

مهاجرت نیروی کار، فرصت یا تهدید؟

شعبان آزادی کناری

shakerin2003@yahoo.com

مقدمه:

مهاجرین، نقشی کلیدی در بنا نهادن و حفظ ارتباط‌های ارزنده اقتصادی و انسانی بین کشورهای مبدأ و میزبان خود ایفا می‌نمایند . طی سال‌های اخیر ، تعداد افرادی که در خارج از کشور محل تولد خود زندگی می‌کنند، بیش از دو برابر شده و به میزان ۱۷۵ میلیون نفر رسیده است. در سرتاسر جهان، یکی از هر ۳۵ نفر مهاجر می‌باشد. از جنبه اقتصادی مهاجرین به ترویج توسعه و کاهش فقر کمک می‌نمایند . در شرایط اقتصادی پیشرفته، مهاجرین به طور منظم بر ای خانواده‌های خود در کشورهای در حال توسعه پول می‌فرستند. میزان جهانی جریان بازگشت این سرمایه‌ها از طریق مجاری رسمی، بالغ بر ۱۰۰ میلیارد دلار آمریکا تخمین زده می‌شود و چنانچه راه‌های انتقال سرمایه غیر رسمی نیز در نظر گرفته شوند این میزان احتمالاً دو تا سه برابر افزایش خواهد یافت. بازگشت سرمایه‌ها به کشور و سرمایه‌گذاری‌های مهاجرین موجب بالا رفتن استانداردهای زندگی میلیون‌ها انسان فقیر و افزایش دسترسی آنان به غذا، پناهگاه، مراقبت‌های بهداشتی و تحصیل می‌گردد. مهاجرین همچنین با به‌همراه آوردن مهارت‌های مورد نیاز کسب‌شده در خارج از کشور از طریق مهاجرت در مسیر برگشت به صورت مجازی یا حقیقی، موثی یا دائمی، در توسعه کشورهای مبدأ خود سهیم می‌باشند. در کشورهای میزبان، مهاجرین به پر نمودن خلأهای نیروی کار و مهارت‌ها ی مورد نیاز کمک می‌نمایند. آنان موجب خلاقیت، کارآفرینی و تنوع و به دنبال آن افزایش امکانات برای ایجاد گروه‌های کاری انعطاف‌پذیر و چند فرهنگی گردیده که ثمر بیش و قابل‌رقابت در بازارهای جهانی می‌باشند.

صندوق بین‌المللی پول اعلام کرده‌که کارگران مهاجر سالانه حدود ۱۰۰ میلیارد دلار برای کشورهای در حال توسعه درآمد ایجاد می‌کنند. بنابراین گزارش، جریان انتقال سرمایه از کارگران مهاجر به ۹۰ کشور در حال توسعه در سال ۲۰۰۳ و ۲۰۰۴ نسبت به سال ۲۰۰۲، ۲۵ درصد افزایش داشته است. در سال ۲۰۰۴ میلادی این میزان به مرز ۱۰۰ میلیارد دلار رسید و علی‌رغم رکود اقتصادی این میزان تبادل‌تلاز در ۳۰ سال گذشته بی‌سابقه بوده است. براساس گزارش صندوق بین‌المللی پول، هند طی سال ۱۹۹۰ تا ۲۰۰۳ میلادی به طور متوسط در هر سال بیش از هفت میلیارد دلار از محل وجوه ارسالی کارگران مهاجر درآمد کسب کرده است و از این نظر در رتبه اول بین کشورهای در حال توسعه قرار گرفته و کشورهای مکزیکی و فیلیپین نیز به ترتیب با دریافت ۶/۷ و ۵ میلیارد دلار در هر سال در رتبه‌های دوم و سوم قرار گرفتند. براساس این گزارش، کشورهای آمریکا، عربستان سعودی، سوئیس، آلمان و فرانسه پنج کشور بزرگ منبع ارسال وجوه کارگران مهاجر در جهان هستند و آمریکا از این نظر در رتبه اول قرار دارد.

صندوق بین‌المللی پول، با اعلام اینکه وجوه ارسالی کارگران مهاجر به یکی از مهمترین منابع ارزی کشورهای در حال توسعه تبدیل شده است، افزود: این وجوه در بسیاری از کشورهای در حال توسعه بزرگترین منبع ارز خارجی است که از درآمدهای صادراتی، سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی و دیگر منابع جریان سرمایه خارجی بیشتر است. در گزارش صندوق بین‌المللی پول آمده است که کارگران مهاجر ایران طی سال‌های ۱۹۹۰ تا ۲۰۰۳ میلادی بیش از ۱۷/۵ میلیارد دلار به کشورشان ارز ارسال کردند. ایران طی ۱۴ سال گذشته به طور متوسط ۱۲/۵ میلیارد دلار از محل وجوه ارسالی کارگران مهاجر ایران درآمد کسب کرده است و رتبه نوزدهم را در دریافت وجوه ارسالی کارگران مهاجر بین کشورهای در حال توسعه به خود اختصاص داده است. مهاجرت نیروی کار، در قرن بیست و یکم در راس برنامه‌های سیاست‌گذاری بسیاری از کشورها قرار گرفته است-کشورهای مبدأ، کشورهای گذرگاه و کشورهای مقصد . اکثریت مهاجرین جهان را که تعداد آن بالغ بر ۱۵۰ میلیون تخمین زده می‌شوند، افرادی تشکیل می‌دهند که در جستجوی فرصت‌های اقتصادی بهتر در خارج از کشور به سر می‌برند. سه عامل کلیدی مسئول به پیش راندن جریان مهاجرت بوده و سالیان سال است که این توجا به جای رانندگی و سوخت رسانی می‌نمایند. این سه عامل عبارتند از:

● **کشش** [ناشی از تغییر ویژگی‌های جمعیت‌شناسی و نیازهای بازار کار در بسیاری از کشورهای صنعتی .

● **فشار** [ناشی از افزایش جمعیت، عدم اشتغال و فشارهای ناشی از بحران‌ها در کشورهای کمتر توسعه‌یافته .

● **استقرار** شبکه‌های درون‌کشوری با اساسی خانواده‌ای، فرهنگی و تاریخی .

بخش اعظم مهاجرت نیروی کار به شکلی هشدار دهنده از طرق غیر قانونی و با هدایت و همدستی یک تجارت مخفی و اغلب تبهکارانه صورت می‌گیرد .

دولت‌های هر دو گروه مهاجرین فرستنده و دریافت‌کننده به طور فزاینده‌ای در حال ایجاد مکانیزم‌هایی مهارکننده جهت اداره جریان مهاجرت نیروی کار هستند. این امر شامل اتخاذ سیاست‌های استخدام گزینشی از سوی کشورهای نیازمند نیروی کار و بازاریابی‌های مهاجرتی اجرائی تدایمی جهت ایجاد اشتغال در خارج از کشور از سوی کشورهای عرضه‌کننده نیروی کار می‌گردد.

برای برخی از کشورهای مقصد، مهاجرت نیروی کار، به ویژه نیروی کار بسیار ماهر، از اهمیت بیشتر از یک سیاست تعدیل‌نیروی انسانی موقت برخوردار است و می‌تواند پیامدهای درازمدتی را در امر مهاجرت در بر گیرد. برای کشورهای مبدأ، این امر می‌تواند موجب حمایت از فرآیند توسعه، برای مثال از طریق بازگشت سرمایه‌های مهاجرین به کشور را فراهم آورد. بخش خصوصی و به ویژه دفاتر کارپایی‌های بین‌المللی می‌توانند در ایجاد روندی از مهاجرت نیروی کار بر اساس تقاضای موجود در کشورهای مقصد و استخدام نیروهای کار در کشورهای مبدأ نقش‌کلیدی ایفا نمایند. به‌مناسبت روز بین‌المللی مهاجرت در ۱۸ دسامبر ۲۰۰۴، مدیرکل سازمان بین‌المللی مهاجرت (IOM)، آقای برانسون در مهاجرت برای کشورهای مبدأ و میزبان و برای فرد وجامع‌زمان آن‌را فراسیده است که سهم مهاجرین و ارزش مهاجرت را در دنیایی که به شکل فزاینده‌ای به سوی جهانی شدن پیش می‌رود، به رسمیت بشناسند. به منظور درک کلیه منافع بالقوه حاصل از مهاجرت برای کشورهای مبدأ و میزبان و برای فرد مهاجرین و خانواده‌های آنان، دولت‌ها باید در راه ایجاد شرایط مثبت برای مهاجرین و مهاجرت و فعالیت در قالب همکاری نزدیک با دست‌اندرکاران سرمایه‌گذار گام بردارند. مدیریت مهاجرت، ثمر بخش‌ترین راه درک منافع حاصل از آن است و بخش

گزارش



شنبه ۲۹ مهر ۱۳۸۵ — ۲۷رمضان ۱۴۲۷—۲۱اکتبر ۲۰۰۶ — سال ششم — شماره ۲۸۶



تواند در کشوری که نیاز به تخصص او داشته باشد به کار گمارده شود(مأسفانه اجرای این قرارداد در حال حاضر به دلایل گوناگون مسکوت مانده است).

■ بازگشت و سازگاری مجدد

مهاجرت نیروی کار در دنیای امروز به طور روز افزونی به شکل پدیده‌ای موقتی در آمده است. جا به جایی‌ها، بر اساس فعالیت‌های فصلی و یا نیازهای دوره‌ای در مناطقی خاص، یا نیاز برای مهارت‌های خاص صورت می‌گیرند. هنگامی که جا به جایی‌هایی جهت بازگشت به کشور به طور ناگهانی در اثر بحران‌های اقتصادی و سیاسی پیش‌بینی نشده و یا در مقیاس وسیع رخ می‌دهند، می‌توانند موجب بروز چالش‌های مدیریتی و مالی با اهمیتی را برای کشور مبدأ، فراهم نمایند. وزارت کار و امور اجتماعی باید برنامه‌های خاصی را ترتیب‌دهد تا از طریق خوداشتغالی، راه‌یابی مجدد به بازار داخلی و پروژه‌ها و طرح‌های راه‌اندازی کسب وکارهای کوچک و کارآفرینی، سازگاری مجدد نیروهای کار اعزامی را در کشور تسهیل نماید. چنین برنامه‌هایی به سود کشورهای میزبان نیز می‌باشند چرا که از انگیزه نیروهای کار موقت در پایان قرارداد، برای ادامه اقامت خود در آن کشورها به صورت مخفیانه می‌کاهد.

■ اجرای برنامه های مهاجرت گزینشی

کشورهای مقصد به طور روزافزونی در حال ابداع مکانیزم‌هایی هستند تا جریان مهاجرت به داخل کشور را مطابق با نیازهای اقتصادی مناطق خاص نمایند. این برنامه‌ها در حال حاضر از حد برنامه‌های موقت نیروی کار کشاورزی فراتر رفته و اغلب شامل فرصت‌های مهاجرت دراز مدت تر و دائمی برای افرادی با مهارت‌های خاص می‌باشند. در اصل، این برنامه‌ها از منحص راه‌اندازی، نیازمند شیوه‌های اجرایی خاص به منظور حصول اطمینان از انجام کار به طریقی اطمینان بخش می‌باشند از جمله: پیشبرد برنامه در کشورهای مبدأ، به کار گماردن، آزمایش و اعطای گواهینامه به متقاضیان برنامه، جریان به موقع اخلاعات و به مشارکت گذراندن اطلاعات بین دو کشور، مهاجرین و دفاتر کنسولی ذی ربط و تدارکات مسافرتی موثر.

وزارت کار و امور اجتماعی از تلاش‌های کشورهای مقصد در قرار دادن این عناصر در جای خود پشتیبانی نموده، یا در زمینه برنامه‌های مهاجرت گزینشی مستقیما به ارائه خدمات می‌پردازد.

■ مرتبط نمودن گروه‌های پراکنده نیروهای کار با توسعه داخلی

از طریق بازگشت سرمایه‌ها به کشور، کارجویان اعزامی می‌توانند به نحو چشمگیری خانواده‌های خود را در کشور مورد حمایت و پشتیبانی قرار داده و در رشد اقتصاد کشور سهیم گردند. کشورهایی با نیروی کار اعزامی قابل ملاحظه همچون فیلیپین به طور فزاینده‌ای در جهت تقویت این جریان بازگشت سرمایه‌ها به کشور قلم بر می‌دارند و گروه‌های پراکنده خود را به جریان توسعه مربوط می‌سازند. وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند بانک‌های اطلاعاتی از گروه‌های پراکنده‌ای فراهم آورد که به دولت در بهتر هدف قراردادن فرصت‌های سرمایه‌گذاری برای کارجویان اعزامی و مهاجرین ایرانی کمک نماید و گردش مجدد فرصت‌ها برای بهره‌گیری از مهارت‌های آنان را در فرآیند توسعه داخلی برنامه‌ریزی نماید. وزارت کار و امور اجتماعی همچنین می‌تواند به سایر وزارت‌خانه‌ها در معنا بخشیدن و بهبود چنین سیستم‌هایی از جنبه‌های فنی و سیاست‌گذاری‌ها کمک رساند.

■ گتنگو و تبادل نظر و برنامه ریزی منطقه ای و فرا منطقه ای

وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند امکان گفتگو و تبادل نظر و برنامه ریزی پیرامون مسائل مدیریت مهاجرت در عصر حاضر، از جمله مهاجرت نیروی کار را با دست‌اندرکاران داخلی و خارجی فراهم سازد. در سطح منطقه‌ای و زیر منطقه ای، کشور های، همچون افغانستان، پاکستان، عراق که هم مرز با ایران می‌باشند، می‌توانند گردهم آیند تا در مورد تاثیر مهاجرت نیروی کار بر کشورهای خود و در مجموع، خود منطقه به بحث و گفتگو بپردازند و در مورد چگونگی همکاری‌ها برنامه ریزی نمایند. چنین برنامه‌هایی در کشورهای آمریکا، آسیا، آفریقای جنوبی و غربی، اروپای جنوب شرقی، اروپای غربی و آسیای مرکزی به اجراء آمده و از تجربیات این کشورها نیز می‌توان سود جست. وزارت کار و امور اجتماعی همچنین با حرکت فراتر از همجواری‌های مستقیم جغرافیایی، با دولت‌های ذی ربط، می‌تواند کارگروه‌های غیر رسمی راه‌اندازی نموده و در کشورهای مبدأ و مقصد، بعضاً از نظر جغرافیایی دور از یکدیگر، ملاقات‌هایی را ترتیب‌دهد و تجربیاتی از گفتگوها را با هدف انجام اقدامات عملی و مشترک در مدیریت جریان مهاجرت‌ها آغاز نماید. مهاجرت نیروی کار، جنبه‌ای از این مذاکرات گروهی است که به طور فزاینده‌ای اهمیت پیدا می‌کند.

■ مقاله نامه‌ها و توصیه نامه‌های بین المللی کار

سازمان بین‌المللی کار (ILO) یکی از نهادهای بازمانده از دوران جامعه ملل است که در سال ۱۹۱۹ میلادی با الهام از ماده ۲۳ میثاق جامعه ملل تأسیس شد. در بخشی از ماده اعزوب آمده است:

اعضای جامعه ملل تعهد می‌نمایند برای اشتغال زنان و مردان در کشور متبوع، شرایط کار و علاونه و مناسب فراهم آورند و برای نیل به این هدف سازمان‌های تخصصی ذی ربط تأسیس گردد.

رسالت سازمان بین‌المللی کار در چارچوب مسایلی کار، تحقق عدالت اجتماعی- ترویج کار سالم و شایسته- تأمین امنیت شغلی- و حمایت‌های مربوط به آن- ارتقای سطح زیست، تحقق حقوق بنیانی انسان‌ها در رابطه با کار و احیای تشکل‌های کارگری و کارفرمایی و مذاکرات دسته‌جمعی در سطح جهانی است.

بر این اساس، سازمان تصریح می‌نماید:«تمامی افراد صرف نظر از نژاد- مذهب و جنسیت حق دارند در کمال آزادی و مناسب و مقام انسان‌ها و در کمال امنیت اقتصادی با برخورداری از فرصت‌های برابر و یکسان برای پیشرفت مادی و معنوی خود بکوشند.» در راستای این هدف، بر طبق وظایف و مسئولیت‌هایی که در چارچوب اساسنامه برای

(ILO) ترسیم شده است، تدوین و تصویب استانداردهای بین‌المللی کار، در قالب مقاله نامه و توصیه نامه، در حدی که میانگین وضعیت کشورهای مختلف پیشرفته غیر پیشرفته را در برداشته باشد از وظایف اصلی و خطیری است که برای ILO تعیین شده است. استانداردهای بین‌المللی کار به منظور ارتقای استانداردهای کشوری و تلاش برای هم سطح سازی قوانین و مقررات ملی با آنها تدوین شده و همانند مقررات بین‌المللی کار عمل می‌نماید.

وزارت کار و اموراجتماعی به عنوان متولی عضویت دولت جمهوری اسلامی ایران در سازمان بین‌المللی کار مطابق اساسنامه بین‌المللی کار متعهد است مقاله نامه‌ها و توصیه نامه‌ها را جهت توافقانین سایر مقررات نژد مقاماتی که صلاحیت این امر را دارند مطرح سازد. لذا در این راستا، وزارت کار و امور اجتماعی باید زمینه لازم را برای بررسی جدی شرایط الحاق، موانع الحاق و چگونگی رفع این موانع، با مشارکت سایر شرکای اجتماعی خود یعنی کارفرما و کارگر فراهم سازد. در این ارتباط، به منظور تحقق اصل سه جانبه‌گرایی و ایجاد مفاهمه ملی در عرصه تولید، یوستن به مقاله نامه‌های شماره ۸۸ و ۹۶ و ۱۸۱ و توصیه‌نامه ۱۸۸ باید در دستور کار وزارت کار و امور اجتماعی قرار گیرد. تا اواخر دهه ۱۹۸۰ مهاجرت کارگران به خارج، پدیده‌ای جزئی به شمار می‌آمد. امروزه این گونه مهاجرت به صورت نمود بارزی از جریان قدرتمند جهانی شدن اقتصاد دنیا درآمده و تأثیری عمیق بر اقتصاد و نیروی انسانی بیش از ۱۰۰ کشور جهان دارد. شاید بتوان در خطاهای مین پیروستانه از مرزهای کشور به قدرت دفاع کرد، ولی دروازه‌های کشورها را نمی‌توان بست و همچنان بر روی نیروهای بازار باز است و جریان کالاها، خدمات، سرمایه، رفت و آمد انسان‌ها به داخل مرزها ادامه دارد. مسئله اصلی فقط رفت و آمد جمعیت انسانی و پراکندگی و وسیع جغرافیایی آنها نیست، امروزه کیفیت مهاجرت هم در حال دگرگونی است؛ کارگران ماهر تر شده‌اند و برای دوره‌های کوتاه‌تری مهاجرت می‌کنند.

با گسترش یافتن و پیچیده شدن مهاجرت بین‌الملل، دولت‌ها و سازمان‌های بین‌المللی وادار شده‌اند سیاست‌ها و مقررات تازه‌ای را تنظیم کنند، اما با وجود اهمیت یافتن این جریان، هنوز مطالعه کافی در ایران در این باره صورت نگرفته است. شاید جمعیت کوچندگان اقتصادی، چهار یا پنج برابر پناهندگان سیاسی باشد، ولی با وجود بالا گرفتن موج پناهندگان و مهاجران غیر قانونی، تجزیه و تحلیل جامع و به هنگامی در این زمینه در اختیار نداریم.

به عقیده کارشناسان، اعزام نیروی کار در قالب قراردادهای متقابل رسمی، مزیت‌های بسیاری دارد. اول آن‌که نیروی کار ایران شرایط مناسبی را برای ارتقای دانش فنی و حرفه‌ای خود در اختیار خواهد داشت و در نهایت می‌تواند با پشتوانه مناسبی از تخصص‌سازی به کشور بازگردد. دوم آن‌که بسیاری از جوانان تحصیل کرده و بیکاری که اشتیاق زیادی در غرب را دارند، در یک دورهٔ کاری یک یا دوساله این جوامع را از نزدیک لمس خواهند کرد و در نهایت مزیت‌های زندگی در ایران اسلامی برایشان ملموس‌تر و اشتیاق زیادی در فعالیت در ایران برایشان بیشتر خواهد شد.

سوم آن‌که در چارچوب قراردادهای قانونی، در نهایت نیروی کار به کشور بر می‌گردد و سرمایه‌گذاری‌های اولیه برای پرورش و تربیت آنان به هدر نمی‌رود. کارشناسان عقیده دارند که اتحادیهٔ اروپا با پیری جمعیت و در برخی کشورها با رشد منفی جمعیت روبه‌رو می‌باشد و در نهایت نیاز آنها به نیروی کار در بیست سال آینده روزبه‌روز بیشتر خواهد شد. این گونهٔ کشورها در نهایت بازار کار خود را به روی خارجیان می‌گشایند. اما کشورهایی که به طور قانونی و در چارچوب قرارداد به اعزام نیروی کار و بازگرداندن آنها پس از عضویت دوره فعالیت می‌کنند، در این میدان رقابت برنده خواهند شد. در کشورهای عضو اتحادیهٔ اروپا در حال حاضر نسبت به پذیرش مهاجر و پناهنده واکنش منفی شدیدی از جانب دولت و مردم (مالیات‌دهندگان) وجود دارد، در حالی که اعزام نیروی کار در چارچوب قراردادهای رسمی مورد پذیرش آنها نیز خواهد بود.

از یک سو اعزام قانون‌نمندسبب می‌شود که هزینه‌های هفتگت به دلالتن و قاچاقچیان نیروی انسانی از سوی متقاضیان کار و مهاجرت پرداخت نشود که به نفع اقتصاد ملی است و از طرفی سرمایه‌جولگری می‌کند. از سوی دیگر، تحت ضوابط و زیر کنترل بودن نیروی اعزامی ازمنفاد اخلاقی جولگری خواهد کرد و در ضمن تخصص‌نیروی کار سبب می‌شود که افراد اعزامی متناسب با تخصص خود درآمد کسب کنند و در واقع اشتمار شوند.

در نهایت می‌توان گفت ، تلاش وزارت کار و امور اجتماعی برای اعزام نیروی کار به صورت قانونی در شرایط کنونی که جامعه با معضل بیکاری جوانان تحصیلکرده و متخصص روبه‌رو است، ضرورتی غیرقابل انکار می‌باشد.

■ توصیه‌های پیشنهادی در خصوص مهاجرت نیروی کار در ایران

- از آنجا که مسئله مهاجرت یکی از مهمترین دستور جلسات سیاست‌های جهانی در سال ۲۰۰۶ قرار گرفته، لزوم پرداختن به این مسئله در ایران بیش از پیش احساس می‌شود که نباید از کنار آن بی‌تفاوت گذشت.
- باید به این مسئله توجه کرد که مهاجرت یک مسئله فراملیتی است و نیاز به همکاری بین دولت‌ها در سطح زیر منطقه‌ای، منطقه‌ای و بین‌المللی دارد.
- نیاز به همکاری و هماهنگی با سازمان‌های بین‌المللی که در زمینه مهاجرت فعالیت می‌کنند برای رسیدن به اهداف مشترک شنیدنا احساس می‌شود.
- باید برای به حداکثر رساندن مزایای مهاجرت و به حداقل رساندن پیامدهای منفی آن تلاش کرد.
- تشکیل کمی‌تیم کارشناسی مشتمل از سازمان‌های غیر دولتی، تشکل‌های صنفی، استادان دانشگاه، کارشناسان سازمان‌های ذی‌نفع همچون وزارت کشور، خارجه، کار و امور اجتماعی، انجمن‌های مهاجرت، نمایندگان سازمان‌های بین‌المللی، مدیران اروپایی‌های بین‌المللی، نمایندگان مجلس، سازمان‌های کارفرمای، مدیران شرکت‌ها و انجمن‌های دوستی بین‌کشورها، و حتی روزنامه‌نگاران و مدیران سابق دست‌اندر کار مهاجرت نیروی کار باید یکی از اولویت‌های اصلی کشور باشد.
- این تیم کارشناسی باید بتوانند در اسرع وقت نسبت به تدوین استراتژی جامع مهاجرت کشور اقدام نموده و مراحل اجرایی و عملی این استراتژی را مشخص نمایند.
- تشکیل بانک اطلاعاتی از منابع موجود در زمینه مهاجرت و پژوهش‌های انجام‌یافته در ایران و جهان، ایرانیان مهاجر در جهان و سایت‌های مهاجرت سایر کشورهای جهان و ویژه کشورهای صنعتی از دیگر اقدامات اساسی است.
- اختصاص منبع مالی از ردفین بودجه یکی از سازمان‌های دولتی همچون وزارت کشور یا امور خارجه و یا کار و امور اجتماعی برای انجام این کار باید یکی از اولویت‌های کاری باشد.
- کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی برای گروه‌های ذی‌نفع شامل نمایندگان مجلس، بخش خصوصی، سازمان‌های حقوق بشر، رسانه‌ها و متخصصین و کارشناسان اراد مهاجرت به منظور درک بهتر از مسایل مهاجرت، نهادهای و قوانین برگزار شود.
- سمینارهای در مورد مهاجرت و اعلام فراخوان در داخل و خارج و دعوت از محققان داخلی و خارجی جهت ارائه طرح‌ها و نظرات در مورد مدیریت و خط‌مشی مهاجرت صورت پذیرد.
- دبیرخانه دائم مدیریت مهاجرت کشور ایجاد شده و سازمانی مستقل مشتمل از تمامی گروه‌های ذی‌نفع و تحلیل‌گران مهاجرت بین‌المللی در ایران تشکیل شود.
- خروجی داده‌های این دبیرخانه می‌تواند به عنوان سند سیاست‌گذاری برای تصمیم‌سازان در دولت، سازمان‌های بین‌المللی و نهادهای جامعه مدنی قرار گیرد.
- مقاله نامه‌ها و توصیه نامه‌های موجود در زمینه مهاجرت، پروتکل‌ها و موضوعات مرتبط به آن همچون مقاله نامه سال ۱۹۹۰ در مورد مهاجرین و خانواده‌های آنها و قوانین و مقررات موجود در جهان در مورد حمایت از مهاجرین و میثاق‌های حقوق بشر ترجمه و تدوین گردد.
- به مسایل بزرگ‌دلیل در امر مهاجرت همچون توسعه، تجارت، کمک و بازار کار و تاثیر آنها بر مهاجرت بین‌المللی و مسایل جنبشی پرداخته شود.

۳. آزادی کناری، شعبان آزادی، «فراتر از کار و امور اجتماعی»، ۱۳۸۵
۴. مقاله نامه بین‌المللی ۱۹۹۰ در خصوص حمایت از حقوق کلیه نیروهای کار مهاجر و اعضای خانواده‌های آنان، ماده ۲، ترجمه و ویرایش کریم مریم زاده، شعبان آزادی، گزارش منتظر نشده اداره کل توسعه اشتغال در خارج از کشور، وزارت کار و امور اجتماعی، ۱۳۸۴
۵. صندوق بین‌المللی پول اعلام کرد: ۱۰ میلیارد دلار درآمد کارگران مهاجر، منبع: جیات نو اقتصادی، دوشنبه ۱۳۸۲/۱/۲۲، شماره ۶۶۶

منابع مورد استفاده:

- خدمات مهاجرت نیروی کار، گزارش سازمان بین‌المللی مهاجرت در تهران، ۱۳۸۴
- آزادی کناری، «فراتر از کار و امور اجتماعی»، ۱۳۸۵
- آزادی کناری، شعبان آزادی، «فراتر از کار و امور اجتماعی»، ۱۳۸۵
- مقاله نامه بین‌المللی ۱۹۹۰ در خصوص حمایت از حقوق کلیه نیروهای کار مهاجر و اعضای خانواده‌های آنان، ماده ۲، ترجمه و ویرایش کریم مریم زاده، شعبان آزادی، گزارش منتظر نشده اداره کل توسعه اشتغال در خارج از کشور، وزارت کار و امور اجتماعی، ۱۳۸۴
- صندوق بین‌المللی پول اعلام کرد: ۱۰ میلیارد دلار درآمد کارگران مهاجر، منبع: جیات نو اقتصادی، دوشنبه ۱۳۸۲/۱/۲۲، شماره ۶۶۶