

تجربة نيبال و بنغلاديش في تقييم المهارات والاعتراف بها في كل من (الإمارات العربية المتحدة وقطر): دراسة مقارنة

مع وجود حوالي ١٦٤ مليون عامل مهاجر في جميع أنحاء العالم (منظمة العمل الدولية 2018)، أصبحت الهجرة الدولية للأيدي وبناء مهارات العمال المهاجرين من الاهتمامات الرئيسية لجميع مناطق العالم. والواقع أنّ معدل هجرة اليد العاملة دولياً يشهد ارتفاعاً داخل قارة آسيا، مما يعود بالفائدة على البلدان المرسلّة للمهاجرين والبلدان المستقبلة لهم على حدّ سواء. كما ساعد هذا الاتجاه في معالجة النقص في اليد العاملة المحلية في العديد من البلدان الآسيوية، بما في ذلك دول مجلس التعاون الخليجي واليابان وكوريا الجنوبية وماليزيا. إلى ذلك، قد استفادت الدول المرسلّة للمهاجرين مثل نيبال والهند ولاوس وسريلانكا وبنغلاديش من التحويلات التي يرسلها مواطنوها المنخرطين في هجرة اليد العاملة دولياً. ومع تزايد تنقل اليد العاملة، أثار كلٌّ من المنظمات الدولية وصانعي السياسات والباحثين قضايا مرتبطة بالتوظيف المراعي للاعتبارات الأخلاقية والأجور المنخفضة والأشكال الأخرى من الممارسات الاستغلالية المرتبطة بهجرة اليد العاملة. وغالباً ما يُنظر إلى الافتقار إلى اختبار المهارات والاعتراف بها على أنّه أحد الأسباب الكامنة وراء المشاكل المتعلقة بالتوظيف غير العادل والأجور المنخفضة.

تسلط هذه الورقة الضوء على بلدي المنشأ الآسيويين للعمال المهاجرين وهما نيبال وبنغلاديش وبلدي المقصد وهما دولة الإمارات العربية المتحدة وقطر، وتهدف إلى تقديم بعض الرؤى بشأن سياسات تعزيز تطبيق اختبارات المهارات، وإصدار الشهادات والاعتراف بالمهارات على صعيد هجرة اليد العاملة في ما بين البلدان الآسيوية. ومن الناحية المنهجية، يعتمد الأمر على مراجعة وثائق السياسات ذات الصلة المطبقة حالياً والموارد الثانوية الأخرى الخاصة بكلّ من بلدان المنشأ وبلدان المقصد. وقد تمّ رفد هذه المراجعة بمقابلات مع الهيئات الحكومية ذات الصلة، بما في ذلك مجلس التوظيف بالخارج، بالإضافة إلى بعض جمعيات حقوق العمال المهاجرين والعمال المهاجرين العائدين لفهم الممارسات الحالية لتقييم المهارات والاعتراف بها من قبل بلدان المقصد.

تشير التحليلات إلى أن نيبال وبنغلاديش لديهما مؤسسات وعمليات متشابهة تقريباً يتمّ اللجوء إليها واعتمادها لإرسال مواطنيهما للعمل في الخارج، على الرغم من اختلاف بعض الأحكام التنظيمية وأحكام الرعاية اختلافاً طفيفاً بين هذين البلدين. تبين أنّ كلا البلدين اعتبرا «التوظيف في البلاد الأجنبية» ركيزة مهمة للدبلوماسية الاقتصادية وكذلك بديلاً للتوظيف المحلي. تكشف استطلاعاتنا أن العمال النيباليين والبنغلاديشيين المهاجرين إلى دولة الإمارات العربية المتحدة وقطر يعتبرون أنّ كلا البلدين المستقبلين لليد العاملة وجهة عمل جذابة. ومع ذلك، يبدو أنّه ما من آلية معتمدة في جميع هذه البلدان الأربعة المذكورة لتقييم مهارات العمال المهاجرين. وعلى الرغم من ان بعض المهن في البلدان المستقبلية لليد العاملة التي تتطلب أفراداً مؤهلين تأهيلاً عالياً، إلا أنّ أساليب في تقييم مهارات الموظفين / او العمال المحتملين تفتقر إلى المنهجية إلى حدّ كبير. وبالتالي، ينتج عن ما تقدّم، من بين أمور أخرى، صرف النظر عن القيمة الفعلية لليد العاملة الماهرة المهاجرة من نيبال وبنغلاديش إلى دولة الإمارات العربية المتحدة وقطر.

تشير النتائج التي توصلنا إليها إلى ضرورة وجود اتفاقٍ ثنائي بين البلدان المرسلّة والبلدان المستقبلة لليد العاملة يقضي بالإقرار بالحاجة إلى توفير التدريب على المهارات في البلدان المرسلّة لليد العاملة. كما يمكن لمنتدى حوار أبوظبي أن يلعب دوراً أساسياً كمنظمةٍ إقليميةٍ تؤدي دوراً فعالاً يعود بالنفع على كلٍّ من البلدان المرسلّة والبلدان المستقبلة لليد العاملة، وذلك من خلال تقديمه للمؤسسات والإجراءات ذات الصلة والتعريف بها من أجل (أ) تقديم حزم تدريب منهجي على المهارات للموظفين الأجانب المحتملين في نيبال وبنغلاديش، (ب) واستكشاف فرص العمل اللائق التي تتطلب موارد بشرية ماهرة في دولة الإمارات العربية المتحدة وقطر، (ج) وتطوير استراتيجيات لإعادة استخدام المهارات (لإعادة التوظيف في بلدان المقصد وكذلك لإعادة الاندماج في الأنشطة الاقتصادية في البلدان المرسلّة لليد العاملة).

من تأليف

ثانيشوار بوسال ورامش سونام، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي لشؤون التشغيل بالخارج - جمهورية النيبال