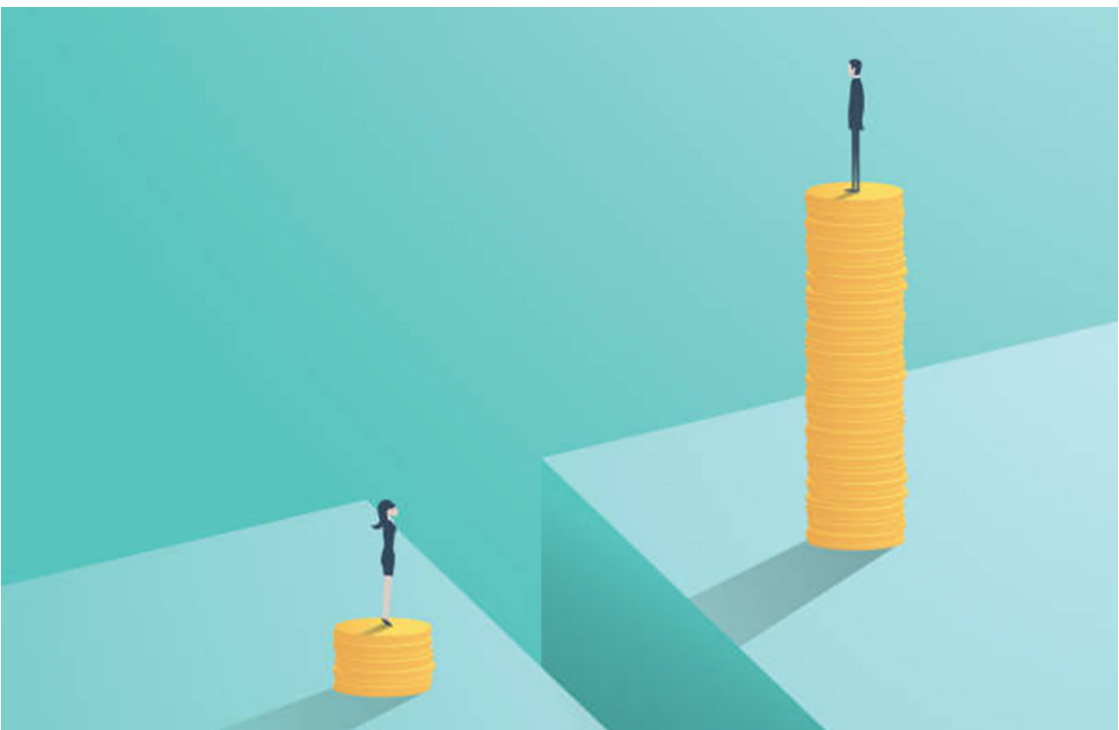


نحو تضيق فجوة الأجور بين العمال المهاجرين والعمال المحليين



أوراق نقابية



تزايد التفاوت في الأجور على مدى عقود داخل كل البلدان تقريباً، وفيما بينها، مما أثر على مفهوم المساواة في الأجر والعدالة الاجتماعية. إلا أن الاهتمام بهذه المشكلة لم يصل حد الوقوف بجدية لتقليل تلك الفجوة. بل ظلت الدراسات والأبحاث سنوات تبحث عن أسباب تلك الفجوة في مؤهلات الأشخاص وقدراتهم، من حيث التعليم والمهارات المختلفة. وهو قد يؤثر بلا شك في الأعمال التي من الممكن أن يلتحق بها الشخص ومقدار أجره. ولكنهم وجدوا أنها غير كافية لتفسير كل فجوات الأجور، حيث وجدوا أن هناك نسب لا بأس بها من العاملين بأجر ممن يتوقع لهم بناء على مؤهلاتهم أن يتلقوا أجوراً مرتفعة، لكنهم من بين العاملين بأجور منخفضة. والعكس صحيح، حيث يتقاضى العديد من الأفراد أجوراً عالية ويكسبون أكثر بكثير مما هو متوقع في ضوء خصائصهم.

وطفقت بعض الدراسات للبحث في خصائص الوظائف وعلاقتها بالأجر، من حيث وقت العمل (كل الوقت- جزء من الوقت)، أو نوع التعاقد (دائم- مؤقت)، أو مكان العامل ضمن التصنيف المهني. وبحثت خصائص مكان العمل من حيث الملكية (قطاع عام- قطاع خاص)، وحجم الشركة، ونشاطها الاقتصادي، وكون مكان العمل في الريف أم في الحضر. كما بحث أثر وجود النقابات من عدمه في توزيع الأجور، وما إذا كانت هناك اتفاقيات جماعية بشأن الأجور، والحد الأدنى للأجور، وأثر ذلك على فجوات الأجور. وفي الفترة الأخيرة، مع بحث كل تلك الأسباب للتمييز في الأجور التي اعتبروها مبررة، بحثت الأسباب غير المبررة لوجود فجوات في الأجور بين من يحملون نفس المؤهلات، ويعملون نفس ساعات العمل في نفس مكان العمل. فُبحِثت فجوات الأجور بين الرجال والنساء، والمواطنين والمهاجرين، والنساء الأمهات وغير الأمهات.

فقد أدى زيادة الاهتمام بفجوة الأجور، إلى اكتشاف احتمال تأثير المستويات المرتفعة من عدم المساواة سلباً على الرفاهية والتماسك الاجتماعي، فضلاً عن الحد من النمو الاقتصادي على المدى المتوسط والطويل، حيث القت فجوات الأجر المتعددة الأبعاد بتداعياتها السلبية على خطى التنمية الاقتصادية والرفاه الاجتماعي؛ فإلى جانب تجاهلها للمساواة في الفرص والخيارات بين الجميع، فهي أيضاً تمثل تحدياً صارخاً للقوانين والصكوك الدولية والوطنية، وتؤدي إلى عدم الاستفادة من الكفاءات وما يرافق ذلك من ارتفاع تكلفة التوظيف، فضلاً عن خفض معدلات الإنتاجية ومستويات الدخل وتراكم الثروات؛ ما يُنذر بصعوبة بلوغ مستهدفات التنمية، لانعكاسها على مستويات الإنفاق الاستثماري والاستهلاكي، والنمو السنوي المُحَقَّق.

والدروس للجهود التي بذلت على صعيد الصكوك والتشريعات والمبادرات ليلحظ الاختلافات في الأجور بين العمال المحليين والمهاجرين، والتي يشار إليها باسم فجوة أجور المهاجرين، هي قوة دافعة رئيسية في عدم المساواة اليوم. في عام ٢٠٢٠، مثل العمال المهاجرون ما يقرب من ٤,٧٪ من قوة العمل العالمية، أي ما يعادل ١٦٤ مليون فرد. وكان نصف هؤلاء العمال المهاجرين تقريباً من النساء.

فعلى الرغم من أن العمال المهاجرون يعملون بشكل عام، والنساء بشكل خاص، حالياً في العديد من الوظائف التي تعتبر ضرورية لاستدامة المجتمعات وإنتاجيتها بما في ذلك الرعاية الصحية والزراعة والبناء. مع ذلك، لا تزال فجوة الأجور مرتفعة بشكل لافت للنظر في هذه القطاعات كما يتضح من تقرير منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٢٠. على الرغم من ساعات العمل الطويلة وظروف العمل الشاقة، فإن العمال المهاجرين في بعض البلدان ذات الدخل المرتفع يكسبون أقل من الخمس مقارنة بنظرائهم المحليين. وكان العمال المهاجرون أيضاً في طليعة أزمة الرعاية الصحية الحالية الناتجة عن وباء كورونا. في كل من ظروف العمل، يواجه العمال المهاجرون تحديات تتعلق بفجوات الأجور التي يجب معالجتها من أجل تحسين ظروف العمل والمعيشة.

وفي هذه الدراسة سوف يتم تبين والتعرف على مبدأ المساواة في الأجور، وكيفية تقدير الأجر المساوي للعمل، وعلاقته بالإنصاف في الأجر، وكذلك أهمية الحد الأدنى للأجور في رسم سياسة المساواة في الأجور بين الجنسين وبين العمال من مختلف الجنسيات. كما سيتم التطرق للصوص الكافلة لهذا الحق، وكيف اثرت جائحة كوفيد - ١٩ على حقوق العمال، فضلا عن التطرق للحالة السورية كنموذج للعمالة المهاجرة في بعض الدول. وستقدم الدراسة نماذج للتمايز في الأجور في بعض البلدان العربية، وكذلك استعراض نماذج قطاعية في بعض البلدان العربية كالأخشاب والبناء والعمالة المنزلية. وفي ختام الدراسة ستكون هناك جملة من التوصيات التي يقدمها الاتحاد العربي للنقابات كورقة نقابية يستعان بها.

مفهوم المساواة وعدم التمييز في الأجر

يمكن تعريف المقصود بالأجر بحسب الاتفاقية (رقم ١٠٠) الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدي تساوي قيمة العمل اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في ٢٩ حزيران/يونيه ١٩٥١ بأنه:

المادة (١) تشمل كلمة «أجر» الأجر أو الراتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عيناً، لقاء استخدامه له، (ب) تشير عبارة «مساواة العمال والعاملات في الأجر لدي تساوي قيمة العمل» إلى معدلات الأجور المحددة دون تمييز بسبب اختلاف الجنس.

أما المادة (٢) علي كل عضو أن يعمل، بوسائل وتوائم الطرائق المعمول بها لديه في تحديد معدلات الأجور، علي جعل تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر لدي تساوي قيمة العمل يعم جميع العاملين، وأن يكفل هذا التطبيق في حدود عدم تعارضه مع تلك الطرائق يمكن تطبيق هذا المبدأ بإحدى الوسائل التالية: القوانين أو الأنظمة الوطنية، أو أي نظام لتحديد الأجور يقره القانون أو يقره، أو الاتفاقات الجماعية بين أصحاب العمل أو العمال، أو أي مزيج من هذه الوسائل.

ويمكن التعرف على مفهوم «المساواة في الأجر مقابل العمل ذي القيمة المتساوية» وفقاً لتعريف «منظمة العمل الدولية»، بأن لكل من النساء والرجال الحق في الحصول على أجرٍ متساوٍ عن العمل المتساوي القيمة، الأمر الذي يضمن المساواة في أجر الوظائف المتطابقة أو المتماثلة، والمساواة في أجر الوظائف المختلفة، ولكنها متساوية في القيمة. بعبارة أخرى، ينطوي هذا المنطق على مساواة النساء والرجال ذوي المهارات المتماثلة في الأجر، عند مزاوله نفس العمل، أو العمل المتشابه تقريباً في ظل شروط مطابقة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الأمر يتسع ليضم المساواة في الأجر بين نساء ورجال يؤدون عملاً مختلفاً من حيث المضمون والمسؤوليات، في شروط مختلفة، ويتطلب مهارات وكفاءات مختلفة، ولكنه يظل متساوياً في القيمة التي يُنتجها.

الواضح أن تحديد الأجر المتساوي يعتمد في الأساس على «قيمة العمل المؤدّي» التي يتعين تقديرها، اعتماداً على أسلوب لقياس القيمة النسبية للوظائف المختلفة، والمقارنة فيما بينها لتحديد مرتبتها على سلم الأجور أو الرواتب؛ الأمر الذي يتطلب البحث في مسؤوليات كل وظيفة، استناداً إلى معايير موضوعية تماماً، وخالية من أي تمييز اجتماعي، لهدم أي تحيز قائم على النوع و/أو الخصائص الاجتماعية.

أهمية اعتماد تفسير أوسع للأجر

لتحقيق المساواة في مكان العمل لابد من اعتماد أوسع تفسير ممكن لتعبير الأجر“. وهذا التعبير يتجاوز إلى حد بعيد الأجر الأساسي ليشمل «جميع التعويضات. كما يشتمل بصورة مباشرة أو غير مباشرة على ما يدفع نقداً أو عيناً على المدفوعات أو المزايا التي يتلقاها العامل بصورة منتظمة أو عرضية، مثل بدل الساعات الإضافية والعلوات، والأسهم في الشركة، والمخصصات العائلية التي يدفعها صاحب العمل، إضافة للمخصصات العينية مثل تأمين ملابس العمل وتنظيفها. ويشكل الأجر الأساسي أو الأدنى جزءاً صغيراً من المخصصات والمزايا وغالب التي يتلقاها العامل. بالتالي إذا اقتصرَت المساواة على قيمة الأجر العادي أو الأساسي أو الأدنى، ولم تشمل سائر المخصصات أو المزايا المتصلة بالعمل، سوف تستمر حالة التمييز. وقد تكون العناصر الأخرى المكونة للأجر كبيرة، كالمخصصات، وبالتالي لا بد من منحها للعمال دون أي تمييز على أساس الجنس.

فجوة الأجور بين العامل المهاجر والعامل المحلي رهينة بوضع نظام تحديد حد أدنى للأجور كفيل بتحقيق المساواة في الأجور

الحد الأدنى للأجور هو مبدأ قانوني يحدد مقدار ما يجب على أصحاب العمل دفعه كحد أدنى للعامل مقابل كل ساعة عمل واحدة أو للشهر. ومن ثم فإن الحد الأدنى للأجور هو أقل أجر يجب دفعه وغير مسموح بأن يتقاضى العامل أقل من ذلك. وقد تمّ اعتماد الحد الأدنى للأجور كجزء من سياسة الحماية الاجتماعية بعد أن لاحظت الجهات المعنية أنّ الأسواق الحرة تعجز في ظلّ بعض الظروف عن توفير النتائج المرجوة من حيث العدالة الاجتماعية.

ويؤخذ لدى العمل على مراجعة معادلة تحديد الحد الأدنى للأجور عدد من المؤشرات التي يمكن استخدامها لتحديد المعدل الأولي للحد الأدنى للأجور مؤشرات تقلل من فقدان الوظائف مع الحفاظ على القدرة التنافسية الدولية. تتضمن هذه المؤشرات الظروف الاقتصادية العامة المقاسة بالنتائج المحلي الإجمالي الحقيقي والاسمي، والتضخم، والعرض والطلب العمالي، ومستويات الأجور، والتوزيع والفروق، وشروط التوظيف، ونمو الإنتاجية، وتكاليف العمل، وتكاليف التشغيل التجاري، وعدد حالات الإفلاس واتجاهاتها، وترتيب الحرية الاقتصادية، ومستويات المعيشة، ومتوسط معدلات الأجور السائدة.

ورد في اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور رقم ١٣١ لسنة ١٩٧٠ والتوصية رقم ١٣٥ المرافقة لها، إرشادات حول تحديد الحد الأدنى للأجور. فقد سردت التوصية عدة أساليب لتحديد المستويات الدنيا للأجور عن طريق: القانون، القرارات من السلطة المختصة، مع أو بدون أحكام شكلية لمراعاة توصيات الهيئات الأخرى، وقرارات من هيئات أو مجالس الأجور، و المحاكم الصناعية أو العمالية، و إضفاء قوة القانون على أحكام الاتفاقات الجماعية.

أما عن تحديد سقف الحد الأدنى للأجور، نجد أن إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣١ تعكس مقاربة متوازنة بشأن سقف الحد الأدنى للأجور إذ تدعو واضعي السياسات إلى أخذ العوامل التالية في عين الاعتبار: حاجات العمّال وأسرههم مع النظر إلى المستوى العام الاجور في البلد وكلفة المعيشة ومنافع الضمان الاجتماعي إلى جانب مستويات المعيشة ذات الصلة في الفئات الاجتماعية الأخرى. يضاف لذلك العوامل الاقتصادية هما فيها شروط التنمية الاقتصادية ومستويات الانتاجية والرغبة في بلوغ نسبة عالية من الاستخدام والمحافظة عليها.

ولما كانت نسبة غالبية من العمال المهاجرين تعمل في العمل المنزلي، رغم أنه من المهن الأدنى أجرا في سوق العمل، حيث ينطوي العمل المنزلي على مجموعة واسعة من الأعمال التي لطالما تولتها المرأة في المنزل دون مقابل، كأعمال التنظيف والطهي والتبضع والغسيل، إلى جانب رعاية الأطفال والمسنين أو سائر أفراد الأسرة المحتاجين للعناية. ويبدو التقليل من تقدير العمل المنزلي مردده الاعتراف المنقوص بالمهارات والكفاءات اللازمة لمزاولة العمل المنزلي التدريب في العمل عند تحديد الأجور.

ولذا أدركت اتفاقية العمال المنزليين رقم ١٨٩ لسنة ٢٠١١ بأن آلية الحد الأدنى للأجور أداة مناسبة من أجل التصدي لانخفاض أجور عمال المنازل وتعرضهم للتمييز في الأجور بسبب قلة انتسابهم للنقابات العمالية وضعف القدرة التفاوضية لديهم، وعليه دعت إلى اتخاذ تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بتغطية الحد الأدنى للأجر، حيثما كانت مثل هذه التغطية موجودة، وأن تكون الأجور محددة من دون تمييز قائم على الجنس (المادة ١١).

من بين أبرز الأساليب المعتمدة لوضع نظام للحد الأدنى للأجور يساهم في تعزيز المساواة في الأجور:

- عن طريق تشريع حكومي أو المؤسسات الحكومية.
- عبر المفاوضة الجماعية.
- عبر التحكيم من قبل محاكم العمل أو سائر الهيئات.
- الاتفاق بين صاحب العمل والعامل.



المساواة في الأجور بين العمال المهاجرين والمحليين ينطبق على جميع البلدان

المساواة في الأجور لكافة العمال من الجنسين حق أساسي ينطبق على جميع البلدان، غير أن طريقة تطبيق هذا الحق في الممارسة قد تختلف من بلد لآخر ومن زمن لآخر. فكل دولة مدعوة إلى تشجيع وكفالة تطبيق مبدأ المساواة في الأجور بما يناسب ظروفها الوطنية، كما تتوخى المرونة في أساليب التطبيق، مع ضرورة احترام مبدأ المساواة بتحقيق الأجور واتخاذ تدابير فعالة لهذا الغرض. ويرتبط هذا المبدأ ارتباطاً بالمساواة بين الجنسين.

المساواة وعدم التمييز في الأجر حق مكفول في الصكوك الدولية والقوانين الوطنية

مبدأ عدم التمييز

يعتبر عدم التمييز النتيجة الملائمة لمبدأ المساواة. ويحظر هذا المبدأ المعاملة التفضيلية لشخص أو مجموعة من الأشخاص على أساس حالة أو وضع معين، نحو العرق أو اللون أو نوع الجنس أو اللغة أو الدين أو الآراء السياسية أو غيرها أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو التملك أو المولد أو على أساس حالة أخرى نحو السن أو الأصل الإثني أو الإعاقة أو الحالة العائلية أو مركز اللاجئين أو المهاجرين.

الصكوك الكافلة للمساواة وعدم التمييز في الأجر:

انطلقت أولى الخطوات الدولية لإعلاء منطبق "المساواة في الأجر عن ذات العمل" مع "الإعلان العالمي لحقوق الإنسان"، الصادر عام ١٩٤٨، ثم جاءت اتفاقية العمال المهاجرين، ١٩٤٩ لتضع إطار عمل لتنظيم وحماية «هجرة اليد العاملة» في كافة مراحل عملية الهجرة. ويتوجب على الدول الأعضاء توفير المساعدة والمعلومات حول المغادرة، والسفر، والدخول بما في ذلك المساعدة الطبية. عليها أيضاً اتخاذ الخطوات اللازمة لإزالة الحملات الدعائية المضلّة حول الهجرة والنزوح ومنع طرد المهاجرين غير النظاميين.

ومفهوم هذه الاتفاقية، تعني عبارة «العامل المهاجر» شخصاً يهاجر من بلد إلى بلد آخر بغية شغل وظيفة بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص، وتشمل أي شخص يقبل قانوناً بوصفه عاملاً مهاجراً (المادة ١١). وبالتالي، تنطبق على المهاجر النظامي (المادة ٨) ولا تنطبق على عمال الحدود، والبحارة، والفنانين أو غيرهم من أصحاب المهن الحرة القصيرة المدة، أو المهاجرين الأجانب الذين يعملون لحسابهم الخاص. تستوجب الاتفاقية من الدول الأعضاء منح معاملة مساوية للعمال النظاميين المهاجرين لجهة شروط العمل، والانتساب إلى نقابات العمال والتمتع بمنافع المفاوضات الجماعية؛ والمسكن، والضمان الاجتماعي، وضرائب التوظيف، والإجراءات القانونية ذات الصلة بمسائل تمت الإشارة إليها في الاتفاقية (المادة ٦).



وبحسب بالإتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، ١٩٦٥ التي كفلت الحق في المساواة وعدم التمييز حق أساسي من حقوق الإنسان، باعتباره حق ثابت على نطاق واسع في القانون الدولي الوضعي، وأنه مكرس بصيغ متباينة في الصكوك العالمية والإقليمية لحقوق الإنسان. ويعكس تخصيص اتفاقية دولية للتمييز القائم على العنصر الأهمية القصوى التي توليها الأمم المتحدة لهذا النوع من التمييز. والنص الأساسي الخاص بعدم التمييز في الاتفاقية هو نص الفقرة الأولى من المادة الأولى والتي تعرف التمييز العنصري لأغراض الاتفاقية على الوجه التالي: «أي تمييز أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني، ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها، أو ممارستها، على قدم المساواة، في الميدان السياسي أو الإقتصادي أو الإجتماعي أو الثقافي أو في أي ميدان آخر من ميادين الحياة العامة».

وتختص هذه الاتفاقية بالتمييز على أسس معينة وهي على وجه التحديد «العرق أو اللون أو النسب والأصل القومي أو الإثني. وتوجب هذه الاتفاقية على الدول الأطراف ضمان حق كل إنسان، دون تمييز بسبب العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الأثني في المساواة أمام القانون لا سيما بصدد التمتع بعدد من الحقوق أبرزها الحق في معاملة على قدم المساواة أمام المحاكم وجميع الهيئات الأخرى التي تتولى إقامة العدل.

وفي نفس إطار الحماية اختصت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ١٩٧٩ بالقضاء على «التمييز ضد المرأة»، في كافة المجالات. فقد المادة الأولى منها مصطلح «التمييز بأنه «أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس، ويكون من آثاره أو أغراضه، النيل من أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية والمهنية، أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل.

وتضع إتفاقية العمال المهاجرين (إجراءات إضافية)، ١٩٧٥ مقارنة شاملة لمعالجة هجرة اليد العاملة، ابتداءً من تعهد قامت به لحماية حقوق الإنسان الأساسية لكافة العمال المهاجرين (المادة ١). تؤمن أدنى معايير حماية العمال المهاجرين النظاميين وغير النظاميين على السواء. وتعد هذه الاتفاقية هي أول وثيقة دولية تُعنى بمشاكل تنشأ عن الهجرة غير النظامية. وهي تسعى إلى الحد من الهجرة السرية والتوظيف غير الشرعي للمهاجرين (المادة ٣)، وتشجع على المحاسبة القضائية للمسؤولين عن «الإتجار بالقوى العاملة» (المادة ٥). وتتطلب الاتفاقية من الدول الأعضاء تأمين تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين الموثقين وأسره في ما يتعلق بالتوظيف والمهنة، والضمان الإجتماعي، والنقابات، والحقوق الثقافية والحريات الفردية والجماعية (المادة ١٠). إلا أن هذا الحكم لا ينطبق على عمال الحدود والبحارة والمتدربين والأشخاص الذين يقصدون بلداً من أجل التدريب أو الدراسة والأشخاص الذين يقصدون بلداً لإنجاز مهام محددة (المادة ١١).

وفي نفس السياق، تدعو توصيات العمال المهاجرين، ١٩٧٥ إلى التوسع أكثر في المعايير المشار إليها في الاتفاقية رقم ١٤٣، ضمن إطار عمل سياسة متماسكة حول هجرة اليد العاملة. وتسعى إلى تعزيز فعال لتكافؤ الفرص والمعاملة بين المواطنين والعمال المهاجرين المتواجدين بشكل قانوني ضمن أراضي الدول الأعضاء لجهة التدريب المهني والعملي، والأمن الوظيفي، وشروط العمل، والعضوية في النقابات والأجر المتساوي مقابل العمل المتساوي، بالإضافة إلى شروط المعيشة، بما في ذلك المسكن، والخدمات الاجتماعية وفرص التعليم والحصول على خدمات التعليم والصحة (المادة ٢).

ثم جاءت "اتفاقية رقم ١٠٠"، والتي يطلق عليها اسم "اتفاقية المساواة في الأجور لعام ١٩٥١"، وتُعد هذه الاتفاقية أول صك دولي يُقر مبدأ "مساواة العمال والعمالات في الأجر عند تساوي قيمة العمل". والجدير بالذكر أن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية قد اعتمدها في ٢٩ يونيو ١٩٥١، ودخلت حيز التنفيذ في ٢٣ مايو ١٩٥٣ (٤). أما بشأن منهم معنيون بالاتفاقية من دونهم فقد شملت هذه الاتفاقية جميع العاملين دون استثناء. فهي لا تقبل بأية استثناءات أو تحفظات. وتشمل العمال المهاجرين، سواء بصورة دائمة أو مؤقتة، وسواء كانت أوضاعهم نظامية أو غير نظامية. كما يستفيد منها العاملون في الزراعة والمنشآت العائلية والخدمة المنزلية، بالتالي ينبغي تطبيق هذا المبدأ على أوسع نطاق ممكن بحيث يغطي جميع فئات العمال في القطاعات كافة. وهو ينطبق على القطاعين العام والخاص، بما في ذلك الصناعة والخدمات والزراعة، في الاقتصاد المنظم وغير المنظم على السواء.

وقد جاء إطلاق هذه الاتفاقية بمناسبة دخول الكثير من النساء بشكل جماعي في قوة العمل، بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية، وما واكب ذلك من عدم مساواة بين في أجورهن مقارنة بالرجال. وهكذا، أصبح الضغط على أصحاب العمل من أجل المساواة في الأجر بمثابة اللبنة الأولى لقضية المساواة بين الجنسين على نطاق أوسع في سوق العمل، وفي المجتمع بشكل عام. ووفقاً لنصوص هذه الاتفاقية، تشمل كلمة "الأجر" كلاً من الأجر أو الراتب العادي، الأساسي أو الأدنى، مضافاً إليه جميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عيناً، نظير استخدامه له. في حين تُشير عبارة "مساواة العمال والعمالات في الأجر عند تساوي قيمة العمل" إلى معدلات الأجور المحددة دون تمييز بسبب اختلاف النوع.

واتصالاً بذلك، تنص الاتفاقية، في مادتها الثالثة، على أنه "لا يُعتبر مخالفة لمبدأ مساواة العمال والعمالات في الأجر عند تساوي قيمة العمل أن توجد فروق بين معدلات الأجور تُقابل، دوفاً اعتبار للجنس، فروقاً في العمل الواجب إنجازه، ناجمة عن التقويم الموضوعي". بعبارة أخرى، تُعلي الاتفاقية مبدأ "مكافأة التمييز في الأداء وتفرده"، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، طالما أنه يستند إلى أسس موضوعية، دون أي اعتبار لخصائص تمييزية اجتماعية. وفي هذا الشأن، حددت "الاتفاقية رقم ١٠٠" عدداً من الوسائل التي يُمكن للدول الأعضاء العمل بموجبها: ليعم تطبيق مبدأ "مساواة العمال والعمالات في الأجر عند تساوي قيمة العمل" جميع العاملين. وتتطوي الآليات المقترحة على: القوانين أو الأنظمة الوطنية، و/ أو سن نظام لتحديد الأجور، و/ أو الاتفاقيات الجماعية بين أصحاب العمل أو العمال.

ومنذ إطلاق هذه الاتفاقية الدولية، توالى الجهود الرامية إلى توطيد منطق المساواة في الأجر مقابل العمل ذي القيمة المتساوية، ودون تمييز. مثال على ذلك، جاء إعلان منظمة العمل الدولية بشأن "المبادئ والحقوق الأساسية في العمل" عام ١٩٩٨، لينص على أن جميع الدول الأعضاء مُلزَمة بأن تحترم وتُعزز وتحقق المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشمل القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

ولا يغفل الذكر هنا بأن **دستور منظمة العمل الدولية ١٩١٩** كان اقر حق النساء والرجال في أجرٍ متساوٍ عن عمل ذي قيمة متساوية منذ عام ١٩١٩، فهو مؤثّق في دستورها باعتبارها مُكوناً رئيسياً للعدالة الاجتماعية، ثم جاء ”إعلان فيلاديلفيا“ الذي اعتمدته المنظمة عام ١٩٤٤، ليؤكد على ”أن لجميع البشر، أيّاً كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة، والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص.

وامعانا في كفالة الحق بالمساواة وعدم التمييز في الجبر أطلقت هيئة الأمم المتحدة **اليوم الدولي للمساواة في الأجر** ضمن أجندة فعاليتها السنوية؛ لتوجيه اهتمام العالم أجمع نحو أهمية منح نفس الأجر عن العمل المتساوي القيمة، دون أي تمييز اجتماعي. الأمر الذي تعود جذوره إلى ”الإعلان العالمي لحقوق الإنسان“، والذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٠ ديسمبر ١٩٤٨. ومن بين نماذج مخرجات الاحتفال بهذا اليوم اصدر مركز الأبحاث الاقتصادية الأوروبية (ZEW) تقريراً فيه خلص الى ان فجوة الأجور بين الرجال والمهاجرين من أصل ١١٪، بينما تبلغ الفجوة بين النساء والمهاجرين من أصل ٢٠٪. بالنسبة للنساء اللواتي لديهن تاريخ في الهجرة أو وضع اللاجئين، فإن الفترة أطول بكثير بما يتماشى مع فجوة الهجرة. مما يعني ان فجوة أجور الهجرة تشير بوضوح إلى أن المهاجرات يعاملن على نحو غير متساو في سوق العمل، بسبب جنسهن ووضعهن كمهاجرات. فهم لا يحصلون فقط على رواتب أقل، ولكن في كثير من الأحيان تكون ظروف العمل غير عادلة ولا يكاد يتم منحهم أي ضمان اجتماعي.

وبذات الصدد، كشف تقرير أعده مركز ”سيسيبي“ التابع لصندوق الأمم المتحدة للتنمية الزراعية بان المهاجرات في إيطاليا يحصلن على متوسط أجور يقل بنسبة ٢٤٪ عن الرجال، كما تقل تحويلاتهن المالية لبلادهن الأصلية بنسبة ١٣٪ عن تلك التي يرسلها الرجال. ومع ذلك، فإن انخفاض دخلهن لا يؤثر على مهاراتهم في ادخار الأموال.

ومزيداً من تعميق هذا الحق وعدم التمييز فيه جُسد الإعلان الذي اعتمدته المنظمة عام ٢٠٠٨ بشأن ”العدالة الاجتماعية من أجل عوْمة عادلة“ الرؤية المُعاصرة لمنظمة العمل الدولية في عصر العوْمة؛ حيث يؤكد أن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز قضيتان شاملتان، تتضمنهما الأهداف الاستراتيجية لأجندة العمل اللائق. بالإضافة إلى ذلك، فإن هذا الإعلان يُضفي صبغة مؤسسية على مفهوم ”العمل اللائق“ الذي وضعته منظمة العمل الدولية عام ١٩٩٩، باعتباره تجسيداُ لتطلّعات الأفراد في حياتهم المهنية وآمالهم المُعلّقة على فرص العمل، والدخول والحقوق، والاستقرار العائلي، والتطور الشخصي، في إطار من العدالة والمساواة، بالإضافة الى رغبتهم في إيصال صوتهم والاعتراف بدورهم ([٥]).

وبغرض الترويج لهذا الحق أطلقت مبادرة ”**التحالف الدولي للمساواة في الأجور**“ في إطار منظمة العمل الدولية، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، بالتحالف مع الحكومات وأصحاب العمل والعمال ومنظماتهم والقطاع الخاص والمجتمع المدني والأوساط الأكاديمية؛ بغرض اتخاذ خطوات ملموسة لتسريع سد فجوة الأجور بين الجنسين وتحقيق المساواة في الأجور في جميع البلدان والقطاعات الاقتصادية.

وقد وضعت لهذه الغاية معايير أساليب التقييم الوظيفية منهج "التقييم التحليلي" الذي يُقسم الوظائف إلى مُكونات أو عوامل، مع منح كل منها درجة، بهدف كسر التمييز لمجرد التمييز بل التمييز على أسس معيارية إبرزها المهارات والكفاءات المكتسبة من خلال التعليم والتدريب والخبرة، ومسؤوليات الوظيفة المالية والإدارية ومهامها، وإدارة الأفراد، الجهد الجسدي أو الذهني أو النفسي الاجتماعي، وظروف العمل المادية (كالمخاطر الصحية، والضجيج، والغبار الذي يتعرض له العامل)، والنفسية (كضغط العمل، والتعرض لحالات عُنف من قِبل العملاء). وعبر منح درجة لكل عامل، يتم تحديد قيمة كل وظيفة بالأرقام؛ الأمر الذي قد ينطوي على وجودوظيفتين مختلفتين في طبيعتهما، ولكنهما متساويتان في القيمة، وبالتالي يحصل العاملون هنا على قيمة الأجر نفسها عن العمل المختلف. ومثال على ذلك، أن يحصل الأفراد الذين يعملون في وظيفة "محلل اقتصادي"، و"محلل قانوني"، وينتجون نفس القيمة، على دخل متساوٍ.

وعليه يسمح التقييم الموضوعي المهني للوظائف - وفقاً لمعايير مُحايدة إنسانياً - باحقاق الحق في المساواة؛ لأنه يركز على مضمون الوظيفة، ومعالجة فجوات عدة بين الأجور ناتجة عن خصائص إنسانية، والتي يأتي في مقدمتها: التمييز وفقاً للنوع (ذكور وإناث)، و/ أو الوظيفة، وكذلك التمييز وفقاً للجنسية أو الأصل العرقي أو الهوية والديانة، أو حتى الفئة العمرية.



تحقيق المساواة في الأجر هدف لحقوق الانسان

كما تقدم تتقاضى النساء أجورًا أقل من الرجال، وتقدر فجوة الأجور بين الجنسين، بحسب تقارير الامم المتحدة بنسبة ٢٣ في المائة على مستوى العالم. ولا تزال المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات يتراجعان بسبب استمرار علاقات القوة التاريخية والهيكلية غير المتكافئة بين النساء والرجال، والفقر وعدم المساواة والحرمان في الوصول إلى الموارد والفرص التي تحد من قدرات النساء والفتيات. وكان التقدم في تضيق هذه الفجوة بطيئًا. في حين تم تأييد المساواة في الأجور بين الرجال والنساء على نطاق واسع، إلا أن تطبيقها في الممارسة العملية كان صعبًا.

من أجل ضمان عدم إهمال أي شخص، تتناول أهداف التنمية المستدامة الحاجة إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات. وعلاوة على ذلك، تعزز أهداف التنمية المستدامة العمل اللائق والنمو الاقتصادي من خلال البحث عن العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق لجميع النساء والرجال، بما في ذلك الشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، والأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة. ويعد تعميم منظور النوع الاجتماعي أمرًا بالغ الأهمية في تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

إن تحقيق المساواة في الأجر هو معلم هام في مجال حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين. ويتطلب الأمر جهود المجتمع العالمي بأسره ويبقى المزيد من العمل الذي يتعين القيام به. وتدعو الأمم المتحدة، بما في ذلك هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية الدول الأعضاء والمجتمع المدني والمنظمات النسائية والمجتمعية والجماعات النسوية، وكذلك منظمات الأعمال والعمال وأصحاب العمل، إلى تعزيز المساواة في الأجر مقابل العمل ذات قيمة متساوية والتمكين الاقتصادي للنساء والفتيات

أهمية أداء الأجر المتساوي عن العمل المتساوي

بداية لابد من توضيح مفهوم "العمل المتساوي القيمة" والذي يشمل مفهوم "العمل المتساوي". فالأجر المتساوي عن العمل المتساوي يعني مساواة العمال والعاملات ذوي المهارات المماثلة في الأجر، عند مزاولة نفس العمل أو نفس العمل. ويقتصر نطاق تطبيق مبدأ المساواة في الأجور شروط مطابقة. عملا على الرجال والنساء العاملين في المجال عينها وفي المنشأة عينها.

ويقضي مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة بألا يقتصر على العاملات، بل يشمل أيضا أولئك الذين يؤدون عملا متشابهًا او مطابقا والعمال الذي يؤدون عملا مختلفًا، وهي الحالة الأغلب. فعندما يؤدي الرجال والنساء عملاً مختلفاً عملاً حيث المضمون والمسؤوليات، ويتطلب مهارات أو كفاءات مختلفة، لا بد من مساواتهم شروط مختلفة، لكنه مع ذلك يبقى متساوي في الأجر. وأهمية هذا المفهوم حاسمة في القضاء على التمييز والتهوض بالمساواة، لأن العمال والعاملات يمارسون في غالب الأحيان وظائف مختلفة في ظروف مختلفة وفي منشآت مختلفة حتى. وما زالت المرأة محصورة في عدد محدود من الوظائف، ويُقلل عموماً من تقدير الوظائف التي تغلب عليها.

من هنا تنبع أهمية أداء الأجر المتساوي عن قيمة العمل المتساوي

- إن من شأن ترسيخ منطق الأجر المتساوي عن نفس قيمة العمل، دون تمييز إنساني من أي نوع على تحقيق منافع متعددة المستويات، بما في ذلك المستوى الوطني، وعلى مستوى جهات العمل، وعلى مستوى العاملين أنفسهم. وهو الأمر الذي دعا كثير من البلدان إلى النص صراحة في قوانين/ نظم عملها على هذا المبدأ، فضلاً عن اتجاه أصحاب أعمال من الإدارة الحكومية والقطاع الخاص نحو ترسيخه واعتماده.
- تعزز المساواة في الأجر مقابل نفس العمل جهود إنجاز "الأهداف الأممية للتنمية المستدامة ٢٠٣٠"، إذ يرتبط هذا المبدأ بشكل مباشر بـ "الهدف الثامن" ضمن منظومتها، المعني بتحقيق العدالة الكاملة والمنتجة، والعمل اللائق لجميع النساء والرجال، بما في ذلك الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، والأجر المتساوي نظير العمل المتساوي القيمة.
- يدعم ترسيخ هذا المبدأ تحقيق اهداف تنمية مستدامة بشكل غير مباشر. فهو يحقق القضاء على الفقر؛ فاذا ما تقاضى العمال رجالاً ونساء مواطنون ومهاجرون نفس أجر نظرائهم، فإن معدل الفقر سوف ينخفض. كما أن هذا المبدأ يرسخ المساواة بين الجنسين؛ إيماناً بأن القضاء على كافة أشكال التمييز ضد النساء والفتيات لا يمثل حقاً أساسياً من حقوق الإنسان فحسب، بل هو أيضاً عامل حاسم في التعجيل بتحقيق التنمية المستدامة. يضاف لذلك تحقيق التمكين والإدماج الاجتماعي والاقتصادي للجميع، بغض النظر عن العرق أو النوع أو الوضع الاقتصادي.
- يحقق منطق الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة، المطبقة بشفافية، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات؛ الأمر الذي يعلي من قيمة العلامات التجارية لهذه المؤسسات. كما ويساعد في استقطاب أفضل المواهب، ورفع معدلات تحفيز العاملين ومستويات إنتاجيتهم، فضلاً عن رفع معدلات الرفاه الاقتصادي، وزيادة مستوى ولاء العاملين لجهات عملهم ورضاهم الوظيفي.



استثناء يسمح بوجود اختلاف في الأجور

على الرغم مما ذكر في البند السابق من أهمية الأجر المتساوي عن العمل المتساوي إلا أنه يسمح بوجود اختلاف في الأجور عند وجود اختلاف موضوعي في قيمة العمل الذي يتعين إنجازه. فمفهوم الأجر المتساوي للعمل المتساوي القيمة يقضي بتقييم وظائف مختلفة والمقارنة بينها بالاستناد إلى معايير موضوعية كالمهارات وشروط العمل والمسؤوليات والطاقة المبذولة في العمل. وعندما يُسجل اختلاف في قيمة الوظائف ينتج عن تقييم موضوعي لا يتأثر بالقيمة النمطية المنسوبة للوظائف التي اعتاد الرجال أو النساء على مزاوتها، لا بد من أن ينعكس هذا الاختلاف في مستوى الأجور.

فالتمييز في الأجور يأخذ أشكالا محددة لغاية بالاعتماد على معيار الجنس، في ما يُعرف بالتمييز المباشر بالأجور. ففي بعض الحالات الاستثنائية، ما زال التمييز المباشر مكرسا في بعض الاتفاقات الجماعية وصكوك الحد الأدنى للأجور التي تعتمد معدلات أدنى للنساء. كما هناك بعض التشريعات والاتفاقات الجماعية التمييزية في الزراعة مثلا التي تحد من المزايا والمخصصات الممنوحة للمرأة. وقد تكمن الاشكالية في التمييز الذي تشهده الأجور في الممارسة فضلا عن القوانين أو الاتفاقات الجماعية . ويُمارس التمييز المباشر أيضا في المسمى الوظيفي الذي يختلف باختلاف جنس الشخص الذي يشغل الوظيفة، علما أن أجر الوظائف التي تشغلها النساء دون أجر الوظائف التي يشغلها الرجال.



فحص مدى تحقق المساواة في الأجر

لدى تفحص مدى انطباق "الأجر المتساوي مقابل العمل المتساوي القيمة" في الواقع الفعلي، يبدو واضحاً وجود تفاوتات عدة، ناتجة عن خصائص إنسانية متنوعة في جميع أنحاء العالم، حتى أصبح يعتبرها البعض "عادة". الأكثر من ذلك أن هناك مؤشرات عدة تؤكد على أن "فجوات الأجر" لا تنعكس فقط على دخول العاملين خلال حياتهم العملية، ولكنها تؤثر أيضاً على تراكم معاشاتهم التقاعدية؛ ما يُعمق تأثيراتها السلبية على الرفاه الاجتماعي. واللافت للانتباه أن هذه الإشكالية ليس حكرًا على بلدان بعينها، ولكن جذورها متأصلة في كل من البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء.

وتفيد الإحصائيات العالمية بأن النساء تحصل على ٧٧ سنتاً فقط مقابل كل دولار أمريكي يجنيه الرجال من نفس العمل في المتوسط على مستوى العالم. والجدير بالذكر أن هذه الفجوة الأجرية تجعل النساء أكثر فقراً من الرجال، حتى بعد انتهاء حياتهن العملية، ناهيك عن أنهم يقمن بالجزء الأكبر من الرعاية والأعمال المنزلية غير المدفوعة الأجر.

فقد أظهر تقرير منظمة العمل الدولية صادر عام ٢٠٢٠، ومُعنون "النساء في الأعمال والإدارة: فهم فجوة الأجر بين الجنسين"، بأن المهاجرين يكسبون أقل من المواطنين الأصليين بما يقارب ١٣٪ على الأقل. وتصل الفجوة في بعض البلدان إلى ٤٢٪، بحسب الدراسة التي أجريت في العديد من البلدان ذات الدخل المرتفع. وفي هذه الدراسة اتضح أنه في بعض البلدان، مثل قبرص وإيطاليا والنمسا، تكون الفجوة في الأجور في الساعة أعلى، حيث تبلغ ٤٢٪ و ٣٠٪ و ٢٥٪ على التوالي، وفي الاتحاد الأوروبي ككل تقارب الفجوة ٩٪. ويظهر التقرير أن المهاجرين في البلدان المرتفعة الدخل هم أكثر عرضة للعمل غير المستقر، حيث يعمل ٢٧٪ بعقود مؤقتة و ١٥٪ بدوام جزئي. كما أظهر التقرير أن هؤلاء العمال ممثلون بشكل غير متناسب في القطاع الأولي، الزراعة، وصيد الأسماك، والغابات، ويشغلون وظائف أكثر من المواطنين في القطاع الثانوي، التعدين والمحاجر، الصناعة، الكهرباء والغاز والمياه، والبناء.

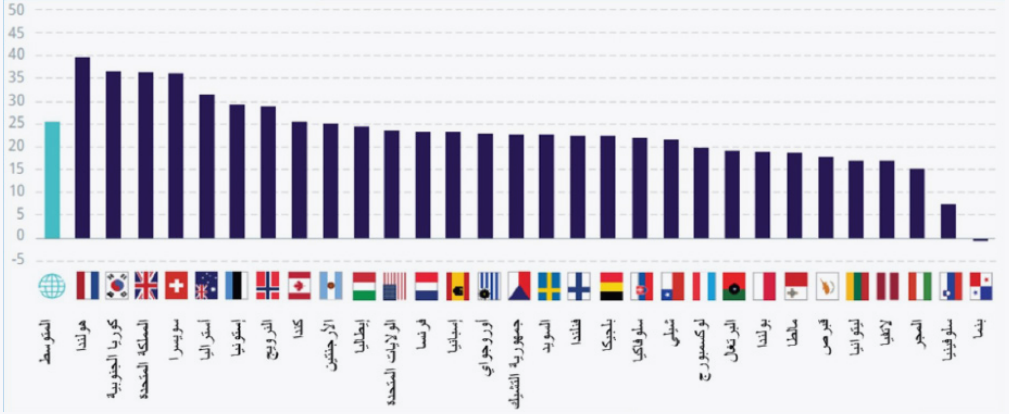
وكان رئيس فرع هجرة اليد العاملة في منظمة العمل الدولية، ميشيل لاتيون، قد علق على التقرير بالقول بأنه "غالبًا ما يواجه العمال المهاجرون عدم المساواة بالمعاملة في سوق العمل، بما في ذلك ما يتعلق بالأجور، والحصول على العمل والتدريب، وظروف العمل، والضمان الاجتماعي، والحقوق النقابية". وبحسب التقرير فإن فجوة الأجور بين الجنسين في المتوسط يمكن أن تتخطى حاجز الـ ٤٠٪ لصالح الرجال، على النحو المبين بالشكل ادناه:



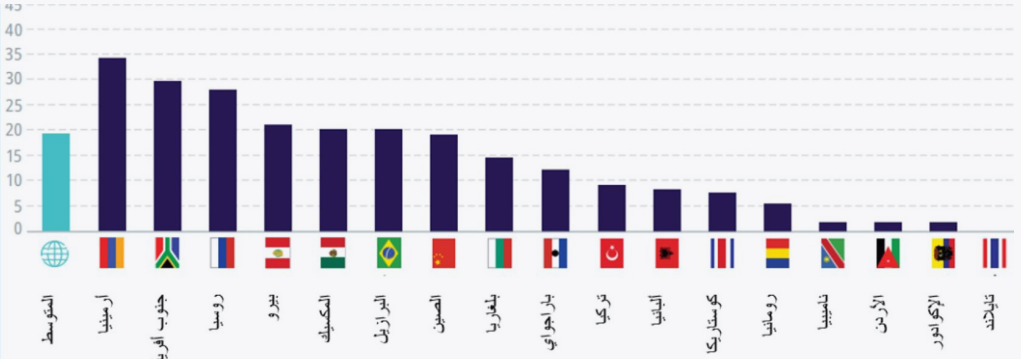
شكل (1)

متوسط فجوة الأجر بين الجنسين وفقاً لمستوى الدخل (%)

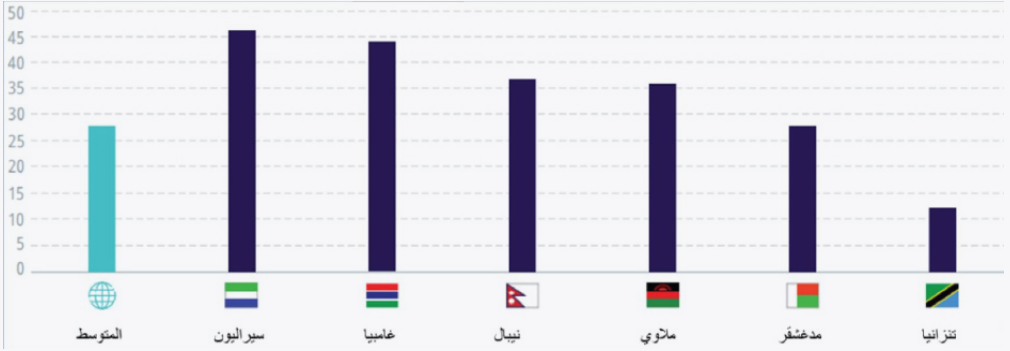
(أ) بلدان مرتفعة الدخل



(ب) بلدان متوسطة الدخل - الفئة العليا

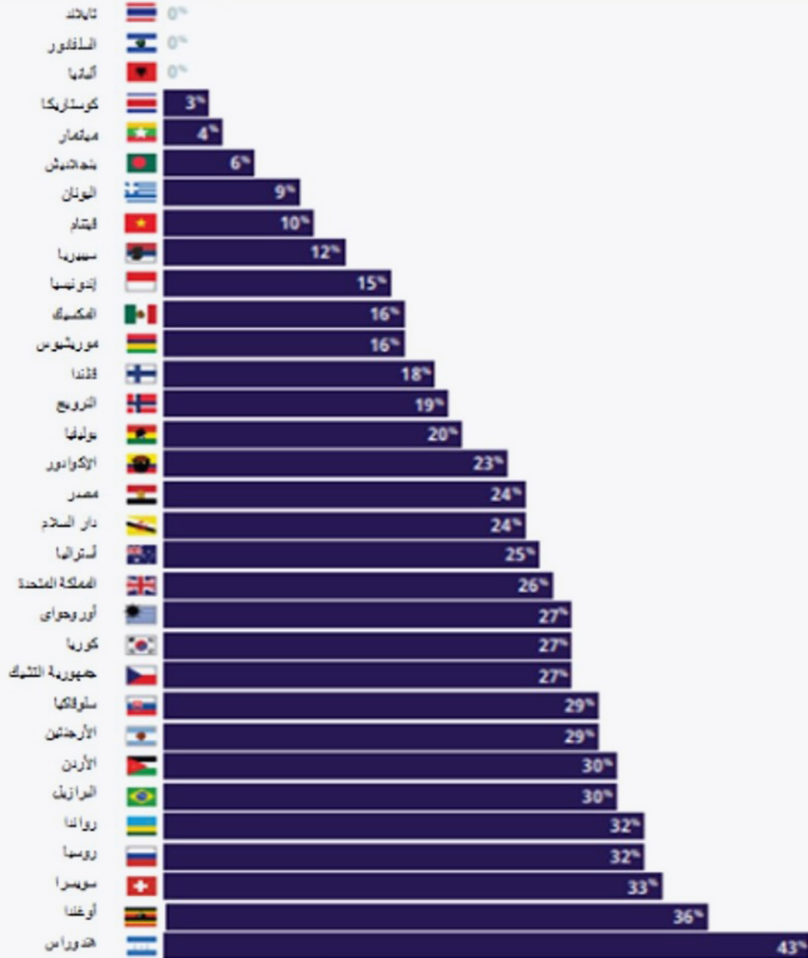


(ج) بلدان منخفضة الدخل



شكل (٢)

فجوة الأجر بحسب الجنس في الوظائف الإدارية في عدة دول



كيفية تحقيق وتعزيز منطوق المساواة في الأجر بين العاملين المهاجرين والمواطنين

بصرف النظر عن الأعمال المتماثلة، أم الأعمال المتباينة التي تُنتج نفس القيمة أيضاً، ولغايات تعزيز منطوق المساواة في الأجر بين العاملين المهاجرين والمواطنين وتحقيقاً وترسيخاً لمبدأ "العمل اللائق"، أطلقت عدداً من المبادرات التشريعية والتنظيمية؛ لضمان إنفاذ القواعد القانونية عبر:

- إحياء التشريعات القائمة، الداعية إلى المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة.
- تصحيح الإجراءات في الإدارات الحكومية، والوقوف على فجوات الأجور بين جميع العاملين بالخدمة المدنية، بغرض تصحيحها، وصولاً إلى ترسيخ ثقافة الأجر المتساوي.
- سن القواعد التنظيمية لاحتساب مستويات الأجور عن الأعمال ذات القيمة المماثلة أو المُشابهة رغم اختلاف طبيعتها.
- تثبيت سوابق قضائية راسخة تروج لأحكام قضائية مؤيدة لمبدأ الأجر المتساوي بين العمال المهاجرين والمواطنين.
- تشجيع أصحاب العمل لاجراء مراجعات داخلية لرواتب العاملين وفقاً لفئاتهم الوظيفية بما يكفل المساواة في الأجر ما أمكن.
- تكثيف الجهود المعنية بجمع بيانات أجور العاملين من قبل أصحاب العمل والعاملين؛ لتحليلها على أساس دوري من أجل الوقوف على الفجوات الأجرية القائمة، ونشرها مجتمعياً.
- التوعية بأهمية "المساواة في الأجر" بين جهات العمل باعتباره جزءاً أصيلاً من المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. ويمكن الاسترشاد بهذا الخصوص بنموذج المبادرة التي أطلقتها "مفوضية المساواة وحقوق الإنسان" في المملكة المتحدة بتدشين صفحة رسمية على موقعها الرسمي على شبكة الإنترنت للتعريف بأهمية الأجر المتساوي.



تأثير كوفيد-١٩ على حماية أجور العمال المهاجرين في المنطقة العربية

حجم المشكلة:

حذرت منظمة العمل الدولية في تقريرها الصادر في ٢٢ كانون أول/ ديسمبر ٢٠٢٠ حول الأجور من أن الضغط العالمي على الأجور بسبب فيروس كورونا لن يتوقف مع وصول اللقاح، وأصدرت المنظمة تقريراً رئيسياً يوضح كيف أدت الجائحة إلى إبطاء أو عكس اتجاه ارتفاع الأجور في جميع أنحاء العالم، مما أثر على النساء العاملات وأصحاب الأجور المنخفضة.

كان المدير العام لمنظمة العمل الدولية، غاي رايدر، قد عقب لدى صدور التقرير بأن الجائحة كشفت، بطريقة قاسية للغاية، الكثير من نقاط الضعف الهيكلية، وعدم الاستقرار، الموجودة في عالم العمل الحالي، موضحاً «نحن بحاجة إلى اغتنام الفرصة - إنه أمر غير لائق تقريباً، أليس كذلك، الحديث عن الفرصة الناشئة عن هذه المأساة العالمية الضخمة للجائحة؟ - ولكن علينا أن نستخلص منها أمشاط الفرص التي تسمح لنا بالتفكير في بعض أساسيات الاقتصاد العالمي». وبحسبه، أظهر تقرير الأجور العالمي كيف أن الجائحة قد شكلت ضغطاً على الأجور، مما أدى إلى توسيع الفجوة بين أصحاب الدخل الأعلى والعاملين ذوي الأجور المنخفضة، مع تحمّل النساء وأصحاب الأجور المنخفضة العبء الأكبر.

أوضح تقرير للفريق الاستشاري المعني بالهجرة التابع لمنظمة العمل الدولية بأن أزمة كوفيد-١٩ خلفت أثراً هائلاً على العمال، ولا سيما المهاجرين منهم، بمن فيهم ما يقارب الـ ٣٠ مليون مهاجر (ولاجئ) في الدول العربية منذ بداية الجائحة. فقد خسر الآلاف من العمال المهاجرين وظائفهم وغادروا البلدان التي كانوا يعملون فيها، أحياناً بأجور و/ أو باستحقاقات. وبحسب التقرير، يكون العمال المهاجرون قد واجهوا حتى قبل جائحة كوفيد-١٩، مسائل حرجية تتعلق بالأجور على مستوى العالم، والدول العربية خاصة.

وحيث أثارت الجائحة تحديات هائلة إضافية أدت إلى فقدان الوظائف وخفض الرواتب والعودة إلى الوطن دون سابق تخطيط. أعربت العديد من منظمات المجتمع المدني عن قلقها من أن أزمة كوفيد-١٩ قد أدت إلى تراجع كبير في دفع الأجور، مع استغلال بعض أصحاب العمل هذه الجائحة لطرد العمال المهاجرين بصورة غير قانونية، أو لعقد اتفاق فردي بين صاحب العمل والعمال خفض أجر هذا الأخير على نحو لا يتوافق مع الالتزامات التي قضت بها الاتفاقيات الدولية.

ويبدو ذلك واضحاً في الاتفاقية رقم ٩٠، لا سيما فيما يخص الإنفاذ الفعال لسداد الأجور. ومعالجة المسائل المتصلة بافلاس المنشأة (المادة ١١)، حيث في هذه الحالة، يعامل العمال كدائنين ممتازين فيما يتعلق بأي أجور غير مدفوعة. وبذات السياق قضت الاتفاقية ١٧٣ بشأن حماية مستحقات العمال (عند إعسار صاحب العمل) لعام ١٩٩٢ وهي من أحدث المعايير التي تتناول حماية أجور العمال في حالة إعسار صاحب العمل / المنشأة.

حماية أجور العمال في ظل جائحة فيروس كوفيد-١٩

زادَ تحديّ حماية أجور العمّال المهاجرين حدّةً حول العالم جرّاء التداعيات الاقتصادية لجائحة كوفيد-١٩. وأطلقت للغاية مبادرات ونداءات من تحالفٍ عالمي مؤلّف من نقابات ومنظّمات من المجتمع المدني موجهة إلى الحكومات داعيًا إيّاها إلى وضع آليّة للعدالة الانتقالية من أجل ضمان حصول المهاجرين على أجورهم المستحقّة لعل التحدي الأكبر في ظل الجائحة هو ضمان أقصى حماية ممكنة لأجور العمال من فيهم العمال المهاجرين، بغض النظر عن وضعهم القانوني.

إثر ذلك أدى حجم التحدي المتمثل في ضمان دفع أجور واستحقاقات مئات الآلاف من العمال المهاجرين المغادرين من المنطقة إلى نشوء حملة عالمية بقيادة المجتمع المدني والنقابات العمالية تدعو إلى إنشاء آليات قضائية عاجلة لاسترداد أجور العمال المهاجرين العائدين إلى وطنهم غير المدفوعة، وتسهيل الضوء على إلحاح المشكلة ونطاقها الواسع.

جدير بالذكر هنا أن دول مجلس التعاون الخليجي استحدثت نظاما لحماية الأجور، وفي بعض الحالات صناديق تأمين لتعويض العمال في ظروف معينة، ومع ذلك بقيت ثمة قيود تحد من فعالية هذه الآليات لتجعلها غير كافية لمواجهة المشكلة ككل. يعالج نظام حماية الأجور التخلف عن سداد الرواتب بشكل أساسي من خال فرض عقوبة على صاحب العمل، ولكنه لا يعني بالضرورة تعويض العامل. لا يشمل هذا النظام العمال المنزليين المهاجرين الذين يشكلون ١٢,٣ في المائة من إجمالي العمالة في المنطقة، و٢٠ في المائة من إجمالي العمالة في عدد من دول مجلس التعاون الخليجي. كما ولا يتناول حاليا قضية التلاعب في الأجور (إساءة حساب أجر العمل الإضافي، ودفع مكافأة نهاية الخدمة).

وباستعراض مثال لجهود بعض دول المنطقة لاصدار نظام لحماية الأجور، نجد أن قطر وضعت نظام حماية الأجور
موجبه :

- أصبحت وحدة نظام حماية الأجور قادرة على رصد مخالفات إضافية، بما في ذلك الدفعات التي تقل عن الحد الأدنى للأجور. أما ملفّ معلومات الرواتب الذي يقدّمه أصحاب العمل شهرياً والذي يتضمّن معلومات حول أجور كلّ من العمّال، فيجري تعديله لكي يشمل تفاصيل إضافية. فعبر إضافة خانات محدّدة لمخصّصات الغذاء والسكن وساعات العمل الإضافية (بدلاً من خانة واحدة لما يسمّى بـ«الدخل الإضافي»)، يمكن تحقيق مستوى أعلى من الوضوح والشفافية حول كيفية احتساب أجور العمّال. وسيكتسب ذلك أهمية مضاعفة عند دخول الحد الأدنى للأجور حيّز التنفيذ، حيث ستحدّد القيمة المالية الدنيا لمخصّصات الغذاء والسكن.

- يزداد الاعتماد على العقود الإلكترونية في دولة قطر، ويمكن لوحدة نظام حماية الأجور الاطلاع على هذه العقود. ولا يتمّ توقيع العقود الإلكترونية في مراكز تأشيرات قطر في بلدان المنشأ فحسب، بل عند تجديد تصاريح الإقامة في قطر أيضاً. ويضمّ العقد الإلكتروني أقساماً متعلّقة بالأجر ومخصّصات الغذاء والسكن.



• سرّعت وحدة نظام حماية الأجور إجراءاتها المتعلقة بفرض الحظر على الشركات التي ترتكب مخالفات عبر منعها من تلقي خدمات وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية. في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠، فرضت وحدة نظام حماية الأجور حظراً على ٥٨٨ شركة. وفي وقتٍ لاحقٍ من السنة، في ظلّ الإغلاق التام والقيود المفروضة نتيجة تفشّي جائحة كوفيد-١٩، تمّ رصد مخالفة المزيد من الشركات لنظام حماية الأجور.

• زاد عدد المخالفات المحالة إلى الشرطة لاتّخاذ الإجراءات اللازمة بشأنها، كما يتمّ تعزيز التواصل مع وزارة الداخلية لضمان اتّخاذ التدابير بالسرعة اللازمة في ما يتعلّق بالقضايا ذات الأولوية. في العام ٢٠١٩، سجّلت ٢٣١٨ إحالة من هذا القبيل. وفي آب/أغسطس ٢٠٢٠، زادت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية العقوبات المنصوص عليها في قانون العمل المفروضة على من يتخلّف عن سداد الأجور، وتحديداً عقوبة السجن لمدة سنة كحدّ أقصى والغرامة التي تبلغ ١٠٠٠٠ ريال قطري كحدّ أقصى.

• لا يغطّي قانون العمل حالياً العمّال المنزليين، وبالتالي فإنّ هؤلاء غير مشمولين في نظام حماية الأجور. ولكن استكمالاً لمبادرة وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومصرف قطر المركزي لتسهيل فتح الحسابات المصرفية للعمّال المنزليين (في ضوء الإجراءات المتّخذة لمنع انتشار وباء كوفيد-١٩) في وقت سابق من العام ٢٠٢٠، تجري نقاشات حالياً حول إمكانية اعتماد آلية شبيهة بنظام حماية الأجور، تكون مخصّصة للعمّال المنزليين. وتجري النقاشات في هذا الشأن مع المصرف المركزي والاتّحاد الدولي للعمّال المنزليين وشركة مختصة بتطوير البرمجيات.

• أصبح بإمكان وحدة نظام حماية الأجور إعداد تقاريرها الخاصّة يومياً لرصد عدد المخالفات أو حالات الحظر بحق الشركات. وكانت الوحدة في السابق تعتمد على إدارة أخرى لتوفير مثل هذه المعلومات. وسيستخدّم المكتب الاستراتيجي في إدارة تفتيش العمل هذه البيانات لتصميم حملة تفتيش حول حماية الأجور في العام ٢٠٢١ لمواكبة دخول التشريع المتعلّق بالحدّ الأدنى للأجور حيّز التنفيذ.



توصيات للتخفيف من آثار الجائحة على العمال المهاجرين الذين تضرروا منها

- وضع أسس للوصول إلى الحماية الاجتماعية، أو على الأقل، التأكد من الحفاظ على هذه الاستحقاقات خال فترة خدمة العامل (في حساب منفصل لا يمكن لصاحب العمل استخدامه) وتمكينه من الوصول إليها بسهولة.
- على حكومات بلدان المقصد اتخاذ خطوات فعالة لضمان دفع أجور العمال المغادرين المستحقة والاستحقاقات ذات الصلة، بما في ذلك العمال الذين هم في وضع غير نظامي. ويمكن للحكومات دفع الأجور بطريقة سريعة من خال إنشاء صندوق تأمين مزود بالموارد يمكنه تعويض العمال بشكل مباشر في حالة عدم الدفع، ومن ثم طلب السداد من الشركات المسؤولة، من خال إجراءات منفصلة.
- تفادي خفض أجور العمال دونما موجب. ووضع حد أدنى للأجور دون تمييز وتحييز جنسائي.
- اعتماد سياسات وتشريعات شاملة للمساواة وعدم التمييز، وتعزيز المعاملة العادلة للمواطنين والعمال المهاجرين.
- تمكين العامل المهاجر الذي تضرر جراء الجائحة وعاد بالفعل إلى بلد المنشأ من التقدم بشكوى أمام بلد المقصد، بأي وسيلة متاحة او عبر توكيل رسمي إلكتروني.

بيانات احصائية عشوائية

تكشف التباين في الأجور بين العمال المهاجرين والمحليين في المنطقة العربية

على الرغم من بلوغ الفجوة الجندرية في الأجور بين النساء والرجال العاملين في مهن مماثلة ولديهم التحصيل العلمي المماثل والخبرة المماثلة في المنطقة العربية ارقاما ملموسة فحوالي ١٧ في المئة في القطاع الخاص في الأردن، و ١٨ في المئة و ٢٢ في المئة للعمال كافة في العراق ولبنان على التوالي، مما يجعل من المرجح أن معدلات البطالة المرتفعة من جهة وانخفاض الأجور من جهة ثانية يشكلان عنصر إحباط لبعض النساء ويحول دون بحثهن عن العمل، الا ان الاشكالية تتعمق بالنسبة لحالة المهاجرين، وتاليا نستعرض عينة من الدول العربية.

فقد كشفت أرقام الإدارة المركزية للإحصاء في دولة الكويت صادرة في ٢٠٢١/٤/٣٠ حول مؤشرات سوق العمل عن وجود فجوة ملموسة في الأجور بين العمال الكويتيين والعمال الوافدين أو المهاجرين. فبداية تفيد الاحصائيات تدني نسبة المواطنين الكويتيين في سوق العمل الحكومي والخاص إلى نسبة ٢٠,٤٪، فيما سيطرت العمالة الوافدة على نسبة ٧٩,٦٪ الباقية.

وبحسب التقرير الاقتصادي «الشال» فإن حجم عدد العمالة في الكويت كما في نهاية الربع الثاني من ٢٠٢٠ بلغ نحو ٢,١١٩ مليون عامل من غير احتساب عدد العمالة المنزلية (٢,١٤٦ مليون عامل في نهاية الربع الأول من ٢٠٢٠). وعند إضافة العمالة المنزلية وما في حكمها (القطاع العائلي) البالغة نحو ٦٨٠ ألف عامل، يصبح المجموع نحو ٢,٧٩٩ مليون عامل (٢,٨٤٦ مليون عامل في نهاية الربع الأول من ٢٠٢٠)، وتبلغ نسبة العمالة المنزلية نحو ٢٤,٣٪ من إجمالي العمالة في الكويت كما في نهاية الربع الثاني من عام ٢٠٢٠ (٢٥,١٪ من إجمالي العمالة في نهاية الربع الأول من ٢٠٢٠)

وبحسب التقرير إن معدل الأجر الشهري للذكور من العمالة الكويتية في القطاع الحكومي بلغ نحو ١٨٤٦ ديناراً (١٨٤٠ ديناراً في نهاية الربع الأول من ٢٠٢٠)، وبلغ ذلك المعدل للإناث الكويتيات نحو ١٢٩٥ ديناراً (١٢٩٥ ديناراً في نهاية الربع الأول من ٢٠٢٠)، بفارق بحدود ٤٢,٥٪ لصالح أجور الذكور. وبلغ معدل الراتب الشهري للذكور غير الكويتيين في القطاع الحكومي نحو ٧٤٣ ديناراً (٧٤٥ ديناراً في نهاية الربع الأول من ٢٠٢٠)، وبلغ للإناث غير الكويتيات نحو ٦٧٧ ديناراً (٦٧٧ ديناراً في نهاية الربع الأول من ٢٠٢٠)، بفارق لصالح الذكور بحدود ٩,٧٪، أي أن الفارق بين الجنسين أكثر عدالة في حالة غير الكويتيين.

ويبلغ معدل الأجر الشهري للكويتيين من الجنسين في القطاع الحكومي نحو ١٥٢٠ ديناراً (١٥١٧ ديناراً في نهاية الربع الأول من ٢٠٢٠)، ويبلغ نفس المعدل لغير الكويتيين نحو ٧١١ ديناراً (٧١٢ ديناراً في نهاية الربع الأول من ٢٠٢٠)، بفارق بين المعدلين بحدود ١١٣,٨٪ لصالح الكويتيين.

وحسب التقرير، فإن معدل الأجر الشهري للذكور الكويتيين في القطاع الخاص بلغ نحو ١٤٧٢ ديناراً (١٤٦٤ ديناراً في نهاية الربع الأول من ٢٠٢٠)، أي أدنى بنحو ٢٠,٣٪ من معدل أجر الذكور في القطاع الحكومي، ويبلغ ذلك المعدل للإناث الكويتيات في القطاع الخاص نحو ٩٢٢ ديناراً (٩١٤ ديناراً في نهاية الربع الأول من ٢٠٢٠)، أي أدنى بنحو ٢٨,٨٪ من معدل زميلاتهن في القطاع الحكومي، ولا شك أن مخصصات دعم العمالة المواطنة تؤدي إلى ردم تلك الفروق.

ويبلغ معدل الأجر الشهري للذكور غير الكويتيين في القطاع الخاص نحو ٢٨١ ديناراً (٢٧٨ ديناراً في نهاية الربع الأول من ٢٠٢٠)، أي نحو ٣٧,٨٪ من مستوى زملائهم في القطاع الحكومي، ويبلغ معدل الأجر الشهري للإناث غير الكويتيات في القطاع الخاص نحو ٣٩٦ ديناراً كويتياً (٣٩٣ ديناراً في نهاية الربع الأول من ٢٠٢٠)، وهو أعلى من معدل أجر الذكور غير الكويتيين في القطاع الخاص بنحو ٤٠,٩٪ ولكنه أدنى من معدل زميلاتهن في القطاع الحكومي بنحو ٤١,٥٪.

وفي حال دمج القطاعين الحكومي والخاص، يبلغ معدل الأجر الشهري للكويتيين الذكور نحو ١٧٦٥ ديناراً (١٧٥٨ ديناراً في نهاية الربع الأول من عام ٢٠٢٠)، وللإناث الكويتيات نحو ١٢٣٥ ديناراً (١٢٣٢ ديناراً في نهاية الربع الأول من ٢٠٢٠)، ويتسع الفارق لصالح الذكور إلى ٤٢,٩٪. ويبلغ معدل الأجر الشهري للذكور غير الكويتيين ٢٩٣ ديناراً (٢٩٠ ديناراً في نهاية الربع الأول من عام ٢٠٢٠)، ويبلغ للإناث غير الكويتيات نحو ٤٥٦ ديناراً (٤٥٤ ديناراً في نهاية الربع الأول من ٢٠٢٠) ويصحب الفارق لصالح الإناث نحو ٥٥,٧٪.

ويبلغ معدل الأجر الشهري للكويطين ذكورا وإناثا في القطاعين نحو ١٤٥٩ ديناراً (١٤٥٥ ديناراً في نهاية الربع الأول من ٢٠٢٠)، ويبلغ لغير الكويطين نحو ٣١٠ ديناراً (٣٠٧ ديناراً في نهاية الربع الأول من ٢٠٢٠). وبلغ عدد العمالة الكويتية في القطاع الحكومي وفقاً لنفس المصدر نحو ٣٢٣,٤ ألف عامل (٣٢٣,٣ ألف عامل في نهاية الربع الأول من ٢٠٢٠)، ويبلغ عددهم في القطاع الخاص نحو ٧٣,٣ ألف عامل (٧٤,١ ألف عامل في نهاية الربع الأول من ٢٠٢٠) أي أنها عمالة موزعة إلى نحو ٨١,٥% عمالة حكومية و١٨,٥% عمالة قطاع خاص.

ويبدو أن الوضع غير مختلف كثيراً في المملكة العربية السعودية حيث الفجوة في الأجور بين العمال الوافدين والعمال السعوديين. فقد كشفت بيانات الهيئة العامة للإحصاء لعام ٢٠٢٠ بالمملكة أن متوسط الأجر الشهري للسعوديين من الجنسين يبلغ ١٠,٣٠٣ ألف ريال، مقابل رواتب العمالة الوافدة بمتوسط أجر شهري يتقاضونه يصل إلى ٤,٠٣١ ألف ريال.

ورغم التحسن الذي شهدته رواتب العاملين سواء المواطنين أم المهاجرين، إلا أن التباين لا يزال قائماً في الأجور وبشكل كبير. وتفصيلاً، يمكن ملاحظة ذلك عبر استعراض الإحصاء الذي يفصح عن أن متوسط أجور الوافدين المشتغلين بالهيئات الحكومية السعودية شهد انخفاضاً نسبته ١,٢% بنهاية الربع الأول من عام ٢٠٢٠؛ مسجلة ٩,٧٦ ألف ريال مقابل ٩,٨٨٣ ألف ريال بالربع المماثل من العام الماضي. وارتفعت رواتب الوافدين الذكور بالحكومة ١,١٣% من ١٠,٢٨٢ ألف ريال بنهاية الربع الأول من ٢٠١٩، إلى ١٠,٣٩٩ ألف ريال بنهاية الربع الأول من العام الجاري. وفي المقابل، انخفضت رواتب الأجنيبيات العاملات بالقطاع الحكومي السعودي ٥,٣٧% بنهاية الربع الأول من ٢٠١٩؛ إلى ٨,٢٠٢ ألف ريال شهرياً مقابل ٨,٦٦٨ ألف ريال شهرياً بالربع المماثل الأول من العام ٢٠١٩.

وعلى مستوى متوسط رواتب السعوديين المشتغلين في القطاع الخاص، ارتفعت بنحو ٣,٠٥% خلال الربع الأول من ٢٠٢٠؛ إلى ٧,٣١٦ ألف ريال مقابل ٧,٠٩٩ ألف ريال بالربع المقارن من العام ٢٠١٩. وسجلت رواتب الذكور ارتفاعاً بنسبة ٤,٤٢% لمستوى ٧,٨٦٧ ألف ريال مقابل ٧,٤٨٦ ألف ريال بنهاية الربع الأول من العام الماضي. وفي المقابل، ارتفعت ٠,٧٧% للسعوديات بالقطاع الخاص إلى ٥,٦١٣ ألف ريال كمتوسط شهري مقابل ٥,٥٧ ألف ريال بالربع الأول من ٢٠١٩.

أما بالنسبة للوافدين العاملين بالقطاع الخاص، فقد ارتفع متوسط الأجر الشهري الذي يتقاضونه ٦% إلى ٤,٣٠٢ ألف ريال مقابل ٤,٠٦ ألف ريال نهاية الربع الأول من العام ٢٠١٩. وبلغت الزيادة ٦,٣٥% بالنسبة للذكور الوافدين ليلبلغ متوسط راتبهم الشهري نحو ٤,٢٨٦ ألف ريال مقابل ٤,٠٣ ألف ريال بالربع المماثل من العام الماضي. كما وارتفعت رواتب الوافدات ٦,٧٦% بالربع الأول من ٢٠٢٠؛ إلى ٥,٧٣٣ ألف ريال مقابل ٥,٣٧ ألف ريال شهرياً بنهاية الربع الأول من ٢٠١٩.

وفي الاردن، أجرت دراسة أكاديمية ٢٠١٤ مقارنة بين العمالة من حيث المهن والقطاعات الاقتصادية التي تتركز فيها العمالة الوافدة وتلك التي تتركز فيها العمالة المحلية، بغرض فرز المهن والقطاعات الاقتصادية حسب قدرتها على جذب واستقطاب العمالة المحلية من عدمها وقياس الفارق في الأجور.

فخلصت الدراسة الى أن الغالبية العظمى من العمالة الوافدة هي عمالة شابة، وأن النسبة الأكبر من العمالة الوافدة كانت من ثانوي فما دون العمالة ذات المستوى التعليمي المتدني. وفي جانب المهن المشغولة من قبل العمالة، فقد كانت غالبية العمالة الوافدة تعمل في مهن عمال الانتاج، والزراعة، والخدمات، بينما تركزت العمالة المحلية في مهن الاختصاصيين والحرفيين والعمال المهرة والموظفون المكتبيون. وبالنسبة للقطاعات الاقتصادية المشغولة من قبل العمالة الوافدة فقد كانت قطاعات الزراعة والصناعات التحويلية وأنشطة الاسر المعيشية والانشاءات، بينما تركزت العمالة المحلية في قطاعات الادارة العامة والدفاع، وقطاع تجارة الجملة والتجزئة، وقطاع التعليم، وقطاع الصناعات التحويلية، وقطاع النقل والتخزين.

أما بالنسبة لمتوسط الاجور فقد كانت متدنية بالنسبة للعمالة الوافدة، حيث بلغت نسبة العمالة الوافدة التي تتقاضى أقل ٢٠٠ دينار ٩٥% بينما كان متوسط الأجور لدى العمالة المحلية أعلى نسبياً فقد بلغت نسبة العمالة المحلية التي تتلقى أجوراً بين ٢٠٠-٥٠٠ دينار نحو ٧٦ %.

وفي افق ايجابي لردم الفجوة في الاجور بين العمال المهاجرين والمحليين في الاردن قررت اللجنة الثلاثية لشؤون العمل رفع الحد الأدنى للأجور الى ٢٦٠ ديناراً اعتباراً من الأول من كانون الثاني ٢٠٢١ لإعطاء فرصة لأصحاب العمل لترتيب أوضاعهم المالية وإدراج المخصصات المالية اللازمة في موازنتهم للتمكن من تطبيق القرار. ضمن الحد الأدنى للأجور اقتطاعات الضمان الاجتماعي من بداية العام القادم، والالتزام بزيادات سنوية على الحد الأدنى للأجور اعتباراً من بداية العام ٢٠٢٢ بحيث تتناسب مع معدلات التضخم لكل سنة، ووضع آلية ثابتة لاحتساب الحد الأدنى للأجور بشكل سنوي وبشكل يعطي الفرصة للقطاع الخاص لتنظيم اعماله ضمن آلية واضحة بخصوص احتساب هذا الحد سنوياً.

وبشأن العامل المهاجر اتفق على رفع الحد الأدنى للأجور للعامل الوافد ليصبح ٢٣٠ ديناراً اعتباراً من الاول من كانون الثاني ٢٠٢١ على أن يتم سد الفجوة بين الحد الأدنى لأجر العامل الاردني والوافد خلال سنتين من هذا التاريخ وبواقع ٥٠ بالمئة بعد السنة الأولى و ٥٠ بالمئة بعد السنة الثانية، وذلك لضمان الحفاظ على تنافسية العامل الاردني بحيث لا يكون العامل الوافد هو الخيار الأول لصاحب العمل بسبب فرق الحد الأدنى للأجور، أخذاً بعين الاعتبار خطط الحكومة والقطاع الخاص لإحلال العمالة الاردنية ودعم تشغيلها. وتم اخذ قرار باستثناء العمال الوافدين في قطاع العاملين في المنازل والعمالة الوافدة التي تمارس مهنة التحميل والتنزيل من هذا القرار، وكذلك استثناء العاملين في قطاع الألبسة والمنسوجات، اردنيين ووافدين، من هذا القرار حيث يلتزم القطاع بتنفيذ اتفاقيات العمل الجماعي الخاص بالعاملين فيه.

وفي ذات الاتجاه وحدت دولة قطر الحد الأدنى للأجور لكافة العمال سنداً للمبادئ الأساسية المنصوص عليها في اتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور لعام ١٩٧٠ (رقم ١٣١)، على المستوى القطاعي أو المهني من أي تمييز جنساني. وجاء في بيان منظمة العمل الدولية إن قطر هي أول دولة في المنطقة تقرر حداً غير تمييزي للأجور في إطار إصلاحات تاريخية أجرتها البلاد على قوانين العمل، حيث يستفيد من هذه الزيادات مباشرة ما يقارب ٤٠٠ ألف شخص، أي ٢٠ في المئة من العاملين في القطاع الخاص. وكانت دولة قطر اصدرت قانوناً ينص على أن يتقاضى جميع العمال، بمن فيهم العاملون في خدمة البيوت، أجراً لا يقل عن ألف ريال (٢٧٥ دولاراً) في الشهر، أي ما يعادل ١,٣٠ دولار في الساعة. كما ويفرض على صاحب العمل أيضاً أن يوفر الإقامة والإطعام للعامل، أو أن يدفع له بدلاً عن ذلك قيمته ٨٠٠ ريال شهرياً.

المساواة في الاجور بين العمال المهاجرين والعمال المحليين (أمثلة قطاعية)

١. المساواة في الاجور بين العمال المهاجرين والعمال المحليين في قطاع البناء والاخشاب (في الاردن، لبنان، والبحرين).
٢. المساواة في الاجور بين العمال المهاجرين والعمال المحليين في قطاع العمالة المنزلية (الاردن ولبنان).
٣. توصيات بغرض تضيق فجوة الاجور بين العمال في قطاعي البناء والعمالة المنزلية

١.المساواة في الاجور بين عمال قطاع البناء والاخشاب

للقطاع، بصورة عامة، فرص عالية في خلق الوظائف ليس في مواقع الإنشاء فحسب، بل يتعدى ذلك لوظائف متصلة بالقطاع بصورة غير مباشرة. وتتراوح نسبة العمال في هذا القطاع في الدول الصناعية على سبيل المثال بين ٥ إلى ١٠٪ من إجمالي العمالة.

يُعد قطاع الإنشاءات من أكثر القطاعات اعتماداً على الكثافة في اليد العاملة في كل من لبنان والأردن. فهما يعتمدان بصورة كبيرة على العمالة المصرية، السورية، الفلسطينية، وفي بعض الأحيان الأسبوية. وقد بدا واضحاً في السنوات الأخيرة زيادة أعداد العمال اللاجئين القادمين من سوريا والذين يعملون بوفرة في قطاعي البناء والزراعة.

كما يعتمد قطاع البناء على العمالة المهاجرة ذات المهارات المتدنية التي تعمل في ظروف عمل صعبة و خطيرة. كما يتميز هذا القطاع بأنه يعتمد على كثافة عمالية و هو بالتالي من القطاعات الأكثر توظيفاً لارتباطه بسلسلة واسعة من الصناعات. و يشكل قطاع البناء ٪ من ناتج لبنان المحلي و ٪ من ناتج الاردن المحلي. لا يمكن تحديد عدد عمال البناء في كل من لبنان والأردن بسبب ان العمالة في قطاع البناء والأخشاب موسمية وهي بغالبيتها مهاجرة وغير نظامية تعتمد على عقود المقاوله من الباطن ما يقسم المسؤوليات في علاقات العمل ويزيد من هشاشتها ومن امكانية استغلالها من قبل اصحاب العمل. خاصة في ظل نقص اطار الحماية القانونية وضعف التنظيم النقابي.

تاريخياً، شكلت اليد العاملة السورية مكوناً أساسياً لقطاع البناء والأخشاب في كل من الأردن ولبنان منذ ما قبل ازمة اللجوء السوري وذلك بسبب المخاطر وظروف العمل القاسية وهي اسباب دفعت باليد العاملة الوطنية في البلدين للبحث عن فرص عمل في قطاعات اقتصادية اخرى وقد قام الاردن لاحقاً بفتح باب استقدام العمالة المصرية للعمل في هذا القطاع. بينما استمر قطاع البناء والأخشاب في لبنان بالاعتماد على اليد العاملة السورية العابرة للحدود كقوة عمل اساسية في ظل اتفاق التعاون والتنسيق الاقتصادي والاجتماعي بين الدولتين الى حين تدفق اللاجئين السوريين الى لبنان هرباً من الحرب في بلادهم حيث ادى دخولهم الى سوق العمل الى منافسة اقرانهم من السوريين واللبنانيين ما استدعى وضع شروط قانونية للحد من دخولهم الى سوق العمل في قطاع البناء.

يعاني عمال قطاع البناء في الأردن و لبنان من ظاهرة تأخر دفع الرواتب وغياب التمثيل النقابي الحقيقي وعدم وجود آليات للحوار الاجتماعي. إلا أن انتشار فيروس كورونا وتبني إجراءات الإغلاق الشامل أدت إلى معاناة أكبر لهم تمثلت بخسارة الكثير منهم لمدخلهم الأساسي بسبب التوقف عن العمل، وفي ظل ارتفاع أسعار المواد الغذائية في كل من الأردن ولبنان. ما عرض العديد منهم إلى خطر الجوع وبالأخص العمال والعمالات المهاجرين الذين لا يملكون أية وثائق قانونية ولم يتمكنوا من الحصول على إية مساعدات.

ففي الاردن مثلاً، توقف عمل القطاع لمدة ٥٠ يوماً وتم الاتفاق بين وزارة الأشغال العامة والإسكان ووزارة العمل ونقابة المقاولين وممثلي قطاع الانشاءات ونقيب المهندسين ورئيس هيئة المكاتب الهندسية ورئيس جمعية المستثمرين على عودة القطاع للعمل شرط الالتزام بالبروتوكولات الصادرة عن وزارة العمل والصحة والوقاية من كورونا.

اما في لبنان فقد تزامنت الجائحة مع أزمة مالية واقتصادية وسياسية ومصرفية صعبة ارتفع بسببها سعر صرف الليرة اللبنانية مقابل الدولار بشكل كبير ما انعكس على قطاع البناء وأجور العاملين وادى بطبيعة الحال إلى انخفاض في القدرة الشرائية لعمال البناء واستمر العمل بشكل طبيعي بشرط الالتزام بالشروط الوقائية والصحية في مكان العمل.

وفي قطاع الإنشاءات في البحرين، لقطاع الإنشاءات صورة غير محببة في أذهان العمال والعمال المحتملين، ليس على مستوى البحرين فحسب بل على المستوى الدولي. وعلى الرغم من التحديات التي تواجهها الطبقة العاملة في مختلف القطاعات، لاسيما في ظل الأزمات المالية والصحية كالتي يعيشها العالم في ظل جائحة الكورونا، فإن وضع عمال الإنشاءات، مع فئات أخرى كالعائلة المنزلية والعاملين في الاقتصاد غير المنظم، أكثر تأثراً وأكثر تعرضاً للانتهاكات بسبب هشاشة أوضاعهم ونظراً لطبيعة الوظائف التي يؤدونها وظروف العمل فيها.

وبصورة عامة فإن ظروف العمل في قطاع الإنشاءات متدنية إلى حد كبير. ويُعد العمال المهاجرون الأكثر عرضة لانتهاك حقوقهم العمالية سواء في الامتناع أو التأخير في دفع الأجور التي هي في الأساس متدنية، وساعات العمل الطويلة، وصولاً إلى إجراءات السلامة والصحة المهنية الهشة والتي تعاني من ضعف في الإنفاذ والرقابة والتفتيش وغياب دور التنظيم النقابي في الدفاع عن مصالحهم وذلك لصعوبة تنظيمهم أو انخراطهم في النشاط النقابي رغم محدوديته. كما تُشير عدة أبحاث وتقارير إلى تردّي أوضاع مساكن العمال المهاجرين التي لا تتمتع بأدنى شروط الأمن والسلامة.

وقد فاقم انتشار جائحة (كوفيد-١٩) مطلع العام ٢٠٢٠ من تردّي أوضاع العمال المهاجرين في البحرين بصورة عامة كونهم الفئة الأضعف في معادلة سوق العمل البحريني. و فقد المئات من العمال المهاجرين عملهم ومصدر دخلهم الرئيسي، فيما لا يزال المئات منهم يعانون بسبب عدم دفع أجورهم لشهور عديدة مضت كما وتعرض المهاجرون إلى خطاب شعبي عنصري تزامن مع زيادة أعداد المصابين بفيروس الكوفيد-١٩، ومطالبات بترحيلهم بشكل جماعي.

إن أحد عوامل العمل اللائق هو الأجر العادل. وبالنظر إلى قطاع الإنشاءات في البحرين، نرى أنه رغم العوائد المرتفعة نسبياً لهذا القطاع، إلا أن تلك العوائد لا تنعكس على أجور العمال في قطاع الإنشاءات بصورة عامة، والعمال المهاجرين بصفة خاصة. وتُعد كلفة القوى العاملة من إجمالي تكاليف المشاريع الإنشائية متدنية إلى حد كبير، بحيث تذهب أغلب تكاليف المشاريع على المواد الإنشائية، وبدرجة ثانية إلى العمالة ذات المهارات العالية وهم قلة، أما الغالبية من العمال غير المهرة فتكاليفهم من إجمالي كلفة المشروع يمكن وضعها في المرتبة الرابعة أو الخامسة.

وتكشف أرقام هيئة التأمين الاجتماعي أن حوالي ٧٢٪ من العمال المهاجرين العاملين في القطاع الخاص (٣٣٠,١١١) عامل/عاملة مهاجر يتلقون أجوراً شهرية تقل عن ٢٠٠ دينار بحريني (٥٣٠) دولار أمريكي. ولا توجد إحصاءات توضح مستويات أجور العاملين في قطاع الإنشاءات، إلا أن المقابلات التي أجريت تُشير إلى أن أجور العمال الأساسية تتراوح بين ٦٠ إلى ١٠٠ دينار (١٥٩ إلى ٢٦٥) دولار أمريكي، وترتفع مع ساعات العمل الإضافي لتتراوح بين ٨٠ إلى ٢٠٠ دينار بحريني شهرياً (٢١٢ إلى ٥٢٩) دولار أمريكي، فيما يرتفع أجر العمال شبه المهرة والمهرة ليصل في حدود ٢٠٠ إلى ٢٥٠ ديناراً بحرينياً (٥٢٩ إلى ٦٦٠) دولاراً أمريكياً.

إن كلفة القوى العاملة المهاجرة، وبالتالي تحديد مستويات الأجور، لا يخضع إلى تكاليف المعيشة في دول الاستقبال، بل إن التكلفة تحدد وفقاً لجنسية المهاجر وظروف البلد الذي أتى منه. وليس من المستغرب أن تجد عاملين اثنين مهاجرين، أحدهما من الهند والآخر من الفلبين على سبيل المثال، يعملون في نفس الوظيفة والمهام، وكل منهما يتقاضى أجراً مختلفاً عن الآخر.

هذا النوع من السياسات في تحديد الأجور، يدفع العمال غالباً إلى طلب و/أو القبول - وفي حالات أخرى التهديد بالترحيل، بالاشتغال بساعات عمل إضافية كي يستطيعوا تغطية مصاريفهم في بلد الاستقبال وأن يستطيعوا تلبية متطلبات أسرهم في دول الإرسال، وغالباً ما يكون العمل الإضافي أكثر من الساعات المسموح بها قانونياً، ما يؤدي إلى الإجهاد وزيادة احتمالية وقوع إصابات العمل.

ولا يوجد في البحرين آلية لتحديد الحد الأدنى للأجور سواء على المستوى الوطني أو على مستوى القطاعات. ولا تشترط الأنظمة حداً أدنى أياً كان نوعه لأجر العامل المهاجر على عكس العامل المواطن الذي يتمتع بنوع من الحدود الدنيا للأجور تبعاً لمستواه العلمي. هذا التمييز يتعارض مع نص الاتفاقية رقم (١١١) بشأن منع التمييز في الاستخدام والمهنة التي صادقت عليها البحرين، كما إنه مخالف للمادة (٣٩) من قانون العمل في القطاع الأهلي الذي ينص على أنه «يحظر التمييز في الأجور لمجرد اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة».

والحقيقة أنه لا يوجد نص تشريعي (قانون أو قرار وزاري) يضع حداً أدنى لأجور البحرينيين، ولكن يتم ذلك عن طريق البيروقراطية اليومية، حيث لا يمكن تسجيل أي بحريني يتم توظيفه في منشآت القطاع الخاص إذا لم يكن أجره ضمن حد أدنى اعتمدته الوزارة، وهذا الإجراء لا يحصل حين تسجيل العمالة المهاجرة. وفي جميع الأحوال يبقى من غير المعروف الأساس الذي بُنيَت عليها تلك التقديرات للحدود الدنيا للأجور بالنسبة للمواطنين.

٢. المساواة في الاجور بين عمال قطاع العمالة المنزلية

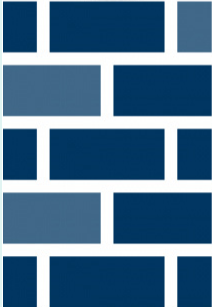
يقدر عدد العاملات في قطاع العمالة المنزلية رسمياً في الاردن بحوالي ٥٠,٠٠٠ الا ان هناك تقدير بوجود ٢٠,٠٠٠ اخريات يعملن من دون اوراق ثبوتية او لم يتم تسجيلهن في الوزارة وهن بأغلبهن من الجنسية الفلبينية ومن ثم الاندونيسية تليها السريلانكية. اما في لبنان فتشير التقديرات الى وجود اكثر من ٢٥٠,٠٠٠ عاملة اجنبية تعمل اغلبهن في قطاع العمالة المنزلية واكثرهن من الجنسية الاثيوبية تليها الجنسية الفلبينية والبنغلادشية وبعدها الغانية والسريلانكية.

فمع تبني حكومتي لبنان والاردن للسياسات النيوليبرالية وتحرير الأسواق شكل استقدام عمالة مهاجرة رخيصة للعمل في قطاعات الرعاية والعمالة المنزلية توسع في انشاء مكاتب استقدام العمالة الاجنبية للعمل في هذا القطاع في ظل غياب قوانين تنظمه. الامر الذي فاقم من معاناة العاملات المهاجرات في هذا القطاع وجعلهن يعملن في اوضاع اقرب الى العبودية الحديثة وبالأخص مع استمرار نظام الكفالة الذي عزز من سلطة صاحب العمل وادى الى المزيد من اختلال التوازن في العلاقة التعاقدية بين العاملات وارباب عملهن مع غياب آليات للتقاضي والمحاسبة. وتمثل مسألة احتجاز الوثائق الثبوتية للعاملات من قبل اصحاب عملهن اكبر تجلي لهذه السلطة على الرغم من وجود قوانين تمنع ذلك.

ولا تزال تعاني العاملات المنزليات من غياب الحماية القانونية بحسب قانون العمل في الدولتين (ساعات العمل، الاجازات، حرية التنقل، العنف، الاعتداءات الجنسية، التمييز، الكفيل) على الرغم من المحاولات الجزئية لمعالجة هذه النقاط، الا ان ضعف انفاذ القانون وغياب التنظيم النقابي حال دون تأمين الحد الأدنى المطلوب من الحماية للعاملات في هذا القطاع.

وقد اضافت جائحة كورونا مزيداً من المعاناة للعاملات المنزليات اذ ان قرار اعلان الغلاق تسبب بزيادة ساعات العمل في ظل وجود كامل افراد الاسرة لمدة ٢٤ ساعة طوال اشهر. ما ضاعف من اعباء العمل والضغوطات النفسية معرضاً العاملات للمزيد من العنف بأشكاله المختلفة والى معاناتهن بسبب التخلف عن تسديد اجورهن وعدم استطاعتهن تحويل الأموال الى اسرهن. مما ادى الى زيادة نسبة فرار العاملات من اماكن عملهن او طلب انهاء العقود والعودة الى بلادهن الأم.

اما في لبنان، ادى الانهيار المالي والاقتصادي وما نجم عنه من ارتفاع في سعر صرف الدولار الأمريكي مقابل الليرة اللبنانية ومن احتجاز المصارف لودائع المواطنين بشكل غير قانوني. قام العديد من اصحاب العمل بالتخلي عن العاملات في منازلهم ورميهم على الطرقات وأمام مراكز سفارات بلدانهم دون دفع مستحقاتهم. الأمر الذي دفع بآلاف العمال المهاجرين الى مغادرة لبنان ممن وافق ارباب عملهم على التخلي عنهم شرط شراء تذاكر السفر على نفقة العمال الخاصة.



الاطار القانوني لحماية وتنظيم عمال البناء والعمل المنزلي في الاردن ولبنان:

صادق كل من الاردن ولبنان على ٧ من اصل ٨ من اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية وهي: اتفاقية رقم ٢٩ المتعلقة بالعمل الجبري او الالزامي كما صادقوا على الاتفاقية رقم ٩٨ التي تنص على حق التنظيم والمفاوضة الجماعية وعلى الاتفاقية رقم ١٠٠ بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية. كذلك الأمر بالنسبة للاتفاقية رقم ١٠٥ المتعلقة بإلغاء العمل الجبري، والاتفاقية رقم ١١١ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، والاتفاقية رقم ١٣٨ بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام. كما صادقوا على الاتفاقية رقم ١٨٢ لحظر اسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها.

بالإضافة الى ذلك، صادق الأردن على ٣ من اصل ٤ من اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحوكمة والمصنفة ذات أولية، بينما لم يصادق لبنان سوى على اتفاقيتين: الاتفاقية رقم ٨١ بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة لعام ١٩٤٧، والاتفاقية رقم ١٢٢ المتعلقة بسياسة العمالة. اما الاردن فبالإضافة لمصادقتهم على الاتفاقيتين رقم ٨١ و ١٢٢ فقد صادقوا أيضاً على الاتفاقية رقم ١٤٤ بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية. الا ان الاردن ولبنان لم يصادقا حتى اللحظة على الاتفاقية رقم ٨٧ المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم ما يُصعب اي مسعى لتنظيم العمال وخاصة المهاجرين لأسباب قانونية كون حرية تكوين النقابات غير محمية او مكفولة. كما ان عدم التصديق عليها يشكل عائقاً أساسياً أمام تعزيز الحوار والمفاوضة الجماعية.

لقد شمل قانوني العمل الاردني واللبناني عمال البناء والاشخاب في احكامهما بينما استثنيا العمال في العمالة المنزلية من احكامهما في المادة ٣ فقرة (ج) من قانون العمل الاردني والمادة ٧ فقرة ١ من قانون العمل اللبناني. ما جعل العمال في العمالة المنزلية خارج اطار الحماية القانونية التي يوفرها قانون العمل. اما فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي فقد شمل القانون الاردني العمال المهاجرين في قطاعي البناء والاشخاب والعمالة المنزلية في حين تم استثنائهم من قانون الضمان الاجتماعي في لبنان.

مع ضعف الاطار القانوني لحماية العمال المهاجرين في القطاعين المذكورين وبسبب تزايد الانتهاكات والتحديات التي تواجه العمال لجأت حكومتا الاردن ولبنان الى اعتماد تدابير وإجراءات متفرقة وجزئية لإيجاد حلول بعيداً عن تعديل تشريعات العمل وتكريس الحقوق العمالية بحسب معايير العمل الدولية. ومن الأدوات الاساسية التي جرى العمل بها هي اعتماد عقد العمل الموحد والذي يتضمن مجموعة محدودة من الحقوق والواجبات كساعات العمل والأجر ومدة العقد جرى اعتماده من قبل الحكومات وتم تطويره على مراحل بغياب اي مشاركة لممثلين العمال المهاجرين.

وعلى الرغم من اهمية وجود عقد موحد كاطار تنظيمي للعمال المهاجرين. الا ان التجربة بينت عدم قدرة العقد ان يعوض او يحل محل قانون العمل وهذا ما أكدته مجلس شورى الدولة في لبنان و هو الجهة الدستورية المخولة النظر في دستورية القوانين في رده على طلب وزارة العمل النظر في النسخة المحدثه في عقد العمل الموحد واعتباره مخالفاً مطالباً الوزارة بالعمل اما على تعديل قانون العمل او الغاء الاستثناء الوارد في المادة ٧ فقرة ١ منه.

كما قامت كل من حكومتي الأردن ولبنان في اطار توفير الحماية القانونية للعمال المهاجرين في قطاعي البناء والأخشاب والعمالة المنزلية، واسترشاداً باستراتيجية منظمة العمل الدولية وبدعم منها بالتفاوض مع بعض حكومات دول الاستقدام من اجل توقيع اتفاقيات ثنائية تتعلق بالتوظيف العادل لحماية العمال المهاجرين من الوقوع في براثن شبكات الاتجار بالبشر ولضمان توقيعهم على عقود حقيقية بأجور متفق عليها. وتشترط هذه الاتفاقية التزام الأطراف المعنية باحترام معايير العمل الدولية. كما وتنص على مسؤوليات كل طرف من اطرافها وتشمل تشكيل لجنة مشتركة لمراقبة تنفيذ الاتفاق الثنائي للعمل على معالجة المشكلات التي قد تنشأ عند تطبيقه.

كذلك فقد حددت الاتفاقية بشكل رسمي التكاليف والرسوم المخصصة لاستقدام العمالة المهاجرة من ناحية التوظيف وفي هذا السياق، تم توقيع اتفاقية ثنائية بين حكومتي الاردن ونيبال في عام ٢٠١٧ بعد مناقشة ثلاثية برعاية منظمة العمل الدولية من خلال برنامج للتوظيف العادل ومشروع العمل بحرية، في حين لم تصل المفاوضات التي كانت تجريها الحكومة اللبنانية مع كل من حكومات الفلبين والنيبال واثيوبيا بشكل ثنائي الى اي نتيجة.

وفي الوقت الذي قد تشكل فيه مثل هذه الاتفاقيات الثنائية اطاراً مساعداً لتوفير حماية قانونية لعمال البناء والأخشاب والعمالة المنزلية، الا انها تحمل خطر الاكتفاء بمثل باتفاقيات حكومية لتجنب تعديل قانون العمل بما يضمن شموله كافة العمال بغض النظر عن القطاعات الاقتصادية او الاصل الاجتماعي للعاملين. كما انها تتجاهل اشراك الحركة النقابية في اعداد هذه الاتفاقيات خلافاً لمعايير العمل الدولية ما يجعل مراقبة او تطوير مثل هذه الاتفاقيات امر غير ممكن.

وفي السياق عينه، وبدعم من الاتحاد الدولي للنقابات (ITUC) والاتحاد الدولي للبناء والأخشاب (BWI) ومكتب الأنشطة العمالية في منظمة العمل الدولية (ACTRAV) قام الاتحاد العام لنقابات عمال الاردن (GFJTU) مع اتحاد عمال النيبال (GEFONT) بتوقيع اتفاق تعاون ثنائي لتوفير دعم نقابي وقانوني لحماية العمال النيباليين العاملين في الأردن. وبالمثل وقع الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان (FENASOL) اتفاقية تعاون ثنائية مع اتحاد عمال اثيوبيا (CETU). الا انه ولأسباب مختلفة لم ترتق هذه الاتفاقيات الثنائية الى مستوى متطور من التعاون لتعزيز الانتماء النقابي للعمال المهاجرين في الاردن ولبنان او لتعديل القوانين الوطنية لتكون شاملة للجميع وخالية من التمييز ضد العمال المهاجرين.

واقع اجور العمال المهاجرين في قطاعي البناء والأخشاب والعمالة المنزلية:

ادى تدفق اللاجئين السوريين الى الاردن ولبنان على اثر الحرب في سوريا الى ازدياد العرض في سوق عمل قطاع البناء والأخشاب ما ادى الى منافسة بين اللاجئين السوريين وبين العاملين المهاجرين في هذا القطاع (سوريين مصريين، فلسطينيين) ما دفع اصحاب العمل الى استغلال حاجة العمال اللاجئين السوريين للعمل لخفض الاجور والتهرب من موجباتهم القانونية بما يتعلق بالحماية الاجتماعية والسلامة المهنية والتدريب المهني.



ولما كان العمال المهاجرين في قطاع البناء في الاردن يتقاضون اجوراً أقل من نظرائهم الاردنيين وقد جرى استثناء كافة العمال المهاجرين في الاردن من الحصول على التعديلات المتلاحقة التي اجريت على الحد الأدنى للأجور. وقد اظهرت دراسة نفذها مرصد الأعمال وحقوق الانسان عن قطاع البناء في الاردن أجريت في بعض الشركات الكبرى ان العمال يتقاضون رواتباً مختلفةً بحسب جنسياتهم فيتقاضى العامل الاردني اكثر من نظيره المهاجر المصري او السوري.

ويجدر الذكر هنا أن جنسية العامل تشكل عنصراً محدداً لنوع الاشغال والوظائف التي يمكن ان يحصل عليها بما في ذلك القدرة على الترقى في العمل. كذلك اظهرت الدراسة ان هنالك تمييزاً مبنياً على النوع الاجتماعي حيث تم منع نساء اردنيات من الحصول على فرص عمل شاغرة على الرغم من تمتعهن بالشروط المطلوبة للعمل. كذلك الحال في لبنان حيث يعاني العمال المهاجرين من تقاضي اجور تقل عن اجور نظرائهم اللبنانيين العاملين في مهنة شبيهة ويجري حرمانهم من الحصول على الحد الأدنى للأجور.

اما بالنسبة للعاملات المنزليات فالتمييز صارخ بحيث تختلف المبالغ التي تأخذها مكاتب استقدام للعاملات الاجنبيات بحسب جنسيتها. كما ان الاجور التي تتقاضاها العاملات تقل عن الحد الأدنى للأجور و هي ليست موحدة لجميع العاملات حيث تختلف الاجور بحسب اختلاف بلدانهم. فالعاملة من اصل فيليبيني تتقاضى اجراً اعلى من العاملة الأثيوبية وهكذا. هذا الواقع الظالم موجود في الاردن ولبنان مخالفة واضحة للمعايير الدولية وتحديد الاتفاقيتان رقم ١٠٠ و رقم ١١١.



٣. توصيات بشأن فجوة الاجور بين العمال في قطاعي البناء والعمالة المنزلية

في ظل المخاطر العديدة التي يتعرض لها العمال والعاملات المهاجرين في قطاعي البناء والأخشاب والعمالة المنزلية وبسبب الانتهاكات المتعددة الاسباب، يشكل التعاون بين المنظمات النقابية، واصحاب العمل، والحكومات في بلدان الأصل وبلدان المقصد على ان يقوم هذا التعاون على قواعد ومبادئ الحوار الاجتماعي، ومعايير العمل الدولية وحقوق الانسان وبالأخص، تلك المتعلقة بالعمال المهاجرين الخاصة بالأأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية. وبهذا يكون التعاون هو السبيل الأمثل من اجل توفير الحماية الاجتماعية وضمان تحقيق العمل اللائق والكرامة الإنسانية ومصالح الجميع. وتتوزع المسؤوليات على كل هذه الاطراف بحسب امكانياتها ودورها وصلحياتها. وبالتالي:

على حكومات دول المقصد:

- إجراء مسح وطني لحصر اعداد العمال خاصة في قطاع البناء والأخشاب في كل من لبنان والأردن.
- إقرار سياسات لوضع حد أدنى للأجور يتناسب والظروف والتكاليف المعيشية في البلد المضيف.
- تعديل تشريعات العمل لديها لتصبح شاملة لجميع العمال دون استثناء واحترام معايير العمل الدولية على رأسها الاتفاقيات الأساسية وبالأخص الاتفاقية رقم ٨٧ المتعلقة بحق التنظيم النقابي بالإضافة الى، تعديل الاطار القانوني للسماح للعمال المهاجرين من تشكيل نقاباتهم او من الانسحاب وممارسة كافة حقوق وواجبات العضوية من حق الترشيح والانتخاب والوصول الى مواقع قيادية.
- تعزيز مؤسسات الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية والعمل على تشكيل مجالس ثلاثية التمثيل في قطاعي البناء والأخشاب والعمالة المنزلية على ان تتضمن تمثيلاً صحيحاً للعمال المهاجرين فيها بحيث يشاركون في اقتراح وتعديل القوانين المتعلقة بشروط وظروف عملهم الأمر الذي يمنع من استغلالهم ويضمن العمل اللائق ويحقق العدالة الاجتماعية.
- العمل على تعزيز وتطوير امكانية تفتيش العمل وقدرته على انفاذ قانون العمل.
- التشدد في معاقبة اصحاب الأعمال المخالفين لقانون العمل لجهة استغلال العمال المهاجرين وممارسة العنف بأشكاله المختلفة ضدهم او مخالفة شروط الصحة والسلامة المهنية ما يعرض العمال الى حوادث العمل والاصابات الخطيرة التي قد تصل الى الموت.
- على الحركة النقابية في بلدان الأصل:
- الضغط على حكوماتهم من اجل المشاركة في أي اتفاقيات ثنائية بينها وبين دول المقصد وذلك لضمان احترام حقوق العمال الأساسية وعليها العمل من اجل تنظيم العمالة المهاجرة قبل انتقالها الى بلدان المقصد و تثقيفها حول العمل النقابي واهدافه وتزويدها بالمعلومات الأساسية لتسهيل انخراطها بالحركة النقابية في بلاد المقصد.

على الحركة النقابية في بلدان المقصد العمل على:

- الضغط من اجل التصديق على الاتفاقية رقم ٨٧ وغيرها من الاتفاقيات المتعلقة بالعمال المهاجرين والعمل على تعديل تشريعات العمل لتتواءم مع معايير العمل الدولية.
- الضغط من اجل شمول العمال المهاجرين في قانون الضمان الاجتماعي وبرامج الحماية الاجتماعية والحد الأدنى للأجور اسوة بالعمال الوطنيين.
- تعديل انظمتها ولوائحها الداخلية التي تمنع وتعيق العمال المهاجرين من التمتع بحقوق مساوية للعمال الوطنيين. والعمل على تنظيم كافة العمال وتوفير التدريب والخدمات لهم ولهن بما يعزز من تمثيلية التنظيمات النقابية وديمقراطيتها.
- العمل على شمول قضايا العمال المهاجرين في قطاعي البناء والأخشاب والعمالة المنزلية في كافة الحوارات الاجتماعية والمفاوضات الجماعية التي تكون طرفاً فيها. وتعمل على تحقيق تطلعاتهم ومصالحهم واهتماماتهم.
- الضغط على الحكومة للمشاركة في كافة الاتفاقيات الثنائية التي تجريها مع حكومات بلدان الأصل لمنع استخدام العمالة المهاجرة كأداة ضغط لمزاحمة العمالة الوطنية وتخفيض أجورها، والضغط من اجل خضوع العمال المهاجرين لقانون العمل.
- خلق برامج لزيادة وعي العمال المهاجرين بحقوقهم وإمكانيات اللجوء إلى المنظمات النقابية في الدولة المضيفة سواء قبل مغادرة العمال دولهم أو بالتعاون مع سفارات دول الإرسال ومنظمات المجتمع المدني ذات العلاقة.
- على نقابات بلدان الأصل التنسيق مع نقابات بلدان المنشأ لتوحيد جهودهم لضمان مراعاة الاتفاق الثنائي لحكومتيهما للمعايير الدولية وعلى اسس قانون العمل في بلدان المقصد.



نصائح نقابية لتحقيق المساواة في الأجور وتضييق الفجوة

لغايات تضييق الفجوة وتحقيق المساواة في الأجور بين العمال المهاجرين والعمال المحليين يمكن الاستعانة بالتوصيات التالية التي يعتقد الاتحاد العربي للنقابات بأهميتها وتتمثل:

- بأهمية رفع الوعي والإدراك لمبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة؛ والتوعية اتوسيع مشاركة جميع الأطراف المعنية في عملية إنصاف الأجور بجميع مراحلها، بحيث تتقبل الإدارة والقوى العاملة لمفهوم الإنصاف في الأجر.
- تدريب جميع الجهات المعنية، وتوخي الشفافية لتعزيز ثقة العمال في العملية والحرص على أداء كل طرف لمسؤولياته بفعالية، والتواصل لإحاطة جميع العمال، حتى أولئك الذين لا تخضع وظائفهم للتقييم، بالأسباب والأساليب والمراحل والنتائج المتوقعة من عملية إنصاف الأجور.
- المساعدة على تكريس هذا المبدأ في القوانين والممارسات الوطنية؛ ومساعدة الهيئات الوطنية المعنية بالمساواة في تعزيز هذا المبدأ؛ ومساعدة المؤسسات المعنية بتحديد الأجور في تطبيق هذا المبدأ؛
- التفاوض على إدراج بنود المساواة في الأجور ضمن الاتفاقات الجماعية؛ وتطوير سياسات مكان العمل، منها أساليب تقييم الوظائف؛ وتزويد المدربين بالمعلومات والأمثلة الكفيلة برفع الوعي وبناء القدرات لديهم. فالمفاوضة الجماعية من أبرز السبل الكفيلة بتحديد شروط وظروف العمل، بما فيها الأجور، بالتالي تلعب المفاوضة الجماعية، وما يترتب عنها من اتفاقيات جماعية دورا هاما في تعزيز وتطبيق المساواة في الأجور وتضييق الفجوة في الأجور بين الجنسين.
- تأمين أرضية للمصادقة على الاتفاقية رقم ١٠٠؛ وتحسين عملية تطبيق الاتفاقية رقم ١٠٠ ورفع التقارير بشأنها؛
- تقديم الدعم لخلق مناخ مناسب لعملية إنصاف الأجور في مكان العمل، منها إعداد الأدلة والمواد التدريبية، وتنظيم دورات التدريب، وإطلاق حملات التوعية حول التمييز في الأجور؛ وإسداء المشورة لمنظمات العمال وأصحاب العمل وتشكيل لجان معنية بالإنصاف في الأجور.
- الحث على أن يلعب الشركاء الاجتماعيون، أي منظمات العمال وأصحاب العمل دورا حاسما في تحقيق المساواة في الأجور على الصعيد الوطني. وذلك عن طريق الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين والحكومة، وبطرق عديدة منها المشاورات الثلاثية الوطنية حول معايير العمل، أو مجموعات العمل الثلاثية المعنية بالمساواة.

- أهمية وضع أسلوب تقييم وطني خالي من التمييز يقوم على منهجية نتائج واضحة ومتوازنة دون ترجيح لكفة الوظائف "الذكورية" ولا لكفة الوظائف "النسائية"، او وطنية ام وافدة مهاجرة. فلا بد ان يكون نظام الاجور يساوي الوظائف التي تحصل على عدد متساو من النقاط، دون اعتبار شفاف للجنس او الجنسية.
- الحث على منح منظمات العمال وأصحاب العمل صلاحية تقديم الشكاوى من أجل الإنصاف في الأجور، واشراك منظمات العمال وأصحاب العمل في آليات الإشراف والتنفيذ.
- اعتبار المساواة في الأجور هدفاً ينبغي السعي اليه لتحقيق المساواة في أجور العمال والعمالات باعتبارها هدف للسياسات الوطنية وخطط العمل ذات الصلة. ويمكن أن ينعكس هذا المبدأ في استراتيجيات مكافحة الفقر، وخطط التنمية الوطنية، والخطط الوطنية للمساواة بين الجنسين، والبرامج الوطنية للعمل اللائق، وأطر المساعدة الإنمائية للأمم المتحدة.



هذا المشروع بالتعاون مع منظمة العمل الدولية



نحو تضييق فجوة الأجور بين العمال المهاجرين والعمال المحليين