



الاتحاد العربي للنقابات  
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION



المركز العربي لدعم العمال المهاجرين

“ تدريب المُدرِّبين - TOT ”

لممثلي الجاليات  
العمالية المهاجرين .

العمل اللائق

للعمال المهاجرين



المركز العربي لدعم العمال المهاجرين

” تدريب المُدرّبين - TOT ” لممثلي الجاليات العمالية المهاجرين .

العمل اللائق للعمال المهاجرين

حقوق الطبع محفوظة للاتحاد العربي للنقبات

طبعة 2023

## التثقيف والتوعية:

### فهم السياق الاجتماعي والأطر الاقتصادية للدولة .

على الرغم من أن العديد من قضايا العمال المهاجرين شائعة على مستوى العالم , فإن النظام المتبع والألية المسؤولة عن إدارة العمال المهاجرين مبني على وعي وفهم قويين للقضايا والمخاطر الرئيسية التي تؤثر على العمال المهاجرين بصفة عامة و عاملات المنازل بصفة خاصة على المستويين الوطني والمحلي , وتُشكل القضايا القانونية المحليّة المتصلة بها مرجعيّة للممثلين تجمعات الجاليات المرتبطة بالعمال المهاجرين .

وتم التركيز في هذه الدليل التجريبي للممارسات المطلوبة من قبل ضباط الارتباط او ما يسمى بممثلي الجاليات العمال المهاجرين حسب الجنسية باعتبار انه غالبا هكذا ينظم العمال المهاجرون و عاملات المنازل انفسهم في بلد المقصد بما في ذلك الاردن .

هذا الدليل سيساعدهم في عملية تنظيم عدد اكبر من عاملات المنازل حول المتطلبات القانونية والحماية القانونية الموجودة في البلد لصالح العمال المهاجرون و عاملات المنازل وتحديد الثغرات في الحماية القانونية، ومن جهة أخرى قد تساعد على البدء في معالجة تلك الثغرات من قبل السلطات المختصة عن طريق قنوات الحوار الاجتماعي مع ممثلي العمال والنقابات و المجتمع المدني و مراكز المساعدة القانونية التي تعمل على حماية تلك الفئة من العمال المهاجرين، والتمسك بمبدأ سيادة القانون ضمن معايير العدالة والنزاهة والشفافية التي تشكل مصلحة عليا لتلك الفئة من العمال المهاجرين.



| المهام الرئيسية                                                                                                       | المجال                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| تحديد وفهم واضح لمتطلبات ضباط الإرتباط المتعلقة بالعمال المهاجرين , والتي قد تتجاوز المتطلبات القانونية المعمول بها . | مُتطلبات ضباط الإرتباط |
| تحديد القوانين واللوائح ذات الصلة , بما في ذلك المعايير الدولية المعمول بها .                                         | الإطار القانوني        |
| تحديد تكاليف الاستقدام القانونية , ووضع شروط واضحة مع وكالة التوظيف والإستقدام أو وكيل العمل .                        | الاستقدام (الجلب)      |
| تطوير صيغة نموذجية لعقد العمل تستند إلى المتطلبات القانونية والممارسة الجيدة .                                        | وثائق التوظيف          |
| وضع سياسة فحص طبي واضحة وعلى أساس غير تمييزي وإطلاع العاملين عليها .                                                  | الفحوصات الطبية        |
| وضع مستويات معيشية لائقة وواضحة ورصدها بانتظام                                                                        | الظروف المعيشية        |
| تقييم القوانين واللوائح المتعلقة بسبل الإنصاف , ووضع آلية توفر سبل إنصاف تتسم بالشفافية وتحمي من العقاب والانتقام .   | الحق في الإنصاف        |
| التأكد من أن الإقتطاع من الأجور يكون بموافقة العامل فقط , وأن الإقتطاعات لا تزيد عن رسوم الإستقدام القانونية .        | الإقتطاع من الأجور     |
| ضمان حصول العمال على حماية متساوية بموجب قوانين ولوائح الصحة والسلامة المهنية .                                       | السلامة في مكان العمل  |

إن فهم الإطار القانوني الذي يُحدد حقوق العمال والمسؤوليات التي يتحملها أصحاب العمل والحكومات في الدول المُرْسِلة (أي من حيث تم جُلب (إستقدام) العمال) والبلدان المُستقبلة (التي تستضيف العامل من قبل صاحب العمل) هو الخطوة الأولى نحو حماية حقوق العمال وتحديد المخاطر التي يتعرض لها صاحب العمل والعامل.

تُمثل المعايير ذات الصلة لمنظمة العمل الدولية المقياس العالمي في جميع المجالات ، ولكن عدد قليل من الدول في آسيا والشرق الأوسط وشمال أفريقيا – وهي مناطق مهمة للهجرة العالمية – صادقت على الاتفاقيات ذات الصلة. إذ يشكل الإطار القانوني أساساً لوضع برنامج توجيهه ما بعد الوصول وآلية التظلم.

## تشمل المعايير الدولية ذات الصلة الإتفاقيات التالية :

« نظام رسوم تصاريح عمل  
العمال غير الاردنيين رقم 36 لسنة  
1997 وتعديلاته.

« نظام معدل لنظام رسوم  
تصاريح عمل العمال غير الاردنيين  
رقم (27) لسنة 2018.

« نظام تشكيل لجان ومشرفي  
السلامة والصحة المهنية رقم 7  
لسنة 1998.

« نظام شروط واجراءات  
الاضراب والاعلاق رقم 8 لسنة  
1998.

« نظام العناية الطبية الوقائية  
والعلاجية للعمال في المؤسسات  
رقم 42 لسنة 1998

« نظام الإقامة والعمل والعمال  
في المناطق التنموية والمناطق  
الحرّة رقم 80 لسنة 2016

« الاتفاقية رقم (190) منظمة  
العمل الدولية بشأن القضاء على  
العنف والتحرش لسنة 2019

« المعايير والتشريعات الوطنية  
(الأردن)

« قانون العمل الأردني رقم (8)  
لسنة 1996 وتعديلاته.

« نظام تنظيم المكاتب الخاصة  
العاملة في استقدام واستخدام غير  
الاردنيين العاملين في المازل رقم  
(12) لسنة 2015،

« صادر بمقتضى الفقرتين (ب)  
و (ج) من المادة (10) من قانون  
العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996.

« قانون الضمان الإجتماعي  
قانون رقم (1) لسنة 2014.

« نظام مفتشي العمل رقم 56  
لسنة 1996 وتعديلاته.

« اتفاقية منظمة العمل الدولية  
رقم 97 بشأن العمال المهاجرين

« اتفاقية منظمة العمل الدولية  
رقم 143 للعمال المهاجرين

« اتفاقية منظمة العمل الدولية  
رقم 105 المتعلقة بإلغاء العمل  
الجبري

« اتفاقية منظمة العمل الدولية  
رقم 181 بشأن وكالات الاستخدام  
الخاصة

« اتفاقية رقم (189) والتوصية  
رقم (201) حول العمل اللائق  
للعمال المنزليين لسنة 2011



## تصاريح العمل في الأردن

يندرج تصريح العمل في الاردن ضمن نطاق إختصاص قانون العمل والأنظمة واللوائح المعمول فيها بوزارة العمل ، إذ يمكن لأصحاب العمل فقط ( بما يسمى بالكفلاء) التقدم بطلب للحصول على تصريح عمل للعامل ،حيث يجب أن يكون لدى العامل وثيقة قانونية وصالحة، وهي عادةً جواز سفر صادر من حكومة موطن العامل. يصل العمال إلى الدولة عبر تأشيرة دعوة ، وبعد دخولهم إلى الاردن بشكل قانوني، يمكن لصاحب العمل التقدم بطلب للحصول على تصريح عمل في غضون 3 أشهر من تاريخ الوصول.

الجدير بالذكر أن عند انتهاء تصريح العامل سالف الذكر أو انتهاء مدة الثلاثة أشهر منذ دخوله البلاد ولم يقم صاحب العمل أو العامل باستخراج تصريح يترتب عليه كل يوم دينار ونص كغرامة مالية تفرضها الدولة، حيث لا يستطيع مغادرة البلاد والرجوع الى بلاده إلى بدفع هذه الغرامات التي تصبح باهضة الثمن.

قد يوجد في بعض الأحيان صدور عفو ملكي يشمل جميع الجنح والمخالفات وتشمل أيضاً مثل هذه الغرامات ولكنها لا يوجد لها وقت معين أو ضوابط معينة مما لا يستطيع العامل إنتظار مثل هذا الإعفاء أو الإعتماد عليه، وقد يصدر أحيانا مرة أخرى من وزارة العمل نظام يسمح للعمال المهاجرين في تصويب أوضاعهم ولكن نفس الشيء لا يوجد أيضاً لها وقت معين أو ضوابط معينة وقد لا يستفيد منها العامل لعدم إعفائه دائماً من الغرامات كالإعفاء الملكي سالف الذكر، وبذات الوقت لا يخول العامل إنتظار مثل هذا الإعفاء أو الإعتماد عليه، حتى يتسنى له الرجوع الى بلاده أو حتى استخراج تصريح جديد والبقاء في الأردن حسب القانون والأصول.



## حتى يستطيع ممثلي الجاليات العمالية العمل لابد من مراعاة الأمور التالية :

الجدير بالذكر أنه في الاردن كما هو الحال في العديد من البلدان العربية توجد الأطر القانونية الوطنية ضعيفة و/أو يشوبها بعض الغموض كوجود ثغرات عندما يتعلق الأمر بحماية حقوق العمال المهاجرين .

إن القوانين والأنظمة واللوائح المعمول بها في الأردن مهمة لوضع الأسس القانونية لجميع القضايا الرئيسية، ولكن يجب إجراء العديد من المناقشات مع الجهات الوطنية المعنية الأخرى، بمن فيهم قادة المجتمع المدني رسمية والشبه رسمية(دولتية وغير دولتية)، هو أمر ضروري من أجل سد الثغرات المحتملة وكيفية معالجتها ، كإنهاء تصريح العمل للعامل بعلمه او دون علمه اثناء عمله عند صاحب العمل، وحجز وثائق الرسمية كجواز السفر للعامل دون وجه حق أو احتجاز الأجور العامل دون وجه الحق، والقوانين المتعلقة في تسجيل أبناء العاملات المهاجرات المولودين في الأردن وحققهم في منحهم جنسية أبويهم أو أحدها.

**1 --** تحديد وإستشارة الإدارات والوزارات والمكاتب الحكومية ذات الصلة بالقضايا الخاصة بالعمال المهاجرين والتشاور معها و التأمل معها.

**2 --** تحديد وإشراك مجموعات المجتمع المدني ذات الصلة والجهات المعنية المُطلعة الأخرى .

**3 --** معرفة في القوانين واللوائح المتعلقة بالعمال المهاجرين وسياسات وممارسات الشركات الاستقدام لتحديد الثغرات التي يمكن ان تخدم العمال المهاجرين.

**4 --** معرفة و وجود علاقات في القنصليات والسفارات التي لديها جاليات عمال مهاجرين في البلد المستضيف.



## عمال غير موثقين

الأردن هي دولة مقصد لجلب (لإستقدام) العمال المهاجرين من عمال المنازل. وتدّعي منظمات عديدة أن هناك عدد كبير من عمال المنازل غير مُوثّقين في الدولة وبالتالي يعاملون على أنهم « غير قانونيين » أو مخالفين لقوانين الإقامة والحدود السارية والمعمول بها في الأردن .

الجدير بالذكر إن المركز العربي لدعم عمال المهاجرين رصد من خلال استقبال العمال المهاجرين العديد من الحالات التي لا يحملون وثائق رسمية تخولهم بالبقاء في الأردن ضمن الأصول والقانون كإنتهاء تصاريح عملهم أو إقاماتهم السنوية أو حتى إنتهاء جوازات سفرهم التي قاموا من خلالها دخول البلاد.

إذ يقوم المركز العربي لدعم عمال المهاجرين بتحديد ومناصرة قضايا العمال المهاجرين وشواغلهم مثل الحوار الاجتماعي وحظر مصادرة وثائق السفر والهوية وتعزيز حرية حركة العمال، بما في ذلك وضع الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين، وتدابير تسهيل تسوية أوضاع العمال المهاجرين غير النظاميين ضمن آليات العمل الثلاثية الوطنية وضمان إشراك النقابات في وضع اتفاقيات ثنائية بين حكومات البلدان المرسل والمرسلة والمضيفة.

يعتقد كثير من الناس أن سياسات الحكومة تجاه العمال المهاجرين وأسرههم يمكن أن تحمي حقوقهم بشكل أفضل ولكن الإنفاذ ضعيف نسبياً، مما يُبرز الحاجة إلى استكمال اللوائح التنظيمية القوية بإنفاذ قانوني قوي .

## الأسئلة العملية التي يمكن ان تسال للممثل او نواب الجاليات العمالية المهاجرة

« ما هو الوضع القانوني للعمال المهاجرين في الأردن (الدولة المستضيفة)؟ و هل ممثلي او نواب الجاليات العمالية على دراية كاملة من هذه القوانين السائدة؟

« هل هناك قوانين ولوائح واضحة ومتبعة تقوم بحماية العمال المهاجرين ؟

« ما هي هذه القوانين الأساسية ؟

« هل توفر هذه القوانين حماية واضحة أم تناقضات ؟ و هل يدرك ممثلي اونواب الجاليات بهذه الثغرات

« هل هناك ضعف تنفيذ قانوني على أرض الواقع ( التطبيق العملي أو الميداني) في حال وجود حماية قانونية؟

« هل هناك إختلاف أو تناقض بين القوانين الوطنية والمعايير الدولية ذات الصلة (مثل منظمة العمل الدولية التابعة للأمم المتحدة وإعلان الأمم المتحدة)؟



## ينبغي أن يكون ممثلي الجاليات العمالية على دراية بالعديد من القضايا الهامة على الصعيد القانوني :

### الإستقدام

الجدير بالذكر أن هذه الموضوع مهمة جداً، إذ يجب ان يعرف تفاصيلها ممثلي او نواب الجاليات حتى يتمكنوا من تعميمها على صفحات التواصل الاجتماعي الخاصة بالجالية في البلد المضيف و ايضا بعض التفاصيل الخاصة بالاستقدام الى البلد حتى لا يقع العامل ضحية للغبن أو للاستغلال المادي منها.

.. رسوم الإستقدام والتوظيف المسموح بها قانوناً في الاردن او في اي بلد مضيف.

.. اجراءات الاستقدام الصحيحة في البلد المضيف و ايضا قائمة بوكالات الاستقدام و تقييم لها..

.. شروط تعاقدية مباشرة مع وكالات التوظيف والإستقدام بما يتماشى مع القوانين المحلية وضباط الإرتباط و معايير الشركة .

يتحمل أصحاب العمل مسؤولية ضمان عدم استغلال العمال من قبل وكالات التوظيف والاستقدام المتعاقد معها ، وكذلك ضمان عدم تقاضيها لرسوم تتجاوز المبالغ المسموح بها قانوناً . حيث يمكن أن تؤدي هذه الممارسة إلى اقتراس العمال لمبالغ باهظة، وإلى إيقاعهم في الديون المفرطة بل يمكن أن تصل بهم إلى بما يسمى حالة عبودية الدين (حالة العمل لرد الدين) قبل وصولهم .

وكثيراً ما يُوعد العمال وعوداً وهمية لا تمت بصلة من الحقيقة بالأجور والاستحقاقات حتى يكتشفوا أنهم غير قادرين على الحصول على الأجور التي كانوا يأملونها ، وأيضاً غير قادرين على إرسال التحويلات المالية التي كانوا يتوقعونها إلى أسرهم. حيث يكتشف العامل أن الإقتطاعات مرتفعة وأنه غير قادر على التعايش مع هذا الواقع.

إذ يجب على صاحب العمل أن يعمل بشفافية مع وكالة التوظيف ومكاتب الإستقدام المحلية، ويمكن أن يتضمن ذلك شروطاً محددة موضوعة في بنود عقد الوكيل تتضمن قيم حدود الرسوم واستخدام الوكلاء الفرعيين في عملية التوظيف والإستقدام ، ومن خلال عملية توظيف تتسم بالشفافية، ينبغي للعامل المهاجر المحتمل والأسرة أو الوصي القانوني أن يفهموا عملية الإستقدام والتوظيف ونوع العمل الذي سيشترك فيه المهاجر، والسياسات المتعلقة بحجز الوثائق أو جوازات السفر، وظروف العمل، وشروط العمل (بما في ذلك الأجور) قبل مغادرة الدولة المُرسلة (أي دولة المهاجر) .



## الأسئلة العملية التي يمكن ان يسالها للممثل او نواب الجاليات العمالية المهاجرة

« هل تم توظيف عاملة المنزل مباشرةً من خلال وكيل العمل ؟

« ما هي شروط العقد الذي لدى العاملة ؟

« كم عدد الوكلاء والوكلاء الفرعيين المشاركين في هذا العملية ؟

« ما هو متوسط الرسوم التي يتم تحميلها وفرضها على عاملة المنزل ان وجدت ؟

« ماهو نظام لمراقبة و محاسبة هؤلاء الوكلاء في الأردن و آليات تقديم الشكاوى ؟

**على ممثلي أو نواب الجاليات ان يكون معهم دائما نسخة ورقية أو إلكترونية لما يلي**

.. نسخة من عقد العمل الموحد

.. قانون العمل الاردني و نسخة من النظام الخاص لعمال المنازل بلغة العامل

.. الأنظمة و القوانين الخاصة بالمتطلبات اللازمة لتجديد التصريح (على سبيل المثال، الفحوصات الطبية السنوية .....الخ)

## الأسئلة العملية التي يمكن ان تسال للممثل او نواب الجاليات العمالية المهاجرة

**عند الالتقاء بعاملة منزلية جديدة أو دخولها المجموعة لابد للممثل الجالية العمالية طرح مباشرة**

« هل تملك العاملة المنزلية التصاريح المناسبة ؟

« هل تدر ك العاملة المنزلية حقوقها و الالتزامات المترتبة عليهم بموجب هذه الحقوق والمسؤوليات ؟

« هل تصريحها ساري المفعول ام لا و اذا لا منذ متى لم يجدد تصريحها ؟

**لابد للممثل الجاليات العمالية المهاجرة ان يقوموا بتنظيم سجلات للعمال و العاملات يكون فيها ما يلي:**

« الاسم الكامل للعامل وتاريخ ومكان ميلاده ورقم جواز السفر أو ما يعادله من إثبات شخصية .

« معلومات الاتصال الخاصة بالعامل في حالات الطوارئ في بلد المنشأ .

« مدة العقد وشروط التجديد .

« طبيعة ومكان العمل .

« تفاصيل عن مكان عمله .

**ماهي المعلومات التي يجب على ممثل الجالية ان يوصلها للعاملات المنزليات**

**معلومات عن الاجر و ساعات العمل (شروط العمل)**

« توضيح لمعدلات الأجور الطبيعية، لساعات العمل الإضافي، وللعطلات، بالمسموح بها بما يتوافق مع القوانين المحلية السائدة والمنصوص عليها في الأردن .

« وسيلة دفع الأجور للعمال .

« وسيلة تحويل الأموال الآمنة و الأقل كلفة الي بلد المنشأ.

« الساعات الرسمية (المنتظمة ) المتوقعة للعمل ، ولساعات العمل الإضافي، ولوتيرة أيام الراحة،

وللعطلات، وتقدير الحد الأدنى لأجر العامل الصافي المتوقع تلقيه شهرياً .

وفي بعض الأحيان بإعلان بسيط مفاده أنه «غير مؤهل للعمل».

« العلاوات والتعويضات والبدلات، إن وجدت، وأوصاف التعويضات غير النقدية والمزايا والإستحقاقات المتصلة بالعمل والتي جرت بها العادة في البلد ، بما في ذلك استحقاقات التأمين الطبي والاجتماعي والإجازات المرضية والطارئة والسنوية.

« الشروط التي يجوز بموجبها للجهة المتعاقدة الخصم من أجر العامل ومدى ذلك الخصم .

« وصف الظروف المعيشية، بما في ذلك الخاصة على الطعام والسكن وأي حظر للتجول .

« تشجيع العاملات المنزليات على التنظيم أو المشاركة في التجمعات الجماعية، مع مراعاة القوانين والأنظمة اللوائح المعمول بها .

« تفصيل واضح للسفر، و للوثائق الطبية ، ووثائق السفر والتكاليف المرتبطة بها .

« الأسباب التي يمكن أن يفسخ العقد بموجبها قبل الأوان (أي قبل إنتهاء مدة العقد) .

## معلومات صحية و الطبية

تكون الفحوصات الطبية إلزامية أحياناً للعمال المهاجرين عند وصولهم إلى الدولة المستقبلة (الدولة المُستضيفة). وعلى الرغم أن الهدف منها غالباً هو حماية سكان الدولة المضيفة من انتشار الأمراض المعدية، لكن أحياناً يمكن أن تُستخدم نتائج هذه الفحوصات لممارسة التمييز ضد العمال المهاجرين . حيث ينبغي دائماً إطلاع العمال على الفحص بشكل تام وتزويدهم بالمعلومات الكافية عنه قبل إجراءه ويكون ذلك من قبل الطاقم الطبي أو صاحب العمل . كما ينبغي عدم فرض رسوم على العمال في الفحوصات الطبية الإلزامية ، وينبغي أيضاً مشاركة النتائج الكاملة للفحوصات مع العامل(ة) وإطلاعها عليها بعد الفحص .

إذا كانت نتيجة الفحص الطبي لأي مرض من الأمراض أوالحالات إيجابية للعامل المهاجر ، فيمكن ترحيله،

الجدير بالذكر هنا أن من حق تلك الفئة من العمال الحق في الحصول على جميع المعلومات المتعلقة بوضعهم الصحي ، فإذا كانت نتيجة الفحص الطبي إيجابية للعامل المهاجر لحالة معينة مثل فيروس نقص المناعة المُكتسب (الإيدز) ، فمن حق هذه العامل(ة) سالف الذكر أن يعرف سبب ترحيله وليس بإعلامه فقط بأنه غير مؤهل للعمل داخل البلد المقصود إليها.

## بعض الأسئلة العملية التي قد تسالها عاملة المنزل للممثلة الجالية

« هل الفحوصات الطبية إلزامية ؟

« ما هي الفحوصات الطبية المطلوبة ؟

« هل يمكن ترحيل (إرجاع) العاملات المهاجرات في حال كانت نتيجة فحوصات الحمل إيجابية ؟

« هل تكلفة الفحوصات الطبية يتحملها العامل ؟

في حال المرض أين وكيف يتم العلاج و بمن تتصل عاملة المنزل اذا رفض صاحب عملها علاجها؟؟؟

## معلومات عن الظروف المعيشية

إن ضمان ظروف معيشية مرجوة وجيدة وملائمة ثقافياً وهام جداً بالنسبة لعاملات المنازل لابد لصاحب العمل ان يأخذها بعين الاعتبار؛

أولاً وقبل كل التطرق لأي جانب آخر يجب أن نسلط الضوء على أصحاب العمل فيجب عليهم التقيد بالقوانين التي تُدير وتُنظم معايير السكن للعمال المهاجرين والعمال المنزليين ويجب عليهم التقيد بها ومراعاة ذلك ، وإن لم توجد مثل هذه القوانين أو التشريعات التي تنظم هذه الأخيرة أو وجود نقص فيها وثغرات، مثلما هو الحال بالنسبة للاردن فينبغي أن تكفل السياسات والإجراءات مستوى معيشي لائق للعاملات المنازل، إذ يجب أن تتماشى ظروف العمل

## الأسئلة العملية التي يمكن ان تسال إلى ممثلي أو نواب العمال الجاليات المهاجرين

« ما هي القوانين التي تُنظم الظروف المعيشية المتعلقة بالعمال المهاجرين و عاملات المنازل في البلد ؟

« هل هناك متطلبات يجب تليتها للمرافق الصحية أو للصحة العامة من قبل صاحب العمل ؟

« هل يُوفّر للعمال المنزليين والمهاجرين ترتيبات معيشة أو سكن متماثلة و هل تحسب من الراتب ؟

### الحق في الإنصاف: التظلم

إن العمال المهاجرون هم غالباً العمال الأكثر عُرضةً للظلم أو العنف والإستبداد عن باقي العمال الوطنيين، إذ غالباً ما هنالك يكون لدى الدول المستقبلة (الدول المستضيفة) آليات للإنصاف، أو تقديم الشكاوى بما في ذلك الأردن ولكن هناك عوامل عديدة يمكن أن تُشكل تحدياً للحصول على هذه الآليات.

والمعيشة للعمال المهاجرين مع معايير اللياقة البدنية والسلامة والصحة ومبادئ الكرامة الإنسانية ، حيث يجب أيضاً أن يكون هنالك معاملة جميع العمال المهاجرين و المنزليين اللذين يُقيمون في أماكن السكن ، معاملة متساوية.

### ماذا يجب على ممثلي الجالية العمالية المهاجرة ان يعرفه و يتمكن منه :

.. تحديد النظم وكذلك اللوائح التي تُدير وتُنظم معايير السكن ومستويات المعيشة و ايضاً معرفة العادات و الثقافة المتبعة في البلد و محاولة توصيلها للعاملة .

.. اطلاق مجالات حول معيشي

.. اطلاق حملات مجتمعية حول توفر شروط العيش لائق لجميع العمال المهاجرين بنا في ذلك عاملات المنازل مع التكرير على ضرورة احترام الخصوصية قدر الإمكان .



## ففي الأردن

•• توصيل صوت العمال المهاجرين حول مدى نجاعة نظام تظلم بحيث لا يمارس التمييز ضد العمال المهاجرين ويحميهم من العقاب والانتقام الواقع من قبل صاحب العمل بنا في ذلك عاملات المنازل.

•• الإختصاص المكاني للمناطق في المدن حتى يقوم بتقديم تلك الشكاوى في الأماكن الصحيح .

### الأسئلة العملية التي يمكن ان تسال للممثل الجالية العمالية المهاجرة

« ما هي القوانين التي توفر الحق في الانصاف للعمال المهاجرين و عاملات المنازل ؟

« هل يتمتع العمال المهاجرين و عمال المنازل بإمكانية وصول قانوني إلى الآليات التي ينص عليها القانون و كيف ؟

« هل هناك خط ساخن مجاني مقدم كخدمة لهم ؟

« كيف يتم ضمان حق العامل في الإنصاف على الرغم من الثغرات القانونية ؟

### الإقتطاع من الأجور

إن سياسة أو ممارسة الإقتطاع من الأجور هي طريقة شائعة ومتبعة يقوم بها أصحاب العمل حتى يستنى لهم أسترداد من التكاليف القانونية المتعلقة بالتوظيف والإستقدام من العمال بشكل تدريجي خاصة في حالة عاملات المنازل حيث تصل تكلفة استقدامهم ال الأردن ال \$4000 ففي بعض الجنسيات لذلك، فلا بد أن يكون لدى السلطات المعني سياسات وإجراءات واضحة لضمان الامتثال القانوني، وعدم الاقتطاع من الراتب لاسترداد الرسوم وحيثما توجد ثغرات ، ينبغي للسياسات والإجراءات ضمان عدم حجب الأجور دون موافقة العامل ورضاه على ما جرى من هذا الإقتطاع الغير قانوني .

على الرغم من أن الحق في الإنصاف ينص عليه قانون الهجرة ، لكن عندما يرفع العامل المهاجر قضية في محاكم المدنية التي تنظر في الدعاوى العمالية أو يقدم بلاغاً للضابطة العدلية ضد صاحب العمل ، يجوز لصاحب العمل بكل سهولة والية مرنة بأن يقوم عندها إلغاء تصريح عمله وهذا ما يسمى بتعسف في استعمال الحق.....“

إذ ينبغي هنا على أصحاب العمل ضمان التزام سياسات التظلم وإجراءاته بالقوانين ذات الصلة ، وبسبب الثغرات المتعددة المقصودة وغير المقصودة في الأطر القانونية ، ويجب على أصحاب العمل أيضا معاملة العمال معاملة عادلة من خلال حل المشكلات في مكان العمل بطريقة عادلة وشفافة وفي الوقت المناسب على أن تتوافق مصلحة صاحب العمل والعامل وأن لا يضار هذا الأخير من هذه الطرق ، حيث ينبغي أن يكون خيار التسريح و إنهاء خدماته من العمل هو الملجأ والملاذ الأخير وذلك عندما تُستنفذ جميع السبل الأخرى لحل تلك النزاعات.

ينبغي على السلطات المعنية توفير للعمال المهاجرين آليات لتقديم شكاوى والتماس سبل الإنصاف دون تمييز أو تخويف أو تعرضهم للأعمال الانتقامية، بما في ذلك آليات للإبلاغ عن الانتهاكات دون الكشف عن هويتهم .، وعلى تلك السلطات أن تضمن إمكانية إفصاح تلك الفئة من العمال عن مشاكلهم ومخاوفهم دون فرض عليهم غرامات مالية (مثل دفع أجور مقابل خط الإتصال المباشر (الخط الساخن) الخاص بالعمال أو خدمات الهاتف المماثلة) ووضع إجراءات لمراجعة مسائل التظلم والشكاوى ومعالجتها بانتظام .

### ما يجب للممثل الجالية العمالية المهاجرة ان يعلمه:

•• القوانين واللوائح ذات الصلة المتعلقة في الحق بالانصاف و التظلم و الشكاوى .

•• تحديد العوائق التي تحول دون حصول العمال على الإنصاف .

## ما يجب للممثل الجالية ان يعلم :

السياسات والإجراءات المتعلقة بالإقترع من الأجور و  
الجزاءات المترتبة عليها .

-- القيام بحملات من اجل الحد من إقترعات  
من الأجور بما يتماشى مع رسوم التوظيف والإستقدام  
المسموح بها قانوناً.

-- إبلاغ العاملات بمحاضرات توعية يتم افهامهم  
على عدم جواز الإقترع من الأجور دون موافقة خطية  
من العمال ، توجيهه لكيفية تقديم الشكوى والجهة  
المعنية التي ترفع أمامها الشكوى (تقدمها إليها) في حال  
حصول مثل هذه الإقترعات من قبل صاحب العمل .

-- متى يحق لصاحب العمل الاقترع من اجر العامل  
او التخفيض منه.

-- هل يحق لصاحب العمل أن يقوم باقترع أجور  
تحويل راتب العامل الي بلده.

-- هل الحاجيات ان قام بشرائها صاحب العمل  
على سبيل الإفتراض للعامل يمكنه ان يقتطعها من  
أجور هذا الأخير.

## السلامة في مكان العمل

عادةً ما تشمل القوانين المتعلقة بالصحة والسلامة  
المهنية (OHS) العمال المهاجرين كجزءٍ من القوى  
العاملة العامة؛ ومع ذلك يجب أن نسلط الضوء  
بتوفير سياسات وإجراءات ولافتات وتوجيهات متعلقة  
بالصحة والسلامة المهنية بلغة يمكن للعمال المهاجرين  
فهمها، حيث أن الفجوات اللغوية غالباً ما تُعرض  
العمال المهاجرين لمخاطر متزايدة في مكان العمل، إذ  
هناك فئة كبيرة من العمال من غير الملمين بالقراءة  
والكتابة (أُميين)، يجب على أصحاب العمل تقديم  
لافتات تصويرية تنقل نفس المعلومات التي تحملها

لافتات السلامة المكتوبة، إذ هنالك بعض النصوص  
الخاصة والتي تتطرق عن السلامة والصحة المهنية  
للعمال والمنصوص عليها في قانون العمل، ولكن  
للأسف هنالك ثغرات كبيرة في مثل تلك القوانين والتي  
من الممكن أن يفلت صاحب العمل من المسؤولية  
الجزائية و/أو المدنية المترتبة عليه جراء تلك النصوص.

وينبغي لأصحاب العمل أيضاً ضمان حصول جميع  
العمال المهاجرين على تدريب موحد في مجال الصحة  
والسلامة المهنية كجزء من تأهيلهم وتوجيههم. فيمكن  
أحياناً تجاوز وتجاهل العمال المهاجرين لأن جداولهم  
الخاصة بـ « تهيئة الموظفين الجدد - employee on  
boarding »

لمحليين وإذا كانت القوانين الوطنية والمحلية لا تمنح  
العمال المهاجرين نفس الحماية المهنية والصحية  
التي تمنحها للعمال المنزليين، فكان من الأجدر على  
السلطات وضع سياسات مُعاملة العمال المنزليين  
والعمال المهاجرين معاملة واحدة أسوة مع باقي العمال  
الوطنيين.



## الأسئلة العملية التي يمكن ان تسال للممثل الجالية العمالية المهاجرة

-- المطالبة بتدريب العمال المنزليين وعقد ورش تدريبية من قبل لجنة عمال مختصة في مجال السلامة والصحة المهنية عند الاستقدام .

-- ضمان فهم العمال المنزليين للحقوق المتعلقة بهم والمتضمنة التعويض والرعاية الطبية .

وقد قام المركز أيضاً العديد من المرات إلى تنفيذ حملات نقابية مشتركة لدفع التضامن النقابي قدماً وتعزيز التعاون بين الأطراف لحماية جميع العمال المهاجرين، بما في ذلك موائمة ظروف عملهم ومعيشتهم، وذلك من خلال آلية إنشاء مراكز معلومات للعمال المهاجرين لتوفير المواد الإعلامية بلغاتهم الأم بشأن ظروف العمل وظروف معيشتهم واستحقاقاتهم من حيث المنافع الاجتماعية، والهجرة القانونية والتزامات أصحاب العمل والقوانين الوطنية، وحول ظروف عملهم وحياتهم وأفراد أسرهم، وتطوير قاعدة بيانات بشأنهم لإضفاء الطابع الرسمي على هذه المعلومات.

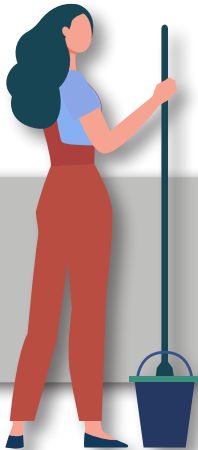
والجدير بالذكر أن المركز قام أكثر من مرة بالضغط من أجل إقرار التشريعات والتعديلات الوطنية أو تعديلها ووضع نموذج عقد عمل للعمال المهاجرين على أساس الامتثال لأحكام معايير العمل الدولية وتنفيذه من خلال لوائح العمل والتفتيش العمالي لحماية وتعزيز حقوق العمال المهاجرين.

قد كان المركز أيضاً من خلال استقبال العمال المهاجرين إلى توفير (الخدمات الطبية والقانونية والإدارية والمالية) ؛ إذ أن المركز دائماً على استعداد بتقديم المشورة والمساعدة للعمال المهاجرين القادمين من بلدان المنشأ في الحالات التي يمكن فيها للمركز تقديم المساعدة بشأن وضع تدابير مشتركة، بما في ذلك الدعم القانوني والتنديد بالممارسات التعسفية وتوفير سبل الانصاف القانونية عند الحاجة، وتوسيع الخدمات للعمال المهاجرين، ووضع آليات لحماية العمال المهاجرين، بما في ذلك توفير المعلومات والخدمات المباشرة لهم من قبل النقابات أو من قبل المؤسسات الرسمية والغير الرسمية في الدولة كالسفارات والقنصليات.

تقييم المركز العربي لدعم عمال المهاجرين خلال استقباله للعمال المهاجرين خلال العامين السابقين

كما تحدثنا في السابق فإن هذا المركز يعد الأول من المراكز إقليمياً في المنطقة وواحد من اهم الخطوات المستقبلية الرامية إلى تمكين وإنصاف دعم العمال المهاجرين حول حقوقهم وحياتهم.

من خلال استقبال المركز للعمال المهاجرين قد أكد المركز عن أهمية الهجرة لأغراض العمل ومساهمتها في اقتصاديات كل من البلدان المرسل والمرسلة والمضيف؛ وأن التعاون المتبادل واحترام حقوق العمل للعمال من شأنها تعزيز فوائد الهجرة العمالية للعمال والشركات والاقتصاديات؛ إذ يعمل المركز على محاولة دائماً في معالجة وضع العمال المهاجرين من خلال مبادئ التضامن الدولي النقابية والعدالة الاجتماعية والمساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص والمساواة في الحقوق؛ وضرورة فرض حقوق وتشريعات يستفيد منها العمال المهاجرين بنفس الحقوق التي يتمتع بها عمال البلد المضيف، بما في ذلك الحق في الانضمام والمشاركة في الأنشطة النقابية.



المركز العربي لدعم العمال المهاجرين

” تدريب المُدرِّين - TOT ” لممثلي الجاليات العمالية المهاجرين .  
العمل اللائق للعمال المهاجرين





الاتحاد العربي للنقابات  
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

المركز العربي لدعم العمال المهاجرين

” تدريب المُدرِّين - TOT ” لِمُمثلي الجاليات العمالية المهاجرين .  
العمل اللائق للعمال المهاجرين