلمام كامل بالقواعد واللوائح المتعلقة بالتأشيرات والإقامة. بل بات من الشائع وصول العمال المهاجرين دون الوثائق اللازمة، أو تعيينهم بتأشيرة مؤقتة، ثم يقعون في المخالفات دون أي خطأ من جانبهم.

3) المعيشة في الخليج

الأعراف والعادات الثقافية

غالباً ما يكون لدى العمال المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي قدر ضئيل من المعرفة بالأعراف والعادات الثقافية لدول الخليج. وبينما يكون العمال المهاجرون من بُلدان تكثر فيها الجاليات المسلمة على دراية أكثر بالعادات الدينية، يعاني الكثير من العمالة المهاجرة من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي من "الصدمة الثقافية". ومع انتشار هذا الأمر بدرجة كبيرة، يفتقر الكثير من العمال المهاجرين إلى المعلومات والأدوات التي تدعم تكيفهم مع الثقافة وطريقة الحياة الجديدة. يواجه عمال المنازل المهاجرين على وجه الخصوص صعوبة بالغة في التعلم، إذ يضطرون في العادة إلى التعلم بمفردهم داخل منازل الخليجيين.

اللغة

تتفاقم الصعوبة التي تعترض العمال المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي في التكيف مع عادات ثقافية جديدة بسبب الحواجز اللغوية، إذ يفتقر العمال المهاجرون من تلك المنطقة إلى مهارات اللغة الإنجليزية أو اللغة العربية ويشعرون بالعُزلة لا سيّما خلال الأشهر القليلة الأولى من وصولهم. تكتسي المهارات اللغوية الأساسية أهمية خاصة للعمالة المنزلية.

الإدارة المالية

يفتقر العمال المهاجرون من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي في العادة إلى المعلومات المفيدة حول فتح حساب مصرفي والخدمات المصرفية المتاحة وإعداد الميزانية وطرق تحويل الأموال. ومع أنه من المفترض عدم إلمام العمال المهاجرين بقدر كبير من المعرفة المالية، فقد أشار العديد من المخبرين الرئيسيين إلى حقيقة أن العمال المهاجرين عادة ما يتمتعون بقدر كبير من المعرفة المالية ويجب عليهم تخصيص ميزانية جيدة (تمتد في كثير من الأحيان) لدعم ذويهم في أوطانهم. إن جُلّ ما يفتقرون إليه، بالأحرى، هو المعلومات الخاصة بالخدمات المالية وكيفية الوصول إليها.

"يجب على الحكومة تعليم العمال المهاجرين أساسيات اللغة العربية قبل السماح لهم بالرحيل. فإذا كان لديك مهارة لغوية والقدرة على التواصل، فستكون الأمور أقل صعوبة وسيكون بوسعك التعبير عما تريد. لقد حالفني الحظ في تعلم اللغة بسرعة لأنني كنت أقضي الكثير من الوقت في رعاية الأطفال. كان بالإمكان تقديم معلومات حول ظروف المعيشة والعمل وثقافة ذلك المجتمع الذي نعمل به، لكن لم يجري تقديم هذه المعلومات لا من قِبل الحكومة أو وكالات التوظيف"

عاملة منزل إثيوبية مهاجرة تحكي تجربتها في منطقة الخليج

4) الدعم والمساعدة

مصادر الدعم والمساعدة

يجهل العمال المهاجرون من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي، في معظم الحالات، بمصادر الدعم والمساعدة المتاحة في بُلدان المقصد، بما في ذلك الخدمات القنصلية التي تقدمها سفارتهم (مثل تحديث المستندات الشخصية أو المساعدة القانونية) أو الدعم والمساعدة المجتمعية المقدمة من المنظمات غير الحكومية أو المنظمات المجتمعية.

الحماية الاجتماعية

لا يوجد لدى العمال المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي سوى القليل من الوعي حول تدابير الحماية الاجتماعية المتاحة في الخليج، سواء من قبل بُلدان المنشأ أو المقصد. فعلى سبيل المثال، لا يستطيع جميع العاملين المهاجرين الحصول على المعلومات الواضحة عن التأمين الاجتماعي أو تغطية الرعاية الصحية أو خدمات المساعدة الطارئة بسهولة. وقد تزايد وجود هذه الفجوة المعلوماتية في أعقاب انتشار البطالة وفقدان الدخل والحاجة الماسة إلى مساعدة الرعاية الصحية أثناء جائحة "كوفيد-19".

آليات التظلم والانتصاف

يفتقر العمال المهاجرون من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي في أغلب الأحيان إلى الدراية بآليات التظلم والانتصاف، وعادة ما يتعرفون على هذه الآليات من خلال شبكاتهم الاجتماعية. ينخفض مستوى الوعي بهذه الآليات، وعلى وجه الخصوص، بين العمال الذين يقطنون المناطق النائية، مثل عمال المزارع أو بعض العمال المنزليين، إذ تضعف روابط هؤلاء العمال مع مجتمعاتهم وغالباً ما يكون لديهم وصول متقطع إلى الإنترنت.

فرص التعليم والتدريب

يجهل العمال المهاجرون الوافدون حديثاً من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي الفرص التعليمية والتدريبية التي توفرها السفارات أو المنظمات المجتمعية أو التي يوفرها القطاع الخاص في بعض الحالات.

المشهد المعلوماتي

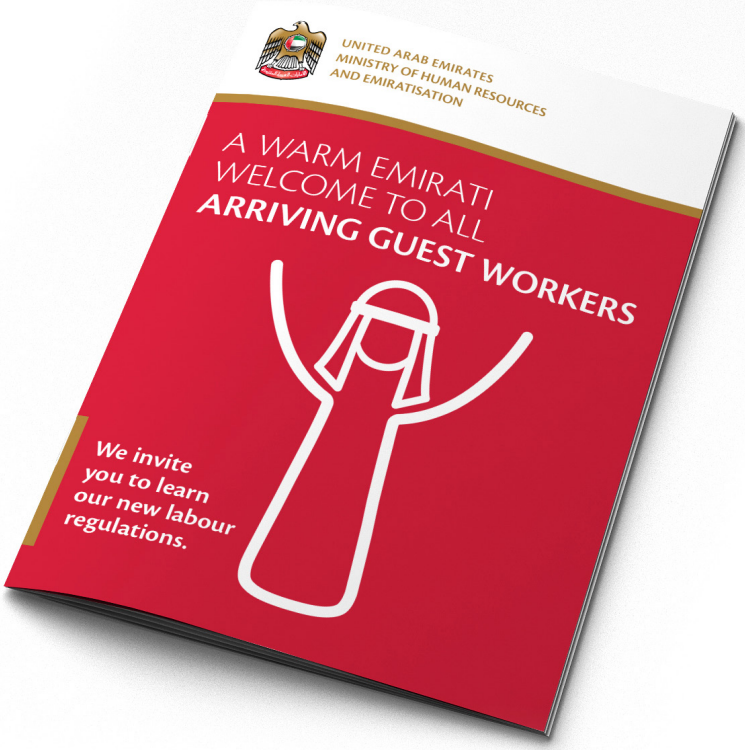
مع وضع هذه الاحتياجات والثغرات المعلوماتية في الاعتبار، فمن الأهمية بمكان فهم طبيعة المشهد المعلوماتي؛ أي المنظمات والبنى التحتية التي يقوم عليها إنتاج المعلومات وتدفقها، أو بمعنى آخر، ما المصادر التي تتدفق من خلالها المعلومات، وما الأطراف المؤثرة التي توجه تداولها؟ ففي منطقة الخليج، وبينما يجري تصور حملات الإعلام والتوعية في أغلب الأحيان من خلال نموذج نشر متدرج تنازلياً من مصدر رسمي، كما سنرى لاحقاً، فغالباً ما يجري تداول المعلومات من خلال الشبكات الاجتماعية الشعبية غير الرسمية التي تزيد من تواجدها في المجالات الرقمية.

الحكومة

على الرغم من انتشار مبادرات توجيه العمال بعد الوصول في جميع أنحاء العالم، فإنها أقل شيوعاً وأقل توحيداً في دول الخليج. ومع الندرة النسبية للبرامج الرسمية المعنية بتوجيه ما بعد الوصول، إلا أن مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة، بما في ذلك الوزارات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني في جميع أنحاء الخليج، قد اتجهت إلى الاستثمار في حملات الإعلام والتوعية والمبادرات التي تهدف إلى سد ما يُنظر إليه على أنه فجوات معلوماتية خطيرة بين العمال المهاجرين.[11] تزايد استثمار الحكومات في تطوير تدخلات المعلومات بهدف جعلها في النهاية إلزامية لجميع العمال الوافدين حديثاً.

غالباً ما تتمركز حملات الإعلام والتوعية في الخليج، والتي تحمل شعار "اعرف حقوقك"، حول حقوق ومسؤوليات العمال المهاجرين؛ وتعمد، على سبيل المثال، إلى تفصيل اللوائح المتعلقة بالعقود والتوظيف وحماية الأجور. تهدف هذه الحملات إلى معالجة أكثر أشكال الاستغلال وسوء المعاملة شيوعاً، بما في ذلك استبدال العقود وسرقة الأجور والتحرش الجنسي.

كان للإمارات العربية المتحدة السبق في تدشين مجموعة من حملات الإعلامة والتوعية، إذ عمدت وزارة الموارد البشرية والتوطين إلى إعداد كُتيب للمهاجرين يحوي معلومات مهمة حول لوائح العمل. تتضمن بعض "الأشياء العشرة المهمة الواجب معرفتها"، على سبيل المثال (مخاطبة العمال المهاجرين):[12]



- يجب على صاحب العمل دفع تكاليف التوظيف والسفر إلى الإمارات العربية المتحدة
- يجب على صاحب العمل دفع ثمن تصريح الإقامة الخاص بك.
- يجب أن يتطابق عقدك مع عرض عملك.
- يحق لك الاحتفاظ بوثائق الهوية الشخصية معك في جميع الأوقات.

تهدف هذه المعلومات إلى التخفيف من مخاطر استبدال العقود، ومصادرة جوازات السفر وسرقة الأجور، من بين انتهاكات أخرى.

11 يُرجى الرجوع إلى تقرير المعلومات الأساسية حول توجيه ما بعد الوصول والصادر عن الدول المشاركة في حوار أبوظبي تقرير المعلومات الأساسية حول توجيه ما بعد الوصول والصادر عن الدول المشاركة في حوار أبوظبي بغية التعرف على مبادرة التوجيه والتوعية التي تُقدم للعمال المهاجرين بعد الوصول إلى الخليج.

12 الملحق 1: مقتطف من كتيب وزارة الموارد البشرية والتوطين بالإمارات للعمال المهاجرين (الإمارات العربية المتحدة)

كما دشنت وزارة الموارد البشرية والتوطين حملة بعنوان *"اعرف حقوقك"* تسلط الضوء على الحقوق والواجبات وإرشادات ما قبل الوصول وبعد الوصول، على سبيل المثال:

- يجب التأكد من حصولك على تصريح عمل، وأنك ستعمل لدى صاحب العمل المحدد في هذا التصريح فقط.
- يجب على صاحب العمل أن يوفر لك إقامة وثلاث وجبات كل يوم.
- إذا طلب منك صاحب العمل ارتداء زي معين أثناء العمل، فيجب عليه توفير هذا الزي الرسمي.
- يتحمل صاحب العمل مسؤولية دفع تكاليف العلاج الطبي الخاص بك، عند الحاجة.
- ستحصل على راتبك الشهري خلال مدة لا تتجاوز (10) أيام من تاريخ استحقاقه.

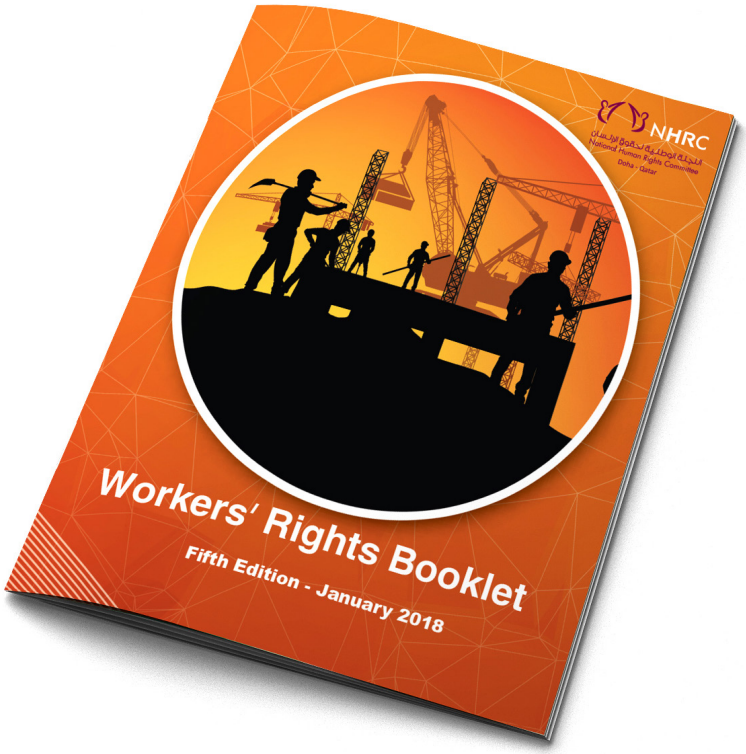
تدير وزارة الموارد البشرية والتوطين الإماراتية مجموعة شهيرة على فيسبوك تستجيب بشكل كبير للشكاوى والتظلمات، وتقدم معلومات مفيدة، أو في بعض الحالات توجه العمال المهاجرين نحو مصادر مخصصة للدعم.

منذ عام 2016، قامت اللجنة الدائمة لشؤون العمل أيضاً بالعديد من الحملات المبتكرة التي تهدف إلى **"توعية العمال بحقوقهم وواجباتهم وفقاً للقوانين والتشريعات الإماراتية، وتعريفهم بثقافة المجتمع الإماراتي وتعزيز معرفتهم حول معايير الصحة والسلامة الواجب اتباعها في أماكن عملهم وفقاً لقوانين دولة الإمارات العربية المتحدة".**[13] شملت الجهود المبذولة تركيب أكشاك ذكية في معسكرات العمال في دبي وعقد جلسات توعية في المنطقة الحرة بجبل علي. وخلال جائحة "كوفيد-19"، وزعت اللجنة الدائمة لشؤون العمل أيضاً أدلة توعية حول جائحة "كوفيد-19" على العمال المهاجرين وأصحاب العمل.

ووفقاً للتفاصيل الواردة في تقرير الخلفية بشأن برنامج التوجيه بعد الوصول في دول حوار أبو ظبي، أنشأت دولة الإمارات العربية المتحدة أيضاً مراكز توجيه مخصصة. كما أُنشأت مراكز توجيه بترخيص من وزارة الموارد البشرية والتوطين لتوفير توعية خاصة وتوجيه لكل من أصحاب العمل والموظفين حول مجموعة من الموضوعات، بما في ذلك قوانين العمل الوطنية. وفي هذه الأثناء، تعمل دولة الإمارات العربية المتحدة على تجربة البرنامج الشامل للمعلومات والتوجيه بالتعاون مع حكومتي سريلانكا والفلبين، مع التركيز على عمال الضيافة.

وفي **قطر**، أصدرت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان ***كتيب حقوق العمال***،[14] والذي يتضمن:

- أساسيات ما قبل القدوم إلى دولة قطر.
- أنواع العقود.
- الأجور
- ساعات العمل
- عمال وعاملات المنازل
- السلامة المهنية والصحة والرعاية الاجتماعية
- الحقوق والواجبات.



13 حسن بشير، إعلان عن شراكات كبرى جديدة مع اختتام قمة المنتدى العالمي المعني بالهجرة والتنمية بدولة الإمارات العربية المتحدة. 21 يناير 2020. متاح على www.wam.ae/en/details/1395302904917.

14 الملحق 2: كتيب حقوق العمال (قطر).

وفي **البحرين**، أصدرت هيئة تنظيم سوق العمل ***دليل الموظفين المغتربين***،[15] والذي يتضمن:

- توجيه النصح ما قبل المغادرة (بشأن الوثائق والمعلومات الخاصة بالمراكز الطبية المعتمدة).
- إسداء النصح بشأن تجنب دفع رسوم توظيف غير مشروعة (مثل دفع رسوم للحصول على تصريح عمل، أو للتحويل إلى صاحب عمل آخر).
- المشورة بشأن الاحتفاظ بالوثائق الشخصية (بما في ذلك جوازات السفر).
- معلومات عن الانتقال للعمل لدى صاحب عمل آخر.
- معلومات الاتصال (لهيئة تنظيم سوق العمل).

بعد الوصول إلى مملكة البحرين:

تجنباً لأي عقوبات ومسائل قانونية أو إلغاء تصريح العمل الخاص بك، وحتى تصبح إقامتك في المملكة قانونية، يرجى اتباع الخطوات التالية:

1. تجنب العمل في أي وظيفة أخرى بخلاف المذكورة في تصريح العمل.
2. العمل فقط في الموقع المذكور في تصريح العمل، أو الفروع الأخرى لنفس صاحب العمل ونفس الوظيفة.
3. التعاون مع ضباط تفتيش هيئة تنظيم سوق العمل عندما يطلبون التحقق من بصمات الأصابع أو الوثائق الخاصة بك.
4. الالتزام بقواعد عقد العمل الخاص بك.
5. سيمنع طلبك للانتقال لصاحب عمل جديد صاحب العمل الحالي من تجديد تصريح العمل الخاص بك أوسيلجاً لتسجيلك كمتغيب عن العمل.
6. لا تدفع أي مبلغ مقابل استخراج تصريح العمل أو تجديده أو الانتقال للعمل لدى صاحب عمل آخر.
7. الالتزام بكافة قوانين مملكة البحرين واحترام تقاليد وثقافة البلاد.
8. عدم التغيب عن العمل لأكثر من 15 يوماً متواصلة دون إخطار صاحب العمل أو إذنه أو لأي سبب آخر غير مذكور في القانون.
9. إذا كان لديك أي نزاع مع صاحب العمل، يرجى الاحتكام إلى محاكم العمل بوزارة العدل والشؤون الإسلامية.
10. يمكنك التحقق من حالة تصريح العمل الخاص بك عن طريق خدمة الهاتف المحمول في أي وقت، أرسل رسالة تحتوي على رقم بطاقة الهوية الخاصة بك وأضف رقمك الشخصي (CPR XXXXXXXXX) على الرقم التالي بتلكو 90168، زين 77070 أوفيفا 98690.

هذا الدليل متاح باثنتا عشرة لغة - تشمل اللغة الهندية والتاغاغولية والبنغالية والصينية، ولكن حتى الآن لا توجد لغات إفريقية. يشيع هذا الأمر في الخليج وهذا يعزو إلى أن غالبية العمال المهاجرين من أصول آسيوية. ومع تزايد أعداد المهاجرين الأفارقة، تزداد الحاجة لإصدار نسخ بلغة إفريقية من هذه المواد.

هناك مبادرة أخرى من قبل هيئة تنظيم سوق العمل تتمثل في تزويد العمال المهاجرين بالمواد المطبوعة في المطار. يتضمن ذلك تفاصيل حول المسؤوليات والحقوق أثناء العمل في البحرين، بالإضافة إلى بطاقات المعلومات بأرقام الخطوط الساخنة لمكافحة الاتجار بالبشر وخدمات معالجة الشكاوى والحماية التي تقدمها هيئة تنظيم سوق العمل، مثل الخدمات السريعة وتوفير المأوى. بالإضافة إلى ذلك، يحصل جميع العمال المهاجرين القادمين إلى البحرين بتأشيرة عمل على شريحة مكالمات هاتفية فور وصولهم إلى المطار، وهو أمر بالغ الأهمية على وجه الخصوص لعاملات المنازل المهاجرات اللائي قد يتعرضن لخطر العزلة الجسدية والاجتماعية.

15 الملحق 3: مقتطف من دليل تنظيم سوق العمل (البحرين).

وفي **المملكة العربية السعودية**، دشنت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية موقعاً[16] للتثقيف العمالي يهدف إلى نشر المعلومات حول مجموعة من الموضوعات، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر قوانين العمل وواجبات والتزامات الموظفين وصاحب العمل وتجديد العقود والرعاية الطبية ومعلومات عن الدعم والمساعدة. يحتوي الموقع أيضاً على روابط لمجموعة من كتيبات المعلومات والإرشادات حول مواضيع مثل:

- حقوق وواجبات العمالة المنزلية
- الأجور
- مكافأة نهاية الخدمة
- التأمين الصحي
- أخلاقيات العمل

ومع احتواء الموقع على الكثير من المعلومات المفيدة، إلا أنه متوفر باللغتين العربية والإنجليزية فقط، وبالتالي فهو موجه لأصحاب العمل أكثر من الموظفين.

وعلى خُطى دولة الإمارات العربية المتحدة، تخوض المملكة العربية السعودية تجربة البرنامج الشامل للمعلومات والتوجيه مع حكومة بنغلاديش، مع إيلاء عناية خاصة للسائقين التجاريين. وبدعم من المنظمة الدولية للهجرة، تعمل الحكومتان معاً على تطوير برامج توجيه منسقة عبر توجيه ما قبل التوظيف وتوجيه ما قبل المغادرة وتوجيه ما بعد الوصول. وكجزء من هذا النموذج التجريبي، سيجري تدريب كبار المدربين وتقديم جلسات توجيهية للمهاجرين بما يتماشى مع نهج البرنامج الشامل للمعلومات والتوجيه. وبعد ذلك، ستجري المنظمة الدولية للهجرة تقييماً شاملاً لمعرفة آثار هذا النهج على العمال المهاجرين.

16 الملحق 4: مقتطفات من موقع التثقيف العمالي التابع لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (المملكة العربية السعودية)

منظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية

بالإضافة إلى المبادرات الحكومية، هناك مجموعة من حملات الإعلام والتوعية التي تقودها منظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية في الخليج هناك العديد من الأمثلة في **الكويت**، بما في ذلك كتيب ***"حقوقك": دليل للعمال الوافدين في الكويت***[17] صادر عن الاتحاد العام لعمال الكويت للعمال المهاجرين. يحتوي هذا الكتيب على معلومات حول حقوق العمل، وقوانين الجنسية والكفالة، ومعلومات عن معالجة المظالم، وقوانين الهروب وحماية الأجور وعقد العمل ومعلومات الاتصال.

كما جرى أيضاً إصداردليل مماثل لعاملات المنازل من خلال حملة "سقف واحد"، بالتعاون بين جمعية الأخصائيين الاجتماعيين ومنظمة الخط الإنساني ووزارة الداخلية. كما جرى توفير ***الدليل القانوني للعمال المنزليين***.[18] في المستشفيات ومراكز الشرطة ومكاتب وكالات التوظيف، ويتضمن معلومات أساسية عن:

- الأمور المالية
- الأحوال المعيشية
- أنواع الإقامة
- المشورة القانونية
- الترحيل والهروب
- المأوى
- القوانين

يصدر الدليل القانوني للعمالة المنزلية في خمس عشرة لغة، بما في ذلك اللغة الأمهرية.

17 الملحق 5: مقتطف من كتيب "حقوقك" : دليل للعمالة المهاجرة في الكويت.
18 الملحق 6: مقتطف من الدليل القانوني للعمالة المنزلية (الكويت).

بالإضافة إلى المنتجات الإعلامية التي أصدرتها الحكومات ومنظمات المجتمع المدني في الخليج، عملت المنظمات الدولية ومنظمات المجتمع المدني أيضاً على نشر المعلومات الأساسية حول الحقوق والمسؤوليات. أصدرت منظمة العمل الدولية مجموعة من الأدلة لمسارات محددة لهجرة اليد العاملة. تتضمن أدلة السفر الذكية "ترافيل سمارت" معلومات مستهدفة للعمال المهاجرين من دول مختارة في جنوب آسيا (يهاجرون إلى دول خليجية معينة)، بما في ذلك، على سبيل المثال، الحقوق والمسؤوليات والعقد والوثائق ونهاية الخدمة والمقابل المادي والسفر ورسوم التوظيف والمخالفات.

في حين أن معظم المنتجات الإعلامية تستهدف العمال المهاجرين أنفسهم، فقد أصدرت منظمات المجتمع المدني العديد من الأدلة لأرباب العمل؛ ولا سيما أصحاب العمل للعمالة المنزلية. تتضمن سلسلة توظيف العمالة المنزلية المهاجرة في المملكة العربية السعودية وقطر والكويت والإمارات العربية المتحدة، والتي نشرتها بروجيكت بريدجس (شراكة بين المنظمة غير الحكومية هيفوس ومنظمة حقوق المهاجرين)، أقساماً [19] عن:

- اعتبارات ما قبل التوظيف
- عملية التوظيف
- حقوق والتزامات العمالة المنزلية
- حقوق والتزامات صاحب العمل
- حساب ساعات العمل
- إنشاء علاقة عمل وطيدة وبيئة عمل جيدة

19 الملحق 7: مقتطف من دليلك لتوظيف عامل مهاجر بالمملكة العربية السعودية

تنتشر المبادرات التي تستهدف أرباب العمل – وأرباب عمل العمالة المنزلية المهاجرين على وجه الخصوص – على نطاق أضيق ولكن يتزايد وجود مثل هذه المبادرات كإحدى الممارسات الجيدة. يضطلع أرباب العمل بدور حاسم في النظام الإيكولوجي للمعلومات كمقدمين رئيسيين للمعلومات. علاوة على ذلك، في حين أن حملات التوجيه والتوعية بعد الوصول تميل على نطاق أكبر إلى استهداف الموظفين، فمن الأهمية بمكان أيضاً التأكد من أن أصحاب العمل على دراية جيدة بالحقوق والالتزامات التي تنطوي عليها العلاقة بين صاحب العمل والموظف.

البعثات الدبلوماسية

عملت البعثات الدبلوماسية التي تمثل الدول الآسيوية في الخليج كثيراً وعلى نحو استباقي على تعزيز حماية المواطنين. ففي عمان، على سبيل المثال، تقدم سفارة الهند منازل شهرية مفتوحة. وفي المملكة العربية السعودية، وضعت سفارة الهند مبادئ توجيهية للمواطنين الهنود بالمملكة، تغطي مجموعة من الموضوعات، بما في ذلك نظام العمل وآليات التظلم والانتصاف وكيفية الوصول إلى برامج الرعاية الاجتماعية أثناء التواجد في الخارج. نفذت سفارة باكستان في الإمارات العربية المتحدة مجموعة من الحملات الإعلامية والتوجيهية، بما في ذلك التوعية المالية، بينما تطرق هذا التقرير بالفعل إلى الدور المهم الذي تضطلع به سفارة الفلبين في إدارة ندوة توجيه ما بعد الوصول والتي تستمر قرابة الساعة والنصف.

مقارنة ببُلدان دول الآسيوية – التي غالباً ما يكون لديها ملحقون عماليون متخصصون [20]، وملحقون رعاية مجتمعية (باكستان)، وملحقون رعاية اجتماعية (الفلبين) – لا تزال سفارات دول شرق إفريقيا والقرن الإفريقي في الخليج تفتقر في أغلب الأحيان إلى الموارد اللازمة لتقديم نفس المستوى من الدعم والمساعدة إلى رعاياهم (انظر الشكل 9). وهذا ليس بالأمر المُستغرب باعتبار التاريخ الأطول لهجرة اليد العاملة من الدول الآسيوية، والتدفق الحديث نسبياً للعمال المهاجرين الأفارقة في دول الخليج. ومع أن العديد من العمال المهاجرين أخبرونا بإنهم سيتوجهون إلى سفارتهم أو ممثلهم القنصلي في حالة الطوارئ، فقد أشار العديد منهم أيضاً إلى تفضيلهم طلب الدعم داخل مجتمعهم أو من منظمات المجتمع المدني أو السلطات الحكومية الرسمية. لقد ذلك هو الوضع الشائع على وجه الخصوص في حالة عدم وجود تمثيل قنصلي داخل حدود الدولة.

ومع ذلك، هناك استثناءات مهمة، وقد طورت بالفعل بعض سفارات منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي في الخليج وتقدم حالياً خدمات رعاية اجتماعية مهمة. وتقدم سفارة أوغندا في الرياض، على سبيل المثال، قائمة بوكالات التوظيف المعتمدة لدعم هجرة العمالة النظامية لمواطنيها إلى المملكة. كما يوجد لدى السفارة لديها آلية لمعالجة المظالم وخط مساعدة للعمال المهاجرين المحتاجين إلى المساعدة. وعلى غرار العديد من السفارات في المنطقة، تستعين سفارة أوغندا في المملكة العربية السعودية بوسائل التواصل الاجتماعي على نحوٍ فعال لنشر المعلومات المهمة للجالية الأوغندية. تُبدي العديد من السفارات تعاوناً وثيقاً مع مجتمعاتها، غالباً من خلال متطوعين معتمدين للاتصال المجتمعي، والذين يمثلون مصادر مهمة للدعم والمساعدة.

أكد عدد من السفارات التي جرت مقابلتها على أهمية استكشاف برنامج توجيه ما بعد الوصول وأعربت عن بالغ اهتمامها بهذا الأمر. ومع ذلك، أشار الكثيرون إلى مجموعة من التحديات، بما في ذلك نقص التمويل والموارد والقدرات التقنية. إضافة إلى ذلك، لوحظ خلال عدة مقابلات أن السفارات تواجه تحديات حادة بسبب عدد المهاجرين أصحاب الأوضاع غير النظامية في بلد المقصد، مما يجعل المساعدة في معالجة المظالم، على سبيل المثال، أمراً أكثر صعوبة.

20 هناك عدد متزايد من الملحقين العاملين لبُلدان منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي في الخليج، بما في ذلك، على سبيل المثال، في السفارات الكينية بالمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة وقطر.

الشكل 9: البعثات الدبلوماسية لدول شرق إفريقيا والقرن الإفريقي بدول الخليج

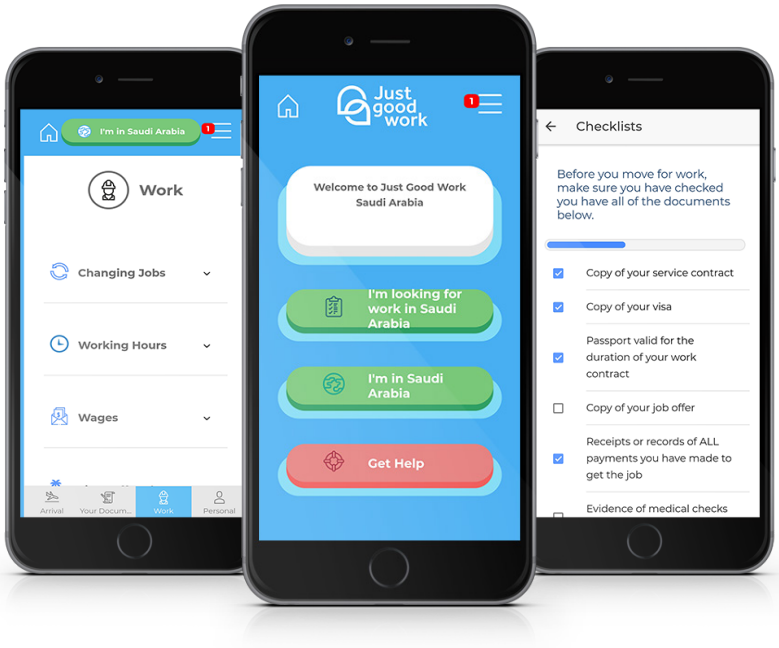
● متوفرة في بُلدان المقصد ● متوفرة في بُلدان الخليج المجاورة

	البحرين	الإمارات العربية المتحدة	عُمان	المملكة العربية السعودية	الكويت	قطر
بوروندي	سفارة جمهورية بوروندي (الرياض)	القنصلية العامة لجمهورية بوروندي (دبي)	سفارة جمهورية بوروندي (الرياض)	سفارة جمهورية بوروندي (الرياض)	سفارة جمهورية بوروندي (الرياض)	سفارة جمهورية بوروندي (الرياض)
جيبوتي	سفارة جمهورية جيبوتي (الرياض)	سفارة جمهورية جيبوتي (أبو ظبي)	سفارة جمهورية جيبوتي (الرياض)	سفارة جمهورية جيبوتي (الرياض)	سفارة جمهورية جيبوتي (مدينة الكويت)	سفارة جمهورية جيبوتي (الدوحة)
إريتريا	سفارة إريتريا (الرياض)	سفارة إريتريا (أبو ظبي)	سفارة إريتريا (أبو ظبي)	سفارة إريتريا (الرياض)	سفارة إريتريا (الجابرية)	سفارة إريتريا (الدوحة)
إثيوبيا	قنصلية جمهورية إثيوبيا الديمقراطية الاتحادية (المنامة)	سفارة جمهورية إثيوبيا الديمقراطية الاتحادية (أبو ظبي)	سفارة جمهورية إثيوبيا الديمقراطية الاتحادية (مسقط)	سفارة جمهورية إثيوبيا الديمقراطية الاتحادية (الرياض)	سفارة جمهورية إثيوبيا الديمقراطية الاتحادية (مدينة الكويت)	سفارة جمهورية إثيوبيا الديمقراطية الاتحادية (الدوحة)
كينيا	سفارة جمهورية كينيا (مدينة الكويت)	سفارة جمهورية كينيا (أبو ظبي)	سفارة جمهورية كينيا (مسقط)	سفارة جمهورية كينيا (الرياض)	سفارة جمهورية كينيا (الزهراء)	سفارة جمهورية كينيا (الدوحة)
رواندا	سفارة جمهورية رواندا (أبو ظبي)	سفارة جمهورية رواندا (أبو ظبي)	سفارة جمهورية رواندا (أبو ظبي)	سفارة جمهورية رواندا (أبو ظبي)	سفارة جمهورية رواندا (أبو ظبي)*	سفارة جمهورية رواندا (الدوحة)
الصومال	سفارة جمهورية الصومال الفيدرالية (الرياض)	سفارة جمهورية الصومال الفيدرالية (أبو ظبي)	سفارة جمهورية الصومال الفيدرالية (مسقط)	سفارة جمهورية الصومال الفيدرالية (الرياض)	سفارة جمهورية الصومال الفيدرالية (مدينة الكويت)	سفارة جمهورية الصومال الفيدرالية (الدوحة)
أوغندا	سفارة جمهورية أوغندا (أبو ظبي)	سفارة جمهورية أوغندا (أبو ظبي)	سفارة جمهورية أوغندا (أبو ظبي)	سفارة جمهورية أوغندا (الرياض)	سفارة جمهورية أوغندا (الرياض)	سفارة جمهورية أوغندا (الدوحة)
جمهورية تنزانيا المتحدة	سفارة جمهورية تنزانيا المتحدة (الكويت)	سفارة جمهورية تنزانيا المتحدة (أبو ظبي)	سفارة جمهورية تنزانيا المتحدة (مسقط)	سفارة جمهورية تنزانيا المتحدة (الرياض)	سفارة جمهورية تنزانيا المتحدة (مدينة الكويت)	سفارة جمهورية تنزانيا المتحدة (الدوحة)
جمهورية السودان	سفارة جنوب السودان (الرياض)	سفارة جنوب السودان (أبو ظبي)	سفارة جنوب السودان (أبو ظبي)	سفارة جنوب السودان (الرياض)	سفارة جنوب السودان (مدينة الكويت)	سفارة جنوب السودان (الدوحة)

* تقدم السفارة الكينية في الكويت أيضاً بعض الخدمات القنصلية للمواطنين الروانديين.

بالإضافة إلى النشرات والكتيبات والمواقع الإلكترونية المخصصة، هناك العديد من المبادرات الرقمية المبتكرة التي تهدف إلى نشر المعلومات الأساسية للعمال المهاجرين في المراحل بالغة الأهمية في دورة هجرة اليد العاملة. كما تزايد انتشار استخدام تطبيقات الهاتف المحمول وتشير إلى قناة معلومات غير مكتشفة في دورة هجرة اليد العاملة. ومع ما تحظى به الأدوات الرقمية من جاذبية خاصة في أعقاب جائحة "كوفيد-19"، لا سيّما عندما تتزايد صعوبة تنظيم جلسات التوجيه الشخصية، فيجب اعتبارها أداة مكملة لجلسات التوجيه الشخصية وليست بديلاً لها. لا شك أن القنوات الرقمية تساعدنا في التغلب على تحديات الحجم والتواصل على نحوٍ أفضل، ولكن استخدامها على نطاق واسع سيعتمد على محو الأمية الرقمية المعززة وإمكانية الوصول بين العمال المهاجرين (يونوين وهاريندراناس وغيمير 2021). علاوة على ذلك، بينما تستخدم الهواتف الذكية على نطاق كبير، لا ينبغي الافتراض أن جميع المهاجرين لديهم وصول سهل إلى الإنترنت من خلال أجهزتهم المحمولة.

تطبيق جاست جود وورك



جاست جود وورك هو تطبيق مجاني للهاتف المحمول مصمم خصيصاً لتزويد العمال المهاجرين بالمعلومات المهمة حول المراحل المختلفة لعملية هجرة اليد العاملة. صُمم هذا البرنامج بدعم من منظمة فيفتي ايبيت (85) – وهي منظمة بالمملكة المتحدة تحارب الإتجار بالبشر وتناصر التوظيف الأخلاقي – من قِبل عامل كيني مهاجر إلى قطر في عام 2018، والذي تعرض هو نفسه للاستغلال، ويغطي هذا البرنامج كافة جوانب الهجرة بدءً من الاستقدام، مروراً بعملية التوظيف والحياة في بلد المقصد. يوجه التطبيق العمال المهاجرين إلى الخارج من خلال إدارة وثائقهم ويوفر معلومات أساسية حول قوانين العمل وأشكال الاستغلال الشائعة بغية تجنبها إلى جانب تقديمه لعدة نصائح حول الاستعداد وكيفية تحقيق النجاح بالخارج. كما صمم التطبيق محتوى لمسارات الهجرة المختلفة. وفي منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي، يوجد بالبرنامج مسارات للهجرة بين أوغندا وكينيا من الجانب المرسل للعمالة، والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة وقطر بوصفها بُلدان المقصد. ويجري مجدداً تطوير محتوى هذا التطبيق ليشمل كلاً من جمهورية تنزانيا المتحدة والبحرين والكويت وعُمان.

منصة سمارت ليبور

دشنت الإمارات العربية المتحدة منصة **سمارت ليبور "وهي منصة تعليمية وتفاعلية تهدف إلى جعل الملايين من العمال العاديين أكثر سعادة وذكاء وإنتاجية"**.

يقدم التطبيق مجموعة كبيرة من الدورات متعددة اللغات التي تستهدف العمال ذوي الدخول المنخفضة، بما في ذلك على سبيل المثال:

- الصحة
- مهارات الكمبيوتر
- قواعد القيادة والسلامة
- الثقافة الإماراتية

التعليم والتدريب

في حين أن حملات الإعلام والتوعية المتدرجة تنازلياً تلبي حاجة ماسة، وتعمل على سد الفجوات المعلوماتية الهامة، فإن تركيزها على العقبات التي تعترض العمال المهاجرين في بعض الأحيان يعمل على تهميش الاحتياجات المعلوماتية الهامة حول فرص التطوير الشخصي والمهني. يعد تطبيق سمارت ليبور مثال جيد لأداة رقمية مبتكرة مصممة لتثقيف وتمكين العمال المهاجرين ذوي الدخول المنخفضة؛ كما أنه مثال جيد على الاهتمام المتزايد بالتعليم والتدريب.

على مدار السنوات الأخيرة، جرى استثمار الكثير من الجهود بهدف إصدار ونشر أدلة وكتيبات وأدبيات متعددة اللغات تحتوي على معلومات أساسية لكل من أصحاب العمل والعمال المهاجرين (والتي غالباً ما تستهدف العمالة المنزلية المهاجرة على وجه التحديد). تمثل هذه الجهود خطوات مهمة في تحسين صحة نظام المعلومات الأوسع نطاقاً وينبغي الإشادة بها والبناء عليها. ومع وجود حاجة ماسة إلى التركيز على الحقوق والمسؤوليات والتظلمات، إلا أن العمال المهاجرين في الخليج يواجهون أيضاً فجوات معلوماتية كبيرة حول فرص التطور الشخصي والمهني. يسافر العمال المهاجرون إلى الخارج بغية الحصول على العمل آملين في الوصول إلى الفرص التي لا تتوافر لهم عادة في بلادهم. بخلاف الرواتب المرتفعة، يحرص العمال المهاجرون أيضاً على تحسين مهاراتهم وتعزيز آفاقهم، سواء في الخليج أو عند عودتهم إلى بُلدانهم. وقد أعرب معظم المهاجرين الذين جرت مقابلتهم أثناء إعداد هذا التقرير عن رغبتهم في تحسين مهاراتهم اللغوية، على سبيل المثال؛ جرى تسليط الضوء على اللغتين الإنجليزية والعربية، ولكن بالنسبة إلى العمالة المنزلية المهاجرة، كان هناك تفضيل قوي للغة العربية. بالإضافة إلى المهارات الرقمية والمهارات الشخصية مثل الاتصال والشبكات وحل المشكلات، فإن التركيز المعزز على تحسين المهارات والتدريب والتعليم لن يفيد العمال المهاجرين أنفسهم فحسب، بل سيفضي إلى إنشاء قوة عاملة أكثر مهارة تصب في مصلحة أصحاب العمل، بل وتفيد الاقتصاد الأشمل.

في حين أن النظام الإيكولوجي للمعلومات الذي يستهدف العمال المهاجرين في الخليج يركز في العادة على مجموعة من الموضوعات عند تداخل الحقوق والمسؤوليات، ظهرت، على مدار السنوات الأخيرة، مجموعة من المبادرات التي تحاول تمكين العمال المهاجرين من خلال التعليم والتدريب ورفع المهارات وتحسين المعرفة المالية منها:

- إنشاء **مراكز تدبير** (وفقاً للقانون الاتحادي رقم 10 لعام 2017 بشأن العمالة المنزلية) بعد أن عمدت وزارة الموارد البشرية والتوطين إلى تقييم ظروف وكالات استقدام العاملين وحاولت معالجة المشكلات المتعلقة بأنظمة الاستقدام، وكذلك تبسيط استقدام العمالة المنزلية، بما في ذلك التكاليف وتنمية المهارات ذات الصلة. تؤول ملكية مراكز تدبير إلى القطاع الخاص، ولكنها تخضع للمراقبة والتنظيم من قبل وزارة الموارد البشرية والتوطين، وهي تعتبر بمثابة مركز شامل لاستقدام وتدريب وتوظيف عمال الخدمة المنزلية. قد يتحمل صاحب العمل تكاليف وحدات تحسين المهارات وتشمل الإسعافات الأولية للأطفال وإعداد الطعام والشراب وتحسين الممارسات المنزلية وتعليم الطفولة المبكرة (بما في ذلك سرد القصص والألعاب والأنشطة للأطفال)، من بين أشياء أخرى كثيرة.

- تأسس **معهد التدبير المنزلي** في عام 2015 في دبي بغية توفير التعليم والتدريب للعمالة المنزلية الوافدة، يقدم المعهد دورات مخصصة للتعليم في السنوات الأولى، والتدريب على إجراء الإسعافات الأولية للأطفال ورعاية المسنين، والاحتياجات الخاصة، ونظافة الأغذية وإدارة شؤون المنزل. في عام 2021، افتتح المعهد أول مركز تدريب سكني في الإمارات العربية المتحدة للعمالة المنزلية.

- **رابطة ساندیجان** هي منظمة غير حكومية في الكويت تعمل على تعزيز الرفاهية العامة للعمال المهاجرين وتقدم مجموعة من الدورات التدريبية منها، على سبيل المثال، دورات حول الإنعاش القلبي الرئوي والحياكة والإلمام بالأمور المالية.

- **مركز رعاية الدانوب** هو مبادرة غير ربحية مقرها دبي وترأسها مجموعة الدانوب ومرخصة من قبل هيئة تنمية المجتمع. يقدم المركز برامج تلبي احتياجات العمال المهاجرين، والتي تغطي، على سبيل المثال، مهارات الاتصال واللغة وإجراء المقابلات.

- **مؤسسة حياة ذكية** هي منظمة غير ربحية/منظمة غير حكومية مقرها في دبي وتركز على تقديم الخدمات والتدريب للعاملين العاديين، مع إيلاء العناية بالمهارات الشخصية مثل اللغة (العربية) ومحو الأمية والإلمام بمهارات الحاسوب

- مبادرة **إنجاز العرب** بشراكة مصرف **إتش إس بي سي** و**زوإيزي** بشأن الادخار للخير، وهي مبادرة تهدف إلى تزويد العمال ذوي الدخول المنخفضة في الإمارات العربية المتحدة والبحرين وقطر والكويت ومصر بمهارات الإلمام بالأمور المالية، بما في ذلك كيفية فتح حساب مصرفي، وكيفية عمل ميزانية والادخارللمستقبل.

- منصة **جو رايز** هي عبارة عن منصة للتكنولوجيا المالية في الإمارات العربية المتحدة دخلت في شراكة مع مجموعة من الشركاء الماليين والتأمينيين بغية تزويد العمال المهاجرين (ومعظمهم من العمال المنزليين) بإمكانية الوصول إلى الخدمات الرئيسية، بما في ذلك عدم وجود حد أدنى للحسابات المصرفية الخاصة بالرواتب.

الشبكات الاجتماعية

على الرغم من التصور السائد، في أغلب الأحيان، بأن حملات الإعلام والتوعية في الخليج هي حملات متدرجية تنازلياً وتقودها الوزارات الحكومية في الغالب، فقد أوضح بحثنا لهذا التقرير أن العمال المهاجرين أنفسهم يميلون أيضاً إلى البحث عن المعلومات ومشاركتها من خلال الشبكات الاجتماعية. يميل الإثيوبيون في المملكة العربية السعودية، على سبيل المثال، إلى طلب المعلومات والنصائح من أبناء جلدتهم من الإثيوبيين المتواجدين في المملكة العربية السعودية، ويتواصل الكينيون في قطر مع مواطنيهم المتواجدين هناك. وهذا ما يجري مع العمالة المنزلية. وبحسب ما ذكره أحد قادة المجتمع في الخليج، في إشارة إلى حقيقة أن العمالة المنزلية المهاجرة لا تتصفح المواقع الحكومية، **"صدقني، شخص يعمل لمدة 18 ساعة بالمنزل... يستيقظ الرابعة أو السادسة صباحاً..... وينام حوالي الواحدة من صبيحة اليوم التالي، لن يكون لديه الوقت لمطالعة ما يجري".**

ومع أن هذا ليس بالأمر الغريب، إلا أن له آثاراً مهمة على كيفية فهمنا لنظام المعلومات الأشمل، وكيف يجري تصور جهود الإعلام والتوعية، إذا كانت ستصل بنجاح إلى الجمهور المستهدف المقصود. يعد تحديد الأفراد والمؤسسات الموثوق بها والتي من خلالها تتدفق المعلومات أمر أساسي لنظام إيكولوجي سليم للمعلومات، وهذا يتطلب فهماً أعمق لكيفية إنتاج المعلومات ونشرها واستخدامها.

لقد لوحظ منذ فترة طويلة أن الشبكات الاجتماعية هي المحطة الأولى للاتصال بالعامل المهاجر للحصول على المعلومات (كرايست 2012 وماليت ونوفل 2016 وأتونج ومایاه وأوديجي 2018 وبورميدي والشهراني 2021). يعد الأقارب والأصدقاء والجيران والزملاء هم أكثر مصادر المعلومات الموثوقة للعمال المهاجرين، في كل من بُلدان المنشأ وبُلدان المقصد. أدت الأعداد المتزايدة، في جميع أنحاء الخليج، من المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى تعزيز المجتمعات وانتشار المنظمات والمجموعات المجتمعية. تشمل الأمثلة ما يلي:

- جمعية رعاية المغتربين الكينيين (كدوا) بالإمارات العربية المتحدة
  كدوا هي منظمة تطوعية تخدم احتياجات الكينيين في دولة الإمارات العربية المتحدة. بالإضافة إلى الأنشطة الاجتماعية والثقافية، تقدم كدوا المشورة وتدعم الكينيين المحتاجين للمساعدة. وخلال جائحة "كوفيد-19"، تولت كدوا إدارة بنك طعام لدعم الكينيين بالإمارات الذين فقدوا وظائفهم وساعدت في إعادة أكثر من خمسة آلاف من العمال المهاجرين إلى أوطانهم.

- الجالية الأوغندية في قطر (أوجاكوك)
  أوجاكوك هي جمعية رسمية غير ربحية تتألف من أشخاص يعيشون في قطر، وهي تهدف في الأساس إلى دعم رفاهية جميع الأوغنديين الذين يعيشون في قطر. كما تقوم أوجاكوك بتوزيع إعلانات مجتمعية وتقيم الاحتفالات بالأعياد الوطنية ونشر المعلومات، بما في ذلك نشر التحديثات الطارئة على قانون العمل. تتمتع أوجاكوك بحضور افتراضي قوي، والذي يتضمن موجزات نشطة على فيسبوك وتويتر، وقناة مخصصة على اليوتيوب تستضيف مناقشات مباشرة حول مجموعة من الموضوعات، منها:
  - تحديثات لقانون العمل القطري
  - الكفالات والوظائف
  - جوازات السفر والحد الأدنى للأجور
  - كوفيد-19

- الجمعية الإثيوبية في دبي والإمارات الشمالية
  تقدم الجمعية الإثيوبية في دبي والإمارات الشمالية، وهي منظمة غير ربحية، التدريب والتعليم والأنشطة الاجتماعية والاستشارات للإثيوبيين في الإمارات العربية المتحدة، مع إيلاء عناية خاصة بالعمال المهاجرين الوافدين حديثاً وذوي الدخول المنخفضة. كما تساعد الجمعية في الخدمات القنصلية وتدعم الإثيوبيين الضعفاء في حالة الطوارئ الطبية أو في حال إيداع أي منهم بالسجن. تتمتع الجمعية بتواجد قوي على مواقع التواصل الاجتماعي (إذ يتابعها ما يزيد عن 50,000 شخص على الفيسبوك).

بالإضافة إلى هذه المجموعات المجتمعية القائمة على الجنسية في الخليج، ظهرت مجتمعات كنسية تتفاعل مع هذه المجموعات.[21] نشأت هذه المجتمعات الكنسية من البُلدان ذات الأغلبية المسيحية مثل أوغندا وكينيا وإثيوبيا وبوروندي وإريتريا وجنوب السودان ورواندا، وفور وصولهم إلى الخليج، يسارع العمال المهاجرون من منطقة شرق إفريقيا وشمال إفريقيا في البحث عن الكنائس وعادةً ما يجتمعون للحصول على خدمات الكنيسة صباح الجمعة من كل أسبوع. بالإضافة إلى الاحتياجات الروحية العاجلة، تؤدي التجمعات الكنسية مهمة اجتماعية بالغة الأهمية يجري من خلالها تكوين روابط قوية، وبناء شبكات اجتماعية وتبادل النصائح والمعلومات. تمثل تلك المجموعات الاجتماعية شريان الحياة للنظام الإيكولوجي للمعلومات.

بينما أصبحت الشبكات الاجتماعية، مثل تلك التي تكونت في المجموعات الكنسية في جميع أنحاء الخليج أحد المعالم المهمة للنظام الإيكولوجي للمعلومات، إلا أن العديد من الأشخاص الذين جرت مقابلتهم أشاروا إلى أن المعلومات المتداولة في الأوساط الاجتماعية غير الرسمية ليست دقيقة دائماً. وبحسب ما ذكره أحد قادة المجتمع، فإن نصيحة الأصدقاء وجهات الاتصال الاجتماعية **"قد تكون حسنة النية ولكنها غير مدروسة جيداً"**. كما وصف عامل مهاجر آخر هذا الشعور قائلا: **"سيوجهك بعض الأصدقاء وسيضللك الآخرون"**. قد تكون الشبكات الاجتماعية إذن مصدراً للمعلومات، ولكنها أيضاً مصدر للمعلومات المضللة.

> *يجب أن يدرك العمال المهاجرون أن بعض الإثيوبيين يسعون إلى استغلال أبناء جلدتهم من خلال حثهم على الهجرة من خلال الهروب عبر الحدود. وفي الواقع، يتورط هؤلاء الأشخاص في الاتجار بالبشر لعدة أسباب. ولذلك، أنصحهم بعدم إرسال الأموال إلى الأشخاص الذين يطلبون بعض المبالغ المالية نظير إرجاع العمال المهاجرين إلى أوطانهم، لأن هؤلاء الأشخاص يخدعونهم.*
>
> *عاملة منزل إثيوبية مهاجرة تحكي لنا عن تجربتها في الخليج*

لقد كشف هذا البحث أنه في حين أن الثقة الاجتماعية هي المفتاح لتحديد الأطراف الفاعلة والمؤثرة في النظام البيئي للمعلومات، فمن الضروري عدم مساواة الثقة الاجتماعية بالدعم الاجتماعي. وعلى الرغم من اعتبار الشبكات الاجتماعية – والأصدقاء والعائلة على وجه الخصوص – غالباً بأنها المصدر الأهم للمعلومات طوال دورة هجرة اليد العاملة، فقد أُخبرنا أيضاً بالعديد من الحالات التي كانت فيها الثقة الاجتماعية بحد ذاتها حافزاً للخداع. في إحدى الحالات، تحدثنا إلى مدبرة منزل كينية في الخليج، كان عليها أن تدفع مقابل توظيفها، ولم تحصل على عقد قبل مغادرتها، وانتهى الأمر بحصولها على راتب أقل واضطرارها إلى العمل لساعات أطول مما وعدت به، والغريب أن الشخص الذي استقدمها للعمل كان ابن عمها. ولسوء الحظ، تكررت مثل هذه الأمور على نطاق أوسع، لتشير مرة أخرى إلى مشكلة انتشار المعلومات المضللة.

21 تتعاون الطوائف الكاثولوكية والإنجليكية وغير من الطوائف المسيحية في جميع أنحاء الخليج معاً للدفاع عن مجموعة من القضايا، مثل الاتجار بالبشر. المشاورة المسكونية الإقليمية التي عقدها التحالف الانجليكاني ومهمة البحارة، الهجرة الآمنة إلى الخليج، يناير 2020، متاح على https://files.anglicanalliance.org/wp-content/uploads/2020/11/04163640/Safe-Migration-into-the-Gulf-%E2%80%93-FINAL.pdf.

مواقع التواصل الاجتماعي

من المعروف منذ فترة طويلة أن وسائل التواصل الاجتماعي تضطلع بدورٍ بارزٍ ومتزايد في اتخاذ الأفراد للقرارات المتعلقة بالهجرة. في السنوات الأخيرة، مهد ظهور وسائل التواصل الاجتماعي الطريق لظهور مجتمعات افتراضية، وأصبحت شبكات ومجموعات المغتربين عبر الإنترنت على مواقع الشبكات الاجتماعية مثل الفيسبوك محاور مهمة لتكوين المجتمع ونشر المعلومات والدعم الاجتماعي (ماليت ونوفل 2016). وخلال بحثهما حول دور وسائل التواصل الاجتماعي في حياة المهاجرين في المملكة العربية السعودية، يذكر بورمهدي والشهراني (2021) أن 66 في المائة من المستجيبين أشاروا إلى أن قرارهم بالهجرة جاء بدعوة تلقتها العائلة والأصدقاء عبر وسائل التواصل الاجتماعي (العديد منهم كانوا مقيمين في المملكة العربية السعودية). كان 42 في المائة من المشاركين أعضاء في مجموعات المهاجرين عبر الإنترنت، واستخدم 56 في المائة مواقع التواصل الاجتماعي للتعرف على الحياة في المملكة العربية السعودية.

في جميع أنحاء الخليج، هناك العشرات من المجتمعات الافتراضية. يشيع استخدام فيسبوك على وجه الخصوص، إذ أن هناك بعض المجموعات يتابعها عشرات الآلاف، ومع ذلك، عادةً ما يلجأ العمال المهاجرون من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى استخدام تطبيقات الهاتف المحمول مثل الواتساب وتيليجرام لتبادل المعلومات والنصائح والدعم. يتضمن المحتوى عبر هذه الأنظمة الأساسية، على سبيل المثال:

- الفاعليات والأنشطة الاجتماعية.
- فرص التعليم والتدريب واكتساب المهارات.
- الإعلانات والإخطارات الرسمية (مثل الصادرة عن السفارات).
- إعلانات الوظائف الشاغرة (طالع الشكل 10).
- معلومات وتحديثات حول جائحة "كوفيد-19".
- الإعلانات المبوبة - بما في ذلك بيع الملابس والأدوات المنزلية.
- المساعدة والدعم في التوثيق والعودة إلى الوطن وغيرها من الخدمات.
- التوعية والتثقيف بقوانين العمل.
- رسائل دينية.

الشكل 10: الوظائف الشاغرة المُعلن عنها على وسائل التواصل الاجتماعي

في حين أن الفيسبوك هو المنصة المفضلة للعمال المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي في الخليج، فقد انتشر استخدام منصات أخرى مثل التيك توك بين المهاجرين لنشر المعلومات الأساسية وتشكيل شبكات التضامن بين العمال المهاجرين. في أعقاب اتجاهات مماثلة في سنغافورة، وبين العمال المهاجرين الآسيويين في دبي، تتجه العمالة المنزلية المهاجرة من شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى استخدام برنامج التيك توك، وهو تطبيق جوال مصمم لتقديم محتوى مرئي قصير للمستخدم. بينما يستخدم البعض التطبيق لمشاركة المعلومات والنصائح، جمع البعض الآخر عدداً هائلاً من المتابعين عبر الإنترنت من خلال إنتاج مقاطع فيديو تتسم بروح الدعابة حول ظروف المعيشة والعمل التي حصدت مئات الآلاف من المشاهدات. غالباً ما تكون مقاطع الفيديو هذه مستقطبة تماماً ويصممها أشخاص ينتقدون ما يُنظر إليه على أنه انتهاكات لحقوق الإنسان، من ناحية، ويطالبون بحسن معاملة العمالة المنزلية في الخليج من ناحية أخرى. تعني القوانين الإلكترونية الصارمة في الخليج أن العمال المهاجرين الذين ينتجون محتوى على وسائل التواصل الاجتماعي يتعرضون للمساءلة القانونية.

في حين أن وسائل التواصل الاجتماعي أصبحت بعد ذلك بُعداً مهماً لنظام المعلومات الأوسع نطاقاً، وقد عملت على تعزيز إطلاع العمال المهاجرين على مجموعة من القضايا، إلا أن لها أيضاً جانباً سلبياً أكثر خطورة. في عام 2021، تبين قيام وكلاء غير مرخصين بإنشاء ما وُصف بأنه "سوق سوداء" على انستجرام عمدوا من خلالها إلى الإعلان عن وظائف للعمالة المنزلية المهاجرة، والتي جرى الاتجار بالعديد منهم عبر الإنترنت. يتعرض هؤلاء العمال المهاجرون، بعضهم بدون عقود، وفي كثير من الأحيان بدون تأشيرة عمل، للخطر على وجه الخصوص ولايجدون أمامهم سوق القليل من الخيارات بل قد لا يكون أمامهم أي خيار فيما يتعلق بمكان وظروف العمل.

الخاتمة

على الرغم من أن توجيه ما بعد الوصول للعمال المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي لم ينتشر بعد في دول الخليج، فقد استثمرت حكومات الخليج وأصحاب المصلحة الآخرون في السنوات الأخيرة الكثير من الطاقة في حملات التوعية المستهدفة التي تهدف إلى تثقيف العمال المهاجرين حول حقوقهم ومسؤولياتهم. وقد برزت هذه الجهود بوضوح في المشهد المعلوماتي وتمثل خطوات مهمة نحو تعزيز حماية القوى العاملة الوافدة في الخليج. تتناول هذه الحملات مجموعة من التحديات المتعلقة بحقوق العمال ومسؤولياتهم، وعملية هجرة اليد العاملة، والعيش في الخليج والدعم والمساعدة.

بينما تميل النُهج التقليدية لنشر المعلومات إلى افتراض نهج متدرج تنازلياً يركز على الأطراف الفاعلة مثل الوزارات الحكومية، فقد كشف البحث عن ميل العمال المهاجرين من شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى اللجوء إلى المزيد من المصادر الشعبية مثل المنظمات المجتمعية والشبكات الاجتماعية لاستيفاء احتياجاتهم المعلوماتية. لا شك أن الحكومات والسفارات وأصحاب المصلحة الرسميين يضطلعون بدور مهم في نشر المعلومات، ولكن يجب إيلاء المزيد من الاهتمام للقنوات غير الرسمية في بعض الأحيان، ولكن الموثوق بها، التي يحصل العمال المهاجرون من خلالها على معلوماتهم. لا نقصد بذلك أنه ينبغي استبدال النُهج التنازلية لنشر المعلومات بالنُهج التصاعدية؛ بدلاً من ذلك، ينبغي تصور البرامج الرسمية لتوجيه ما بعد الوصول، وحملات الإعلام والتوعية على نطاق أوسع، من منظور نهج المجتمع بأسره الذي يعزز سلطة المؤسسات الحكومية والثقة الاجتماعية لشبكات المجتمع. تشكل مثل هذه الشراكات بين أصحاب المصلحة المتعددين اللِبنة الأساسية لتعزيز النظام الإيكولوجي الراسخ للمعلومات.

لا يمكن التعويل على قوة النظام الإيكولوجي للمعلومات بكونها مجرد مقياس لكم المعلومات المتداولة، بل هو مقياس لمدى سهولة الوصول إلى معلومات دقيقة وقابلة للتنفيذ لمن هم في أمس الحاجة إليها. يتطلب فهم النظام الإيكولوجي الأشمل معرفة مجموعة الجهات الفاعلة والأفراد والقنوات التي تتدفق من خلالها المعلومات. في ظل الطفرة التي تحققت في وسائل التواصل الاجتماعي بحلول عام 2021، فلا بُدّ من إيلاء عناية خاصة بتلك الوسائل والوصول الرقمي، والاستفادة من الوسائل المبتكرة لنشر المعلومات للتفاعل مع الجماهير المستهدفة.

الجزء الثالث

النتائج الرئيسية والتوصيات

النتائج الرئيسية والتوصيات

تستند النتائج والتوصيات الرئيسية التالية إلى تلك الواردة في تقرير الخلفية بشأن برنامج التوجيه بعد الوصول في دول حوار أبو ظبي، وتولي عناية خاصة بالتحديات التي تعترض العمال المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى الخليج. كما تسترشد تلك النتائج والتوصيات وتُكمل التوصيات المقدمة في تقرير المعلومات الأساسية حول الاحتياجات المعلوماتية قبل المغادرة للعمال المهاجرين من الشرق والقرن الإفريقي إلى الخليج.

نتيجة رئيسية: توجد فجوات كبيرة في البيانات حول هجرة اليد العاملة من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى الخليج
يرجع ذلك جزئياً إلى حجم الهجرة غير النظامية، ولكن يعزو أيضاً إلى نقص بيانات الهجرة، ووجود فجوات كبيرة في البيانات حول هجرة اليد العاملة بين منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي ودول الخليج. غالباً ما تُضطر بُلدان المنشأ وبُلدان المقصد إلى الاعتماد على تقديرات أعداد مواطني منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي في دول الخليج. قد تفضي فجوات البيانات هذه إلى تقويض الجهود الثنائية والمتعددة الأطراف الرامية إلى تعزيز سياسة هجرة اليد العاملة، وبالتالي زيادة ضعف العمال المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى الخليج.

توصية: يجب على بُلدان المنشأ والمقصد إيلاء الأولوية لتعزيز جمع البيانات في مسارات هجرة اليد العاملة بين منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي ودول الخليج. يجب أن يشمل ذلك بناء القدرة الوطنية على جمع وإدارة ونشر إحصاءات الهجرة الرسمية وتطوير استراتيجيات مخصصة لبيانات الهجرة تستهدف هجرة اليد العاملة بين منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي ودول الخليج. يمكن أن تؤدي الشراكات الأفضل بين بُلدان المنشأ وبُلدان المقصد بشأن جمع البيانات إلى برمجة أكثر فعالية قائمة على الأدلة حول توجيه ما بعد الوصول. مع الأخذ في الاعتبار مبدأ "عدم الإغفال لأي طرف من الأطرف"، يجب أن تتضمن استراتيجيات بيانات الهجرة في هذه المسارات الهجرة غير النظامية.

نتيجة رئيسية: يوجد قصور في برامج توجيه ما بعد الوصول في دول الخليج
مع أن توجيه ما بعد الوصول يعد بمثابة سمة منتظمة لدورة هجرة اليد العاملة في بُلدان المقصد الأخرى، مثل ماليزيا أو سنغافورة، على سبيل المثال، إلا أنه غير شائع نسبياً في دول الخليج. وبينما تستكشف الحكومات الخليجية طرقاً مبتكرة لتوفير برامج توجيه ما بعد الوصول والمعلومات ذات الصلة، وبعضها متاح من خلال البعثات الدبلوماسية التي تمثل العمال المهاجرين الآسيويين، غالباً ما يفتقر العمال المهاجرون من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي إلى هذا النوع من الدعم، وبالتالي لا يمكنهم الوصول إلى المعلومات الأساسية.

توصية: يجب على دول المقصد في الخليج أن تستمر في العمل على تطوير برامج رسمية بشأن توعية ما بعد الوصول بالشراكة مع أصحاب المصلحة الرئيسيين. لضمان توحيد المعلومات، يجب على الحكومات النظر في جعل برامج توجيه ما بعد الوصول إلزامية لجميع العمال المهاجرين الوافدين حديثاً. بناءً على الممارسات العالمية الجيدة ومبادئ إمكانية الوصول والملاءمة والتأثير، قد ترغب دول الخليج في الاستفادة من الموارد والبرامج الحالية لتكييف برامج توجيه ما بعد الوصول مع سياقاتها الوطنية. يجب أن يتضمن ذلك احتياجات المعلومات الأساسية للعمال المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر: معرفة الحقوق والمسؤوليات في العمل (مثل شروط وأحكام التوظيف، قوانين العمل الوطنية والإصلاحات، الحقوق والمسؤوليات)، وعملية هجرة اليد العاملة (التوظيف الأخلاقي، سياسات الهجرة وقواعد الحصول على التأشيرات والأشكال الشائعة من الاستغلال والانتهاك)، ظروف العيش في الخليج (ظروف المعيشة، الإدارة المالية، الأعراف الثقافية والعادات واللغة) والدعم والمساعدة (من خلال تعريف العمال المهاجرين بمصادر الدعم والمساعدة، الحماية الاجتماعية، آليات التظلم والانتصاف، وفرص التعليم والتدريب).

نتيجة رئيسية: تتدرج المعلومات تنازلياً ولم تستغل حملات التوعية في الخليج بعد الشبكات الاجتماعية وتدفقات المعلومات غير الرسمية:

في حين أن حملات الإعلام والتوعية في الخليج غالباً ما يُنظر إليها على أنها متدرجة تنازلياً ويقودها أصحاب المصلحة الرسميون، مثل الوزارات الحكومية، يميل العمال المهاجرون من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي عادةً إلى البحث عن المعلومات ومشاركتها من خلال الشبكات الاجتماعية غير الرسمية. تختلف إتاحة المعلومات عن عملية جعل المعلومات في متناول المهاجرين، ويعتمد النظام الإيكولوجي الجيد للمعلومات على التدفق الحر للمعلومات من مصادر متعددة وعبر قنوات متنوعة.

توصية: يجب أن تسترشد حملات الإعلام والتوعية بنهج النظام الإيكولوجي للمعلومات الذي يركز على مستخدمي المعلومات ويمثل مجموعة من الجهات الفاعلة والمؤسسات والقنوات والسياسات والبرامج التي يجري من خلالها إنتاج المعلومات ونشرها واستخدامها. يجب استكمال حملات الإعلام المتدرجة تنازلياً باستراتيجية أصحاب المصلحة المتعددين التي تمكن الشركاء مثل سفارات بُلدان شمال إفريقيا والقرن الإفريقي والمنظمات المجتمعية وشبكات المغتربين والمؤسسات الدينية والقادة من الاستفادة من الشبكات الاجتماعية غير الرسمية لضمان تلبية الاحتياجات المعلوماتية لمجتمعات شرق إفريقيا والقرن الإفريقي، إلى جانب توفير مواد تلك الحملات باللغة الأم للعمال المهاجرين، مع مراعاة المستويات المختلفة لمحو الأمية. يجب أن تدرك استراتيجيات الاتصال أهمية وسائل التواصل الاجتماعي في إشراك الجماهير المستهدفة ونشر معلومات قابلة للتنفيذ ويمكن الوصول إليها.

نتيجة رئيسية: غالباً ما تفتقر البعثات الدبلوماسية والقنصلية لبُلدان شمال إفريقيا والقرن الإفريقي في الخليج إلى الموارد الكافية والقدرات التقنية لتلبية الاحتياجات المعلوماتية لمجتمعاتهم

مقارنة بدول المنشأ الآسيوية مثل الهند وباكستان والفلبين، التي لديها باع طويل في هجرة اليد العاملة إلى منطقة الخليج، تعتبر هجرة اليد العاملة من بُلدان شمال إفريقيا والقرن الإفريقي ظاهرة حديثة نسبياً. في حين أن الدول الآسيوية المرسلة للعمالة غالباً ما يكون لديها ملحقون عماليون مخصصون وملحقون رعاية مجتمعية (مثل باكستان) وملحقون رعاية اجتماعية (مثل الفلبين)، غالباً ما تفتقر البعثات الدبلوماسية لمنطقة شمال إفريقيا والقرن الإفريقي إلى الموارد الكافية والقدرة على تلبية الاحتياجات المعلوماتية للمواطنين. ومع ذلك، تعد البعثات الدبلوماسية مصدراً مهماً وموثوقاً للمعلومات بالنسبة إلى العمال المهاجرين وتضطلع بدور مهم في توفير معلومات دقيقة وفي الوقت المناسب.

توصية: يجب على دول المنشأ لمنطقة شمال إفريقيا والقرن الإفريقي الاهتمام بتعبئة الموارد لمساعدة البعثات الدبلوماسية في الخليج بما يمكنها من دعم مواطنيها بخدمات الرفاهية والمعلومات. قد يضمن ذلك توافر المعلومات الدقيقة في الوقت المناسب من خلال التطوير التعاوني وتوفير جلسات توجيهية للعمال المهاجرين الوافدين حديثاً بعد وصولهم. ومتى أمكن، تستطيع البعثات القنصلية والدبلوماسية لمنطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي دعم جلسات توجيه ما بعد الوصول الرسمية في بلد المقصد بالإضافة إلى توفير معلومات مخصصة لمجتمعاتهم. يتعين على السفارات الاضطلاع بدور فاعل في ضمان ترجمة جميع المواد الرسمية إلى اللغة (اللغات) الأصلية للعمال المهاجرين، وإمكانية الوصول بسهولة إلى الدعم والمساعدة القنصليين.

نتيجة رئيسية: ظهر إجماع حول الأهمية الحاسمة لتنسيق هجرة اليد العاملة بين دول شرق إفريقيا والقرن الإفريقي ودول الخليج
مع استمرار تزايد عدد العمال المهاجرين من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي بمنطقة الخليج، ظهر إجماع عام حول الحاجة إلى تعزيز التعاون بين بُلدان المنشأ وبُلدان المقصد، ولا سيّما لضمان تلبية الاحتياجات المعلوماتية على مدار دورة هجرة اليد العاملة. أكدت منصات مثل المنتدى العالمي المعني بالهجرة والتنمية على أهمية التنسيق بين بُلدان المنشأ وبُلدان المقصد، والحاجة إلى التعاون في تنفيذ برامج توجيه مخصصة للمواطنين الأفارقة القادمين إلى الخليج للتوظيف.

توصية: يجب على بُلدان المقصد وبُلدان المنشأ اعتبار التعاون الوثيق لضمان التآزر ودقة المعلومات على مدار دورة هجرة اليد العاملة. كما يجب تصميم برامج التوجيه عبر جميع المراحل الأربع لدورة هجرة اليد العاملة – توجيه ما قبل التوظيف وتوجيه ما قبل المغادرة وتوجيه ما قبل العودة – من قبل أصحاب المصلحة الرئيسيين في كل من بُلدان المنشأ وبُلدان المقصد لضمان تنسيق توفير المعلومات والاستجابة للاحتياجات من العمال المهاجرين.

نتيجة رئيسية: يوجد رصد وتقييم محدودان لتأثير المعلومات على نتائج هجرة اليد العاملة
على مدار السنوات الأخيرة، أولت الحكومات ومنظمات المجتمع المدني اهتماماً متزايداً لتوفير المعلومات الأساسية للعمال المهاجرين طوال دورة الهجرة، وهو ما يُعد تطور إيجابي، ومع ذلك، لا يُعرف الكثير عن تأثير حملات الإعلام والتوعية على نتائج هجرة اليد العاملة للعمال المهاجرين. هل العمال المهاجرون الذين يحضرون توجيه ما بعد الوصول أفضل حالاً خلال فترة إقامتهم في الخليج؟ هل تخفف حملات الإعلام والتوعية من مخاطر الاستغلال التي يواجهها العمال المهاجرون؟ ما مدى فاعلية وتأثير جلسات الفصل الدراسي أو المنشورات أو الكتيبات مقارنة بالمواقع الإلكترونية أو تطبيقات الهاتف المحمول أو وسائل التواصل الاجتماعي، من حيث اكتساب المعرفة؟ إن الافتقار إلى الرصد والتقييم الصارمين لجهود النشر ينذر بضياع فرص مهمة لتعزيز رفاه العمال المهاجرين.

توصية: يجب على الحكومات ومنظمات المجتمع المدني وجميع أصحاب المصلحة المشاركين في نشر المعلومات الرئيسية تبني نظاماً صارماً للرصد والتقييم والمساءلة والتعلم من أجل فهم أفضل للاحتياجات المعلوماتية لعمال شمال إفريقيا والقرن الإفريقي المهاجرين وتأثير الجهود المستمرة لنشر معلومات دقيقة وقابلة للتنفيذ. وينبغي أن يشتمل مثل هذا النظام على مجموعة من الأدوات، بما في ذلك المسوحات المنتظمة والمستهدفة للاحتياجات من المعلومات، والدراسات الاستقصائية السابقة والتالية لتوجيه ما بعد الوصول والمقابلات مع مستخدمي المعلومات. كما يجب رصد حملات الإعلام والتوعية بانتظام وتعزيزها بناءً على الأفكار المكتسبة من التقييمات المستمرة.

نتيجة رئيسية: تميل مبادرات الإعلام والتوجيه بالخليج إلى التركيز على العقبات على حساب الفرص المتاحة

بحسب التقرير، تركز مبادرات الإعلام والتوعية في الخليج عادةً على مجموعة أساسية من الموضوعات التي تشمل الحقوق والمسؤوليات، وقوانين العمل الوطنية وآليات التظلم. لا شك أن هذه الأمور بالغة الأهمية وينبغي أن تكون سمة مركزية في أي دورة من دورات توجيه ما بعد الوصول. ومع ذلك، فإن العمال المهاجرين ليسوا مجرد ضحايا أو ضحايا محتملين، إذ أنهم لم يتركوا عائلاتهم ليقوموا برحلة باهظة الثمن وشاقة إلى الخليج لمجرد البقاء على قيد الحياة، بل جاءوا إلى الخليج لتحقيق الازدهار وإعالة أنفسهم وعائلاتهم في الوطن. على غِرار العاملين في الوظائف الإدارية، يهتم هؤلاء العمال المهاجرون بالتنمية المهنية والشخصية وهم حريصون على البحث عن فرص للتعليم والتدريب ورفع المهارات.

توصية: يجب أن تتضمن برامج توجيه ما بعد الوصول وجهود الإعلام والتوعية وعلى نطاق أوسع تركيزاً على الفرص المتاحة للعمال المهاجرين لتطوير أنفسهم على المستويين الشخصي والمهني. قد يشمل ذلك تسليط الضوء على فرص التعليم والتدريب ورفع المهارات في جلسات توجيه ما بعد الوصول ووسائل الإعلام المطبوعة، وكذلك تعميمها على نطاق واسع من خلال المنصات عبر الإنترنت، بما في ذلك وسائل التواصل الاجتماعي وبالتعاون مع القطاع الخاص. كما يجب تحفيز أرباب العمل لإتاحة هذه الفرص للقوى العاملة لديهم، ويجب الاعتراف بمهاراتهم وشهاداتهم وتدريبهم ومكافأتهم. كما ينبغي الإقرار بأهمية المهارات الشخصية إلى جانب المهارات التقنية.

نتيجة رئيسية: يشكل أصحاب العمل جانباً مهماً ولكن غالباً ما يجري تجاهلهم في النظام الإيكولوجي للمعلومات

تستهدف حملات الإعلام والتوعية في الخليج عادةً الموظفين، مع إيلاء اهتمام أقل لأصحاب العمل، إلى جانب تجاهل هذه الحملات للأهمية البالغة لضمان أن يكون أصحاب العمل على دراية جيدة بالحقوق والالتزامات التي تنطوي عليها العلاقة بين صاحب العمل والموظف. ومع ذلك، فإن أرباب العمل، ولا سيّما أرباب العمل للعمالة المنزلية، هم أصحاب المصلحة الرئيسيون في النظام الإيكولوجي للمعلومات، ويمكنهم المساهمة على نحو مجدي في تحسين نتائج هجرة اليد العاملة.

توصية: يجب على أصحاب العمل ضمان تلقي جميع الموظفين الجدد توجيهاً مخصصاً أو عند الالتحاق بالعمل، وأن يكون لديهم وصول مستمر إلى المعلومات الرئيسية والتحديثات المتعلقة بقوانين العمل وآليات التظلم، وأن يكونوا على دراية بفرص التطوير الشخصي والمهني، بما في ذلك تحسين المهارات والتعليم والتدريب. كما ينبغي تصميم وتطوير جلسات إعلامية وتوجيهية مخصصة لأصحاب العمل، مع تنظيم جلسات مخصصة لأصحاب عمل العمالة المنزلية المهاجرة. علاوة على ذلك، وبصفتهم أصحاب مصلحة رئيسيين في النظام الإيكولوجي للمعلومات، واستعداداً للاستفادة من القوى العاملة الماهرة التي حظيت بتنمية المهارات المتعلقة بالوظيفة، ينبغي إشراك أصحاب العمل في تصميم وتطوير جلسات توجيه ما بعد الوصول.

نتيجة رئيسية: يعد توفير المعلومات الدقيقة وفي حينها عنصراً مهماً من عناصر التوظيف الأخلاقي

تستند نتائج هجرة اليد العاملة بشكل عميق إلى أنواع المعلومات (أو المعلومات المضللة) المقدمة أو المحجوبة عن العمال المهاجرين في وقت مبكر من دورة العمل، لا سيّما أثناء مرحلة التوظيف. يؤدي قصور الوعي بشأن عملية التوظيف نفسها إلى تفاقم الضعف ويمكن أن يحدد مسار تجربة العامل المهاجر، مما يترتب عليه عواقب طويلة الأمد تؤثر بالسلب على العمال وعلى رفاهية أسرهم. ونظراً لقيام الحكومات والمجتمع المدني والقطاع الخاص في كل من بُلدان المنشأ والمقصد بتدشين شراكات حول التوظيف الأخلاقي، فهناك فرصة فريدة للاستفادة من التزامات أصحاب المصلحة المتعددين لضمان توفير المعلومات الأساسية في الوقت المناسب لتمكين العمال المهاجرين وضمان تحقيق نتائج أفضل لهجرة اليد العاملة.

توصية: يجب على أصحاب المصلحة تعزيز المشاركة حول التوظيف الأخلاقي كأداة رئيسية في نشر المعلومات في جميع أنحاء دورة هجرة اليد العاملة، كما يجب أن تسترشد مبادئ التوظيف الأخلاقي بتصميم وتطوير جلسات التوجيه، إلى جانب استرشاد توفير المعلومات بمبادئ الشفافية والإنصاف والعمل اللائق. وينبغي تحفيز الجهات الفاعلة في القطاع الخاص – بما في ذلك أرباب العمل ووكالات التوظيف الخاصة – على تبني مبادئ التوظيف الأخلاقي، والاعتراف بالممارسات الجيدة.

نتيجة رئيسية: تعاني عاملات المنازل المهاجرات من شرق إفريقيا والقرن الإفريقي من عدم تناسق المعلومات والذي يعزو، جزئياً، إلى الافتقار إلى الروابط الاجتماعية القوية

هناك مجموعة من المتغيرات المتداخلة – بما في ذلك النوع الجنساني والجنسية، وفي كثير من الحالات، الأوضاع غير النظامية – تشير إلى أن عاملات المنازل المهاجرات من منطقة شرق إفريقيا والقرن الإفريقي في دول الخليج قد يصبحنّ أكثر عُرضة لأسوأ أشكال الضعف والاستغلال، وفي بعض الحالات، يصبحن عُرضة للعنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش الجنسي. نظراً لاقتصار أماكن عملهن على الأسر الخاصة، قد تصبح عاملات المنازل المهاجرات معزولات جسدياً واجتماعياً، مما يُفضي إلى تحديات كبيرة في الوصول إلى المعلومات الأساسية وبناء الروابط الاجتماعية مع مجتمعاتهن.

توصية: يجب على الحكومات في بُلدان المقصد الاهتمام بالاستثمار في برامج مخصصة لتوجيه ما بعد الوصول موجهة لعاملات المنازل المهاجرات تستند إلى الأدلة ومصممة خصيصاً للتغلب على التحديات التي قد تعترض هؤلاء العاملات، وتتضمن مجموعة المهارات الخاصة التي يحتجن إليها والموارد المحددة التي يمكن الاستفادة منها. يمكن للمعلومات المخصصة لصناعات ومهن معينة أن تشكل نقطة التقاء مهمة لتقديم توصيات وتوجيهات عملية قد تفيد المشاركين في التنقل في مكان عملهم ومسؤولياتهم. يجب على بُلدان المنشأ والمقصد إيلاء الأولوية لتوعية عاملات المنازل المهاجرات، والعمل على استكشاف طرق مبتكرة لضمان حصولهن على الدعم الاجتماعي والمعلومات الأساسية، لا سيّما فيما يتعلق بالتحديثات الطارئة على قوانين العمالة المنزلية ذات الصلة.

المراجع

أبو الدهب إن
2021 الحماية الاجتماعية، وليس الحماية القانونية فقط: العمال المهاجرون في الخليج. بروكينغز.

الهاشمي ايه و دي اس حبيب
2018 استكشاف الروابط بين مبادرات ما بعد الوصول ونتائج سوق العمل للمهاجرين. في: الهجرة إلى الخليج: السياسات في البُلدان المرسلة والمستقبلة للعمال (بي فارجويز وان ام شاه) مركز الخليج للأبحاث، كامبريدج.

أندرسون كيه بي
2019 الشتات الرقمي: نظرة عامة على مجالات البحث المتعلقة بالهجرة ووسائل الإعلام الجديدة من خلال مراجعة الأدبيات السردية. التكنولوجيا البشرية (15) 2.

أتونج، كي.، إيه مايا وايه أوديجي
2018 هجرة العمالة الإفريقية إلى دول مجلس التعاون الخليجي: حالة غانا وكينيا ونيجيريا وأوغندا. المنظمة الإقليمية الأفريقية التابعة للاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC- إفريقيا)

بشير اتش
2020 يشارك ما يزيد عن 11,000 عامل في برامج التوعية برعاية اللجنة الدائمة لشؤون العمل في عام 2019. وكالة أنباء الإمارات، 21 يناير، متاح على: www.wam.ae/en/details/1395302817854.

بشير اتش
2021 الإعلان عن شراكات جديدة كبرى مع اختتام قمة المنتدى العالمي المعني بالهجرة والتنمية في دولة الإمارات العربية المتحدة. وكالة أنباء الإمارات، 27 يناير، متاح على www.wam.ae/en/details/1395302904917.

بيسونغ ايه
2021 الحلول الإقليمية: تنظيم توظيف وحماية العمال المهاجرين الأفارقة في الخليج والشرق الأوسط. ورقة مناقشة رقم 292.
المركز الأوروبي لإدارة سياسات التنمية. ماستريخت، فبراير.

كريست اس
2012 الوكالة والمعرفة اليومية للمهاجرين الفلبينيين في دبي، الإمارات العربية المتحدة. في: الدليل الدولي للهجرة والأقليات والتعليم (زاد بيركمان و تي جيسين)
سبرينغر، دوردريخت.

فيرنانديز بي
2013 المتاجرون بالبشر والوسطاء ووكلاء التوظيف والشبكات الاجتماعية: لائحة الوسطاء في هجرة العمال المنزلية الإثيوبية إلى الشرق الأوسط. استعراض الهجرة الدولية، 47 (4): -814 843.

فيرنانديز بي
2017 الهجرة غير النظامية من إثيوبيا إلى دول الخليج. في: الناجون الماهرون - الهجرة غير النظامية إلى الخليج (بي فارجويز و ان شاه، محرران).
مركز الخليج للأبحاث، كامبريدج.

منظمة العمل الدولية
2021 تحويل العمل اللائق إلى واقع ملموس للعمالة المنزلية: التقدم والآفاق بعد عشر سنوات من اعتماد اتفاقية العمال المنزليين، 2021 (رقم 189). منظمة العمل الدولية، جينيف.

المنظمة الدولية للهجرة
2020 الرغبة في رغد العيش بغض النظر عن المخاطر: تصورات المخاطر والتوقعات وتجارب الهجرة للشباب الإثيوبيين المهاجرين بطول الطريق الشرقي نحو شبه الجزيرة العربية.
المكتب الإقليمي للمنظمة الدولية للهجرة لشرق إفريقيا والقرن الإفريقي، نيروبي.

جوريديني آر
2019 الحوكمة العالمية وهجرة العمالة في دول مجلس التعاون الخليجي. في: الحوكمة العالمية والمنظمات الإسلامية (ال ايه بال وإي توك، محرران).
بالجريف ماكميلان، شام، سويسرا.

ليبوني، ان
2019 وظيفة بأي مقابل: تجارب عاملات المنازل المهاجرات الإفريقيات في الشرق الأوسط.
التحالف العالمي لمكافحة الاتجار بالنساء.

ماليت جا ار، اف تي وجيه نوفل
2016 عدم تناظر المعلومات في ظل نظام الكفالة: التأثيرات على دخل العمالة المنزلية الأجنبية وحالة التوظيف في دول مجلس التعاون الخليجي. الهجرة الدولية 54 (5): 76-90).

ماليت جار ار، اف تي ودي ايه ليديسما
2017 حماية المهاجرين من خلال التعليم في دول مجلس التعاون الخليجي: دروس وتوصيات حول خدمة توجيه ما بعد الوصول للفليبينيين في قطر.

منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي
2021 جائحة كوفيد-19 ونظام الكفالة: حماية العاملات الإفريقيات المهاجرات في دول الخليج. منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، باريس.

بور مهدي ام واتش الشهراني
2021 دور وسائل التواصل الاجتماعي ورأس المال الشبكي في مساعدة المهاجرين في البحث عن حياة أقل خطورة في المملكة العربية السعودية. الهجرة والتنمية، 10 (3): 15-1.

انعقاد المشاورة المسكونية من قِبل التحالف الأنجليكاني ورسالة إلى البحارة
2020 الهجرة الآمنة إلى الخليج. التحالف الأنجليكاني، يناير. متاح على الرابط التالي:
https://file.anglicanalliance.org/wp-content/uploads/2020/11/04163640/Safe-Migration-into-the- Gulf-%E2%80%93-FINAL.pdf.

سوسمان بينيا، تي، إن أوديت، جيه فونك، إيه ميسيش، تي. كوك، إم مايرز، إن تشانج، ار. فان فورست.
2015 سبب أهمية المعلومات: أساس القدرة على الصمود، انترنيوز.

طايع ام جا واتش عساف
2018 مستقبل العمالة المنزلية في دول مجلس التعاون الخليجي.
دراسة أُجريت بتكليف من الأمانة العامة لحوار أبو ظبي بين الدول الآسيوية المرسلة والمستقبلة للعمالة.

إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة
عدد المهاجرين الدوليين في منتصف العام حسب النوع الجنساني والمنطقة أو البلد أو منطقة المقصد، 1990-2020.
أعداد المهاجرين الدوليين | شعبة السكان (un.org) جرت الزيارة في 7 أكتوبر 2021).

إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة
آفاق التحضر في العالم | شعبة السكان (un.org) (جرت الزيارة في 11 أكتوبر 2021).

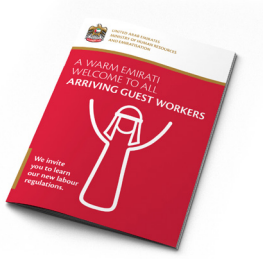
اونوين، تي وجي اتش هاريندراناث وايه غيمير
2021 المهاجرون والتقنيات الرقمية للتعلم والتعليم: توصيات للحكومات.
ايغام: كرسي اليونسكو في الشراكة المعنية بقياس تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لأغراض التنمية، رويال هولواي، جامعة لندن.

زيدو جيه ايه
2018 هجرة عاملات المنازل الإثيوبيات إلى الشرق الأوسط: الأنماط والاتجاهات والدوافع. المغتربين الأفارقة والسود: مجلة دولية 11 (1): 19-6.

ملحق

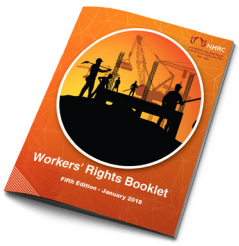
مواد الإعلام والتوعية

الملحق 1: مقتطف من كتيب وزارة المواد البشرية والتوطين للعمال المهاجرين (الإمارات العربية المتحدة)



المصدر: كتيب وزارة الموارد البشرية والتوطين للعمال المهاجرين (الإمارات العربية المتحدة).

الملحق 2: مقتطف من كتيب حقوق العمال (قطر)



Q8- How do you prove your work for the employer if there is no contract between you and him?

If you do not have a written contract of employment, you may prove the employment relationship, and your rights, by all means of proof, such as:

- Transfer of salary to the bank
- Signature of receipt of the wage.
- Request for the testimony of co-workers, and other methods of proof permitted by law.

Q9- What should the basic employment contract include?

The contract of employment shall be in writing and certified by the Department and shall be issued in three copies; a copy shall be delivered to each party and the third to be deposited with the Department.

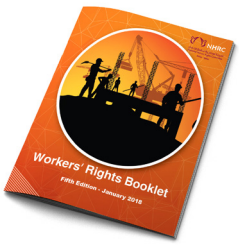
The contract of employment shall specify the provisions concerning the work relationship between the two parties, and shall include in particular the following data:

- Employer's name and place of work.
- The worker's name, qualifications, nationality, profession,

7

المصدر: كُتيب حقوق العمال (قطر)

الملحق 2: مقتطف من كُتيب حقوق العمال (قطر)



place of residence, and what is necessary to prove his identity.

- The date of conclusion of the contract.
- Nature and type of work and the place of contracting.
- Date of commencement of work.
- The duration of the contract if it is a fixed period.
- The agreed wage and the method and date of payment.

Important Note: When signing a new contract (for the second or third time), the contract must provide the date on which the first contract had commenced.

Q10- When a dispute between you and your employer arises regarding the determination of your dues, is it calculated as per the date of the contract or on date of commencement of the actual work?

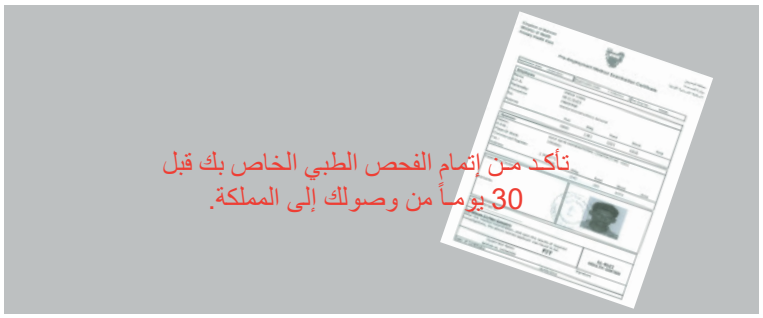
The date of commencement of the actual work shall be valid; not the date of the contract, noting that the contract of employment shall not provide otherwise.

Example: If the date of the beginning of your contract is

8

المصدر: كُتيب حقوق العمال (قطر)

الملحق 3: مقتطف من دليل هيئة تنظيم سوق العمل (البحرين)



الانتقال للعمل لدى صاحب عمل آخر

يحق للعامل الانتقال إلى صاحب عمل آخر وفق أحكام قرار هيئة تنظيم سوق العمل رقم 79 لعام 2009 بشأن تنظيم هذا النقل على النحو التالي:

1. النقل بدون موافقة صاحب العمل:
   - إكمال عام كامل مع صاحب العمل الحالي قبل بدء عملية النقل
   - عليك إخطار صاحب العمل الحالي بنيتك في النقل عبر خطاب مسجل واحتفظ بإخطار استلامه من مكتب البريد، في غضون الوقت المحدد في عقد العمل وبما لا يتجاوز فترة إشعار 3 أشهر.
   - ثم تابع مع صاحب العمل الجديد لتقديم الطلب ومتطلبات هيئة تنظيم سوق العمل للنقل.

2. النقل مع الموافقة
   - بالتنسيق مع صاحب العمل الأول، يتقدم صاحب العمل الثاني لضم العامل في هيئة تنظيم سوق العمل الذي يستوفي جميع المتطلبات.
   - وفقاً لقانون هيئة تنظيم سوق العمل، يسمح صاحب العمل الأول بنقل العامل ويجري النقل بعد أن يدفع صاحب العمل الثاني الرسوم اللازمة.

3. النقل في حالة انتهاء مدة تصريح العمل أو لأسباب أخرى
   - إخطار هيئة تنظيم سوق العمل بنيتك في غضون 30 يوماً قبل انتهاء صلاحية تصريح العمل الخاص بك أو في غضون 5 أيام من معرفتك بإلغاء تصريح العمل الخاص بك، وذلك عبر الحضور شخصياً إلى هيئة تنظيم سوق العمل.
   - تُمنَح فترة 30 يوماً للانتقال إلى صاحب عمل آخر، وخلال هذه الفترة لا يُسمح لك بالعمل بأي وظيفة كانت.

تواصل معنا:

للتواصل مع هيئة تنظيم سوق العمل، يمكنك تقديم رقم هاتفك المحمول والبريد الإلكتروني عبر بوابة الوافدين http://expat.lmra.bh أو من خلال زيارة خدمات العملاء لدينا في هيئة تنظيم سوق العمل أو عبر مركز الاتصال على 17506055 أو زيارة سفارتك.

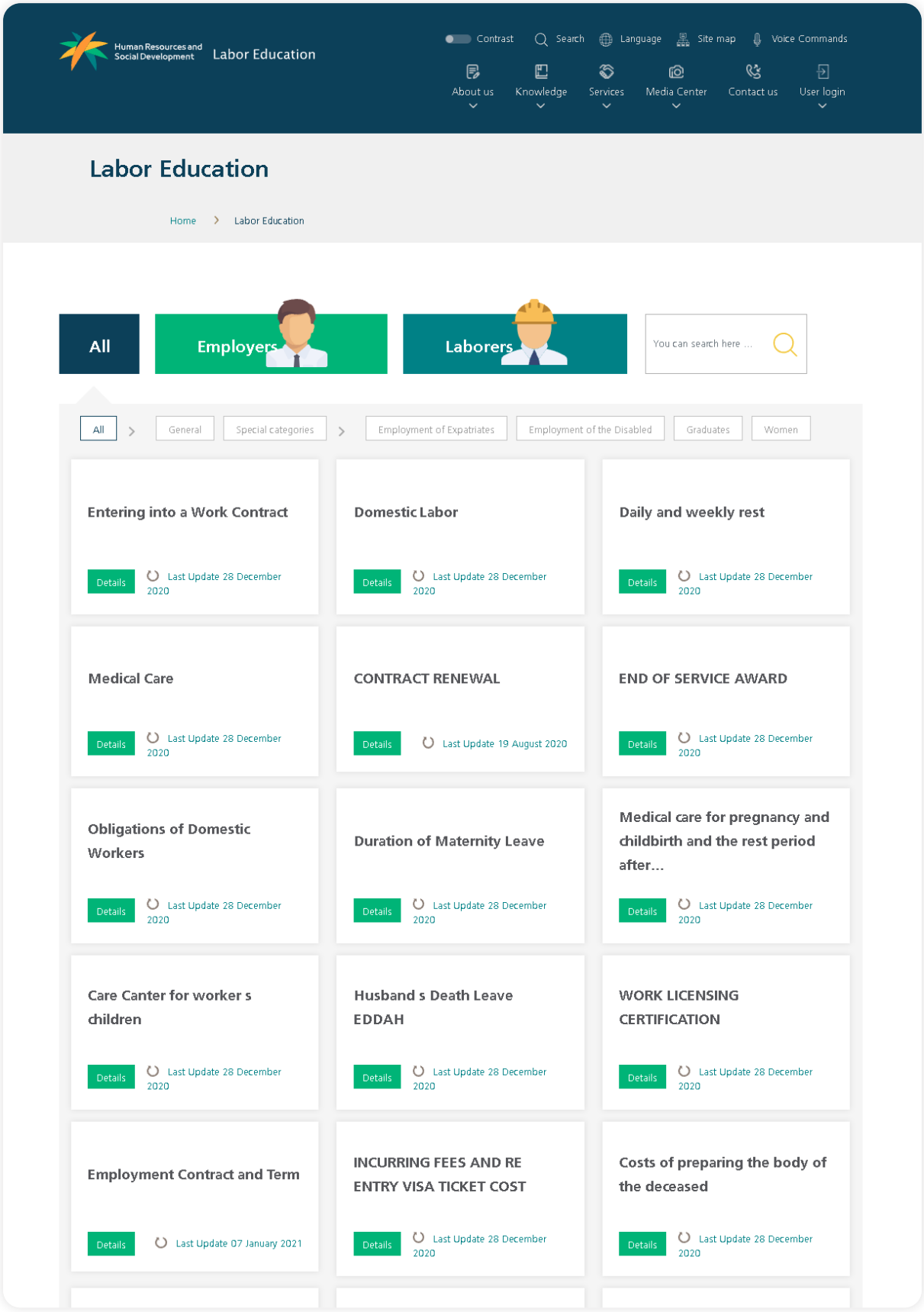
لمطالعة خدمات هيئة تنظيم سوق العمل، يمكنك زيارة دليل هيئة تنظيم سوق العمل http://lmra.bh/portal/en/page/show/214

لمزيد من المعلومات اتصل على 17506055 أو قم بزيارتنا على www.lmra.bh

We hope you have a pleasant stay in Kingdom of Bahrain

المصدر: دليل الموظفين المغتربين

الملحق 4: مقتطف من موقع التثقيف العالمي التابع لوزارة الموارد الاجتماعية والتنمية الاجتماعية (المملكة العربية السعودية)



مصدر: موقع التثقيف العمالي التابع لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (المملكة العربية السعودية).

الملحق 4: مقتطف من التثقيف العمالي لأهم الحقوق والواجبات في نظام العمل السعودي (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية)

عقد العمل

بالنسبة إلى العامل وصاحب العمل

ما المقصود بعقد العمل؟

عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب العمل والعامل، يتعهد بموجبه الأخير بالعمل تحت إدارة أو إشراف صاحب العمل مقابل أجر.

يجب إصدار عقد العمل من نسختين نسخة واحدة لكل طرف.

يجب أن يكون عقد العمل محدد المدة (لغير السعوديين)، وإذا لم يتم تحديده فإن مدة تصريح العمل تصبح هي مدة العقد.

العقد ساري المفعول حتى لو لم يكن مكتوباً، وفي هذه الحالة يحق للعامل وحده إثبات العقد والحقوق الناتجة عنه بجميع طرق الإثبات. يحق لكل طرف أن يطلب كتابة العقد في أي وقت. أما بالنسبة إلى العاملين في الحكومة والمؤسسات العامة، فيقوم قرار التعيين الصادر من السلطة المختصة "مقام" العقد.

يتضمن عقد العمل

يجب أن يكون عقد العمل متوافقاً مع النموذج المعياري لعقد العمل الذي تضعه الوزارة، ويجوز للطرفين إضافة أحكام أخرى بما لا يتعارض مع أحكام نظام العمل ولوائحه والقرارات التنفيذية الصادرة.

01 اسم ومحل العمل

02 عنوان الإقامة

03 الوثيقة اللازمة لإثبات هوية العامل

04 اسم وجنسية العامل

05 اسم وجنسية العامل

06 نوع ومحل العمل

07 الأجور والمزايا والبدلات المتفق عليها

08 تاريخ الالتحاق بالعمل

المصدر: التثقيف العمالي حول الحقوق والواجبات الرئيسية في نظام العمل السعودي.

الملحق 4: مقتطف من حقوق وواجبات العمالة المنزلية (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، المملكة العربية السعودية)

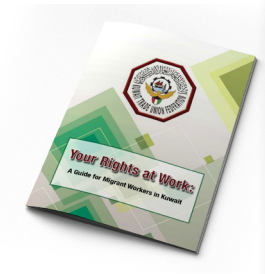
واجبات عامل الخدمة المنزلية

- على عامل الخدمة المنزلية أن يؤدي العمل المتفق عليه بعناية جيدة.
- يلتزم عامل الخدمة المنزلية باتباع أوامر وتعليمات صاحب العمل وأفراد أسرهم لتنفيذ الأعمال المتفق عليها.
- يلتزم عامل الخدمة المنزلية بحماية ممتلكات صاحب العمل وأفراد أسرته.
- يحظر على عامل الخدمة المنزلية الإضرار بأفراد الأسرة بمن فيهم الأطفال وكبار السن.
- يلتزم عامل الخدمة المنزلية بالحفاظ على أسرار صاحب العمل وأفراد الأسرة والأشخاص الموجودين في المنزل والتي يتعرف عليها عامل الخدمة المنزلية أثناء العمل أو بسببه، وعدم إفشاء هذه الأسرار ونقلها للآخرين.
- لا يجوز لعامل الخدمة المنزلية رفض العمل أو ترك الخدمة دون سبب مشروع.
- ألا يعمل عامل الخدمة المنزلية لمصلحته ولمنفعته الخاصة.
- لا يجوز لعامل الخدمة المنزلية المساس بكرامة صاحب العمل وأفراد الأسرة، وعدم التدخل في شؤونهم.
- يلتزم عامل الخدمة المنزلية باحترام الإسلام والالتزام بالأنظمة المعمول بها في المملكة وعادات وتقاليد المجتمع السعودي، وعدم مزاولة أي نشاط يضر بالأسرة.

Article (6) of Regulations of Domestic Service Workers

المصدر: حقوق وواجبات العمالة المنزلية (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، المملكة العربية السعودية)

الملحق 5: مقتطف من كتيب حقوقك بمحل العمل: دليل للعمال المهاجرين في الكويت



حقوقك بمحل العمل

حقوق العمل هي حقوق الإنسان الأساسية، وبغض النظر عن المكان الذي يسافر إليه العامل في أي مكان بالعالم، فإن حقوقه تلازمه. نصت العديد من الاتفاقيات الدولية على المعايير العالمية حول حقوق العاملين، بما في ذلك إعلان عام 1998 بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لمنظمة العمل الدولية، والتي تعد الكويت أحد أعضائها. يهدف هذاالكتيب إلى إبراز حقوق العمال المنصوص عليها في القانون الوطني لدولة الكويت، ومساعدة كل من العمال وأصحاب العمل في تطبيقها.

الفصل 1: حقوق العمل الأساسية

يغطي قانون العمل في القطاع الخاص الكويتي (القانون رقم 6 لعام 2010) حقوق العمل لجميع العاملين بالقطاع الخاص بغض النظر عن المواطنة أو الجنسية. يتمتع العمال الوافدون بدولة الكويت بالحماية بموجب قانون القطاع الخاص أو قانون قطاع النفط أو قانون الحماية المدنية (العاملين بالقطاع الخاص) أو قانون العمالة المنزلية. ينظم (القانون رقم 85 لعام 2015)[1] حقوق العمالة المنزلية. يركز هذا الكتيب على قانون القطاع الخاص الذي ينطبق على غالبية العمال الوافدين في الكويت.

ساعات العمل والراحة

تُحدد ساعات العمل بثماني ساعات في اليوم أو ثماني وأربعين ساعة في الأسبوع. وخلال شهر رمضان، تبلغ ساعات العمل 36 ساعة في الأسبوع لجميع العاملين.

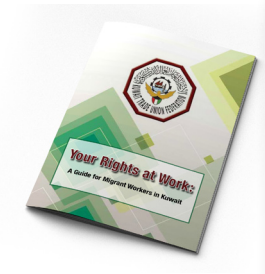
يحق للعمال الحصول على راحة لمدة ساعة كل خمس ساعات عمل متتالية. لا يمكن احتساب ساعة الراحة ضمن ساعات العمل.

1- ملخص صادر عن الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان:
http://kuwaithr.org/files/dwl/the_domestic_worker_law_en.pdf

2

المصدر: حقوقك في العمل: دليل للعمال الوافدين في الكويت.

الملحق 5: مقتطف من كتيب حقوقك بمحل العمل: دليل للعمال المهاجرين بالكويت



عقد العمل

يحق للعمال الحصول على نسخ من عقدهم المكتوب باللغة العربية متضمناً المعلومات التالية:

- تاريخ توقيع العقد وتاريخ بدء العمل ببنوده
- تفاصيل العقد/البيانات الشخصية لكل من العامل وصاحب العمل
- الأجور والوصف الوظيفي
- مدة العقد إذا كان عقد محدد المدة، وإذا لم يكن العقد محدد المدة، يجب ألا تقل المدة عن سنة واحدة وألا تزيد عن خمس سنوات).
- فترة الأجازة السنوية
- ساعات العمل اليومية
- فترة الاختبار للعامل، والتي لا تتجاوز 100 يوم (خلال فترة الاختبار، يجوز لأي من الطرفين إنهاء العقد دون إشعارمسبق).
- التأمين ضد إصابات العمل
- مكافأة نهاية الخدمة
- قانون العمل المعمول به والمحكمة المختصة لحل أي نزاع
- توقيع الطرفين.

يجب إصدار العقد من ثلاث نسخ، تُسلم نسخة لصاحب العمل والأخرى للعامل والثالثة تُودع لدى الهيئة العامة للقوى العاملة. تتحمل بعض السفارات مسؤولية التصديق على عقود مواطنيها.

يمكن إعداد العقود بلغات إضافية ولكنها غير مطلوبة، ويُؤخذ بالنسخة العربية في حالة وجود أي نزاع بين الطرفين.

الأجور وطريقة دفعها

تتبنى دولة الكويت سياسة وطنية للحد الأدنى للأجور والتي تنطبق على كل عامل من أي جنسية. واعتباراً من عام 2017، بلغ الحد الأدنى للأجور الشهرية في القطاع الخاص 60 ديناراً كويتياً. بالإضافة إلى ذلك، وضعت بعض السفارات جداول للأجور لتصنيفات وظيفية محددة، والتي قد تجلعها متاحة للعامة.

3

المصدر: حقوقك في العمل: دليل للعمال الوافدين في الكويت.

الملحق 6: مقتطف من الدليل القانوني للعمالة المنزلية (الكويت)

الأمور المالية

الفقرة	الحق	المادة
الراتب والخصم	• ضرورة موافقة الراتب المدفوع للراتب المحدد في العقد • يُدفع الراتب إلى العامل بنهاية كل شهر • يُحسب الراتب من التاريخ الفعلي لبدء العمل • غير مسموح بالخصم من الراتب	• المادة 7: قانون العمالة المنزلية • المادة 8: قانون العمالة المنزلية
العمل الإضافي	• يحق للعامل الحصول على بدل العمل لساعات عمل إضافية والتي لا تقل عن ضعف ما يستحقه نظير نفس مدة عمله الأصلية، وذلك في حالة إذا طُلب منه صاحب العمل أداء عمل إضافي في غير ساعات العمل العادية.	• المادة 28: قانون العمالة المنزلية

4

الأمور المالية

العقوبة	إبلاغ الجهة المعنية	الدليل
• يحق للعامل الحصول على تعويض بمبلغ 10 دينار عن كل شهر يتأخر دفع رواتبهم إدارة العمالة المزلية	• إدارة العمالة المنزلية	• عدم وجود إيصالات راتب أو تحويلات • عدم توافق إيصالات الرواتب أو إيصالات تحويل الراتب مع فترة العمل الفعلية
• تعويض العامل عن العمل الإضافي	• إدارة العمالة المنزلية	• الإبلاغ عن الحادث • شاهد

5

المصدر: الدليل القانوني للعمالة المنزلة(الكويت)

الملحق 7: مقتطف من دليلك لتوظيف عامل منزلي مهاجر بالمملكة العربية السعودية

كيف يمكنك معرفة الأمور القانونية وغير القانونية؟

في المملكة العربية السعودية، يجري تنظيم العلاقة بين صاحب العمل / الكفيل وعامل الخدمة المنزلية بموجب القرار رقم 310 لعام 1434 بشأن العمالة المنزلية. ينص هذا القرار على ساعات العمل ودفع الأجور والإعادة إلى الوطن وغيرها من حقوق ومسؤوليات الأطراف.

هل تعلم؟

بحسب النظام المعمول به بالمملكة العربية السعودية:

- لا يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل غير العمل المتفق عليه.
- إذا اضطر صاحب العمل إلى تكليف العامل بعمل بغير ما جرى الاتفاق عليه فلا يمكن أن يختلف العمل المكلف به اختلافاً جوهرياً عن العمل الأصلي.
- لا يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل قد يعرض صحته وسلامته للخطر.
- لا يجوز لصاحب العمل تأجير العامل أو السماح له بالعمل لحسابه الخاص (www.musaned.com.sa/en)

كيف يجري استقدام عاملة منزلية مهاجرة؟ ومن له الحق في استقدام عاملة منزلية؟

يمكن استقدام عاملات المنازل بصورة قانونية من خلال مُساند، وهي خدمة أطلقتها وزارة العمل والتنمية الاجتماعية. يمكن الحصول على هذه الخدمة من خلال الموقع الشبكي مساند. يحتوي الموقع صفحات سهلة المتابعة تتيح لصاحب العمل التقدم بطلب توظيف عاملة منزلية إليكترونياً. لا يمكن لبعض الأشخاص استقدام عاملة منزلية، مثل الذكور غير المتزوجين. يحتوي موقع مساند على معايير أهلية استقدام عاملات المنازل.

هل تعلم؟

يمكن إدارة عملية التعاقد بين صاحب العمل ومكاتب الاستقدام من خلال نظام التوسط على الموقع الإليكتروني: www.musaned.com.

المصدر: دليلك لتوظيف العمالة المنزلية الوافدة في السعودية.

الملحق 7: مقتطف من دليلك لتوظيف عاملة منزل مهاجرة بالمملكة العربية السعودية

القسم 2 | شروط العمل

هل من الضروري وجود عقد عمل؟ وما يجب أن يحويه ذلك العقد؟

نعم، يشترط النظام في المملكة العربية السعودية "تنظيم علاقة العمل بين عاملة الخدمة المنزلية وصاحب العمل بموجب عقد مكتوب".

وفقاً للنظام السعودي، تشمل "العناصر الأساسية" لهذا العقد، على سبيل المثال لا الحصر، نوع العمل الذي يجري التعاقد مع عاملة المنزل المهاجرة لأدائه، والأجور وحقوق وواجبات الطرفين ومدة فترة الاختبار ومدة وفسخ العقد. يمكن مطالعة العقد القياسي على الموقع الشبكي مساند؟

في حين أن عقد العمل القياسي هذا ينطبق على معظم البُلدان المرسلة (أي البُلدان التي يأتي منها العمال)، فقد قدمت بعض البُلدان مثل الهند والنيجر عقد عمل محدداً من خلال اتفاقيات ثنائية مع حكومة المملكة العربية السعودية. **انظر الملحق أ لعقد العمال الهنود.**

لمطالعة بعض العقود الأخرى، طالع الموقع: https://www.musaned.com.sa/electronic-forms-eorms-en.html

إبلاغ عاملة المنزل المهاجرة بشروط وأحكام العمل بطريقة يسهل فهمها قبل مغادرتها:

- ساعدها في منحها فهماً واضحاً للعمل المتوقع منها القيام به.
- التخلص من سوء التواصل الذي قد ينشأ بطريقة أو بأخرى بينك وبين عاملة المنزل.

10 Your Guide to Employing a Migrant Domestic Worker in Saudi Arabia

المصدر: دليلك لتوظيف العمالة المنزلية الوافدة في السعودية.

Sweden
Sverige

Joint Labour Migration Programme | JLMP |

IOM
UN MIGRATION

African Union