

الحد الأدنى للأجور وحمايتها في الدول العربية: ضمان نظام عادل للعمال الوطنيين والمهاجرين

اللجنة الاستشارية لسياسة منظمة العمل الدولية حول الهجرة العادلة في الشرق الأوسط ملاحظة لصانعي السياسات*

يعتبر ضمان الأجور اللائقة للعمال وتنفيذ آليات التخلص من تأخير وعدم الدفع للأجور من الأولويات الرئيسية للبلدان حول العالم، إلا أن نطاق الحد الأدنى للأجور في الدول العربية متدني، وغالباً ما يستثني أعداد كبيرة من العمال. تتطلع الحكومات في الدول العربية بشكل متزايد، وخاصة في دول مجلس التعاون الخليجي، إلى تطوير أو توسيع نطاق تغطية الحد الأدنى للأجور، كما أنها تستكشف آليات لضمان دفع أجور العمال بشكل صحيح وفي الوقت المناسب. تبحث هذه المذكرة لصانعي السياسات في وسائل تمكن الدول في المنطقة - ولا سيما تلك التي لديها نسبة عالية من العمال المهاجرين - من الشروع في عملية منهجية قائمة على الأدلة لتحديد وتعديل الحد الأدنى للأجور، بالاعتماد على معايير منظمة العمل الدولية والممارسات الدولية الجيدة، بالتوازي مع العمل على تحسين وتعزيز أنظمة حماية الأجور.

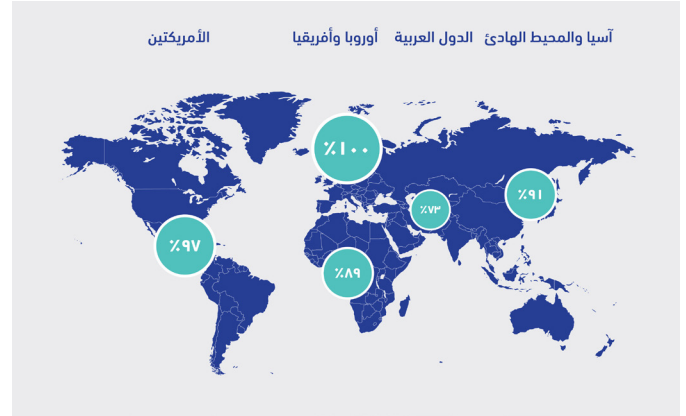
1. ما هو نطاق تغطية الحد الأدنى للأجور في الدول العربية؟

- يتضمن الحد الأدنى للأجور في المنطقة ما يلي:
- البلدان التي يوجد فيها حد أدنى وطني للأجور لجميع العمال، والذي ينطبق حالياً على **قطر** فقط (٧٥٠ ريال قطري أو ما يعادل ٢٠٦ دولار أمريكي).^٢
- البلدان التي يوجد فيها حد أدنى وطني للأجور التي تنطبق فقط على المواطنين، ومنها **عمان** (٢٥٥ ريال عماني أو ما يعادل ٨٤٥ دولار أمريكي).
- البلدان التي يوجد فيها حد أدنى للأجور فقط في القطاع العام، ومنها **البحرين** (٣٠٠ دينار بحريني أو ما يعادل ٧٩٨ دولار أمريكي)، أو في القطاع الخاص فقط، بما في ذلك **الكويت** (٧٥ دينار كويتي أو ما يعادل ٢٤٧ دولار أمريكي).
- البلدان التي يوجد فيها حد أدنى للأجور مختلف للعمال المهاجرين والوطنيين، ومنها **الأردن**، حيث يبلغ الحد الأدنى للأجور ٢٢٠ دينار أردني (٣١٠ دولار أمريكي) للعمال الوطنيين و١٥٠ دينار أردني (٢١٢ دولار أمريكي) للعمال المهاجرين، باستثناء العمال المهاجرين في المناطق الصناعية المؤهلة (انظر الملاحظة الهامشية ٦).
- البلدان التي لا يطبق فيها حالياً حد أدنى للأجور، ومنها **اليمن** و**الإمارات العربية المتحدة** و**المملكة العربية السعودية**.^٢

وتتعرض بعض المجموعات - مثل عاملات المنازل - للاستثناء بشكل خاص من الحد الأدنى للأجور (حيث تطبق)، (باستثناء **الكويت**، حيث تمت تغطية العمالة المنزلية بحد أدنى للأجور) بلغ ٦٠ دينار كويتي (١٩٨ دولار أمريكي) شهرياً.

تصنف منطقة الدول العربية بأنها ذات أقل تغطية للحد الأدنى للأجور في العالم، حيث توجد تغطية في حوالي ٧٣ في المائة من البلدان.^١

الشكل ١: نسبة البلدان ذات حد أدنى للأجور، حسب المنطقة



المصدر: منظمة العمل الدولية ٢٠١٧. دليل الحد الأدنى للأجور.

تتجت هذه الوثيقة عن مبادرات اللجنة الاستشارية لسياسة الهجرة العادلة في الشرق الأوسط في مايو ٢٠١٨. وتعمل اللجنة الاستشارية لسياسة الهجرة العادلة في الشرق الأوسط كمركز للدراسات ومنتدى للاستشارات للمكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية، الذي يتبعها لها المشروع الإقليمي للهجرة العادلة في الشرق الأوسط (FAIRWAY) ، بهدف تقديم المشورة حول استراتيجية منظمة العمل الدولية لمناصرة تغيير السياسات ضمن إطار أجندة الهجرة العادلة في المنطقة. لا تشكل المعلومات والآراء الواردة في هذه الوثيقة اقراراً من مكتب العمل الدولي. وتدعم الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون اللجنة الاستشارية لسياسة الهجرة العادلة في الشرق الأوسط.



منظمة
العمل
الدولية

١ يتعلق تنظيم الحد الأدنى للأجور بالعمال العاملين في القطاع الرسمي. ومع ذلك، تشير التقديرات في منطقة الدول العربية إلى أن ٦٨.٦ في المائة من العمالة هي في القطاع غير الرسمي. انظر: منظمة العمل الدولية (٢٠١٨) النساء والرجال في الاقتصاد غير الرسمي: صورة إحصائية. الطبعة الثالثة.

٢ في حين لا يفرق قانون الحد الأدنى للأجور في لبنان بحد ذاته صراحة بين المواطنين والمهاجرين، ينطبق الحد الأدنى الرسمي للأجور من الناحية العملية على المواطنين اللبنانيين فقط، في حين تكسب نسبة كبيرة من العمال المهاجرين واللاجئين، ولا سيما السوريين والفلسطينيين، أقل من هذا الحد الأدنى للأجور.

٣ على سبيل المثال، بالرغم من عدم تطبيق المملكة العربية السعودية للحد الأدنى للأجور، ينبغي أن يحصل العامل السعودي على أجر شهري لا يقل عن ٣٠٠٠ ريال سعودي (٨٠٠ دولار أمريكي) حتى يؤخذ العامل السعودي بعين الاعتبار في النقاط السعودية (برنامج تأميم العمالة).

٢. من ينبغي شملهم بالحد الأدنى للأجور وكيف يتم ضبطه؟

يهدف الحد الأدنى للأجور إلى حماية العمال من الأجور المنخفضة دونما موجب وبالتالي الحد من عدم المساواة، بما في ذلك ما بين الرجال والنساء، حيث غالبا ما تشكل النساء نسبة كبيرة من العمال ذوي الأجور المنخفضة.

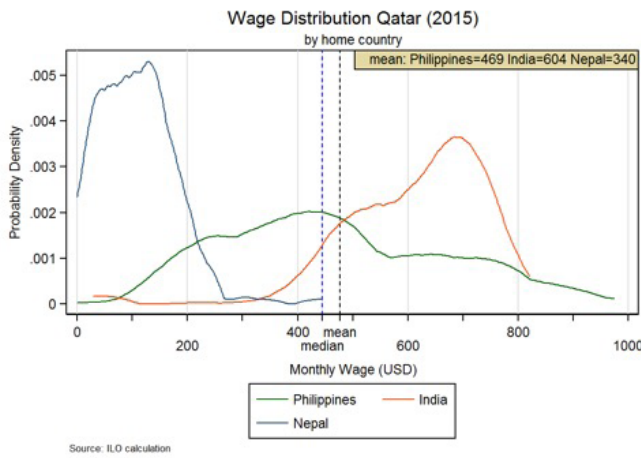
تشمل المبادئ الأساسية للحد الأدنى للأجور أنها ينبغي:

- أن تكون واسعة في نطاقها وياقل عدد من الاستثناءات، ما أمكن. ويعني هذا أنه ينبغي أن يغطي الحد الأدنى للأجور جميع العمال، سواء أكانوا من المواطنين أو المهاجرين، بما في ذلك عمال المنازل؛
- تأخذ في الاعتبار احتياجات العمال وعائلاتهم، بالإضافة إلى العوامل الاقتصادية؛
- أن تطبق بفعالية، بما في ذلك من خلال عمليات تفتيش أماكن العمل والعقوبات المناسبة والحملات الإعلامية وأنشطة التدريب وأنظمة حماية الأجور؛
- يتم تطويرها من خلال «التشاور الكامل مع منظمات تمثّل أصحاب العمل والعمال»، أو حيث لا توجد هذه المنظمات التشاور مع «ممثلين عن أصحاب العمل والعمال» (الاتفاقية رقم ١٣١، المادة ٤)؛
- ويتم تعديلها بانتظام، مع مراعاة التغيرات في تكاليف المعيشة والظروف الاقتصادية الأخرى.

٣. ما هي الاعتبارات الرئيسية عند تحديد الحد الأدنى للأجور في الدول العربية؟

يجب أن يكون الحد الأدنى للأجور مبنيا على الأدلة؛ إلا أن أهم التحديات في الدول العربية **بالوصول إلى البيانات**. وفي حين أن المصادر الرئيسية للبيانات تشمل الدراسات المسحية للقوى العاملة، والمسكن، والمؤسسات، وبيانات توزيع الأجور، إلا أنها قد لا تقدم معلومات محددة حول جميع أنواع العمال، ولا سيما العمال المهاجرين.

يتم تعيين الحد الأدنى للأجور في معظم أنحاء المنطقة من خلال جداول الأجور القائمة على الجنسية - بدلا من تحديدها على أساس الأجور السائدة (في بلد المقصد) وعلى معايير صالحة وموضوعية مثل المهارات، التعليم أو الخبرة في العمل، ويمثل هذا مصدر قلق يتعلق بمبدأ الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية. كما أنه يؤدي إلى صعوبة في معرفة كيفية تحديد الحد الأدنى للأجور، نظرا للتنوع الكبير في الأجور التي تحدها الجنسية حاليا (كما يوضح الشكل أدناه).



المصدر: شراكة المعرفة العالمية حول استطلاعات الهجرة والتنمية بين منظمة العمل الدولية والبنك الدولي (مقابلات مع ١.١٢٢ عامل).

كما ينبغي إدراك أن وضع معيار أدنى يأخذ بعين الاعتبار احتياجات العمال وأسرهم - خاصة عندما تكون هذه الاحتياجات للعمال المهاجرين متصلة جزئيا بتكلفة المعيشة في بلد المنشأ - يتطلب التفكير والدراسة والتأني. وتشير منظمة العمل الدولية إلى ضرورة دراسة عدد من العوامل، بما في ذلك حجم الأسرة، وعدد العمال في أسرة، والحدود الدنيا لمستويات معيشة الأسر.^١

الاطار رقم ١

صادقت ٥٤ دولة على اتفاقية منظمة العمل الدولية لتحديد الحد الأدنى للأجور، ١٩٧٠ (اتفاقية ١٣١) (والتي ترفعها التوصية رقم ١٣٥)، حيث تدعو الأعضاء إلى «العمل على إيجاد نظام للحد الأدنى للأجور يغطي جميع مجموعات العاملين لقاء أجر». ويجب أن يشمل الحد الأدنى للأجور جميع الأشخاص الذين «تكون شروط التوظيف الخاصة بهم مناسبة للتغطية» (المادة ١). وتشير استطلاعات منظمة العمل الدولية إلى «التقليل ما أمكن من الاستثناءات (...) ولا سيما فيما يتعلق بالفئات العمالية الأضعف، مثل عمال المنازل»^٥

ينبغي أن يأخذ الحد الأدنى للأجور بعين الاعتبار (١) احتياجات العمال وأسرهم (مع اعتبار المستوى العام للأجور في الدولة، وكلفة المعيشة، واستحقاقات الضمان الاجتماعي، والمستويات المعيشية النسبية للفئات الاجتماعية الأخرى، و (٢) العوامل الاقتصادية (بما في ذلك متطلبات التنمية الاقتصادية، والمستويات الإنتاجية، والرغبة في تحقيقها والحفاظ على مستوى عال من العمالة).

٤ وتؤكد على هذا المبدأ أيضا اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الهجرة من أجل العمالة (المنقحة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) (المادة ٦) (١) (١٠)، والإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة ٢٠٠٦ (الذي يؤكد بأن جميع معايير العمل الدولية تنطبق على العمال المهاجرين، ما لم ينص على خلاف ذلك، ويشير صراحة إلى اتفاقية ١٣١). والقانون الدولي لحقوق الإنسان، بما في ذلك العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المادة ٧ (أ)، والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، المادة ٢٥ (١): "ينبغي أن يتمتع العمال المهاجرون بمعاملة لا تقل تفضيلا عن المعاملة التي تنطبق على المواطنين فيما يتعلق بالمكافأة".

٥ منظمة العمل الدولية، أنظمة الأجور الدنيا، استطلاع عام للتقارير الواردة حول الاتفاقية ١٣١، والتوصية ١٣٥، تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٣، ٢٠١٤.

٦ دليل منظمة العمل الدولية حول سياسات الحد الأدنى للأجور، الفصل الخامس: تحديد وتعديل مستويات الحد الأدنى للأجور، ٥.٣ احتياجات العمال وأسرهم.

٤. كيف يمكن ضمان دفع الأجور بشكل صحيح؟

يشكل نظام حماية الأجور نظام تحول أجور إلكتروني يلزم أصحاب العمل على دفع أجور العمال عن طريق البنوك أو مراكز صرف العملات أو المؤسسات المالية. وقد تم تطوير نظام حماية الأجور لأول مرة في دول مجلس التعاون الخليجي وتفعيله منذ:

- ٢٠٠٩ في دولة الإمارات العربية المتحدة (تم تحديثه في عام ٢٠١٦)؛
- ٢٠١٣ في المملكة العربية السعودية
- ٢٠١٤ في عُمان
- ٢٠١٥ في قطر
- ٢٠١٥ في الكويت

وفي عام ٢٠١٨، أعلنت البحرين تشغيل نظام حماية الاجور الخاص بها عام ٢٠١٩.

إلا أن نقاد حماية الأجور يشيرون إلى أن هذا النظام يخدم أكثر كنظام معلومات أو إخطار عن الأجور أكثر من عمله كنظام حماية. ويرجع ذلك أساسا الى عدم وجود آلية فعالة للإنفاذ في حال الانتهاك^٩.

ولا يتناول نظام حماية الأجور حاليًا قضية التلاعب في الأجور (إساءة حساب أجر العمل الإضافي، مكافأة نهاية الخدمة أو دفعات الإجازات السنوية)؛ ولا يعالج الحالات التي يتم فيها سحب المدفوعات من ماكينة الصراف الآلي من قبل صاحب العمل حيث يدفع للعامل نقداً مبلغاً أقل من أجره المستحق.

علاوة على ذلك، لا تحمي الأنظمة الحالية العمال من عدم قدرة أصحاب العمل على دفع الأجور نتيجة للإفلاس على سبيل المثال.

الاطار رقم ٣

هل يمكن للتكنولوجيا الوقاية من عدم دفع

الأجور؟ يمكن أن تعمل آليات فحص بصمات الأصابع أو شبكية العين في أجهزة الصراف الآلي على ضمان وصول غير العمال إلى للأجور في حساباتهم. على سبيل المثال، في أواخر عام ٢٠١٦، أدخل بنك قطر الوطني أجهزة الصراف الآلي التي تعمل على مسح قزحية العين، في حين أدخل البنك التجاري القطري «الفحص الضوئي للأوردة في مراكز الخدمة». وفي حين طبقت بعض البنوك في معظم دول مجلس التعاون الخليجي أو تدرس تطبيق الوصول الحيوي للحسابات، ويشمل ذلك التعرف على الصوت، لا يزال مدى التطبيق غير واضح بالنسبة لبطاقات أجور العمال من ذوي الدخل المنخفض والخاصة بأجهزة الصراف الآلي.

(المصدر: راي جورديني، نظم وبرامج حماية الأجور في دول مجلس التعاون الخليجي، تقرير الأبحاث رقم ٠١ / ٢٠١٧)

تتيح اتفاقية منظمة العمل الدولية لحماية الأجور لعام ١٩٤٩ (رقم ٩٥) «الدفع الجزئي للأجور على شكل بدلات عينية في القطاعات أو المهن التي يكون فيها الدفع على شكل هذه البدلات أمراً عادياً أو مرغوباً فيه بسبب طبيعة القطاع أو المهنة المعنية» (المادة ٤ ((١)). في هذه الحالات، تدعو الاتفاقية إلى اتخاذ تدابير لضمان مناسبة البدلات للاستخدام الشخصي ومنفعة العامل وأسرتة؛ وأن تكون القيمة المنسوبة لمثل هذه المخصصات عادلة ومعقولة..

أما الاعتبار الآخر فهو انتشار الدفعات العينية بين بعض القطاعات التي يهيمن عليها العمال المهاجرون، بما في ذلك العمل المنزلي والإنشآت وصناعة الألبسة. ومن الشائع للعمال المهاجرين في الدول العربية العيش في أماكن الإقامة التي يوفرها لهم أصحاب العمل، بالإضافة إلى تغطية تكاليف الطعام والملبس ومستلزمات النظافة الشخصية وتكاليف النقل. تنص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٥ على إرشادات ذات الصلة بهذا الشأن، مما يسمح بالدفع الجزئي على شكل البدلات العينية عندما تكون قيمة هذه البدلات عادلة ومعقولة. ولا تسمح معظم الدول بأن تتجاوز المدفوعات العينية ٣٠ في المائة من مجموع الأجور.^٧

كما أن هناك مخاوف من المبالغة في تقدير قيمة المدفوعات العينية، وعدم مناسبتها لإجمالي الأجر، وعدم قدرة العمال على رفض خيار الدفعات العينية.

كما يزعم البعض أنه بالنظر إلى هذه المساهمات العينية، ينبغي ألا يكون للعمال المهاجرين نفس الحد الأدنى للأجور الذي يتمتع به المواطنين.^٨

تحيز اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٩ المتعلقة بالعمل اللائق لعمال المنازل الدفع للعمال بنسبة محدودة من المدفوعات العينية التي لا تقل ملاءمة عن تلك المعمول بها عموماً لفئات أخرى من العمال.

كما تتجاوز اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٩ إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٥، التي تسمح بالدفع العيني للأجور... شريطة أن يوافق العامل على هذه المدفوعات العينية...» (المادة ١٢).

وتقدم التوصية رقم ٢٠١ الملازمة لاتفاقية عمال المنازل إرشادات إضافية حول حساب الأجر العيني، وتشير إلى أنه «لا يجوز إجراء أي اقتطاع من المكافأة فيما يتعلق بالسكن، ما لم يوافق العامل على خلاف ذلك» وأن «البنود ذات الصلة المباشرة بأداء العمل المنزلي «لا تعتبر دفعات عينية ولا تخضع تكلفتها من أجر العامل المنزلي (المادة ١٤ (د) و ١٤ (ه)).

٧ دليل منظمة العمل الدولية حول سياسات الحد الأدنى للأجور، الفصل ١: ما هو الحد الأدنى للأجور، ١.٦: الدفع العيني.

٨ في الأردن، على سبيل المثال، يبلغ الحد الأدنى للأجور للأردنيين ٢٢٠ دينار أردني (٣١٠ دولار أمريكي) شهرياً، ولكن بالنسبة للعمال المهاجرين في قطاع الألبسة (داخل المنطقة الصناعية المؤهلة)، يبلغ الأجر ١٢٥ دينار أردني فقط (١٧٨ دولار) تبعاً لاتفاقية مفاوضة جماعية. ويشير اتفاق المفاوضة الجماعية إلى دراسة تقدر النسبة العينية لأجور العمال المهاجرين بحيث تساوي أجورهم الإجمالية (العينية والنقدية) الأجور النقدية المدفوعة للعمال الأردنيين عامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨ (انظر: التقرير السنوي لمنظمة العمل الدولية و المؤسسة المالية الدولية (٢٠١٨): مراجعة القطاع والامتثال، الأردن).

٩ مزيد من المعلومات، انظر: راي جورديني، نظم وبرامج حماية الأجور في دول مجلس التعاون الخليجي، تقرير الأبحاث رقم ٠١ / ٢٠١٧.

0. كيف يمكن أن يكون نظام حماية الأجور أكثر سهولة للعمال المستخدمين له؟

تدعو الحاجة إلى مزيد من التحقيق في وجهات نظر العمال واستخدام نظام حماية الأجور. على وجه الخصوص، تتسم العلاقة بين البنوك والعمال بعدم الوضوح وما إذا كان العامل أو صاحب العمل يعتبر «العميل» الفعلي، وباعتبارهم أصحاب حسابات، ينبغي أن يحق للعمال الحصول على قائمة واضحة بالخدمات ونشاطات التوعية وبناء القدرات حرصاً على زيادة فرص حصولهم على هذه الخدمات. كما ينبغي على المؤسسات المالية إجراء أبحاث حول أنواع الخدمات الصحيحة التي يمكن تقديمها للعمال.

كما أن هناك حاجة لأن يكون هناك قدر من الحرية بالنسبة لنوع المرفق المصرفي المستخدم، فتشير الأدلة القوية إلى أن العمال الوافدين يفضلون، حيثما كان ذلك متاحاً، خدمات مراكز صرف العملات، والتي تقدم خدمات إضافية مثل الترجمة وخدمات تنافسية بالنسبة لتحويل الأموال والمكالمات الهاتفية الدولية / المكالمات بواسطة البطاقات، ولا يسمح للعمال الذين يسكنون في مراكز العمل بالذهاب إلى مراكز الخدمات المصرفية إلا في يوم إجازتهم، مما يعزز من أهمية الحاجة إلى الخدمات المصرفية عبر الهاتف المحمول والإنترنت.

أما مسألة محو الأمية المالية والإدماج المالي فما زالت مشكلة قائمة بسبب استمرار عدد كبير من العمال المهاجرين بتفضيل استخدام النقد ونظام الحوالة للمعاملات غير الرسمية، حيث يمكن إدراج محو الأمية المالية (بما في ذلك المدخرات والاستثمار) في التدريب التوجيهي ما قبل المغادرة وبعد الوصول.

الاعتبارات الرئيسية لدول العربية

تحديد الحد الأدنى للأجور

1. **من الأهمية بمكان فهم احتياجات العمال عند تحديد الحد الأدنى للأجور.** عندما لا توجد منظمات لأصحاب العمل أو العمال التي يمكن التشاور معها، ينبغي تسهيل الاتصال المباشر مع العمال، من خلال الاتصالات السلكية واللاسلكية ووسائل التواصل الاجتماعي، من بين وسائل أخرى. كما يعتبر العمل مع مجموعات المجتمع الموثوقة ومن خلالها، والنقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني وسيلة فعالة لجمع بيانات مهمة من العمال. وينبغي للدول أن تدرس مراجعة الأدوات الإحصائية (بما في ذلك مسوحات القوى العاملة) لتحديد كيفية إدراج العمال المهاجرين.

2. **يجب مراعاة العوامل الاقتصادية عند تحديد الحد الأدنى للأجور (من خلال إشراك مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة).** ويعني هذا أن دراسة تأثير الحد الأدنى للأجور لا تقتصر فقط على أصحاب العمل وإنما تشمل الاقتصاد بشكل عام، بما في ذلك دراسة الآثار الإيجابية المحتملة للحد الأدنى للأجور على الاستهلاك، وكذلك على رفاهية المستهلكين للسلع والخدمات المنتجة والمقدمة من قبل العاملين بأجر الحد الأدنى (على سبيل المثال، في قطاع الرعاية، قد يشمل هذا كبار السن / الأشخاص من ذوي الإعاقة المحتاجين

لرعاية). ينبغي الجمع بين التحليل الاقتصادي للحد الأدنى للأجور ودراسة كيفية استخدام السياسات الأخرى لتحقيق أهداف العدالة الاجتماعية، بما في ذلك سياسات التوظيف، والتحويلات الاجتماعية وتهيئة بيئة مواتية للمؤسسات المستدامة وتعزيز الإنتاجية.

3. **تجنب السياسات التي تحدد الحد الأدنى للأجور للعمال بناءً على جنسيتهم.** ويمكن تحديد الحد الأدنى للأجور بشكل موضوعي بحسب مستويات المهارات المختلفة؛ وللمهين المختارة، التي يمكنها الاعتراف بخبرة ومهارات العامل بمعزل عن جنسيته. وفي حين أن تكاليف المعيشة في مختلف بلدان المنشأ قد تختلف، فلا ينبغي أن يكون ذلك سبباً لتحديد حدود دنيا مختلفة للأجور، لا سيما أنه لا ينبغي افتراض أن العمال سيحولون دائماً كل الأموال إلى وطنهم.

4. **ويجب إعادة النظر بعناية في المساهمات العينية التي يتم خصمها من أجر العامل.** يجب على صانعي السياسات ضمان التناسب ما بين المدفوعات العينية والاستخدام الشخصي، واستفادة العامل والأسرة منها؛ وتطبيقها فقط عند موافقة العامل؛ وأن القيمة المنسوبة لهذه المخصصات عادلة ومعقولة.

ضمان دفع أجور العمال بشكل صحيح وفي الوقت المناسب

١. **ينبغي تعزيز نظام حماية الأجور من خلال تحقيق ادماج أفضل للمعلومات التعاقدية الخاصة بالعمال، بما في ذلك الأجر الأساسي والبدلات / الاقتطاعات.** كما قد تنظر الدول أيضًا في كيفية ربط نظام حماية الأجور بالتوثيق الإلكتروني لساعات العمل (بما في ذلك حساب ساعات العمل الإضافي). يجب أن يقترن ذلك بمتطلب إلزامي بأن يسجل أصحاب العمل كشوف الأجور لدى مزود نظام حماية الراتب الخاص بهم (البنك) لضمان وصول العمال إلى كشف الأجور الخاص بهم في أي وقت. ويجب أن تتضمن هذه الوثيقة عدد ساعات العمل (بما في ذلك الوقت الإضافي) وأي اقتطاعات.
٢. **تقوية تفويض دوائر التفتيش على العمل وقدرتها على مراقبة دفع أجور العاملين** بطريقة صحيحة وفي الوقت المناسب من قبل أصحاب العمل؛ ويشمل ذلك التفتيش على تزويد العمال ببطاقات الصراف الآلي الخاصة بهم ومراقبة دفع الأجور من خلال تبادل المعلومات مع نظام حماية الأجور.
٣. **يمكن تحسين الإنفاذ من خلال وصول العمال إلى آليات تقديم الشكاوى،** مثل الخطوط الساخنة أو تطبيقات الهاتف المحمول التي تكشف عن التناقضات في دفع الأجور بسرعة ودقة. وفي حين يمكن للتكنولوجيا المساعدة في ضمان عدم وصول أصحاب العمل إلى الحساب نيابة عن العمال (انظر الإطار ٣)، فقد تكون هناك أيضًا آليات بسيطة للكشف عن الحالات التي لا يقوم العامل فيها بسحب أو تحويل الأجور على الإطلاق – فذلك قد يوحي بوجود حالة من الاتجار / العمل القسري.
٤. **يمكن استحداث آليات لحماية أجور العمال في حالات عدم قدرة الشركة على الدفع / الإفلاس،** مثل نظام ضمان الأجور في الإمارات العربية المتحدة وصندوق التأمين في قطر.
٥. **يجب توسيع نطاق نظام حماية الأجور ليشمل جميع العمال، بما في ذلك عمال المنازل المهاجرون المستبعدين حالياً بشكل صريح.** يتطلب هذا إشراك البنوك بهدف ضمان فتح الحسابات، واتخاذ الخطوات، بما في ذلك تدابير المساءلة، لضمان عدم احتفاظ أصحاب العمل ببطاقات الصراف الآلي الخاصة بالعمال أو منع العمال من الوصول إلى أجهزة الصراف الآلي.
٦. **يجب بذل الجهود لتعزيز محو الأمية المالية وإشراك العمال المهاجرين، وضمان الروابط بين حماية الأجور وخدمات إرسال الحوالات.** هناك حاجة إلى مزيد من الأبحاث للتوصل إلى فهم أفضل لمعرفة العمال بالخدمات المالية وحاجتهم إليها، بما في ذلك خدمات إرسال الحوالات الآلية المتصلة بنظام حماية الأجور. وينبغي استكشاف دور التطبيقات التكنولوجية الجديدة والخدمات المتنقلة.
٧. **ينبغي بذل الجهود لضمان تكييف البنوك أو مقدمي الخدمات المالية خدماتها للعمال بصفتهم العملاء وليس لأصحاب العمل فحسب.** يجب أن تكون هناك قائمة واضحة بالخدمات التي يجب تقديمها للعامل كأصحاب حسابات وتوفير أنشطة للتوعية وبناء القدرات لتمكينهم من الاستفادة من الخدمات. ينبغي على المؤسسات المالية دراسة احتياجات العمال للخدمات المصرفية عبر الإنترنت / الهاتف الجوال وتحديد كيفية توفيرها. كما ينبغي أن يكون هناك قدر من الحرية المتاحة للعامل في تحديد نوع المرفق المصرفي الذي يريد استخدامه، مثل الخدمات التي توفرها مكاتب الصرافة.
٨. **كما ينبغي مراجعة الطرائق الأخرى مثل بطاقات الأجور المدفوعة مسبقاً لمعرفة آليات الرصد المعمول بها وكيفية اكتشاف الاستغلال.**