



الاتحاد العربي للنقابات  
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION



# التوظيف العادل للعمال المهاجرين

دليل تعريفي لدور نقابات العمال  
في تعزيز التوظيف العادل للعمال  
المهاجرين في المنطقة العربية



التوظيف العادل للعمال المهاجرين  
دليل تعريفى لدور نقابات العمال  
فى تعزيز التوظيف العادل للعمال المهاجرين فى المنطقة العربية  
حقوق الطبع محفوظة للاتحاد العربي للنقبات  
طبعة 2023

# فهرس المحتويات

## إطار الدراسة:

- 06 1- أهداف الدراسة
- 07 2- منهج الدراسة
- 08 3- ملخص تنفيذي للدراسة
- 09 4- أرقام وحقائق حول موضوع الدراسة {الهجرة العادلة}

## القسم الأول:

- 11 مفهوم التوظيف العادل للعمال المهاجرين

## المبحث الأول:

- المقصود التوظيف العادل
- 12 الفرع الأول: جوهر التوظيف العادل
- 12 الفرع الثاني: التوظيف العادل يساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة
- 12 الفرع الثالث: الاستجابة العالمية لتعزيز التوظيف العادل
- 13 الفرع الرابع: الإرشادات والمبادئ التوجيهية التشغيلية أجل التوظيف العادل

## المبحث الثاني:

- مبادرة التوظيف العادل نهجها وأوجهها ومستجداتها
- 15 الفرع الأول: الفرع الأول: مبادرة التوظيف العادل ماهي؟
- 15 الفرع الثاني: نهج وأوجه مبادرة التوظيف العادل ومراجعاتها
- 19 الفرع الثالث: أهداف المبادرة

## المبحث الثالث:

- مفاهيم أساسية مرتبط فهمها بفهم متكامل لعملية التوظيف العادل
- 20 الفرع الأول: ممارسات التوظيف التعسفية ومخاطر العمل الجبري
- 21 الفرع الثاني: تعريف رسوم الاستقدام والتكاليف ذات الصلة
- 21 الفرع الثالث: قضايا متصلة بتكاليف ورسوم الاستقدام وعلاقتها بعملية التوظيف العادل

## المبحث الرابع:

- تحديات قد تواجه التوظيف العادل
- 24 الفرع الأول: تحديات تتصل بسير عملية التوظيف
- 25 الفرع الثاني: تحديات متصلة بأشكال عدم الإنصاف في التوظيف

## المبحث الخامس:

- ما هو الإطار القانوني والمعياري للتوظيف العادل
- 28 الفرع الأول: اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالعمال المهاجرين
- 28 الفرع الثاني: الاتفاقيات التي تعتبرها منظمة العمل الدولية أساسية
- 28 الفرع الثالث: الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة

## القسم الثاني:

30 دور النقابات العمالية في تعزيز النهوض بالتوظيف العادل للعمال المهاجرين

32 المبحث الأول: الدور التقليدي لنقابات العمال في إطار الهجرة العادلة

35 الفرع الأول: أدوار هامة للنقابات العمالية في بلدان المقصد وبلدان المنشأ على حد سواء

36 الفرع الثاني: التوظيف والهجرة العادلة قضية نقابية

38 المبحث الثاني: مبادرات نقابات العمال بشأن تعزيز العدالة في التوظيف

38 الفرع الأول: معالجة مسارات الوضع غير النظامي للعمال المهاجرين

41 الفرع الثاني: التغيير في ثقافة المدفوعات لدى العمال المهاجرين

43 الفرع الثالث: إيجاد مراكز مصادر المهاجرين هي مساحات فعلية يزورها المهاجرون للحصول على المساعدة

44 الفرع الرابع: مستشار التوظيف ونظام توثيق حالات إساءة الاستعمال

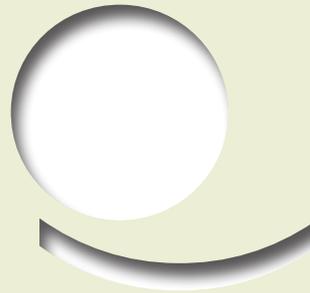
45 المبحث الثالث: ممارسات التوظيف العادل لتقييم للقوانين والسياسات والممارسات

45 الفرع الأول: ممر بلد المقصد

47 الفرع الثاني: دول المنشأ

48 الفرع الثالث: نقاط مشتركة بين دول المنشأ والمقصد

49 الفرع الرابع: دراسات حالة



الاتحاد العربي للنقابات  
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

## أهداف الدراسة:

### أهداف عامة:

- التعرف على الحقوق العمالية، وكذلك تحسين إدماج العمال المهاجرين في سوق العمل، وتعريف العمال المهاجرين بحقوقهم في حرية التنقل والمواءمة بين الوظائف والمهارات وتحسين فرص كسب العيش وفرص العمل والحماية.

- التعرف على المقصود بالتوظيف العادل وأهميته، والاطلاع على مبادرة التوظيف العادل مفهوماً ونهجاً وأهدافاً، والجهات الفاعلة الرئيسية في العمليات المرتبطة بالتوظيف.

- تبصر أنواع الممارسات الاحتياطية والتعسفية التي يمكن أن تحصل خلال عملية التوظيف

- اطلع النقابي والعامل ب ذات الوقت على أن التوظيف العادل يحقق أهداف التنمية المستدامة لعام 2030

- تمكين النقابي من التعمق والمعرفة بكون الحوار الاجتماعي مؤثراً هاماً في انشاء عمليات التوظيف العادل

### أهداف متخصصة:

- الاطلاع على ممرات الاستخدام وصلتها بالتوظيف العادل
- مطالعة وتفهم حقوق العمال المهاجرين في بلدان المنشأ والمقصد ودور الحكومات ووكالات الاستخدام على حد سواء في كفالة حقوق العمال المهاجرين.



## منهجية الدراسة

قامت الدراسة على منهج تحليلي عالج موضوع التوظيف العادل للعمال المهاجرين في قسمين. في القسم الأول سيتم دراسة وبتعمق مفهوم التوظيف العادل سواء من حيث المقصود به من حيث جوهره، ومدى اسهامه في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، والاطلاع على مدى الاستجابة العالمية لتعزيز التوظيف العادل رغم التحديات التي تواجه وضعه موضع التنفيذ بفعل الأطراف في عملية التوظيف، ثم دراسة والاستفادة من الإرشادات والمبادئ التوجيهية التشغيلية أجل التوظيف العادل التي وضعتها منظمة العمل الدولية، وايدتها الاتحادات الدولية والوطنية ومنها الاتحاد العربي للنقابات لإيمانه بقدسية المضامين التي جاءت بها مع إمكانية تطويرها. كما يستهدف القسم الأول من الدراسة كذلك التعرف على مبادرة التوظيف العادل نهجها وأوجهها ومستجداتها التي اطلقتها وحدثتها منظمة العمل الدولية، وعلى الدليل النقابي الذي أصدره الاتحاد الدولي للنقابات، مع تفصيل لمبادرة التوظيف العادل ماهي، ونهج وأوجه مبادرة التوظيف العادل ومراجعاتها، وأهداف المبادرة، والمفاهيم المرتبط فهمها بفهم متكامل لعملية التوظيف العادل، وكذلك ممارسات التوظيف التعسفية ومخاطر العمل الجبري، والتعرف على إشكالية رسوم الاستقدام والتكاليف ذات الصلة القضايا المتصلة بتكاليف ورسوم الاستخدام وعلاقتها بعملية التوظيف العادل كونها تمثل الإشكالية الأبرز والتحدي الهام في هذا المضمار. ولكي تتضح الصورة سيتم التعرف على ماهية الإطار القانوني والمعياري للتوظيف العادل، واتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالعمال المهاجرين، والإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة.

أما في القسم الثاني من الدراسة، فسيتم تخصيصه للاطلاع على دور النقابات العمالية في تعزيز النهوض بالتوظيف العادل للعمال المهاجرين، عبر قراءة الدور الكلاسيكي لنقابات العمال في إطار الهجرة العادلة، وأدوار النقابات العمالية الهامة في بلدان المقصد وبلدان المنشأ على حد سواء، وتفهم كون التوظيف والهجرة العادلة قضية نقابية. وستكون الدراسة فرصة للتعرف على مبادرات نقابات العمال بشأن تعزيز العدالة في التوظيف، ومعالجة مسارات الوضع غير النظامي للعمال المهاجرين، والاطلاع على تأثير التغيير في ثقافة المدفوعات لدى العمال المهاجرين على حقوقهم في توظيف عادل. ومن باب التعريف للعمال بحقوقهم العمالية عبر زيارة والتواصل مع مراكز مصادر المهاجرين هي مساحات فعلية يزورها المهاجرون للحصول على المساعدة، كذلك تم الاطلاع على منصة مستشار التوظيف ونظام توثيق حالات إساءة الاستعمال التي يوفرها الاتحاد الدولي للنقابات. ومن باب الاطلاع والاستفادة من النماذج والسير الطبيعي للعملية لتوظيفية للعمال المهاجرين، خصصت الدراسة مساحة كافية للتعرف على ممرات التوظيف العادل بحيث يتم ترك المجال للتقييم للقوانين والسياسات والممارسات سواء في بالنسبة لممر بلد المقصد، أم دول المنشأ، أم لكليهما مع نماج محلية لبعض البلدان العربية.

وقد حرصت هذه الدراسة على أن تضع بصمات النقابات العمالية على مسار العملية التوظيفية العادلة للعمال المهاجرين وممراتها، عبر توصيات للنقابات العمالية أوردتها الاتحاد العربي للنقابات ومن قبله الاتحاد الدولي للنقابات والتي التقت بمضمونها مع مضامين وارشادات منظمة العمل الدولية بخصوص التوظيف العادل للعمال المهاجرين.

## ملخص تنفيذي للدراسة:

توصلت هذه الدراسة إلى أهمية دور النقابات العمالية في تعزيز عملية التوظيف العادل للعمال المهاجرين سواء عبر تدريب الأعضاء المنتسبين إليها وتوعيتهم، وتدريبهم على كشف الانتهاكات في عملية التوظيف والتصدي لها، فضلا عن دورها في ادماج التوظيف العادل في اتفاقيات المفاوضات الجماعية، والحوار الاجتماعي كونه يضمن التوظيف العادل خاصة فيما يتصل بصياغة التشريعات والمشاركة في وضع السياسات، فضلا عن الدور التقليدي للنقابات في الرصد والاشراف والتعاون مع هيئات إدارة العمل فيما يخص مراقبة الامتثال لمبادئ التوظيف العادل والتحقق من آليات الشكاوى وفض النزاعات وخلافه من دور هام للنقابات في اطار الهجرة العادلة. وقد كانت هذه الدراسة فرصة لإيضاح التوصيات التي يعتقد بها الاتحاد العربي للنقابات والتي يمكن للنقابين الإشارة إليها حيثما كانت الفرصة متاحة لتحقيق عملية توظيف عادل مطابقة للمعايير الدولية.

فقد أكدت الدراسة في ثناياها على أن النقابات العمالية، وعبر اضطلاعها بمسئولياتها نحو عملية التوظيف، لا بد وأنها تلعب دورا هاما في تقليل الجوانب السلبية مقابل تعظيم الجوانب الإيجابية للتوظيف العادل، فضلا عن مراقبة ومتابعة دورها في حماية العمال المهاجرين من أية عواقب غير محمودة للهجرة غير العادلة وممارسات التوظيف غير العادلة. ولضمان التوظيف العادل، يجب أن تكون لنقابات العمال مشاركة فعالة في الحوار الاجتماعي والمناقشات الثلاثية حول عملية التوظيف، بما في ذلك توظيف العمال المهاجرين، عبر ممارسة دورها في صياغة التشريعات والسياسات الوطنية المتعلقة بالتوظيف العادل والهجرة العادلة آخذة بالاعتبار الاستمرار بدورها التقليدي في التوعية للعمال وحمايتهم من الانتهاكات.

وبالمجمل، يراد لهذه الدراسة استحضار المسؤولية الهامة الملقاة على كافة الشركاء في عملية التوظيف والاستخدام للعمال المهاجرين سواء في القطاع الحكومي ام القطاع الخاص والمنظمات الدولية وكبار الموظفين ومنظمات أصحاب العمل والعمال ومؤسسات المجتمع المدني، وحثها على الاستفادة من الفهم المتعمق للتوظيف العادل كعملية ومبادرة موثقة في المبادئ والإرشادات العامة التي جاءت بها منظمة العمل الدولية وإيدها الاتحاد الدولي للنقابات وما تبناه الاتحاد العربي للنقابات من مضامين بغية حث الحكومات في المنطقة العربية على انسجام سياساتها مع هذه الارشادات والمبادئ لتتفق مع أهمية تطبيقها كونها تنسجم مع التشريعات الوطنية في الغالب ومراعاة ان تكون الاتفاقيات التي تم وسيتم توقيعها مستقبلا مع الدول المصدرة للعمالة الوافدة أو مع الجهات المعنية بالتوظيف والتشغيل مع مختلف المستويات تتطابق تماما مع هذه المبادئ والإرشادات التوجيهية التشغيلية، وتعزز التعاون بشأن مسائل العمل من خلال توفير إطار قانوني لتوظيف العمالة وحماية حقوقها، والتأكيد على أن لا يتحمل العمال أي تكاليف مالية من قبل وكالات وشركاء التوظيف عدا تلك المنصوص عليها قانونيا، وتبني التدابير القانونية الضرورية لضمان طريقة توظيف سلسلة وعادلة وشفافة وقانونية.



## أرقام وحقائق حول الهجرة العادلة

### أولاً:

#### مفهوم الهجرة العادلة

ورد تعريف المقصود بالهجرة العادلة في تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية والذي دعا خلاله الى «وضع أجندة لتحقيق هجرة عادلة لا تحترم الحقوق الأساسية للعمال المهاجرين فحسب، بل وتؤمن لهم فرصاً حقيقية للعمل اللائق أيضاً». مما يعني التقاسم العادل للفائض المتأتي عنها وصياغة أنظمة الهجرة التي تستجيب بشكل عادل لمصالح بلدان المنشأ والمقصد، والعمال المهاجرين وأصحاب العمل والمواطنين.

تحتوي هذه الأجندة على ثمانية مجالات عمل يجب أخذها في الاعتبار تتمثل في تعزيز العمل اللائق في بلدان المنشأ، في بما ذلك مساهمة المهاجرين، و صياغة مخططات لهجرة عادلة ومنتظمة في عمليات التكامل الإقليمي، و تعزيز الاتفاقات الثنائية للهجرة تكون منظمة تنظيمياً جيداً وعادلة بين الدول الأعضاء، و تأسيس عمليات استخدام عادلة، و مكافحة الحالات غير المقبولة، و الاعتراف بالنهج القائم على الحقوق، و المساهمة في وضع أجندة معززة قائم على حقوق و متعددة الأطراف في مجال الهجرة، واعتماد نهج ثلاثي الأطراف والمعرفة وبناء القدرات من القضايا المتشعبة.

### ثانياً:

#### بحسب تقرير الهجرة في العالم لعام 2020 الصادر عن منظمة الهجرة الدولية فإن:

• تُعرف توصيات الأمم المتحدة بشأن إحصاءات الهجرة الدولية "المهاجر الدولي" باعتباره أي شخص يغير بلد إقامته المعتادة، وتميز من ثم بين "المهاجرين لفترة قصيرة" (الأشخاص الذين غيروا بلد إقامتهم المعتادة لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر، لكنها تقل عن سنة واحدة) والمهاجرين لفترة طويلة" (الأشخاص الذين غيروا بلد إقامتهم لمدة سنة واحدة على 7 فبعض البلدان يتبع معايير مختلفة الأقل).

• ارتفع العدد التقديري للمهاجرين الدوليين خلال العقود الخمسة الماضية. فبحسب التقديرات فإن

إجمالي عدد الأشخاص الذين كانوا يعيشون في بلد غير البلد الذي ولدوا فيه، البالغ 272 مليون شخص، قد ارتفع بـ 119 مليون شخص عما كان عليه في عام (1990) حيث كان يبلغ 153 مليون شخص)، وبأكثر من ثلاثة أمثال نظيره المقدر في عام (1970) 84 مليون شخص.

• 52 في المائة من المهاجرين الدوليين ذكور، و48 في المائة منهم إناث.

• 74 في المائة من جميع المهاجرين الدوليين هم في سن العمل (ما بين 20 سنة و64 سنة). وفي عام 2019، كان معظم المهاجرين الدوليين (حوالي 74 في المائة) في سن العمل (ما بين 20 سنة و64 سنة)، وسجل تراجع طفيف في عدد المهاجرين الذين تقل أعمارهم عن 20 سنة في الفترة من عام 2000 إلى عام 2019) إذ انتقل من 4.16 في المائة إلى 14 في المائة)، بينما ظلت نسبة المهاجرين الدوليين الذين تبلغ أعمارهم 65 سنة أو أكثر على حالها (حوالي 12 في المائة) منذ عام 2000.

• كما تفيد هذه التقديرات إن عدد ونسبة المهاجرين الدوليين المقدرين بالتوقعات التي أعدت لعام 2050، التي كانت تحدد هذه النسبة في 6.2 في المائة أي بواقع 230 مليون مهاجر.

• تشير التقديرات المتاحة إلى وجود حوالي 164 مليون عامل مهاجر في جميع أنحاء العالم في عام 2017، وهو ما يمثل قرابة ثلثي (64 في المائة) المهاجرين الدوليين على الصعيد العالمي الذين كان يبلغ عددهم (آنذاك) 258 مليون مهاجر. 27 ومقارنة بمجموع المهاجرين الدوليين البالغين سن العمل - التي تُعتبر 15 سنة أو أكثر (234 مليون) - يشكل العمال المهاجرون 70 في المائة.

• من الصعب التنبؤ بدقة بنطاق الهجرة الدولية وسرعتها لأنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأحداث القصوى (مثل الاضطراب الشديد أو الأزمة الاقتصادية أو النزاع) وبالاتجاهات الطويلة الأمد (مثل التغير الديمغرافي والتنمية الاقتصادية والتطورات المسجلة في تكنولوجيات الاتصالات وإمكانية الوصول إلى وسائل النقل.

على طول الروابط التاريخية والجغرافية والجيوسياسية بين البلدان والمجتمعات.

• أظهرت عدد من الدراسات أن العمال المهاجرين يحصلون على قروض من المرابين ووكالات التوظيف بحيث ويبيعون أملاك العائلة، ويستخدمون مدخراتهم من أجل توظيفهم بأسعار فائدة عالية تصل الى 30 إلى 60 في المائة لدفع رسوم للتوظيف.

على التصدي للأزمة. وتساعد السياسات المرنة بشأن الهجرة الوافدة والتأشيرات في تمكين المهاجرين من الحفاظ على سلامتهم فضلا عن الانتعاش من تأثير الأزمة. والعودة خيار من خيارات الاستجابة، لكنه ليس الخيار الرئيسي بالضرورة.

• تتداخل الهجرة مع التكنولوجيا والابتكار، وهناك مجموعة كبيرة من التحليلات التي تقيم السبل التي تجعل الهجرة تدعم (وأحيانا تقيّد) نقل التكنولوجيات والمعارف، مهيئة ذلك في الغالب بموازة تدفقات الاستثمار والتجارة

• أسهم المهاجرون إسهاما اجتماعيا وثقافيا ومدنيا سياسيا واقتصاديا كبيرا في بلدان ومجتمعات الأصل والمقصد، باعتبارهم عوامل تغيير هامة في مجموعة من القطاعات.

• معدل أنشطة ريادة الأعمال في صفوف المهاجرين الوافدين أعلى مقارنة بسكان البلد. ففي بلدان مثل الولايات المتحدة، أسهم المهاجرون أكثر من غيرهم في مجال الابتكار.

• يمكن أن يؤثر وضع الهجرة تأثيرا شديدا في قدرة المهاجرين



# القسم الأول:

## مفهوم التوظيف العادل للعمال المهاجرين



# المبحث الأول:

## المقصود التوظيف العادل

### الفرع الأول:

#### جوهر التوظيف العادل

العمالة الكاملة والمنتجة للجميع، والقضاء على العمل الجبري والعبودية الحديثة، وحماية حقوق العمال بما في ذلك حقوق العمال المهاجرين.

- إن إرساء التوظيف العادل سيسهم في تحقيق الهدف 10 من أهداف التنمية المستدامة (الحد من الفروقات داخل البلدان وفيما بينها) ومن خلال تسهيل الهجرة المنظمة والآمنة والنظامية والمسؤولة، كما سيسهم في خفض تكاليف معاملات التحويلات المالية للمهاجرين إلى أقل من ثالثة في المائة يشمل أحد مؤشرات الهدف 10 من أهداف التنمية المستدامة (المؤشر 1.7.10) إلغاء تكاليف التوظيف المتمثلة

- سيعزز التوظيف العادل الهدف 17 من أهداف التنمية المستدامة (دعم وسائل التنفيذ وتنشيط الشراكة العالمية من أجل التنمية المستدامة) مع المؤشر 2.3.17: حجم التحويلات المالية كنسبة من إجمالي الناتج المحلي.

### الفرع الثالث:

#### الاستجابة العالمية لتعزيز التوظيف العادل

تمثلت الاستجابة العالمية لتعزيز التوظيف العادل بالدعوة لتطبيق المعايير العالمية لمنع السخرة وخفض تكاليف هجرة اليد العاملة وتحسين النتائج الإنمائية للعمال المهاجرين وأسرتهم. مما حدا بالمجتمع الدولي للنظر بالاهتمام للتوظيف العادل.

#### 1. خطة عمل أديس أبابا لمؤتمر الدولي الثالث لتمويل التنمية

شددت خطة عمل مؤتمر أديس أبابا على ضرورة خفض تكاليف هجرة اليد العاملة، ولا سيما تكلفة الاستقدام كونها تشكل حواجز خطيرة أمام تحقيق نتائج التنمية المستدامة. كما أدركت الشركات، وخاصة تلك التي تعمل في سلاسل العرض العالمية، بشكل متزايد أن التوظيف العادل أمر حاسم لمنع العمل القسري، وخفض تكاليف هجرة اليد العاملة، وبالتالي

- مفهوم غير محدد في القانون الدولي ولكنه أصبح محوريا في المناقشات الدولية وفي عمل منظمة العمل الدولية

- يمكن أن تؤدي وكالات الاستخدام العامة والخاصة، عند تنظيمها على نحو ملائم دورا هاما في أداء أسواق العمل الفعال والمنصف.

- إشكاليات استغلال وكالات الاستخدام وسماسة العمل غير المنظم، والمشغلين العاملين خارج الإطار القانوني والتنظيمي للعمال ذوي المهارات المتدنية وممارسة الخداع بشأن طبيعة العمل وظروفه؛ واحتجاز جوازات السفر؛ والعربون والاقطاع غير القانوني من الاجور؛ والعمل سداً لدين يرتبط برسوم الاستقدام؛ والتهديد بالطرد على نحو ترتقي هذه الانتهاكات لمستوى الاتجار بالبشر والعمل الجبري.

- تشمل عملية التوظيف مسارات: الإعلان عن الوظيفة، ونسج المعلومات، والانتخاب المسبق والاختيار، والتوظيف والعودة إلى بلد المنشأ حيثما أمكن. تشمل التوظيف المباشر والتجنيد من خلال خدمات التوظيف العامة والعمالة الخاصة وكالات تعمل كأطراف ثالثة. وتتم عملية التوظيف من خلال شبكة معقدة لكل من وكالات التوظيف الخاصة والسماسة داخل الحدود الدولية وعبرها.

### الفرع الثاني:

#### التوظيف العادل يساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة

- يشمل الهدف 8 من أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالعمل اللائق والنمو الاقتصادي أهدافا متعلقة بالتوظيف العادل كوسيلة لا غنى عنها لخلق فرص العمل اللائق وتعزيز التنمية المستدامة، مثل

الحكومات، المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال والقطاع الخاص والشركاء الرئيسيين الآخرين. وفق نهج ذو المحاور الأربعة مع الحوار الاجتماعي في الوسط. وتتمثل ركائز العمل الرئيسية الأربع فيما يلي: تعزيز المعارف العالمية بشأن ممارسات وقواعد التوظيف الوطنية والدولية؛ تعزيز القوانين والسياسات وآليات الإنفاذ؛ لتشجيع الممارسات التجارية العادلة؛ ولتمكين العمال الذين عانوا من سوء المعاملة في التوظيف من تقديم الشكاوى وتقديمها مع إمكانية الوصول إلى العلاجات.

### الفرع الرابع:

## الإرشادات والمبادئ التوجيهية التشغيلية أجل التوظيف العادل

- وهي إرشادات عالمية بشأن التوظيف العادل وضعت من قبل منظمة العمل الدولية من قبل ممثلي الحكومات ونقابات العمال وأصحاب العمل عام 2016، وتحدد 13 مبدأ و31 توجيهها تتناول المسؤوليات المحددة للحكومات ووكلاء التوظيف وأصحاب العمل النهائيين بهدف تحقيق التوظيف العادل بغرض ضمان حماية واحترام حقوق العمال.
- اعتمد عام 2018 اجتماع الخبراء الثالث لمنظمة العمل الدولية تعريفا لرسوم التوظيف والتكاليف ذات الصلة والتكاليف غير المشروعة التي ضمن تكملة للمبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية، وتقرأ معها على حيث قضت بأن رسوم التوظيف والتكاليف ينبغي ألا يتحملها العمال أو الباحثون عمل.

- يتضمن تعريف رسوم التوظيف والتكاليف ذات الصلة التي تغطي عمليات التوظيف داخل الحدود الوطنية:

- يشير مصطلح «رسوم التوظيف والتكاليف ذات الصلة» إلى أية رسوم أو تكاليف يتم تكبدها خلال عملية التوظيف من أجل تأمين وظيفة للعمال، بغض النظر عن طريقة أو توقيت أو موقع فرضها أو تحصيلها.

- ينبغي ألا يقوم صاحب العمل أو الشركات التابعة له أو وكلاء التوظيف أو أطراف ثالثة أخرى تقدم خدمات ذات صلة بتحصيل رسوم التوظيف أو التكاليف ذات

تحسين نتائج التنمية للعمال المهاجرين وعائلاتهم. مما أدى هذا إلى انتشار الصناعة وبالتالي مبادرات لتشجيع التوظيف العادل وإلغاء رسوم التوظيف والتكاليف التي يدفعها العمال عبر سلاسل العرض العالمية. وقد ازدادت الجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية للتصدي للانتهاكات المتصلة بالتجنيد القوي الدافعة في السنوات الأخيرة.

## 2. مبادرة التوظيف العادل في 2014

في عام 2014، اعتمد مكتب العمل الدولي إستراتيجية خمسية لتعزيز العمل من أجل القضاء على السخرة والاتجار بالبشر. وتؤكد الاستراتيجية على أن هناك نقطة دخول ذات صلة إن منع السخرة يعني التوقف عن سوء المعاملة وخداع العمال أثناء التوظيف والنقل والتنسيب، سواء داخل البلدان أو عبرها.

أطلقت مبادرة التوظيف العادل في 2014 في إطار دعوة المدير العام لمنظمة العمل الدولية لوضع جدول أعمال عادل للهجرة، محورها هو مبادئ ومبادئ توجيهية تنفيذية للتوظيف العادل، اعتمدت في عام 2016، وتكملها تعريف رسوم التوظيف والتكاليف ذات الصلة، الذي اعتمد في عام 2018، على أن يقرأ بصورة مشتركة. كلا الوثيقتين كانتا تم التفاوض عليها من قبل مجموعة ثلاثية من الخبراء، واعتمدها مجلس إدارة منظمة العمل الدولية. فهي تشكل أحدث التوجيهات المتفق عليها دوليا في مجال التوظيف.

وقد بدأت المرحلة الثانية من المبادرة في عام 2021 وتتمثل رؤيتها في كفالة أن تكون ممارسات التوظيف على الصعيد الوطني عبر الحدود مبنية على معايير العمل، ويتم تطويرها من خلال الحوار الاجتماعي، وضمن المساواة بين الجنسين. وعلى وجه التحديد: ان تكون شفافة وفعالة في التنظيم والمراقبة والإنفاذ؛ وحماية جميع حقوق العمال، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ومنع والاتجار بالبشر والسخرة؛ وتوفير المعلومات والاستجابة بكفاءة لسياسات العمالة واحتياجات سوق العمل، بما في ذلك لأغراض الإنعاش والمرونة.

وتقوم منظمة العمل الدولية بتنفيذ هذه المبادرة المتعددة أصحاب المصلحة بالتعاون الوثيق مع

المعترف بها دولياً، بما في ذلك المبادئ الأساسية لحقوق العمل ومعايير العمل الدولية ذات الصلة. يجب أن تكون هذه القوانين والمعايير نفذت تنفيذاً فعالاً.

- لا ينبغي فرض رسوم توظيف أو تكاليف ذات صلة على العمال أو غيرهم من العمال أو باحثون عن عمل. يجب تحديد شروط وأحكام توظيف العامل بطريقة مناسبة وقابلة للتحقق وأسلوب سهل الفهم، ويفضل أن يكون ذلك من خلال عقود مكتوبة وفقاً للقوانين والأنظمة وعقود العمل الوطنية والاتفاقات الجماعية السارية. يجب عليهم أن تكون واضحة وشفافة، وأن تعلم العمال بمكان ومتطلبات ومهام الوظيفة التي يتم تجنيدهم من أجلها.

- في حالة العمال المهاجرين، يجب أن يجب أن يكون في لغة يمكن للعامل فهمها، يجب تزويده قبل يجب أن يخضع الخروج من بلد المنشأ لتدابير لمنع استبدال العقد.

- وينبغي أن تكون قابلة للإنفاذ. يجب أن تكون اتفاقات العمال مع شروط وأحكام التوظيف طوعية وخالية من الخداع والإكراه. يجب أن يحصل العمال على معلومات مجانية وشاملة ودقيقة بشأن حقوقهم وشروط توظيفهم وتوظيفهم.

- ينبغي احترام حرية العمال في الانتقال داخل البلد أو مغادرة البلد. وينبغي عدم مصادرة وثائق الهوية والعقود أو إتلافها أو الاحتفاظ بها.

- ينبغي أن يتمتع العمال بحرية إنهاء عملهم والعودة، في حالة العمال المهاجرين إلى بلدهم. يجب ألا يطلب العمال الوافدون إذن صاحب العمل أو موظف التوظيف تغيير صاحب العمل.

- ينبغي أن تتاح للعمال، بصرف النظر عن وجودهم أو مركزهم القانوني في دولة ما، إمكانية الحصول على الخدمات مجاناً أو التظلم وغيره من آليات تسوية المنازعات التي يمكن تحمل تكاليفها في حالات إساءة استعمال حقوق التوظيف وسبل الانتصاف الفعالة والمناسبة حيثما لقد حدثت إساءة.

الصلة من العمال. ينبغي ألا يتم تحصيل الرسوم أو التكاليف ذات الصلة سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، مثال الخصومات من الأجر وتخفيض المزايا.

- ينبغي ألا تؤدي رسوم التوظيف والتكاليف ذات الصلة التي تعد مشمولة بهذا التعريف إلى تمييز مباشر أو غير مباشر بين العمال الذين لديهم الحق في حرية التنقل من أجل العمل ضمن مناطق التكامل الاقتصادي الإقليمي.

- ينبغي أن يتم التعيين بطريقة تحترم وتحمي وتحقق المعترف بها دولياً حقوق الإنسان، بما في ذلك تلك الواردة في معايير العمل الدولية، ولا سيما الحق في حرية تكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي، ومنع العنف القسري والقضاء عليه العمل وعمل الأطفال والتمييز فيما يتعلق بالعمالة والمهنة.

- ينبغي للتوظيف أن يستجيب للاحتياجات القائمة في سوق العمل، وألا يكون وسيلة إزاحة أو تقليص القوى العاملة القائمة، لتقليص معايير العمل أو الأجور أو ظروف العمل، أو تقويض العمل اللائق.

- ينبغي أن تسري التشريعات والسياسات الملائمة بشأن العمالة والتوظيف على جميع العمال، وكلاء توظيف وأرباب عمل.

- ينبغي أن تراعى في التوظيف السياسات والممارسات التي تعزز الكفاءة والشفافية وحماية العاملين في هذه العملية، مثل الاعتراف المتبادل بالمهارات والمؤهلات.

- ينبغي أن يكون تنظيم أنشطة التوظيف والتوظيف واضحاً وشفافاً وفعالاً مفروض. دور مفتشية العمل واستخدام نظام موحد للتسجيل والترخيص أو يجب إبراز أنظمة الشهادات.

- يجب على السلطات المختصة اتخاذ إجراءات محددة التدابير المتخذة ضد أساليب التجنيد المسيئة والمغشوشة، بما في ذلك تلك التي يمكن أن تؤدي إلى السخرة أو الاتجار بالأشخاص.

- ينبغي أن يحترم التجنيد عبر الحدود الدولية القوانين والأنظمة الوطنية السارية، عقود العمل والاتفاقات الجماعية السارية لبلدان المنشأ والعبور حقوق الإنسان

## المبحث الثاني:

مبادرة التوظيف العادل نهجها وأوجهها ومستجداتها

### الفرع الأول:

مبادرة التوظيف العادل ماهي؟

هي مبادرة عالمية أطلقتها منظمة العمل الدولية العام 2014 بغرض تحسين ممارسات التوظيف.

### مبادرة الاستخدام العادل لماذا؟

• المساعدة في منع الاتجار بالبشر والعمل الجبري.

• حماية حقوق العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، من الممارسات التعسفية والاحتياطية خلال عملية الاستخدام

• والتعيين بما في ذلك الانتقاء المسبق، والانتقاء، والنقل، والتعيين، والعودة الآمنة.

• خفض تكلفة هجرة الايدي العاملة وتحسين النتائج الانمائية للعمال المهاجرين وأسرههم ولبلدان المنشأ والمقصد.

### نقترح إضافة مبادئ التوظيف العادل:

• مشاركة المعلومات المتعلقة بالاجراءات الدولية والوطنية للتوظيف.

• صياغة وتعديل القوانين والسياسات التي تدعم التوظيف العادل.

• تفعيل ممارسات التجارة والأعمال الضامنة للعدالة في التوظيف.

• تمكين وحماية العمال.

### الفرع الثاني:

نهج وأوجه المبادرة

تستند المبادرة إلى نهج من أربعة جوانب: تعزيز وتحسين المعرفة العالمية بممارسات التوظيف الوطنية والدولية؛ تحسين القوانين والسياسات والإنفاذ؛ وتشجيع الممارسات التجارية العادلة؛ وتمكين وحماية العمال. وفي صلب المبادرة المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التنفيذية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالتوظيف العادل.

### النهج الأول:

تعزيز المعرفة العالمية بممارسات الاستخدام الوطنية والدولية

تجري مبادرة الاستخدام العادل دراسات تتعلق بالاستخدام على طول ممرات الهجرة وفي القطاعات الأكثر استخداماً لليد العاملة والتي تتناول

• الممارسات الحسنة للقوانين والسياسات وآليات الإنفاذ، بما في ذلك جمع النماذج التنظيمية والتنفيذية التي أظهرت أثراً ملموساً في الحد من الاتجار بالبشر والهجرة غير النظامية.

• المحددات الاقتصادية للاستخدام غير المنظم / المنظم - مقدار تكاليف الاستخدام

• الخيارات البديلة لوكالات الاستخدام الخاصة، بما ذلك عن طريق وكالات الاستخدام العامة، وتعاونيات العمال، ومن خلال أصحاب العمل المعتمدين مباشرة، وذلك بإشراف ثلثي وثنائي الأطراف

## الفرع الثالث:

نظرة مراجعة لما حققته منظمة العمل الدولية على صعيد تقاسم المعارف العالمية بشأن عمليات الاستخدام الوطنية والدولية:

وحيث كان إلغاء دفع تكاليف الاستخدام المفروضة على العمال هي خطوة حاسمة لضمان الاستخدام العادل، في ظل ما يواجهه العمال المهاجرون من ارتفاع التكاليف الاقتصادية والاجتماعية على نحو متزايد عندما يهاجرون دولياً.

فلطالما تنشأ هذه التكاليف عن عمليات غامضة للاستخدام الدولي، يتحمل العمال من خلالها - وخاصة العمال ذوو المهارات المتدنية - دفع رسوم كبيرة. وتتمثل إحدى الخطوات المهمة لتخفيض تكاليف الاستخدام في فهم وقياس التكاليف الفعلية التي يتحملها العمال المهاجرون عندما يبحثون عن وظائف في الخارج.

فقد وطوّرت منظمة العمل الدولية والبنك الدولي طريقة لتقييم التكاليف التي يتحملها العمال المهاجرون - وهي الطريقة الأولى من نوعها كما أنها الأكثر دقة من نوعها. وقد خلصت إلى أن متوسط عدد اشهر العمل لدفع تكاليف الاستخدام في البلدان التالية كانت صادمة: بنغلادش 17 شهراً، فيتنام 7.4 شهراً، غانا 2 شهر ، لاوس 0.33 ، والمكسيك 0.24 شهراً.

## النهج الثاني:

تحسين القوانين والسياسات والإنفاذ بهدف تعزيز الاستخدام العادل

• ستعمل مبادرة الاستخدام العادل على تطوير إرشادات عملية بشأن الاستخدام العادل مستمدة من حقوق الإنسان ومعايير العمل المعترف بها دولياً

• ستنظم حملة ترويجية للمصادقة على الاتفاقيات الأساسية، بما في ذلك اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية، والاتفاقية بشأن العمال المهاجرين لعام 1949 رقم 97 والتوصية المرفقة رقم 86 واتفاقية الهجرة في أوضاع اعتسافيه وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين لعام 1975 (رقم 143) والتوصية المرفقة (رقم 151) والاتفاقية بشأن تنظيم إدارات التوظيف لعام 1948 (رقم 88) والاتفاقية بشأن

وكالات الاستخدام الخاصة لعام 1997 رقم 181

• ستدعم أيضاً في البلدان الرائدة بناء قدرات المشرعين على سبل تحسين تنظيم خدمات الاستخدام العامة والخاصة. وهذا بالإضافة إلى أدوات التدريب التي ست وفرها لمفتشي العمل وسلطات إنفاذ القوانين الأخرى بشأن كيفية تعزيز إنفاذ قواعد الاستخدام وسياساته

• يتمثل الهدف الأطول أجلاً في ضمان إقامة ما يلي: تشريعات تنظم عملية الاستخدام، بما في ويتمثل ذلك الترخيص وآليات الرصد، وآليات الشكاوى والوصول الفعال إلى سبل الانتصاف ونذكر منها الملاحقة الجنائية الانتهاكات حقوق الانسان الخطيرة وتأمين التعويضات الملائمة، وخدمات الدعم، وعالقات العمل المستقرة، بالإضافة إلى تعزيز التعاون بين وكالات الاستخدام الخاصة والعامة.

## نظرة مراجعة لما حققته منظمة العمل الدولية

على صعيد تقاسم المعارف العالمية بشأن عمليات الاستخدام الوطنية والدولية:

• تم مراجعة المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل هي وثيقة إرشادية معترف بها دولياً أعدت بهدف تحسين اللوائح والنهج التي ترمي إلى تعزيز الاستخدام العادل والعمل اللائق. وتستنير المنظمات الدولية والهيئات التشريعية الوطنية والشركاء الاجتماعيين بالمبادئ العامة حول كيفية ضمان الاستخدام العادل. وهي تغطي الاستخدام داخل البلدان وعبر حدودها على حد سواء. وتقدم المبادئ العامة التوجيهية على جميع المستويات، في حين تتناول الارشادات التوجيهية التشغيلية مسؤوليات جهات فاعلة محددة في عملية الاستخدام

• وضعت المنظمة تعريفاً واضحاً لرسوم الاستخدام والتكاليف المرتبطة به، وبعد إجراء الخبراء بحثاً عالمياً متعمقاً وتبادلات ومفاوضات في اجتماع ثلاثي، اعتمدت منظمة العمل الدولية تعريفاً شاملاً يغطي الاستخدام الوطني والدولي. ويسمح هذا التعريف للحكومات والقطاع الخاص بوضع أو تحسين سياساتهم وأطرهم الخاصة كما يعترف بالمبدأ القاضي بعدم تحميل العمال عبء سداد أي رسوم أو تكاليف مرتبطة باستخدامهم، سواء كان ذلك على نحو مباشر أو غير مباشر، كلياً أو جزئياً.

- تعيين لجنة ثلاثية للإشراف على سياسة الهجرة.

أدت تجربة التفاوض على اتفاقية استقدام بين نيبال والأردن، تضمن نيبال الآن في اتفاقاتها الثنائية اعتماد نهج قائم على الحقوق (على سبيل المثال مع ماليزيا وموريشيوس والإمارات العربية المتحدة). وتشمل الأحكام لصالح العمال ما يلي:

- حرية التنقل (يمنع حجز جوازات السفر) وحرية تغيير صاحب العمل (بشروط).

- تحميل صاحب العمل التكاليف المتعلقة بتوظيف العمال.

- حماية العمال من الممارسات غير المنصفة والتحرش والإيذاء والعمل الجبري والاستغلال.

- الوصول إلى آلية من آليات تسوية النزاعات وإعانات الرعاية الصحية والغذاء الكافي والسكن اللائق.

- عقود استخدام موحدة لتعزيز الشفافية.

- المساواة في المعاملة.

### النهج الثالث:

#### تعزيز الممارسات التجارية العادلة

- ستعقد مبادرة الاستخدام العادل مشاورات مع أصحاب المصلحة العالميين والإقليميين يرأسها الشركاء (الاجتماعيون) مثل المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال (لتحديد الأدوات القائمة التي تشمل إرشادات مفصلة بشأن الاستخدام العادل وخاصة ذاك العابر للحدود

- ستطور المبادرة منبرا سهل الاستخدام على شبكة الإنترنت لمساعدة أصحاب المصلحة في الوصول إلى المعايير الدولية، والأدوات العملية، والممارسات الحسنة

- ستدعم أيضا النماذج التي تولي حقوق الإنسان العناية الواجبة وتختبرها في عدد من البلدان والقطاعات الريادية، ومن ثم تنشر نتائجها

- وبحسب منظمة العمل الدولية، حيث وضعت دراسة استعرضت 99 سياسة، وخلصت إلى ما يلي: غالبية هذه السياسات تحظر فرض رسوم على العمال (63 سياسة)؛ تغطي الاستخدام الوطني والعابر للحدود (44 سياسة). 36 سياسة تنظم الرسوم والتكاليف المرتبطة به. 27 بلداً من البلدان لديها تعريف كاملة أو جزئية لرسوم الاستخدام والتكاليف المرتبطة به. 66 بلداً من البلدان لديها أحكام قانونية لمعاقبة انتهاكات السياسات المتعلقة برسوم الاستخدام والتكاليف المرتبطة.

### وبالمراجعة الدورية للأداء من حيث التطبيق للمعايير

#### العالمية للاستخدام العادل، وخاصة فيما يتصل

### برسوم الاستخدام والتكاليف المرتبطة به في سياقات

#### تحسين لوائح الاستخدام المحلية، وعلى سبيل

#### المثال:

شمل مراجعة عام 2018 للمرسوم الملكي بشأن إدارة استخدام العمال المهاجرين في تايلند، عدداً من الأحكام بما يتماشى مع معايير العمل الدولية وممارسات الاستخدام العادل على النحو التالي:

- عدم فرض رسوم توظيف على العمال المهاجرين (استناداً إلى الاتفاقية بشأن وكالات الاستخدام الخاصة لمنظمة العمل الدولية. (رقم 181). بيد أنه لا يزال يتعين تحديد تعريف «رسوم الاستخدام» في تشريع ثانوي.

- عدم إصدار أحكام بالسجن على العمال المهاجرين غير النظاميين.

- تقديم العقود المكتوبة بلغة العمال المهاجرين.

- مزيد من المرونة لصالح العمال المهاجرين لتغيير صاحب العمل.

- عدم مصادرة وثائق هوية المهاجرين.

- إزالة المناطق السكنية التي تقيد حرية تنقل المهاجرين.

## وبنظرة مراجعة لما حققته منظمة العمل الدولية على صعيد تعزيز ممارسات الأعمال العادلة، عملت المنظمة مع الحكومات والمنظمات والمنشآت المحلية لكي يعزّز القطاع الخاص ممارسات توظيف أكثر عدلاً وأماناً.

تحالفات للقيام بحملات من أجل التغيير في هيكل  
عملية الاستخدام وتوفير التدريب لأصحاب المصلحة  
الرئيسيين.

وبمراجعة لما تم تحقيقه على الصعيد العالمي  
للمساعدة في تطوير موارد جديدة وزيادة قدرة الشركاء  
على تحسين أدائهم بهدف تمكين العمال وحماية  
حقوقهم. وفيما يلي بعض الأمثلة على الكيفية التي  
يجري بها تحقيق مبادرة الاستخدام العادل على  
المستوى المحلي.

- منصة المشورة في شؤون الاستخدام ([Recruitment Advisor](#)) هي منصة عالمية لتقييم التوظيف  
والاستخدام توفر سبلاً سهلاً للعمال المحتملين  
للحصول على المعلومات حول وكالات الاستخدام  
وحقوق العمال عندما يبدأون في البحث عن فرص  
عمل في الخارج. وأنشئت هذه المنصة بالتعاون بين  
الحكومات ورابطة العمال المهاجرين والنقابات  
لتقييم ممارسات الوكالات وبناء الثقة في صفوف  
مجتمعات العمل. وتعمل منصة المشورة في شؤون  
الاستخدام حالياً في البحرين وهونغ كونغ (الصين)  
وإندونيسيا وكينيا ونيبال والفلبين وسري لانكا.

### • مراكز موارد العمال المهاجرين

توفر مراكز العمال المهاجرين حيزاً للعمال المهاجرين  
للاطلاع على المعلومات حول الهجرة من أجل العمل.  
وتقدم هذه المراكز أيضاً المساعدة القانونية عندما  
تُنتهك حقوق العمال المهاجرين في العمل أو في مجتمع  
بلد المقصد. وتبث هذه المراكز المعلومات في الإذاعة  
والتلفزيون المحليين كما تنشرها في معارض العمل  
والحلقات الدراسية وفي المدارس ومراكز التدريب  
المهني والمجتمع المحلي. وتُقيم هذه المراكز شراكات  
مع المؤسسات الحكومية ونقابات العمال ومنظمات  
المجتمع المدني.

### • مساعدة العمال في التنظيم

ففي مدغشقر، دعمت منظمة العمل الدولية إنشاء  
نقابة سيناماما - (SENAMAMA) وهي أول نقابة  
عمالية للعمال المنزليين في البلد. ومن خلال عملية  
استُهلّت في عام 2016، تم تسجيل النقابة رسمياً في

فعلى سبيل المثال، تمثل الضيافة قطاعاً هاماً في قطر.  
إذ استحدثت منظمة العمل الدولية ووزارة التنمية  
الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية في قطر ومعهد  
حقوق الإنسان والأعمال، أداة إرشاد لدعم الجهود التي  
تبذلها فنادق البلد لتعزيز حقوق العمل والاستخدام  
العادل في ممارساتها في قطاع الأعمال. ويشمل ذلك ما  
يلي:

- العناية الواجبة من جانب مقدمي الخدمات ووكالات  
الاستخدام
- العناية الواجبة بممارسات الاستخدام
- تحسين العلاقات في مكان العمل بين العمال  
المهاجرين والشركات

### النهج الرابع:

### تمكين العمال وحمايتهم

ستدعم مبادرة الاستخدام العادل جمع الأمثلة على  
الممارسات الحسنة في آليات الحوار الاجتماعي التي  
عالجت بشكل فعال ممارسات الاستخدام غير العادل  
وتعزيزها وتشمل:

- أنظمة العالقات الصناعية المكتملة ..
- تبادل معلومات الإنذار المبكر والمشاورات المتعلقة  
بالعمل على الأصعدة الوطنية والإقليمية والعالمية  
إنشاء آليات الشكاوى والانتصاف على المستوى الوطني
- ستوفر المساعدة لنقابات العمال والمنظمات التابعة  
لها لدعم تنظيم العمال المهاجرين وحماية حقوقهم
- ستدعم المبادرة التعاون بين النقابات العمالية  
والجهات الفاعلة في المجتمع المدني من خلال  
التدخل في حالات فردية وتوفير المساعدة، وإنشاء

- تدريب ما ال يقل عن 300 عنصر إنفاذ و/أو إشراكهم مشاركة نشطة في برامج تم إنشاؤها
- إنشاء آليات فعالة للشكاوى والتظلم على المستويين القطري والإقليمي تدعمها منظمات العمال

- مساءلة عدد متزايد من وكالات الاستخدام الخاصة غير الممثلة وإدانتهم، وفقا للقوانين والأنظمة المحسنة في بلدين قدمت لهما منظمة العمل الدولية الخدمات الاستشارية في مجال السياسات

- ما لا يقل عن 4 نقابات عمالية وطنية توفر خدمات للعمال المهاجرين الذين هم من ضحايا ممارسات الاستخدام التي تتسم بسوء المعاملة

- دراسات تقييمية تظهر تراجعا ملحوظا في ممارسات الاستخدام التي تتسم بسوء المعاملة في بلدان المنشأ والمقصد وازدياد الفوائد العائدة على العمال ( المهاجرين) وأصحاب العمل

- ما ال يقل عن 100 مشاركة نشطة من وكالات الاستخدام الخاصة، ورابطات الأعمال، وإدارات الاستخدام العامة في المبادرة

- تدريب ما ال يقل عن 30 إعلاميا محترفا في مجال معايير العمل الدولية المتعلقة بالاستخدام العادل والاستفادة من هذه المعرفة في تحقيقاتهم وإنتاج الأخبار

- نشر بحث ينظر في سلسلة توريد اليد العاملة لتحديد المجالات التي تنطوي على المخاطر في أثناء عملية الاستخدام

أيلول/ سبتمبر و عام 2019. واضطلع قادة هذه النقابة بدور نشط في مراجعة وطنية للتشريعات القائمة بهدف اعتماد قانون جديد يتعلق بالعمل المنزلي وفي ضمان اتساقه مع اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، التي صدقت عليها مدغشقر في عام 2019 كذلك.

## الفرع الثالث: أهداف المبادرة

- تنظيم ما ال يقل عن أربع اجتماعات مبادرة الاستخدام العادل الاستشارية

- وضع إرشادات منظمة العمل الدولية بشأن الاستخدام العادل بالارتكاز على حقوق الانسان ومعايير العمل المعترف بها دوليا

- إجراء بحث ينظر في استراتيجيات تهدف إلى خفض تكاليف الاستخدام للعمال المهاجرين وذلك بالتعاون مع شراكة المعارف العالمية للهجرة والتنمية KNOMAD التابعة للبنك الدولي

- نشر تقرير بحثي رئيس يلخص المعرفة الحالية بممارسات الاستخدام العالمية، وتحديات التنظيم والإنفاد، وكذلك القضايا التي يواجهها العمال وأصحاب العمل

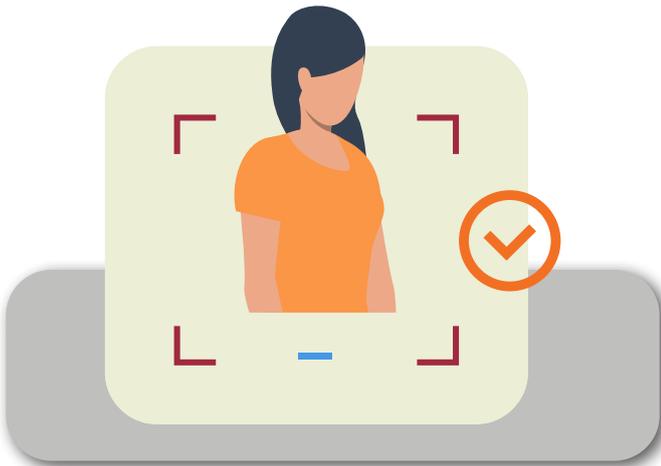
- مشاركة منظمات ممثلة لأصحاب العمل وللعمال، وما ال يقل عن 50 وكالة

- استخدام من القطاعين العام والخاص، ورابطات الأعمال مشاركة فعالة في المبادرة بالإضافة إلى دعمها العلني لإرشادات منظمة العمل الدولية

- تصميم نماذج تجريبية للاستخدام العادل واختبارها

- تجربة بحث حول أداء آليات المنع والتسوية، وآليات الشكاوى والتظلم، وتوثيق الدروس المستفادة

- مراجعة القوانين والسياسات في 5 دول على الأقل لتعزيز تدابير فعالة ضد ممارسات الاستخدام التي تتسم بسوء المعاملة



## المبحث الثالث:

مفاهيم أساسية مرتبطة فهمها بفهم متكامل لعملية التوظيف العادل

### الفرع الأول:

#### ممارسات التوظيف التعسفية ومخاطر العمل الجبري

• تهدف مشاركة وسائل الاعلام وانخراطها في هذا المسار إلى:

• منع الخطاب العنصري تجاه المهاجرين وتبرير العمل الجبري والتشغيل الغير العادل سواء في بلد المنشأ أو المقصد أو أي بلد آخر في جميع أنحاء العالم.

• مكافحة التحايل عبر دعم الشفافية والصحافة التوثيقية، بالاعتماد على أخلاقيات المهنة الصحفية عند طرح قضايا العمل الجبري والتشغيل العادل.

#### الفقرات ذات الصلة في صكوك منظمة العمل الدولية الجديدة بشأن العمل الجبري

التدابير يتعين اتخاذها من أجل منع العمل الجبري أو الإلزامي (حزيران 2014)

• حماية الأشخاص، لا سيما العمال المهاجرون، من الممارسات التعسفية أو الاحتيالية المحتملة خلال عملية تعيينهم وتوظيفهم

• دعم العناية الواجبة التي يتعين على القطاعين العام والخاص بذلها للحيلولة دون وقوع مخاطر العمل الجبري أو الإلزامي ومواجهتها

• بروتوكول لاتفاقية العمل الجبري، 1930 (رقم 29)، المادة 2(د(و)هـ)

ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير وقائية

• حملات توعية محددة الأهداف، لا سيما للأشخاص الأكثر عرضة لخطر الوقوع ضحايا العمل الجبري أو الإلزامي، لإعلامهم بأمور منها طريقة حماية أنفسهم من ممارسات التوظيف أو الاستخدام الاحتيالية أو التعسفية، وحقوقهم ومسؤولياتهم في العمل وكيفية الحصول على المساعدة في حالة الضرورة

• عمليات التوظيف غير العادلة نادرا ما تؤدي إلى عمل واستخدام لائق، بل إنها على العكس تزيد من خطر وقوع الأفراد ضحية العمل الجبري من فرض رسوم التوظيف على العمال، والتهديدات والترهيب، الايذاء اللفظي والنفسي، الخداع بخصوص العقود

• كما يتعلق الأمر بظروف العيش والعمل، تقييد حرية التنقل احتجاجا وثائق الهوية بهدف إخضاع الباحثين عن العمل للرقابة؛ العنف الجسدي والجنسي، التوظيف تحت سن العمل، توظيف العمال لتأدية أعمال خطيرة وغير آمنة.

• تواجه النساء ولا سيما 70 مليون امرأة مهاجرة - مخاطر متفاوتة تتعلق بالانتهاكات أثناء التوظيف - أكثر عرضة من الرجال للتعرض والتنسيب. هن للتمييز والانتهاكات الجسدية أو الجنسية او النفسية وغالبا ما لا يكون لديهن الا وصول محدود وغالبا إلى معلومات دقيقة حول الحقوق وقنوات الهجرة النظامية.

#### التدريب والتوعية الإعلامية حول العمل الجبري والتوظيف العادل

التزمت منظمة العمل الدولية رفقة شركائها من وسائل الإعلام بدعم إنتاج التقارير الصحفية المهنية ذات الجودة العالية بشأن العمل الجبري والتوظيف العادل، بالإضافة إلى تكوين شبكة من الإعلاميين المتخصصين ودعمها، بهدف تشجيع هذه المؤسسات الاعلامية على الانخراط في مسار التدريب والتوعية حول هذه القضايا، إيماناً منها بدور الصحفيين في إيصال أصوات العمال وكشف الممارسات السيئة المنتهكة لحقوق الانسان الأساسية وخاصة الحقوق المتعلقة بالعمل.

لعمال لضمان التوظيف، بغض النظر عن الطريقة أو التوقيت أو مكان فرضها أو جمعها. ولا ينبغي أن تكون رسوم التوظيف أو التكاليف ذات الصلة التي يتم تحصيلها من العمال من قبل صاحب العمل أو الشركات التابعة أو شركات توظيف العمالة أو شركات ثالثة أخرى أو الأطراف التي تقدم الخدمات ذات الصلة. وينبغي ألا يتم تجميع الرسوم أو ما يتصل بها بشكل مباشر أو غير مباشر، مثلاً عن طريق الاقتطاعات من الأجور والفوائد. كما ينبغي ألا تؤدي تكاليف الاستقدام وما يتصل بها من تكاليف إلى التمييز غير المباشر بين العمال الذين لديهم الحق في حرية التنقل لهذا الغرض في إطار العمل الإقليمي ومناطق التكامل الاقتصادي.

### الفرع الثالث:

#### قضايا متصلة بتكاليف ورسوم الاستخدام وعلاقتها بعملية التوظيف العادل

##### ما هي رسوم التوظيف وما يرتبط بها من تكاليف؟

تشير عبارة «رسوم التوظيف» أو «التكاليف ذات الصلة» إلى أي رسوم أو تكاليف متكبدة في عملية التوظيف من أجل أن يؤمن العمال التوظيف أو فرضها أو جمعها. يجب عدم تحصيل رسوم التوظيف أو التكاليف ذات الصلة من العمال من قبل صاحب العمل أو الشركات التابعة له أو شركات توظيف العمال أو أطراف ثالثة أخرى تقدم خدمات ذات صلة. الرسوم أو ولا ينبغي تحصيل التكاليف ذات الصلة بصورة مباشرة أو غير مباشرة، مثل ما يتم من خلال الاقتطاعات من الأجور والفوائد. لا ينبغي أن تؤدي رسوم الاستقدام والتكاليف ذات الصلة التي ينظر فيها بموجب هذا التعريف إلى أو التمييز غير المباشر بين العمال الذين لهم الحق في حرية التنقل لهذا الغرض في إطار مجالات التكامل الاقتصادي الإقليمي.

##### ما تشمله رسوم الاستقدام؟

- المدفوعات مقابل خدمات التوظيف التي يقدمها العاملون في مجال التوظيف، سواء كانت عامة أو خاصة، على أساس المطابقة عروض العمل والطلبات الخاصة به؛

- تشجيع تنسيق الجهود بين الوكالات الحكومية المعنية والوكالات المعنية في الدول الأخرى لتيسير الهجرة النظامية والأمنة والحيلولة دون الاتجار بالأشخاص، بما في ذلك تنسيق الجهود الرامية إلى تنظيم وترخيص ورصد هيئات توظيف اليد العاملة ووكالات الاستخدام وإلغاء فرض رسوم التوظيف على العمال للحيلولة دون العمل سداداً لدين وغير ذلك من أشكال الإكراه الاقتصادي

- عند إنفاذ التزاماتها بموجب الاتفاقية بالقضاء على العمل الجبري أو الإلزامي، توفير الإرشاد والدعم لأصحاب العمل ولدوائر الأعمال لاتخاذ تدابير فعالة ترمي إلى تحديد مخاطر العمل الجبري أو الإلزامي في عملياتهم أو في المنتجات أو الخدمات أو العمليات التي قد يكونون مرتبطين بها مباشرة، ومنع تلك المخاطر والتخفيف منها وتبيان طريقة تصديهم لها.

#### وضع تدابير محددة لمنع الانتهاكات والتحقق في الممارسات الاحتياطية التي تقوم بها وكالات الاستخدام الخاصة للقضاء على الاستخدام غير المنظم لليد العاملة

- ضمان عدم فرض رسوم الاستخدام أو غيرها من التكاليف على العمال مباشرة كانت أو غير مباشرة
- اشتراط عقود شفافة تفسر بوضوح وبلغة يفهمها العامل شروط الاستخدام وظروف العمل
- إنشاء آليات مناسبة وسهلة المنال لتقديم الشكاوى
- فرض العقوبات المناسبة
- تنفيذ آليات تنظم هذه الخدمات وترصدها بفعالية
- تقديم الدعم للشركات لتحديد العمل الجبري في عملياتها أو في المنتجات أو الخدمات أو العمليات التي قد تكون ذات صلة مباشرة به ولمنعه وتخفيف مخاطره

### الفرع الثاني:

#### تعريف رسوم الاستقدام والتكاليف ذات الصلة

يقصد بها أي رسوم أو تكاليف متكبدة في عملية توظيف

• المدفوعات التي تدفع في حالة استقدام العاملين بهدف توظيفهم لأداء العمل لطرف ثالث؛

• المدفوعات التي تدفع في حالة التعيين المباشر من جانب صاحب العمل؛ أو المدفوعات المطلوبة لاسترداد رسوم التوظيف من العمال. ويجوز أن تكون هذه الرسوم مرة واحدة أو متكررة وتغطي خدمات التوظيف والإحالة والتنسيب التي قد تتضمن الإعلان، نشر المعلومات، ترتيب المقابلات، تقديم الوثائق من أجل الموافقات الحكومية، وتأكيد وثائق التفويض، وتنظيم السفر والنقل، والتنسيب إلى التوظيف.

### ما تشمله التكاليف ذات الصلة:

التكاليف ذات الصلة هي نفقات تشكل جزءاً لا يتجزأ من التوظيف والتنسيب داخل الحدود الوطنية أو عبرها، مع الأخذ في الاعتبار أن أكبر مجموعة من التكاليف ذات الصلة يتم تكبدها للتوظيف الدولي. وينبغي النظر إلى بعض الاستثناءات على أنها تخضع لما يلي، ولكن لا تقتصر عليه:

• متى كانت في مصلحة العمال المعنيين؛

• تقتصر على فئات معينة من العمال وأنواع محددة من الخدمات؛ ويتم الكشف عن التكاليف المرتبطة المقابلة للعامل قبل قبول الوظيفة. وعندما يبادر صاحب العمل أو موظف التوظيف أو وكيل يعمل نيابة عن تلك الأطراف؛ استوجبت وضمان القدرة على الوصول إلى فرص العمل أو التعيين؛

• أو تفرض أثناء عملية التعيين يجب النظر في التكاليف المتعلقة بعملية التوظيف: التكاليف الطبية: دفع تكاليف الفحوصات الطبية أو الفحوصات أو التطعيمات؛ تكاليف التأمين: ضمان حياة العمال وصحتهم وسلامتهم، بما في ذلك التسجيل في صناديق رعاية المهاجرين؛ و تكاليف اختبارات المهارات والتأهيل: تكاليف التحقق من إتقان لغة العمال ومستوى مهاراتهم والمؤهلات، فضلاً عن منح تراخيص أو شهادات أو تراخيص لمواقع محددة؛ تكاليف التدريب والتوجيه: نفقات الدورات التدريبية المطلوبة، بما في ذلك التوجيه الوظيفي في الموقع وتوجهات ما قبل المغادرة أو ما بعد الوصول للعمال المعنيين حديثاً؛

تكاليف المعدات: تكاليف الأدوات والملابس الرسمية ومعدات السلامة والمعدات الأخرى اللازمة للأداء العمل المكلف به بشكل آمن وفعال؛ تكاليف السفر والإقامة: النفقات المتكبدة للسفر والسكن والإقامة داخل أو عبر الحدود الوطنية في عملية التجنيد، بما في ذلك التدريب والمقابلات والتعيينات القنصلية، وإعادة التوطين والعودة أو الإعادة إلى الوطن؛

• التكاليف الإدارية: رسوم طلب وخدمة مطلوبة لغرض وحيد هو الوفاء بعملية التوظيف. ويمكن أن تشمل هذه الرسوم رسوم التمثيل والخدمات الرامية إلى الإعداد، الحصول على عقود توظيف العمال، ووثائق الهوية، جوازات السفر، التأشيرات، التحقيقات الأساسية، وتصاريح الأمن والخروج، والخدمات المصرفية، وتصاريح العمل والإقامة. وتعداد التكاليف ذات الصلة في هذا التعريف معمم وليس شاملاً. التكاليف الأخرى ذات الصلة كما يمكن حظر التجنيد كشرط للتجنيد. وينبغي تنظيم هذه التكاليف بطرق احترام مبدأ المساواة في المعاملة بين العمال الوطنيين والعمال المهاجرين. وتكاليف غير مشروعة وغير معقولة وغير معلنة.

فالتكاليف غير التعاقدية أو غير المعلنة أو المتضخمة أو غير المشروعة ليست مشروعة أبداً. ومكافحة الرشوة ينبغي الامتثال إلى تنظيم الفساد في جميع الأوقات وفي أي مرحلة من مراحل عملية التوظيف. ومن الأمثلة على هذه التكاليف غير المشروعة ما يلي: الرشاوى، الإتاوات، الابتزاز أو إعادة الدفع، السندات.

### حظر فرض رسم الاستخدام على العمال المهاجرين

أشار التقرير العالمي لمنظمة العمل الدولية إلى أن معظم البلدان تحظر فرض رسوم على العمال. مثل هذا الحظر قد يكون للتوظيف الوطني والدولي على حد سواء، كما في الجزائر وجنوب أفريقيا ومالي والمغرب وناميبيا، زامبيا وزمبابوي. ووجد أن حظر فرض رسوم على الاستقدام هو المهيمن النهج السياسي لمعظم البلدان. وقد تقتصر تغطية هذه السياسات على قطاع معين أو نوع من توظيف العمالة. ويتمثل أحد القيود الرئيسية للنهج المتبع في العديد من هذه السياسات في أن يتم توضيح بيان مقابل رسوم الرسوم، وتلتزم السياسات الصمت إزاء التكاليف ذات الصلة. مع

فرض رسوم التوظيف و/أو التكاليف ذات الصلة على العامل. وتكون خدمات التوظيف العامة مجانية للعمال. كما لا يسمح للوكالات بفرض أي رسوم على خدماتها على العمال. في حالة توظيف عامل مغربي في الخارج، يتوجب على الوكالة أيضا دفع تكاليف العودة إلى الوطن. وبحسب المادة 476 من قانون العمل: الوساطة في المسائل التي يوفرها العمل خدمات أنشأتها لهذا الغرض حكومة السلطة المسؤولة عن العمل. والخدمات التي تقدمها هذه الخدمات للباحثين عن عمل ولأصحاب العمل مجانية. ووفق المادة 480 من قانون العمل: «يحظر التجنيد الذي يجرد من الإدراك، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، المكافآت أو الرسوم التي يدفعها الباحثون عن عمل، جزئيا أو كليا. والمادة 490 من قانون العمل: وكالة الاستقدام الخاصة التي تم إبرام عقد عمل في الخارج، ويتحمل تكاليف إعادة الموظف إلى بلده وكذلك كافة التكاليف التي يتكبدها في حاله عدم تنفيذ العقد لأسباب خارجة عن إرادته.

العديد من البلدان من الواضح أنه يحظر دفع رسوم التوظيف وتكاليف التوظيف من قبل العاملين، أو إجراء البحوث تظهر أن تطبيق هذه السياسات ليس بالأمر المباشر وأن العمال المهاجرين يواصلون لدفع رسوم باهظة لاستخدامهم.

ففي جمهورية مالي مثلا تنطبق هذه السياسة على استخدام العمال على الصعيدين الوطني والدولي. الـ<ي يحظر فرض رسوم التوظيف و/أو التكاليف ذات الصلة على العامل. فتنص المادة 304 من قانون العمل (قانون العمل) على أن جميع الرسوم ستتحملها صاحب العمل فقط. كما تفيد المادة 305 من قانون العمل ان مديرو وكالات التوظيف المدفوعة الأجر ووكلاؤهم يحظر عليهم جمع أو قبول أي معاملات تمت بين الحين والآخر بها، ودائع من أي نوع كان.

كما وتنطبق هذه السياسة على استخدام العمال على الصعيدين الوطني والدولي في المغرب حيث يحظر



## المبحث الرابع: تحديات قد تواجه التوظيف العادل

### الفرع الأول:

#### تحديات تتصل بسير عملية التوظيف

• تحديد الحق في حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية؛ وانعدام الثقة في المؤسسات. وبناء على ذلك، فإن نقابات العمال لها دور فعال في عدة مجالات من أجل تعزيز العدالة والممارسات.

• يضاف لما تقدم أن تحصيل رسوم الاستقدام والتكاليف المرتبطة بها تزيد من مخاطر عبودية الديون والإتجار بالبشر، حيث أفادت الدراسات الاستقصائية التي أجرتها منظمة العمل الدولية بشأن تكاليف الهجرة بأن الرسوم والتكاليف التي يدفعها العمال المهاجرون ما بين تسعة أشهر إلى سنة واحدة من المرتب المتوقع للعاملين.

• وما يجعل الأمور أكثر تعقيداً أن يقوم العمال المهاجرين بدفع رسوم الاستقدام وما يتصل بها من تكاليف مما يؤدي إلى زيادة المخاطر على العمال الذين يعانون من السخرة، واستعباد المدين، والاتجار بالبشر. فرسوم الاستقدام قد تصل إلى تسعة أشهر أو أكثر من متوسط الإيرادات الشهرية في بعض الممرات.

• فالكثير من العمال يقترضون مبالغ طائلة لدفع الرسوم والتكاليف المتعلقة حيث يميل بحثهم عن فرص العمل والهجرة، فضلا عن العاملين من ذوي المهارات المتدنية، إلى التعرض للخطر بشكل خاص إلى ارتفاع تكاليف التوظيف. فعلى العمال المهاجرين تسديد ديونهم لعدة أشهر وأحيانا سنوات يصبحون خلالها مرتبطين بأرباب عملهم (وشركات التوظيف) طوال الموسم وأحيانا طوال سنوات أو حتى مدى الحياة حتى يسددوا هذه التقدّمات.

وفي ذات السياق، يتعرض العمال المهاجرون من النساء والرجال ذوي المهارات المتدنية والتعليم المتدني لخطر التعرض لسوء ممارسات التوظيف، نظرا لتركيزها في القطاعات الاقتصادية المعرضة للإساءة في العمل.

• وينسحب الأمر على احتجاز العاملات المهاجرات أحيانا من قبل وكلاء التوظيف للتدريب، خلال وفي أي وقت يمكن أن يتعرضوا للإساءة المالية أو البدنية أو الجنسية أو النفسية. وكذلك الحال بالنسبة للعمال

• مخاوف بشأن دور متزايد للعمالة عديمة الضمير ولدور غير نزيه لبعض الوكالات، والوسطاء غير الرسميين في مجال العمل وغيرهم المشغلون الذين يتصرفون خارج نطاق القوانين واللوائح التنظيمية والتي كثيرا ما تستهدف الباحثين عن عمل من ذوي المهارات المتدنية.

• الانتهاكات التي تتم خلال التوظيف والتنسيب بما في ذلك الخداع حول الطبيعة وظروف العمل؛ الاحتفاظ بجوازات السفر؛ أجر غير قانوني الخصومات؛ عبودية الديون المرتبطة بسداد الدين رسوم التوظيف؛ تهديدات إذا أراد العمال مغادرة أصحاب العمل، مع مخاوف من الطرد لاحقا من دولة؛ وفي بعض الحالات العنف الجنسي. وكثيرا ما تكون ممارسات التجنيد غير العادلة تبدأ في البلد الأم حيث الباحثين عن العمل والعمال المهاجرين المحتملين حيث يقترضون المال للدفع شركات التوظيف. يمكن أن يصل مزيج من هذه الانتهاكات إلى حد للاتجار بالبشر والسخرة.

• تحديات ذات صلة بكون العمال المهاجرون في وضع غير نظامي، حيث قد يجدون أنفسهم أكثر يتعرض لعمالة احتيالية وعديمة الضمير.

• انتهاكات ذات صلة بحقوق الإنسان، وخاصة فيما يتصل بالنساء اللاتي قد يكن عرضة لخطر أكبر لأن يكن ضحايا العمل الجبري أكثر من غيرهم من العمال. وينسحب ذلك على العمالة الوافدة كالعامل المنزلي، الأكثر عرضة إلى التجاوزات.

• يواجه العمال العديد من التحديات الهامة كأن يكون ال وصول محدود إلى المعلومات المتعلقة بالتجنيد المأمون ولقنوات وإجراءات التوظيف؛ وانعدام الحماية وضعف إمكانية اللجوء إلى القضاء بالنسبة لضحايا الممارسات المسيئة والاحتياطية؛ فضلا عن محدودية فرص الحصول على الحقوق والوعي بها؛

- توظيف مقابل رسوم العامل، يتحمل فيه العامل رسوم التوظيف والتكاليف ذات الصلة.

## الثغرات القانونية والهيكلية التي تؤدي إلى ارتفاع تكاليف التوظيف في سلاسل التوريد العالمية؟

مشهد التوظيف عبر الحدود الوطنية معقد اليوم، وذلك بسبب النظام العالمي المشتت لإدارة هجرة اليد العاملة والعدد الكبير من الجهات الفاعلة المشاركة، من وكالات الاستخدام الخاصة إلى الوكلاء الفرعيين بمستوياتهم المتعددة.

الثغرات على صعيد نهج بلد المنشأ وبلد المقصد

- غالبا ما تحدث المشاكل الروتينية المتعلقة بالتوظيف بعيد عن أعين الدولة وخارج نطاق ولايتها، فهي تركز على القبض على المتاجرين بالبشر والمجرمين المنظمين الذين يستخدمون المهاجرين في العمل الجبري، دون معالجة أوضاع العمال المهاجرين الذين لا يزالون يعانون من الانتهاكات المتعلقة بالتوظيف.

- تشريعات هذه الدول تتعامل مع العملية كما لو كانت هجرة اليد العاملة عملية محلية وليست عملية تتم عبر الحدود الوطنية، فليس لديها سلطة قضائية على أصحاب العمل في بلدان المقصد الذين يديرون الطلب في سوق التوظيف وبالتالي لا سيطرة لها على أصحاب العمل للامتثال للحد الأقصى للرسوم أو بشأن اعتماد شركات التوظيف المرخصة.

- ثغرات متأتية من اتفاقيات العمل الثنائية تلزم الاتفاقية المتعلقة بالهجرة من أجل العمل المنقحة 194 (رقم 97) الصادرة عن منظمة العمل الدولية الدول بإبرام اتفاقيات بغرض تنظيم الأمور ذات الاهتمام المشترك كلما كان ذلك مرغوبا أو ضروريا، رغم انه تم الطعن بهذه الاتفاقية.

## نموذج التوظيف القائم على التعاقد من الباطن

يعد هيكل السوق العالمية القائم على التعاقد من الباطن من أجل توريد العمال هو أحد الأسباب الرئيسية وراء «عدم المقدرة على إدارة» هجرة اليد العاملة. فباستثناء الحالات التي تقوم فيها شركة كبيرة بعملية التوظيف

الذين يضطلعون بمسؤولياتهم في إطار الأسرة المعيشية، وبالتالي يواجهون صعوبات في الحصول على تعويضات عن التجاوزات المتعلقة بالتجنيد.

## الفرع الثاني:

### تحديات متصلة بأشكال عدم الإنصاف في التوظيف

- توظيف خادع، حيث يتم إجبار العامل عمدا على تصديق شيء غير صحيح، مثل شروط وأحكام العمل وظروف المعيشة؛

- التجنيد القسري، الذي يفرض فيه التجنيد على العامل تحت التهديد بالعقوبة والتي لا يوافق عليها العامل طوعا، خاصة باستخدام العنف أو التهديد به،

- الزواج القسري، والتبني القسري أو بيع الضحية، ومصادرة الوثائق، وعبودية الديون؛

- التجنيد التعسفي، الذي يساء فيه استغلال وضع العامل الضعيف، بما في ذلك قابلية التأثر التي قد تكون مرتبطة بالوضع الاجتماعي والاقتصادي الصعب، وحالة الهجرة غير النظامية، والافتقار إلى التعليم أو الافتقار إلى المعلومات أو الأسباب الاقتصادية؛

- التوظيف التمييزي، الذي تلغى فيه المساواة في الفرص والمعاملة في التوظيف أو ذوي الإعاقة، ولا سيما لأسباب مثل العرق، واللون، والجنس، والسن، والدين، والرأي السياسي، والطبقة الوطنية، والأصل الاجتماعي، أو الأصل الإثني، أو الإعاقة، أو الحالة الاجتماعية أو العائلية، أو التوجه الجنسي، أو العضوية في منظمات العمال.

- التجنيد الفاسد، الذي يؤثر فيه المجند أو طرف ثالث على التجنيد بشكل غير أمين مقابل مال أو مكاسب شخصية، مع احتمال أن تشمل هذه الأعمال تقديم، وعد، عطاء، طلب أو قبول الرشاوى، بما في ذلك الرشاوى من العمال أو الرشاوى لأصحاب العمل أو الحكومة المسؤولين؛

- التوظيف الوهمي، الذي لا توجد فيه وكالة التوظيف الخاصة أو الوظيفة المعلن عنها، أو الوظيفة موجودة لكن ما يصور بأنه عملية توظيف العامل لا علاقة لها الوظيفة،

## الثغرات في آليات التنظيم والانفاذ

بدون آليات إنفاذ فعالة، لن تحقق تشريعات التوظيف إرساء لممارسات التوظيف الاخلاقية. فيمكن أن يفضي سوء الانفاذ بشكل عام لدى السلطات إلى سلوك غير أخلاقي في شركات التوظيف التي تعمل بشكل قانوني، ويمكن أن يشجع على ظهور وكلاء توظيف غير قانونيين.

إن الدور الأساسي لمفتشي العمل والممثل برصد وإنفاذ لوائح التوظيف ومعالجة الانتهاكات هو المفتاح لضمان التوظيف العادل بالتعاون مع النقابات، من أجل تحديد حالات الانتهاكات في أماكن العمل والإبلاغ عنها.

### سلوك وتوقعات أصحاب العمل والباحثين عن عمل

حيث يتوقع في العادة العمال الباحثين عن عمل وأصحاب العمل تحصيل الرسوم من العمال، حيث باتت ثقافة توقع أن يقوم الباحثون عن عمل بالدفع مقابل الحصول على وظيفة ظنا منهم أن وكالات التوظيف تقدم لهم خدمة. ومن أجل ذلك لا بد من العمل على تغيير توقعات الباحث عن العمل من جهة وصاحب العمل، عبر مزيج من الاستراتيجيات العملية وحملات التوعية.

### كيف يمكن التصدي لعملية تحميل العامل كلفة التوظيف

#### دور حكومي فاعل في وضع سياسات لتفادي تحميل العامل كلفة التوظيف

- التوظيف من الحكومة إلى الحكومة
- ترخيص ورصد وكالات الاستخدام
- عقد العمل الموحد
- مسلك حكومي خاص بمسؤولية السلسلة

بنفسها، يتعاقد معظم أصحاب العمل مع وكيل خارجي ليقوم لهم بذلك.

تقع علاقة التعاقد بين صاحب العمل ووكيل التوظيف وسط شبكة معقدة من ترتيبات التعاقد من الباطن. تدير شركة التوظيف شبكة من الوكلاء الفرعيين الذين يزيدون من وصولها إلى المناطق الريفية النائية ويقدمون خدمات التدريب وإقراض الأموال والنقل والإقامة على طول مسار العامل.

يقع هؤلاء الفاعلين المحليين في قاعدة «سلسلة توريد العمال» ويتمتعون بمكانة وثقة داخل مجتمعاتهم في المناطق النائية، مما يجعلهم فائقو القيمة بالنسبة لشركات التوظيف وذلك لكونهم وسطاء يمكنهم إيصال المهاجرين إلى الوكالة في قمة السلسلة. ويمكن لأصحاب العمل استخدام أحد عمالهم المهاجرين كوكلاء توظيف.

### نموذج عمل التوظيف الخاص القائم على الكمية

حيث يكون دخل العديد من وكالات الاستخدام في الغالب مستمد من رسوم الخدمة التي يدفعها صاحب العمل ورسوم التوظيف التي يدفعها العامل مقابل كل عملية نشر. فكلما زادت عمليات النشر، كلما ازداد دخلهم.

غالبا ما تعتمد شركات التوظيف على الحفاظ على معدل دوران ثابت للموظفين الجدد؛ وإبرام عقود كافية مع العملاء ليجلبوا موظفيهم.

يحفز التوظيف القائم على الكمية الكبيرة الفساد والاعتماد على شبكة ضخمة من الوكلاء الفرعيين أو الوسطاء، ما يشكل قضية أخرى تتعلق «بجودة خدمة التوظيف».

إن نموذج العمل الذي يعتمد على كمية الاشخاص المهاجرين يخلق حافزا لدى شركات التوظيف من أجل تعبئة أكبر عدد ممكن من الاشخاص للهجرة، وهو أحد الاسباب الرئيسية لوجود سلوك تجاري غير أخلاقي واستغلالي

## دور صاحب العمل في تعزيز التوظيف العادل

- الاهتمام بالواجب

- تقييم المخاطر

- التدقيق الاجتماعي

## اللوائح الحكومية التنظيمية في ما يخص مسؤولية السلسلة

- اللوائح الحكومية التنظيمية التي تعد المفتاح لخلق الضغط على المستخدمين النهائيين كي يتحملوا مسؤولية الانتهاكات الصادرة عن مزودي العمال لديهم.

- يلعب تنظيم العمال ومقاطعة المستهلكين دورا مهما ايضا في هذا الصدد.



## المبحث الخامس: ما هو الإطار القانوني والمعياري للتوظيف العادل

اتفاقية إلغاء العمل الجبري، 1957 (رقم 105)  
بروتوكول عام 2014 الملحق باتفاقية العمل الجبري،  
1930

بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الإتجار بالأشخاص -  
بروتوكول باليرمو

اتفاقية التمييز ( في الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم  
111)

اتفاقية تحديد الحد الأدنى للسكن، 1973 (رقم 138)

اتفاقية أسوأ اشكال عمل الأطفال، 1999 (رقم 182)

واتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، 1997 (رقم 181  
)، واتفاقية العمال المنزليين، 2011 (رقم 189).

اتفاقية العمال المنزليين، 2011 - ا باتفاقية العمل  
اللائق للعمال المنزليين هي معيار

اتفاقية العنف والتحرش - C190

التوصية العامة بشأن العاملات المهاجرات -  
R026 (اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة  
CEDAW)

### الفرع الثالث:

الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن  
هجرة اليد العاملة

الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن  
هجرة اليد العاملة، الذي تم إقراره في مارس 2006  
هو وثيقة غير ملزمة تعزز النهج المستند على الحقوق  
لهجرة اليد العاملة وحماية العمال المهاجرين. تم  
وضعه ردا على غياب عملية متعددة الأطراف لتنظيم  
هجرة اليد العاملة والتخفيف من المشاكل المرتبطة.

اعتمدت منظمة العمل الدولية أكثر من 180 معاهدة  
حول القضايا العمالية كما وضعت توصيات تتضمن  
معايير دولية تكفل حقوق العمال.

### الفرع الأول:

اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية الخاصة  
بالعمال المهاجرين

الاتفاقية المتعلقة بالهجرة من أجل العمالة، 1949 (رقم  
97) و الاتفاقية المتعلقة بالهجرة من أجل العمل،  
المنقحة - C097

الاتفاقية المتعلقة بالهجرة من أجل العمل ، حكام  
تكميلية - C143

اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام إضافية) 1975 (رقم  
143)

الاتفاقية الدولية لحماية حقوق كافة العمال المهاجرين  
وأفراد أسرهم 1990

### الفرع الثاني:

الاتفاقيات التي تعتبرها منظمة العمل الدولية  
أساسية

اتفاقية خدمات التوظيف - C088

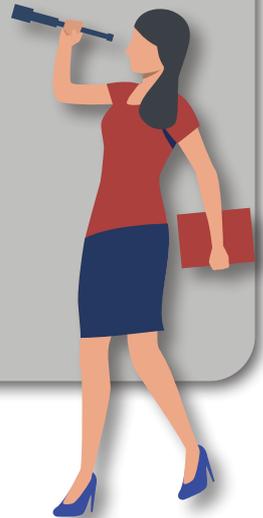
اتفاقية العمل الجبري، 1930 (رقم 29)

اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948 (رقم  
87)

اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم  
98)

اتفاقية المساواة في الأجور، 1951 (رقم 100)

ويوفر هذا الإطار: جملة من مبادئ وتوجيهات غير ملزمة في ثمانية مجالات هي: العمل اللائق للجميع، بما في ذلك العمال المهاجرين، والتعاون الدولي بشأن هجرة الأيدي العاملة، وإنشاء قاعدة معارف عالمي، والإدارة الفعالة لهجرة الأيدي العاملة، حماية حقوق الإنسان لجميع العمال المهاجرين بصرف النظر عن أوضاعهم، و الوقاية والحماية من ممارسات المهيئة خلال الهجرة، و تشجيع العملية المنظمة والمنصفة لهجرة اليد العاملة، وتعزيز التكامل والاندماج الاجتماعي



## القسم الثاني

دور النقابات العمالية في تعزيز النهوض  
بالتوظيف العادل للعمال المهاجرين



عبر مكافأة الممارسات العادلة ومعاينة التوظيف غير القانوني.

• ينبغي أن تتم مكافأة وكالات الاستخدام الخاصة التي تطبق ممارسات توظيف عادلة تتماشى مع مبادئ منظمة العمل الدولية، وأن يتم فرض عقوبات فعالة على الوكلاء غير القانونيين وأصحاب الممارسات الاستغلالية.

• ممارسة نقابات العمال عملها كجهة رقابية فيما يتعلق بممارسات التوظيف غير العادلة، وتساهم في تحسين الشفافية في عمليات التوظيف.

• تحدد النقابات الانتهاكات في عملية التوظيف وتزويد العمال بالمساعدة والدعم المطلوبين، ويشمل ذلك الدعم القانوني.

### تمثيل وتنظيم العمال

• تعزيز مبادرات وتوجيهات منظمة العمل الدولية فيما يخص تحسين ممارسات التوظيف عبر الحث على الغاء رسوم التوظيف التي يدفعها العمال.

• بذل الجهود لتنظيم العمال، بمن فيهم المهاجرون، وزيادة تمثيلهم أهم جوانب ضمان التوظيف العادل في العمل اللائق لجميع العمال، حيث يعد عمل نقابات العمال في تنظيم العمال المهاجرين عوامل قوة لمنظماتها. فحماية حقوق العمال المهاجرين هي أفضل

• طريقة لحماية حقوق العمال الوطنيين وتجنب محاولات وضع العمال المهاجرين والوطنيين في حالة في منافسة مع بعضهم البعض.

بصفتها منظمات مسؤولة عن حماية حقوق العمال، تلعب نقابات العمال دورا هاما في الرصد وبناء القدرات والتأثير على التشريعات السياسات فيما يخص مكافحة التوظيف غير العادل والعمل الجبري والاتجار. وتلعب نقابات العمال دورا حاسما في تقليل الجوانب السلبية، وفي زيادة الجوانب الإيجابية للتوظيف العادل كما تعمل على حماية العمال المهاجرين من أية عواقب سلبية للهجرة غير العادلة وممارسات التوظيف غير العادلة. فلنقابات العمال مشاركة فعالة في الحوار الاجتماعي والمناقشات الثلاثية حول عملية التوظيف، بما في ذلك توظيف العمال المهاجرين. كما وتخلق الوعي لدى العمال وتحميهم وتغير معلوماتهم وتنظمهم، وأن تحدد الانتهاكات وأحداث العنف وتبلغ عنها.

### النقابات تدعم الحوار الاجتماعي لتعزيز التوظيف العادل

• تعزيز الحوار الاجتماعي والنهوض بمعايير العمل اللائق، والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، واستحداث المزيد من الفرص لتحقيق العمل الآمن واللائق للرجال والنساء على حد سواء، وتعزيز تغطية الحماية الاجتماعية وفعاليتها للجميع.

• يتعين على نقابات العمال أن تدرج قضايا التوظيف في الحوار الاجتماعي أو المفاوضات الجماعية، وأن تزيد الوعي بالواقع العملي والتجاري فيما يخص البحث عن وظيفة في الخارج، وأن توفر معلومات شفافة يسهل الوصول إليها حول خيارات وحقوق التوظيف أثناء عملية التوظيف.

### تقدم النقابات الدعم القانوني

• على أصحاب العمل ومنظماتهم أن يشجعوا الاهتمام الفعال لدى سلاسل توريد العمال لأصحاب العمل،

## المبحث الأول:

### الدور الكلاسيكي لنقابات العمال في إطار الهجرة العادلة {استناد دور نقابات العمال إلى آليات وصكوك وأطر القانون الدولي}

القيام بذلك يمكن أن يؤدي إلى «سباق نحو القاع» لمعايير العمل بين أصحاب العمل. «فالتضامن» هو أحد أهم مبادئ النقابات العمالية. لكنه ليس شعارا فقط، بل هو كيف يمكن للنقابات أن تتغلب على سياسة «فرق تسد» التي ينتهجها بعض أرباب العمل في بعض البلدان، والدفاع عن المصالح المشتركة للعمال. وبالتالي، فإن إحدى الطرق الأكثر فعالية لضمان حق العمال المهاجرين في التنظيم، المفاوضة الجماعية، والانضمام إلى نقابات (حرية تكوين الجمعيات) في بلدان المقصد.

وتلعب مشاركة العمال المهاجرين في منظمات العمال دورا هاما في دعم المهاجرين حقوق العمال، وضمان العمل اللائق وتحديد أولويات السياسة، من خلال رفع أصواتهم معا. فبوسع العاملين أن يتفاوضوا من أجل تقليص الفجوات في الأجور بين الجنسين، وزيادة الأجور والاستحقاقات، وتحسين فرص العمل الشروط.

إن الفوائد التي تعود على النقابات من الوصول إلى العمال المهاجرين هائلة: يعني قوة وليس التقسيم؛ كما أن الناشطين المهاجرين غالبا ما يجلبون حياة ونشاط جديدين في الحركة النقابية، مما يعزز الروح المعنوية للجميع.

فإحدى فوائد تنظيم العمال المهاجرين هي إدراك أن حالة فردية وغالبا ما يتعرض العديد من العمال الآخرين للاستغلال أو الإساءة، مما يسمح للنقابة بالتصدي لذلك التحديات والتقدم المحرز في تحقيق العمل اللائق. من خلال العمل معا للتصدي للاستغلال أو الإساءة في مكان العمل، يمكن أن يكون للعمال المهاجرين قوة أكبر في المطالبة بحقوقهم.

موجب آخر، يتمثل جانب التنظيم في زيادة ثقة العمال المهاجرين في الاعتراف بأن لهم حقوقا، ومعرفة الخطوات التي يجب اتخاذها إذا كانت في حالات الاستغلال أو سوء المعاملة. فمن خلال التنظيم للعمال

تشير الشواهد العملية والأدلة الميدانية إلى أن العمال المهاجرين يواجهون بعضا من أخطر حالات العجز في العمل اللائق، وأن التعرض للاستغلال والإيذاء يحدث في كثير من الأحيان في مرحلة التوظيف، أو يكون نتيجة لكيفية تنظيم عملية التوظيف وتنظيمها ومراقبتها. فيتم توظيف العمال المهاجرين إلى حد كبير في الاقتصاد غير الرسمي، ولا سيما في القطاعات التي يصعب الوصول إليها، بما في ذلك في المناطق الريفية، أو على متن سفن الصيد، أو في الأسر الخاصة، حيث يقضي العمال المهاجرون ساعات عمل طويلة وغير منتظمة وربما لا يستطيعون مغادرة مكان العمل لطلب المساعدة أو الانضمام إلى أنشطة النقابات. فالعمال كثيرا ما يواجهون حواجز الثقافة والتواصل بما في ذلك اللغة، فضلا عن احتمالية ارتفاع معدل حدوث أو خطر العمل القسري والاتجار ببعض المهن هو نفس العوامل التي تؤدي إلى أن تكون لهذه القطاعات في أغلب الأحيان أدنى مستويات من الكثافة النقابات العمالية.

ولطالما أن هدف النقابات العمالية واضح يتمثل في حماية جميع العمال وتعزيز العدالة الاجتماعية، وأنها تناضل من أجل المساواة، ومن أجل العمل اللائق للجميع، ومن أجل الحماية الاجتماعية، ومن أجل مكافحة عمل الأطفال أو العمل الجبري، وبناء على كونها تتبنى شعار أن أي إصابة لأي شخص كما لو كانت إصابة للجميع لذا فإن النقابات العمالية تعتبر قضية الهجرة قضية عمالية، خاصة وأن العمال المهاجرين هم من بين العمال الأكثر ضعفا، وكونهم في حاجة إلى المساعدة.

### لماذا يجدر تنظيم العمال المهاجرين نقابيا؟

من أجل الحفاظ على الحد الأدنى من معايير العمل اللائق، من المهم ضمان ألا يكون العمال في «أسفل الدرجات»، أولئك الذين هم غالبا عرضة للتعرض للخطر أو الاستغلال، مثل العمال المهاجرين. فعدم

يضاف لذلك ما يعرف بالوصول المحدود، حيث قد تواجه عاملات المنازل المهاجرات عقبات مادية في الوصول إلى النقابات. ولا يحصل العمال في كثير من الأحيان على يوم عطلة واحد في الأسبوع، أو على تنقلاتهم خارج المنزل. فقد تم تقييد مكان العمل أو حتى مصادرة هواتفهم. بالنسبة لعاملات المنازل المهاجرات الذين يتمتعون بحرية بدنية في الوصول إلى النقابات، فإن التكلفة والمسافة كثيرا ما تشكل عائقا أمام الوصول، كما ان ساعات العمل الطويلة وغير المنتظمة، قد يرافقها فرض أصحاب العمل أيضا قيودا على الانضمام إلى النقابات، خوفا من أن أما العاملة المهاجرة النقابية ستكون أقل امتثالا وستخلق صعوبات. هذا يقيد أكثر قدرتها على الانضمام إلى نقابات العمال ومنظمات العمال والنساء العاملات، وعلى تشكيل هذه النقابات والتأثير فيها المجموعات.

أماكن العمل المتنوعة بذاتها تكفي لأن تكون تحديا للانضمام للنقابات العمالية. فأماكن العمل صغيرة جدا، كما عند بعض عمال الثياب، أو قد تكون أيضا كحال عاملات المنازل المهاجرات. فالعديد من العاملين في الاقتصاد غير الرسمي في مناطق متفرقة (مثل العمال المنزليين وعمال المنازل)، والمنتقلين (مثل الباعة المتجولين وعمال المنازل) مكان العمل أو أماكن العمل البعيدة (مثل عمال المزارع وجامعي الغابات)، حيث يكون للعامل الواحد أماكن عمل متعددة و«أصحاب عمل» متعددين. كل هذه العوامل تخلق المزيد من التعقيدات تعيين الأعضاء، والتفاوض حول ظروف أفضل، والهياكل والاستراتيجيات التنظيمية.

إمكانية الوصول إلى مكان العمل، تحديا مهما حيث كثيرا ما يوجد العمال المهاجرون في قطاعات غير رسمية جزئيا مثل الزراعة والبناء والأعمال المنزلية وأعمال الرعاية، حيث ينتشر الاستغلال. لذلك يمكن ان يكونوا أصعب من الوصول لأنها غير متمركزة في أماكن العمل والاشكال حيث النقابات تميل إلى أن تكون أقوى.

أما بشأن تحدي اللغة والثقافة والمجتمع، حيث تكون اللغة والثقافة والمجتمع هي أيضا عوامل قد تخلق بعض الصعوبات. فبعض المجتمعات متقاربة جدا، وبعض اللغات بعيدة جدا عن لغة صاحب او مكان العمل.

تسعى المنظمات إلى تعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين، وكذلك تثقيف العمال المهاجرين حول حقوقهم ومساعدتهم على محاربة المشاكل في مكان عملهم. وبالتالي فإن التنظيم وسيلة لبناء القوة من خلال العمل معا لمكافحة إساءة المعاملة والاستغلال.

## التحديات التي تواجه تنظيم العمال المهاجرين في الوصول للتنظيم النقابي

تواجه نقابات العمال تحديات في جهودها لتنظيم العمال المهاجرين، مثل هذه الحواجز والتحديات تنبثق عنها جملة أمور منها: القيود القانونية، وساعات العمل الطويلة، وقلة أيام الراحة، وأماكن العمل المعزولة. فليس من السهل تنظيم العمال المهاجرين. ولربما لا يعرف المهاجرون الكثير حول المجتمع الذي جاءوا إليه، ما هي منظمات الدعم الموجودة وكيفية العثور عليها. فهم ربما لا يعرفون الكثير عن اللغة المحلية.

فهناك حواجز قانونية أمام حرية العمال المهاجرين في تكوين الجمعيات: حق العمال المهاجرين في الانضمام إلى النقابات حي ولا ينص القانون على إنشاء نقابات عمالية بصورة متسقة أو متساوية في جميع بلدان المقصد. وكثيرا ما يتم استبعاد العمال المهاجرين تحديدا من الحق في الانضمام، ولا سيما تولى المناصب في النقابات. كما أن القطاعات التي توظف المرأة في الغالب، مثل العمل المنزلي، تواجه تحديات عملية في التنظيم. فقد لا يتمتع العمال باعتراف تمكنهم من الانضمام إلى النقابات بفعل القيود المفروضة على حرية التنقل وظروف العمل المعزولة التي يمكن أن تزيد من تقييد القدرة على الانضمام إلى النقابات العمالية ومنظمات العمال والجمعيات النسائية وتكوين هذه النقابات والتأثير عليها.

كما قد يتعرض العمال للتهديد، مما يدفعهم للخشية من الدفاع عن حقوقهم بسبب الخوف من الإيذاء من جانب صاحب العمل أو الخوف من فقدان وظائفهم، خاصة بالنسبة لمن ليس لديهم أي عقود.

وقد يتعرض العمال المهاجرون للتهديد بفسخ عقودهم إذا ما رأوهم يتحدثون مع موظف نقابي أو حضور نشاطات نقابية، وبالتالي الانضمام إلى نقابة عمالية هو طريقة مضمونة للحصول على عقد تم إنهاء التوظيف.

هاك صعوبات وتحديات تتعلق ب نقص المعلومات التي قد لا تتوافر بسهولة معلومات عن النقابات وكيفية الاتصال بها من قبل العمال المهاجرين. فليس من الشائع تقديم مثل هذه المعلومات في الاتجاه السابق للمغادرة، بل قد يكون الوصول إلى المعلومات صعبا في بلد المقصد بسبب الحواجز اللغوية. وبنفس السياق الصعوبات ذات الصلة بعدم الانتظام فلا تستخدم أعداد كبيرة من النساء المهاجرات قنوات منتظمة، وهو ما يتعلق بالعمال المهاجرين في العمل غير الرسمي في الزراعة والبناء، العمل المنزلي والترفيه والعمل الجنسي.

## كيفية يمكن تنظيم العمال المهاجرين نقابياً؟

### ثمة مبادرات الواردة أدناه أساسية لتعزيز تنظيم العمال المهاجرين:

وجه التحديد، عن طريق إدراج معلومات عن النقابات المتاحة والجمعيات التي تعمل في مرحلة ما قبل المغادرة، أصبحت النساء المهاجرات أكثر قدرة على معرفة كيفية الوصول إلى للمنظمات مرة في بلد المقصد. تغيير التصورات عن النقابات أكثر أهمية. تحسين فهم مختلف أصحاب المصلحة لفوائد التنظيم مطلوب بالتأكيد.

6. من أكثر الاستراتيجيات نجاحا هي التجنيد وتدريب العمال المهاجرين ليصبحوا منظمين للعمال المهاجرين الآخرين والأقران الذين يوظفون أقرانهم. وهذا يعني أن أفضل شخص يمكنه الاتصال بعاملة مهاجرة من مواطن من جنسيتها.

والاتصالات عبر الإنترنت، من أجل الدعوة إلى فوائد التنظيم داخل الحركة العمالية، بما في ذلك من خلال معالجة مفاهيم خاطئة عن النقابات العمالية.

4. العمل معا إستراتيجيا/ بناء شراكات - تعزيز الشراكات بين النقابات عبر الحدود، بما في ذلك من خلال تعيين منسقات العاملات المهاجرات في نقابات البلدان المصدر الأصلي، المكلف بإقامة علاقات بهدف الاتفاق على الالتزامات المشتركة حول العاملات المهاجرات.

5. دعوة بشأن الحق في التنظيم - تحسين كمية المعلومات المتاحة للمهاجرات العمال، كإحدى أهم الطرق لمعالجة هذا. وعلى

1. بناء قيادة المرأة من داخل العضوية - النقابات وشبكات العمال المهاجرين، فينبغي للجمعيات أن تحدد القيادات النسائية المحتملة من داخل عضويتها وأن تقدم الموارد اللازمة لدعم زيادة القدرة، بما في ذلك التصدي للعبء الثلاثي وخلق البيئة المؤاتية للقيادة.

2. استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للدعوة إلى فوائد التنظيم - بدعم من الشركاء الإنمائيين والنقابات، وينبغي للمنظمات غير الحكومية وشبكات ورابطات العمال المهاجرين استخدام المعلومات والاتصالات

3. استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مثل شبكات الوسائط الاجتماعية



## الفرع الأول:

### أدوار هامة للنقابات العمالية في بلدان المقصد وبلدان المنشأ على حد سواء

الاتفاقيات والبروتوكولات ذات الصلة ورصد الامتثال في القانون والممارسة لمعايير العمل الدولية، حيث تلعب هذه المدخلات دوراً رئيسياً في تعبئة وتنظيم العمال المهاجرين من أجل التعبير عن حقوقهم والدفاع عنها بشكل أفضل واحترام كرامتهم، خاصة على مستوى ما تقدمه المنظمات العمالية من مشورة قانونية ودعم ومساعدة للعمال المهاجرين في التماس الإنصاف حيثما تنتهك الحقوق.

تضطلع نقابات العمال بدور أساسي في إدارة هجرة العمال وفي نظام منظمة العمل الدولية الخاص بالهجرة، فهي:

• تشارك في صياغة النصوص، وفي اعتماد المعايير الدولية. فإذا ما اعتمدت اتفاقية أو بروتوكول، يمكن لنقابات العمال أن تدعو الدولة العضو في منظمة العمل الدولية إلى التصديق عليها؛ وفي حال التصديق على الاتفاقية أو البروتوكول، يطلب إلى الحكومات أن تقدم تقارير دورية عن كيفية التصديق يطبقونها على القانون والممارسة.

• ويمكن لنقابات العمال تقديم تعليقات أو تقديم شكاوى بشأن عدم التقيد بالاتفاقيات والبروتوكولات المصدق عليها أو فيما يتعلق بانتهاك مبدأ حرية تكوين الجمعيات بصرف النظر عن التصديق على الاتفاقيات ذات الصلة. لعبة النقابات العمالية. كما أن لها دور رئيسي لتعزيز نظام ILS التابع لمنظمة العمل الدولية من خلال تقديم تعليقاتها بشأن تطبيق معايير خاصة في القانون والممارسة؛ ويقع على عاتقها مسؤولية تتبع ورصد تنفيذ الصكوك الدولية في القانون والممارسة. وينبغي النظر إلى رصد معايير العمل وإنفاذها على أنها فرصة لزيادة آفاق النمو.

• كما تضطلع بمسؤولية عن ضمان إدراج الأحكام الدولية في المفاوضات الجماعية والاتفاقيات؛ وبما يتعلق بالاتفاقيات غير المصدق عليها، تبت هيئة الإدارة كل سنة في موضوع ما (الاتفاقية) والتوصية، حسب الاقتضاء) بتقديم تقارير مفصلة من جانب الدول الأعضاء، حتى وإن لم تكن كذلك. هنا أيضاً، يمكن للمنظمات النقابية أن تؤدي دوراً حاسماً من خلال إرسال تعليقاتهم الخاصة وبالتالي تمكين لجنة الخبراء من إعداد الدراسة الاستقصائية العامة الأكثر موضوعية الممكنة التي ستناقش أيضاً خلال الاجتماع السنوي للجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر.

• فللنقابات العمالية دور حاسم تؤديه في بلدان المنشأ والمقصد على حد سواء من خلال تعزيز التصديق على

## أولاً:

### أدوار هامة للنقابات العمالية في بلدان المنشأ

• تطوير قدرة النقابات على المشاركة بفعالية في حوار السياسات بشأن هجرة اليد العاملة؛

• توفير خدمات للتدريب قبل المغادرة ومعلومات خاصة بكل بلد عن ظروف العمالة والضمان الاجتماعي ومعايير العمل الدولية ذات الصلة؛

• الدعوة لاستخدام عقود التوظيف النموذجية وعملية التوظيف، استناداً إلى منظمة العمل الدولية ومعايير العمل اللائق؛

• إقامة صلات مع جاليات الشتات في الخارج والمشاركة في تطوير السياسات والبرامج الملائمة لإعادة إدماج المهاجرين العائدين اجتماعياً واقتصادياً والعمال؛

• وضع برامج للتمكين، وإتاحة فرص تنمية المهارات، والوصول إلى صنع القرار؛ وضع برامج خاصة للعمال المهاجرات، لا سيما الحماية من التمييز القائم على نوع الجنس والعمل القسري.

## ثانياً:

### أدوار هامة للنقابات العمالية في بلدان المقصد

• وضع برنامج لرصد ظروف عمل العمال المهاجرين ولحماية وحقوقهم؛

• المساعدة في تنظيم العمال المهاجرين أو الترتيب لعضويتهم في نقابات العمال وتوفير وأن يطلب الخدمات والمزايا لهم؛

• تمثيل الغاء أحكام عقود العمل أو تصاريح العمل التي قد تثنى المهاجرين عن الانضمام إلى النقابات؛

• مناقشة حالة العمال المهاجرين مع منظمات أرباب العمل، بما في ذلك المهاجرين العاملون في اتفاقات المفاوضة الجماعية وتشجيع منظمات أصحاب العمل على فرص رفع مستوى مهارات العمال المهاجرين؛

• القيام بحملة من أجل معاملة المهاجرين معاملة غير تمييزية وتوفير الحماية الكافية ضد الاعتداءات الجنسية أو غيرها.

### ثالثاً:

#### أدوار للنقابات العمالية في بلدان المنشأ والمقصد

• التعاون، عند الاقتضاء، مع منظمات العمال في البلدان الأجنبية أو التعاون معها مع وكالات / هيئات / روابط أخرى (خاصة أو عامة) لتعزيز مصلحة مشتركة لدعم وحماية حقوق العمال المهاجرين.

• الدعوة إلى التصديق على معايير العمل الدولية المطبقة على العمال المهاجرين، في الاتفاقيات والبروتوكولات الملحقة باتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وخاصة الاتفاقيات رقم 97، ورقم 143، ورقم 181، رقم 189 ورقم 190؛

• اتخاذ الإجراءات المناسبة لحماية حقوق الإنسان وحقوق العمل للعمال المهاجرين والقضاء على جميع أشكال الاستغلال؛

• ضمان التضامن بين العمال الأجانب والموظفين الوطنيين، لا سيما فيما يتعلق بمنع «رفع إلى أدنى حد» فيما يتعلق بظروف العمل (مثل وقت العمل، والأجور، والإجازات والاستحقاقات، ضمن أمور أخرى)؛

• تعزيز إمكانية وصول العاملات المهاجرات إلى الجمعيات، في إطار نقابة العمال، كموضوع مركزي؛

• مساعدة العمال المهاجرين في الحصول على معلومات دقيقة وشاملة عن العمالة الفرص وحقوق العمال

### الفرع الثاني:

#### التوظيف والهجرة العادلة قضية نقابية

• يترسخ هذا المفهوم كون العمال المهاجرين يمثلون جزء من القوى العاملة في العالم، وهي عرضة لسوء المعاملة في سوق العمل. كما يجد جذوره بتزايد نسبة العمال المهاجرين في القوى العاملة في الزراعة والبناء والصحة الرعاية والخدمات المنزلية، والإلكترونيات والمنسوجات، التصنيع، وتجهيز الأغذية والفنادق وتجارة المطاعم. فغالبا ما تكون هذه صناعات عرضة لمستويات عالية من الاستغلال، والأجور المنخفضة، وسوء ظروف العمل.

• تضطلع نقابات العمال بدور رئيسي من خلال تولي القيادة في تعزيز نهج قائم على الحقوق تجاه العمال المهاجرين فحقوق الإنسان عالمية، والعمال المهاجرون، بغض النظر عن وضعهم لهم الحق في حرية تكوين الجمعيات وتشكيل نقابة أو الانضمام إليها، وهذا ما تناضل من أجله نقابات العمال، ليس من أجل المساواة فقط، بل ومن أجل العمل اللائق للجميع. يضاف لذلك ان حقوق العمال المهاجرين هي أفضل طريقة لحماية حقوق العمالة الوطنية ولتجنب الدخول في المنافسة بين توظيف العمال المهاجرين والموظفين الوطنيين.

• نقطة أخرى مرتبطة بدور نقابات العمال الحاسم في المراقبة وبناء القدرات والتأثير في السياسات. فهي تشكل جهات فاعلة رئيسية في أنشطة النضال ضد التوظيف غير العادل وصلاته بالاتجار بالبشر والسخرة، خاصة وأن لدى النقابات فهم شامل للاحتياجات والقضايا التي يواجهها العمال المهاجرون خلال عملية التوظيف.

• ومن المستقر أن النقابات تلعب دورا رئيسيا ليس في تعظيم جوانب إيجابية للهجرة العادلة، ولكن أيضا التقليل من السلبيات وحماية العمال المهاجرين من أي نتائج سلبية للهجرة غير العادلة وممارسات التوظيف غير العادلة.

• كما وتؤدي منظمات العمال أدوارا هامة في التوعية ضد عبودية الديون، والاتجار بالأشخاص، والإكراه والسخرة، فضلا عن التأكيد على تحسين ممارسات التوظيف، عبر إلغاء التوظيف المدفوع الرسوم من قبل

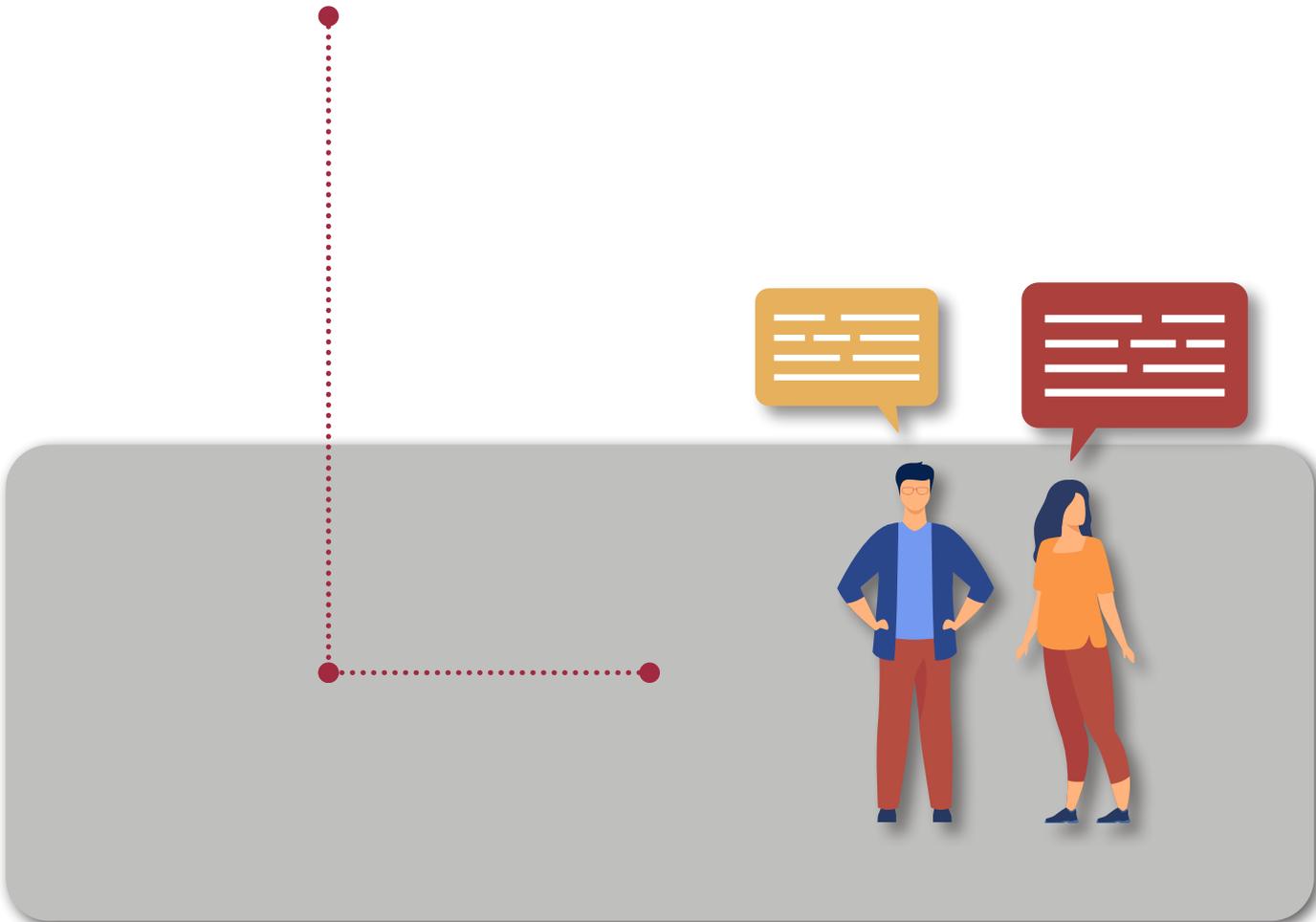
العامل. فهي تنشر الوعي في مجالات الترويج للتوظيف العادل والحوار الاجتماعي والتأثير في السياسات؛ وصد ممارسات التوظيف وتقديم الخدمات للعمال.

المحتملة والإبلاغ عنها؛ وفهم العمل والتوظيف اللوائح المطبقة في بلدان المنشأ الوجهة؛ وتحديد احتياجات العاملين والثغرات في القانون الحماية والإنفاذ.

- وبناء على هذه المعطيات تعمل النقابات العمالية على استخدام المواد المتاحة بغرض تشجيع التوظيف العادل والحوار الاجتماعي والاستفادة من الآليات الثنائية والثلاثية، واتفاقيات التفاوض الجماعي، واتفاقيات العمل الثنائية الحكومية، بهدف التأثير على مشهد السياسات ومشهد التوظيف، ورصد ما إذا كانت مبادئ التوظيف منصفة، والتمكين من اللجوء للقضاء، والتنديد ما أمكن بالانتهاكات؛ و توفير الخدمات للعاملين في مجالات حماية العمال من خلال تقديم المساعدة ودعم الوصول إلى العدالة، ودعم ومتابعه العلاج الطبي، و تنظيم العمال من خلال تسهيل تطوير شبكات العاملين، و إعلام العمال عن طريق نشر المعلومات بشأن ظروف المعيشة، والحقوق، والشروط، وشروط العمل، وتقديم دورات تدريبية في مجالات الأمن والصحة في العمل واللغات، دورات التدريب المهني.

تضطلع نقابات العمال بدور أساسي في تشجيع التوظيف العادل والحوار الاجتماعي عبر الآليات الثنائية والثلاثية واتفاقيات المفاوضات الجماعية. فالحوار الاجتماعي هام وحيوي خاصة فيما يتصل بتقديم المشورة للحكومات بشأن السياسات وصياغة التشريعات. ويمكن للنقابات أن تلعب دورا مهما كذلك في الأطر الثلاثية ولجان التفتيش وسياسات التفتيش العمالي السليمة وفي تنفيذها أيضا. وفي اللجان المشتركة الثنائية والمتعددة فضلا عن رصد تنفيذ خطط العمل وتعزيز مواءمة الاتفاقيات الثنائية مع مبادئ منظمة العمل الدولية ومبادئها التوجيهية والارشادية بشأن التوظيف العادل.

- ويمكن للنقابات أن تتخذ الخطوات التالية كمقدمات لضمان الهجرة العادلة والتوظيف العادل عبر التعامل مع العمال المهاجرين؛ وإجراء دراسات استقصائية عن ظروف العمال المهاجرين في الأمر بتحديد الانتهاكات



## المبحث الثاني: مبادرات نقابات العمال بشأن تعزيز العدالة في التوظيف

المزيف، بحيث يصبح الفرار جرمًا إداريًا قد يؤدي إلى فرض غرامات على العامل، أو اعتقاله وترحيله، أو حظر إعادة دخوله إلى البلاد. ونتيجة لهذا، لن يكون صاحب العمل ملزمًا بدفع سعر رحلة العودة واستحقاقات نهاية الخدمة.

إذا قام العامل المهاجر بالعمل لصالح صاحب عمل غير الكفيل المدرج على التأشيرة، وبالتالي ارتكاب مخالفة إدارية، وتشمل هذه الفئة العمال المهاجرين الذين تعرضوا للإساءة في مكان العمل وبحثوا عن العمل في مكان آخر.

كأن يخضع العامل المهاجر لترتيب تأشيرة الدخول المجانية، الذي يدفع بموجبه الرسوم الأساسية والسنوية المستوجبة من الكفيل لتجديد إجازتي إقامته وعمله فيما يعمل لحساب صاحب عمل آخر. ولا يدرك العديد من المهاجرين أن هذا يشكل مخالفة إدارية، فيجدون أنفسهم تلقائيًا في وضع غير نظامي نتيجة لذلك.

كما قد يجد العامل المهاجر الذي يعمل بصورة قانونية نفسه في وضع غير نظامي لمجرد خسارته لوظيفته، جراء تسريحه، خاصة وأنه بموجب نظام الكفالة، ترتبط رخصتنا العمل والإقامة بصاحب عمل واحد. وبالتالي، في حال خسر العامل المهاجر وظيفته تصبح رخصة عمله غير صالحة أو تصبح إجازة إقامته باطلة أو ملغاة، ولا يسمح له بعد ذلك البقاء في البلاد.

وفي حالة دخول العامل المهاجر بموجب تأشيرة سياحية أو أي تأشيرة لعامل مهاجر بناء على تأشيرة عمل وفق إجراءات احتيالية في مجال الاستخدام والتوظيف ويعمل وفقها خارج القنوات النظامية.

تعرض عامل مهاجر إلى الإساءة وينتظر البت في قضية قانونية. وقد تنتهي مدة صالحة رخصة عمل و / أو إقامة عامل مهاجر خلال هذه الفترة بفعل الوقت الطويل الذي تستغرقه الدعاوى القانونية. وبشكل هذا الامر عامل رئيسي يردع العمال عن التبليغ عن أي إساءة.

### الفرع الأول:

معالجة مسارات الوضع غير النظامي للعمال المهاجرين

### أولاً:

الهجرة غير النظامية قد تكون نتيجة القوانين والسياسات الوطنية الخاصة بتنظيم هجرة الأيدي العاملة نظام الكفالة يعزز من تعرض العمال إلى الوضع غير النظامي

ورقة سياسات مشروع الهجرة العادلة الإقليمية لمنطقة الشرق الأوسط {فيروي}، منظمة العمل الدولية.

مسارات الوضع غير النظامي المفروضة بفعل استغلال القوانين والسياسات الوطنية

عدم مبادرة صاحب العمل المسؤول عن العامل إلى تجديد رخصتي العمل والإقامة في الوقت المحدد، بالتالي في حال استمر العامل في العمل على الرغم من انتهاء مدة رخصتيه، يعتبر عمله غير نظامي. ويتعرض العامل وصاحب العمل على السواء إلى إجراءات تأديبية مثل دفع الغرامات أو عقوبة السجن لمدة محددة؛ أو قد يتعرض العامل إلى الترحيل.

عدم اتباع صاحب العمل الإجراءات الإدارية القانونية الصحيحة خلال نقل الكفالة، وبالتالي لا يكون صاحب العمل الجديد هو الكفيل الرسمي، فيصبح العامل في وضع غير نظامي.

لا يتمكن العامل المهاجر من مغادرة البلاد، رغم انتهاء مدة تأشيرته أو إلغائها، إذا رفض صاحب العمل أن يدفع مقابل تذكرة عودة العامل المهاجر إلى بلاده أو إذا لم يعيد إلى العامل المهاجر جواز سفره.

كأن يقوم صاحب العمل بالتبليغ عن فرار عامل مهاجر حاصل على رخصة عمل سارية المفعول، من دون أن يكون قد تغيب فعلاً عن العمل أي ما يعرف بالفرار

المهاجر قادراً على إنهاء عقده ألي سبب كان من دون أن يفقد حقه القانوني في البقاء في البلاد، وذلك عن طريق توجيه إخطار بمهلة كافية، بما يتفق مع أحكام العقد، ومن دون الحاجة إلى موافقة خطية من صاحب العمل الحالي. وفي الحالات التعسفية، يجب أن يتمكن العامل المهاجر من فسخ عقده مباشرة، من دون خسارة وضعه القانوني.

• يجب أن يحصل العمال المهاجرون الذين يقيمون دعاوى قانونية على تمديد لتأشيراتهم. يجب إصدار تمديد لتأشيرة الاشخاص الراغبين في إقامة دعاوى قانونية بحق صاحب عملهم من خلال محاكم العمل و/أو محاكم جنائية إلى حين البت في مطالباتهم.

• إقامة حد فاصل أو جدار حماية بين تفتيش العمل ومراقبة الهجرة. يجب أن يبقى العمال المهاجرون في وضع غير قانوني قادرين على الاستفادة من خدمات مفتّشي العمل، الذين يتمثل دورهم الأساسي بتحديد ظروف العمل، وعناصر الشرطة، والمرافق العامة كالمستشفيات.

• يتعين النظر عن وضع العامل المهاجر على السلطات توفير الخدمات والمساعدة من دون تمييز- بغض النظر عن وضع العامل المهاجر.

• ضمان ألا يتحمل العامل المهاجر تكاليف طرده.

## ثانياً:

### تعزيز تنقل العمال المهاجرين في السوق الداخلية على حساب نظام الكفالة

علاقات أصحاب العمل بالعمال المهاجرين في الشرق الأوسط: التنقل في سوق العمل - المكتب الإقليمي للدول العربية - منظمة العمل الدولية، ورقة بيضاء، شباط/فبراير 2017

نظام الكفالة معيق لحرية التنقل في سوق العمل وللهجرة العادلة

استقر نظام الكفالة في بلدان مجلس التعاون الخليجي كوسيلة لتنظيم دخول اليد العاملة المهاجرة إلى بلدان مجلس التعاون الخليجي، حيث يرتبط وضع الهجرة

وفي كثير من الحالات يتعرض الاشخاص المتجر بهم لدخول البلاد للخداع فيما يخص طبيعة هجرتهم والغرض منها، حتى وإن كانوا قد دخلوا بالمستندات الثبوتية القانونية الصحيحة. وقد يعملون لدى رب عمل غير كفيهم، أو قد لا يكونون مسجلين على الاطلاق في البلاد في حال تم إدخالهم إلى البلاد بطريقة غير شرعية.

### يؤيد الاتحاد العربي للنقابات الأخذ بالتوصيات والجراءات الاستيعابية التالية لمعالجة الوضعية

• الاستجابة التقليدية للحكومات في المنطقة العربية تتمثل بالعادة بتعزيز مراقبة الحدود وتنفيذ برامج عفو دورية تتيح للعمال المهاجرين في وضع غير نظامي وتسوية أوضاعهم والعودة إلى بلدهم الام بدون التعرض إلى أي عقوبة. غير أن هذه البرامج لا تعالج الاسباب الأساسية التي أدت إلى تحويل العمال المهاجرين إلى وضع غير نظامي.

• تحميل العمال المهاجرين مسؤولية تجديد تأشيراتهم، ورخص العمل والإقامة الخاصة بهم. بهدف تفادي حالة تضرع العامل في وضع غير نظامي بسبب رقابة إدارية أو إهمال من جانب صاحب العمل، فيجب أن يكون العمال المهاجرون مسؤولين عن تجديد تأشيراتهم بكلفة معقولة أو من دون أي كلفة.

• محاولة تقليص تكاليف السفر وتوفير الوقت على العمال المهاجرين، وينبغي البحث عن نماذج مبتكرة لتجديد الرخصة، بما في ذلك الآليات عبر الإنترنت، ووحدات جواله تقوم بزيارة مواقع العمل، ومراكز استقبال المهاجرين. كما تدعم حملات التوعية وخدمات الترجمة قدرة العمال على تجديد الرخصة.

• إصدار رخص إقامة تكون صالحيتها أطول بشهرين على الاقل من مدة عقد العمل. يتيح إجراء المهلة الإدارية هذا بعض الوقت للعامل لتجديد عقده مع صاحب العمل ذاته، أو انتقاله إلى صاحب عمل آخر، أو لتسوية شؤونه الخاصة والعودة إلى دياره.

• السماح للعمال المهاجرين بالاستقالة وإنهاء عقد عملهم شرط توجيه إخطار بمهلة كافية، من دون فقدان وضعهم كمهاجرين شرعيين. يجب أن يكون العامل

يمكن تبصر ما يرتبه نظام الكفالة من مؤثرات تحد وتعيث من حرية وتعزيز تنقل العمال المهاجرين داخل سوق العمل وتحد من الهجرة العادلة:

- لكي يدخل العامل المهاجر بلد المقصد، يجب أن يكون مكفول من كفيل، وأن يبقى مرتبطاً بالكفيل نفسه طوال فترة إقامته. وعادةً ما يكون اسم الكفيل مدوناً على تأشيرة دخول العامل المهاجر، كما على إقامته ورخصة عمله. فتولي صاحب العمل، بصفتة «مالك» رخصتي العمل والإقامة في معظم بلدان الشرق الأوسط، مسؤولية تجديد تأشيرة الإقامة التي تمنح العامل المهاجر المركز القانوني الذي يخوله الاستمرار في العمل في البلد. ويؤدي ذلك إلى اعتماد العامل المهاجر على صاحب العمل للحصول على الإقامة في البلد. كما يعجز العمال المهاجرين عادةً في معظم بلدان الشرق الأوسط عن الاستقالة أو إنهاء استخدامهم من دون موافقة صريحة وخطية من صاحب العمل. وفي حال قرر العامل المهاجر ترك العمل قبل انتهاء مدة عقده من دون أن يضمن موافقة صاحب العمل.

- في معظم بلدان الشرق الأوسط يلتزم العمال المهاجرين قانوناً بالحصول على ورقة تثبت تسريح من العمل أو شهادة عدم ممانعة من صاحب العمل الأساسي قبل نقل الكفالة بشكل قانوني. وعادةً ما ينطبق ذلك حتى بعد استكمال العامل لمدة عقده إذا كان يرغب بالانتقال إلى صاحب عمل آخر. وتشتترط بعض الدول على العامل العودة إلى بلده الأصلي لعدة سنوات قبل السماح له باستئناف العمل مع صاحب عمل جديد. كما تشتترط بعض بلدان الشرق الأوسط، يتعين على العامل المهاجر أيضاً أن يستحصل على إذن بالخروج من صاحب عمله الحالي لمغادرة البلاد.

- في حالة دفع أصحاب العمل تكاليف استقدام أو توظيف العمال المهاجرين بما فيها التصاريح، والسفر، والفحص الطبي، والضمان الطبي، قد تصبح هذه التكاليف مصدر تخوف لأصحاب العمل الذين يخشون خسارة «استثمارهم المالي» إذا ما لم يكمل العامل المهاجر المدة الكاملة للعقد، وبالتالي، قد يشعر صاحب العمل بضرورة فرض قيود على قدرة العامل المهاجر على التنقل، أو قد ينقل هذه التكاليف إلى العامل، على الرغم من وجود تشريع وطني يحظر تسديد العمال المهاجرين لأي رسوم. وقد يحجب

والإقامة القانونية للعامل الأجنبي بكفيل فردي طوال مدة عقده، بحيث يعجز العامل المهاجر عادةً عن دخول البلد، أو الاستقالة من عمله، أو تغييره، أو مغادرة البلد من دون الحصول على إذن صريح من صاحب العمل.

وتكمن الإشكالية في تفويض المسؤولية أو «تعهيدها» من قبل الدولة إلى صاحب عمل من القطاع الخاص، للإشراف على وضع الهجرة ومركز العمالة للعامل المهاجر. ومن خلال الربط بين تصريح الإقامة والعمل، يعتمد وضع الهجرة الخاص بالعامل المهاجر بالعلاقة التعاقدية التي تربطه بالكفيل. وإذا ما أنهيت علاقة العمل، ينتفي الأساس القانوني لبقاء العامل المهاجر في البلد. فالكفيل بصفتة «مالك» التصريح مخول فرض سيطرة واسعة النطاق على حياة العمال المهاجرين الذين يوظفهم، ما يجعل عالقة صاحب العمل بالعامل هذه أكثر اختلالاً مما هو شائع في سوق العمل في الحالات الطبيعية.

ويشكل تطبيق هذا النظام أحد الأسباب الرئيسية التي تؤدي بالعمال إلى أن يصبحوا في وضع غير نظامي. ولدى إلقاء المسؤولية القانونية عن تأشيرات دخول العمال وخصمهم على عاتق صاحب العمل، يفقد العامل كامل السيطرة على وضعه القانوني. كما أن ربط العمال بكفيل واحد يعني أيضاً بأن مزاوله أي عمل مع صاحب عمل آخر ممارسة غير شرعية.

ويبدو أن تدابير الكفالة السائدة في المنطقة العربية تفرض حدوداً صارمة على قدرة العمال المهاجرين على ترك صاحب العمل، مما ينشئ عدد من المخاطر المتصلة بانتهاكات حقوق الإنسان واستغلال العمالة، ومن شأنها أن تعيق التنقل ضمن سوق العمل الداخلية. رغم أن التنقل في سوق العمل الداخلي يعود بمنافع مهمة على فاعلية أداء أسواق العمل، واقتصادات بلدان المقصد بشكل عام.

وتولد هذه الحالة مشكلة نظراً إلى أن خطر التحول إلى وضع غير نظامي يرغم العديد من العمال المهاجرين على تحمل ظروف صعبة واستغلالية عوضاً عن مغادرة صاحب عملهم. وحالما يصبح العامل المهاجر في وضع غير نظامي، سيكون من الصعب عليه مغادرة البلاد عبر القنوات القانونية من دون دفع غرامات كبيرة، وقد يواجه أيضاً عقوبة السجن.

المهاجر محكومة بقانون العمل وبعقد نموذجي، بحيث يتسع نطاق قانون العمل ليشمل جميع فئات العمال المهاجرين، بمن فيهم عمال المنازل والعمال المزارعين.

• ينبغي احترام الأطر التشريعية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل لكل فئات العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، والعمال المنزليون والعمال غير النظاميين.

## الفرع الثاني:

### التغيير في ثقافة المدفوعات لدى العمال المهاجرين

توصيات ورقة العمل الخاصة بسبل المضي في توظيف العمال المهاجرين ذوي المهارات المتدنية في ممر آسيا والدول العربية

يؤمن الاتحاد العربي للنقابات بأهمية التغيير في ثقافة المدفوعات أي الرسوم التي تدفع من قبل العمال المهاجرين على نحو معه يجدر:

## أولاً:

عدم تسديد العمال لأي مبلغ لوكالة الاستخدام بصفة إلزامية، وضمان النص على ذلك بوضوح في العقود. فينبغي تغيير ثقافة الرسوم غير مصرح بها لتجنيد العمال ذوي المهارات المنخفضة، وان الوسيلة الأساسية لقيام هذا هو من خلال تفويض بلدان المقصد وعلى العمال ان لا يدفعوا على الاطلاق رسوم التجنيد- مباشرة، أو بطريقة غير مباشرة (من خلال الاقتطاعات من الراتب). ويمكن العمل على ذلك عبر التعاون مع حكومات دول المنشأ بهدف إبراز كلفة الاستخدام الحقيقية ورسومها بكل شفافية (في موازاة المصاريف الاضافية غير المباحة)؛ وحظر حرمان منح أي تأشيرة دخول إلى العمال الملزمين بدفع أي رسم لقاء استخدامهم، وعدم إصدار أي تأشيرة دخول جديدة إلى صاحب العمل الذي يسمح للعمال المهاجرين بتسديد كلفة الاستخدام ورسومه.

## ثانياً:

ينبغي أن تنطوي المناقصات، خاصة في مجال البناء والتنظيف والخدمات الأخرى، على تحليل منفصل شفاف «لكلفة الاستخدام» ضمن الاقتراح، يفصل كلفة الاستخدام الثابتة والمتغيرة، بما في ذلك كلفة العمالة التي يتكبدها المقاول من الباطن، كما يجب

الكفيل دفعات راتب العامل الأجنبي، أو يلزمه بالدفع لقاء أي خسائر متكبدة جراء الإنهاء المبكر للعقد مقابل الموافقة على الاستقالة أو على تغيير العمل. وتحد مثل هذه الممارسات من القدرة على التنقل في السوق الداخلية.

## وبهذا الخصوص، يرى الاتحاد العربي للنقابات:

• من الضرورة بمكان إيلاء أولوية لتطبيق معايير العمل الدولية ذات الصلة التي تصوب معها علاقات أصحاب العمل بالعمال وبالتالي تحسين سياسات هجرة اليد العاملة، وتمكين العمال من حقهم بإنهاء الاستخدام أو تغيير صاحب العمل.

• عدم ارتباط دخول العامل وإقامته وتصريح عمله بصاحب عمل محدد، وبالتالي اعتماد ما يعرف بـ«تأشيرة قائمة على العمل» حيث يقدم العامل المهاجر بموجبها طلباً لتجديد التأشيرة. ويقوم بذلك باسمه الشخصي. وبصيغة أخرى يمكن للعامل أيضاً التقديم على تأشيرات مرتبطة قطاعياً بنوع العمل بحيث يتاح للعمال تغيير صاحب العمل فقط ضمن القطاع المذكور في تصريح عملهم.

• العامل المهاجر مسؤول عن تجديد تأشيرته، وتصريح عمله وإقامته. وبغرض التسهيل في الإجراءات يمكن أن تكون مدة تصاريح العمل والإقامة أطول من مدة عقد العمل، كما يمكن أن يتم تجديدها إلكترونياً أو من خلال مراكز وصول العمال المهاجرين بالقرب من مناطق سكنهم.

• تمكين العامل المهاجر من إمكانية الاستقالة من عمله وإنهاء عقده بحسب إرادته، من دون أن يخسر صالحيته وضع الإقامة.

• تمكين العامل المهاجر من تحديد أصحاب عمل جدد بشكل مستقلّ واختيار ما إذا كان يريد العمل لديهم أم لا. وبالتالي، لا يعود العامل المهاجر مرتبطاً بعلاقة يمنع الانفكاك منها بصاحب عمل واحد، وعليه، يحقق هذا التدبير إمكانية الانتقال في سوق العمل الداخلية على نحو يحقق لصالح العمال المهاجرين وأصحاب العمل.

• يجب أن تكون العلاقات بين صاحب العمل والعامل

أن تنص بكل وضوح على وكالات الاستخدام المستخدمة، وعمّا إذا كانت مرخصة أو لا، كما يجب تحديد كل المقاولين والمقاولين من الباطن في تحليل الكلفة. ويجدر التدقيق بعناية في المناقصات المنخفضة السعر.

### ثالثاً:

يجدر التنسيق إقليمياً بين حكومات دول المنشأ ودول المقصد من أجل الترخيص لوكالات الاستخدام العادلة والاخلاقية في دول المنشأ واعتمادها حصراً لتأمين اليد العاملة للبلدان العربية. كما يجب تطبيق المقاربة ذاتها على وكالات التوظيف كذلك ووكالات تلزيم القوى العاملة الى الخارج في دول المقصد. ومن الضروري أن يتم التعاون المتعدد الأطراف من أجل اعتماد قوانين متسقة بين دول المنشأ والمقصد ضمن إطار تشريعات استخدام عادلة وملائمة وقابلة للتنفيذ.

### رابعاً:

اعداد واحسان وضع عقود معيارية خاصة بالعمال المهاجرين في مختلف القطاعات، بحيث يتم الاحتكام لهذه العقود عندما تتعارض القوانين بين دول المنشأ ودول المقصد. بحيث تغلب أحكام العقد المنصوص باللغة التي يفهمها العامل المهاجر. كما يجب أن تغطي قوانين العمل العمال المنزليين، كما يجدر البحث في مبادرات تعزيز الاستخدام العادل والأخلاقي لهم.

### خامساً:

تفضيل فرص الاستخدام عبر الحكومات في دول المنشأ والمقصد بحيث تقلص كلفة الوساطة والسمسرة والترشيح لكفاءات القوى العاملة وتقليل الاعتماد على وكالات الاستخدام ما امكن. وان تم الاعتماد على هذه الوكالات في عملية الاستقدام فيجدر وضع خطط مشتركة لتحديد المسؤولية حال حدوث انتهاكات لحقوق العمال المهاجرين

والتوظيف العادل لهم. كما يجدر انشاء آليات لرفع الشكاوى بحيث يسمح للعمال المهاجرين التبليغ عن الانتهاكات التي قد يتعرضوا لها في عملية التوظيف والاستخدام.

### سادساً:

تنفيذ برنامج تثقيف وتوعية على نطاق واسع يوصي بمنع تسديد العمال المهاجرين المحتملين لأي مدفوعات إلى الوكلاء مقابل العمل في الدول العربية، والطلب من أصحاب العمل في المقصد تسديد نفقات التوظيف والتأكد بأن موظفيهم المحتملين لم يدفعوا أي شيء للحصول على خدمات الوكالة للتوظيف. فيجب إدخال برامج تثقيف وتوعية قبل التوظيف، فربما يساعد ذلك في إرشاد العمال المهاجرين حول كيفية إنفاق أموالهم، ليس فقط بالنسبة لنفقات التوظيف لكن فيما يتعلق أيضاً بالأنشطة الاحتياطية، إضافة الى نشر التوعية حول أسباب هذه السياسة لإرساء الثقة بتوظيف العمال دون تكلفة.



## الفرع الثالث:

### إيجاد مراكز مصادر المهاجرين هي مساحات فعلية يزورها المهاجرون للحصول على المساعدة

• يعمل اتحاد عمال المنازل تحت مظلة الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان (FENASOL) ويقدم مساحة يمكن لجميع الأعضاء في الاتحاد وجميع الأعضاء المحتملين الوصول إليها. كما يقدم المركز تدريب متخصص حول مواضيع مثل الصحة الجنسية والإنجابية واستراتيجيات الاتصال، كما سيقدم في المستقبل دروس اللغة.

• بادر برنامج عمل أفضل في الأردن (شراكة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية) عام ٢٠١٤ بتأسيس مركز الحسّن للعمال - أكبر منطقة تصدير للألبسة في الأردن. ويدار المركز من قبل جمعية تتألف من ممثلين عن الحكومة، والنقابة العمالية، وأصحاب العمل. توسعت الخدمات في المركز لتخدم ما يفوق ١٠٠٠ عامل أسبوعياً، حيث يقدم التدريب على المهارات، والوصول إلى المساعدة القانونية، والوصول إلى النشاطات الترفيهية (وتشمل صالة رياضية ودروس الرقص)، والتوعية الصحية والحماية للاستجابة إلى التحرش الجنسي.

• كما تأسس مركز كارييتاس الأردن المجتمعي بدعم من منظمة كارييتاس غير الحكومية الدولية عام ٢٠٠٢ لتقديم المساعدة الإنسانية والحماية للاجئين والعمال المهاجرين. ويقدم المركز المساعدات النقدية للمهاجرين المحتاجين، والوصول إلى الخدمات الطبية، وجلسات التوعية الاجتماعية والقانونية، والتدريب المهني

وفي ظل غياب نقابات العمال المهاجرين (والتمثيل المحدود للمهاجرين من خلال اتحادات النقابات العمالية)، وفرت مراكز مصادر المهاجرين فرصة للتوعية حول القضايا التي تعتبر مهمة بالنسبة للعمال المهاجرين أنفسهم. وكان هذا إنجازاً بحد ذاته كما ساهم في رسائل المناصرة وإنفاذ التشريعات، وفي بعض الأحيان، في اتفاقيات التفاوض الجماعي (على سبيل المثال، لقطاع الألبسة في الأردن). من الواضح بأن مراكز مصادر الهجرة تملأ فجوة في دول الشرق الأوسط لتقديم الخدمات التي يمكن الوصول إليها من قبل العمال المهاجرين ومساحة التقاء آمنة، للعمال في وضع نظامي وغير نظامي. كما يمكن لعدد أكبر من العمال المهاجرين الاستفادة إذا أسست مراكز مصادر المهاجرين أكثر، خصوصاً في دول الخليج حيث لا

لتحقيق التوظيف العادل والهجرة العادلة يعتقد الاتحاد العربي للنقابات بأهمية افتتاح مزيد من مراكز مصادر معلومات للمهاجرين في المنطقة العربية (المراكز / المؤسسات التي تقدم للمهاجرين مساحة اجتماعات منتظمة ودائمة؛ كما تقدم للعمال مجموعة من الخدمات لدعم، حماية و/أو تمكينهم؛ مع ملاحظة أنها لا تنحصر بجنسية واحدة من العمال المهاجرين.

• فقد تأسس مركز مجتمع الهجرة منظمة غير حكومية لبنانية اسمها حركة مناهضة العنصرية في بيروت عام ٢٠١١، وله أربع مواقع إقليمية في لبنان. يقدم مركز مجتمع الهجرة للعمال المهاجرين دروس لغة مجانية، ودروس حاسوب، وجلسات التوعية الصحية والحقوقية، والتدريب على المناصرة، والنشاطات الثقافية، والنشاطات الاجتماعية، وفرص الاحتفال بالعطلة الوطنية. أما المجموعات المستهدفة فهي المهاجرين من أصل آسيوي وإفريقي، مع التركيز الخاص على عاملات المنازل المهاجرات.

• وتأسست ودعمت منظمة كارييتاس غير الحكومية العالمية مركز هجرة كارييتاس في لبنان والذي يدير مركز مصادر المهاجرين في بيروت ويقدم المساعدة القانونية إلى المهاجرين في لبنان. كما يدعم المركز الاحتفالات الثقافية للعمال المهاجرين خلال عطلة الوطنية ويوفر مساحة اجتماعات يمكن حجزها مسبقاً من قبل المجتمعات المختلفة.

• وأسست مؤسسة عامل الدولية، وهي منظمة غير حكومية لبنانية، مركز الهجرة الخاص بها عام ٢٠١١ كجزء من برنامج ممول من الاتحاد الأوروبي. وتدير المؤسسة حالياً مركزين دائمين يقدمان نشاطات تمكين أسبوعية (دروس لغة، والتدريب ذو الصلة بالعمل، ودروس محو الأمية) لعاملات المنازل المهاجرات في بيروت، وتقدم خدمات (قانونية، صحية، نفس-اجتماعية واجتماعية) على «أساس الاحتياجات» في ٨ مراكز في لبنان (غير محددة للعمال المهاجرين).

وهي عبارة عن منصة وبرنامج استعراضي على شبكة الإنترنت لشبكات توظيف او لمجندي العمال او لذوي الخبرة في المجال وبخيارات التوظيف الآمن وتسهيل مشاركة العمال المهاجرين خبرات التوظيف وتشارك المعلومات الدقيقة عن التوظيف لكل من العمال المحتملين والعمال المهاجرين الذين يعيشون بالفعل والعمل في بلدان المقصد. الهدف النهائي وراء هذا الموقع هو خلق مستودع عالمي للمعلومات عن مختلف متعهدي استقدام اليد العاملة في أي بلد معين. ويجري اختبار مستشار توظيف المهاجرين في عدة بلدان (بما في ذلك إندونيسيا ونيبال، الفلبين وكينيا.

توجد مثل هذه المرافق حالياً. ينبغي على النقابات العمالة، ومنظمات المجتمع المدني، وجمعيات العمال المهاجرين / الشتات، والمنظمات الدينية دراسة قدرتهم على دعم تأسيس مثل هذه المراكز .

### الفرع الرابع:

### مستشار التوظيف ونظام توثيق حالات إساءة الاستعمال

أنشأ وأطلق الاتحاد الدولي لنقابات العمال منصة استشارية لعملية توظيف واستقدام العمال المهاجرين،



## المبحث الثالث:

### ممرات التوظيف العادل لتقييم للقوانين والسياسات والممارسات

وبغرض تحقيق هذا الهدف ينبغي حظر دفع رسوم الاستقدام والتكاليف ذات الصلة، بما يتماشى مع تعريف منظمة العمل الدولية، من قبل العمال المهاجرين إلى أي كيان، بما في ذلك أي أطراف ثالثة قد تكون موجودة خارج البلاد. والتأكد من أن القوانين تحمّل أرباب العمل وشركات التوظيف في بلد المقصد المسؤولية القانونية عن أفعال الأطراف الثالثة، سواء في بلد المقصد أو المنشأ أو البلد الثالث، في عملية التوظيف. مطالبة أرباب العمل ببذل العناية الواجبة في سلاسل التوريد الخاصة بالتوظيف لضمان عدم فرض رسوم استقدام على العمال، وإعادة المال لأي عامل دفع رسوم لوظيفته.

كما ولا بد من تعزيز قدرة المفتشية العمالية على تحديد حالات الانتهاكات المتعلقة بالتوظيف، وذلك من خلال برنامج متسق وواسع النطاق لعمليات التفتيش العشوائية لأرباب العمل، بما في ذلك إجراء مقابلات مع العمال من دون وجود أرباب العمل. ضمان أن الانتهاكات المتعلقة بالتوظيف مدمجة بشكل هادف في برامج التفتيش وغير مهمشة. مطالبة أرباب العمل في أثناء عمليات التفتيش بتقديم أدلة على أنهم دفعوا تكاليف توظيف العمال والتكاليف ذات الصلة.

ولهذا الغرض من الأهمية بمكان إنشاء وتعزيز آلية تتيح لجميع العمال المهاجرين الإفصاح بشكل آمن للسلطات والسعي للحصول على تعويضات عن أي رسوم استقدام دفعوها، وكذلك الإبلاغ عن استبدال العقود.

ويتوجب على السلطات مطالبة أي فرد يقدم خدمات توظيف للعمال المهاجرين بالحصول على ترخيص، وإنشاء إطار توظيف أخلاقي في نظام الترخيص، بحيث يتوجب على الوكالات المرتقبة أو الموجودة إثبات الامتثال لمبادئ التوظيف الأخلاقية، على أن يتم التحقق من هذا الامتثال ومراجعته من قبل طرف ثالث مستقل. التأكد من أن نظام الترخيص، بما في ذلك نتائج عمليات تدقيق الامتثال، شفاف ومتاح للعمال وأرباب العمل.

منظمة FairSquare Projects، ومقرّها في لندن، تبنت مشروع الممرّات الخمسة، أجرت سلسلة من مناقشات وورش العمل بين نوفمبر/تشرين الثاني 2019 ومايو/أيار 2021. لتقييم القوانين والسياسات والممارسات بناءً على مؤشرات وضعتها استنادًا إلى دراسات حول الممرّات الفردية، خلصت منها إلى عدد من التوصيات الرئيسية مستمدة من المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل لمنظمة العمل الدولية.

### الفرع الأول:

#### ممر بلد المقصد

### أولاً:

تهيئة ظروف السوق للتوظيف الأخلاقي عبر ضمان دفع أرباب العمل التكلفة الكاملة لتوظيف العمال المهاجرين وفرض عقوبات على المخالفين.

فعلى الرغم من استقرار ورواج "مبدأ رب العمل يدفع"، يستمر مئات الآلاف من العمال المهاجرين بدفع تكاليف توظيفهم وهجرتهم كل عام؛ وذلك بدافع التنافس الشديد على الوظائف، حيث يخلق توقعًا في بلدان المنشأ مفاده أن الدفع ضروري لتأمين دور معين، بغض النظر عن القانون، في حين أن دول المقصد لا تبذل عمومًا سوى جهودًا غير كافية للتدخل في سوق التوظيف لضمان وصول المهاجرين إلى هذه الوظائف من دون دفع رسوم.

ففي حين أن بعض الدول تصدر تشريعات ضد دفع العامل لرسوم الاستقدام، يبقى معظمها بعيدًا عن دمج «مبدأ رب العمل يدفع» في ظل دفع العمال لبعض الرسوم أو حتى إجبارهم على ذلك. وقليلة هي الدول التي تبذل جهودًا كبيرة في تنفيذ القوانين الخاصة برسوم التوظيف - حيث تميل المفتشيات العمالية إلى التركيز على قضايا التوظيف المهمة مثل الأجور والمزايا والصحة والسلامة، في حين تهمل ممارسات التوظيف.

يضاف لذلك أن أنظمة التأشيرات المقيدة التي تعقد عملية تبديل الوظائف، من شأنها أن تخلق خللاً مفرطاً في القوة بين رب العمل والموظف، ما يقلل من قدرة العمال على تبديل الوظيفة واختياراته. وبذات الوقت فإن أرباب العمل عادة ما يعارضون التنقل الوظيفي للعمال المهاجرين، الذي يرون فيه أن السماح للعمال المهاجرين بتغيير أرباب عملهم بسهولة أكبر لا يتوافق مع ضمان التوظيف العادل على الأقل لفترات كافية وبالتالي مخاوف من عدم استقرار في سوق العمل، لذا ينبغي على الحكومات اتخاذ تدابير مناسبة للسماح للعمال المهاجرين بنقل أرباب عملهم بشكل قانوني، بطريقة بسيطة سهلة التطبيق في الوقت المناسب ومتاحة لجميع العمال وفصل وضع إقامتهم عن رب العمل. بالمقابل، فإن فرصة نقل أرباب العمل فينبغي ألا تقتصر كذلك على العمال الذين تقدموا بشكاوى إساءة أو استغلال.

وبغرض تحقيق هذا الهدف ينبغي إزالة القيود القانونية على العمال الوافدين الذين يغيرون أرباب عملهم قبل انتهاء عقودهم، بما في ذلك أي مطلب للحصول على إذن من رب العمل الحالي. يضاف لذلك توفير إجراءات بسيطة وسريعة للعمال لتغيير وظائفهم داخل الدولة، وتدابير قانونية لضمان حمايتهم الكاملة من الانتقام بما في ذلك الإعادة إلى الوطن في أثناء قيامهم بذلك.

كما ينبغي إلغاء أي تهمة جنائية مرتبطة بالعمل لدى أرباب العمل غير المحددة في التأشيرات أو تصاريح العمل. وضمان ألا تربط مسارات الهجرة إقامة العمال المهاجرين برب عمل واحد.

### ثالثاً:

ضمان عدم تمييز القوانين والممارسات ضد العمال المهاجرين، أو بين فئاتهم في الوصول إلى الحماية الأساسية للعمال

وحيث يتم تقويض التوظيف العادل عندما لا يتمتع العمال المهاجرون بالحماية القانونية الكافية في دول المقصد، حيث يُستبعد العمال المهاجرون، أو العاملون في القطاعات منخفضة الأجور في سوق العمل التي توظف العمال المهاجرين بشكل غير متناسب، من عناصر قوانين العمل الأساسية، ما قد يحرمهم من حقوق تتضمن على سبيل المثال حماية الحد

وفي نفس الاتجاه، لا بد من إخضاع للتدقيق التنظيمي المعزز الشركات أو الأشخاص الذين يحققون ربحاً من جزاء توظيف العمال المهاجرين وما يتبع ذلك من تعاقد من الباطن لهؤلاء العمال مع شركات أخرى. ولن يتسنى تحقيق الهدف دونما تعزيز مستوى التنسيق بين الهيئات الحكومية المكلفة بتنظيم وتفتيش أرباب العمل ووكالات التوظيف، وهيئات إنفاذ القانون المسؤولة عن التحقيق في عمليات الاحتيال والانتهاكات التي ترتكبها جهات غير منظمة، والعمل الجبري و / أو الاتجار - بهدف تطبيع عملية إحالة أرباب العمل ووكالات التوظيف التي ترتكب جرائم جنائية للتحقيق والمقاضاة.

ومما لا شك فيه أن التحقيق بشكل استباقي، من خلال وكالات إنفاذ القانون، في الممارسات الفاسدة المرتبطة بالتوظيف، بما في ذلك ظاهرة تلقي أرباب العمل أو شركات توظيف «رشاوي» من شركات توظيف في دول المنشأ مقابل عروض عمل، من شأنه أن يحد من الاختراقات غير القانونية. يضاف لذلك وجوب تحفيز التوظيف الأخلاقي من خلال مطالبة الشركات بوضع ميزانية شفافة لتكاليف الاستقدام في سلاسل التعاقد الخاصة بها والمناقصات العامة للمشتريات.

### ثانياً:

تعزيز سوق عمل أكثر عدلاً لجميع العمال، عبر تطبيق تدابير ميسرة للسماح للعمال بنقل أصحاب العمل دون الحصول على أذونات خاصة.

فمما لا شك فيه أن تأثير القيود المفروضة على قدرة العمال المهاجرين على تغيير وظائف في بلدان المقصد هام على التوظيف العادل. فشركات التوظيف وأرباب العمل على علم بمحدودية الخيارات المتوفرة أمام العمال الذين يواجهون موقفاً استغلالياً.

فمجرد كون تغيير الوظائف صعباً، إن لم يكن مستحيلاً، بالنسبة للعمال فيمكن شركات التوظيف من فرض رسوم عالية على العمال وخدعهم بشأن شروطهم وأحكامهم. وهذا بدوره يقلل من الحوافز المقدمة لأرباب العمل لضمان توظيف العمال بشكل عادل، وفهم طبيعة وشروط توظيفهم والموافقة عليها، وبالنتيجة تقليل فرص تقديم الشكاوى من قبل العمال.

## الفرع الثاني:

### دول المنشأ

#### أولاً:

إزالة الحوافز التي تدفع جهات التوظيف نحو ممارسات غير أخلاقية، وخاصة بشأن الرسوم غير قانونية والتعامل مع شركات التوظيف الخاصة.

تلقي الأطراف الشريكة في صناعة التوظيف عادة اللائمة والشروط على دول المنشأ موحية بأن سياسات وممارسات دول المنشأ، بما في ذلك تلك التي تعتبر تدابير «وقائية» تخلق حوافز للتصرف بشكل غير أخلاقي، حيث تشهد رسوم استقدام العمال حدوداً متفاوتة على المبالغ التي يمكن أن تتقاضاها جهات التوظيف اعتماداً على الوظيفة وبلد المقصد. بغض النظر عن مستوى الرسوم، فإن مجرد قدرة الوكلاء على تحصيلها من العمال بشكل شرعي يخلق منطقة رمادية بين سياسة رب العمل يدفع، و «العامل يدفع».

و غالباً ما تفشل الهيئات التنظيمية والتنفيذية ذات الاختصاصات القضائية المتداخلة في التنسيق بفعالية، ما يؤدي إلى إنشاء خليط من النهج لتنفيذ القوانين، ويترك فجوات تجعل من العمال عرضة للإساءة فيضحوا غير قادرين على مساءلة جهات التوظيف.

وبغرض تحقيق هذا الهدف ينبغي التأكد لابد من اعتماد تعريف منظمة العمل الدولية لرسوم الاستقدام والتكاليف ذات الصلة و- بالتنسيق مع دول المقصد الرئيسية وحيثما كان ذلك ممكناً، مع دول المنشأ الأخرى - فرض عدم دفع العمال أي رسوم استقدام أو تكاليف ذات صلة، بما يتماشى مع مبدأ «رب العمل يدفع». التأكد من أن العمال المحتملين على علم بذلك.

كما ينبغي مطالبة أي فرد يقدم خدمات توظيف للعمال المهاجرين بالحصول على ترخيص. إنشاء إطار توظيف أخلاقي لترخيص وكالات التوظيف، بحيث تحتاج الوكالات المرتقبة أو الحالية إلى إثبات الامتثال لمبادئ التوظيف الأخلاقية، على أن يتم التحقق من هذا الامتثال ومراجعته من قبل طرف ثالث مستقل. التأكد من أن نظام الترخيص، بما في ذلك نتائج عمليات تدقيق الامتثال، شفاف ومتاح للعمال وأرباب العمل

الأدنى للأجور، والحد الأقصى لساعات العمل، وأيام الإجازة، ودفع ساعات العمل الإضافي، وخاصة بالنسبة للعاملين في قطاعات الزراعة والعمل المنزلي والأمن وصيد الأسماك هم من الأمثلة التي يُرجح بشكل خاص استبعادها من الحماية التشريعية.

وحيث من المرجح أن يشغلها عمال مهاجرون غير قادرين على تشكيل نقابات عمالية أو الانضمام إليها، ما يحرمهم من حق أساسي من حقوق الإنسان والقدرة على التنظيم والسعي لتحقيق مصالحهم الخاصة، وبالتالي يكونون عرضة لممارسات التوظيف التمييزية أكثر من غيرهم من العمال، وفضلاً عن نظم التأشيرات المقيدة، والقيود الشاملة المفروضة على وصول العمال المهاجرين إلى تدابير حماية العمل الأساسية والتمييز بين العمال المهاجرين على أساس الجنس أو الوظيفة.

وبغرض تحقيق هذا الهدف ينبغي التأكد من أن جميع العمال، بغض النظر عن جنسيتهم أو حالتهم الهجرية أو قطاعهم الاقتصادي، مشمولون بقوانين العمل الأساسية. كما ينبغي ضمان أن جميع العمال، بغض النظر عن جنسيتهم أو حالتهم الهجرية أو قطاعهم الاقتصادي، قادرون على الوصول إلى آليات تظلم فعالة.

وبنفس السياق ضمان أن جميع العمال، بغض النظر عن جنسيتهم أو حالتهم الهجرية أو قطاعهم الاقتصادي، قادرون على تشكيل نقابات والانضمام إليها والتمتع بحقهم الكامل في حرية تكوين الجمعيات - وتوفير آليات لحماية العمال المهاجرين من المضايقة أو الانتقام بسبب نشاط متعلق بنقابات أو منظمات عمالية.

ولن يتحقق هذا الهدف لطاماً لم يمنع أرباب العمل أو شركات التوظيف من المطالبة بعمال مهاجرين من جنس أو جنسية محددة، ومطالبة أرباب العمل ب ضمان ظروف عمل ومعيشة لا تميز على أساس الجنس. وبغرض تحقيق الهدف لابد من التأكد من أن سياسات الهجرة تستند إلى مبدأ عدم التمييز، ووضع سياسات وخطط عمل، وتنفيذ تدابير وقائية لتعزيز الانسجام والتسامح بشكل أكبر بين العمال المهاجرين والمواطنين، بما في ذلك فيما يتعلق ببرامج زيادة مشاركة القوى العاملة المحلية.

الذين عادوا إلى بلدهم المنشأ دعوى ضد أرباب العمل، كأن تفتح مكاتب إقليمية لقبول الشكاوى ومعالجتها، واستبعاد أي معوقات تؤثر على قدرتهم على متابعة سبل الانتصاف.

كما ينبغي ضمان حق العمال الوافدين، بمن فيهم العمال غير المسجلين، في الحصول على مساعدة قانونية ممولة تمويلًا كافيًا لقضايا العمل ضد أرباب العمل ووكالات التوظيف، وفي الوصول إلى خدمات المساعدة القانونية. وعدم مشاركة أوضاع العمال المهاجرين غير المسجلين والذين يثيرون المظالم مع سلطات الهجرة.

وبصفة أكثر انصافاً تطوير آليات لتسهيل تقديم الشكاوى مجهولة المصدر. وتوفير مرافق إيواء كافية ليتمكن العمال المنزليون / مقدمو الرعاية المقيمون من مغادرة أرباب عملهم لتقديم الشكاوى بأمان. واستكشاف جدوى تكنولوجيا الفيديو وآليات التعاون الأخرى في السماح للعمال العائدين بالوصول إلى آليات تظلم قضائية وغير قضائية في دول المقصد.

## ثانياً:

إجراء تقييم لتنفيذ حقوق العمال المهاجرين عبر أنشطة التوظيف والحد من الاحتيايل والإساءة.

غير خاف ما يخلفه انخفاض المشاركة المباشرة للحكومات، كجهات توظيف، لا تنظيم فقط، للعمال المهاجرين بين البلدان، من نتائج غير حميدة. فيعتمد معظم التعاون بين الدول على أطر مذكرات تفاهم يقوم بموجبها القطاع الخاص في كل دولة بتنفيذ عملية التوظيف.

ومع أن الانتقادات الموجهة لبرامج التوظيف من حكومة إلى حكومة قوامها العمليات البيروقراطية الطويلة وعدم قدرتها على التوظيف على نطاق واسع، إلا أن استبدال القطاع الخاص بالوكالات الحكومية ليس حلاً دائماً يحقق نتائج مذهلة خاصة وإن عوامل هيكلية ضمن مخططات هجرة مؤقتة تستمر في زيادة احتمالية الاحتيايل والإساءة، مثل الافتقار إلى التنقل الوظيفي والاستبعاد من حماية العمال.

وبغرض تحقيق هذا الهدف وفي حالة وجود آليات للتوظيف الحكومي، فينبغي إجراء تقييمات مستقلة

ومن الضرورة بمكان التأكد من أن المفتشية العمالية تتلقى التعليمات والموارد والتدريب لتحديد الانتهاكات، ولا سيما التوظيف الاحتيايلي والتعسفي، من قبل وكالات التوظيف المرخصة. يضاف لذلك ضمان التنسيق الفعال بين الهيئات الحكومية المكلفة بتنظيم وكالات التوظيف، وهيئات إنفاذ القانون المسؤولة عن التحقيق في الاحتيايل والإساءة من قبل جهات فاعلة غير منظمة، والجرائم الجنائية المتعلقة بالعمل الجبري و / أو الاتجار - بهدف تطبيع عملية إحالة أرباب العمل ووكالات التوظيف التي ترتكب جرائم جنائية للتحقيق والمقاضاة.

وبغرض تحقيق الهدف أعلاه، يجدر ضمان تخصيص موارد كافية للتحقيق في الفساد وملاحقته قضائياً في عملية توظيف العمال المهاجرين؛ محاسبة أي مسؤول متهم بالمطالبة بمدفوعات غير قانونية أو قبولها، بما في ذلك من خلال إحالتها إلى وكالات إنفاذ القانون، وإتاحة المعلومات للجمهور أقله على أساس سنوي بشأن عدد هذه القضايا المحددة وطبيعتها. وإجراء استعراض ونشره للنظر في تقديم حوافز لوكالات التوظيف القادرة على إبداء العناية الواجبة، والالتزام بالتوظيف بدون رسوم، وبواجب رعاية العمال المهاجرين. وضمن التحقيق بشكل استباقي مع وكالات التوظيف والوسطاء غير المرخصين ومحاسبة أولئك الذين يعرضون العمال المهاجرين للاحتيايل والإساءة.

## الفرع الثالث:

### نقاط مشتركة بين دول المنشأ والمقصد

## أولاً:

تصميم عمليات تظلم ومعالجة تراعي اختلال توازن القوى بين أرباب العمل ووكالات التوظيف من جهة والعمال المهاجرين من جهة أخرى.

ينبغي على كل من دول المنشأ والمقصد تصميم عمليات تظلم وانتصاف تأخذ في الاعتبار واقع أوضاع العمال المهاجرين، بحيث تكون هذه الآليات بسيطة تضمن للعامل الحصول عمل جديد في أثناء مدة عملية الاستخدام والوجود في بلد المقصد، يضاف لذلك إمكانية استخدام التكنولوجيا ما أمكن لمعالجة وسد الحواجز الجغرافية التي يمكن أن تحول دون رفع العمال

مذكرات تفاهم غير ملزمة لغة صريحة حول حماية حقوق العمّال، وتركز بشدّة على إلغاء رسوم التوظيف أو حصرها بالأشخاص الذين يحدّدهم القانون النيبالي (أو ما يُعرف بسياسة «تأشيرة مجانية، تذكرة مجانية»).

وقّعت قطر أكثر من 40 اتفاقية عمالية ثنائية تتّبع على ما يبدو نموذجًا معياريًا. تهدف هذه الاتفاقيات التي تمّ التفاوض عليها بشكل أساسي في عام 2000 وبدايات 2010 إلى تأمين حاجة البلاد من العمّال الوافدين وتوسيع مصادر العمالة الوافدة، بالإضافة إلى الحرص على ضبط البلاد للهجرة.

تتضمّن الاتفاقيات صياغة تسمح لقطر بإعادة أيّ عدد من العمّال المهاجرين «إذا أصبح وجودهم في دولة قطر يتعارض مع المصلحة العامة أو الأمن القومي للدولة».

في الاتفاقيات المتاحة للعلن، تعتمد الأحكام المتعلقة بالتوظيف إلى حد كبير على التشريعات القطرية والعقود النموذجية المرفقة للعمّال، والتي ليست متاحة بدورها للاطلاع العام. منذ انطلاق برنامج التعاون التقني مع منظمة العمل الدولية، باتت تعتبر إصلاح تشريعاتها ومؤسساتها المحلية أكثر أهمية للحرص على توظيف عادل للعمّال من اعتمادها على الاتفاقيات الثنائية.

وفي قطر، يضمن الدستور حرية تكوين الجمعيات، لكنّ الأغلبية الساحقة من عمّال البلاد، أي الوافدين الأجانب، لا تزال تعجز عن التفاوض الجماعي من أجل حقوقها.

ففي سياق التحضيرات لكأس العالم. أُتبعَت هذه الخطوات بإنشاء لجان مشتركة بين العمّال وأصحاب العمل، بدعم من منظمة العمل الدولية، في 20 شركة منذ 2019، حيث يمكن مناقشة مسائل في مكان العمل مثل الشوائب المتعلقة بعملية التوظيف. اعترف الاتحاد الدولي لنقابات العمال والاتحاد الدولي لعمال البناء والأشغال الخشبية بالمشاركة الفعلية لوزارة العمل والتنمية الإدارية والشؤون الاجتماعية في هذه التطوّرات.

لا تشكّل اللجان المشتركة بديلًا للنقابات العمالية التي تتمتع بصفة تفاوض جماعية، لكن سمحت الحكومة لخمس نقابات دولية بالعمل في قطر، من دون عرقلة.

تدرس فعاليتها في ضمان التوظيف العادل والأخلاقي ومقارنة أدائها في هذا الصدد بنماذج التوظيف في القطاع الخاص. في حال وجود دليل على وجود فوائد لنتائج العمال، سيكون من المفيد النظر في توسيع نطاق هذه العمليات الحكومية لجعلها أكثر جاذبية للعمال وأرباب العمل.

وعلى صعيد التوظيف، فنبغي أن تكون الاتفاقيات الثنائية ملزمة وأن تتضمن متطلبات توظيف عادلة وعملية مع آليات إشراف شفافة. فالغرض الأساسي من مذكرات التفاهم الخاصة بهجرة اليد العاملة، لكل من بلدان المنشأ والمقصد هو تسهيل هجرة اليد العاملة مع مراعاة مخاوف التوظيف العادلة وحماية العمال بدرجات متفاوتة في هذا الإطار.

فاذا ما تضمنت مذكرات التفاهم إجراءات وآليات جوهرية، يتم التفاوض عليها في غياب النقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني، فإن الاحتمالات تتزايد لغياب إجراءات التوظيف العادلة. فكلما كانت مذكرة التفاهم أو الاتفاقية الثنائية أكثر انفتاحًا وشمولية وعملية، زاد احتمال أن يكون لها تأثير مفيد على العمال.

وعليه ينبغي أن تشمل المفاوضات الثنائية حول أي اتفاقيات، الضغط على الدول الشريكة لتوقيع اتفاقيات ملزمة تحتوي على آليات عملية لحماية حقوق الإنسان للعمال المهاجرين، وضمن إعلان جميع الاتفاقيات، وإمكانية الوصول إليها ونشرها باللغة الأكثر شيوعًا بين العمال المهاجرين، وإنشاء وتفعيل عمليات مراجعة هادفة ومنتظمة تشمل مشاركة المنظمات العمالية الكاملة والنشطة لتقييم تنفيذ أي اتفاقيات ثنائية.

## الفرع الرابع: دراسات حالة

### نيبال - قطر:

تابرت نيبال في السعي وراء اتفاقيات ثنائية جديدة متعلّقة بهجرة اليد العاملة في الأعوام الماضية، ووقّعت اتفاقيات جديدة أكثر صرامة في لغتها حول التوظيف العادل من الاتفاقيات السابقة.

تتضمّن الاتفاقيات الجديدة التي تأتي على شكل

العمال المهاجرين في الإضراب وحظر الإجراءات الانتقامية ضد أي شخص يمارس هذا الحق أو أي إجراء آخر بغية تعزيز حقوق العمال المهاجرين سلمياً.

## نيبال - الكويت

يعترف دستور نيبال بالحق الأساسي للعمال في تكوين الجمعيات بحرية، وتأسيس النقابات والمشاركة فيها، والتفاوض الجماعي حول حقوقهم. يكرس قانون العمل وقانون النقابات العمالية في البلاد هذه الحقوق الدستورية للعاملين في قطاعات الاقتصاد الرسمية وغير الرسمية.

يحدّد القانونان عملية تشكيل النقابات ولجان التفاوض الجماعي، ويحدّدان مجموعة من الحقوق التشغيلية للعاملين على حسابهم والموظفين في عدد من القطاعات. يحمي قانون العمل أيضًا حقّ العمال في الإضراب إثر تعرّض فترة وساطة إلزامية من 21 يومًا، لكنّه يسحب هذا الحقّ من الموظفين في بعض القطاعات الأساسية مثل الرعاية الصحية، والمصارف، والنقل، والأمن.

على الرغم من هذه المكاسب، لا يرقى إلى مستوى المعايير الدولية للعمل إذ لم ينجح في تأمين حماية كافية من التمييز ضدّ النقابات وتعزيز التفاوض الجماعي والتحكيم الإلزامي. وتمكّنت النقابات عمومًا من العمل والمشاركة علنًا في الإصلاحات العمالية من دون تدخّل الدولة. كما ينشط الاتحاد العام من النقابات العمالية النيبالية في جهوده لحماية حقوق العمال النيباليين المهاجرين، ووقع اتفاقًا مع شركاء في الكويت نجح في إلغاء البنود المناهضة للنقابات من نماذج عقود التوظيف. مع ذلك، أدرج الاتحاد الدولي لنقابات العمال نيبال خلال السنتين الماضيتين على لائحة البلدان التي تخالف الحقوق النقابية بانتظام. ينجم ذلك عن تدابير حماية قانونية غير كافية وتقلّص ملاحظ في الفسحة المتاحة للمجتمع المدني في البلاد، مع ارتفاع عدد اعتقالات نقابيين وفاعلين في المجتمع المدني.

في حين يضمن الدستور الكويتي الحقّ في تكوين النقابات، تقيّد التشريعات التطبيقية حقّ المواطنين الكويتيين الذين يعملون في قطاعات محدّدة في تشكيل

شهد العام 2020 انتقال قطر من فئة البلدان التي لا تضمن حقوق العمال بحسب تصنيف الاتحاد الدولي لنقابات العمال إلى بلد يمارس انتهاكات منهجية لهذه الحقوق

## توصيات إلى حكومي نيبال وقطر:

- الالتزام بتوقيع اتفاقيات ملزمة وعلنية، وإلزام البلدين بحماية حقوق الإنسان الأساسية للعمال وحقوق العمال خلال فترة الاستقدام، والتوظيف، والعودة. يجب أن تلزم هذه الاتفاقيات صراحةً الدولتين بإنفاذ مبدأ «ربّ العمل يدفع» المتعلّق برسوم التوظيف؛
- دعوة خبراء منظمة العمل الدولية، والمنظمات العمالية، والمجتمع المدني إلى الإدلاء بآرائهم الخبيرة في المفاوضات؛
- إرساء وتطبيق آليات مجدية للرقابة وفضّ النزاعات تشمل إشراك الجهات المعنية البارزة، بما فيها المنظمات العمالية.
- التأكيد من أن المنظمات العمالية، بما فيها النقابات العمالية، قادرة على المشاركة في تطوير ومراجعة التشريعات المتعلقة بالعمال المهاجرين وفي آليات المراجعة والرقابة المتعلقة بالاتفاقيات الثنائية؛
- التأكيد من تكليف البعثات الدبلوماسية بحماية أي عامل مهاجر في دولة المقصد إذا تعرّض لإفعال انتقامية نتيجة لتنظيم عمالي.
- سحب التحفظات المقدمة إثر تصديق قطر على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتعديل قانون العمل لعام 2004 للسماح للعمال المهاجرين بالانضمام إلى النقابات العمالية وتشكيلها؛
- التأكيد من أن منظمات العمال يمكن أن تشارك في تطوير ومراجعة التشريعات المتعلقة بالعمال المهاجرين، وفي آليات المراجعة والرقابة المتعلقة بالاتفاقيات الثنائية؛
- إزالة جميع القيود القانونية المفروضة على حق

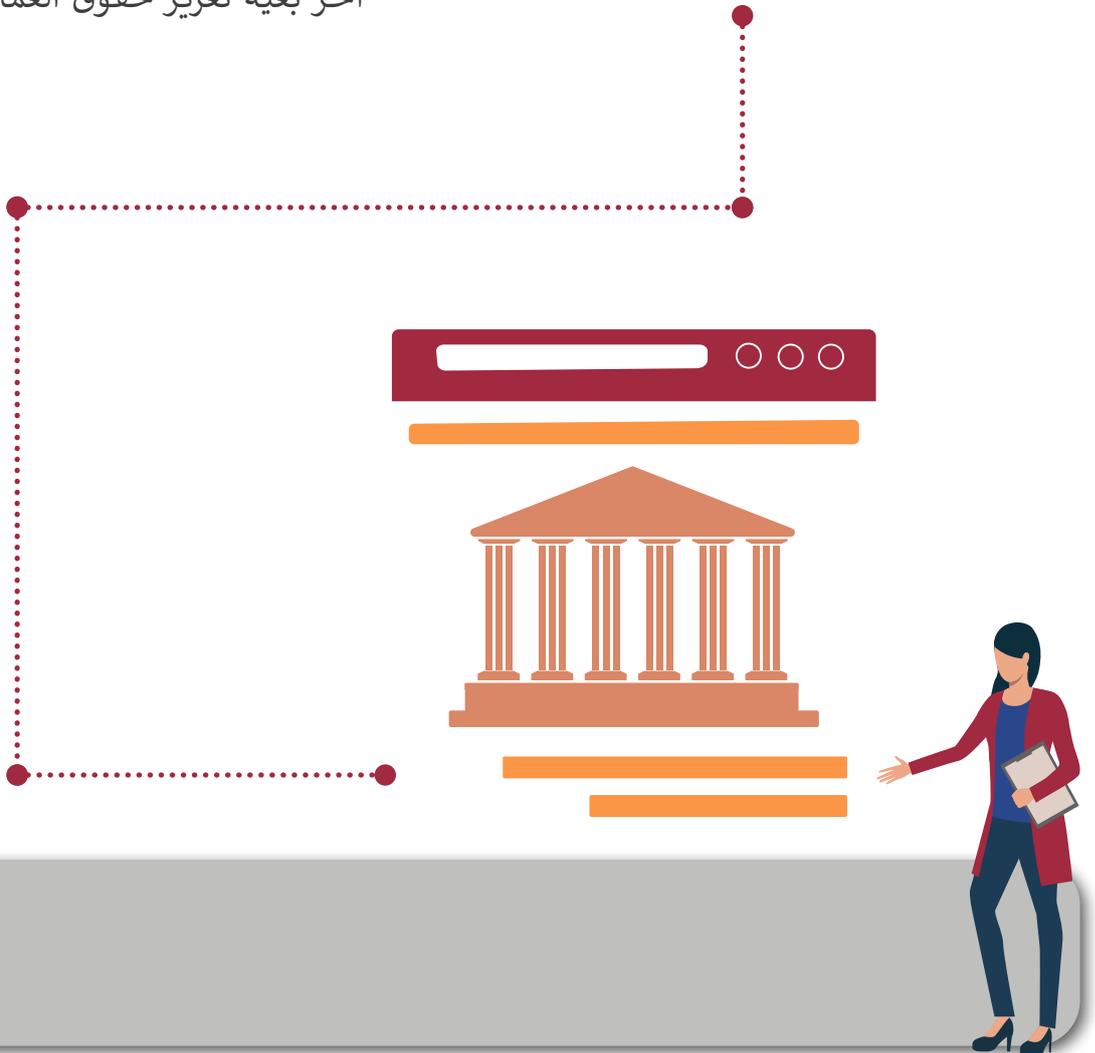
نقابات. ومع أنّ العمّال الوافدين يُمنعون من تشكيل النقابات، لا حظر قانوني صريح على انضمامهم إليها، وبالمقارنة مع دول مجلس التعاون الخليجي الأخرى، يتمتّع جميع العمّال في الكويت بمساحة أكبر نسبيًا في حرية تكوين الجمعيات.

فقد أعلن الاتحاد العام لعمّال الكويت، وهو المنظمة الجامعة لنقابات البلاد، عن مناصرتّه لحقوق العمّال الوافدين وإلغاء نظام الكفالة، كما أنّه تعاون فعليًا مع مجموعات مجتمعات الوافدين والنقابات في بلدان المنشأ. مع ذلك، ورغم أن أنه لا يزال الاتحاد الدولي لنقابات العمّال يصنّف الكويت كبلد «لا ضمانه فيه للحقوق» للعمّال. مع ذلك، ثمة تقبّل واسع للإضرابات التي تحصل من دون إذن.

### توصيات إلى حكومي الكويت ونيبال:

- تعديل القانون لحظر التمييز على أساس العضوية في نقابة أو الأنشطة النقابية، وضمان حق المفاوضات الجماعية بما يتماشى مع معايير العمل الدولية؛ التأكيد من أن المنظمات العمالية، بما فيها النقابات العمالية، قادرة على المشاركة في تطوير ومراجعة التشريعات المتعلقة بالعمال المهاجرين، وفي آليات المراجعة والرقابة المتعلقة بالاتفاقيات الثنائية؛
- إزالة جميع القيود القانونية المفروضة على حق العمال المهاجرين في الإضراب وحظر الإجراءات الانتقامية ضدّ أي شخص يمارس هذا الحق أو أي إجراء آخر بغية تعزيز حقوق العمال المهاجرين سلميًا.

- التأكيد من أن المنظمات العمالية، بما فيها النقابات العمالية، قادرة على المشاركة في تطوير ومراجعة التشريعات المتعلقة بالعمال المهاجرين وفي آليات المراجعة والرقابة المتعلقة بالاتفاقيات الثنائية؛
- التأكيد من تكليف البعثات الدبلوماسية بحماية أي عامل مهاجر في دولة المقصد إذا تعرّض لأفعال انتقامية نتيجة لتنظيم عمّالي.





التوظيف العادل للعمال المهاجرين  
دليل تعريفي لدور نقابات العمال  
في تعزيز التوظيف العادل للعمال المهاجرين في المنطقة العربية



الاتحاد العربي للنقابات  
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION



التوظيف العادل للعمال المهاجرين  
دليل تعريفى لدور نقابات العمال  
في تعزيز التوظيف العادل للعمال المهاجرين في المنطقة العربية