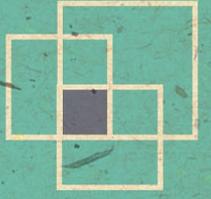




منظمة
العمل
الدولية



سبل التقدم في توظيف العمال المهاجرين من ذوي "المهارات المتدنية" في ممر آسيا والدول العربية

ورقة بيضاء صادرة عن منظمة العمل الدولية
راي جريديني



مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية بالتعاون مع مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ
حقوق النشر محفوظة © لمنظمة العمل الدولية ٢٠١٦
الطبعة الأولى ٢٠١٦

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. ويجب أن يوجه أي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة إلى مكتب المطبوعات في منظمة العمل الدولية (الحقوق والأذونات/ التراخيص)، مكتب العمل الدولي، CH-1211 Geneva ٢٢، سويسرا، عبر البريد الإلكتروني: rights@ilo.org والمكتب يرحب بهذه الطلبات.

ويجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ ان تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.ifrro.org للاطلاع على اسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

فهرسة منظمة العمل الدولية في بيانات النشر
جريدني، راي

سبل التقدم في توظيف العمال المهاجرين ذوي "المهارات المتدنية" في ممر آسيا والدول العربية: ورقة بيضاء صادرة عن منظمة العمل الدولية / راي جريدني؛ منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية – بيروت، ٢٠١٦

ISBN 9789226311077; 9789226311084 (web pdf)

منظمة العمل الدولية / المكتب الإقليمي للدول العربية
هجرة العمالة / توظيف / العامل المهاجر / عامل يدوي / آسيوي / الهجرة الدولية / وكالات الاستخدام الخاصة / الاتجار بالبشر / ممارسات العمل غير العادلة / حقوق العمال / الدول العربية
١٤٠٩،١

لا تعبر التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، عن أي رأي لمكتب العمل الدولي بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

وتقع مسؤولية الآراء المعبر عنها في الدراسة التي تحمل توقيعاً على مؤلفها وحده، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي. ولا تعني الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية لا يشير إلى عدم إقرارها. ويمكن الحصول على المطبوعات والمنتجات الرقمية الصادرة عن مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى وأماكن توزيع المنتجات الرقمية أو مباشرة من خلال الاتصال بالعنوان التالي: ilo@turpin-distribution.com. لمزيد من المعلومات، يرجى زيارة موقعنا على العنوان: ilopubs@ilo.org.

وللحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، الرجاء التواصل من خلال العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية / المكتب الإقليمي للدول العربية
شارع جوستينيان – القنطاري
ص.ب. ٤٠٨٨، رياض الصلح ١١٠٧٢١٥٠
بيروت – لبنان

المطبوعات متوفرة على شبكة الإنترنت: www.ilo.org/arabstates

سبل التقدم في توظيف العمال المهاجرين من ذوي "المهارات المتدنية"

في ممر آسيا والدول العربية

ورقة بيضاء صادرة عن منظمة العمل الدولية
راي جريدني

المحتويات

تمهيد	iii
شكر وتقدير	iv
لمقدمة	i
قسم الاول: نبذة عامة عن تحديات التوظيف المطلوب معالجتها	٣
القسم الثاني: سبل التقدم لمواجهة تحديات التوظيف	٨
ملخص التوصيات	٢٣
خاتمة	٢٥
الملحق الأول: الرسوم والتكاليف	٢٦
المراجع	٢٩

قائمة الأشكال

الشكل الاول: مثال على تدفق عمليات التزوير في توظيف	١٠
الشكل الثاني: مثال على تدفق عمليات التوظيف العادلة المتوافقة مع التكاليف	١٣

قائمة الإطارات والجداول

المربع الاول: دراسة حالات لتكاليف التوظيف في كل من قطر و النيبال	١٤
الجدول الاول: تكاليف توظيف العمال ذوي المهارات المتدنية للشخص الواحد: نيبال-قطر	٢٦
جدول الثاني: تكاليف توظيف العمال ذوي المهارات المتدنية للشخص الواحد: بنغلاديش-قطر	٢٧

تمهيد

بصفتها الخطوة الأولى في الدورة التي تأتي بملايين العمال المهاجرين الآسيويين إلى منطقة الدول العربية، تستطيع مرحلة التوظيف أن تحدد ما إذا كان العامل يختبر تجربة هجرة إيجابية، مع فرصة لاكتساب المهارات والتحويلات المالية، أو تجربة استغلالية، تتميز بالدين، والعبودية، والأرباح المحدودة. وفي حين يميل العمال المهاجرين ذوي المهارات العالية إلى أن يبلوا بلاء حسناً، يكون المهاجرون من النساء والرجال العاملون في العمل اليدوي الأكثر عرضة لممارسات التوظيف الاستغلالية.

تكمّن وكالات التوظيف الخاصة في المناطق المترابطة من آسيا والدول العربية في صميم عملية التوظيف وتعمل كوسيط مهم وغالباً سائد في سوق العمل في عملية عالمية لاستقطاب وإرسال العمال عبر الحدود الوطنية. في حين أن البعض منهم يقوم بممارسات أخلاقية متوافقة مع القوانين، يقوم العديد منهم، إن لم يكن معظمهم، بصياغة الاتفاقيات مع أصحاب العمل بحيث يضطر العمال ذوي المهارات المتدنية إلى دفع رسوم عالية للتوظيف. وفي المقابل، تميل رسوم استقدام وتكاليف العمال ذوي المهارات العالية إلى أن تكون مدفوعة من قبل أرباب العمل. كما تشارك بعض وكالات التوظيف في ممارسات غير قانونية مثل استبدال العقد، حيث يلتزم العمال المهاجرون (ذوو المهارات المتدنية)، لدى وصولهم إلى بلد المقصد، بقبول شروط عقد مختلفة عن تلك التي وعدوا بها قبل المغادرة أو بشروط أسوأ منها.

قامت منظمة العمل الدولية وأعضاها - ٧٨١ دولة عضواً جنباً إلى جنب مع منظمات العمال وأصحاب العمل - بتحديد التوظيف "العادل" على أنه عنصر حاسم لضمان هجرة عادلة. وفي وقت لاحق، قررت الهيئة الحاكمة في منظمة العمل الدولية عام ٢٠١٢ أن تقوم بوضع مبادئ وإرشادات توظيف عادلة خلال الاجتماع الثلاثي الفني المقبل للخبراء (في سبتمبر ٢٠١٢). وسوف يتم تضمين خفض تكاليف الهجرة، بما في ذلك خلال مرحلة التوظيف، ضمن جدول أعمال المنتدى العالمي للهجرة والتنمية الذي سيعقد في دكا، بنغلاديش في ديسمبر من العام ٢٠١٢.

وبين الأقاليم، لقد عقدت دول مجلس التعاون الخليجي - التي تضم أكثر من ٥١ مليون عامل مهاجر - والدول الآسيوية الأم، "العزم على العمل معا لمنع ومعاينة ممارسات التوظيف الاستغلالية التي تعرض العمال لخطر كبير وتقوض حقوقهم الأساسية" (الاجتماع الوزاري الثالث لحوار أبو ظبي، تشرين ثاني ٢٠١٢). كما سيضاف التوظيف بشكل بارز على جدول أعمال الاجتماع الوزاري الرابع المقبل (في كانون ثاني ٢٠١٢)، وفي اجتماع منظمة العمل الدولية الإقليمية لآسيا والمحيط الهادئ في إندونيسيا (كانون أول ٢٠١٢) الذي ينظم كل أربع سنوات. ويعني التزام المناطق العربية والآسيوية المترابطة بمعالجة وسائل الاستقطاب الاحتياطية أن هناك الآن إمكانية حقيقية لحدوث تغيير جذري.

مع تحليل شامل للقضايا الأساسية في مجال التوظيف والخروج بطول مبتكرة، تأتي هذه الورقة "سبل التقدم في توظيف العمال المهاجرين ذوي المهارات المتدنية" في ممر آسيا والدول العربية" في الوقت المناسب، ونأمل أن تساعد على تسهيل الحوار السياسي الهادف وفي نهاية المطاف إحداث الإصلاح والتغيير الملموسين في حياة النساء والرجال من العمال المهاجرين.

ريا جرادات
المدير الإقليمي لمكتب منظمة العمل الدولية الإقليمية للدول العربية

توموكو نيشوموتو،
المدير الإقليمي لمكتب منظمة العمل الدولية الإقليمية لآسيا والمحيط الهادئ

شكر وتقدير

وضع هذا التقرير من قبل الدكتور راي جريديني^١.

يعرب المؤلف عن امتنانه لكل من التالية أسماؤهم على تعليقاتهم واقتراحاتهم حول مسودات ورقة العمل هذه: Hans van de Glind, Eliza Marks, Ryzsard Cholewinski, Latife Reda, Maria Gallotti, Alix Nasri, Nilim Baruah, Anna Engblom, Heike Lautenschlager, Manuel Imson, Sophia Kagan and Max Tunon

وقد تم تمويل هذا التقرير بدعم من المكتب الإقليمي للدول العربية، بمساهمة سخية من الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون من خلال مشروع FAIRWAY.

كلمة شكر أخيرة الى رهام راشد ووديعة توما على المساعدة في ترجمة التقرير الى اللغة العربية.

مقدمة

تسهل الشبكة الإقليمية لوكالات التوظيف الخاصة من هجرة العمال واسعة النطاق من آسيا إلى الدول العربية على نحو متزايد. ويساهم تنظيم وكالات التوظيف هذه على نحو ملائم في كل من البلد الأم وبلد المقصد في الأداء الفعال والعاقل لأسواق العمل. غير أن العمال المهاجرين^٢ ذوي المهارات المتدنية^٣ في قطاعات مثل البناء والزراعة والخدمات (بما في ذلك العمل المنزلي) في الدول العربية عرضة للاستغلال من جانب وكالات التوظيف، فضلا عن مكاتب الاستقدام وأصحاب العمل ووكالات التعاقد الخارجي^٤.

يمكن للممارسات الاحتياطية في مرحلة التوظيف أن تضع العمال ذوي المهارات المتدنية في وضع حساس للغاية، وقد تشمل هذه الممارسات عبودية الدين المرتبطة بدفع العمال المهاجرين ذوي المهارات المتدنية لتكاليف ونفقات ورسوم^٥ توظيف مبالغ بها، إضافة الى الخداع بالنسبة لطبيعة وظروف العمل، ما يؤدي غالباً إلى استبدال العقود بشكل مسيء والاتجار بالبشر بهدف استغلال العمال المهاجرين في العمل. وتقوم شبكة معقدة ومبهمه من الوسطاء بما في ذلك عملاء من الباطن ووكلاء تعاقد خارجي بتسهيل تجارة التأشيرات ورفع رسوم التوظيف للعمال المهاجرين ذوي المهارات المتدنية. وقد يؤدي التواطؤ بين سماسرة العمالة في بلدان الأم والمقصد إلى استمرار هذه الممارسات، من خلال عدة وسائل، منها دفع الرشاوى. وقد أثبتت القوانين وآليات الإنفاذ الوطني بأنها غير كافية لمنع مثل هذه الجرائم أو الرد عليها، وفي ظل الصعوبات التي يواجهها العمال المهاجرون للوصول إلى آليات تقديم الشكاوى، يمكن لعدم الضمير الاستمرار بالاستفادة من هذه المسألة.

تشكل مثل هذه الممارسات خرقاً للمعايير الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان والعمل، وقد انتقدت دولياً وبشدة. تقلل المبالغة في المدفوعات من جانب العمال المهاجرين ذوي المهارات المتدنية وغيرها من انتهاكات التوظيف ذات الصلة إلى حد كبير من المال الذي يتمكن العمال من صرفه في بلد المقصد، أو تحويله إلى بلدهم الأم. في قطاع البناء والتشييد، تعني الممارسات الاحتياطية التي تشهدها مرحلة تقديم مناقصات المشاريع والاعتماد على الوسطاء استفادة المقاولين من الشركات الكبيرة من غياب الشفافية في سلسلة التوريد الخاصة بهم. وتؤدي هذه الممارسات أيضاً إلى خلق تشوهات والى عدم كفاءة تحرك سوق العمل والى مطابقة غير فعالة للوظائف. واستجابة لهذه التحديات، أطلقت منظمة العمل الدولية "مبادرة التوظيف العادلة" العالمية للمساعدة في منع الاتجار بالبشر، وحماية حقوق العمال، وتحديد العمال المهاجرين، من الممارسات التعسفية والاحتياالات أثناء عملية التوظيف؛ وخفض تكلفة هجرة العمالة وتعزيز نتائج تنمية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، في بلد الأم والمقصد. وينفذ المبادرة هذه أصحاب المصلحة المتعددين من خلال تعاون وثيق مع الحكومات وممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والقطاع الخاص والشركاء الرئيسيين الآخرين. تشكل المبادرة جزءاً لا

^١ تستخدم عبارة "وكالة التوظيف الخاصة" كمصطلح أكثر تحديدا لوصف الكيان الذي يعنى هذا التقرير به بشكل أساسي. ويأتي هذا معاكسا لاستخدام منظمة العمل الدولية الأكثر عمومية لعبارة "المجدد للعمل"، التي تشمل كلا من الكيانات الخاصة والعامّة، أو "وكالة التوظيف الخاصة"، التي تضم وكالات التعاقد الخارجي.

^٢ تستخدم هذه الورقة مصطلح "العامل المهاجر" وفقا للتعريف الدولي في اتفاقية الأمم المتحدة للعمال المهاجرين (١٩٩٠)، بأنه "شخص سيتم توظيفه، أو موظف، أو تم توظيفه لمزاولة نشاط مقابل أجر في دولة ليس هو مواطن أصلي منها". ولكن من المهم أن نلاحظ أن عددا من الدول العربية يفضل استخدام مصطلح "العامل بعقد مؤقت" أو "العامل المغترب".

^٣ يستند تعريف العمال ذوي المهارات المتدنية إما على المهارات المطلوبة لتنفيذ العمل، أو وفقا لمستوى العامل التعليمي... [تحديدا] أقل من الثانوية العليا. منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (٢٠٠٨) إدارة القوى العاملة ذات المهارات المتدنية، نظرة عامة على الهجرة الدولية، الجزء الثاني، نظام التبليغ المستمر عن الهجرة ٢٠٠٨ الطبعة: ١٢٧. كما تم توظيف عبارة "ذوو الدخل المحدود" (أقل من ٥٤٩ دولار أميركي في الشهر) لوصف الشريحة عينها من القوى العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي - راجع غاردنر، أندرو، بيسوا، سيلفيا، ديوب، عبد اله ، الغانم، كلثم، لو ترونج، كين وهاركنس، لورا، "صورة للمهاجرين ذوي الدخل المحدود في دولة قطر المعاصرة"، مجلة الدراسات العربية ٣،١ (يونيو ٢٠١٣)، ص ١٧-٣.

^٤ يتم التمييز هنا بين "وكالات التوظيف" التي تعمل وتستقطب في بلدان المنشأ و"وكالات الاستقدام" التي تعمل وتضع العمال المهاجرين مع أرباب العمل في بلدان المقصد.

^٥ لأغراض هذه الورقة، تحدد "التكاليف" على أنها الدفعات التي تقدم إلى وكالات التوظيف والاستقدام الخاصة، وغيرهم من الوسطاء لخدماتهم. أما "النفقات" فهي التكاليف الفعلية لعملية التوظيف، مثل الوثائق، وتأشيرة العمل والتصديق على العقد والفحوصات الطبية، التأمين، ورسوم النقل وتكاليف النقل. "الرسوم" هي المبالغ التي يتكلفها العمال المهاجرون لتوظيفهم والتي يمكن أن تختلف على نطاق واسع، ولكن التي قد تشمل رسوم مزورة لدفع رشوة. وبعبارة أخرى، غالبا ما تكون "الرسوم" أكثر بكثير من التكاليف والنفقات الفعلية مجتمعة.

يتجزأ من جدول أعمال الهجرة العادلة الذي قدمه المدير العام لمنظمة العمل الدولية إلى مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٤ (والذي أقره المؤتمر)، والذي يتضمن التوظيف العادل باعتباره أحد ركائزه الرئيسية.^١ وضمن إطار هذه المبادرة، يتم العمل حالياً على المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية حول التوظيف العادل لمناقشتها بهدف اعتمادها في الاجتماع الفني الثلاثي الأطراف في سبتمبر ٢٠١٦. وصممت هذه المبادئ التوجيهية لتشمل توضيحاً بأن وسائل التوظيف 'العادلة' تنفذ في إطار القانون وفي ظل احترام حقوق الإنسان، بدون تمييز وفي ظل حماية العمال من حالات إساءة المعاملة".^٩

بالنسبة لممر آسيا والدول العربية، تعاون كل من مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية (ROAS) ومكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ (ROAP) مع الهيئات المكونة من أجل تشجيع الهجرة العادلة في العديد من المحافل، وتخدم ورقة العمل هذه مواصلة تحفيز حوار السياسات حول الهجرة العادلة في منطقتي آسيا والدول العربية المترابطين، وهي توجز - في القسم ١ - التحديات الرئيسية التي تواجه التوظيف العادل في ممر آسيا والدول العربية، وتقدم تدابير ملموسة للإصلاح (في القسم ٢). سيتطلب الإصلاح ملاءمة التشريعات، والاعتماد والرصد بين بلدان الأم والمقصد، إضافة إلى تعاون كبير مع القطاع الخاص لاستعراض ممارسات العمل من قبل شركات المقاولين وأصحاب العمل للعمال المنزليين.

القسم ١ : نبذة عامة عن تحديات التوظيف المطلوب معالجتها

١. دفع العمال لوكالات التوظيف

تكبد الممارسة الحالية لوكالات التوظيف الخاصة العمال المهاجرين ذوي المهارات المتدنية مبالغ تصل إلى ما هو أبعد بكثير من الحد الأقصى المسموح به من قبل حكومات البلد الأم، وهي في صميم السلوك الاحتياالي داخل قطاع التوظيف. في حين يغطي عادة أصحاب العمل تكاليف توظيف العمال المهاجرين ذوي المهارات العليا، يدفع العمال المهاجرون ذوو المهارات المتدنية في البناء والزراعة والخدمات (بما في ذلك العمل المنزلي) لوكالات ما بين ٥٠٠ دولار أميركي و ٥٠٠٠ دولار أميركي، أو ما يعادل دخل ما بين ١ و ١٥ شهراً في الخارج.^٢ ويمكن أن يعتبر ذلك تمييز حالة أو طبقة، أي تمييز طبقي يستند إلى مستوى المهارة والتعليم والتدريب وهو استغلال الضعف (والياس) الذي تعانيه الشريحة الأكبر من العمال المهاجرين الفقراء وذوي التعليم المنخفض وذوي المهارات المنخفضة من البلدان الآسيوية. وقد جرت العادة أن يدفع العمال ذوو المهارات المتدنية مقابل خدمات التوظيف منذ عقود، مما أثر بشكل عميق على الأجيال وسيتم مناقشة ذلك بمزيد من التفصيل فيما يلي باعتبار هذه المسألة "ثقافة" توقع الدفع. ورغم أنه لم يتم تناولها هنا، تشير الأدلة إلى أن العمال ذوي المهارات المتدنية ما زالوا يدفعون عندما يتم توظيفهم من خلال الشبكات الاجتماعية والعائلية.^٣ أظهرت النتائج الأولية الصادرة عن دراسة المنظمة الدولية للهجرة (IOM) (٢٠١٦) حول التوظيف بين الإمارات العربية المتحدة (UAE)، ونيبال، وبين الإمارات العربية المتحدة والهند (ولاية كيرالا) ميل الشركات الصغيرة إلى توظيف العمال من خلال العائلة والأصدقاء الذين يتصرفون وكأنهم 'المراجع' أمام المرشحين، إلا يدفعون لهم وكأنهم وسطاء.^٤

ينبغي توضيح سبب دفع هذا الكم من المال من قبل العمال المهاجرين. أولاً، يستخدم المقاولون والمتعاقدون من الباطن "التعاقد الخارجي" لجمع تكاليف التوظيف من وكالات التوظيف الخاصة في البلدان الأصل كوسيلة للتحايل على قوانين العمل المحلية التي تمنع العمال من دفع تكاليف التوظيف.^٥

ثانياً، توفر شركات التوظيف المال وتزيد قدرتها التنافسية من خلال عدم دفع نفقات التوظيف. ثالثاً، تتنافس وكالات التوظيف الخاصة داخليا ودوليا للحصول على عقود توريد العمالة من خلال توفير مبالغ رشوة لتوظيف موظفي الشركات ووكالات الاستقدام في بلدان المقصد. ويتم تحميل العمال ذوي المهارات المتدنية نفقات هذا التواطؤ بين وكالات التوظيف الخاصة، وشركات التوظيف ووكالات الاستقدام.

وبالتالي فإن التحويلات المالية التي يرسلها العمال المهاجرون إلى أوطانهم يقابلها جزئياً مئات الملايين من الدولارات من مدفوعات العمال التي ترسلها وكالات التوظيف الخاصة إلى أصحاب العمل والوكلاء في بلدان المقصد كدفعات رشوة للحصول على عقود توريد العمالة. وقدرت دراسة للبنك الدولي في عام ٢٠١١ أنه يتم تحويل ما بين ١٧ و ٣٤ مليون دولار أميركي سنوياً من نيبال إلى قطر (تم تسجيل ٥ في المائة من التحويلات من قطر إلى نيبال) في دفعات رشوة لأصحاب العمل ووكالات الاستقدام في قطر باستخدام نظام الحوالة غير الرسمي لتحويل الأموال.^٦ ووثقت الملاحظات عينها بالنسبة للهند.^٧

أظهرت عدد من الدراسات أن العمال المهاجرين يحصلون على قروض من المرابين ووكالات التوظيف التي توظفهم بأسعار فائدة عالية (٣٠ إلى ٦٠ في المائة).^٨ وبييعون أملاك العائلة، ويستخدمون مدخراتهم من أجل دفع رسوم للتوظيف.^٩ كما أن مدفوعات العامل تشكل عنصر حيوي في السيطرة على القوى العاملة من ذوي المهارات المتدنية والتي يمكن أن تؤدي إلى أشكال أخرى من الاستغلال، مثل العمل لساعات طويلة دون أجر إضافي، وعدم دفع الأجور أو دفع أجور أقل مما ينص عليه في العقد. وغالباً ما يضطر بعض من تتم محاصرتهم في موقف "عامل مدين" أو "عبودية الدين" إلى قبول أجور أقل وظروف أسوأ مما وعدوا به.^{١٠} كما أن قيام أصحاب العمل بخصم الأجر من أجل تسديد نفقات التوظيف شكل شائع وغير مرئي من الاستغلال، لا سيما مع عمال المنازل المهاجرين. ويتفاقم هذا الضعف بسبب عدم وجود آليات شكاوى كافية وآمنة، فضلاً عن عدم وجود منظمات للعمال وعيادات قانونية مجانية لتمثيل العمال.^{١١}

ورغم أن قوانين العمل المحلية في قطر،^{١٢} والمملكة العربية السعودية،^{١٣} ودولة الإمارات العربية المتحدة^{١٤} تحظر فرض تكاليف على العمال،^{١٥} إلا أنه تفسر هذه القوانين في بعض الأحيان من قبل أصحاب العمل ووكالات التوظيف أنها بمثابة حظر على خصم أجور تكاليف التوظيف في بلد المقصد. وبالتالي، تتم مقاضاة التكاليف قبل المغادرة في بلدان الأم، والاستثناء الوحيد هو دولة الإمارات العربية المتحدة، حيث يتضمن القانون بند

^٩ وعادة يكون "التوظيف أول فعل يتخذ عند تأسيس علاقة العمل، وتلبية لأغراض هذه المبادئ التوجيهية يشمل التوظيف اختيار العمال ونقلهم وتنسيبهم إلى العمل وإعادةهم إلى الوطن إذا لزم الأمر، ويغطي كل من الباحثين عن عمل والذين أقاموا علاقة عمل، وتشمل المرحلة الكاملة لعملية التوظيف: الاختيار والنقل والانتساب إلى العمل والعودة إذا لزم الأمر أو عند الرغبة. إلا أنها لا تشمل ظروف العمل ومعاملة العمال، باستثناء ما قد يؤثر على عملية التوظيف هذه. يتحقق التوظيف من خلال ثلاث طرق رئيسية: أ) التوظيف المباشر للعمال من قبل صاحب العمل، ب) التوظيف من خلال مستقدي العمال، بما في ذلك خدمات التوظيف العامة ووكلاء التوظيف في مختلف ميادين القطاع الخاص، والوسطاء على اختلافهم وأولئك الذين يعملون ضمن وخارج القانون، ج) تعيين العمال من قبل موردي التعاقد الخارجي (وكالات التوظيف في القطاع الخاص) للشركات المستخدمة بصفة عمال مؤقتين.

^١ تحرق اللوائح التي تسمح لوكالات التوظيف الخاصة بجعل العمال يدفعون رسوم مقابل توظيفهم معايير العمل الدولية، أي اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨١.

حظر قبول أو طلب السداد من العمال "سواء قبل أو بعد التوظيف" (المادة ١٨ من قانون العمل الإماراتي رقم ٨، 1٩٨٠). وتنص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨١ (المادة ٧) بوضوح على أنه لا ينبغي للعمال أن يدفعوا تكاليف أو نفقات الاستقدام – في أي مكان.^{١٧} وينبغي أن تكون النفقات مسؤولية مشتركة بين الحكومات والوكالات وأصحاب العمل في بلد الأم وبلد المقصد معاً لضمان الامتثال لهذا المبدأ. ويشير بعض المحللين إلى المبالغ الفعلية المدفوعة على أنها "تكاليف مبالغ بها".^{١٨} وقد أشار البعض إلى أن المدفوعات التي يسددها العمال تشكل "رشوة" مقابل الحصول على هذا العمل،^{١٩} لا بل انها 'ابتزاز' أصبح بمثابة قاعدة عمل أساسية معتمدة في قطاع توظيف العمال وينبغي تجريمها.

ويلزم أصحاب العمل في بلد المقصد بدفع بعض نفقات التوظيف، مثل تأشيرة العمل والنفقات المرتبطة بتصريح الإقامة، وبالتالي تدرج هذه المسألة في إطار تطبيق القانون. أما دفعات الرشوة من قبل وكالات التوظيف فتشكل تسديداً كلياً أو جزئياً لهذه النفقات وتعود إلى الشركة الموظفة، إلا أنها على الأرجح توجه نحو أشخاص معينين فقط. وعلوّة على ذلك، وفي الحالات التي يدفع أصحاب العمل تكاليف ونفقات التوظيف كاملة من دون الحاجة إلى دفع رشوة أو استرداد الأموال، تلجأ وكالات التوظيف الخاصة الي فرض رسوم على العمال لأنهم يتوقعون الدفع مسبقاً. هكذا، يمكن للوكالة أن تستفيد من كل من صاحب العمل والعامل المهاجر على حد سواء، بحيث تؤخذ من الجانبين معاً.^{٢٠}

وهناك أيضاً عامل السيطرة، إذ يدرك أصحاب العمل جيداً أنهم في حال لم يدفعوا نفقات التوظيف، فإن موظفيهم سيدفعونها، كما يدركون أيضاً بأن موظفيهم محاصرون بالديون وغير قادرين على ترك عملهم إذا كانوا في ظروف عمل أو ظروف معيشية سيئة، أو يتلقون راتباً أقل من توقعاتهم.^{٢١}

في بعض الأحيان، يتم اختيار وكالة التوظيف بناء على فرضية أن العمال سيقومون بتسديد رسوم التوظيف العالية، وأن المدفوعات ستكون كافية لتسديد رواتب الموظفين في الشركة المشغلة.^{٢٢} لا يعطى العمال المهاجرون عموماً إيصالات عن المبالغ التي دفعوها إلى وكالات التوظيف،^{٢٣} وبالتالي تكون المعاملات مبهمة، رغم أن هذه الممارسة متعارف عليها عند كافة أصحاب المصلحة. وتستخدم مدفوعات العمال أيضاً من قبل بعض وكالات التوظيف الخاصة لدفع مبالغ إلى مسؤولين محليين في مختلف بلدان الأم والمقصد لمعالجة الأوراق بسرعة أكبر أو لمنع التأخير المتعمد.^{٢٤} لا توجد الكثير من الرقابة على هذه الممارسات الاحتياطية من قبل حكومات بلد الأم أو المقصد أو قد تكون معدومة بالكامل، وغالباً ما تكون مقبولة على أنها مجرد عملية مرتبطة بأسواق العمل الحرة لناعية العرض والطلب حيث لا يمكن، أو لا يجب، التدخل بها.

ويمكن أيضاً تسديد المدفوعات غير المباشرة بالتواطؤ مع أصحاب العمل من أجل خصم تكاليف ونفقات التوظيف بشكل غير قانوني من أجور العمال على مدى فترة زمنية قد تستمر لأكثر من سنة أو طوال مدة عقد العمل، إذ أنه يوجد القليل من التنظيمات الحكومية المعنية بهذه الممارسات لأن رصد المدفوعات والتفتيش عنها قد يكون خارج نطاق حكومات بلد المقصد. ويمكن أن تكون التحويلات المصرفية الإلكترونية وسيلة فعالة للمراقبة، خاصة تلك التي توفّق تلقائياً ما بين الدفعات والعقود، والتي تتضمن بدل ساعات العمل الإضافية والخصومات، إلا أنها تحتاج إلى الرصد المستمر.

على افتراض أن عدد الرعايا الأجانب في القوى العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي يبلغ حوالي ١٣ مليون و٨٠ في المائة^{٢٥} منهم (حوالي ١٠ مليون شخص) هم من الدول الآسيوية حيث يدفع العمال إلى وكالات التوظيف الخاصة؛ ولو افترضنا بأن كل عامل يدفع في المتوسط ١٠٠٠ دولار أميركي أكثر من النفقات الفعلية^{٢٦}، يمكننا أن نستنتج أن المعاملات النقدية غير المصرح عنها قد بلغت حوالي ١٠ مليار دولار أميركي على مدى العقد الماضي أو نحو ذلك، وهي تستمر بشكل يومي. وهكذا، فإن الرسوم الاحتياطية المفروضة من قبل وكالات التوظيف الخاصة تغذي قطاع التوظيف بمليارات الدولارات، وتدفعها إلى حد كبير العمالة الوافدة ذات المهارات المتدنية.^{٢٧} وبالتالي، لا يوظف العمال المهاجرون ذوو المهارات المتدنية على أساس المؤهلات والمهارات والخبرة فقط، وإنما أيضاً على أساس من هو قادر وعلى استعداد للدفع. ويشوه ذلك سوق العمل من حيث التوفيق السليم بين المهارات والعمل بالإضافة إلى التأثير على النمو المحتمل للهجرة.

٢. مناقصة المشروع – بداية الطلب على اليد العاملة

ينبغي أن ينطلق أي تحليل لمشاكل التوظيف من النقطة التي يبدأ فيها الطلب على العمالة في بلدان المقصد، وفي حالة البناء عندما يتم الاتفاق على مشروع بناء/هندسي وعند وضع الميزانية له. تفتقر العطاءات التنافسية للمشاريع الرأسمالية إلى الشفافية الكافية في ما يتعلق بتوظيف العمال ونفقات التوظيف، بما أن هذه هذه النفقات لا تحتسب إلا في نهاية مرحلة التقييم التجاري للعطاءات، حيث أن العرض الأدنى هو المرجح بأن يربح العقد. وغالباً ما تشمل تدابير خفض التكاليف من قبل المقاولين الذين يقدمون المناقصات عدم دفع نفقات التوظيف، والاعتماد على العمال أنفسهم لدفع تلك النفقات من أجل تعظيم قدرتهم التنافسية في عملية تقديم المناقصات. وينطبق الأمر عينه على المقاولين من الباطن الذين يشكلون جزءاً أساسياً ولكن غير مباشر للمناقصات. كما تشكل الضغوط المالية والزمنية على المقاولين والمقاولين من الباطن عوامل رئيسية في

السعي إلى تنفيذ تدابير خفض التكاليف هذه. هناك مسؤولية للحفاظ على رقابة شفافة لإدارات المشتريات ودوائر إدارة المرافق في منح عطاءات مشاريع البناء/المشاريع الهندسية وأي مشاريع أخرى تدعو لمناقصات تنافسية. وتمتد هذه المسؤولية من الحكومة إلى الأدوات الحكومية والمقاولين والمقاولين من الباطن في كافة أنحاء سلسلة التوريد.

ويسهل عدم تسديد نفقات التوظيف من قبل المقاولين والمقاولين من الباطن عاملان اثنان: أولاً، وجود آلاف وكالات التوظيف الخاصة في بلدان الأم التي تتنافس مع بعضها البعض للعمل في مجال توريد العمالة إلى الدول العربية؛ وثانياً، العرض غير المحدود تقريبا من العمال الذين يتقاضون مبالغ ضئيلة أو العاطلين عن العمل في الدول الآسيوية الذين هم على استعداد او مجبرين على دفع ثمن توظيفهم.

٣. وكالات التعاقد الخارجي^٢

تعمل شركات التعاقد الخارجي بمثابة صاحب العمل المباشر للعمال المهاجرين وتعمل كوسيط طرف ثالث بين وكالات التوظيف في بلد الأم والمقاولين في بلد المقصد. كما أنها المسؤولة عن التوظيف، والتفاوض على عقود العمل، ودفع الأجور وتأمين السكن والغذاء والتأمين الصحي. وكبديل للتوظيف المباشر، يستخدم المقاولون في صناعة البناء موردي العمالة بالتعاقد الخارجي تحديداً من أجل تلبية الحاجات الأساسية والمؤقتة والقصيرة الأجل، إلا أنها قد تكون أيضاً طويلة الأجل. وتحدد الحكومات في بلد المقصد من يستحق الحصول على ترخيص عمل. وتجدر الإشارة الى أن بعض الشركات لا تعرف عن نفسها على أنها وكالات تعاقد خارجي، لكنها تسجل كمقاولين أو تجار، وتحصل على تأشيرات (التي قد تشمل "تأشيرات مجانية") و"تخزن" العمال المهاجرين في معسكرات العمل أو في مواقع إقامة أخرى، الى أن تتمكن من الحصول على وظائف لهم.

بعدها يوظف هؤلاء العمال في شركات أخرى، عادة في شركات البناء وأيضاً في شركات الخدمات، مثل التنظيف (لدى الشركات والمنازل) والحراسة. وتقوم شركة التعاقد الخارجي بفرض رسوم على المقاولين لتأجير العمالة، إلا أنها تدفع أجور العمال. وهكذا، لا يندرج العمال المستخدمين من قبل المقاولون (أو المقاولين من الباطن) أو المزودين من خلال التعاقد الخارجي في أعداد العمال لأنهم ليسوا على لوائح الأجور، بل تم توظيفهم بشكل غير مباشر من قبل كفيل طرف ثالث.^{٢٨} تمثل العملية "حجاب الشركة" حيث لا يعترف المقاول رسمياً بعمال التعاقد الخارجي في مواقع العمل ولا يتحقق إن كانوا ضحايا للاتجار أو غيره من أشكال الاستغلال أو إن كانوا يعيشون في ظروف دون المستوى.^{٢٩}

تنطوي ممارسة التعاقد الخارجي على مخاطرة عالية في سلاسل التوريد العالمية بسبب انعدام الشفافية. وينبغي اعتبار مشاركة عدة وسطاء "ناقوس الخطر" يستدعي التحقيق والرصد. وتشير التقارير حول الممارسات الاحتياطية من قبل شركات توريد التعاقد الخارجي إلى احتجاز جوازات السفر، وتدني الأجور، وعدم دفع الأجور، والسكن السيئ ووجود فترات عدم عمل قد لا يحصل خلالها العمال على رواتبهم.^{٣٠}

٤. استبدال العقد

يبقى مبدأ استبدال العقد أمراً شائعاً بالرغم من اتخاذ تدابير تصحيحية في بعض دول مجلس التعاون الخليجي. في ظل انعدام تنظيم مركزي ومراقبة صارمة للتوظيف (في بلد الأم) حتى الوصول إلى بلد المقصد، ما زال استبدال العقد أمراً سهلاً. ويساهم في هذا عدم وجود العمال في وضع يمكنهم من تقديم شكوى أو رفض العمل بسبب ديون التوظيف التي تكيدوها. وقد يساعد التسجيل الإلكتروني للعقود ومراقبتها ودفع الأجور الفعلية في التغلب على هذه المشكلة دون الحاجة إلى مبادرة العمال المهاجرين بتقديم شكوى رسمية، لأنهم غالباً ما يكونون في وضع لا يسمح لهم بالقيام بذلك. في دولة الإمارات العربية المتحدة، ينبغي الآن أن يتم توقيع رسالة عرض العمل التي تعطى للعمال قبل المغادرة وحفظها من قبل وزارة الموارد البشرية والتوطين الإماراتية قبل سفر العامل. وتنصح الإمارات العمال بأن يتطابق العقد الموقع مع عرض العمل ويتم التدقيق بذلك لدى وصولهم. كما أن مطالبة أصحاب العمل بدفع الأجور في حسابات مصرفية يقدم مقياساً آخر للرقابة (على سبيل المثال، من خلال التوفيق بين المدفوعات والعقود الأصلية). غير أنه ما زال حتى الآن من غير الواضح مدى

^[1] يشار إليها أحيانا على أنها "وكالات توريد العمال" أو "موردة القوى العاملة" أو "وكالات العمل المؤقت" (مبادئ منظمة العمل الدولية التوجيهية للتوظيف العادل) أو "وكالات العمل الخاصة" أو "وكالات التوظيف" أو "شركات التوظيف" – انظر غوردون، جينفر (٢٠١0) توظيف العمال العالمي في سياق سلسلة التوريد، منظمة العمل الدولية، جنيف. وتستخدم هنا عبارة "وكالة التعاقد الخارجي" لأنه التوظيف الأكثر شيوعا ووضوحا في قطاعات البناء والقطاعات الصناعية الأخرى.

تمكن السلطات في الدول العربية من تنفيذ عمليات التدقيق الإلكتروني التي تكشف عن استبدال العقد. على سبيل المثال، يجب أن يكون هناك آلية يمكن من خلالها للعمال المهاجرين التبليغ عن مخالفات في مدفوعاتهم الإلكترونية التي تخالف عقودهم.

٥. تداول "التأشيرات المجانية"

إن "التأشيرات المجانية" ليست مجانية بالمعنى النقدي، إلا أنها خالية من صاحب العمل أو الوظيفة. ولا يقوم الكفيل الذي يظهر اسمه على التأشيرة فعلياً بتوظيف العمال. في بعض الأحيان، يتم تسجيل شركات وهمية لمجرد الحصول على التأشيرات المجانية وبيعها.^{٣١} تعتبر هذه الممارسة غير قانونية في معظم الدول العربية وتضع العامل بوضع غير نظامي وخطر. سعت معظم الدول العربية لوقف التداول بالتأشيرة ومعاقبة المتورطين. من وجهة نظر التوظيف، يعتبر تداول "التأشيرات المجانية" المصدر الرئيسي لعدم الانتظام، وتحديدًا من قبل الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم. ورغم أن التأشيرات المجانية معروفة في بلدان الأم المصدرة للعمال، يبقى السؤال الحرج في ما إذا كان العامل المهاجر على علم بعدم وجود وظيفة فعلية قبل المغادرة. في ظل هذه الظروف، قد يكون العمال في وضع غير نظامي ضحية للخداع والغش وربما الاتجار.

وتشير التقديرات إلى أن ما يصل إلى ١٥ في المائة من القوى العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي في الماضي دخلوا بموجب تأشيرات مجانية، أي أن هناك مئات الآلاف من العمال في وضع غير نظامي.^{٣٢} ويصعب قياس حجم هذه المشكلة كماً، خصوصاً عندما تكون هناك حملات دورية تؤدي إلى الترحيل إضافة الى حملات الإعفاء والسماح بتصويب الأوضاع أو السماح للعمال في وضع غير نظامي بالعودة إلى ديارهم بدون فرض أي عقوبات، وتشير هذه التدابير إلى اهتمام بلدان المقصد بالتصدي للمشكلة، إلا أن هناك مساحة في هذا الصدد لمزيد من الشفافية في البيانات بهدف تحليلها.^{٣٣} وفي سوق العمل السرية المحلية هذه، لا يحصل الوسطاء عديمو الضمير على دخل من بيع التأشيرة فحسب، وإنما تزداد قيمة العامل المهاجر بالنسبة لهم في حال حصوله على عمل، حيث يكبد العامل تكاليف إضافية للحصول على شهادة عدم ممانعة بالنسبة لتغيير الكفيل / صاحب العمل، إعادة جواز السفر أو عودته إلى موطنه. ويكون العمال مستعدين لدفع هذه النفقات مقابل الحصول على العمل الذي يحتاجونه وتنظيم أوراقتهم.

٦. عمال المنازل المهاجرين

يعمل عمال المنازل المهاجرون في الدول العربية كعمال نظافة ومقدمي الرعاية للأطفال والمسنين، وطهارة، وعمال حدائق، وحراس أمن في المنازل، وسائقين وغيرها من الوظائف المنزلية لصالح صاحب العمل / الكفيل وعائلته. يوجد ما يقدر بـ ٣١٦ مليون من عمال المنازل المهاجرين في المنطقة العربية عام ٢٠١٣، أكثر من نصفهم بقليل (٥٠,٦ في المائة؛ ١,٦ مليون) من النساء.^{٣٤} وقد تم إبلء مزيد من الاهتمام في السنوات الأخيرة لعاملات المنازل. وأدى ضعف عمال المنازل وتهميشهم من قبل الرأي العام إلى وضع اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بعمال المنازل.^{٣٥} بالرغم من ذلك، تستبعد معظم الدول العربية العمل المنزلي من حماية قانون العمل ويدرجون هذا البند ضمن وصاية وزارات الداخلية بدلا من وزارات العمل.

في قطاع العمل المنزلي، تحقق الوكالات مصالح مالية شخصية في منع العمال من "الهروب" خلال فترة الاختبار، مما قد يشجع بعض ممارسات صاحب العمل مثل التأخر في دفع الأجور ومصادرة جوازات السفر.

توظف معظم العاملات المنزليات المهاجرات في الدول العربية من إندونيسيا وبنغلادش وسريلانكا والهند ونيبال والفلبين وأثيوبيا. وبسبب ورود العديد من الشكاوى حول انتهاكات لحقوق عاملات المنازل، أصدرت بعض الدول حظرا ضد هجرتها إلى الدول العربية.^{٣٦} ورفع هذا الحظر بأكمله بعد سنة أو سنتين تقريبا، في حين رفعت دول أخرى هذا الحظر على الفور. في حالة الفلبين، على سبيل المثال، رفع الحظر بعد إدخال "حزمة إصلاح العمل المنزلي" التي تضمنت زيادة في حدود السن، وأجور أعلى، وتدريب محسن، وعدم دفع أي رسوم من قبل العمال.^{٣٧} كما شرعت قيود السن^{٣٨} وحظرت سريلانكا النساء اللواتي لديهن أطفال دون سن الثانية من السفر إلى الخارج للعمل.^{٣٩} وقد واجهت قيود السن والأطفال انتقادات من المنظمات النسائية بما فيها منظمة الأمم المتحدة التي تعنى بالمرأة على أساس أن هذه القيود تشكل تمييزا ضد النوع الاجتماعي والعمر والزواج والأمومة^{٤٠}. وفرضت بلدان الدول العربية أيضا القيود على الهجرة النسائية. على سبيل المثال في عام ٢٠١١، توقفت المملكة العربية السعودية عن إصدار تأشيرات لعاملات المنازل من الفلبين وإندونيسيا لأنها لم تتمكن من الاتفاق على شروط الأجور وظروف العمل. إلا أنه تم توقيع اتفاقيات في نهاية المطاف مع الفلبين في عام ٢٠١٣ واندونيسيا في عام ٢٠١٤.^{٤١}

تاريخيا، لم يمنع الحظر أو القيود الناس من الهجرة إلى الخارج بحثاً عن عمل، فسيجد العمال وسائل غير نظامية للمغادرة، مما يجعلهم أكثر عرضة للاتجار بالبشر والعمل بالسخرة. وقد وجدت دراسة حديثة أن النساء النيباليات سافرن ببساطة إلى الهند وبنغلادش وهاجرن من هناك^{٤٢}، حيث كان البعض منهم دون السن القانونية وحصلن على شهادات ميلاد مزورة^{٤٣}. و تكون النساء والفتيات المهاجرات عرضة بشكل خاص لإجبارهن على العمل في الدعارة.

حاولت حكومات بلدان الأم كثيرا معالجة توظيف عمال المنازل المهاجرين تحديدا، مثل اشتراط أن يتبع العمال لوكالات في كل من بلدان الأم والمقصد فتكون بمثابة طرف ثالث يقوم بالمتابعة. وحظرت أغليبتها أيضا وكالات التوظيف من فرض مبالغ على عمال المنازل المهاجرين بالرغم من أن البعض يتم تغريمهم خلسة ويتم حجب أو خصم أجور آخرين^{٤٤}. وبذلت حكومات بلد المقصد مثل الأردن (٢٠١٥) والكويت (٢٠١٥) بعض الجهود التشريعية (المحدودة) للاعتراف بحقوق عمال المنازل المهاجرين وتحسينها، ووضعت اتفاقيات توظيف ثنائية خاصة بعمال المنازل. لا يغطي قانون العمل البحريني عمال المنازل إلا في عدد محدود من المواد، بحيث يغطي العقود، وإنهاء الخدمة، ودفع الأجور، والإجازات السنوية، ونزاعات العمل الفردية. يقال أحيانا أن القيود الثقافية المتعلقة بالمواقف والمعتقدات في الدول العربية والقائمة على النوع الاجتماعي تجعل إصلاح حالة عمال المنازل المهاجرين أمرا صعبا، ومع ذلك، لا يمكن قبول الاستثناء القائم على النوع الاجتماعي إذا كان يشكل تمييزاً ويتعارض مع المعايير الدولية.

في حين ركز هذا القسم على التحديات الأساسية التي يواجهها العمال المهاجرون، يقدم القسم التالي سبل المضي قدما لمعالجة بعض القضايا المذكورة أعلاه.

القسم ٢: سبل المضي قدما لمواجهة تحديات التوظيف

تعترف اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشرعية وكالات التوظيف الخاصة، إلا أنها تشير أيضاً إلى ضرورة تنظيم إنشاءها وطريقة عملها ومحاسبتها على عدم الامتثال للقوانين ووالأفعال الجرمية.^{٤٥} ويعتبر هذا ضرورياً لمعاقبة أي ممارسات خاطئة ولمنع الإساءة وحماية العمال.^{٤٦} هناك حاجة لاتخاذ تدابير أكثر فعالية لضمان الالتزام بسيادة القانون والإنفاذ الفعال لردع سوء المعاملة المرتكب من قبل شركات التوظيف إضافة إلى تغيير عقليات العمال المهاجرين وأصحاب العمل ووكالات التوظيف لناحية التوظيف الممثلة للقانون والعدل والأخلاقي، وحيث تكون مسألة عدم دفع العمال مقابل التوظيف أمر أساسي. إن جوهر اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن وكالات التوظيف الخاصة ١٩٩٧ (رقم ١٨١) هو أن "... الوكالات لن تفرض بشكل مباشر أو غير مباشر، كليا أو جزئياً، أي تكاليف أو نفقات على العمال".^{٤٧}

كما ينبغي أن تتوافق تشريعات وممارسات التوظيف مع معايير العمل الدولية^{٤٨} وأن تتضمن أحكاماً صريحة تتعلق بحماية العمال المهاجرين، مثل الأحكام المتعلقة بعقود العمل، فضلا عن العمل اللائق والظروف المعيشية اللائقة.^{٤٩}

توضح المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان أنه يتوجب على الحكومات أن تحمي العمال ضد انتهاكات حقوق الإنسان من قبل مؤسسات الأعمال في أراضيها. وتنص الإرشادات على واجب حماية الحكومات والشركات لحقوق الإنسان، حيث تركز هذه المبادئ التوجيهية على الاعتراف بالتالي:

أ. التزامات الدول باحترام وحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية القائمة وتطبيقها؛

ب. دور مؤسسات الأعمال كأجهزة متخصصة في المجتمع تؤدي وظائف متخصصة، يتعين عليها أن تمتثل لكافة القوانين المعمول بها واحترام حقوق الإنسان؛

ج. الحاجة إلى أن تتطابق الحقوق والواجبات مع سبل انصاف مناسبة وفعالة في حالات الانتهاك.

وتنطبق هذه المبادئ التوجيهية على كافة الدول وكافة المؤسسات التجارية، سواء عبر الوطنية منها أو غيرها، وبغض النظر عن حجمها وقطاعها ومكانها وملكيته وهيكلها.^{٥٠}

كما يجب أن تفيد إصلاحات التوظيف عمال المنازل المهاجرين وتأخذ بعين الاعتبار أبعاد النوع الاجتماعي في فرص العمل والتوظيف.^{٥١} ورغم التقارير والتوصيات بسن قوانين خاصة أو أحكام شاملة لحماية عمال المنازل المهاجرين، لم يتبلور أي منها حتى الآن، باستثناء في الأردن والكويت، إضافة إلى شمول عمال المنازل ضمن قانون العمل في البحرين. وقد تم تفصيل هذه المسألة أدناه (في القسم ٨).

وينبغي التأكيد على أن الإشارة غالباً إلى "نفقات الهجرة للعمال المهاجرين"، على سبيل المثال، على النحو المشار إليه في دراسة البنك الدولي بشأن شراكة المعرفة الدولية حول الهجرة والتنمية (KNOMAD) على تكاليف التوظيف،^{٥٢} هي مجموعة من "النفقات" الفعلية (النفقات الثابتة والنفقات المتغيرة، بما في ذلك تكاليف الخدمات) و"الرسوم" التي يقوم العمال المهاجرون بتسديدها إلى وكالات التوظيف وأصحاب العمل، وبالتالي فهي تتضمن كل من نفقات التوظيف المناسبة و"المدفوعات غير الرسمية"، التي يشير إليها بعض الاقتصاديين على أنها "تسرب" (أي الاختلافات بين رسوم التوظيف ونفقات التوظيف).^{٥٣} على سبيل المثال، في دراسة شراكة المعرفة الدولية حول الهجرة والتنمية، يمكن شرح التفاوت الكبير بين ما يدفعه العمال المهاجرون من مبالغ والنفقات الفعلية على أنه رشوة زائفة مدفوعة إلى البعض من الموظفين لدى صاحب العمل أو وكالات الاستقدام أو شركات التعاقد الخارجي في البلد المقصد أو بعض المسؤولين الحكوميين.

وفي ما يلي مقترحات حول التقدم لتحسين ممارسات توظيف العمال المهاجرين:

١. مدفوعات أصحاب العمل لوكالات التوظيف فقط

ينبغي على حكومات بلدان الأم أن تلغي التشريعات التي تسمح حالياً لوكالات التوظيف بفرض مبالغ على العمال. كما وينبغي على حكومات بلدان المقصد تحديد تكاليف ونفقات التوظيف وإصدار أحكام تنص على عدم إصدار أي تأشيرات للعمال الذين يطلب منهم دفع أي مبلغ لتوظيفهم. ولا تنطبق المسؤولية على فرض حظر المدفوعات على العامل في بلدان الأم فحسب، وإنما تنطبق (وقد يكون هذا هو الأهم) على بلدان المقصد. وينبغي إجراء أبحاث استكشافية حول العمال الذين توقفوا عن دفع الرسوم ومدى تأثير ذلك على الجهات المعنية في قطاع التوظيف.

أصبح شرط دفع العمال لوكالات التوظيف أمراً راسخاً في أذهان العمال المهاجرين المحتملين والعائدين إلى الدول العربية. وهناك ثقافة سائدة بأن الشركات الموظفة لا تدفع تكاليف ورسوم الاستقدام^{٥٤} بغية زيادة قدرتها التنافسية، وهناك ثقافة في بلدان الأم بأن يدفع العمال – حيث أنه لا تتمتع عروض العمل التي لا يترتب عليها مدفوعات بثقة العمال.^{٥٥} حيث لن يتغير استعداد العمال لدفع ثمن وظائفهم إلا في حال حظرت حكومات بلدان الأم تسديد العمال للرسوم تماماً. رسمياً، أدى السماح بفرض تسديد العمال لراتب شهر أو شهرين أو ثلاثة أشهر كتكاليف الخدمات إلى فرض ما يساوي عشر مرات هذه الكلفة مع إنتفاء المسألة أمام الجهات الرقابية. ولذا، فإن سياسة عدم فرض أي رسوم ستكون أسهل بكثير من ناحية التنفيذ والرد من تحديد سقف للتكاليف.^{٥٥}

ومع ذلك، يعتبر الوضع الراهن انتصاراً لكافة أصحاب المصلحة، إذ تخفض الشركة الموظفة نفقاتها من خلال عدم دفع تكاليف التوظيف وغيرها من النفقات، مما يمنحها ميزة في مناقصة المشاريع. ويحصل موظفو الشركة الموظفة على مبالغ لإصدار عقود توريد العمل؛ حيث تستطيع وكالات التوظيف والاستقدام الوسيطة ابتزاز أرباح كبيرة من العمال والشركات الموظفة، ويعتبر العامل المهاجر الدفع كضمانة، أو بمثابة استثمار للحصول على العمل والدخل الذي سوف يسدد التكلفة الأولية مع مرور الوقت.

لذا لا بد من تغيير هذه الثقافات: أولاً، من خلال إلغاء التنظيمات في بلدان الأم التي تسمح لوكلاء التوظيف بفرض مبالغ على العمال؛ وثانياً، تنفيذ برنامج تثقيف وتوعية على نطاق واسع يوصي بمنع تسديد العمال المهاجرين المحتملين لأي مدفوعات إلى الوكلاء مقابل العمل في الدول العربية؛ وثالثاً، الطلب من أصحاب الأعمال في المقصد تسديد نفقات التوظيف والتأكد بأن موظفيهم المحتملين لم يدفعوا أي شيء. يتعاقد صاحب العمل للحصول على خدمات الوكالة للتوظيف، لذا ينبغي أن تحدد الشروط التعاقدية أن صاحب العمل وحده هو من يدفع تكاليف الوكالة لقاء خدمة التوظيف وغيرها من النفقات.

والأهم من ذلك، يجب 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 إلى نشر التوعية حول أسباب هذه السياسة لإرساء الثقة بتوظيف العمال دون تكلفة. على سبيل المثال، وزعت دولة الإمارات العربية المتحدة عام ٢٠١٦ "كتيب الترحيب"^{٥٦} لكافة العمال الجدد القادمين إلى المطار في دولة الإمارات. وفي هذا الكتيب، أوضحت وزارة الموارد البشرية والتوطين أنظمة العمل الجديدة، بما في ذلك القرار الوزاري الجديد حول شروط إنهاء العمل لأصحاب العمل والموظفين.^{٥٧} وهو ينص بوضوح:

"يتطلب القانون الإماراتي من صاحب العمل دفع نفقات التوظيف والانتقال. وتشمل هذه أي تكاليف مدفوعة إلى وكالة التوظيف الخاصة التي تم اعتمادها من قبل حكومة بلدكم، ونفقات إصدار تأشيرة الدخول والسفر إلى دولة الإمارات العربية المتحدة، ونفقات متطلبات المعالجة بعد الوصول مثل الفحوصات الطبية في دولة الإمارات العربية المتحدة وإصدار تصريح الإقامة الخاص بك."

ويحث الكتيب العمال الذين يحتاجون إلى مساعدة للحضور إلى أي مكتب عمل، ويضيف "يقوم مكتب العمل بمساعدتك وحمايتك على حد سواء." إن الوعد بالحماية مهم لأنه قد يمنح العمال الثقة لطرح الأسئلة حول ظروفهم. وتحت عنوان "أشياء هامة يجب أن تعرفها"، ينص الكتيب:

"يجب أن يدفع رب عملك نفقات التوظيف والسفر إلى الإمارات العربية المتحدة."

"يجب أن يدفع رب عملك للحصول على تصريح الإقامة الخاص بك."

"احتفظ بالإيصالات الخاصة بأي شيء يطلب منك دفع ثمنه."

"احتفظ بنسخة عن عرض التوظيف الذي وقعت عليه."

"عقدك يجب أن يتطابق مع عرض وظيفتك."

"احتفظ بنسخة من العقد الموقع في مكان آمن."

"لديك الحق في ترك عملك في أي وقت ولكن اعرف التزاماتك التعاقدية."

إن جهود دولة الإمارات العربية المتحدة في وضع برنامج التثقيف والدعم للعمال المهاجرين الوافدين على هذا الشكل هو موضع ترحيب، إلا إن إبلاغ العمال لدى وصولهم عن واجب أصحاب العمل بدفع نفقات التوظيف والحاجة إلى إيصالات جاء متأخراً نوعاً ما، فكان سيكون أكثر فعالية لو تم توزيعه قبل التوظيف، وإذا رافق ذلك معلومات عن سبل الانصاف.^{٥٨} عندما يبدأ التوظيف ويصبح العمال ملتزمون، يصبحون تلقائياً أكثر عرضة لتلبية كل ما يطلب منهم، لذا ينبغي ألا يقوم العمال المهاجرون المحتملون بتسديد أي مدفوعات لوكالات التوظيف. وعندما يبدأ العمل ويلتزم العمال، ينبغي إعلامهم أن مصلحتهم تقتضي أن يطلبوا إيصالات لكامل المبلغ الذي دفعوه وان عدم قيامهم بذلك مخالف للقانون.^{٥٩} وينبغي أن تفرض بلدان الأم دفع كافة المدفوعات إلى شركات التوظيف (سواء من العمال أو أصحاب العمل) عن طريق التحويل المصرفي على غرار أنظمة حماية الأجور في دول مجلس التعاون الخليجي، من أجل تحقيق التدقيق السليم.

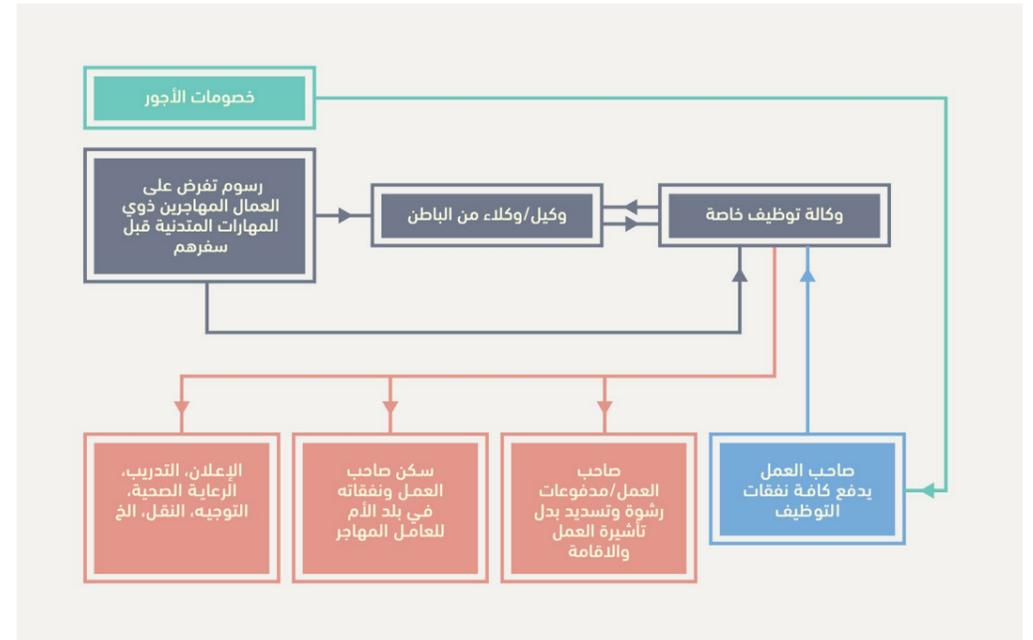
قد تتغلب ترتيبات المسؤولية المشتركة والمتعددة هذه عن طريق إجبار وكلاء التوظيف بتعويض العمال الذين تلقوا أموالاً منهم (انظروا القسم 0 أدناه). غير أن الصعوبة في ذلك، كما ثبت في الماضي، تكمن في عبء إثبات الدفع، لأنه لا يتم تقديم أي إيصالات أبداً مقابل المبالغ التي يدفعها العمال³⁰. وفي حال منح أي إيصال، يظهر فقط الحد الأقصى المسموح به بالقانون.

تخسر بلدان الأمم مئات الملايين من الدولارات التي يتم تقاضيها من مواطنيها (العمال المهاجرين). وتدفع إلى الوكلاء وموظفي صاحب العمل في بلدان المقصد. إذا كان أصحاب العمل هم وحدهم من يدفع لوكالات التوظيف ستكون هناك مكاسب مالية مهمة للبلدان الأم على شكل عائدات العملة الأجنبية.

غالباً ما يرد أصحاب العمل ووكالات التوظيف والمسؤولين الحكوميين على أنصار إصلاح التوظيف الذين يطالبون بإلغاء التكلفة على العمال المهاجرين الرود أنه "من الصعب جداً" إلغاء هذه الممارسة. وقد قيل أيضاً أن حظر مدفوعات العمال "فجأة" سيدفع بأن تصبح الممارسة "سرية"³¹. ومع ذلك، نظراً للممارسات الحالية والسابقة كما هو واضح في هذه الورقة، لا يبدو أن هناك أي آلية سهلة لتحديد سقف تكاليف التوظيف من قبل العمال لأن الرسوم الإضافية هي بالفعل سرية بسبب عدم وجود إيصالات وانعدام المساءلة.

قد يتورط أصحاب العمل والسلطات في البلدان العربية بممارسات الديون والربا في بلدان الأم، وحتى إذا كان يتم تكبد الديون في بلد الأم، تبين أن الكثير من هذه الديون يتم تحويلها بعيداً كرشوة وابتزاز من قبل أصحاب العمل والوكلاء في بلدان المقصد³². وتعارض أخلاقيات التمويل الإسلامي الفائدة أو الربا، وهكذا، فإن السماح بالديون الربوية التي يتكبدتها العمال أو تشجيعها أو غرض الطرف عنها يمكن أيضاً اعتباره مخالفة للالتزامات الدينية. بالتأكيد، يعتبر إلغاء مدفوعات التوظيف هذه أكثر فعالية، مما يعني عن الديون تماماً³³.

الشكل ١. مثال على تدفق رسوم التوظيف المزورة



يمكن المقارنة بنماذج توظيف العمال ذوي المهارات العالية، حيث غالباً ما يكون تسديد تكاليف على عاتق صاحب العمل فيما قد يدفع طالب الوظيفة رسوم رمزية للتسجيل لدى الوكالة. كما يقترح توفير خدمات التوظيف على نطاق واسع للعمال ذوي المهارات المتدنية من قبل وكالات متعددة الجنسيات مثل شركة أديكو، ومجموعة القوى العاملة ورائدستاد القابضة (تملك الشركات الثلاثة مكاتب في الدول العربية)³⁴. إضافة إلى التأكيد من امتثالها للتصدير العادل للعمالة من آسيا ودول الأمم الأخرى إن أمكن. وبما أن الطلب على العمالة ذات المهارات المنخفضة يبقى في منطقة آسيا، يجب على هذه الشركات متعددة الجنسيات أن تعتمد على وكالات عادلة تتمتع بالأخلاق العالية ولا تستخدم وكلاء من الباطن أو عليها أن تنشئ مكاتبها المحلية الخاصة³⁵.

سيطلب حظر مدفوعات العمال أيضاً التصدي لمستوى الضغط الذي قد تمارسه تجمعات التوظيف الخاصة على حكومات بلدان الأم. لم يتكلم الاتفاق بين نيبال وقطر حول التوظيف العادل والأخلاقي بالنجاح حتى الآن بسبب ضغط القطاع الخاص (انظروا القسم ٣، المربع ١). ونظراً لأن قدرتها على المساومة متفوقة³⁶ ينبغي على الدول العربية الساعية إلى الالتزام مبدئياً بعدم تسديد العمال تكاليف التوظيف أن توضح لحكومات بلدان الأم وتجمعات

وكالات التوظيف والوكالات الموجودة على أراضيها أن هذا الأمر غير مقبول، فمن المستحسن أن تحدد حكومات بلد المقصد تكاليف ونفقات التوظيف وأن توصي بعدم إصدار أي تأشيرات للعمال الذين يطلب منهم دفع أي مبلغ لتوظيفهم. كما يجب توضيح أن أصحاب العمل في البلد المقصد هم وحدهم من سيدفع كافة تكاليف ونفقات التوظيف. في الحالات المحددة لكل من قطر والإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية، يجب بيان عدم قانونية هذا الأمر بموجب تشريع العمل السائد فيها. من هنا، لا تنطبق المسؤولية على فرض حظر مدفوعات العمال على بلدان الأم فحسب، وإنما أيضاً (وربما هذا هو الأمر الأهم) على بلدان المقصد.

ويمكن أن تكون عملية إرساء مسألة "العمال من دون تكلفة" متعددة الأطراف بين الدول العربية ودول الأمم الآسيوية، حيث يدفع أصحاب العمل الكلفة فقط. تشكل حقيقة سماح البلدان الأم بمدفوعات العمال في حين لا تسمح بها بلدان المقصد إشكالية كبيرة، إذ يمكن للاتفاقيات العمل الثنائية التي تشجع الهجرة العادلة³⁷ أن توفر أحكام محددة لمعالجة الثغرات والتناقضات في التشريعات بين دول الأم والمقصد³⁸. وتملك الاتفاقيات الثنائية قوة تعاقدية أكبر من مذكرات التفاهم لأنه تنطوي على رصد وتقييم الأهداف والنتائج عادة وتسمح لحوار مستدام وأكثر تركيزاً³⁹. وينبغي أن تتضمن هذه الاتفاقيات أو مذكرات التفاهم التدابير المناسبة للتوظيف العادل والأخلاقي وتنسيق العقود القائمة على الحقوق مع شروط إنهاء العمل الواضحة بالإضافة إلى إجراءات منع استبدال العقد⁴⁰.

في الحالات التي يوجد فيها شركات استقدام^ط في بلد المقصد، قد يكون مستوى الرشاوى المدفوعة من قبل صاحب العمل أقل بسبب وجود الكفيل الإضافي المعني. في مثل هذه الحالات، فإن تلقى وكالة الاستقدام دفعات رشوة من وكالة التوظيف في بلد الأم وتمرر نسبة من هذه المدفوعات إلى موظفي الشركة الموظفة. على سبيل المثال، من خلال مقابلة حديثة مع وكالة استقدام في قطر، قدم عرض أسعار مكتوب من قبل وكيل توظيف في بنغلاديش يدفع رشوة، مقابل العامل الواحد، قيمتها ١٥٠٠ دولار أميركي "للمساعدين" (العمال) و١٨٠٠ دولار أميركي للكهربائيين والسباكين، فضلاً عن توفير غرف خمس نجوم لزيارتهم مدينة دكا. وقد نص الاقتباس على أن ٤٠ في المائة ستدفع عند طباعة التأشيرة و٦٠ في المائة عند وصول العامل إلى وجهته^{٤١}.

يقدم المرفق ١ في نهاية هذا التقرير تقديرات التكاليف والنفقات الفعلية ويقارنها مع الرسوم التي يطلب من العمال المهاجرين دفعها إلى وكالات التوظيف.

وأشارت المنظمة الدولية للهجرة إلى نفقات الأعمال الكبيرة التي يجب على الوكالات استردادها مثل نفقات الحفاظ على المنصب، وتكاليف السفر الدولي والنفقات العامة، بما في ذلك نفقات الضيافة، و"الترفيه" و"تذاكر الطيران من درجة رجال الأعمال لممثلي أصحاب العمل"^{٤٢}. ومن المرجح أن تكون المعاملات نوعاً من الرشوة التي يتحملها دائماً العمال المهاجرون. ويمكن القول أنه ليس مجرد "نموذج أعمال معيبة"، ولكن "نموذج أعمال احتيالية". لذا ينبغي تطوير نموذج موضوعي أكثر من هيكل تكاليف الخدمة لوكلاء التوظيف بالاشتراك مع أصحاب العمل للتأكد مما هم مستعدون لدفعه وكيف يستطيع الوكلاء استرداد نفقاتهم مع هامش معقول من الربح. وعلى أصحاب العمل عدم الثقة بالوكلاء الذين يعرضون تكاليف خدمة منخفضة، لأنهم سوف يفرضون الرسوم هذه دائماً على العمال حتى يتمكنوا من المنافسة والحفاظ على عملياتهم. ويجب ألا تقبل مكاتب التوظيف دفع نفقات السفر والمعيشة لممثلي صاحب العمل لاختبار المهارات واختيار العمال. وبالتالي، فإنه يتعين على كافة أصحاب المصلحة في بلدان المقصد تحديد ومنع موظفي الشركة ووكالات الاستقدام من تلقي مبالغ رشوة من وكالات التوظيف الخاصة في بلدان الأم.

ومع تزايد الطلب على التوظيف العادل والأخلاقي الذي ينص التزام صاحب العمل بدفع كافة نفقات التوظيف، ينبغي التوضيح أنه يجب على أصحاب العمل وحدهم أن يتحملوا نفقات التوظيف.

لذا من المطلوب التوسع الكبير في البحوث التجريبية المنهجية لتوليد بيانات أكثر دقة عن الاختلافات بين "التكاليف" و"النفقات" و"الرسوم" في أروقة مختلفة من هجرة العمالة من بلدان الأم الآسيوي إلى الدول العربية. ويجب أن تجري مثل هذه الدراسات مقابلات (أو تدقيقات) مع مجموعة واسعة من وكالات التوظيف والتحقق من صحة عروض الأسعار التي تعرضها مع الوزارات والإدارات في حكومات بلدان الأم المتخصصة بتنظيم التوظيف.

^ط يشار إلى "وكالة التوظيف" وكأنها وسيط في بلد العمل المصدر، في حين أن "وكالة الاستقدام" تكون في بلد المقصد.

٢. إجراءات شراء مناقصات المشاريع

ينبغي أن تتضمن مناقصات المشاريع تحليل شفاف منفصل ومفصل حول "تحليل تكاليف توظيف العمالة" ضمن اقتراح مناقصات يفصل نفقات التوظيف المتغيرة والثابتة، بما في ذلك نفقات عمل الوسطاء من الباطن.

يضمن التقيد بهذه التوصية أن يكون القصد من مقدمي المناقصات والمقاولين من الباطن دفع كافة تكاليف ونفقات التوظيف المتعلقة بالعمل والسكن والتوظيف والتدريب وما إلى ذلك. وقد يكون تفصيل تكاليف العمل خطوة تتوسط مراحل التقييم الفنية والتجارية، أو جنباً إلى جنب مع التقييم التجاري. وبالتأكيد، ينبغي ألا تحسب نفقات توظيف العمالة بعد أن يتم منح المناقصة، إذ عندما يكون التوظيف موثقاً بشكل صحيح ودقيقاً، يمكن اكتشاف التوظيف غير العادل بسهولة أكبر قبل إرساء إعطاءات المشاريع.

في ورقة عمل قدمت لحكومة الولايات المتحدة، طالب معهد الخدمات الأجنبية العالمي^{٧٥} برفع السقف عند تقييم مناقصات العقود. ومن خلال توظيف سياسة "أقل سعر تقني مقبول" (LPTA) يمكن تجنب وربما تسهيل انتهاكات الاتجار ما لم يكن هناك تفصيل شفاف لتكاليف ونفقات التوظيف في المناقصة حيث "يجب إيجاد مسار قابل للتدقيق والفحص في ما يتعلق بهذه المدفوعات". كما ينبغي توثيق وكالات التوظيف التي سيتم استخدامها في المناقصة بحيث تظهر على أنها مرخصة ومدققة ومعتمدة في تطبيق ممارسات التوظيف العادلة والأخلاقية والممثلة للقوانين والتي لا تفرض رسوماً أو تكاليف على العمال. ويجب أن يخضع أي مقاول أو مقاول من الباطن والذي يشير في المناقصة إلى توظيف العمال بنفسه إلى تمييز خاص. "من خلال تجربتنا يُستخدم هذا الإعلان كثيراً للهروب من شرط تسمية وكيل توظيف عديم الضمير أو غير مرخص. ويملك عدد قليل جداً من المقاولين الرئيسيين أو المقاولين من الباطن تراخيص للتوظيف في بلدان الأم ويعتمد جميعهم تقريباً على وكلاء."^{٧٦}

ومن المحتمل ألا يقوم بعض المقاولين بالتعاقد مع مقاولين من الباطن إلا بعد أشهر من إتمام العقد. ومع ذلك، يجب على المقاولين ممارسة الحرص الواجب مع المقاولين من الباطن الذين يجب أن يخضعوا لإجراءات تقييم المناقصة عينها، بما في ذلك تقييم تكلفة العمالة. تتراكم في الغالب ضغوط الوقت والضغوط المالية، وتمنح المقاولين من الباطن المزيد من القدرة على المساومة لخفض النفقات عن طريق إجبار العمال على دفع تكاليف ونفقات التوظيف والرسوم الأخرى، وبالتالي تستمر دورة الممارسات الاحتيالية.

تتمتع تقنية "بلوك تشاين"^{٧٥} التي يتم توظيفها لتحقيق الشفافية في سلاسل توريد المنتجات بإمكانات كبيرة كما تنطبق على التعاقد من الباطن لسلاسل التوريد في قطاع البناء وغيرها من القطاعات لضمان الشفافية وكشف النشاط الاحتيالي. وقد توفر التقنية حلاً للتغلب على المشاكل المرتبطة بوجود أطراف متعددة لا تثق ببعضها البعض، كما هو الحال في سلاسل التوريد المجزأة.^{٧٦} ويتزايد اختبار التطبيق في إدارة توظيف العمالة والموارد البشرية لتوفير تتبع آمن للتراخيص وغيرها من البيانات.^{٧٧}

وبالتالي، ينبغي على حكومات الدول العربية تشريع إجراءات سياسة المناقصات التي تفرض الشفافية بالنسبة لنفقات توظيف العمالة المهاجرة لكل من المقاولين والمقاولين من الباطن. وينبغي التدقيق بعناية أكثر بالمناقصات الأدنى للتأكد مما إذا كان تخفيض التكاليف سيكون على حساب العمال المهاجرين في طور التوظيف.

٣. التوظيف العادل والأخلاقي الممثل للقوانين

ينبغي تحقيق التنسيق الإقليمي بين حكومات بلدان الأم والمقصد من أجل إصدار التراخيص واعتماد وكالات توظيف عادلة وأخلاقية في بلدان الأم بصفتهم موردي العمالة الحصريين إلى الدول العربية. كما يجب أن ينطبق هذا أيضاً على وكالات الاستقدام ووكالات التعاقد الخارجي في بلدان المقصد، بالإضافة إلى الحاجة للتعاون متعدد الأطراف لوضع قوانين ثابتة بين بلدان الأم والمقصد بغية إرساء التناغم بين تنظيم وتطبيق التوظيف العادل.

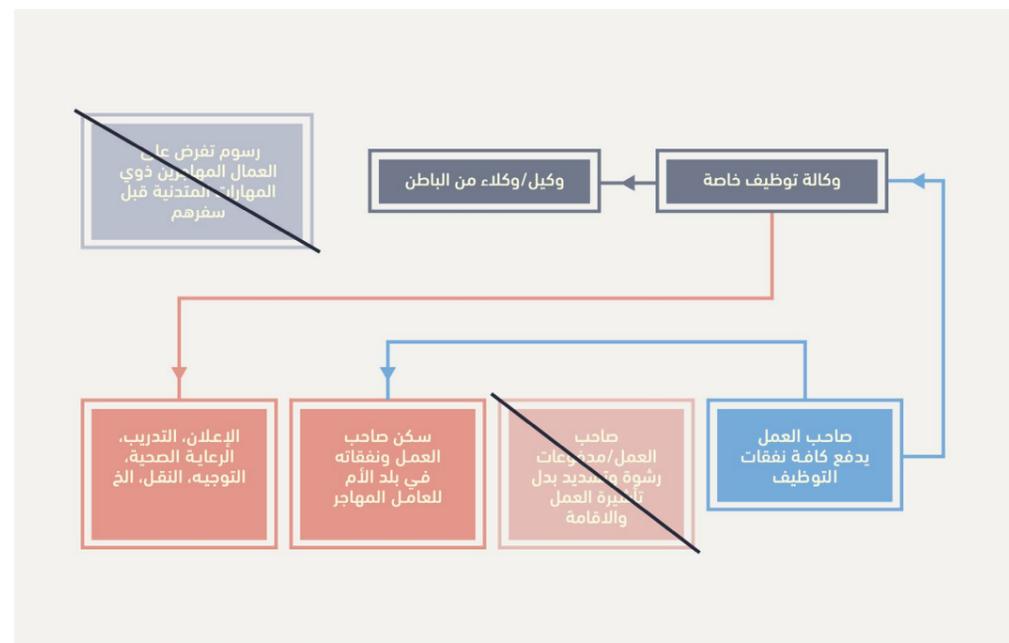
انتشر التقبل لفكرة التوظيف "الأخلاقي" كوسيلة من وسائل إصلاح قطاع التوظيف، لا سيما بين وكالات التوظيف والاستقدام الخاصة. ومع ذلك، غالباً ما يعتبر مصطلح "أخلاقي" كأمر طوعي وموضوعي - ما هو مقبول وما هو مرفوض كممارسة تجارية. وبهذا، يتمحور التركيز الأخلاقي على الشخص بدلاً من العملية، مما قد يؤدي إلى الثقة المضللة. وتنص التوصية هنا على ضرورة اتباع نهج نظامي متعدد الطبقات لمعالجة المشاكل في توظيف العمالة. ولذلك فمن المناسب أن يشمل التوظيف الأخلاقي "الامتثال" للقوانين والأنظمة والالتزامات التعاقدية في عملية التوظيف. ويرد الامتثال ضمن تعريف منظمة العمل الدولية "للتوظيف العادل"، وتحديداً: "التوظيف المنفذ في إطار القانون واحترام حقوق الإنسان، من دون تمييز ومع حماية العمال من حالات إساءة

المعاملة". كما تقدم مبادرة منظمة العمل الدولية للتوظيف العادل إجراءات أخرى، بما في ذلك: تحسين القوانين والسياسات والدعم لتعزيز التوظيف العادل؛ وتعزيز الممارسات التجارية العادلة؛ وتمكين وحماية العمال من خلال الحوار الاجتماعي.^{٧٨} ويتطلب الامتثال أيضاً الرقابة الداخلية، وأنظمة الضبط والالتزام، ومراجعة الحسابات الخارجية والتدريب وإعداد التقارير كحد أدنى لأي برنامج امتثال للشركات.^{٧٩}

ومع ذلك، يمكن أن تكون وكالة التوظيف "متوافقة" بموجب التشريعات الوطنية التي قد لا تتماشى مع المعايير الدولية، وبالتالي لن تكون "عادلة/أخلاقية". ويشير الامتثال إلى وجود إطار تشريعي سليم، الأمر الذي لا ينطبق على العديد من بلدان الأم والمقصد على حد سواء، ولا سيما حيث تكون الأطر التشريعية الوطنية وآليات التطبيق ضعيفة. لذلك، لا بد من التعاون متعدد الأطراف لسن قوانين ثابتة بين بلدان الأم والمقصد لمحاكاة / تنظيم التوظيف الأخلاقي العادل وتطبيقه - مع تحديد معيار أعلى مما هو عليه في الوقت الراهن ومجال لتحقيق التحسن المستدام.

إن التوظيف العادل والأخلاقي الذي يلتزم بالقانون من أفضل الوسائل التي يمكن من خلالها إرساء الثقة بالتوظيف من دون تكلفة إضافية على العمال. ويوجد عدد من الوكالات الأخلاقية والملتزمة بشكل صارم في توظيفها للعمال من خلال عدم فرض أي تكلفة على العمال والامتثال للقوانين الوطنية والاتفاقيات الدولية التي تتعلق بحقوق العمال المهاجرين. تتواجد الشركات الكبيرة متعددة الجنسيات مثل القوى العاملة وأديكو وراوندستاد وأعضاء الاتحاد الدولي لوكالات التوظيف الخاصة (CIETT)، إلا أنها تخدم بشكل رئيسي العمال في القطاعات التي تتطلب مهارات أعلى. وقد تم إنشاء أمثلة صغيرة مثل معهد الخدمات الأجنبية العالمي (الذي يتخصص بأفراد الأمن، ولكنه يعمل على التوسع)، ومبادرة التوظيف العادل الجديدة في الفلبين،^{٨٠} ووكالة التوظيف العادل لعمال المنازل في هونغ كونغ تحديداً لتقديم خدمات توظيف عادلة وراقية. أما الشائع فهو قبول وكالات التوظيف لممارسات التوظيف العادلة والأخلاقية بناء على طلب من أصحاب العمل، وهذا يعني أنها قد تكون أخلاقية للعمل في بلد واحد، أو مع صاحب عمل واحد، ولكن غير أخلاقية عندما لا تكون هناك حاجة لذلك أو لم يطلب منها ذلك. ولذلك يتعين على أصحاب العمل ضمان تعاملهم حصراً مع وكالات التوظيف العادلة والأخلاقية والملتزمة والتي تخضع أنشطتها للمراقبة.

الشكل ٢. مثال على تدفق نفقات التوظيف العادل والملائم



للمساعدة في هذا الصدد، يمكن إرساء برنامج اعتماد رسمي واسع النطاق لوكالات التوظيف الأخلاقية، إما على أساس كل بلد على حدة، أو على شكل نموذج موحد لكافة الدول العربية. ويمكن وضع لائحة بوكالات التوظيف العادلة والأخلاقية في بلدان الأم المعتمدة من قبل بلدان المقصد على أنها المورد الحصري للعمالة إلى الدول العربية. ويمكن للسلطات الحكومية إما إيجاد برامج الاعتماد هذه بأنفسها، أو أن تأذن لسلطات ذات مصداقية ومستقلة للقيام بذلك، ولكن ينبغي ألا يؤدي هذا إلى إعفاء لبلدان الأم من التزاماتها بتنظيم التوظيف وحماية العمال. وسوف تقدم هذه البرامج إطار اعتماداً للتوظيف العادل الذي لا يتطلب أي رسوم يدفعها العمال، ولا اجتياز لجوازات السفر، وحيث تسود شفافية في سلاسل التوريد والشكاوي وآلية إحالة العمال المهاجرين. وبفضل أن تعتمد هذه البرامج على المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن كيفية تحقيق التوظيف العادل.

بالإضافة إلى نظام الاعتماد هذا، ينبغي على كافة وكالات التوظيف أن تستوفي معايير التسجيل والترخيص، مع مراعاة المعايير التي تضمن التوظيف العادل والعمل اللائق في بلد المقصد.^{٨١} وتلزم كل من بنغلاديش والهند وإندونيسيا ونيبال والفلبين وسريلانكا وكالات التوظيف الخاصة بالحصول على ترخيص قبل إرسال العمال إلى الخارج. ٨٢ وينبغي تكون "اختبارات الشخصية الجيدة"^{٨٢} بدون الاعتماد فقط على اختبارات الشرطة، فضلا عن توفير التعليم والتدريب والامتحان وفقاً لمعايير القطاع وقانون العمل جزءاً من إجراءات الترخيص. وقد اتخذت بعض الدول العربية خطوات لتنظيم أنشطة وكالات التوظيف الخاصة مع وضع مراسيم وزارية في دولة الإمارات العربية المتحدة وقطر، والتي تلزم وكالات التوظيف الخاصة بالحصول على ترخيص من أجل تنفيذ عملياتها.^{٨٤} ويعتبر هذا أمراً بالغ الأهمية في توظيف عمال المنازل المهاجرين، حيث لا بد من مقابلة وكالة التوظيف في بلد المقصد. ومع ذلك، بالنسبة لغالبية العمال، من الضروري أن تكون كل من وكالات التوظيف والاستقدام مرخصة ومعتمدة في كل من بلدان الأم والمقصد، وذلك للسماح بالرصد التثاقفي.

ومن المرجح أن يواجه اعتماد حكومة بلد الأم^{٨٥} للتوظيف العادل والأخلاقي مقاومة من الوكالات القائمة ووكالات القطاع الخاص لا سيما تلك التي تشتت دخلها الأساسي من توظيف العمال المهاجرين والتي تعتمد على دخل إضافي من مدفوعات العمال الباهظة (انظروا تجربة نيبال المعروضة في المربع ١ أدناه). وهكذا، فإن الاعتماد على تنفيذ أو فرض حكومات بلدان الأم التوظيف مع صفر رسوم قد يكون صعباً نظراً للتأثير الجماعي لهذا القطاع. وهذا يسلط الضوء على الدور المهم لحكومات بلدان المقصد في تحديد ممارسات التوظيف العادل والأخلاقي.

من خلال عملية الاعتماد والترخيص، تستطيع بلدان المقصد أن تفرض توظيف موردي العمل العاديين والأخلاقين المفضلين في كل من بلدان الأم وبلدان المقصد. على سبيل المثال، في شباط من عام ٢٠١٦، وضعت هيئة تنظيم سوق العمل البحريني لائحة رسمية تضم ١٢٠ شركة قوى عاملة معتمدة. ومع ذلك، يجب أن تتضمن مثل هذه القوائم الشركات المعتمدة العادلة والأخلاقية في بلدان المقصد والتي تكون على صلة بوكالات عادلة والأخلاقية في بلدان الأم (أو فروع لها). ويمكن تحديد هذه الترتيبات من خلال اتفاقيات ثنائية بعد اتخاذ إجراءات تسجيل وترخيص أكثر صرامة.

إن تجمعات وكالات التوظيف مهمة لتحقيق الإصلاح في هذا القطاع. ومع ذلك، غالباً ما تتأثر بفعل عضويتها وبسبب وجود الوكلاء من الباطن الذين يقاومون سياسة صفر تكاليف. ورغم أن التجمعات قد تعلن بشكل صريح أنها تأخذ بزمام المبادرة في التوظيف العادل والأخلاقي، لا توجد الكثير من الأدلة على إتخاذ مثل هذه الإجراءات. وكما هو متوقع، لا توجد رغبة حقيقية تجاه توظيف عامل بصفر رسوم لأنها عملية مربحة جداً للوكلاء من الباطن، ووكالات التوظيف الخاصة وعمالهم في بلدان المقصد.

المربع ١: دراسة حالة قطر ونيبال حول رسوم ونفقات التوظيف^{٨٦}

يوم ٦ تموز من عام ٢٠١٥، صدر توجيه وزاري بشأن سياسة "تأشيرة مجانية - تذكرة مجانية" لسبع جهات - ماليزيا وقطر والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة والكويت والبحرين وسلطنة عمان؛ وبموجبها، تتحمل وكالة التوظيف نفقات تأشيرة وتذكرة سفر العمال المتوجهين إلى هذه البلدان. وكان متوسط تذكرة السفر باتجاه واحد من كاتماندو إلى معظم دول مجلس التعاون الخليجي في ذلك الوقت نحو ٣٦٠ دولار أميركي وتكلفة تأشيرة العمل حوالي ٨٠ دولار أميركي. وتضمن التوجيه إمكانية تسديد العمال لمبلغ يصل إلى حد أقصى قدره ١٠,٠٠٠ روبي نيبالي (حوالي ١٠٠ دولار أميركي) كرسوم خدمة في حال رفض صاحب العمل في بلد المقصد دفع العمولة إلى الوكالة بالإضافة إلى ٨,٠٠٠ روبي نيبالي (حوالي ٨٠ دولار أميركي) لتغطية تكاليف صندوق الرعاية، و١,٠٠٠ روبي نيبالي (١٠ دولار أميركي) للفحص الطبي و٧,٠٠٠ روبي نيبالي (٧٠ دولار أميركي) لنفقات التوجيه / التدريب.

وفي شباط من عام ٢٠١٦، أُنذرت رابطة نيبال لوكالات التوظيف الخارجي بأن الوكالات سوف تضرب عن العمل في حال لم يراجع البند. وفي الشهر ذ، داهمت الشرطة ١٨ وكالة توظيف بتهمة فرض تكاليف زائدة وبتهمة الغش الضريبي وتزوير وثائق واعتماد قنوات غير شرعية لتوزيع العمال المهاجرين.^{٨٧}

فأضربت وكالات التوظيف الخاصة لمدة ١٧ يوماً. وانتهى الإضراب باتفاق من ٣١ نقطة مع رابطة نيبال لوكالات التوظيف الخارجية (NAFEA) وحكومة نيبال، شمل إمكانية زيادة رسوم الخدمة التي تفرضها وكالة التوظيف. أنشأت حكومة نيبال لجنة مشتركة من ١١ عضو لمراجعة السياسة، منهم ٥ ممثلين عن رابطة نيبال لوكالات التوظيف الخارجية (NAFEA). زارت اللجنة بلدان المقصد، ووجدت أن كافة البلدان باستثناء ماليزيا تصوت لصالح سياسة التأشيرة / التذكرة المجانية. وقالت الحكومة أن الأموال المرسلة من قبل

وكالات التوظيف النيبالية إلى "الوكلاء" في بلدان المقصد بلغت حوالي ٤٠٠ - ٥٠٠ مليون دولار أميركي سنوياً. في عامي ٢٠١٤-٢٠١٥، تم تحويل حوالي ١١٣ مليون دولار أميركي للوسطاء في ماليزيا وحدها.

يمكن القول بأن إدراج "التأشيرة المجانية" في سياسة "التأشيرة المجانية - التذكرة المجانية" في نيبال قد يؤدي إلى التضليل، لأن صاحب العمل قد دفع بالفعل للحصول على تأشيرة العمل قبل صدورها. ولا تتكبد وكالات التوظيف أي نفقات مالية للحصول على تأشيرة عمل، لذلك لا حق لها في طلب تسديدها من قبل من العامل المهاجر. إذا كانت الوكالة قد تلقت تعليمات من صاحب العمل بقبض ثمن تأشيرة العمل من العمال (أي أن يسدد الكلفة إلى صاحب العمل) يشكل هذا انتهاكاً واضحاً للقوانين في قطر والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة، ويجب أن يسأل صاحب العمل هذا أمام الادعاء. في الواقع، وبالنظر إلى منح وكالات التوظيف في بلدان الأم الوكالة بالتصرف نيابة عن صاحب العمل، تقع المسؤولية القانونية على عاتق أصحاب العمل في بلدان المقصد، حيث أنه من غير القانوني مطالبة العمال بتسديد الكلفة. وهكذا، فإن مطالبة العمال بدفع ثمن التأشيرة قبل توزيعهم تعتبر ممارسة تجارة بالتأشيرات.

كما أن السماح للعمال بتسديد قسط من التكلفة وغياب الرصد الفعال يعني استمرار وكلاء التوظيف في نيبال في فرض النفقات على العمال كما كانوا يفعلون قبل سياسة عدم فرض النفقات.

يعني التوظيف العادل والأخلاقي أيضاً تجنب توظيف شبكات وكلاء من الباطن على حد سواء داخل وخارج المدن الرئيسية حيث تقع مكاتب الوكالات الكبرى. ورغم عدم قانونيته في معظم بلدان الأم،^{٨٨} هناك اعتماد كبير على شبكات الوكلاء من الباطن (الدلائل)، والتي قد تخدع العمال المحتملين، وتفرض عليهم تكاليف قائمة بحد ذاتها / إضافية. كلما زاد عدد الوسطاء كلما ازداد العبء على العمال. ولذلك، يفضل التوظيف المباشر، مع إمكانية إحضار الوكلاء من الباطن إلى وكالة توظيف مرخصة على أساس تعاقد رسمي، ودفع الرواتب لهم، بالإضافة إلى العمولة، وبالتالي إضفاء الشرعية على أنشطتهم.^{٨٩}

من الأهمية بمكان أخذ النتائج المترتبة على الممارسات غير العادلة وغير الأخلاقية بعين الاعتبار. نظراً لحجم التمويل في قطاع التوظيف، حيث يكمن الهدف في تجريم الممارسات الاحتيالية، ينبغي أن تكون العقوبات قاسية بما يكفي لتفوق العوائد المالية التي يمكن كسبها من السوق غير المشروعة من خلال أموال العمال المهاجرين ذوي المهارات المتدنية.^{٩٠} قد لا تثبت فعالية العقوبات المالية غير المطبقة وغير العادلة وغير الأخلاقية من قبل المقاولين والمقاولين من الباطن بسبب إمكانية تعويضها خلال مدة العقد، ولا سيما في قطاع البناء والإنشاءات. في هذا القطاع، غالباً ما يضم العقد مئات البنود، ومنها أوامر تغيير يتم الامتثال لها مقابل نفقات ورسوم إضافية، فعلى سبيل المثال، بين بداية ونهاية المشروع، قد تتغير التكلفة من ٥٠ مليون دولار أميركي إلى ٧٥ مليون دولار أميركي بسبب أوامر التغيير. كما يمكن فرض غرامات ضمن هذه الرسوم الإضافية. وبالتالي، هناك ضرورة لتطبيق أكثر فعالية ومصداقية يتضمن مصادرة الأصول أو تعليق أو إلغاء التراخيص، إضافة إلى الإدراج على القائمة السوداء العامة وفرض حظر على المناقصات في المستقبل، لا سيما إذا طبق الحظر في كافة الدول العربية.

٤. العقود الموحدة، استبدال العقد والحد الأدنى للأجور

صياغة عقود موحدة لكافة الدول العربية مع تدابير ضد استبدال العقد.

ينبغي على جهود الإصلاح القانوني في الدول العربية صياغة أو تحسين العقود الموحدة للعمال المهاجرين في مختلف القطاعات،^{٩١} حيث يعني الامتثال الالتزام ليس فقط بالقوانين وإنما بالأحكام الواردة في العقد النموذجي أيضاً. ويعتبر هذا أمر بالغ الأهمية حيث تبرز تناقضات في القوانين بين بلدان الأم والمقصد. ولذلك، فإن العقد (المدعوم من خلال القانون المدني أو التعاقدى الفعال) ينشئ المعيار الذي على صاحب العمل الالتزام به^{٩٢} ويتوجب على القانون أن ينص على أنه في حالة النزاعات، تسمو النسخة المكتوبة باللغة التي يفهمها العامل المهاجر.

تتطلب معايير مؤسسة قطر الإلزامية للعام ٢٠١٤ لرعاية العمال المهاجرين أن يذكر المقاولون صراحة في عقودهم مع وكالات التوظيف والمقاولين من الباطن وموظفيهم بأن "العمال لا يدفعون أي تكاليف أو نفقات أو رسوم توظيف". كما أن البند واجب الذكر في أي إعلان عن وظائف متاحة في بلدان الأم. ومن خلال وضع هذا الشرط في العقود الملزمة من الناحية القانونية، تتحمل كافة الأطراف مسؤولية عدم الامتثال.

مؤخرا، صاغت دولة الإمارات العربية المتحدة عقد موحد مع تفصيل موسع لظروف إنهاء العقد.^{٩٢} تضمن مبادرة الإمارات مع التشريع الجديد الذي يحدد الوضع التعاقدى القانوني لعرض العمل قبل مغادرة الدولة الأم مسألة التوحيد بين بلدان الأم والمقصد والتي تكافح استبدال العقد بشكل غير قانوني. ونوصي بأن تضع الدول العربية الأخرى وبلدان الأم اتفاقيات مماثلة بشأن الترتيبات التعاقدية الموحدة.

إنشاء حد أدنى موحد لمستويات الأجور المهنية لكافة دول مجلس التعاون الخليجي والدول العربية الأخرى.

قد يشيع اختلاف مستويات الأجور بحسب جنسية العامل المهاجر. بينما تحدد حكومات الهند ونيبال (وسابقا الفلبين) مبادئ توجيهية للحد الأدنى للأجور وفقا للوظيفة وبلد المقصد، ما زالت هناك اختلافات كثيرة وفقا للجنسية. بالنسبة لدولة قطر، على سبيل المثال، تورد السفارة الهندية (٢٠١٤) ٤١١ دولار أميركي للعامل و٤٦٠ دولار أميركي لمثبت الفولاذ، في حين تورد سفارة نيبال (٢٠١٤) ٢٤٧ دولار أميركي للعامل و٣٠١ دولار أميركي لمثبت الفولاذ. ويمكن اعتبار هذا الأمر على أنه منافسة في سوق العمل الدولي، ولكنه يؤدي إلى انتهاك مبدأ "الأجر المتساوي للعمل المتساوي" في بلدان المقصد، فإداء شخصين للعمل ذاته ولكن دفع أجور مختلفة بسبب الجنسية يعتبر تمييز، ويخرق المبادئ التوجيهية للمنافسة، ويؤدي إلى الاستياء في مكان العمل^{٩٣}.

٥. فرص التنظيم والرقابة بمبادرة من الحكومة: مراكز تبادل المعلومات والتوظيف الإلكتروني

إنشاء غرف المقاصة المركزية في دول مجلس التعاون الخليجي والدول العربية الأخرى لتنفيذ التوظيف العادل والأخلاقي والإشراف عليه.

يعني منطوق تسديد العمال ذوي المهارات المتدنية لمبالغ كبيرة متوجبة عليهم مقابل التوظيف بأن لوكلاء التوظيف وموظفي الشركة المستخدمة غير الممتثلين مصلحة مالية في تعظيم عدد العمال الموظفين. لذا يمكن إنشاء "مراكز تبادل المعلومات" في بلدان المقصد للتوظيف، تديرها السلطات الحكومية، حيثما أمكن، وذلك بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل والعمال. وتكون مراكز تبادل المعلومات المركزية مسؤولة عن تسجيل ومراقبة دخول وخروج العمال المهاجرين، وتخزين المعلومات / الوثائق المتعلقة بمؤهلات العمال، والخبرات، والعقود، وشروط تعيينهم وغيرها من البيانات. وتستطيع كل من الحكومة وأصحاب العمل والعمال وممثلهم الوصول إلى هذه البيانات ومن شأن ذلك أن يحسن الإحصاءات الوطنية حول هجرة العمالة، ويساهم في تحسين تفتيش العمل ليكون موجها، من بين أمور أخرى. ويمكن إعادة توجيه العمال الذين أنهاوا عقودهم، أو الفائزين عن الحاجة، من خلال مراكز تبادل المعلومات وتوجيههم إلى أصحاب عمل آخرين، دون الحاجة إلى مغادرة البلاد. وقد توفر استراتيجيات التركيز هذه وفورات مالية توجه نحو المزيد من مساعي التوظيف. كما يمكن أن تكون مراكز تبادل المعلومات بمثابة وكالة توظيف عامة تقدم التوظيف المباشر من قبل أصحاب العمل المعتمدين.

تمثل هيئة تنظيم سوق العمل البحريني (BLMRA) تجربة يمكن الاحتذاء بها. تسجل هيئة تنظيم سوق العمل البحريني وكالات التوظيف وتراقبها كما وتستطيع التحقق من ممارسات التوظيف الاحتياطية. ويطلب منها أن تشهد على صدق وصحة طلبات تأشيرات العمل وتحقق من وجود صاحب العمل ومكان العمل بحيث لا يبقى العمال من دون تسجيل ومن دون تدوين بياناتهم. كما تحتفظ الهيئة بقائمة سوداء لأصحاب العمل ووكالات التوظيف الذين ارتكبوا جرائم أو ضلوا العمال المهاجرين في الماضي، وأعاقوا توظيفهم في المستقبل. هذا بالإضافة إلى توزيع كتيب توضيحي لكافة العمال المهاجرين القادمين بلغتهم الخاصة، وبطاقة SIM يمكن توظيفها للتقدم بالشكاوى والانتهاكات. ويتم تحميل كافة المعلومات المتعلقة بتصريح العمل على بطاقة SIM.^{٩٤}

كما يمكن تشجيع التوظيف عبر الإنترنت للحد من عدد الوسطاء المعيّنين، فكلما زاد عدد الوسطاء، ارتفع خطر الممارسات الاحتياطية على حساب الجميع.^{٩٥} وقد بدأت دول مثل بنغلاديش، على سبيل المثال، بتوظيف عمليات التسجيل على الانترنت لمواطنيها الباحثين عن عمل في الخارج. وتنطوي هذه العملية الحكومية على التسجيل عن طريق الرسائل القصيرة وكذلك البطاقات الذكية التي تحتوي على المعلومات الأساسية مثل رقم جواز السفر وتاريخ الميلاد واسم العائلة، وأرقام الهاتف للإتصال في بلد الأم.^{٩٦}

وتشمل بعض الأمثلة الأخرى:

- بوابة الانتقال للتوظيف الأوروبي (EURES) – وهي شبكة التعاون الأوروبية التي توفر المعلومات، فضلا عن استخدام العمالة وخدمات التوظيف، ولها شبكة بوابة تتألف من ١٠٠٠ مستشار يتواصلون يوميا مع الموظفين وأصحاب العمل في كافة أنحاء أوروبا.^{٩٧}

- NAKURI.COM – وهو موقع وظائف عبر الإنترنت في الهند يتضمن قاعدة بيانات من السير الذاتية، تضم ٤١ مليون باحث عن عمل مسجل؛ وNAKURIGULF.COM – الذي يركز على دول مجلس التعاون الخليجي للباحثين عن عمل من دول عربية وأوروبية وجنوب شرق آسيا^{٩٨}

- نظام توظيف إلكتروني أعلن عنه مؤخرا بين المملكة العربية السعودية وسريلانكا٩٩ وبوابة إلكترونية سعودية جديدة لعمال المنازل المهاجرين.^{١٠٠}

- Bayt.com – يحتوي التطبيق الاللكتروني للمرشحين للعثور على وظائف في دول مجلس التعاون الخليجي على "سوق العمل عبر الإنترنت" والذي يؤمن توظيف أسرع، وزيادة في الشفافية، والبساطة، مع أفضل مطابقة لوظائف المرشحين.^{١٠١}

بالإضافة إلى ذلك، ورغم أنه واجه الكثير من التمحيص الدقيق، يعتبر برنامج العامل الضيف (العمال الضيوف) الذي أنشئ بين ألمانيا وتركيا وبلدان أخرى في الستينيات من القرن المنصرم مثال على اتفاقيات ثنائية لتوظيف منظم للعمال المؤقتين لمعالجة النقص في اليد العاملة في الصناعة الألمانية، ويعمل مكتب خدمة التوظيف الألماني – التركي المشترك الذي أنشأ في اسطنبول كمكتب أجنبي لوزارة العمل الألمانية. قامت السلطات التركية بفحص المتقدمين، واختيار المرشحين مسبقا، وترتيب المقابلات، فيما دفع أصحاب العمل الألمان نفقات البحث والسفر والتدريب.^{١٠٢} ولدى ألمانيا أيضا برنامج العمال الأجانب الموسميين على المدى القصير تبعا لمذكرات تفاهم مع بلدان العمالة الأم (بولندا بشكل رئيسي)، إلا أن هناك نقد موجه حول نوعية بعض مساكن العمال التي يتم توفيرها.^{١٠٣} يقوم مشروع "الهجرة الدائرية" الذي تديره أونيو دي باجيسوس (UP) في كاتالونيا بتجنيد العمال الزراعيين الموسميين من المغرب وكولومبيا وأوروبا الشرقية، بدعم من نقابات العمال الزراعية. وتنظم وكالات التوظيف الحكومية استقبال وسفر وتوظيف وسكن العمال المهاجرين.^{١٠٤} في ترتيب مشرع، يدفع أونيو دي باجيسوس واتحاد المزارعين (FPS) كافة تكاليف التوظيف في البداية، ولكن يخصم في وقت لاحق من أجر العامل المبلغ المقابل لنصف تكلفة السفر الدولي.^{١٠٥}

٦. التوظيف من الحكومة إلى الحكومة

يجب على حكومات بلد المقصد تنويع الترتيبات من خلال زيادة الاعتماد على وكالات

التوظيف الحكومية في بلد الأم إن وجدت.

ينبغي تشجيع الاتفاقيات الثنائية ومذكرات التفاهم للتوظيف والاستقدام بين الحكومات بسبب الأدلة التي تشير إلى انخفاض الأنشطة احتياطية وبالتالي انخفاض النفقات التي يتحملها العمال عند العمل عند توفرها،^{١٠٦} وينبغي أن تواءم بين التنظيم وتطبيق التوظيف بين بلدان الأم والمقصد المعنية. وضعت بنغلاديش والهند والفلبين ونيبال اتفاقيات ثنائية مع الدول العربية على مر السنين.^{١٠٧} ومع ذلك، تشير الأمثلة الأخيرة من بنغلاديش ونيبال الى أن وكالات التوظيف الخاصة والجهات التابعة لها منظمة بشكل جيد، ويمكن أن تمارس الكثير من الضغط ضد استبعادهم. وبالفعل، قيل أن وكالات التوظيف الخاصة والجهات التابعة لها قوية وقادرة على تحمل الأطر الحكومية القانونية والسياسية في بلد الأم التي تنظم تكاليف التوظيف.^{١٠٨} وبالتالي، لم يكن التوظيف بواسطة خدمات التوظيف العامة مثل شركة بنغلاديش للتوظيف والخدمات في الخارج المحدودة (BOESL) ووكالة سريلانكا الخارجية للتوظيف (SLFEA) نشط بشكل خاص، وكثيرا ما اشتبكت مع جمعيات الوكالات الخاصة.^{١٠٩}

غالبا ما تكون هناك اتفاقيات ثنائية، إلا أن التوظيف يتم من قبل وكالات التوظيف الخاصة^{١١٠} التي تشبه اتفاقيات التجارة التي لا تتوافق دائما مع معايير العمل وحقوق الإنسان الدولية.^{١١١} هناك عدة أمثلة جيدة على ذلك، بما فيها نظام رخصة التوظيف الكوري – وهو برنامج توظيف ثنائي بين الحكومات ظهر للمرة الأولى عام ٢٠٠٤، ويأتي بعمال من ١٥ دولة للعمل في الشركات التجارية الكورية الصغيرة ومتوسطة الحجم.^{١١٢} أما الإنجاز الكبير هنا فهو انخفاض في متوسط الكلفة المدفوعة من قبل العامل من \$٣,0٠٩ في ظل نظام المتدرب في عام ٢٠٠٢ إلى \$٩٢٧ في ظل نظام EPS عام ٢٠١١.^{١١٣} أما المثال الآخر على ذلك فهو الاتفاق الثنائي بين الفلبين وألمانيا للعمال الصحيين حيث يؤدي الحوار الاجتماعي دورا هاما في التنفيذ.^{١١٤} ويسهل الاتفاق الثنائي بين ألمانيا والفلبين، الذي وقع في مارس ٢٠١٣، دخول الممرضات الفلبينيات لنظام الرعاية الصحية في ألمانيا من خلال نظام التوظيف من الحكومة إلى الحكومة في ظل توظيف عادل وأخلاقي للعمال الفلبينيين ولجنة مشتركة مسؤولة عن رصد وتقييم تنفيذ الاتفاق الذي يشمل النقابات.^{١١٥}

قد ترغب البلدان العربية بتدخل حكومي أكبر كما توجي هذه الأمثلة، فمن خلال تنسيق اتفاقيات مع حكومات دول الأم والشركات الموظفة ستتحقق استفادة من أمور كثيرة، منها الحد من نفقات الكفيل الوسيط وضمان دفع التكاليف والنفقات من قبل أصحاب العمل، مع تعزيز التركيز على المهارات والتدريب والإنتاجية في قوة العمل المهاجرة.

^[1] في اتفاقية منظمة العمل الدولية حول التمييز (في التوظيف والعمل) لعام ١٩٥٨ (رقم ١١١)، تعرف المادة ١ التمييز على أنه أي تفرقة أو استبعاد أو

^[2] تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، والذي من شأنه إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو المعاملة في التوظيف أو العمل.

٧. خطط المسؤولية المشتركة والمتعددة

وضع خطط مسؤولية مشتركة ومتعددة في كل من بلد الأم والمقصد لوكالات التوظيف والاستقدام وكذلك بالنسبة لأصحاب العمل المقاولين والمقاولين من الباطن.

تبعاً لفكرة ترتيبات المسؤولية المشتركة ، تقرر المؤسسة الرائدة في الجزء الأعلى من سلسلة التوريد كيفية هيكلة عملياتها لأي مشروع معين. ويوزع التعاقد من الباطن النفقات والمخاطر والمسؤولية القانونية على طول سلسلة التوريد. مع ذلك، تبقى الشركات الأساسية مسيطرة على العمل الذي يتم من خلال التعاقد الخارجي في ظل سلطة الرقابة وإلغاء العقود إذا كان العمل لا يرقى إلى المستوى المطلوب، لا سيما في ممارسات توظيف العمالة المهاجرة. ولأن الشركات الأساسية تستفيد من المقاولين من الباطن، ولها القدرة على تصحيحها.^{١١٧} وفي حالة طرد أو منع أو تعليق عمل المقاولين الباطن في قطاع البناء والإنشاءات،^{١١٨} من الصعب استبدالهم بسبب ضغط الوقت. في ظل هذه الظروف، على المقاولين والسلطات الحكومية العمل معاً لإيجاد وسائل لتعويض العمال المهاجرين عن الأضرار التي قد تشمل المقاولين، أو وكالات التوظيف، أو الدولة، أو مجموعة من أصحاب المصلحة.

تلتزم التشريعات الوطنية في الفلبين وإندونيسيا وإثيوبيا وكالات التوظيف بالمسؤولية المالية عن أي اختلافات في الأجور بين ما وُعد به العامل المهاجر وبين المبلغ الذي دفع بالفعل، رغم أن عدداً محدوداً من العمال المهاجرين يتمتعون بالثقة الكافية لرفع دعوى ضد الوكالة.^{١١٩} وينص قانون الفلبين على المسؤولية الإدارية فيما يخص احتمالية تعليق أو إنهاء ترخيص وكالة توظيف ما، فضلاً عن المسؤولية الجنائية المترتبة على المدراء وغيرهم من موظفي وكالة التوظيف. كما ينص نظام "المسؤولية المشتركة والتضامنية" على مسؤولية وكالة التوظيف بما أن صاحب العمل لا يقع ضمن اختصاص المحاكم الفلبينية.^{١١٩} من حيث المبدأ، يهدف هذا إلى ردع وكالات التوظيف عن التعامل مع أصحاب العمل عديمي الضمير.^{١٢٠}

تعتبر هذه الترتيبات حاسمة لكل من العامل وصاحب العمل اللذين يلجؤون إلى التعويض عن التوظيف والمعاملة المزورة. في الفلبين، على سبيل المثال، تتحمل وكالات التوظيف المرخصة المسؤولية المشتركة والتضامنية مع صاحب العمل عن كافة المطالبات والالتزامات التي قد تنشأ في ما يتعلق بتنفيذ العقد، بما في ذلك التباين في الأجور. تبعاً لبند المسؤولية المشتركة والتضامنية، لا أهمية للولاية القضائية باعتبار أن وكالة التوظيف هو في واقع الأمر بمثابة صاحب عمل شريك. ويتعلق الحد من شرط المسؤولية المشتركة بالأفعال التي يرتكبها المقاول من الباطن أو الوسطاء الذين لا تعترف بهم وكالة التوظيف أو صاحب العمل.^{١٢١}

ويعتبر ترتيب الفلبين مهم لأنه يحمل شركات التوظيف المسؤولية في حال استغلال العمال في بلد المقصد حيث لا يمكن توجيه الاتهام للمستغل.^ك

تطبق هولندا نظام قانوني وطوعي مشترك للمسؤولية المشتركة، حيث يعتبر كافة المتعاقدين مسؤولين عن انتهاكات المتعاقدين من الباطن، بما في ذلك ممارسات التوظيف، ويمكن للعمال المهاجرين في بلد المقصد المطالبة بالتعويض أمام المحاكم للمطالبة بالمسؤولية المشتركة. كما أن استخراج شهادة وترخيص شركات التوظيف طوعي، إلا أن التدقيق الحكومي غالباً ما يؤدي إلى تعليق العقد وفرض العقوبات.^{١٢٢}

في كندا، بلد مقصد آخر يبغي دراسته، يلاحظ نهج حكومي لمسؤولية سلسلة التوريد في قانون مانيتوبا لتوظيف وحماية العمال (WRAPA)، وهو نظام الترخيص لوكالات توظيف العمال المهاجرين الذي ينص على آلية إنفاذ استباقية. ويحظر قانون مانيتوبا لتوظيف وحماية العمال في شركات التوظيف من فرض أي تكاليف على العمال الأجانب ويحظر على أصحاب الأعمال استرداد تكاليف توظيف العمال. كما أن هناك متطلب تقديم معلومات شاملة عن كافة جوانب أصحاب العمل والموظفين ووكلاء التوظيف. ويدفع أصحاب العمل تكاليف التوظيف المفروضة على العمال إذا وظف صاحب العمل العامل من خلال شركة توظيف غير مرخصة. وينص القانون أيضاً على عقوبات لجرائم محددة يرتكبها أصحاب العمل والذين يستخدمون شركات التوظيف غير المرخصة.^{١٢٣}

في المملكة المتحدة، تلتزم سلطة غانغماستر للتوظيف (GLA) وكالات التوظيف في بلد الأم "التقدم أيضاً بطلب الحصول على ترخيص من سلطة غانغماستر للتوظيف والامتنال لشروطها وأحكامها. وبعبارة أخرى، أضافت سلطة غانغماستر للتوظيف ناحية حدودية لشروط الترخيص. وقد أدى ذلك إلى الاتصال و مبادرات عبر الحدود مع السلطات التنظيمية في تلك البلدان".^{١٢٤}

في الدول العربية، تتحكم السلطات بإجراءات الترخيص، إلا أن القانون لا يشير إلا إلى وكالات التوظيف المرخصة في الدول العربية. من خلال توسيع منطقة الترخيص لوكالات التوظيف في البلدان الأم، تستطيع البلدان العربية أن تشجع ممارسات التوظيف العادلة والأخلاقية وتضمن المسؤولية المشتركة.

ورغم أن بلدان المقصد كثيراً ما تفترض أن لا سلطة قضائية لها على ممارسات التوظيف في بلدان الأم، إلا أنها تستطيع المطالبة باستيفاء متطلبات التوظيف العادل والأخلاقي من خلال نهج المسؤولية المشتركة.^{١٢٥} ويمكنها أيضاً أن تصر على أن يلبي عقد العمل الحد الأدنى من المعايير، مما يتوافق مع الشروط المتفق عليها، ويحمي الموظف ويشمل أحكاماً بشأن إمكانية تغيير صاحب العمل.

كما أنه ينبغي أن تركز المسؤولية المشتركة من خلال الاتفاقيات الثنائية على مكافحة استبدال العقد والتناقضات الأخرى، وأن يراعي أصحاب العمل وشركات التوظيف الحد الأدنى من المعايير على جانبي معبر الهجرة.^{١٢٦} وتعتمد ممارسات المسؤولية المشتركة بشكل كبير على التعاون بين الحكومات^{١٢٧} وتتطلب التزاماً من بلدان الأم وبلدان المقصد على حد سواء. كما يجب أن تدعم برامج تبادل المعلومات بين بلد المقصد وبلد الأم نهج الإصلاح والمسؤولية القانونية المشتركة.^{١٢٨} فيما يخص مخاوف الدول الأم ذات الصلة بالقدرة التنافسية في سوق العمال المهاجرين، يرى بعض الخبراء أن "نهج المسؤولية المشتركة يتمتع بميزة أكبر مقارنة بالجهود المبذولة لمراقبة التوظيف من قبل دولة الأم ذاتها. وتبعد هذه الأنظمة نفقات التوظيف عن المنافسة، والتي ينبغي أن تكون مثالية من وجهة نظر بلد الأم. عندما يكون صاحب العمل هو هدف الإنفاذ الرئيسي، وعندما تتعلق مسؤولية التوظيف بأي بلد (كما ينبغي) ... لا يهم أين يبحث صاحب العمل عن العمالة حول العالم؛ فعلى كافة الموظفين الامتنال للمعايير الأساسية عينها".^{١٢٩}

تحافظ وكالات التوظيف الخاصة على مسؤوليتها عن العمال من تاريخ سفرهم وحتى نهاية فترة الاختبار (عادة ٣ أشهر)، لأنه إن لم تكن علاقة العمل ناجحة، قد تتطلب الاتفاقيات استبدال الموظف بسعر تكلفة الوكالة.^{١٣٠} يرسل المقاولون الأكبر حجماً الموظفين إلى البلدان الأم للعمال المهاجرين لإجراء اختبار المهارات والاختيار، ويقبل صاحب العمل عادة مسؤولية الاستبدال. تصر وكالات التوظيف الخاصة بشكل متزايد على موظفي صاحب العمل زيارة بلد الأم لإجراء اختبار المهارات واختيار المرشحين من أجل تفويض مسؤولية الاستبدال لصاحب العمل.^{١٣١}

كما كان تحميل المقاولين الرئيسيين مسؤولية انتهاكات التوظيف في سلاسل التوريد العالمية الخاصة بهم أيضاً محور التشريعات في المملكة المتحدة (قانون الرشوة، قانون العبودية الحديث) والاتحاد الأوروبي (توجيه الإفصاح غير المالي)، والولايات المتحدة الأميركية (قانون مكافحة الممارسات الأجنبية الفاسدة وقانون شفافية سلاسل التوريد في كاليفورنيا). ويمكن للمنظمات الدولية لحقوق الإنسان والعمل، وكذلك المنظمات غير الحكومية ووسائل الإعلام أن تسلط الضوء على الانتهاكات بما أنها تحفز عمليات تقييم انتهاكات سلسلة التوريد الداخلية والمستقلة. وأظهرت دراسة غوردون الشاملة لمسؤوليات سلسلة التوريد أنواع متعددة من العمل، مثل حملات وسائل الإعلام ذات الجودة العالية في الولايات المتحدة بتنظيم من تحالف العمال الزوار الوطنيين (NGA) المبني على القاعدة الشعبية الذي يستهدف الشركات التجارية الكبيرة لكشف انتهاكات التوظيف.^{١٣٢} في بعض الحالات، قام القطاع الخاص بوضع قواعد سلوك طوعية، يتعهد من خلالها الأعضاء بألا يقوموا هم أو المتعاقدون من الباطن التابعون لهم بتحميل العمال تكاليف التوظيف (من بين الأمثلة، مدونة قواعد السلوك التي وضعها أئتلاف مواطنة الصناعات الالكترونية – وهو أئتلاف لا يهدف إلى الربح يتألف من شركات إلكترونيات رائدة).^{١٣٣}

على عملاء الدولة والمتعاقدين معها ضمان توظيف عادل وأخلاقي والإصرار على ذلك مع كافة المتعاقدين من الباطن في سلسلة التوريد. وقد تكون المتطلبات التجارية للمعايير السليمة للتوظيف العادل والأخلاقي أكثر قوة من التشريعات لأنها يمكن أن تنشأ كشرط مسبق في المتطلبات التعاقدية لممارسة الأعمال التجارية.

٨. معالجة الممارسات الخاطئة من خلال التأشيرات المجانية والمتاجرة بتأشيرات ووكالات التعاقد الخارجي للعمال

المطلوب فرض رقابة أكبر على إصدار التأشيرات من قبل الدول العربية للحد من تسربها إلى السوق السوداء للتجارة بالتأشيرات.

ينبغي تعزيز التفيتش الدقيق على أصحاب العمل الذين أسسوا شركاتهم على أنها شركات تجارية، لكن يتاجرون بالتأشيرات أو يعملون بمثابة موردين للقوى العاملة (بدون تحقيق نسبة ١٠٠٪ ملكية وطنية محلية حسب المطلوب). كما يمكن للعمال الذين يتم وضعهم بشكل غير متعمد في وضع غير نظامي أن يسووا أوضاعهم إذا كانت السلطات الحكومية على استعداد للتحقيق في ظروف توظيفهم^{١٣٤}. ويتوجب على حكومات بلد المقصد ضمان العناية الواجبة في التحقق من أسباب وجود العمال المهاجرين في وضع غير نظامي، والحد من الاحتجاز المكلف والترحيل وزيادة إمكانية تسوية أوضاع العمال المهاجرين الذين أصبحوا في وضع غير نظامي بطريقة خارجة عن إرادتهم مع أصحاب العمل المستعدين لذلك.^{١٣٥} وتعتبر أنظمة حماية الأجور التي تقضي بأن يدفع أصحاب العمل الأجور في حسابات مصرفية وسيلة من الوسائل المستخدمة للتأكد بأن الجهات الراعية تشغل في الواقع العمال وتدفع لهم تحت رعايتها.

^ك على سبيل المثال، في تشرين أول من العام ٢٠١٣، قامت إدارة التوظيف الأجنبي الفلبينية (POEA) بإلغاء رخصة وكالة توظيف بسبب استبدال العقد في حالة سبع سيدات فلبينيات وظفن في المملكة العربية السعودية بصفة ممرضات. وعدلت بنود في العقد الأول مثل الأجور وبدل النقل وبدل الطعام والمسكن أو ألغيت بالكامل في العقد الجديد. كما فرضت الوكالة رسوم توظيف فائقة على العمال ولم تصدر لهم أي إيصال مقابل المبالغ المدفوعة. تعتبر كل هذه الممارسات خرقاً لقوانين وأنظمة إدارة التوظيف الأجنبي الفلبينية للعام ٢٠٠٢ التي تنظم عملية التوظيف والاستقطاب للعاملين المحليين خارج البلاد. وعلق العمل بالوكالة وأمرت بإعادة الرسوم الفائضة التي دفعها العمال. أنظر "إدارة التوظيف الأجنبي الفلبينية تلغي رخصة وكالة توظيف بسبب استبدال عقد"، بيان صحفي، ٢٥ أكتوبر ٢٠١٣ على الموقع: <http://www.poea.gov.ph/news/٢٠١٣/PROct٠١٣AllSkills.pdf>

تنشأ التجارة بالتأشيرة من خلال عدة طرق. على سبيل المثال، تتقدم الشركات التي منحت عقدا لمشروع ما بطلب الحصول على "تأشيرة مجموعة" وتتقدم بشكل روتيني بطلب تأشيرات عمل لأعداد أكبر بكثير مما هو مطلوب فعلا. وبالإضافة إلى ذلك، لا تتناسب التأشيرات المقدمة دائما مع التطبيق من حيث الوظيفة والجنسية. وهكذا يتم إعطاء التأشيرات للعمال الذين يختلف عملهم الفعلي عن ذلك المذكور على تأشيرة العمل.^{١٣٦}

إن التأشيرات المجانية هي تأشيرات العمل التي تتضمن اسم كفيل، لكن لا يكون صاحب العمل حقيقي لدى وصول العامل، مما يسمح للعمال المهاجرين على سبيل المثال بإدارة محل تجاري أو العمل لحسابهم الخاص. كما قد يمتد بيع هذه التأشيرات إلى عدد من الوسطاء ويعتمد في نهاية المطاف على تكليف العمال رسوم كافية لتغطية كافة الأرباح المحققة. لذا، ينبغي على السلطات الحكومية في بلد المقصد تحقيق اجتهاد أكبر بهدف الرقابة على شرعية طلبات التأشيرة مع المتابعة للتأكد بأن الكفيل هو في الواقع صاحب العمل أو أنه قد منحت الموافقة الرسمية بناء على ترتيبات التوظيف المناسبة. كما يطلب من سفارات البلدان الأم التحقق من وظائف تأشيرات العمل، ولا سيما من خلال إجراءات التصديق. بهذا الصدد، تكون السلطات في كل من بلدان الأم والمقصد مسؤولة عن تحديد انتهاكات التأشيرة قبل أن يتم تسويقها.

وينبغي أيضا أن تقود الحملات الدورية في الدول العربية والتي أدت إلي ملاحقات قضائية لمدراء تنفيذيين للشركات إلى إجراءات أكثر صرامة مع فرض ضوابط وتوازنات لمنع صدور التأشيرات المجانية في المقام الأول.^{١٣٧} يصعب قياس حجم هذه المشكلة من حيث الكمية، وتحديدًا عندما تكون هناك حملات دورية تؤدي إلى الترحيل بالإضافة إلى فترات السماح لتصويب الأوضاع أو السماح للعمال بوضع غير نظامي بالعودة إلى ديارهم دون عقوبات. وتشير هذه التدابير إلى وجوب تصدي بلدان المقصد للمشكلة، ولكن نرحب في هذا الصدد بمزيد من الشفافية في البيانات لأغراض تحليلها.^{١٣٨} في حين تعتبر جهود التسوية خطوة إيجابية، من الأهمية بمكان ما ألا يجرم العمال بوضع غير شرعيوإنما التعامل معهم بدلا من ذلك بموجب القانون المدني. على سبيل المثال، عند القبض على عامل بسبب إشعار "هروب" من قبل الكفيل، لا ينبغي أن يوضع في الاعتقال ويعاقب. بدلا من ذلك، تحتاج السلطات إلى تحديد ما إذا كان العامل ضحية إساءة معاملة أو اتجار أو متلق عن غير قصد "لتأشيرة مجانية".^{١٣٩}

وتدخل التأشيرات التي لا علاقة لها بالعمل أيضا في تجارة التأشيرات، حيث تباع تأشيرات العمل والتأشيرات السيادية للعمال المهاجرين للدخول. وينبغي أن تطلق الطلبات لتحويل هذه التأشيرات إلى تأشيرات عمل إلتحقيقات في إمكانية التجارة بالتأشيرة. مرة أخرى، سيؤدي تثقيف العمال المهاجرين حول دفع ثمن التوظيف والوظائف التي يحصلون عليها إلى إيقاف التداول بالتأشيرة إلى حد كبير.

بصفتهم أصحاب عمل "طرف ثالث"، يطلب من المقاولين والمقاولين من الباطن تنفيذ المزيد من العناية الواجبة، من خلال وسائل مثل التفتيش والاستفسارات عن الموظفين الذين يستخدمونهم من وكالات التعاقد الخارجي في بلدان المقصد – كما ينبغي أن يكونوا مسؤولين قانونيا عن الممارسات غير الأخلاقية وغير العادلة. على سبيل المثال، يتوجب على المقاولين والمقاولين من الباطن رفض القيام بأعمال تجارية مع وكالات التعاقد الخارجي التي لا تمثل لقوانين التوظيف والإسكان والطعام؛ أو تلك التي لا تمتثل بالشفافية المطلوبة. وبطبيعة الحال، تغطي القوانين الجنائية، ولا سيما قانون مكافحة الاتجار، الاستغلال في العمل القسري أو الإيجاري، ويمكن ان يتحمل مسؤوليته كل من المقاولين ووكالات التعاقد الخارجي.^{١٤٠} بهذا الصدد، لا بد من رفع الحجاب المؤسسي عن وكالات التعاقد الخارجي، وينبغي على الحكومات إنفاذ تدابير الترخيص الصارمة وكذلك المراقبة والتفتيش في ما يتعلق بوكالات التعاقد الخارجي. وتحتاج وكالات التعاقد الخارجي بدورها إلى توفير العناية الواجبة للمؤسسات التي توظف العمال المهاجرين منها. وتتطلب المبادئ التوجيهية المقترحة لمنظمة العمل الدولية حول التوظيف العادل ضرورة " التأكد بأن مسؤوليات وكالة التوظيف المؤقتة والمؤسسة المستخدمة محددة بوضوح، لحماية العمال من وكالة التوظيف والمؤسسة المستخدمة".

٩. عمال المنازل المهاجرين

ينبغي تشجيع الدول العربية على حماية عمال المنازل المهاجرين في قوانين العمل الخاصة بها.

يستبعد عمال المنازل المهاجرين في الدول العربية من حماية قانون العمل في كافة البلدان باستثناء البحرين.^{١٤١} في المملكة العربية السعودية، يشير القرار الوزاري (٣١٠) من عام ٢٠١٣ إلى وجوب استراحة عمال المنازل لمدة تسع ساعات يوميا، بالإضافة إلى عطلة يوم واحد في الأسبوع واجازة شهر واحد بعد سنتين من الخدمة. وقد سنت الكويت قانونا منفصلا لعمال المنازل في حزيران ٢٠١0 تضمن حق عمال المنازل المهاجرين في إجازة يوم واحد من كل أسبوع، و٣٠ يوما عطلة سنوية مدفوعة الأجر، وحد أقصى للعمل ١٢ ساعة يوميا مع فترات راحة ومكافأة نهاية الخدمة تساوي شهر واحد لكل سنة خدمة.^{١٤٢} ورغم وجود قيود كبيرة على التشريع، بما أنه لا ينطوي على الاعتراف الكامل بموجب قانون العمل، إلا أنه يعتبر خطوة إلى الأمام.^{١٤٣}

وتأتي أسباب استبعاد عمال المنازل عن قوانين العمل وفرض القيود على حرية تنقلهم في ثلاث أجزاء. أولا، يعتبر عمال المنازل على علاقة شخصية مع أفراد الأسرة، ولا على علاقة رسمية مع صاحب العمل. ثانيا، يظطلع عمال المنازل على العلاقات الحميمة داخل الأسرة، وعليهم تجنب مشاركة هذه المعلومات علنا أو أمام أسر أخرى. ثالثا، بسبب تكاليف توظيف عمال المنازل المهاجرين العالية، تعتبر القيود بمثابة إجراءات يتخذها أصحاب العمل لمنعهم من "الهرب"، وبالتالي حماية استثماراتهم.^{١٤٤} وتجدر الإشارة إلى أن توصية منظمة العمل الدولية حول علاقة التوظيف لعام ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨) تشير إلى أنه على الدول "منح اعتبار خاص في السياسة الوطنية لضمان الحماية الفعالة للعمال المتأثرين من عدم اليقين بشأن وجود علاقة العمل، بما في ذلك العاملات، وكذلك العمال الأكثر ضعفا ، وتهميشاً... " (المادة 0).

وقد أوصت منظمة العمل الدولية بالتعاون الدولي لتنفيذ حملات التوعية الموجهة، وتحديدًا بالنسبة لأولئك الذين هم أكثر عرضة للخطر والذين قد يصبحون ضحايا العمل القسري، لتوجيههم وإطلاعهم، في جملة أمور، منها كيفية حماية أنفسهم ضد ممارسات التوظيف والتعرض لفرص العمل الاحتياطية أو المسيئة.^{١٤٥} كما قامت المنظمات غير الحكومية باتخاذ خطوات لتوعية العمال بحقوقهم قبل المغادرة، وبآليات الشكاوى وقنوات الاتصال.^{١٤٦} ينبغي أن تضمن اتفاقيات التوظيف والشروط التعاقدية حيازة واستعمال الهاتف المحمول مع بطاقة SIM كما هو الحال في تنظيم سوق العمل في البحرين. ويمكن لبرامج التوجيه قبل السفر تثقيف العمال المحليين وتمكينهم من استخدام هذه المرافق، والتي يمكن أن تشمل أيضا الخطوط الساخنة ومنظمات حقوق الإنسان في بلد المقصد.

تتمتع الفلبين بحوكمة نشطة للهجرة الخارجية، حيث قدمت لوائح هامة لحماية العمال الفلبينيين في الخارج، لا سيما العاملات في المنازل. ويشكل هذا الأمر دراسة حالة جيدة لبلدان الأم. تعمل الإدارة الفلبينية للعمل في الخارج (POEA) كوكالة حكومية على تجهيز عقود العمال وإجراء فحوصات ما قبل السفر، فضلا عن منح التراخيص، وتنظيم ومراقبة وكالات التوظيف الخاصة. في عام ١٩٩0، أقر قانون العمال للمهاجرين الفلبينيين في الخارج^{١٤٧} لتوفير إطار تشريعي لحماية العمال الفلبينيين في الخارج. ومن بين أحكام أخرى، وعد القانون بالمساعدة المباشرة للعمال في الخارج (بما في ذلك المساعدة القانونية)، وفرض عقوبات على شركات التوظيف غير القانونية، وخدمات إعادة الإدماج، وإنشاء مراكز للموارد في بلدان المقصد.

وتحدد الفلبين مطلب واحد في توزيع العاملات المنزليات من الفلبين وهو ألا تقوم وكالات التوظيف بفرض أي تكلفة عليهن. ومنذ عام ٢٠٠٦، يجب أن ترم عقود عمال المنازل مقابل قيمة لا تقل عن ٤٠٠ دولار أميركي.^{١٤٨} في الواقع، يمكن للوكالات في الفلبين أن تفرض كلفة محددة بشكل سري، حتى لو دفع أصحاب العمل أيضا، ومن الشائع حسم تلك الدفعات من الأجور. في لبنان على سبيل المثال، من الشائع عدم تسديد أجر شهرين أو ثلاثة.^{١٤٩}

إن محاولات حكومات بلدان الأم لتنظيم وحماية عمال المنازل المهاجرين في بلدان المقصد مهمة. ومع ذلك، لا يوجد دليل رقمي يبين الفرق الذي أحدثه إنشاء قوائم سوداء لأصحاب العمل ووكالات التوظيف والاستقدام، تحديدا بما أنه تجرى أي عمليات لتقييم الأثر الناجم عنها. ويبقى وضع عمال المنازل المهاجرين مع الأسر الكريمة التي تعاملهم بشكل جيد خاضعا للحظ. وقد اقترح اشتراط تجديد تصاريح أصحاب العمل للعمال المنزليين بزيارة للمنزل ومقابلة سرية مع العامل المنزلي السابق، والتي يمكن أن تتم في المطار قبل عودته إلى دياره. كما أن هناك إمكانيات مبادرات جديدة على الإنترنت حيث يمكن لأصحاب العمل وعمال المنازل المهاجرين إجراء المقابلات المتبادلة والتعاقد عبر موقع على شبكة الانترنت بدون فرض أي رسوم على العامل المنزلي.^{١٥٠} ومع ذلك، يجب أن تحظى هذه الترتيبات بموافقة كل من سلطات البلد الأم والمقصد حيث يشترط القانون التعامل مع وكالات التوظيف المرخصة.

يشكل أكبر عائق في رصد وحماية عمال المنازل المهاجرين مكان العمل وهو المنزل الخاص، بعيدا عن نطاق تفتيش العمل وآليات الإنفاذ والتنظيم الأخرى. يؤدي العمل المعزول والبيئة المعيشية والفضاء الإنفعالي في منزل الأسرة الى نتائج سلبية تظهر في الكثير من سوء المعاملة، في حين أن العامل المنزلي 'المستقل' لديه قدر أكبر من الاستقلالية ويتحدث عن انتهاكات أقل لحقوقه.^{١٥١}

وقد يساعد السماح للعمال المنزليين بالعيش خارج منزل الأسرة كحال العمال الذين يعملون لحسابهم الخاص والذين ينظمون أمور معيشتهم الخاصة بتحسين احتمالات الحد من الاستغلال، ولكن من غير المرجح أن يرحب بهذا الطرح إجتماعياً في الدول العربية. كما أن العديد من عمال المنازل يفضلون ترتيبات الإقامة الداخلية، لأنها توفر المال من حيث الإقامة والانتقال الى العمل، ونفقات الملابس والنفقات المنزلية مثل الطعام. وتحت اتفاقية منظمة العمل الدولية لعمال المنازل لعام ٢٠١١ (رقم ١٨٩) الدول الأعضاء على ضمان أن عمال المنازل: (أ) لا يترددون في التوصل إلى اتفاق مع صاحب العمل أو صاحب العمل المحتمل حول إقامة العامل في المنزل، (وب) وأن أولئك الذين يقيمون في المنزل ليسوا ملزمين بالبقاء في المنزل أو مع أفراد الأسرة أثناء فترات الراحة اليومية أو الأسبوعية أو الإجازات السنوية. (ج) ويحق لهم الاحتفاظ بوتأثق السفر والهوية (المادة ٩).^١.

^[1] تنص اتفاقية منظمة العمل الدولية للعمالة المنزلية رقم (١٨٩) في (المادة ١٧) على "آليات تقديم شكوى فعالة ويمكن الوصول إليها... تفتيش العمل... [حيث] الظروف التي يمكن من خلالها الوصول إلى أماكن العمل المنزلية قد تمنح، وتقديم الاحترام الواجب للخصوصية... [و] ... الإنفاذ والعقوبات مع مراعاة الخصائص المميزة للعمل المنزلي".

ملخص التوصيات

المسألة	التوصية
١	<p>مدفوعات صاحب العمل فقط لشركات التوظيف</p> <ul style="list-style-type: none"> تغيير ثقافة مدفوعات العمال مقابل التوظيف، وتحديد مدفوعات صاحب العمل فقط مقابل التوظيف في ظل نطاق واسع من برامج زيادة الوعي والتعليم يجب على حكومات العمل في بلدان الأم إلغاء التشريعات التي تسمح حالياً لوكله التوظيف بفرض تكاليف على العمال ينبغي على الحكومات في بلد المقصد تحديد تكاليف ونفقات التوظيف والأمر بعدم اصدار أي تأشيرات للعمال الذين يطلب منهم الدفع مقابل توظيفهم، لا تنطبق مسؤولية فرض حظر على مدفوعات العمال على بلدان الأم فحسب، وإنما أيضا (وربما الأهم) على بلدان المقصد إرساء شامل لشفافية تكلفة التوظيف. تحديد ومنع موظفي الشركة ووكلاء الاستقدام من أخذ أو تلقي مبالغ مالية كرشوة. هناك توسع كبير في البحوث التجريبية حول منهجية توليد بيانات أكثر دقة عن الاختلافات بين "التكاليف" و"النفقات" و "الرسوم" في أروقة مختلفة من هجرة العمالة من بلدان الأم الآسيوية إلى الدول العربية. البحث الاستكشافي حول التأثير على الجهات المعنية في قطاع توظيف العمال الذين لا يدفعون التكاليف والنفقات والرسوم الأخرى
٢	<p>إجراءات تقديم مناقصات المشاريع</p> <ul style="list-style-type: none"> يجب أن تتضمن مناقصات المشاريع "تحليل تكلفة توظيف العمال" شفاف ومفصل ومنفصل ضمن مقترحات المناقصات التي تفصل نفقات التوظيف المتغيرة والثابتة بما في ذلك نفقات توظيف المقاولين من الباطن يجب التدقيق بعناية أكبر بالمناقصات منخفضة السعر للتأكد مما إذا كان خفض التكاليف يجري على حساب العمال المهاجرين الذين يتم توظيفهم
٣	<p>التوظيف العادل والأخلاقي والممثل</p> <ul style="list-style-type: none"> التعاون متعدد الأطراف لإرساء قوانين ثابتة بين بلدان الأم والمقصد للموائمة ما بين تنظيم وإنفاذ التوظيف العادل التنسيق الإقليمي مطلوب بين حكومات بلدان الأم والمقصد من أجل ترخيص واعتماد وكالات التوظيف العادلة والأخلاقية في بلدان الأم بصفتها المورد الحصري للعمالة إلى الدول العربية، بالإضافة إلى تطبيق ذلك على وكالات التوظيف ووكالات التعاقد الخارجي في بلدان المقصد تجنب توظيف وكلاء من الباطن غير منظمين وغير مرخصين يجب على أصحاب العمل ضمان التعامل فقط مع وكالات التوظيف العادلة والأخلاقية والمناسبة التي لا تفرض تكاليف على العمال وتراقب أنشطتها

وثمة بديل آخر لترتيبات العيش الداخلية وهو مزيد من التشجيع لوكالات توريد العمالة التي تقوم بتوظيف واستئجار خدمات التنظيف على أساس الساعة أو يوميا، شرط أن تتم مراقبة هذه الخدمات، ويمكن أن تشمل هذه الترتيبات أيضا العمال الذين خضعوا للتدريب والتأهيل في مجال رعاية الأطفال ورعاية المسنين وذوي الحاجات الخاصة. غير أن ذلك بالطبع لا يناسب العائلات التي تريد عمال المنازل داخل منزل الأسرة بشكل دائم وتطلب منهم الحضور فور طلبهم، رغم أنه لا ينبغي استدعاءهم خارج ساعات العمل. كما يقترح عمل منظمة العمل الدولية الاستكشافي حول تنظيم عمال المنازل المهاجرين من خلال اتحادات عمالية أو تعاونيات وسائل بديلة يستطيع عمال المنازل من خلالها تأسيس المنظمات التي تخدم مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بأنفسهم.^{١٥٢}

١٠. آليات الشكاوى الموثوق بها

تحقيق نفاذ سهل وبسيط وآمن للعمال المهاجرين للتعبير عن حاجاتهم وتقديم شكاوى رسمية تتم متابعتها بدون خوف من الانتقام.

نادرا ما يحصل العمال المهاجرون على آليات شكاوى فعالة في كل من بلدان الأم والمقصد. وبالرغم من إيجاد خطوط هاتفية ساخنة ومراكز شكاوى عبر الإنترنت على مواقع وزارية، إلا أن هناك القليل من الأدلة حول الشكاوى ومدى إنصاف آلياتها. في قطر، أنشأت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان مكاتب مجتمعية في أماكن عملها للتواصل المباشر أو عبر الهاتف والإنترنت، ولكن لم يتم حتى الآن تقييم الأثر ولا يوجد أي إحصاءات عن عدد شكاوى العمال التي أدت إلى اتخاذ المزيد من الإجراءات ودفع التعويضات. يتعين على الحكومات أن تكون أكثر شفافية تجاه البيانات المتعلقة بقضايا الشكاوى ليتسنى تحليلها بشكل أفضل واقتراح حلول لها، من أجل إثبات فعالية إنفاذ قوانينها.

في الفلبين، ألزمت الإدارة الفلبينية للعمل في الخارج وكالات التوظيف الخاصة المرخصة التي تجند العمال في المنازل بفتح بحساب على الفيسبوك لأعمالها التجارية، وتمثل هذه الحسابات منصة تواصل لعمال المنازل في الخارج على أمل الوقاية من "النزاعات"، وتسجيل الشكاوى رسميا، ويتطلب ذلك من وكالات التوظيف تقديم التقارير إلى الإدارة الفلبينية للعمل في الخارج عن حالة وظروف عمالها المهاجرين.^{١٥٣} في شباط عام ٢٠١٦، وضعت وزارة الخارجية وتنمية الموارد البشرية الباكستانية (MoOPHRD) نظام شكاوى على الإنترنت يمكن العمال المهاجرين الباكستانيين من تقديم الشكاوى القانونية لأي حالة تطرأ خلال التوظيف أو العمل، يرافقه نظام تتبع من شأنه أن يمكن مقدم الشكاوى من متابعة حالة شكاواه.^{١٥٤} قد تكون شكاوى التوظيف التي تم تسجيلها أيضا مرتبطة بأصحاب العمل أو وكالات التوظيف في بلد المقصد لإطلاعهم على الأنشطة الاحتمالية المحتملة مع نظرائهم.

مرة أخرى، يكمن مفتاح تقديم الشكاوى في تمكين العمال المهاجرين من رفع الشكاوى – لمنحهم الثقة التي تمكنهم من تقديم شكوى دون خوف من الانتقام، وينبغي تطوير هذا المستوى من التمكين قبل المغادرة مع إعطاء تعليمات واضحة حول أنواع المشاكل التي قد يواجهونها مع أصحاب العمل، أو مع غيرهم من الموظفين والمشرفين والإدارة على حد سواء.

١١. الفحص الطبي قبل المغادرة والتقييمات الصحية المنتظمة في الدول العربية

ينبغي أن تؤمن بلدان الأم والمقصد التقييمات الطبية المناسبة والشاملة قبل المغادرة والتي تشمل التثقيف الصحي والغذائي ضمن برامج توجيه قبل الرحيل وبعد الوصول.

وكشرط الزامي لتوظيف العمالة، يتوجب على كافة العمال المهاجرين الخضوع للفحص الطبي قبل السفر. كما يخضع العمال لفحوصات مرة أخرى كشرط مسبق للحصول على تصريح الإقامة في بلد المقصد. قد يتطلب هذا الأمر فحوصات مخبرية لفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز والتهاب الكبد الوبائي ب وج، والملاريا، والسل، وتعاطي المخدرات والحمل. ولا تعترف بلدان المقصد عموما بنتائج الاختبارات التي أجريت في بلدان الأم بسبب احتمال انتشار العدوى والحمل في الفترة ما بين صدور النتائج قبل المغادرة والوصول. "تشكل الإجراءات الإلزامية مخاطر مرتفعة لدفع رشاوى وتكاليف في غير مكانها نظرا لكونها تنطوي على التفاعل مع الجهات الحكومية ودفع تكاليف القرارات التقديرية."^{١٥٥} لذا يتوجب على حكومات كل من بلدان الأم والمقصد الاضطلاع بدقة على القانون الدولي بشأن الطابع التمييزي للممارسات مثل اختبارات الحمل والفحوصات الطبية الأخرى، وتحديدًا فيروس نقص المناعة البشرية. على سبيل المثال، تحظر الأحكام الواردة في توصية منظمة العمل الدولية حول فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز للعام ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠) إجراء الاختبار الخاص بالفيروس على العمال المهاجرين واستبعادهم من الهجرة "من قبل بلدان الأم أو بلدان العبور أو بلدان المقصد بالنسبة لوضعهم الحقيقي أو المرتقب في ما يتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية."^{١٥٦}

الخاتمة

غالبا ما يتسم تاريخ توظيف العمال بين الدول الآسيوية والعربية بكونه بتبادل اللوم، حيث يلوم بلد المقصد الوكلاء في بلد الأم على فرض التكاليف على العمال؛ والعكس صحيح، حيث يلوم الوكلاء والحكومات في بلدان الأم أصحاب العمل على عدم استعدادهم لدفع نفقات التوظيف. أما فيما يخص سوق العمل الناضج، يبدو التواطؤ جليا بين الوسطاء في بلدان الأم وأصحاب العمل والوكالات في بلدان المقصد. وبما أن العمال مدينون برسوم التوظيف، على أصحاب العمل ضمان امتثالهم لتسديد ديونهم، ويعتبر هذا الشرط مؤشرا على العمل القسري. في عصر العولمة والعلاقات متعددة الأطراف، لا يبدو الاختباء وراء حجج عدم امكانية التدخل بسيادة الدول مقنعا، إذ لم يعد مقبولا بعد الآن غض الطرف عن الظروف الاحتياطية التي يوظف بها العمال.

وعلاوة على ذلك، وكجزء من تبادل الملامة، كثيرا ما يقول المواطنون العرب بأن الجناة الحقيقيين هم الرعايا الأجانب الذين يديرون الشركات الموظفة. ففي النهاية، يمكنهم استغلال مواطنيهم لأنهم في وضعية تسمح لهم بذلك. قد يكون ذلك صحيحا، ولكن في دول مجلس التعاون الخليجي، يجب أن تكون الشركات الأجنبية مملوكة لمواطنين من دول مجلس التعاون الخليجي بنسبة ٥١٪ على الأقل.

وغالبا ما يعتبر دور صاحب السلطة أو الشريك دورا سلبيا، أي مجرد السماح للشركة الأجنبية بالعمل بشكل شرعي، فيما يعرف بترتيب التأجير (أو الريع).^{١٥٧} أما مسؤولية أعمال الشركة المستأجرة فيقع على عاتق الشريك المسيطر، وتحديدًا فيما يخص ضمان عدم مخالفة المساهمين الآخرين والإدارة والموظفين للقانون أو انتهاك حقوق الإنسان نيابة عنهم، أو باسمهم، لأن سمعة وضمير المواطنين العرب ودولها على المحك.

ومن اجل مساعدة الحكومات الإصلاحية في بلدان الأم على مقاومة ضغوط وكالات التوظيف الخاصة، فإنه يتعين على الدول العربية أن تصر على شرط دخول صارم وهو عدم دفع العمال المهاجرين لأي تكاليف لوكالة التوظيف أو صاحب العمل مقابل هذا العمل. وبصرف النظر عن أسباب السمعة والعدالة والأخلاق، من مصلحة الدول العربية تبني هذا الموقف بسبب عدم الكفاءة الحالية. على سبيل المثال، هناك خطورة كبيرة بأن يكون العمال غير مؤهلين وغير منتجين بسبب اعتماد غالبية التوظيف على اختيار العمال المهاجرين من ذوي المهارات المتدنية على أساس استعدادهم وقدرتهم على دفع مبالغ كبيرة من الأموال يمكن أن تستخدم كمبالغ رشوة لموظفي الشركة الموظفة وغيرهم. ويشمل هذا العمال في قطاعات الإنشاءات والزراعة، وكذلك عمال المنازل. وتتجه معظم وكالات التوظيف لتوزيع اعداد كبيرة من العمال بدلا من العمال من ذوي النوعية الجيدة، لأن العمال المهاجرين يدفعون الكثير من المال. عادة ما يكون عدد العمال في مواقع الإنشاءات في الدول العربية مرتفع بشكل مبالغ به، وذلك للتعويض عن الإنتاجية المتدنية.^{١٥٨}

ومن المتوقع أن يعني منع مدفوعات العمال تغير الملف الشخصي للعمال المحتملين الحاليين، مع سعي أصحاب العمل إلى توظيف العمال ذوي المهارات الأعلى وخفض حجم قواها العاملة. وقد يعني هذا انخفاض فرص العمل للعمال ذوي المهارات المتدنية والعمال ذوي التعليم المنخفض من المناطق الفقيرة في الدول الآسيوية النامية. كما كانت الممارسات السابقة والحالية لتصدير عمال من آسيا لقطاع الإنشاءات في الدول العربية غير فعالة لدرجة خطيرة ومكلفة، على الأقل جزئيا بسبب الدوافع غير الأخلاقية للقرارات الحالية والسابقة الخاصة بتوظيف العمال المهاجرين.^{١٥٩} هناك زخم لتحقيق الإصلاح، وستكون هناك بلا شك عواقب غير متوقعة وغير مقصودة مع تنفيذ المبادرات. كما أن هناك دائما مخاطر ترتبط بالسلوك الاحتياطي والتهديدات التي يتعرض لها العمال المهاجرون الضعفاء، ولذلك فمن المهم وضع نماذج منسقة متعددة الأطراف ومتعددة التخصصات لحمايتهم.^{١٦٠}

في هذا الصدد، ستؤدي المبادرات الأخيرة في الفلبين حول الترخيص من خلال معايير المهارات الوظيفية الوطنية بالإضافة إلى نماذج التوجيه قبل التوظيف وقبل المغادرة وبعد الوصول إلى برامج معلومات أكثر منهجية وشمولية من شأنها زيادة وعي العامل المهاجر بالنسبة للوصول إلى التوظيف والاستقدام العادل والأخلاقي.^{١٦١} وتعزز المبادرات في دولة الإمارات العربية المتحدة والتي تتمثل بإنشاء مراكز خدمات التأشيرات في بلدان الأم من التوظيف العادل والأخلاقي في الدول العربية. ومع إنجاز إنشاء أربعة مراكز في سريلانكا واندونيسيا وكينيا وبنغلادش، يجري التخطيط لفتح مزيد من مراكز تقديم الخدمات هذه في أماكن أخرى.

يظهر بوضوح أن القوانين في بلد المقصد التي تحظر دفع العمال لنفقات التوظيف ببساطة لا تمنعها من الحدوث في الممارسة. في هذه الورقة، وفي العديد من التقارير على مدى السنوات القليلة الماضية، تبين أن الإصلاح يجب أن يقوم على عدد من المستويات والمجالات نحو ممارسات التوظيف العادل والأخلاقي. ونظرا لثروتها النسبية وأنشطتها الإنسانية في أجزاء كثيرة من العالم، على الدول العربية أن تتخذ مكاتبتها الأخلاقية والعملية مع الإصرار الثابت الذي يصب في مصلحة الكرامة والالتزام بسيادة القانون، والمساواة والعدالة، إذ يجب على العمال المهاجرين من ذوي المهارات المتدنية الداخلين إلى سوق العمل في الدول العربية أن يخلوا دون دفع أي شيء لتوظيفهم. كما يجب أن يدخلوا بدون ديون، كما يفعل العمال في القوى العاملة الوافدة إلى القطاعات ذات المهارات العالية.

٤	عقود موحدة، واستبدال العقد والحد الأدنى للأجور	<ul style="list-style-type: none"> • صياغة عقود موحدة لكافة الدول العربية مع وضع تدابير ضد استبدال العقد • تحديد حد أدنى لمستويات الأجور المهنية الموحدة، ومستويات موحدة في كافة أنحاء الدول العربية
٥	التوظيف الإلكتروني: غرف تبادل المعلومات المركزية	<ul style="list-style-type: none"> • إنشاء غرف تبادل المعلومات المركزية في الدول العربية لتنفيذ ومراقبة التوظيف العادل والأخلاقي • تشجيع التوظيف عبر الإنترنت لتقليل عدد الوسطاء المعنيين
٦	حكومة إلى حكومة	<ul style="list-style-type: none"> • يجب على حكومات بلد المقصد تنويع الترتيبات من خلال زيادة استخدام وكالات التوظيف في حكومة البلد الأم إن وجدت
٧	خط المسؤولية المشتركة والمتعددة	<ul style="list-style-type: none"> • وضع خطط المسؤولية المشتركة والمتعددة في كل من بلد الأم والمقصد لوكالات التوظيف والاستخدام وكذلك أصحاب العمل المقاولين والمقاولين من الباطن • ضمان مسؤولية المتعاقدين الرئيسيين عن انتهاكات التوظيف في سلاسل التوريد الخاصة بهم، بما في ذلك وكالات التعاقد الخارجي • فرض عقوبات مالية وعقوبات على السمعة، تكون صارمة ومرتبعة في حالة عدم الامتثال لممارسات التوظيف العادل والأخلاقي
٨	الممارسات الخاطئة من خلال التأشيرات المجانية والمتاجر بالتأشيرات ووكالات التعاقد الخارجي	<ul style="list-style-type: none"> • زيادة الرقابة على إصدار التأشيرات من قبل الدول العربية للحد من تسرب "التأشيرات المجانية" إلى السوق السوداء وغيرها من أشكال التجارة بالتأشيرة • زيادة الرقابة والتدقيق على وكالات/ شركات التعاقد الخارجي لضمان التوظيف العادل والأخلاقي والممثل
٩	عمال المنازل المهاجرين	<ul style="list-style-type: none"> • ضم عمال المنازل المهاجرين ضمن حماية قانون العمل في الدول العربية. • استكشاف مبادرات التوظيف العادل والأخلاقي الجديدة عبر الإنترنت
١٠	آليات الشكاوى الموثوقة	<ul style="list-style-type: none"> • تطبيق إجراءات سهلة المنال وتحسين خدمات الدعم للعمال المهاجرين للتعبير عن مظلهم وتقديم الشكاوى الرسمية التي تتم متابعتها دون خوف من الانتقام
١١	الفحص الطبي قبل المغادرة والتقييمات الصحية العادية	<ul style="list-style-type: none"> • ينبغي أن تكفل بلدان الأم والمقصد التقييمات الطبية السليمة والشاملة والتي تشمل الصحة والتعليم والتغذية في برامج التوجيه قبل الرحيل وبعد الوصول • يجب أن تنفذ بلدان الأم والمقصد التقييمات الصحية تماشيا مع توصية منظمة العمل الدولية رقم ٢٠٠
١٢	اتفاقيات منظمة العمل الدولية	<ul style="list-style-type: none"> • ينبغي أن تنظر بلدان الأم والمقصد في المصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، حيث لم تفعل من قبل، وهي كافة الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، وبروتوكول عام ٢٠١٤ لاتفاقية العمل الجبري، واتفاقية وكالات التوظيف الخاصة رقم (١٨١)، واتفاقية عمال المنازل رقم (١٨٩)، واتفاقية العمال المهاجرين رقم (٩٧)، والأحكام التكميلية للعمال المهاجرين رقم (١٤٣)

الملحق الأول: التكاليف والنفقات والرسوم

نفقات التوظيف ثابتة ومتغيرة في آن واحد، وبعضها قابل للتفاوض، مثل لجان الوكالة.

الجدول ١: مثال نفقات توظيف العمال ذوي المهارات المتدنية للشخص الواحد: نيبال - قطر

نيبال	قطر	دولار أميركي	دولار أميركي
النفقات المتغيرة		النفقات المتغيرة	
السفر الداخلي، الغذاء، السكن	السفر جوا (ذهاب)	١٠٠ - ٥٠	٣٥٠ - ٣٠٠
عمولة الوكيل من الباطن	عمولة الوكالة	١٠٠ - ٧٥	٤٥٠ - ٢٥٠
الإجمالي (المتوسط)	الإجمالي (المتوسط)	١٦٣	٦٧٠
النفقات الثابتة		النفقات الثابتة	
الفحص الطبي	تأشيرة العمل	٢٥	٨٢
توجيه	شهادات التأشيرة	١٠	١٥٠
صندوق الرعاية الاجتماعية	تصريح الإقامة	١٠	٣٢٠
التأمين على الحياة	الفحص الطبي	٢٠	٣٠
ضريبة المطار	بطاقة التأمين الصحي	٥	٣٠
الإعلان		١٠	
الإجمالي الفرعي	الإجمالي الفرعي	٨٠	٦١٢
المجموع المشترك	المجموع المشترك	٢٤٣	١٢٨٢
المجموع الكلي	١٥٢٥ دولار أميركي		

المصدر: وكالة التوظيف / استخدام وصاحب عمل في قطر

يستند الجدول ١ على المعلومات التي تم جمعها من المقابلات مع وكالات الاستقدام وأصحاب العمل في قطر. ويدل على تقدير للنفقات الفعلية للتوظيف بين نيبال وقطر. قد تختلف أسعار الرحلات الجوية وفقاً للمسافة من الوجهة والموسم. وتبلغ التكلفة الإجمالية للتوظيف حوالي ١٥١٢ دولار أميركي الحصول على الوظيفة الفعلية (وليس فقط الوصول إلى الوجهة)، ويشمل النفقات التي يتوجب على صاحب العمل أن يدفعها في نهاية فترة الاختبار (٣ أشهر) للحصول على تصريح الإقامة والهوية، والفحص الطبي، وأخذ البصمات والبطاقة الصحية (التأمين). إن تكاليف الوكيل من الباطن والوكالة (أو العمولة) في الجدول ١ تقديرات محافظة، ويمكن أن تختلف بشكل كبير عما هو مدرج، ويتوقف على بلد المقصد، والفئة المهنية ومستوى الأجور - مهما كان ما سيتحمله السوق، أو مهما كان العامل المهاجر مستعداً لدفعه. كما يتكبد العمال من المناطق الخارجية النفقات الداخلية مثل النقل والسكن والطعام عندما يقصدون مكتب الوكالة في العاصمة لإجراء المقابلات وتعبئة الأوراق. في بعض الأحيان، تدفع هذه النفقات من قبل المرشح، وأحياناً من قبل وكالة التوظيف أو بشكل مشترك بينهما. في بعض الحالات، يجوز لصاحب العمل سداد هذه النفقات مقابل الحصول على إيصالات. وقد وجدت دراسة المنظمة الدولية للهجرة الأخيرة أن العمال النيباليين كانوا يدفعون للوكلاء ما بين ٨٠٠ و ٢,٢٠٠ دولار أميركي. ١٦٣ ويدل هذا على أنه لا يتم دفع أو تسديد كل النفقات بواسطة رسوم تفرض على العمال المهاجرين وأنه لا يتم دائماً دفع الرشاوى.

أشارت دراسة أجرتها فيرثيه الدولية أن مدفوعات الرشوة للعمال من نيبال وميانمار بلغت ما بين ٣٠٠ و ٥٠٠ دولار أميركي لكل عامل لأصحاب العمل أو وكلائهم، كما دفع أصحاب العمل ووكلائهم ما بين ١١٥ و ٦٠٠ دولار أميركي عن كل عامل كرشاوى إلى "مجموعة من المسؤولين الحكوميين في كلا بلدي الأم والمقصد للموافقة عن طريق الاحتياطي على الطلبات أو تسهيل القرارات التقديرية بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، حصص العامل الأجنبي، والمطالبة وإصدار الشهادات والتأشيرات والشهادات الطبية، وتصاريح العمل".^{١٦٤}

تجدر ملاحظة أن "النفقات الثابتة" في واقع الأمر قد تتغير، ليس فقط وفقاً لبلد الأم، ولكن أيضاً وفقاً لعروض أسعار وكيل التوظيف في البلد الأم، على سبيل المثال، حددت وكالة أخرى في نيبال مبلغ ٤٥ دولار أميركي كنفقات طبية، و٣٥ دولار أميركي كأمين على الحياة و ١٥ دولار أميركي كدعاية. وبعبارة أخرى، يمكن لوكالات التوظيف التلاعب بعروض أسعارها (إضافة هوامش ربح إضافية) عندما يكون من المفترض أن تكون التكاليف ثابتة في عروض عقود توريد العمال. كما يمكن أن يفرض على أصحاب العمل الذين لا يطلبون إيصالات رسمية عن هذه الرسوم، أو الذين لا يبحثون عن أدنى النفقات، نفقات أكثر من النفقات الفعلية. وحيث لا يدفع أصحاب العمل، أو يتم سداد النفقات التي دفعوها من قبل العمال بالإضافة إلى دفع رشوة، فإن هذه الاختلافات الهامشية تكون قليلة أو معدومة.

وعلى سبيل المقارنة، يبين الجدول ٢ نفقات التوظيف المرتقبة من بنغلاديش إلى قطر. تشمل الاختلافات رسوم أعلى لكافة الفئات تقريباً، وإلى حد كبير، تكون الرسوم المرتفعة على الفحص الطبي، والندوة التعريفية والإعلان و نفقات إضافية للتدريب الحكومي، وختم الهجرة، واختبار المهارات والإدارة، والتي لم تدرج في النفقات المذكورة لنيبال.

الجدول ٢: مثال نفقات توظيف العمال ذوي المهارات المتدنية للشخص الواحد: بنغلاديش - قطر

بنغلاديش	قطر	دولار أميركي	دولار أميركي
النفقات المتغيرة		النفقات المتغيرة	
السفر الداخلي، الغذاء، السكن	السفر جوا (ذهاب)	١٠٠ - ٥٠	٤٥٠ - ٣٦٠
عمولة الوكيل من الباطن	عمولة الوكالة	١٠٠ - ٧٥	٤٥٠ - ٢٥٠
الإجمالي (المتوسط)	الإجمالي (المتوسط)	١٦٣	٧٥٥
النفقات الثابتة		النفقات الثابتة	
الفحص الطبي	تأشيرة العمل	٧٠	٨٢
توجيه	شهادات التأشيرة	٢٥	١٥٠
صندوق الرعاية الاجتماعية	تصريح الإقامة	١٠	٣٢٠
التأمين على الحياة	الفحص الطبي	١٣	٣٠
الإدارة	بطاقة التأمين الصحي	٢٥	٣٠
التدريب الحكومي		٨٥	
اختبار المهارات		٣٥	
ختم الهجرة		٣٦	
الإعلان		١٠٨	
الإجمالي الفرعي	الإجمالي الفرعي	٣٧٧	٦١٢
المجموع المشترك	المجموع المشترك	٥٤٠	١٣٦٧
المجموع الكلي	١٩٠٧ دولار أميركي		

المصدر: وكالة التوظيف / استخدام وصاحب عمل في قطر

- 1- Ray Jureidini is a professor in migration, ethics and human rights at the Center for Islamic Legislation and Ethics (CILE) in the Qatar Faculty of Islamic Studies, Hamad Bin Khalifa University, Doha.
- 2-ILO: Report of the ILO Director General to the International Labour Conference, Fair migration: Setting an ILO agenda (Geneva, International Labour Office, 2014), paras. 121-125
- 3-Abella, Manolo, Martin, Philip & Yi, Soonhwa (2016 draft) Why are Migration Costs High for Low-Skilled Workers? Evidence from Migrant Surveys. World Bank KNOMAD Program.
- 4-Ibid.
- 5-IOM (2016) Research on the Labour Recruitment Industry between United Arab Emirates, Kerala (India) and Nepal, Interim Report for the Abu Dhabi Dialogue Senior Officials Meeting in Dubai, 11-12 May 2016, International Organization for Migration.
- 6- LO (2015) Issue Paper: Fair Recruitment for International Labour Migration Between Asia and the Gulf Cooperation Council Countries, ILO Regional Office for Asia and the Pacific; ILO Regional Office for Arab States: 4; Endo Esaku & Afram, Gabi (2011), The Qatar-Nepal Remittance Corridor: Enhancing the Impact and Integrity of Remittance Flows by Reducing Inefficiencies in the Migration Process, World Bank, Washington.
- 7-Esaku & Afram, above n6.
- 8-Rajan, S. Irudaya, Varghese, V. J. & Jayakumar, M. S. (2011) Dreaming Mobility and Buying Vulnerability: Overseas Recruitment Practices in India, Routledge, New Delhi.
- 9-Esaku & Afram, above n6.
- 10 To address this, the government Probashi Kallyan Bank (Bangladesh) was established to provide cheaper loans for workers to pay recruitment fees and presumably to handle remittances – from 9% interest (November 2014). Other banks are also providing loans but at higher interest rates (14-15 per cent).
- 11-Farenblum, Bassina (forthcoming) Governance of Migrant Worker Recruitment: A Rights-Based Framework for Countries of Origin. Asian Journal of International Law. On profits from forced labour, see also, ILO (2014) Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour, Geneva, ILO
- 12- ILO (2011) Labour migration in South Asia: A review of issues, policies and practices, International Migration Paper 108; ILO (2015) Report of the Director General, Fair Migration: Setting an ILO Agenda.
- 13- Article 33: "The person who is licensed to recruit workers from abroad for others shall be prohibited ... To receive from the worker any sums representing recruitment fees or expenses or any other costs." Qatar Labour Law, 2004.
- 14-Article 40: "An employer shall incur the fees pertaining to recruitment of non-Saudi workers, the fees of the residence permit (Iqama) and work permit together with their renewal and the fines resulting from their delay, as well as the fees pertaining to change of profession, exit and re-entry visas and return tickets to the worker's home country at the end of the relation between the two parties." Saudi Labour Law, 2005.
- 15- Article 18: "It is not permissible for any licensed labour agent or supplier to demand or accept from any worker whether before or after his recruitment, any commission or material reward in consideration for arranging such recruitment, nor may he obtain from him any expenses except as may be decided or approved by the Ministry of Labour and Social Affairs." (author's emphasis) UAE Labour Law, No. 8, 1980. Nor can any visa fee be deducted from a worker's salary (Article 60).
- 16-Saudi Arabia's labour law only stipulates that employers shall pay recruitment fees, while Qatar and UAE labour laws state specifically that employees should not pay. However, Section a, Article 6 of the UAE Ministerial Resolution 52 (1989) also requires "An undertaking from the employer to the effect that he shall sponsor and be responsible for the recruited Labourer, the bearing of his recruitment expenses and his employment in accordance with the employment contract in a way not prejudicing the provision of the Federal Law No (8)/1980 referred to herein." Labour laws in Oman, Kuwait and Bahrain do not mention recruitment fees and who should pay them.
- 17-International Labour Organization, Private Employment Agencies Convention C181, 1997/2000 Article 7. 1. "Private employment agencies shall not charge directly or indirectly, in whole or in part, any fees or costs to workers." Part 2 of Article 7 provides an exception clause that is often used to justify worker payments, but it should only be when it is deemed to be in the interest of workers concerned and after consultation with the most representative organizations of employers and workers. In 2014 the ILO urged member states to take preventative measures such as: "promotion of coordinated efforts by relevant government agencies with those of other States to facilitate regular and safe migration and to prevent trafficking in persons, including coordinated efforts to regulate, license and monitor labour recruiters and employment agencies and eliminate the charging of recruitment fees to workers to prevent debt bondage and other forms of economic coercion." ILO Recommendation No. 23 on Supplementary Measures for the Effective Suppression of Forced Labour, 2014 (Article 4i; see also Article 8).
- 18- Martin, Philip (2016) Background Paper on Recruitment, Abu Dhabi Dialogue, Senior Officials Meeting, Dubai, 11-12 May

وترى دراسة شراكة المعرفة الدولية حول الهجرة والتنمية أن العمال من البنغلاديش المتوجهون إلى الكويت يدفعون مبلغ ٣,١٣٦ دولار أمريكي و٣,٦٥٠ دولار أمريكي، وتصل قيمة الرشاوى إلى ١,٠٠٠ دولار أمريكي لكل عامل، بحجة أن غياب الشفافية يسبب هذه التناقضات.^{١١٥}

وهكذا، في السيناريو أعلاه، يبلغ الفرق بين النفقات البالغة قيمتها ١٩٠٧ دولار أمريكي (الجدول ٢) والرسوم البالغة قيمتها ٣,١٣٦ دولار أمريكي التي يدفعها العمال من البنغلاديش هو ١,٢٢٩ دولار أمريكي. ويمكن احتساب هذا الفرق أو اعتباره كمؤشر، من خلال وجود دفعات الرشوة لأصحاب العمل ووكلائهم في بلدان المقصد، وإلى المسؤولين في بلدان الأم، وإلى وكالة التوظيف (أي الربح الإضافي).^{١١٦}

- 45-Gordon, Jennifer (2015) *Global Labour Recruitment in a Supply Chain Context*, ILO, Geneva, 2015: 7
- 46-ILO (2014) *Realizing a Fair Migration Agenda: Labour flows between Asia and the Arab States*, Experts' Meeting, Background paper.
- 47-Convention No. 181, Art. 7(1).
- 48-The following ILO conventions are specifically relevant to recruitment issues: Migration for Employment Convention, 1949 (No. 97) and its related Recommendation No. 86; Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143) and Recommendation No. 151; Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181) and the related Recommendation No. 188; Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189) and the related Recommendation No. 201; Protocol P029 and Recommendation No. 203 Supplementing ILO Convention on Forced Labour No. 29; ILO Multilateral Framework on Labour Migration; Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration (2006).
- 49- ILO, above n46. Of course there are Islamic principles that recognize the rights of both employer and employee. Islamic ethics and jurisprudence is against forced labour and the exploitation of labour and dictate that employers must honour contractual agreements and pay employees the agreed upon wage, and without delay - see Mattar, Mohammed (2010) *Combatting Trafficking in Persons in Accordance with the Principles of Islamic Law*, New York, United Nations Office on Drugs and Crime: 23.
- 50-United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the "Protect, Respect and Remedy" Framework, 2011: 1
- 51-ILO, above n6
- 52-Abella, Martin, & Yi, above n3
- 53-See Abella, Martin, & Yi, above n3; but also, there is no definition of recruitment fees in internationally recognized labour and human rights standards. Although it is too all-encompassing for practical usage and analysis, the US Senior Policy Operating Group to Combat Trafficking in Persons draft definition of recruitment fees states: "Recruitment fees include but are not limited to the following fees, charges, or costs: a) for soliciting, identifying, considering, interviewing, referring, retaining, transferring, selecting, or placing potential employees; b) for covering the cost, in whole or in part, of advertising; c) for certifying labour applications; d) for processing petitions; e) for visas and any fee that facilitates an employee obtaining a visa such as appointment and application fees; f) for government-mandated costs such as border crossing fees; g) for procuring photographs and identity documentation, including any nongovernmental passport fees; h) fees charged as a condition of access to the job opportunity, including procuring medical examinations and immunizations and obtaining background, reference and security clearance checks and examinations; and i) for an employer's recruiters, agents or attorneys, or other notary or legal fees. 2. Any fee, charge, or cost may be a recruitment fee regardless of whether it is deducted from wages, paid back in wage or benefit concessions, paid back as a kickback, bribe or tribute, remitted in connection with recruitment, or collected by an employer or a third party, including but not limited to agents, recruiters, staffing firms (including private employment and placement firms), subsidiaries/affiliates of the employer and any agent or employee of such entities".
- 54-Jureidini, above n20.
- 55-Jones, Katherine (2015) *Recruitment Monitoring & Migrant Welfare Assistance*, IOM, Dhaka, Dhaka House: 87.
- 56- Arriving Guest Workers, (n.d) United Arab Emirates Ministry of Human Resources and Emiratisation.
- 57-See UAE Ministerial Decree 765 of 2015, Rules and conditions for the Termination of Employment Relations.
- 58-There is a need to prevent recruitment abuses in countries of origin at the village level where informal intermediaries are often part of the intimate network of prospective migrant workers. See, for example, the ILO Work in Freedom Program door-to-door awareness raising program in Nepal. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_217690/lang--en/index.htm
- 59-Receipts will also assist for worker re-imburement schemes.
- 60- Martin, Philip (2016) *Background Paper on Recruitment*, Abu Dhabi Dialogue, Senior Officials Meeting, Dubai, 11-12 May
- 61-Martin, Phillip (2013) *How to Reduce Migrant Worker Recruitment Costs*, Danish Institute for International Studies, Policy Brief, August, 2013.
- 62-See Worker payments to recruitment agencies in Section 1 above.
- 63-See Jureidini, Ray (forthcoming) "Islamic Ethics and Migrant Labour in Qatar" in Toseef Azid and Necmettin Kizilkaya (eds) *Islamic Economy and Labour / İslam İktisadı ve Emek*, London, Gower.
- 64-Martin, above n60.
- 65-Curiously, in 2012, Nepal banned licensed recruitment agencies from establishing offices in outer regional areas, forcing a greater reliance on sub-agents. However, Nepal allows sub-agents to register so that they can operate in a formal manner. There is also a national association of sub-agents, although very few sub-agents are registered. Nepal is currently reviewing its 2007 Foreign Employment Act. One proposal allows recruitment agencies to establish district level offices, and prohibits sub-agents, but it is not clear whether this will be adopted.
- 66-Jones, Katherine (2015) *Recruitment Monitoring & Migrant Welfare Assistance*, International Organization for Migration, Dhaka, Dhaka House: 40.
- 67- ILO Migration for Employment Convention No. 97 calls for Member States to adopt bilateral agreements
- 19-Abella, Manolo (2004) "The role of recruiters in international migration" in D. S. Massey and J. E. Taylor, (eds) *International Migration: Prospects and Policies in a Global Market*. Oxford University Press, London: 201-211.
- 20-Jureidini, Ray (2014) *Migrant Labour Recruitment to Qatar*, Bloomsbury/Qatar Foundation, Doha, Qatar.
- 21-Ibid.
- 22-ILO (2015) *Issue Paper: Fair Recruitment for International Labour Migration Between Asia and the Gulf Cooperation Council Countries*, ILO Regional Office for Asia and the Pacific; ILO Regional Office for Arab States.
- 23-Receipts that are given will only be for the legal amount they can charge, not for what is actually paid.
- 24-Verité International (2016) *An Exploratory Study on the Role of Corruption in International Migration: 2*. http://www.Verite-Report-Intl-Labour-Recruitment_0.pdf
- 25-Randeree, K. (2012). *Workforce nationalization in the Gulf Cooperation Council States*, Centre for International and Regional Studies, Doha, Georgetown University.
- 26- Abella, Martin, & Yi, above n3.
- 27-Apple's Supplier Responsibility 2009 Progress Report showed that the "overcharge" of recruitment fees paid by workers at six of its suppliers amounted to US\$852,000. Apple ended up reimbursing US\$2.2 million to migrant workers to compensate for the overcharges, updated its Supplier Code of Conduct and issued a standard for Prevention of Involuntary Labour. See United Nations Global Impact (n.d.) *Human Rights and Business Dilemmas Forum, Case Studies* <http://human-rights.unglobalcompact.org/dilemmas/migrant-workers/>
- 28-BSR (2008) *International Labour Migration: A Responsible Role for Business*, October 2008. http://www.bsr.org/reports/BSR_LabourMigrationRoleforBusiness.pdf
- 29-Jureidini, above n20.
- 30-Amnesty International (2016) *The Ugly Side of the Beautiful Game: exploitation of migrant workers on a Qatar 2022 World Cup Venue*. Amnesty International, 31 March 2016.
- 31-Shah, Nasra (2009). *The Management of Irregular Migration and its Consequence for Development: Gulf Cooperation Council*. ILO Asian Regional Programme on Governance of Labour Migration Working Paper No.19
- 32-Shah, Nasra & Al-Kazi, Lubna (2015) *Irregular Migration to and within Kuwait: Enabling and Sustaining Factors*, Gulf Research Meeting, 24-27 August 2015, Cambridge University.
- 33-Shah, above n31. ILO Asian Regional Programme on Governance of Labour Migration Working Paper No.19; Kapiszewski, Andrzej. (2001). *Nationals and expatriates: Population and Labour Dilemmas of the Gulf Cooperation Council States*. Garnet Publishing Limited, Reading UK.
- 34-ILO *Global Estimate of Migrant Workers*, December 2015: 18, Table 2.9.
- 35-ILO *Domestic Worker Convention*, 2011 (No. 189). Although the convention recognises that, globally, this is a female-dominated occupation, the convention does provide a framework of protection for both men and women in domestic work, and specifically addresses the challenges faced by migrants.
- 36-Some examples are the Philippines in 2006, 2008, 2011, 2014; Nepal in 1998, 2008, 2010, 2012; Bangladesh in 1981; Sri Lanka in 2013; Indonesia in 2011, 2014; and Ethiopia in 2013.
- 37-Nepal is also likely to impose a similar restriction on women, by not allowing women with children below the age of two years to leave for work. Also, starting from 2017, Indonesia will not allow migration of live-in domestic workers.
- 38-Nepal, under 30 years of age in 2012; Sri Lanka. 21 years increased to 25 years in 2013; Bangladesh, 35 years in 1997, reduced to 25 years in 2003.
- 39-The recently amended and endorsed "Guidelines Regarding Sending Domestic Workers on Foreign Employment, Sri Lanka, 2015" prohibits women with child(ren) below the age of two from migrating for foreign employment.
- 40-UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) 1979, General Recommendation 26; ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111).
- 41-Qatar did the same with the Philippines in 2012, but no agreement has since been signed. See Jones, Katherine (2015) *Recruitment Monitoring & Migrant Welfare Assistance*, International Organization for Migration, Dhaka, Dhaka House: 40.
- 42- ILO (2015) *No Easy Exit: Migration Bans Affecting Women from Nepal*, International Labour Organization, Geneva. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_428686.pdf
- 43- For a summary of restrictions and outcomes in Colombo Process countries, see: International Organization for Migration (2015) *Recruitment Monitoring & Migrant Welfare Assistance: what works?* p 58. https://www.iom.int/sites/default/files/migrated_files/What-We-Do/docs/Recruitment-Monitoring-Book.pdf
- 44-Farenblum, above n11. Jureidini, Ray (2015) "The Use and Abuse of Domestic Workers: case studies in Lebanon and Egypt", in Wenona Giles, Mary Romero and Valerie Preston (eds) *When Care Work Goes Global: Locating the Social Relations of Domestic Work*, Ashgate.

employee where there is no evidence of a breach by the employer.

- 95- United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) (2015) *The Role of Recruitment Fees and Abusive and Fraudulent Recruitment Practices of Recruitment Agencies in Trafficking in Persons*, United Nations, Vienna. https://www.unodc.org/documents/human-trafficking/2015/Recruitment_Fees_Report-Final-22_June_2015_AG_Final.pdf
- 96-Verité International, above n24.
- 97-Jureidini, Ray (2014) *Migrant Labour Recruitment to Qatar*, Bloomsbury/Qatar Foundation, Doha, Qatar: 127.
- 98- EURES website. Available: <https://ec.europa.eu/eures/public/eures-services>
- 99- Infoedge website. Available: <http://www.infoedge.in/businesses-recruitment.asp>
- 100-Sify News (2016) "Sri Lanka, Saudi Arabia ink e-hiring system for migrant workers", Sify News (22 March 2016) <http://www.sify.com/news/lanka-saudi-arabia-ink-e-hiring-system-for-migrant-workers-recruitment-news-international-qdwsKpidchdj.html>
- 101- Mohammed Rasooldeen (2016) "Online portal to help Saudi sponsor", Arab News, 16 May 2016 <http://www.arabnews.com/news/online-portal-help-saudi-sponsors-recruit-domestics#>
- 102-Ataya, Rabea (2016) *Potential Role of Technology on Labour Recruitment Industry*, Presentation to Abu Dhabi Dialogue Senior Officials Meeting, Dubai, 11 May 2016.
- 103-Martin, Philip (2006) *Managing Labour Migration: Temporary Worker Programmes for the 21st Century*, International Symposium on International Migration and Development, United Nations Secretariat, Turin, Italy, 28-30 June 2006 http://www.un.org/esa/population/migration/turin/Symposium_Turin_files/P07_Martin.pdf
- 104-"Examples of Best Practices," in ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding Principles and Guidelines For a Rights-Based Approach to Labour Migration, Geneva, 2006: 54.
- 105-http://www.uniopagesos.es/organitzacio/fundacio_02.asp; "Examples of Best Practices," in ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding Principles and Guidelines For a Rights-Based Approach to Labour Migration, Geneva, 2006: 55.
- 106-IOM (2009) *Temporary and Circular Labour Migration: Experiences, Challenges and Opportunities*, International Organization for Migration, Series of Research into Migration, No. 2, December: 22.
- 107-Jureidini, Ray (2014) *Migrant Labour Recruitment to Qatar*, Bloomsbury/Qatar Foundation, Doha, Qatar.
- 108- For an overview of these bilateral agreements, see International Organization for Migration (2015) *Recruitment Monitoring & Migrant Welfare Assistance: what works?* p 60-61. https://www.iom.int/sites/default/files/migrated_files/What-We-Do/docs/Recruitment-Monitoring-Book.pdf
- 109-IOM (2005) op. cit.: p 74.
- 110-Wickramasekara, Piyasiri (2013) *Regulation of the Recruitment Process and Reduction of Migration Costs: Comparative Analysis of South Asia*. Chapter 3, in *Proceedings of the Intergovernmental Regional Seminar on Promoting Cooperation for Safe Migration and Decent Work*, 1-2 July 2013, Dhaka, Bangladesh October. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2478461
- 111-Although MOUs signed by the Philippines cover hiring of workers under government-to-government arrangements and do not involve private recruitment agencies.
- 112-Taran, Patrick (2015) *Migration: Twenty First Century Key to Economic Success and Social Well-Being*, Briefing Note for the 133rd Assembly of the Inter-Parliamentary Union, Geneva, 18-21 October 2015.
- 113-Park, Young-bum and Myung-hui Kim (2016) *Employment Permit Scheme: Korea's Temporary Low-skilled Foreign Worker Program*, Human Resources Development Service of Korea, Seoul, Korea.
- 114-K.B. Kyung. Update on the Employment Permit System. Paper presented at the "Effective implementation of the Employment Permit System", ILO/Korea Multi-Country Dialogue, 3rd- 4th December 2013, Bangkok, 2014.
- 115-ILO.2015. *Regional guidelines on the return and reintegration of migrant workers participating in the Employment Permit System of the Republic of Korea*. Bangkok, Thailand, available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_514915.pdf
- 116-See Public Services International (PSI) website at <http://www.world-psi.org/en/psi-symposium-german-philippines-bilateral-agreement-health-workers>.
- 117-Gordon, 2015: 19
- 118- See recent actions in Qatar, for example - <http://www.sc.qa/en/news/statement-on-behalf-of-the-sc>
- 119-It may be noted that the Philippines' "joint and solidary liability" clause does not apply to any direct hiring arrangement or hiring through Government-to-Government.
- 120- See Labour Code of the Philippines Presidential Decree No. 442, Article 109, "Solidary Liability".
- 121- Lawyers Beyond Borders (2011) "Building Partnerships for Justice for Migrant Workers" Conference Report, 23-25 November 2011 Bangkok, Thailand.
- 122-Gordon, 2015: 32.
- 123- Gordon, 2015: 27-28
- 124-Beate Andrees, Alix Nasri & Peter Swiniarski: *Regulating Labour Recruitment to Prevent Human*

when there is sufficiently large movements of migrant workers. The Convention assumes that the agreements should conform with international labour standards (See Article 10).

- 68-Gordon, above n45.
- 69-ILO, above n22
- 70-Jones, above n66: 110.
- 71-See also Abella, Martin, & Yi, above n3.
- 72- IOM (2016) *Research on the Labour Recruitment Industry between United Arab Emirates, Kerala (India) and Nepal*, Interim Report for Abu Dhabi Dialogue Senior Officials Meeting Dubai, UAE, 11-12 May 2016.
- 73-FSI Worldwide is a fair/ethical recruiter that does not charge fees or costs to workers and with a business model that owns the whole recruitment chain from the village level in the country of origin to the placement of the worker in the country of destination.
- 74-FSI (2015) *Addressing Trafficking in Persons Issues*, Whitepaper Submission Re: Logcap V, 20th November 2015: 8.
- 75- Blockchain is a database for stakeholder distribution that maintains a continuously growing list of authenticated transaction records encrypted against tampering, revision and misrepresentation.
- 76- Steiner, Jutta & Baker, Jessi (2016) *Blockchain: the solution for transparency in product supply chains*, Project Provenance Ltd.
- 77-SIA (2016) *Japan- Recruit Technologies and Ascribe Announce Partnership to Test Blockchain Technology for the HR Industry*, Staffing Industry Analysts, Daily News. 27 April, 2016. <http://www2.staffingindustry.com/row/Editorial/Daily-News/Japan-Recruit-Technologies-and-Ascribe-announce-partnership-to-test-blockchain-technology-for-the-HR-industry-37728>
- 78-See ILO Fair Recruitment Initiative: <http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang--en/index.htm>
- 79- Sam McCahon of McCahon Law Offices, Washington, - personal communication.
- 80-In 2006, the Philippines Association for Professionalism in Overseas Employment (ASPROE) was formed with the requirement for membership being that they could not charge placement fees, but it has very few members.
- 81-Gordon, 2015: 7-8.
- 82-Beate Andrees, Alix Nasri & Peter Swiniarski, *Regulating Labour Recruitment to Prevent Human Trafficking and to Foster Fair Migration: Models, Challenges and Opportunities*, ILO, 2015: 66.
- 83- For example, an agent may be disqualified where the authorities reasonably suspect that the person has been involved in human smuggling, trafficking, a crime involving torture or slavery, or a crime that is of serious international concern, whether or not they have been convicted of such an offence. Background checks can be obtained from business associates, former clients, etc.
- 84-Andrees, Nasri & Swiniarski, above n82.
- 85-ILO, above n46.
- 86-This of course assumes a more robust system of registration, licensing and regulation, based upon ILO fair recruitment guidelines that should be in place first before any supplementary accreditation system.
- 87- The following sources were drawn upon for this boxed section: Om Astha Rai (2015) "Zero cost migration, really?" *Nepal Times*, 8 April 2015. <http://www.nepalitimes.com/blogs/thebrief/2015/04/08/zero-cost-migration-really/>; Sijapata, Bandita, Bhattarai, Ashim and Pathak, Dinesh (2015) *Analysis of Labour Market and Migration Trends in Nepal*, September 2015. GLZ, GmbH & International Labor Organization. http://ceslam.org/mediastorage/files/Labor%20n%20migration_gizver%203.pdf; Roshan Sedhai "Free-visa-free-ticket policy: Recruiting agencies telling twisted tale?" *Kathmandu Post*, 14 January 2016. l; *Kathmandu Post Report* (2016) "Manpower agencies protest against 'uninformed raids'" *Kathmandu Post*, 26 February 2016. <http://kathmandupost.ekantipur.com/news/2016-02-26/manpower-agencies-protest-against-uninformed-raids.html>
- 88- Some of the points included in the agreement include the possibility of increasing the service fee to be charged by the recruitment agency. The 11-member team formed (which includes 5 representatives of NAFEA) is given the responsibility of carrying out the assessment on this possibility. The other point included represented of NAFEA in the technical committee formed to review and amend the Foreign Employment Act, 2007.
- 89-Gordon, Jennifer (2015) *Global Labour Recruitment in a Supply Chain Context*, International Labour Organization, Geneva: 46
- 90- Ibid.
- 91-Ibid.
- 92-Andrees, Nasri & Swiniarski, above n82: 71.
- 93-Greater clarity is required on legal remedies for breach of contract where the labour law does not apply, such as with migrant domestic workers. In Lebanon, for example, contract law has not been effective. See Jureidini, Ray & Moukarbel, Nayla (2004) "Female Sri Lankan Domestic Labour in Lebanon: Contractual, Slavery-like Practices and Conditions" in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Volume 30, No. 4, July, 2004, pp. 581-607.
- 94-The provisions, however, need more clarification, particularly regarding unilateral termination by an

in Wenona Giles, Mary Romero and Valerie Preston (eds) *When Care Work Goes Global: Locating the Social Relations of Domestic Work*, Ashgate.

153-ILO (215) *Cooperating out of isolation: the case of migrant domestic workers in Kuwait, Lebanon and Jordan*, ILO Working Paper, International Labour Organization Regional Office for Arab States, Beirut.

154-Beate Andrees, Alix Nasri & Peter Swiniarski: *Regulating Labour Recruitment to Prevent Human Trafficking and to Foster Fair Migration: Models, Challenges and Opportunities*, ILO, 2015, p. 68.

155-Online complaint system for migrant workers and overseas Pakistanis, TVI, February 13, 2016. Available: <http://tvi.com.pk/online-complaint-system-for-migrant-workers-and-overseas-pakistanis/>

156-Verité Internationa, above n24.

157-ILO HIV and AIDS Recommendation, 2010 (No. 200). See paragraphs 25, 27 and 28.

158- Dito, Mohammed (2014) "Kafala: Foundations of Migrant Exclusion in GCC Labour Markets", in Omar AlShebabi, Adam Hanieh, Abdulhadi Khalaf, *Transit States: Labour Migration and Citizenship in the Gulf*. Pluto Press.

159-Borgogna, Alessandro, Majdalani, Fadi & Bejjani, Marwan (2015) *Mastering Construction Costs and Capabilities: Laying the foundations for success*, Strategy&, PWC, 21 December, 2015. <http://www.strategyand.pwc.com/reports/mastering-construction-costs-capabilities>

160- Ibid.

161-Verité International (2016) *An Exploratory Study on the Role of Corruption in International Migration*: 1

162-See *Comprehensive Information and Orientation Program*, presentation to the Abu Dhabi Dialogue Senior Officials Meeting, May 11, 2016, Dubai.

'163-Fees' may be distinguished from costs and charges as only pertaining to the service commission for the recruitment agency (agency commission). However, there is no definition of recruitment fees in internationally recognized labour and human rights standards.

164-IOM (2016) *Research on the Labour Recruitment Industry between United Arab Emirates, Kerala (India) and Nepal*, Interim Report for the Abu Dhabi Dialogue Senior Officials Meeting in Dubai, 11-12 May 2016, International Organization for Migration: 5.

165-Verité International, above n24.

166-Abella, Martin, & Yi, above n3.

Trafficking and to Foster Fair Migration: Models, Challenges and Opportunities, ILO, 2015: 47-48.

125-Ibid., p. 79.

126-Gordon, 2015: 30; See also Andrees, Nasri and Swiniarski, above n123.

127-Andrees, Nasri and Swiniarski, above n12.3

128-ILO (2014) *Realizing a Fair Migration Agenda: Labour Flows between Asia and Arab States: Summary Report of the Interregional Experts' Meeting*, 3-4 December 2014, Kathmandu: 9.

129-Gordon, 2015: 48.

130-Gordon, 2015: 44

131-Under joint and several liability, this may not apply with Philippine recruitment agencies who are asked to assume full responsibility for the life of the contract to the return of the worker at the point of hire. Philippine law prohibits probationary periods for migrant workers but allows provisions in the contract on "just causes" for termination by the employer and employee.

132-Jureidini, above n20.

133-Gordon, 2015: 20-21.

134-EICC Code of Conduct, available at: http://www.eiccoalition.org/media/docs/EICCCodeofConduct5_1_English.pdf

135-Jureidini, Ray. (forthcoming) "Irregular Migration in Qatar: The Role of Legislation, Policies and Practices" in Philippe Fargues & Nasra Shah (eds) *Irregular Migration in the GCC States*, Gulf Research Council, Cambridge University Press.

136- States should formulate "coherent policies, such as employment and labour migration policies, which take into account the risks faced by specific groups of migrants, including those in an irregular situation, and address circumstances that could result in forced labour situations." ILO Recommendation No. 203 on *Supplementary Measures for the Effective Suppression of Forced Labour*, 2014 (Article 4h).

137-This is acknowledged in the UAE Arriving Guest Workers Pamphlet. It asks, "No work upon arrival? ... Report to the Labour Office."

138-Jureidini, above n133.

139-Shah, above n31; Kapiszewski, Andrzej. (2001). *Nationals and expatriates: Population and Labour Dilemmas of the Gulf Cooperation Council States*. Garnet Publishing Limited, Reading UK.

140-See for example: Crepeau, Francois Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrants: *Mission to Qatar*. United Nations Human Rights Council, Twenty-sixth session, 24 April, 2014, Geneva.

141- United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) (2015) *The Role of Recruitment Fees and Abusive and Fraudulent Recruitment Practices of Recruitment Agencies in Trafficking in Persons*, United Nations, Vienna; Beate Andrees, Alix Nasri & Peter Swiniarski: *Regulating Labour Recruitment to Prevent Human Trafficking and to Foster Fair Migration: Models, Challenges and Opportunities*, ILO, 2015: 82.

142-Bahrain Labour Law No. 36, 2012. Domestic workers are covered by Articles (6), (19), (20), (21), (37), (38), (40), (48), (49), (58), (116), (183) and (185) and in Parts Twelve and Thirteen.

143-Kuwait Ministerial Decree No. 68, 2015.

144- Labour law No. 6 of 2011 specifies an 8 hour day and an hour of rest every 5 hours. The domestic worker law requires a maximum of 12 hour a day with unspecified "hours of rest" and one day off per week. Instead of 15 days paid sick leave, employers of domestic workers are required to provide medical treatment. Human Rights Watch (2015) *Kuwait: New Law a Breakthrough for Domestic Workers*, June 30, 2015. <https://www.hrw.org/MigrantRights.Org> (2015) *Another Look at Kuwait's Laws for Domestic Workers*. <http://www.migrant-rights.org/2015/08/another-look-at-kuwait-s-new-laws-for-domestic-workers/>

145-Jureidini, Ray (2004) "Women Migrant Domestic Workers in Lebanon" in Simel Esim & Monica Smith (eds) *Gender and Migration in Arab States: The Case of Domestic Workers*, International Labour Organisation, Regional Office for Arab States, Beirut: 63-84.

146-ILO Recommendation No. 23 on *Supplementary Measures for the Effective Suppression of Forced Labour*, 2014 (Article 4b).

147-Asis, Maruja & Agunias, Dovelyn (2012) *Strengthening Pre-Departure Orientation Programmes in Indonesia, Nepal and the Philippines*, Migration Policy Institute & International Organization for Migration, Issue in Brief, No. 5, September 2012.

148-Also known as Republic Act, or RA8042

149-In Sri Lanka, recruitment agencies routinely solicit potential migrant domestic workers by offering up to US\$1,000 as an incentive and repaid by salary deductions.

150-Jureidini, Ray (2003) "The Failure of State Protection: Household Guest Workers in Lebanon" ["L'échec de la protection de l'Etat : les domestiques étrangers au Liban"] in the *European Review of International Migration [Revue Européenne des Migrations Internationales]*, 2003, Volume 19, Number 3: 95-127.

151- E.g. "Helper Choice" - <https://www.helperchoice.com/>

152- Jureidini, Ray (2015) "The Use and Abuse of Domestic Workers: case studies in Lebanon and Egypt",

ملخص

إن الممارسات الاحتياطية في مرحلة التوظيف يمكن أن تترك العمال ذوي المهارات المتدنية في وضع حساس للغاية. وقد تشمل هذه الممارسات عبودية الدين المرتبطة بدفع العمال المهاجرين ذوي المهارات المتدنية لدفع تكاليف ونفقات ورسوم توظيف مفرطة، إضافة إلى التعرض للخداع بالنسبة لطبيعة وظروف العمل، مما يؤدي غالباً إلى استبدال العقود بشكل مسيء والاتجار بالبشر بهدف استغلال العمال المهاجرين في العمل. وتقوم شبكة معقدة ومبهمة من الوسطاء بما في ذلك عملاء فرعيين ووكلاء تعاقد خارجي بتسهيل تجارة التأشيرات ورفع رسوم التوظيف للعمال المهاجرين ذوي المهارات المتدنية. وقد يؤدي التواطؤ بين سماسرة العمالة في بلدان الأم والمقصد إلى استمرار هذه الممارسات، من خلال عدة وسائل مثل دفع الرشاوى.

بالنسبة لعدد من آسيا والدول العربية، تعاون كل من مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية ومكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ مع الهيئات المكونة من أجل تشجيع الهجرة العادلة خلال العديد من المحافل. وتخدم ورقة العمل هذه في مواصلة تحفيز حوار السياسات حول الهجرة العادلة في منطقتي آسيا والدول العربية المترابطتين. وهي توجز التحديات الرئيسية التي تواجه التوظيف العادل في ممر آسيا والدول العربية، وتقدم تدابير ملموسة للإصلاح. وسوف يتطلب الإصلاح ملاءمة التشريعات، والاعتماد والرصد بين بلدان الأم والمقصد، إضافة إلى تعاون كبير مع القطاع الخاص لاستعراض ممارسات العمل من قبل شركات المقاولين وأصحاب العمل للمنزليين.

وقد أعد هذا التقرير بمساعدة مالية من الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

للمزيد من المعلومات:

منظمة العمل الدولية

المكتب الإقليمي للدول العربية

أريسكو سنتر - شارع جوستنيان - القنطاري

ص.ب. ٤٠٨٨ - ١١ رياض الصلح ٢١٥٠-١١٠٧ بيروت - لبنان

هاتف: +٩٦١ ١ ٧٥٢٤٠٠

فاكس: +٩٦١ ١ ٧٥٢٤٠٥

بريد إلكتروني: beirut@ilo.org

شبكة إنترنت: www.ilo.org/arabstates

تابع منظمة العمل الدولية في الدول العربية على تويتر: @iloarabstates