

## مجلس الإدارة

الدورة 344، جنيف، آذار/ مارس 2022

POL

قسم وضع السياسات

جزء العمالة والحماية الاجتماعية

التاريخ: ١٦ شباط/ فبراير ٢٠٢٢

الأصل: إنكليزي

البند الأول من جدول الأعمال

### تأمين الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين وأسرهم: التحديات والخيارات من أجل بناء مستقبل أفضل

#### غرض الوثيقة

تقدّم هذه الوثيقة لمحة عامة عن تدابير السياسة العامة والإطار المعياري والمنتجات المعرفية المستمرة والمخطط لها لمنظمة العمل الدولية وبناء القدرات والخدمات الاستشارية التقنية التي تدعم توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العمال المهاجرين وأسرهم، بما في ذلك في إطار الاستجابة لجائحة كوفيد-١٩. ومجلس الإدارة مدعو إلى تقديم الإرشادات بغية تعزيز تنفيذ التدابير الرامية إلى تأمين الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين وأسرهم وتوسيع نطاقها، عن طريق استخدام جميع وسائل العمل المعنية لمنظمة العمل الدولية (انظر مشروع القرار في الفقرة ٢٧).

الهدف الاستراتيجي المعني: الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي).

النتيجة الرئيسية المعنية: النتيجة ٨: حماية اجتماعية شاملة ومستدامة للجميع؛ الحصيلة ٧-٥: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع أطر ومؤسسات وخدمات منصفة وفعالة من حيث حماية اليد العاملة، بغية حماية العمال المهاجرين.

الانعكاسات السياسية: نعم.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: نعم، انظر مشروع القرار في الفقرة ٢٧.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة الحماية الاجتماعية وإدارة ظروف العمل والمساواة.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.331/INS/4/1(Rev.)؛ الوثيقة GB.343/INS/3/1؛ القرار بشأن الإدارة العادلة والفعالة لهجرة اليد العاملة؛ القرار بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي).

## ◀ الخلفية والأساس المنطقي

١. إنَّ الضمان الاجتماعي حق أساسي من حقوق الإنسان المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨، وهو جوهر إعلان فيلادلفيا لعام ١٩٤٤، الذي تعترف المادة الثالثة (و) منه بولاية منظمة العمل الدولية لتعزيز "مد نطاق تدابير الضمان الاجتماعي بحيث تكفل دخلاً أساسياً لجميع المحتاجين إلى مثل هذه الحماية وتوفير رعاية طبية شاملة". ومنذ إنشاء منظمة العمل الدولية في عام ١٩١٩، اعترفت ديباجة دستور هذه المنظمة بأهمية "حماية مصالح العمال المستخدمين في بلدان غير بلدانهم". وبغية الوفاء بهذه الولاية، وضعت منظمة العمل الدولية مجموعة كاملة من المعايير تهدف إلى ضمان حقوق الضمان الاجتماعي لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، استناداً إلى المبدأ الشامل للمساواة في المعاملة وعدم التمييز.<sup>١</sup>
٢. وقد شدّد مؤتمر العمل الدولي بشكل واضح على أهمية ضمان حصول العمال المهاجرين وأسرههم على نُظم الحماية الاجتماعية، بما في ذلك عن طريق إبرام اتفاقات ثنائية أو متعددة الأطراف، تمشياً مع معايير العمل الدولية ذات الصلة.<sup>٢</sup> علاوة على ذلك، إنَّ حق حصول العمال المهاجرين وأسرههم على الحماية الاجتماعية مُعترف به في مختلف اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية (كما ترد مناقشته أدناه)، وهو واحد من المجالات المواضيعية الستة عشر الموجودة في البرنامج العالمي الرائد لمنظمة العمل الدولية بشأن إرساء أوضاع الحماية الاجتماعية للجميع.
٣. وحصول الجميع على الحماية الاجتماعية، بمن فيهم العمال المهاجرون وأسرههم، هو من بين أولويات خطة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. بالإضافة إلى ذلك، يسلم الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية لعام ٢٠١٨ بأهمية حماية العمال الذين يجتازون الحدود وضمان وصولهم إلى الحماية الاجتماعية، بما في ذلك من خلال إرساء أوضاع الحماية الاجتماعية وضمان إمكانية نقل<sup>٣</sup> المُستحقات والإعانات المكتسبة. ويؤكد الأمين العام للأمم المتحدة في تقريره المعنون *خطتنا المشتركة*<sup>٤</sup>، على أهمية تحقيق الحماية الاجتماعية الشاملة. وبغية تعزيز التعاون متعدد الأطراف لتحقيق هذا الهدف، ستتولى منظمة العمل الدولية قيادة مسرّع عالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية، بالتعاون الوثيق مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى والحكومات والشركاء الاجتماعيين والقطاع الخاص والمجتمع المدني.
٤. غير أنه على الرغم من إحراز بعض التقدم، فإنَّ ٤,١ مليار شخص في جميع أنحاء العالم لا يحصلون حالياً على إعانات الحماية الاجتماعية. وهذه هي حال العديد من العمال المهاجرين وأسرههم الذين يواجهون تحديات عدّة في الحصول على الحماية الاجتماعية بسبب ضعف نظم الحماية الاجتماعية بشكل عام ووجود تشريعات تقييدية وتمييزية والافتقار إلى اتفاقات الضمان الاجتماعي والعقبات الإدارية والعملية. وهذه التحديات جسيمة بوجه خاص بالنسبة للعاملين في الاقتصاد غير المنظم أو الذين هم في وضع غير نظامي. وخلال أزمة كوفيد-١٩، أصبحت الثغرات الفاضحة في الحماية أكثر وضوحاً مع تفاقم أوجه انعدام المساواة في العديد من السياقات. ونُظم الحماية الاجتماعية العالمية والتعاون والتنسيق الدوليان أمرٌ أساسي لحماية العمال المهاجرين وأسرههم.

## ◀ معالجة تأثير جائحة كوفيد-١٩

٥. كشفت جائحة كوفيد-١٩ عن التحديات التي يواجهها العمال المهاجرون في الحصول على الحماية الاجتماعية وزادتها حدة. وقد تبيّن أنّ العمال المهاجرين يواجهون عقبات قانونية وعملية إضافية مقارنة مع الأشخاص الذين يعيشون ويعملون طوال حياتهم في بلد واحد. وتشمل العقبات القانونية ما يلي: الاستبعاد الكامل أو الجزئي من الأطر القانونية

<sup>١</sup> إنَّ مبدأ المساواة في المعاملة مكرّس أيضاً في مختلف الصكوك الدولية لحقوق الإنسان، بما في ذلك: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ١٩٤٨؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، ١٩٦٦؛ الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، ١٩٩٠؛ الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، ١٩٦٥.

<sup>٢</sup> انظر القرار والاستنتاجات بشأن الإدارة العادلة والفعالة لهجرة اليد العاملة لعام ٢٠١٧ والقرار والاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) لعام ٢٠٢١.

<sup>٣</sup> ليس لمصطلح "قابلية النقل" تعريف قانوني مُتفق عليه دولياً وكثيراً ما يُستخدم للإشارة إلى التدابير الرامية إلى الحفاظ على الحقوق في سياق اكتساب الحقوق والحفاظ عليها ودفع الإعانات في الخارج. وتتطلب قابلية النقل التعاون بين البلدان المضيفة وبلدان المنشأ.

<sup>٤</sup> الأمم المتحدة، *خطتنا المشتركة: تقرير الأمين العام*، نيويورك، ٢٠٢١.

ومن خطط أو إعانات الحماية الاجتماعية بسبب جنسيتهم أو وضعهم كمهاجرين أو وضعهم الوظيفي أو السكني أو مدة إقامتهم أو عملهم أو نوع العمل أو المهنة أو القطاع/ الصناعة (مثل العمل المنزلي أو الزراعة أو البناء أو العمل من خلال المنصات)؛ النطاق المحدود لنظم الحماية الاجتماعية أو الافتقار إليها في بلد المقصد أو المنشأ؛ غياب اتفاقات الضمان الاجتماعي الثنائية أو متعددة الأطراف أو تغطيتها المحدودة؛ سوء تطبيق أو عدم تطبيق القوانين الوطنية والاتفاقات السارية. وتشمل العقبات العملية ما يلي: التمييز؛ الحواجز اللغوية والثقافية؛ نقص المعلومات بشأن حقوق المهاجرين والنظم المتوفرة؛ الإجراءات الإدارية المعقدة والمفصلة (بما في ذلك نظم تكنولوجيا المعلومات التي يتعذر الوصول إليها أو التي تكون غير فعالة)؛ محدودية قدرة العمال المهاجرين على المشاركة؛ محدودية الحيز المالي المتاح لهم أو عدم كفاية الاستثمارات في الحماية الاجتماعية؛ عدم تمثيل العمال المهاجرين وغياب الحوار الاجتماعي الفعال؛ الحواجز الجغرافية؛ محدودية فرص الوصول إلى العدالة. ويؤثر نوع الجنس أيضاً على تجربة الهجرة وفرص وظروف العمل ويمكنه أن يطرح حواجز إضافية في الحصول على الحماية الاجتماعية وبالتالي يمكن أن يؤدي ذلك إلى تفاقم انعدام المساواة.<sup>٥</sup>

٦. وبسبب عمليات الإغلاق وغيرها من القيود التي فرضتها جائحة كوفيد-١٩، فقد العديد من العمال المهاجرين وظانفهم أو سبل عيشهم. كما أنهم أُجبروا على العودة إلى بلدانهم الأصلية أو وجدوا أنفسهم عالقين في بلدان المقصد دون طعام أو مأوى أو إمكانية الحصول على الخدمات الأساسية. ونتيجة لذلك، عانى الكثيرون من عدم دفع أو تخفيض رواتبهم وعدم حصولهم على مكافأة نهاية الخدمة وغيرها من الإعانات؛ تدهور ظروف معيشتهم وعملهم؛ زيادة الصعوبات في الحصول على إعانات الحماية الاجتماعية، بما في ذلك الرعاية الصحية. علاوة على ذلك، غالباً ما يكون العمال المهاجرون ممثلين بشكل مفرط في القطاعات الأكثر تضرراً من الأزمة الحالية (مثل قطاع الخدمات والضيافة والعمل المنزلي). زدّ على ذلك أنّ العديد منهم واجهوا مخاطر صحية متزايدة نظراً لدورهم في توفير السلع والخدمات الأساسية (مثل خدمات الرعاية الصحية والنقل والتوصيل) أو بسبب ظروفهم المعيشية.

٧. وأظهرت الجائحة ضرورة توسيع نطاق حماية العمال والحماية الاجتماعية من خلال اتباع نهج متكاملة بشكل أن يستفيد العمال المهاجرون من تدابير الحماية الاجتماعية على المستوى الوطني، تمثيلاً مع المبادئ الأساسية المُجسدة في الصكوك الدولية لحقوق الإنسان ومعايير العمل الدولية. وتشمل التدابير قصيرة الأجل توفير إمكانية حصول العمال المهاجرين على ما يلي: الرعاية الصحية ميسورة التكلفة وتأمين الدخل؛ ظروف عمل وظروف معيشة ملائمة تتوافق مع قانون العمل ومعايير السلامة والصحة؛ المعلومات المعنية بحقوقهم وإعاناتهم وتدابير الحماية والوقاية. وبالمقابل، ينبغي للتدابير متوسطة وطويلة الأجل أن تهدف إلى تعزيز وإرساء نظم الحماية الاجتماعية العالمية بشكل تدريجي، لتشمل العمال المهاجرين وأن تحرص على حقوقهم في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك إمكانية نقل الإعانات من خلال اتفاقات الضمان الاجتماعي. وبغية معالجة الأوضاع والاحتياجات المختلفة للنساء والرجال الناجمة عن وضعهم الوظيفي وحالة الهجرة، من الضروري اتخاذ تدابير للحماية الاجتماعية تراعي المنظور الجنساني. وبإمكان هذه التدابير أن تشمل ما يلي: توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم وتيسير انتقالهم إلى الاقتصاد المنظم، مع إيلاء اهتمام خاص للقطاعات والمهن التي تضم نسبة عالية من العمال المهاجرين، مثل العمل المنزلي؛ السماح لأفراد الأسرة المتواجدين في بلدان المنشأ بالاستفادة من خطط الحماية الاجتماعية الوطنية، بما فيها أرصيات الحماية الاجتماعية؛ تزويد العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بإمكانية الحصول على إعانات الأمومة القائمة أو غير القائمة على الاشتراكات والمعاشات الاجتماعية، حسب الاقتضاء. علاوة على ذلك، ينبغي تطوير الاستجابات لجائحة كوفيد-١٩، بما في ذلك عملية الانتعاش وما بعدها، بالتشاور مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل من أجل إعداد خطط للحماية الاجتماعية تكون مستدامة وتستجيب لاحتياجات المجتمع وتشمل العمال المهاجرين.<sup>٦</sup>

<sup>٥</sup> منظمة العمل الدولية، توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العمال المهاجرين واللاجئين وأسرهم: دليل لوضعي السياسات والممارسين، ٢٠٢١، الفصل ٨.

<sup>٦</sup> منظمة العمل الدولية، الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين: استجابة ضرورية لأزمة كوفيد-١٩، تسليط الضوء على الحماية الاجتماعية، ٢٣ حزيران/يونيه ٢٠٢٠.

## ◀ تدابير السياسة العامة لتأمين الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين

٨. إن المساواة في المعاملة مبدأ أساسي مكرس في الصكوك الدولية لحقوق الإنسان<sup>٧</sup> ومعايير العمل الدولية، بما في ذلك تلك المتعلقة بالحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين. <sup>٨</sup> ويشكل المبدأ المذكور إطاراً شاملاً ينبغي أن يُدرج في التشريعات الوطنية وأن يوجه جميع الجهود الرامية إلى توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العمال المهاجرين وأسرهم. إلا أنه تبيّن لمنظمة العمل الدولية من خلال مسح أجرته، أنّ القوانين الوطنية تنص على المساواة في المعاملة بين الرعايا وغير الرعايا فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي القائم على الاشتراكات في ٧٠ بلداً فقط من أصل ٢٠ بلداً.<sup>٩</sup>

٩. ومن المهم اتباع نهج شمولي وتشاركي يركز على الحوار الاجتماعي عند وضع وتنفيذ سياسات أو آليات تهدف إلى توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العمال المهاجرين وأسرهم. وينبغي لمثل هذا النهج أن يأخذ في الاعتبار العوامل التالية التي تؤثر على حصولهم على الحماية الاجتماعية: هجرة اليد العاملة ومشهد التنقل؛ مدى توفير الحماية الاجتماعية ومستواها ونطاقها في بلدان المنشأ والمقصد؛ تباين العمال المهاجرين وأفراد أسرهم وخصائصهم، بما في ذلك خصائصهم الديمغرافية وحالة الهجرة والعمالة ومدة الإقامة والعمل ومجموعة المهارات الوظيفية ومستوى الدخل والصناعة أو القطاع الذي يعملون فيه. ويمكن النظر في المجموعة التالية من تدابير السياسة المتأزرة بغية ضمان أن تتيح البلدان تدريجياً فرص حصول العمال المهاجرين وأسرهم على الحماية الاجتماعية بشكل أكثر فعالية وشمولاً.

١٠. ويُعتبر التصديق على معايير العمل الدولية ذات الصلة وتنفيذها خطوة مهمة في سبيل ضمان تمتع جميع العمال المهاجرين بحقوقهم في الحماية الاجتماعية. وتوفر هذه المعايير إرشادات بشأن وضع السياسات والتشريعات واتفاقات الضمان الاجتماعي على المستوى الوطني. أما المبادئ الرئيسية المعنية بالعمال المهاجرين والمكرسة في هذه المعايير فهي: المساواة في المعاملة وعدم التمييز؛ الحفاظ على الحقوق المكتسبة ودفع المستحقات في الخارج؛ الحفاظ على الحقوق في طور اكتسابها، ويشار إليها أيضاً باسم "تجميع" <sup>١٠</sup> حقوق وإعانات الضمان الاجتماعي لصالح العمال المهاجرين؛ تحديد التشريعات المعمول بها؛ <sup>١١</sup> تقديم المساعدة الإدارية المتبادلة.<sup>١٢</sup>

١١. وتشمل معايير العمل الدولية ذات الصلة ما يلي:

(أ) اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) هي الاتفاقية الدولية الرائدة بشأن الضمان الاجتماعي. وهي تحدد الفروع التسعة للضمان الاجتماعي وتنص المادة ٦٨ منها على مبدأ المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين؛

(ب) توصية أراضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢) هي أداة مهمة لتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العمال المهاجرين وأسرهم في إطار نظم الضمان الاجتماعي الشاملة والملائمة. وهي تنص على أنه ينبغي للدول

<sup>٧</sup> نصّ عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛ وغيرها من صكوك حقوق الإنسان الدولية.

<sup>٨</sup> فيما يتعلق بمبدأ المساواة في المعاملة، تسمح المادة ٦٨ من اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) ببعض الاستثناءات في حالة تدابير الحماية الاجتماعية الممولة جزئياً أو كلياً من الأموال العامة ولقنات محددة من العمال المهاجرين، بمن فيهم أولئك الذين يُعتبر وضعهم غير نظامي. غير أنه، بموجب المادة ٩(١) من اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) يحق للمهاجرين في وضع غير نظامي أن يحصلوا على نفس المعاملة في الحقوق الناشئة عن الاستخدام السابق من حيث الأجر والضمان الاجتماعي والإعانات ذات الصلة. انظر أيضاً: منظمة العمل الدولية، *الحماية الاجتماعية الشاملة من أجل كرامة الإنسان والعدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة: دراسة استقصائية عامة بشأن توصية أراضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢)*، التقرير ILC.108/III/B، ٢٠١٩، الفقرة ٤١٨؛ *تعزيز الهجرة العادلة: دراسة استقصائية عامة بشأن الصكوك المعنية بالعمال المهاجرين*، التقرير ILC.105/III/1B، ٢٠١٦، الفقرة ٣١٣.

<sup>٩</sup> فيما يتعلق بالرعاية الصحية، يتمتع ٦٢ في المائة من البلدان بقوانين وطنية تتضمن أحكاماً تمنح المساواة في المعاملة بين الرعايا وغير الرعايا. انظر:

Clara Van Panhuys, Samia Kazi-Aoul and Geneviève Binette, "Migrant Access to Social Protection under Bilateral Labour Agreements: A Review of 120 Countries and Nine Bilateral Arrangements", Extension of Social Security Working Paper No. 57, 2017.

<sup>١٠</sup> يسمح التجميع بإضافة فترات التأمين أو العمل أو الإقامة المجمعة في إطار مختلف برامج الضمان الاجتماعي بهدف اكتساب الحقوق أو الحفاظ عليها أو استردادها أو لغرض تقاسم تكاليف الإعانات المدفوعة.

<sup>١١</sup> يهدف مبدأ تحديد التشريعات المعمول بها إلى وضع قواعد لضمان خضوع العمال المهاجرين لتشريعات دولة واحدة فقط في أي وقت. على سبيل المثال، تجنيبهم المساهمة المزدوجة من حيث دفع اشتراكات برنامج الضمان الاجتماعي في بلدهم المنشأ وفي بلد المقصد.

<sup>١٢</sup> لمزيد من التفاصيل، انظر الملحق.

الأعضاء أن توفر الضمانات الأساسية من الضمان الاجتماعي على الأقل لجميع المقيمين والأطفال، على نحو ما هو محدد في القوانين واللوائح الوطنية (الفقرة ٦). وبالتالي، ينبغي توفير هذه الضمانات على الأقل للعمال المهاجرين الذين يتمتعون بتصريح إقامة وللأطفال، بصرف النظر عن وضعهم ووضع ذويهم أو الأوصياء عليهم؛

(ج) اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، ١٩٦٢ (رقم ١١٨) تعترف بالمبدأ الأساسي المتمثل في المساواة في المعاملة بين الرعايا وغير الرعايا. كما تنص على أن الدول المصدقة ينبغي أن تهدف إلى تحقيق شروط الحفاظ على الحقوق المكتسبة والحقوق الجارية اكتسابها، عبر اتفاقات الضمان الاجتماعي ثنائية أو متعددة الأطراف؛

(د) اتفاقية الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، ١٩٨٢ (رقم ١٥٧) تُكرّس، من بين جملة عناصر، مبدأ الحفاظ على الحقوق المكتسبة وتقديم الإعانات في الخارج. كما تنص على الحفاظ على الحقوق الجارية اكتسابها. وبخلاف الاتفاقية رقم ١١٨، تتطلب الاتفاقية رقم ١٥٧ من الدولة المصدقة عليها قبول التزاماتها فيما يتعلق بجميع فروع الضمان الاجتماعي الموجودة في تلك الدولة. وتُستكمل الاتفاقية رقم ١٥٧ بتوصية الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، ١٩٨٣ (رقم ١٦٧) التي تتضمن اتفاقاً نموذجياً للضمان الاجتماعي؛

(هـ) اتفاقية المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل)، ١٩٢٥ (رقم ١٩) هي من اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي الأكثر تصديقاً عليها، وهي أحد معايير العمل الدولية التأسيسية لتنسيق الضمان الاجتماعي. وتتطلب الاتفاقية المذكورة من الدول الأطراف أن تمنح رعايا الدول الأطراف الأخرى الذين يعانون من إصابة عمل على أراضيتها، وكذلك مُعاليتهم، نفس المعاملة التي تمنحها لرعاياها، دون أي شرط للإقامة؛

(و) اتفاقية الهجرة من أجل العمالة (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) والتوصيتان المرتبطتان بهما، هي معايير خاصة بالمهاجرين<sup>١٤</sup> تشمل أحكاماً تعزز المساواة في المعاملة بين الرعايا وغير الرعايا فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي (المادة ٦ من الاتفاقية رقم ٩٧ والمادتان ٩ و ١٠ من الاتفاقية رقم ١٤٣). وتوسّع المادة (١) من الاتفاقية رقم ١٤٣ نطاق هذا المبدأ ليشمل العمال المهاجرين الذين يعتبر وضعهم غير نظامي فيما يتعلق بالحقوق الناشئة عن أي استخدام سابق.

١٢. ويشكّل التصديق على الاتفاقيات ذات الأرقام ١٩ و ١١٨ و ١٥٧ وتنفيذها ركيزة أساسية لضمان تطبيق القواعد المشتركة بين الدول المُصدقة عليها. ونظراً لمبدأ المعاملة بالمثل المرتبط بهذه الاتفاقيات، يترتب على تصديق تلك الاتفاقيات آثار قانونية مهمة، حيث إنها تفرض التزامات لا تشمل فقط الدول المصدقة عليها بل تشمل أيضاً الدول التي ستصدق عليها في المستقبل. وبالتالي، تنشئ هذه الاتفاقيات إطاراً متعدد الأطراف، ولكنها تدعو الدول الأعضاء إلى إبرام اتفاقات ثنائية أو متعددة الأطراف بهدف تطبيقها. وتُعَدُّ الاتفاقية رقم ١٩، مع ١٢١ تصديقاً عليها، واحدة من أكثر اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي تم التصديق عليها، خلافاً للاتفاقيتين رقم ١١٨ ورقم ١٥٧ اللّتين حظيتا بعدد منخفض من التصديقات، حيث حصدت الاتفاقية الأولى ٣٨ تصديقاً مقابل ٤ تصديقات للاتفاقية الثانية. وتتجلّى ضرورة إجراء المزيد من البحث والتحليل للتعلم في فهم تأثير معايير منظمة العمل الدولية المعنية بالحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين، بما في ذلك أسباب انخفاض مستويات التصديق عليها والصعوبات التي تحول دون تطبيقها من جانب الدول المصدقة عليها. ومن شأن إجراء دراسة استقصائية عامة تستند إلى المادتين ١٩ و ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية أن تكون مجدية في هذا الصدد، مما يسمح للجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بدراسة هذه المسألة. وتجدر الإشارة إلى أنّ التقرير الأخير المكرس للاتفاقية رقم ١١٨ يعود إلى عام ١٩٧٧، أي قبل اعتماد الاتفاقية رقم ١٥٧. ويمكن جدولة هذه الدراسة الاستقصائية العامة مع الأخذ في الاعتبار أنه من المقرر إجراء المناقشة المتكررة القادمة بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) في عام ٢٠٢٦.

١٣. ويعد إبرام وتنفيذ اتفاقات ثنائية أو متعددة الأطراف بشأن الضمان الاجتماعي، مصممة لتنسيق مخططات الضمان الاجتماعي لبلدين أو أكثر، أحد أكثر خيارات السياسات فعالية وشيوعاً لتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العمال المهاجرين، كما أنه خيار ضروري لضمان إمكانية نقل الحقوق. وتوفر معايير العمل الدولية إرشادات مفيدة ونموذجاً لتطوير الاتفاقات المماثلة. وفي عام ٢٠٢٠، بلغ عدد اتفاقات الضمان الاجتماعي في جميع أنحاء العالم ٦٦٠ اتفاقاً، ما يشير إلى أنّ عدد هذه الاتفاقات ما فتى يتزايد منذ عام ١٩٨٠ عندما كانت هذه الاتفاقات تبلغ المائة<sup>١٥</sup>. وتلقى هذه الموجة

<sup>١٣</sup> تحمل الاتفاقية رقم ١٩ صفة مؤقتة وستخضع لمراجعة الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير في تاريخ لم يُحدّد بعد.

<sup>١٤</sup> لا ينطبق مبدأ المعاملة بالمثل على هذه المعايير.

<sup>١٥</sup> المصدر: ISSA database, 2020.

رواجاً في جميع المناطق، على الرغم من أن العدد الأكبر المُوَقَّع من الاتفاقات الثنائية كان من نصيب أوروبا، تليها الأمريكتان وآسيا والمحيط الهادئ وأفريقيا. وينص ما يقرب من ٩٠ في المائة من الاتفاقات على إعانات الشيخوخة والعجز والورثة، في حين يشمل أقل من ٥٠ في المائة الفروع الأخرى للضمان الاجتماعي. ولا تشمل هذه الاتفاقات العمال المهاجرين في الاقتصاد غير المنظم أو أولئك الذين يعتبر وضعهم غير نظامي، باستثناء بعض حقوق الحماية الاجتماعية الناشئة عن الاستخدام السابق. ومع ذلك، فإن مجرد وجود هذه الاتفاقات يمكن أن يكون حافزاً لهجرة العمال عن طريق القنوات النظامية والعمل في الاقتصاد المنظم سعياً إلى الاستفادة من الحماية الاجتماعية المنصوص عليها في هذه الاتفاقات. والتنفيذ الفعال لهذه الاتفاقات يتطلب تنسيقاً إدارياً وقواعد بيانات مشتركة ونظم معلومات متقاسمة. مع العلم أن إبرام الاتفاقات وتنفيذها قد يسفران عن تحديات إضافية. على سبيل المثال، قد يكون نظام الضمان الاجتماعي على مستويات متفاوتة من التطور حسب الدول الأطراف، مما يُصعِّب عملية إبرام اتفاقات متبادلة. كما قد تفتقر الدول إلى القدرات المؤسسية والإدارية على تنفيذ الاتفاق. ١٦

١٤. ويُعتبر إدراج أحكام الحماية الاجتماعية في برامج هجرة اليد العاملة المؤقتة واتفاقات العمل الثنائية وسيلة أخرى لضمان عدم معاملة العمال المهاجرين معاملة أقل مؤاتاة من العمال الوطنيين، بما يتماشى مع معايير العمل الدولية. ويتضمن ملحق توصية الهجرة من أجل العمل (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٨٦) اتفاقاً نموذجياً. وعلى الرغم من أن معايير منظمة العمل الدولية وغيرها من الصكوك الدولية تشجع الدول على إبرام اتفاقات عمل ثنائية لتنظيم وتسهيل هجرة اليد العاملة وضمان تمتع العمال المهاجرين بحقوقهم، إلا أن هذه الاتفاقات نادراً ما تتضمن أحكاماً بشأن الحماية الاجتماعية. ويعتمد نطاق الحماية الاجتماعية الممنوحة للعمال المهاجرين بموجب اتفاقات العمل الثنائية على التشريعات الوطنية وغيرها من الاتفاقات ذات الصلة التي تكون الدول طرفاً فيها، وكذلك على فروع الضمان الاجتماعي ومجموعات محددة من العمال المهاجرين (كالعمال المنزليين والعمال لحسابهم الخاص والعمال الزراعيين الموسميّين) التي تكون مشمولة بالاتفاق. كذلك ينبغي أن تشير اتفاقات العمل الثنائية إلى اتفاقات الضمان الاجتماعي المنفصلة لضمان إمكانية نقل الإعانات، بوصفها ممارسة حسنة. ١٧ ومن المقرر نشر إرشادات جديدة للأمم المتحدة بشأن الاتفاقات الثنائية لهجرة اليد العاملة في عام ٢٠٢٢ وستدعم البلدان في إبرام اتفاقات قائمة على الحقوق.

١٥. وقيام بلدان المنشأ أو المقصد بوضع تدابير أحادية وتنفيذها هو خيار آخر لتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العمال المهاجرين وأسرهم. ويجوز للبلدان أن تنفذ بشكل أحادي تدابير قائمة أو غير قائمة على الاشتراكات على أساس مبدأ المساواة في المعاملة بغية ضمان تغطية حماية اجتماعية أكثر شمولاً للعمال المهاجرين أو لسد ثغرات الحماية التي تُعزى إلى غياب اتفاقات الضمان الاجتماعي الثنائية أو متعددة الأطراف أو التغطية المحدودة التي توفرها هذه الاتفاقات. ويمكن أن تشمل هذه التدابير، من بين عناصر أخرى: توسيع نطاق التغطية تدريجياً لتشمل فئات العمال المهاجرين المستعبدة حالياً (مثل العمال المنزليين والمهاجرين العاملين في الاقتصاد غير المنظم أو الذين يعتبر وضعهم غير نظامي) في السياسات والقوانين وخطط الحماية الاجتماعية الوطنية وتدابير الطوارئ، بما في ذلك عبر آليات الحماية الاجتماعية الوطنية؛ تصميم مخططات أكثر مرونة تكون شروط القبول والحد الأدنى من الاشتراطات مكيفة مع المهاجرين؛ الإذن بدفع الإعانات في الخارج؛ السماح للمهاجرين بالبقاء منتسبين لنظم الحماية الاجتماعية في بلد المنشأ، لا سيما بالنسبة إلى العمال المهاجرين المؤقتين؛ إنشاء صناديق للرعاية الاجتماعية للعاملين في الخارج؛ ١٨ تقديم مدفوعات مقطوعة أو مستحقات نهاية الخدمة. وليس من إجراء وحيد يمكن أن يوفر حماية شاملة. وبعض التدابير، لا سيما صناديق الرعاية الاجتماعية والمدفوعات المقطوعة ومستحقات نهاية الخدمة، محدودة بشكل كبير من حيث النطاق والملاءمة والمدى، وبالتالي تُعتبر في بعض الأحيان تدبيراً تكميلياً أكثر منه تدبيراً للحماية الاجتماعية. ومع ذلك، يمكنها سد بعض الثغرات في مجال الحماية للعمال المهاجرين وأسرهم الذين ليس أمامهم خيار آخر.

١٦. ومن المهم أيضاً تطوير تدابير تكميلية تتصدى للعقبات العملية التي تحول دون حصول العمال المهاجرين على الحماية الاجتماعية. وتشمل هذه الإجراءات: تبسيط الإجراءات الإدارية؛ تعميم المعلومات بلغة أو لغات مفهومة؛ إرساء آليات فعالة للشكوى والطعن؛ تعبئة الموارد المالية وإعادة تخصيصها؛ تعزيز إدارات تفتيش العمل والمراقبة؛ الترابط مع سياسات التوظيف والضرائب والهجرة وغيرها من السياسات؛ حملات التنظيم واستراتيجيات إضفاء الطابع المنظم.

١٦ ترد أمثلة على الاتفاقات ثنائية ومتعددة الأطراف والمعلومات المتعلقة بالمفاوضة والعمليات التشغيلية المؤسسية في: منظمة العمل الدولية، توسيع الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين واللاجئين وأسرهم: دليل لوائح السياسات والممارسين، ٢٠٢١.

١٧ انظر: Van Panhuys et al., "Migrant Access to Social Protection under Bilateral Labour Agreements", 2017.

١٨ عادةً ما تقدم صناديق الرعاية الاجتماعية خدمات ومزايا كالاتساق القانونية والنفسية الاجتماعية والتوجيه قبل التقاعد والقروض والمنح التعليمية والمنح للدفن وإعادة الإدمان والدعم القسلي. كما يمكنها تقديم إعانات الحماية الاجتماعية من قبيل إعانات الوفاة والإعاقاة والورثة، وقد تسهل الوصول إلى التأمين الصحي أو خطط المعاشات التقاعدية.

## ◀ الأنشطة الجارية والمخطط لها

### تطوير المعارف

١٧. استكمالاً لقرار عام ٢٠١٧ والاستنتاجات بشأن الإدارة العادلة والفعالة لهجرة اليد العاملة وخطة العمل المقابلة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٢، وضع المكتب دليلاً جديداً لوضعي السياسات والممارسين<sup>١٩</sup> والدليل هو بمثابة ثمرة تعاون طويل الأمد بين منظمة العمل الدولية ومركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية والرابطة الدولية للضمان الاجتماعي. ويسعى الدليل إلى تزويد واضعي السياسات والممارسين ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والمتخصصين في مجال الهجرة والمتخصصين في مجال الحماية الاجتماعية وأصحاب المصلحة الآخرين بالإرشادات العملية بشأن التدابير السياسية المذكورة أعلاه. واستناداً إليه، طور المكتب أيضاً نماذج للتدخل مع إرشادات عملية مقتضبة بشأن توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل مجموعات محددة من المهاجرين، بمن فيهم العمال المهاجرون الذين يُعتبر وضعهم غير نظامي والعمال المنزليون والعمال الزراعيون الموسميون. كما سيتم تطوير نماذج مواضيعية أخرى بشأن الحرارة والإحصاءات وحماية الصحة، ونماذج تدخل بشأن اتفاقات الضمان الاجتماعي والتدابير الأحادية والعمال المهاجرين في الاقتصاد غير المنظم.

١٨. ويقوم المكتب بتحديث قائمة من القوانين والسياسات الوطنية المعنية بالحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين. ومن شأن هذه القائمة أن توفر معلومات مفيدة لحملة التصديق على الاتفاقية رقم ١٠٢ وتعزيز المبدأ الأساسي للمساواة في المعاملة. كما طوّر المكتب نموذجاً إضافياً يهدف إلى جمع المعلومات بشكل منهجي عن تغطية غير الرعايا في خطط وبرامج الحماية الاجتماعية سيدرج في **تقسي منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي**. ويقوم المكتب بتجريب هذا النموذج في بلدان أفريقية مختارة ويوفر بناء القدرات في مجال جمع البيانات لهذه البلدان ورابطة الضمان الاجتماعي لشرق ووسط أفريقيا. ورهنأ بالموارد المتاحة، من شأن نشر هذا النموذج في أقاليم أخرى أن يسمح بتجميع المعلومات المفترق إليها والتي ستكون مجدية في وضع السياسات العامة.

١٩. بالإضافة إلى ذلك، طوّر المكتب ما يلي: عمليات تقييم إقليمية ووطنية بشأن وضع الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين (بلدان مجلس التعاون الخليجي وتايلند)؛ موجز عالمي عن تدابير الاستجابة لكوفيد-١٩ من أجل ترويج حق العمال المهاجرين في الحماية الاجتماعية؛<sup>٢٠</sup> أعمال بحثية عن تأثير كوفيد-١٩ على العمال المهاجرين (مدغشقر والمغرب وتونس) بهدف تنوير إصلاحات السياسات والحوار في المستقبل.

### بناء القدرات

٢٠. يقدم المكتب لهيئاته المكونة الثلاثية خدمات في مجال بناء القدرات، بما في ذلك من خلال الدورات التدريبية بشأن هجرة اليد العاملة والحماية الاجتماعية على المستوى العالمي والإقليمي والوطني، وبالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية والرابطة الدولية للضمان الاجتماعي. وسيكثف المكتب جهوده لبناء قدرات الهيئات المكونة واستثارة وعيها بصكوك منظمة العمل الدولية المعنية بالحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين، وتوفير التوجيه العملي بشأن كيفية توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العمال المهاجرين استناداً إلى مبدأ المساواة في المعاملة، بما في ذلك كيفية وضع وتنفيذ تشريعات وطنية شاملة واتفاقات ثنائية أو متعددة الأطراف في مجال الضمان الاجتماعي. ويقوم مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية بتطوير أداة تعليمية تفاعلية إلكترونية تستند إلى هذا الدليل، سيتم استخدامها في دوراته السنوية.

### الخدمات الاستشارية التقنية

٢١. واصل المكتب تقديم وتعزيز خدماته الاستشارية التقنية لهيئاته المكونة الثلاثية، بما فيها الجماعات الاقتصادية الإقليمية بشأن كيفية توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العمال المهاجرين استناداً إلى مبدأ الشامل للمساواة في المعاملة وتمشياً مع معايير العمل الدولية والممارسات الدولية الجيدة والتعليقات التي أبدتها لجنة الخبراء، بما في ذلك في الدراسات الاستقصائية العامة ذات الصلة.

<sup>١٩</sup> منظمة العمل الدولية، توسيع الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين واللاجئين وأسرههم: دليل لوضعي السياسات والممارسين، ٢٠٢١.

<sup>٢٠</sup> انظر: ILO, Social Protection Spotlight, 23 June 2020.

- (أ) يقدم المكتب دعماً مستمراً للتصديق على الاتفاقيات المعنية بالحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين. ومنذ عام ٢٠١٩، صدق بنن وكابو فيردي والمغرب وباراغواي والاتحاد الروسي على الاتفاقية رقم ١٠٢؛ وصدقت جزر القمر ومدغشقر وموريتانيا وسيراليون والصومال على الاتفاقية رقم ١٤٣؛ وصدقت جزر القمر والمغرب وسيراليون والصومال على الاتفاقية رقم ٩٧. وحملة التصديق على الاتفاقية رقم ١٠٢، التي تهدف إلى الوصول إلى ٧٠ تصديقاً بحلول عام ٢٠٢٦، ستسلط الضوء على القيمة الأساسية لهذه الاتفاقية بالنسبة إلى حقوق العمال المهاجرين في مجال الحماية الاجتماعية وستعزز المساواة في المعاملة.<sup>٢١</sup>
- (ب) على الصعيدين الإقليمي ومتعدد الأطراف، دعم المكتب التدابير التالية: وضع وتنفيذ الاتفاقية العامة للضمان الاجتماعي للدول الأعضاء في الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا؛ إجراء دراسات عن آفاق إبرام اتفاق متعدد الأطراف للضمان الاجتماعي وغير ذلك من التدابير ذات الصلة لصالح الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي والهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية وجماعة شرق أفريقيا وجماعة رابطة بلدان جنوب شرق آسيا؛ عملية التشاور الثلاثية بشأن مشروع توجيه لمجلس جماعة شرق أفريقيا ومبادئ توجيهية غير ملزمة بشأن قابلية نقل إعانات الضمان الاجتماعي، اعتمدها الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي في آذار/مارس ٢٠٢٠ ومشروع إعلان وزاري بشأن قابلية نقل إعانات الضمان الاجتماعي للعمال المهاجرين في كمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وميانمار وتايلند وفيتنام؛ إدراج أحكام الحماية الاجتماعية في المبادئ التوجيهية لمفوضية الاتحاد الأفريقي والهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية بشأن اتفاقات العمل الثنائية وفي بروتوكول الهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية بشأن حرية حركة الأشخاص وفي خطة عمل إعلان جيبوتي بشأن العمل والعمالة وهجرة العمالة في منطقة الهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية (٢٠٢٢-٢٠٢٦) وفي مشروع إعلان الاتحاد الأفريقي بشأن حماية العمال المهاجرين؛ إعلان وزاري اعتمد في عام ٢٠٢١ تلنزم بموجبه الدول العربية بتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل الفئات المستضعفة بشكل خاص، بما في ذلك جميع العمال المهاجرين واللاجئين والأشخاص المتنقلين. وسيواصل المكتب توسيع نطاق الدعم الذي يقدمه إلى هيئاته المكونة من خلال وضع وتنفيذ أطر إقليمية من أجل توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العمال المهاجرين.
- (ج) على الصعيد الثنائي، يقدم المكتب الدعم اللازم لهيئاته المكونة الثلاثية بشأن ما يلي: عملية التشاور بشأن تعزيز تنسيق نظم الضمان الاجتماعي (مصر والهند والأردن)؛ وضع اتفاقات ثنائية للضمان الاجتماعي (بين جمهورية مولدوفا ومختلف البلدان)؛ استكشاف مختلف خيارات السياسة العامة لتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العمال المهاجرين، بما في ذلك من خلال اتفاقات الضمان الاجتماعي أو الإصلاح القانوني (العراق والأردن ولبنان والمغرب وعمان وتونس)؛ إسداء المشورة التقنية بشأن وضع اتفاقات ثنائية (بين غانا وقطر وبين إثيوبيا واليابان وبين إثيوبيا والبحرين وبين إثيوبيا والإمارات العربية المتحدة وبين نيجيريا والمملكة العربية السعودية وبين الهند وبلدان الاتحاد الأوروبي) واتفاقات ثنائية نموذجية (مدغشقر وقطر).
- (د) على الصعيد الوطني، قدم المكتب الدعم للبلدان في تكييف برامجها أو أطرها القانونية الوطنية، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين (السلفادور ومنغوليا وفيتنام). كما دعم أيضاً ما يلي: تجريب المبادئ التوجيهية للجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي بشأن إمكانية نقل إعانات الضمان الاجتماعي في إسواتيني وليسوتو وملاوي وجنوب أفريقيا وزمبابوي؛ إنشاء صندوق خاص لتوسيع نطاق تغطية التأمين الاجتماعي ليشمل العمال المستضعفين، بمن فيهم العمال الأجانب واللاجئين (الأردن)؛ دراسة جدوى إنشاء صندوق رعاية للكينيين العاملين في الخارج (كينيا)؛ تطوير ونشر منتجات الاتصالات بشأن حقوق العمل المهاجرين في مجال الحماية الاجتماعية (الأردن والمغرب والجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي)؛ استجابة لجائحة كوفيد-١٩، تقييمات الأثر (مدغشقر والمغرب وتونس) والتحويلات النقدية للمهاجرين والمهاجرين العائدين إلى بلدهم (بوتسوانا وإثيوبيا ومدغشقر وجنوب أفريقيا).

## الشراكات

٢٢. يتعاون المكتب تعاوناً وثيقاً مع الرابطة الدولية للضمان الاجتماعي بشأن تطوير المعارف وبناء القدرات في مجال الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين. وفي نيسان/أبريل ٢٠٢١، نظم المكتب والرابطة معاً، في إطار التعاون في مجال الضمان الاجتماعي للبرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين وجنوب أفريقيا، ندوة على الإنترنت لمناقشة اتفاقات الضمان الاجتماعي وتبادل الممارسات.

<sup>٢١</sup> انظر النقطة ٢٠ (ج) من الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) والفقرة ١٦ والصفحة ١٦ من الوثيقة GB.343/INS/3/1.



٢٣. وساهم المكتب في الإرشادات العالمية الصادرة في إطار شبكة الأمم المتحدة للهجرة لتنفيذ الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية. وتشاركت منظمة العمل الدولية مع هذه الشبكة لوضع أول إرشادات على نطاق المنظومة بشأن الاتفاقات الثنائية المتعلقة بهجرة اليد العاملة، والذي يتضمن قسماً منها الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين.
٢٤. من جهة أخرى، يقوم المكتب بدعم الحوار الأقاليمي وباستثارة الوعي بشأن حقوق العمال المهاجرين في الحصول على الحماية الاجتماعية من خلال تنظيم منتديات مختلفة. وفي حوار أبو ظبي، نوقشت مقترحات عدّة لتعزيز حصول العمال المهاجرين على الحماية الاجتماعية في دول مجلس التعاون الخليجي، من خلال استحداث آلية التأمين الاجتماعي للحفاظ على حقوق الضمان الاجتماعي في جميع البلدان والتغلب على القيود المفروضة على مستحقات نهاية الخدمة. بالإضافة إلى ذلك، كان الاجتماع الأقاليمي الثلاثي المشترك بين منظمة العمل الدولية والاتحاد الأفريقي بشأن هجرة اليد العاملة في الدول الإفريقية والدول العربية، والذي عُقد في عام ٢٠٢١ بمثابة فرصة لإجراء نقاش في صفوف الخبراء بشأن توفير الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين.
٢٥. وأخيراً، تتعاون منظمة العمل الدولية أيضاً مع المركز الدولي للسياسات العامة من أجل النمو الشامل ومع منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو) بشأن الروابط القائمة بين الهجرة والزراعة في الدول العربية وشمال أفريقيا بهدف إرساء صورة إيجابية عن نظم التأمين الاجتماعي للعمال الزراعيين وأفضل الممارسات لتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية.
٢٦. وسيواصل المكتب بذل جهوده لحشد الموارد والدعوة إلى زيادة الاستثمارات في توفير الحماية الاجتماعية الشاملة للعمال المهاجرين، بما في ذلك في إطار البرنامج العالمي الرائد لمنظمة العمل الدولية بشأن إرساء أرضيات حماية اجتماعية للجميع، والمسرع العالمي بشأن توفير فرص العمل والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل.

## ◀ مشروع القرار

### ٢٧. إن مجلس الإدارة:

- (أ) أحاط علماً بالتدابير والأنشطة الرامية إلى تأمين الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين وأسرهم، كما هو مذكور في الوثيقة GB.344/POL/1؛
- (ب) طلب من المدير العام أن يأخذ في الاعتبار إرشاداته عند إعداد مقترحات البرنامج والميزانية المستقبلية بُغية تعزيز التدابير الرامية إلى تأمين الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين وأسرهم وتوسيع نطاقها من خلال استخدام جميع وسائل العمل المتعلقة بمنظمة العمل الدولية.

## ◀ الملحق

### الصكوك المعنية بالحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين: لمحة عامة على التصديقات والمبادئ الرئيسية المُكرّسة في اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية

التصديقات حتى كانون الثاني/يناير ٢٠٢٢	المساواة في المعاملة* في التصديق	التشريع المُطبق	الحفاظ على الحقوق المكتسبة والحصول على إعانات خارج البلاد	الحفاظ على الحقوق في طور اكتسابها	المساعدة الإدارية
121	نعم	لا	لا	لا	نعم
الاتفاقية رقم ١٩ - اتفاقية المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل)، ١٩٢٥ (وضع مؤقت)					
غير متوفرة	نعم	لا	نعم	نعم	لا
التوصية رقم ٨٦ - توصية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩					
60	نعم	لا	لا	لا	لا
الاتفاقية رقم ١٠٢ - اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢					
53	نعم	لا	لا	لا	لا
الاتفاقية رقم ٩٧ - اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩					
38	نعم	لا	نعم	نعم	نعم
الاتفاقية رقم ١١٨ - اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، ١٩٦٢					
24	نعم	لا	لا	لا	لا
الاتفاقية رقم ١٢١ - اتفاقية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ [الجدول الأول معدل في ١٩٨٠]					
غير متوفرة	نعم	لا	لا	لا	لا
التوصية رقم ١٢٢ - توصية سياسة العمالة، ١٩٦٤					
17	لا	لا	لا	نعم	لا
الاتفاقية رقم ١٢٨ - اتفاقية إعانات العجز والشيخوخة والورثة، ١٩٦٧					
16	نعم	لا	لا	لا	لا
الاتفاقية رقم ١٣٠ - اتفاقية الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩					
28	نعم	لا	لا	لا	لا
الاتفاقية رقم ١٤٣ - اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥					
غير متوفرة	نعم	لا	نعم	نعم	لا
التوصية رقم ١٥١ - توصية العمال المهاجرين، ١٩٧٥					
4	نعم (الديباجة)	نعم	نعم	نعم	نعم
الاتفاقية رقم ١٥٧ - اتفاقية الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، ١٩٨٢					
غير متوفرة	نعم (الديباجة)	نعم	نعم	نعم	نعم
التوصية رقم ١٦٧ - توصية الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، ١٩٨٣					
8	نعم	لا	لا	لا	لا
الاتفاقية رقم ١٦٨ - اتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨					
98	نعم	لا	لا	لا	لا
اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ بصيغتها المعدلة					

التصديقات حتى كاتون الثاني/ يناير ٢٠٢٢	المساواة في المعاملة *	التشريع المُطبق	الحفاظ على الحقوق المكتسبة والحصول على إعانات خارج البلاد	الحفاظ على الحقوق في طور اكتسابها	المساعدة الإدارية
غير متوفرة	نعم	لا	نعم	نعم	لا
التوصية رقم ٢٠٢ - توصية أراضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢	نعم	لا	لا	لا	لا
التوصية رقم ٢٠٥ - توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧	لا	لا	نعم (لللاجئين)	لا	لا

\* تتضمن الصكوك التالية أحكاماً تعزز المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية للعمال بشكل عام أو لمجموعات محددة من العمال دون الإشارة صراحة إلى العمال المهاجرين. غير أنه، بموجب الفقرة ٩ (أ) من الإطار المتعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة الأيدي العاملة: مبادئ وإرشادات غير ملزمة من أجل نيج قائم على الحقوق إزاء هجرة الأيدي العاملة، ٢٠٠٦، "[١] جميع معايير العمل الدولية تنطبق على العمال المهاجرين، ما لم تنص على خلاف ذلك". والصكوك التالية ذات صلة أيضاً بالحماية الاجتماعية المقدمة للعمال المهاجرين: اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩)؛ اتفاقية العمل لبعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)؛ اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)؛ اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١)؛ اتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٨٤)؛ توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)؛ اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩).