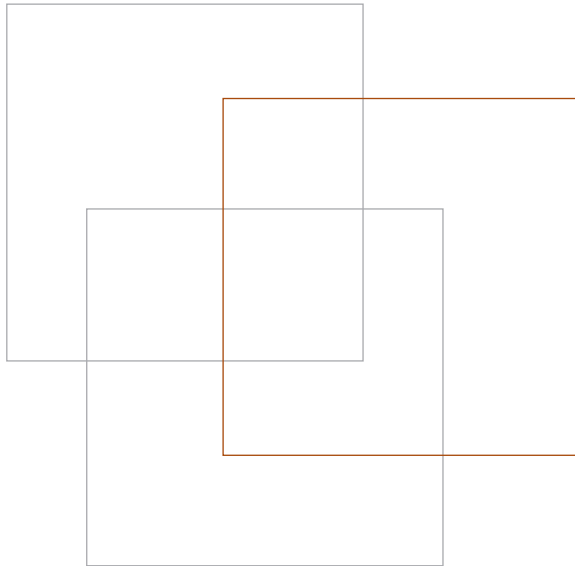




منظمة
العمل
الدولية

العمال المهاجرين: مسألة نقابية



المعرفة ضرورة....

منشورات مشروع "تعزيز قدرات المنظمات العمالية
الاقتصادية والاجتماعية والقانونية"

٢٠١٤



لقد أطلقنا في منظمة العمل الدولية/المكتب الاقليمي للدول العربية في بيروت، مشروعاً يستهدف الحركة النقابية والعمالية في عدد من بلدان المنطقة العربية تحت عنوان: "تعزيز قدرات المنظمات العمالية الاقتصادية والاجتماعية والقانونية". وقد جاءت هذه المبادرة تفاعلاً مع ما شهدته المنطقة العربية من حراك اجتماعي ومن تحولات اصطلاح عليها تسمية "الربيع العربي"، حيث بدا واضحاً أنه من الأسباب الرئيسية الكامنة وراء موجة الاحتجاجات الأخيرة غياب أسس العمل اللائق وخصوصاً قضايا الحقوق والحماية الاجتماعية والحريات النقابية والحوار الاجتماعي، فضلاً عن تغييب النقابات والعمال عن المشاركة في صياغة الخيارات الاقتصادية والاجتماعية نحو اعتماد نموذج تنموي يركز الى المعايير والمواثيق الدولية منطلقاً ومرجعاً.

إن من أهداف المشروع إذاً الارتقاء بالمنظمات العمالية وبكوادرها من خلال تطوير قدراتها المؤسساتية والتقنية، من أجل نقابات حرة مستقلة وديموقراطية وممثلة مؤهلة لأن تلعب دوراً جديداً في بلدانها والدفاع عن حقوق ومصالح العمال. وقد شملت أنشطة المشروع كلاً من البحرين، سلطنة عُمان، اليمن، الكويت، لبنان، فلسطين والأردن.

من الآليات التي اعتمدها المشروع لإدراك الأهداف المحددة، بالإضافة الى الدورات التدريبية والبحوث والدراسات ذات الصلة، منشورات في إطار سلسلة معرفية تتناول التفسير وتبسيط بعض القضايا الاقتصادية والاجتماعية - ارتأيناها مساهمة في الارتقاء بالجانب المعرفي للمسؤولين النقابيين.

ويظل الهدف الأساسي تمكينهم من القدرة على مناقشة الخيارات التنموية ضمن مسار يعتمد تقييم القديم وتأثيراته وانعكاساته السلبية على العمال وكافة شرائح المجتمع والعمل على صياغة أسس المجتمع العربي الجديد لغاية إقرار العدل والمساواة والحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعاملين في كافة القطاعات، على أن يتم كل ذلك ضمن الإقرار بالحق في التنظيم وعبء اعتماد المفاوضة الجماعية المستندة إلى اتفاقيات العمل الدولية وباعتبار التفاوض القائم على احترام المؤسسات، شرطاً أساسياً من شروط الحوار الاجتماعي.

نرجو أن تحقق هذه الأوراق التثقيفية، التي هي ثمار تعاون بين خبراء اقتصاديين وفريق المشروع، الأهداف المرجوة - مع جزيل الشكر لكل من ساهم في إثراء النقاش وبلورة الأفكار.

ندى الناشف

المدير العام المساعد

والمدير الإقليمي للدول العربية

منظمة العمل الدولية

إنّ ضمان العمل اللائق بكافّة ركائزه ومكوّناته يطلّ من الأهداف الأساسية لمنظمة العمل الدولية في سعيها المستمر من أجل عالم متوازن يسوده العدل والمساواة وتميّزه الحريّات وحقوق الانسان ويتحقّق فيه الأمن والسلم والاستقرار.

هي الأهداف التي تأكّدت أهميتها في المنطقة العربية على إثر ما شهدته من حراك اجتماعي أثبت خطورة تغييب المنحى الاجتماعي في مسار التنمية وفشل السياسات القائمة على اللاتوازن بين البعدين الاقتصادي والاجتماعي وعلى عدم احترام معايير العمل الدولية في مجال الحقوق والحريات النقابية لاسيما الاتفاقيتين ٨٧ و ٩٨ حول حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

لقد انعدمت تبعاً لذلك كل إمكانية لبناء حوار قوامه المؤسسات وجوهره المفاوضة الجماعية، من أجل معالجة ما قد يحصل من توترات اجتماعية بين أطراف الانتاج وللتجاوز الجماعي للانعكاسات السلبية الناجمة عن سوء التصرف الإداري والمالي وعن التحولات الاقتصادية التي شهدتها المنطقة جزءاً لا يتجزأ من الأزمات التي مر بها العالم.

واقع يؤكّد أن للنقابات والمنظمات العمالية أدواراً جديدة يجب أن تتحملها للدفاع عن مسار تنمية جديد يقطع مع الخيارات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية السابقة لما كان لها من تأثيرات مضرّة بالأجراء وعموم العاملين، ولكنّها الأدوار التي لن تقدر عليها ما لم تكن منظمات عمالية حرة مستقلة ديمقراطية فاعلة ومؤثرة، ومن أجل أن تكسب القدرة على الفعل وأن تضطلع بمهمة الدفاع عن عمل لائق للجميع، ولكي ترتقي إلى مستوى المشاركة الناجعة في مناقشة السياسات التنموية، وبالنظر إلى أهمية المعرفة شرطاً أساسياً من شروط توقّر الاطارات النقابية المؤهلة لأداء هذا الدور، ارتأينا من خلال مشروع تعزيز قدرات المنظمات العمالية الاقتصادية والاجتماعية والقانونية، اصدار سلسلة تثقيفية تحت عنوان "معارف نقابية" مستعينين في ذلك بعدد من الخبراء والباحثين، حول مواضيع أهمها: الأزمة الاقتصادية وتأثيرها على العمال، سياسات الاقتصاد الكلي، الضرائب والعمال، الحماية الاجتماعية، الحد الأدنى للأجور، الشراكة الأورومتوسطية ومنظمة التجارة العالمية.

سلسلة أردناها عميقة في محتواها بسيطة في صياغتها من أجل أن تكون في متناول الاطارات والهياكل النقابية بالمنطقة العربية لتكمّل أهداف الدورات التدريبية المحلية والإقليمية لا لتكون بديلاً عنها.

عبيد بريكي

مدير مشروع تعزيز قدرات المنظمات العمالية

الإقتصادية والاجتماعية والقانونية

منذ التاريخ القديم طبعت ظاهرة الهجرة المجتمعات في جميع أنحاء العالم ولعبت أدواراً متعددة في مسار البلدان والشعوب. واختلفت أسباب الهجرة وانواعها، فتراوحت بين هجرة داخلية من الريف الى المدينة أو بين الدول والمناطق. كانت الهجرة مدفوعة بسبب الكوارث الطبيعية، الحروب، الاضطهاد في العمل، لكن في جميع الأحوال كان الناس ومازالوا يهاجرون من أجل البحث عن ظروف حياة أفضل من التي يعيشونها في بلدانهم الأم. وكان على المهاجرين أن ينخرطوا في سوق العمل لكي يستطيعوا إعالة أنفسهم وعائلاتهم والبلدان العربية ليست استثناء في هذا المجال حيث عرفت حركات هجرة مختلفة، هجرة داخلية، أي بين البلدان العربية أنفسهم وهجرة خارجية حيث تدفق العمال من آسيا وأفريقيا خاصة للعمل في الدول العربية بحثاً عن ظروف حياة أفضل. واتسمت الهجرة في الكثير من الأحيان بانسداد الأفق أمام المهاجرين الذين غالباً ما يضطرون لمغادرة بلدانهم لإيجاد فرص أفضل، وبالتالي يضطرون الى القبول بشروط وظروف عمل متدنية في البلدان المستضيفة لكي يتم استخدامهم، فيشكلون عامل منافسة للعمال المحليين.

وعلى مر السنين، أصبح العمال المهاجرون يشكلون أكثر من نصف القوى العاملة في الكثير من البلدان العربية، لكنهم غالباً ما يتم تجاهلهم من النقابات العمالية وحتى أن هذه الأخير وصلت الى حدّ العداء لهم بحجة انهم يهددون عمل العمال المحليين. غير أن العمال المهاجرين يمكن أن يشكلوا عامل قوة للنقابات إذا تم تنظيمهم وبالتالي تدعيم القوة التفاوضية للعمال، وبدورهم يحتاج العمال المهاجرون الى النقابات من أجل الدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف عملهم. فهؤلاء العمال أصبحوا جزءاً لا يتجزأ من اقتصاديات المنطقة وقوة عملها، ومن غير الممكن تجاهلهم. من هذا المنطلق تم تطوير هذا الكراس من أجل تمكين النقابات العمالية في المنطقة العربية من الأدوات المناسبة لمقاربة مسألة العمال المهاجرين وتنظيمهم. ويحاول هذا الكراس الاجابة على الأسئلة التالية: كيف تساعد الأنظمة الاقتصادية القائمة في تدفق العمال المهاجرين الى المنطقة؟ ما هي ظروف عمل وحياة العمال المهاجرين؟ كيف تعاملت الحركة النقابية العربية مع العمال المهاجرين؟ ما هو موقف الحركة النقابية الدولية من هجرة اليد العاملة؟ وما هو دور النقابات العمالية في الدفاع عن العمال المهاجرين؟

من هم العمال المهاجرون؟

تفيد التقديرات الحالية بوجود أكثر من ٢٣٠ مليون^١ مهاجراً في العالم، منهم عمال مهاجرون، ولاجئون، وباحثون عن بلد للجوء، ومهاجرون دائمون وغيرهم، وكلهم يعيشون ويعملون في بلد آخر غير بلد الميلاد أو الجنسية. وفي تقدير منظمة الهجرة الدولية فإن نحو ١٠٥ مليوناً^٢

IOM Director General Swing: Integrate migrant women into development agenda. IOM website. HYPER- LINK "http://www.iom.int/cms/en/sites/iom/home/news-and-views/press-briefing-notes/pbn-2014/pbn-listing/international-womens-day-2014.html" - http://www.iom.int/cms/en/sites/iom/home/news-and-views/press-briefing-notes/pbn-2014/pbn-listing/international-womens-day-2014.html. Accessed 21/7/2014

HYPERLINK "http://www.iom.int/cms/en/sites/iom/home/what-we-do/labour-migration.html" - المنظمة الهجرة الدولية. (٢) "http://www.iom.int/cms/en/sites/iom/home/what-we-do/labour-migration.html" تم اللوج الى الموقع في 21/7/2014

منهم انتقلوا بحثاً عن العمل. وتأتي الهجرة من البلدان النامية نحو البلدان الأكثر تقدماً، ولكن أيضاً يمكن أن تحصل داخل البلدان النامية نفسها وفيما بينها. وتشمل الهجرة من أجل العمل، الرجال والنساء بدون تمييز. وتمثل النساء نحو ٥٠٪ من العمالة المهاجرة على مستوى العالم. ويفوق عدد النساء المهاجرات بقليل عدد الرجال المهاجرين في جميع أقاليم العالم باستثناء أفريقيا وآسيا.

أما على صعيد الشرق الأوسط والخليج العربي، فتبلغ حجم العمالة المهاجرة ما يقارب ٢٥ مليون^٣ عاملاً مهاجراً. وأغلب العمال المهاجرين في المنطقة العربية هم من ذوي المهارات المتدنية من بلدان آسيا وأفريقيا، وكذلك من البلدان العربية نفسها. ويتركز أكثر العمال المهاجرين في دول مجلس التعاون الخليجي، إذ يبلغون حوالي ١٤ مليون عاملاً، ما يعادل ٧٠٪ بالمئة من القوى العاملة.^٤ فالعمال المهاجرون يشكلون نحو ٥٣٪ من حصة الاستخدام في المملكة العربية السعودية، ٨٠٪ في البحرين وحوالي ٩٤٪ من القوى العاملة في قطر.^٥ أما في لبنان، فلا تتوفر الأرقام الدقيقة حول نسبة العمال المهاجرين، لكنهم يقدرّون بنحو ٢٥٪ من القوى العاملة إذا استثنينا اللاجئين الفلسطينيين والسوريين. ومن بين العمال المهاجرين، يقدرّ وجود ما يفوق مليوني عاملة منزل مهاجرة في الشرق الأوسط والخليج. يتركز العمال المهاجرون في الأعمال المتدنية المهارة في قطاعات كالبناء، الزراعة والخدمات في القطاع الخاص. فيشكل العمال المهاجرون ٩٠٪ من العاملين في البناء في البحرين و٦٦٪ من العاملين بالزراعة في السعودية^٦، ويشكلون أكثر من نصف العاملين في القطاع الخاص بالأردن.^٧

يختلف مستوى الحماية والحقوق التي يتمتع بها العمال المهاجرون بحسب المهارات والجنس والجنسية والوظيفة. ففي ما يحصل العمال ذوو المهارات العالية على اجر جيد، ويتمتعون بحماية نسبية لحقوقهم، غالباً ما يعاني العمال المهاجرون الذي يشغلون وظائف تتطلب مستوى مهارات منخفضة، انتهاكات متكررة لحقوقهم، وعادة ما تكون قدرتهم على المفاوضة ضعيفة أو معدومة لا تمكن من الحصول على معاملة أفضل. ويعتبر عمال الزراعة والعمال المنزليون أكثرهم ضعفاً، إذ أن معظم البلدان العربية تستثنيهم من أحكام قوانين العمل.^٨

٣- Economic and Social Commission for Western Asia. 2010. A conceptual framework for integrating migration into development planning in the ESCWA Region, technical paper 4.

٤- Harroff-Tavel, H. and Nasri, A. 2013. Tricked and Trapped: Human trafficking in the Middle East. ILO, Beirut.

٥- Baldwin-Edwards, M. 2011. Labour immigration and labour markets in the GCC countries: national patterns and trends. London School of Economics, London.

٦- نفس المرجع السابق

٧- International Labour Organization. 2012. The Hashemite Kingdom of Jordan: Decent Work Country Programme 2012-2015.

٨- الأردن والبحرين أدخلتا في تعديلاتهما الأخيرة لقانون العمل المنزليين ضمن أحكام القانون، لكن مع بنود خاصة بهم. لكن بالرغم من إدماجهم في القوانين، ما زال عمال المنازل في الأردن والبحرين يعانون من نفس الانتهاكات نظراً لغياب الإرادة السياسية لتطبيق هذه القوانين.

نسبة المهاجرين من القوى العاملة في عام ٢٠٠٨	البلد
المملكة العربية السعودية	٥٠,٦ %
الكويت	٨٣,٢ %
البحرين	٧٦,٦ %
عمان	٧٤,٦ %
قطر	٩٤,٣ %
الامارات العربية المتحدة	٨٥ %

النظام الاقتصادي الذي يولد العمالة المهاجرة:

إنَّ وجود عدد كبير من العمال المهاجرين في المنطقة العربية يعود بشكل أساسي الى طبيعة الأنظمة الاقتصادية السائدة في البلدان المعنية التي تشجّع بشكل كبير استقدام العمالة المهاجرة ذات المهارات المتدنية. فيمكن وضع اقتصادات المنطقة ضمن فئتين رئيسيتين: الاقتصادات الريعية في الخليج العربي التي تركزت على استخراج الموارد الطبيعية وسمحت بازدهار قطاعات كثيرة كالبناء، والاقتصادات شبه الريعية، وخصوصا في بلدان المشرق، التي تتغذى من أموال الدول النفطية وتعتمد على الأنشطة المالية، والبناء والتحويلات المالية والسياحة. فلدى الدول العربية بنى اقتصادية ضعيفة حيث هناك غلبة عالية من أنشطة الخدمات المنخفضة الإنتاجية على حساب تلك العالية الإنتاجية، وخاصة في القطاع الصناعي. وما تزايد عدد العمال المهاجرين ذوي المهارات المتدنية الذين يعملون في ظروف بالغة الهشاشة يقابله ارتفاع متزايد لنسب البطالة في المنطقة العربية الا تعبير عن فشل السياسات الاقتصادية في المنطقة التي هدفت الى زيادة النمو عبر تشجيع النشاطات الاقتصادية الريعية على حساب الصناعة وعبر الضغط على ظروف عمل العمال وأجورهم.

فيمكن اعتبار السياسات والبنى الاقتصادية التي تبنتها البلدان العربية إقصائية، وتعتمد الى دفع العمال نحو اللانظامية ووضعهم في هشاشة كبيرة. تعاني الاقتصادات العربية من حلقة مفرغة يغذيها النمو الاقتصادي القائم على الأنشطة الريعية وشبه الريعية والنقدية والسياسات المالية التي لا تشجع توليد الاستخدام المنتج للقيمة المضافة العالية. نتيجة ذلك اتسمت المنطقة ببنى اقتصادية ضعيفة تعزز الأنشطة ذات القيمة المنخفضة، ونقص الاستثمارات العامة والبنية التحتية، وانخفاض الإنتاجية وانتشار المؤسسات الصغيرة ومتناهية الصغر. وقد أدى هذا إلى زيادة العمالة غير النظامية والتي تتميز بانعدام الحماية الاجتماعية،

وتدني الأجور، وظروف عمل غير لائقة.

بدأت هجرة اليد العاملة الى بلدان الخليج العربي منذ الفورة النفطية خاصة في الستينيات من القرن الماضي وكانت بالأخص عمالة مهاجرة عربية تعمل في مشاريع البنى التحتية التي أطلقت حينها. وازداد توافد العمال المهاجرين الى بلدان الخليج مع تزايد فورة البناء وانشاء المشاريع الكبيرة التي تتطلب الكثير من اليد العاملة، خاصة غير المكلفة. ولكن بحكم حجم هذه المشاريع وما تتطلبه من عدد هائل من العمال ازدادت الهجرة من آسيا وتقلصت من البلدان العربية. فهذا الاستبدال لا يعود فقط الى اسباب اقتصادية، أي نتيجة تدني كلفة العامل غير العربي، بل أيضاً لأسباب سياسية حيث كان العمال العرب وراء نمو النشاط السياسي في تلك المنطقة مما شكل مشكلة لبلدان الخليج العربي. وبعدها مع تنامي السياحة ازداد استقدام العمال كي تعمل في هذا القطاع كسائقين أو عاملين في الخدمة المنزلية أو المطاعم. وساهم استقدام العمالة المهاجرة المتدنية الكلفة بالنسبة لأصحاب العمل والدول الخليجية في بناء نظام رعاية اجتماعية على حساب هؤلاء العمال، فالفائض المتأتي من الربح النفطي تم ترجمته، عبر اللانظامية التي تحكم عمل المهاجرين زهيد الكلفة، الى أرباح مادية أو اجتماعية للسكان المحليين الذين تم استيعابهم في القطاع العام الذي يزداد تضخماً نتيجة الامتيازات المقدمة للعاملين فيه. فنتيجة هذه العوامل والاعتماد المفرط على الربوع والقطاعات ذات القيمة الانتاجية المتدنية أدى الى تأسيس فصل واضح في سوق العمل، قطاع خاص يتسم بوظائف سيئة (باستثناء الاداريين) من حيث الأجر وظروف العمل مخصصة للعمال المهاجرين، وقطاع عام يتسم بوظائف ذات ظروف عمل جيدة مخصصة للعمال المحليين.

أما في بلدان المشرق كلبان والأردن، فالوضع مشابه لما ذكر أعلاه لكن مع بعض الاختلاف. في لبنان والأردن، تركزت الغالبية العظمى من الوظائف المستحدثة في القطاعات المتدنية الإنتاجية مطلوبة عمالاً ذوي مهارة متدنية، في حين أن القوى العاملة في لبنان والأردن تحتوي على نسبة عالية من الخريجين ذوي المهارات العالية، وخاصة على مستوى التعليم العالي. وقد تم الابتعاد عن القطاعات الزراعية والصناعية في العقدين الأخيرين بمقابل تضخم القطاعات الربعية والخدماتية. وهو جزء من الاتجاه الشامل نحو القطاعات الأقل إنتاجية مثل تجارة الجملة والتجزئة، والاتصالات، والنقل، والإقامة والأنشطة والخدمات الغذائية والعقارات.

فأدت السياسات الاقتصادية المعتمدة التي وضعت في صلبها التحول الى اللانظامية وانتشار القطاعات المنخفضة الإنتاجية التي تولد فرص العمل متدنية المهارة الى نمط هجرة دائرية: يرسل الاقتصاد اللبناني سنوياً نحو ١٥ ألف عاملاً لبنانياً الى الخارج، معظمهم من العمالة الماهرة، وبالمقابل هناك تدفق للعمالة المهاجرة ذات المهارات المتدنية. ويمكن حتى القول أن تصدير اليد العاملة أصبح نوعاً من سياسة تجارية لتأمين عوائد للبلدان المرسل (العربية وغير العربية) على شكل التحويلات المالية التي يرسلها العمال المهاجرون لعائلاتهم. وبحسب

منظمة العمل الدولية، يشغل العمال المهاجرون أكثر من ٦٣٪ من الوظائف المستحدثة في الأردن، وأكثر من ٩٠٪ منهم يشغلون وظائف تتطلب مهارات قليلة، فيما يعمل نحو ٦٠ ألف أردني في الخارج،^٩ أي نصف العمالة الأردنية، وأغلب هؤلاء من العمالة الماهرة. ويُستخدم العمال المهاجرون للضغط على الأجور وخفض قيمتها الحقيقية، ما يزيد من هامش الأرباح، خاصة في أنشطة ريعية ومدنية القيمة.

بالإضافة إلى ما تم ذكره أعلاه، تشجع دول المنطقة استخدام عاملات المنازل المهاجرات من أجل أن تحلّ مكان نظام رعاية اجتماعية يستجيب لحاجات السكان. فغالبًا ما يتم استخدام عاملات المنازل المهاجرات من أجل الاعتناء بالأطفال، المرضى والكبار في السنّ. فبالتالي، من خلال هؤلاء العاملات اللواتي يعملن بأجور منخفضة وظروف عمل قاسية، يتم الاستعاضة عن دور الدولة في تأمين خدمات الرعاية الأساسية للمواطنين ما يعبر مجددًا عن النموذج الاقتصادي-الاجتماعي في المنطقة الذي يسعى قدر الامكان إلى حصر الدور الاجتماعي للدولة في تأمين الحماية الاجتماعية والمتطلبات الأساسية للعمال.

الانتهاكات بحق العمال المهاجرين

← احتجاز جواز السفر:

غالبًا ما يستحوذ أصحاب العمل على جواز سفر العمال المهاجرين لمنعهم من المغادرة بالرغم من أن القوانين في البلدان المستضيفة تمنع احتجاز جواز السفر ووثائق الهوية الأخرى. وقد يترتب عن هذه الوضعيات مقايضة مستحقات العمال المهاجرين وخاصة الأجور غير المسددة باستعمال مصادرة جواز السفر كأداة لإخضاع العامل المهاجر للقبول بواقع الاستغلال.

عدم دفع الأجور أو دفع جزء منها، الحسم من الراتب أو التأخير في الدفع: تختلف الأجور، في الوظائف منخفضة المهارات في القطاع الخاص، بحسب حجم المؤسسة التي توظف العمال، أكانت كبيرة أم صغيرة، وفي جميع الحالات، تعتبر أجور العمال المهاجرين منخفضة بشكل عام. كما يكون الحسم من الراتب في بعض الدول - حسمًا كاملاً أو جزئيًا من الأجر الشهري من قبل صاحب العمل - مطلوباً لمدة تتراوح بين ثلاثة أشهر وستة أشهر كاملة، من أجل تغطية التكاليف التي يتكبدها أصحاب العمل ومكاتب الاستقدام عند استقدام العامل من وطنه. هذا وقد يقوم بعض الكفلاء باقتطاع مدفوعات التأمين الطبي والنفقات الإدارية الخاصة بإصدار إذن إقامة العمل أو حتى تكاليف الثياب والغذاء والسكن.

International Labour Organization. 2012. The Hashemite Kingdom of Jordan: Decent Work Country Pro- gramme 2012-2015.

وبالرغم من أن حجز الأجور يعتبر جريمة في التشريعات الوطنية، فإنه يمكن للأجور أن تتأخر لأسابيع أو أشهر كاملة. وفي جميع الحالات لا يتم دفع سلفة، في الأسابيع الأولى من مباشرة العمل، لمساعدة عمال القطاع الخاص على تلبية حاجاتهم الأساسية. وحتى وإن تم ذلك فيكون بنسب ضعيفة ومتواضعة. فضلاً عن أن أصحاب العمل يمارسون التمييز في الأجور إذ تختلف الأجور بين العمال المهاجرين أنفسهم على أساس الجنسية لا المهارة، ناهيك عن عدم مساواتهم بالعمال الوطنيين إذ غالباً ما يتقاضون راتباً أقل من الحد الأدنى للأجور.

← ظروف العمل والمعيشة السيئة

يعتبر عمل العمال ذوي المهارات المتدنية والمتوسطة، في كثير من الأحيان، خطراً جداً، خاصة في قطاع البناء. إذ لا يتعين على العمال العمل في مواقع البناء الصعبة فقط بل أن حياتهم كثيراً ما تتعرض للخطر. فهم غالباً ما يعملون في جو شديد الحرارة وفي بيئة رطبة طوال السنة وهو ما يعرضهم إلى العديد من الأمراض والحوادث. وتتفاقم هذه مع عدم إمتثال صاحب العمل لمقتضيات الصحة والسلامة في أماكن العمل.

وعلى الرغم من وجود عقود وقوانين عمل تحدد شروط العمل، فإن العمال من ذوي المهارات المتدنية عادة ما يجبرون على العمل في ظروف شاقة ولساعات أطول من التي ينص عليها القانون، وغالباً من دون عقود ودون الحصول على مقابل عمل الساعات الإضافية. وغالباً ما يحرمون من أوقات الراحة الأسبوعية أو الإجازات السنوية أو من زيارة بلدهم ومن تذكرة السفر المدفوعة.

ويعيش العمال المهاجرون ذوو المهارات المتدنية في منطقة الخليج خاصة، بمن فيهم العرب، في بيوت جماعية سواء، في أماكن عملهم، أو في المنازل القديمة التي هجرها السكان الأصليون أو في أماكن محددة غالباً ما يتم حجزهم داخلها أو على أطراف المدن. وتكون الكثافة السكانية مرتفعة في هذه المساكن التي تفتقر إلى الراحة والأمان بل وكذلك إلى ظروف السلامة والصحة المناسبة. ونظراً لارتباط العمال المهاجرين بكفيلهم، فإنهم غالباً ما يضطرون إلى القبول بظروف عمل سيئة وبانتهاكات قوانين العمل من أجل المحافظة على إقامتهم وعملهم. ويعتبر الترحيل تهديداً مسلطاً على مجموعة كبيرة من العمال، حيث من شأن مخالفة مرور بسيطة أو إدعاء صاحب العمل هروب العامل وبأي اتهام غير مثبت أن تشكل أسباباً محتملة لاتخاذ قرار الترحيل.

← الاستقدام:

إن انتهاك الحقوق لا يبدأ عند العمل بل من خلال عملية الاستقدام نفسها. حيث تمّ رصد الكثير من الانتهاكات خلال عملية استقدام العامل من جانب مكاتب الاستقدام في بلدان المنشأ والبلدان المضيفة. إنّ الظروف القاسية التي يعيشها العمال في بلدانهم وحاجتهم الى العمل بالخارج تجبرهم على دفع مبالغ كبيرة لهذه المكاتب من أجل أن تؤمن لهم عملاً في بلدان المنشأ. وغالبًا ما يلجأ العمال الى الاستدانة من أجل استيفاء التكاليف فيضطرون الى إعطاء ما يعادل شهرين أو ثلاثة من أجرهم الى مكاتب الاستقدام لسداد ديونهم.

← العمل الجبري والاتجار بالبشر:

إن العمال المهاجرين ذوي المهارات المتدنية هم الأكثر عرضة للإتجار والعمل الجبري. فضحايا الإتجار يمتلكون عادة القليل من الموارد المالية، وهم تحت وطأة الديون وذوو مستوى تعليمي متدنٍ. ومن أكثر الفئات عرضة للإتجار والعمل الجبري هنّ عاملات المنازل وذلك لأنهن معزولات ضمن نطاق منزل صاحب العمل الذي لا يخضع لأي نوع من تفتيش العمل، وغالبًا ما يحرمن من إمكانية مغادرة المنزل والتمتع بحق التنقل، مما يجعلهن أكثر عرضة للاستغلال. ولكن أيضًا عاملات الجنس غالبًا ما يقعن ضحية الإتجار، وكذلك تم رصد عديد الحالات ضمن العاملين في البناء والزراعة والصناعة في البلدان العربية^{١٠}. ففي كثير من الأحيان يقع العامل المهاجر ضحية الاحتيال بما يخص طبيعة عمله فيجده مختلفًا عمّا تم الاتفاق عليه قبل أن يغادر بلده، وينسحب ذلك على ظروف العمل والمعيشة. ولقد ورد في آخر تقرير صادر عن منظمة العمل الدولية أن ما لا يقل عن ٦٠٠ ألف عاملًا مهاجرًا في الشرق الأوسط والخليج يعملون جبريًا، وتجني هذه الدول ما يقارب ٨,٥ مليار دولار أميركي سنويًا جرّاء العمل الجبري^{١١}.

نظام الكفالة

إن الانتهاكات أعلاه ليست حالات خاصة، بل هي شائعة بشكل كبير، والسبب الرئيسي وراءها هو نظام الكفالة الذي يحكم عمل وإقامة العمال المهاجرين في لبنان، الأردن ودول الخليج العربي. ويقوم هذا النظام على ربط العامل بشكل أساسي بكفيل واحد (الذي هو نفسه صاحب العمل) لمدة عقد العمل. وبانتهاء علاقة العمل يتعين على الكفيل إعادة العامل إلى وطنه. فالعامل ليست له القدرة على تغيير صاحب عمله أو الانتقال الى عمل آخر من دون موافقة الكفيل، وكذلك لا يمكنه مغادرة البلد من دون موافقة هذا الأخير أيضًا. وفي حال غيّر

Harroff-Tavel, H. and Nasri, A. 2013. Tricked and Trapped: Human trafficking in the Middle East. ILO, (١٠) Beirut.

International Labour Office. 2014. Profits and poverty: the economics of forced labour. ILO, Geneva. (١١)

العامل عمله من دون موافقة الكفيل^{١٢}، يصبح وجوده في البلد حكماً غير قانوني ومعرضاً للملاحقة والترحيل. ويُخضع هذا النظام العامل المهاجر لسيطرة الكفيل المطلقة. وتتفاقم المظلمة بسبب عدم إمكانية العامل اللجوء الى القضاء لأسباب عدّة منها اللغة، انحياز القضاء للكفيل أو صاحب العمل، وعلاقة القوة التي يفرضها نظام الكفالة بحيث أن أي اعتراض أو احتجاج للعامل على ظروف عمله يمكن أن يضعه في موقع الاتهام والترحيل. وفي عديد من الدول العربية يستقدم كفلاء عمالاً ليس لديهم وظائف حقيقية. ويتم استخدام هذه الممارسات الاحتياطية من أجل جني أرباح طائلة من خلال بيع تأشيرات العمال الذين تم استقدامهم على أساس وظائف غير موجودة، بينما هم عالقون في الدول المضيفة تحت وطأة القروض، من دون عمل ومجبرون على العمل بطريقة غير نظامية. وبنهاية الأمر بسبب نظام الكفالة يجد العمال المهاجرون أنفسهم غير قادرين على الخروج من حالة الاستغلال هذه.

وفي هذا المجال أقرّت لجنة الخبراء لتطبيق المعايير في منظمة العمل الدولية أن نظام الكفالة قد يؤدي الى فرض العمل الجبري على العمال المهاجرين، أما الاتحاد الدولي للنقابات فقد اعتبر أن نظام الكفالة هو نظام عبودية معاصر.

النقابات العربية والعمال المهاجرون

بالرغم من ظروف العمل القاسية التي يعاني منها العمال المهاجرون، وبالرغم من عددهم الكبير في البلدان العربية، فقد تجاهلت أغلب النقابات العربية تاريخياً حقوقهم وتنظيمهم. فالعمال المهاجرون كغيرهم من العمال في السعودية، الامارات وقطر ممنوعون من تشكيل النقابات، إذ أن التنظيمات العمالية غير مسموحة في هذه البلدان. أما في البلدان الأخرى حيث منح الحق في التنظيم النقابي (مع قيود كثيرة كالترخيص المسبق أو حرمان عمال القطاع العام من العمل النقابي)، فيسمح للعمال المهاجرين الانضمام للنقابات القائمة لكنهم محرومون من حق التصويت أو الترشح فيها^{١٣}، وهم بطبيعة الحال ممنوعون من تشكيل نقاباتهم، باستثناء قانون العمل البحريني الذي يضمن حق العضوية والترشح للنقابة على ألا يتولى العامل المهاجر رئاستها.

فتراوح مواقف الحركة النقابية العربية بين تبني مواقف الحكومات وأصحاب العمل باعتبارهم عمالة واعدة أي مؤقتة لا تشكل جزءاً من القوى العاملة في البلد، فلا حاجة لتنظيمهم وحمل مطالبهم إذ أنهم فئة خاصة من العمال ستعود الى بلادها، وتعمل وفق مقتضى هذا الوضع ولها خصائصها ومسائلها الخاصة. إضافة الى ذلك اعتمدت أغلب النقابات

(١٢) تجدر الإشارة الى أن بعض الدول، كالبحرين، ألغت هذه الممارسة إذ أحالت الموافقة الى السلطات، لكن ذلك لم يلغي نظام الكفالة بل عدّل فيه شكلياً مع إبقاء أسس الاستغلال.

(١٣) باستثناء البحرين، حيث يتمتع العمال المهاجرون بحق الترشح والتصويت في نقابات المنشآت وليس على صعيد الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين

العربية مواقف حمائية، أي وفق منطق حماية العامل الوطني من منافسة العامل الأجنبي، ف اتخذت مواقف عدائية من العمال المهاجرين على اعتبار أنهم يحلون مكان العمال الوطنيين، وهم سبب البطالة المرتفعة وتدني الأجور. اعتبرت معظم النقابات العربية أن العمال المهاجرين يقبلون اجوراً متدنية جداً ويفضل صاحب العمل الاستغناء عن العامل الوطني. مما جعلها تدعو الحكومات والسلطات الى فرض اجراءات متشددة على عمل العمال المهاجرين وضبط العمال المخالفين وترحيلهم. من جهة تقاطعت النقابات بكثير من الأحيان مع مقاربات الحكومات الأمنية لمعالجة مسألة العمالة المهاجرة، ومن جهة أخرى وقعت في فخ أصحاب العمل الذين يعتمدون وضع العامل المحلي لمواجهة العامل المهاجر من أجل جعلهم على التنافس حول الوظائف عبر الضغط على الأجور والحرمان من الحقوق الأساسية كالحماية الاجتماعية. هذا الموقف تجاه العمالة المهاجرة ما زال يمنع معالجة مظالم العمال المهاجرين كجزء لا يتجزأ من مظالم أكبر ومسائل بنيوية تواجه القوة العاملة في البلدان العربية.

فحتى انطلاقاً من المنطق الاقتصادي البحت، كان من الأجدى أن تطالب النقابات العربية الحكومات وأصحاب العمل بأن يمنحوا نفس الحقوق للعمال المهاجرين فتصبح كلفة استخدامهم تساوي كلفة العمال المحليين مما يلغي عامل المنافسة التي تشتكي منها النقابات. إن إهمال الحركة النقابية العربية للعمال المهاجرين، عنى فعلياً أنها أدارت لأكثر من نصف القوى العاملة التي تعمل في بلدانها، الأمر الذي أدى الى إضعاف شديد للحركة النقابية وتقليص قاعدة تمثيليتها بشكل كبير ومتزايد. فضلاً عن أن المساواة بين جميع العمال هي من صلب مبادئ وأسس الحركة النقابية التي أنشئت لتدافع عن مصالح جميع العمال بغض النظر عن عرقهم، جنسيتهم، دينهم أو لونهم، لأنهم موحدون في ظروف الاستغلال.

موقف الحركة النقابية الدولية من الهجرة للعمل: الاتحاد الدولي للنقابات

يعتبر الاتحاد الدولي للنقابات أن غياب فرص العمل اللائق في دول المنشأ، لم شمل العائلات، العملة المدفوعة بالشركات الكبرى، الفقر والتغير المناخي هي من الأسباب الرئيسية للعمالة المهاجرة. كما أن النقص الكبير في عمال الرعاية والصحة على المستوى العالمي كان من بين الأسباب التي أدت الى زيادة هجرة النساء اللواتي هن أكثر عرضة للاستغلال، الانتهاك والاتجار. ويؤكد الاتحاد الدولي أن حقوق المهاجرين هي حقوق عمالية المفروض تطبيقها. فوفق المعاهدات الدولية يتعين على الدول حماية الحقوق العمالية والانسانية لكل العمال المهاجرين وتحديداً:

- ١) الحق في تشكيل النقابات العمالية والانضمام إليها
 - ٢) الحق في المساواة في المعاملة وعدم التمييز في أماكن العمل
 - ٣) الحق في الوصول الى المحاكم، بما فيها محاكم العمل، وآليات الشكاوى الأخرى.
- يخلق عدم تطبيق هذه الحقوق للمساواة والاستغلال كما يؤدي الى الضغط على ظروف

العمل لجميع العمال وتدهورها. بالإضافة الى ذلك، لا يجب استخدام الهجرة المؤقتة كوسيلة لتخفيض الأجور وظروف العمل، بل يجب معارضة برامج الهجرة المؤقتة التي تنتهك حقوق الانسان والعمال.

ووفق الاتحاد الدولي للنقابات، تكمن جذور الهجرة في التنمية غير المتساوية. يجب فهم اتجاهات الهجرة في سياق الاقتصاد العالمي الذي يخلق لا مساواة بنيوية، فتفكيك سلاسل الانتاج، فتح الأسواق وتحرير المعاملات المالية والتجارة، أدت الى رمي العديد من العمال في البطالة، خاصة في البلدان النامية، ما أجبرهم على الهجرة. وفي هذا الاطار، يدعم الاتحاد الدولي الحق في عدم الهجرة من خلال خلق أعمال لائقة وخدمات عامة ذات جودة عالية في بلدان المنشأ.

فيما يخص استقدام العمال، تعتمد الحكومات بازدياد على وسائل غير مكلفة من أجل تنظيم انتقال العمالة عبر انتداب المسؤوليات لجهات غير حكومية. وغالبًا ما ينخرط سماسرة العمل والوسطاء في استقدام العمال، ويلعب الكثير منهم دورًا مهمًا في استحداث أشكال جديدة من العمل الجبري. على من ينخرط في استقدام العمال ألا يتقاضوا مبالغ من العمال، وعدم احتجاز أوراقهم الثبوتية، وأن يعطوهم معلومات دقيقة حول عملهم وأن يضمنوا شروط المساواة وعدم التمييز.

وبفعل أن العمالة المهاجرة لا تقتصر على المهاجرين الشرعيين، فازدياد العمال المهاجرين من غير أوراق وفي ظروف غير قانونية يجعلهم أكثر عرضة للانتهاكات. فيشدد الاتحاد الدولي على أن العمال من دون أوراق عليهم أن يتمتعوا بجميع الحقوق مثل كل العمال في البلد، ويجب منحهم فرصة من أجل تنظيم وضعهم، بما في ذلك الوصول الى العدالة.

وأخيرًا على المنظمات العمالية أن تشارك في صياغة جميع السياسات والاتفاقيات على المستويات الوطنية، الثنائية، الاقليمية والدولية التي تعنى بالعمال المهاجرين. ويؤكد الاتحاد الدولي أن على النقابات العمالية أن تنظم العمال المهاجرين لمنحهم حماية من الاستغلال والانتهاكات وتعزيز قوة العمال التفاوضية.

العمال المهاجرون ودور النقابات العمالية

على ضوء ما سبق، لا يمكن للنقابات العمالية في المنطقة العربية أن تستمر في تجاهلها أحيانًا وعدائها أحيانًا أخرى للعمال المهاجرين وذلك من المنطق المبدئي وحتى المصلحي. فمبادئ الحركة النقابية والعمالية تقتضي العمل والدفاع من أجل مصالح جميع العمال من دون تمييز على أساس الجنس، الجنسية، العرق والدين وغيرها، إنَّ مهمة الحركة النقابية هي أن تحمّل حقوق جميع العمال وتنظمهم. أما على الصعيد المصلحي، فعلى الحركة النقابية أن تعتبر

العمال المهاجرين جزءاً لا يتجزأ من القوى العاملة المحلية، بل أيضاً عاملاً أساسياً وضرورياً لتقوية الحركة النقابية في المنطقة، وذلك عبر تنظيم العمال المهاجرين والدفاع عن حقوقهم، إذ أن العمال المهاجرين باتوا يشكلون أكثر من نصف العمال في البلدان العربية، أي انهم قوة دفع للحركة النقابية وتنظيمهم يعني زيادة العضوية داخل النقابات، قوة مفاوضة وحركة أكبر، وتمثيلية أكبر تشكل قوة ضغط على أصحاب العمل والحكومات. كما أن المساواة في التقديرات والحقوق بين العمال المهاجرين والمحليين ستؤدي الى الغاء المنافسة التي فرضها أصحاب العمل على العمال على أساس الأجور المتدنية وكلفة الاستخدام المنخفضة.

يشكل تنظيم العمال المهاجرين في المنطقة العربية تحديات أساسية، من أهمها ظروف وشروط عملهم التي يحكمها نظام الكفالة والقوانين المفروضة إذ تنتظر السلطات وأصحاب العمل برية نحو أي نشاط عمالي يقوم به المهاجرون ويتم التعامل معه بطريقة أمنية. فالعمال المهاجرون منخرطون بعلاقات عمل تتسم بعدم التوازن التام لصالح صاحب العمل ليست لهم أية حماية من الصرف التعسفي او حتى السجن والترحيل، على النقابات التعامل مع هذه المسألة وان توفر ضمانات الحد الأدنى للعمال المهاجرين بالحماية من هكذا اجراءات تعسفية. كما أن الكثير من العمال المهاجرين لا يستقرون في موقع عمل محدد لمدة طويلة، خاصة عمال البناء الذين ينتقلون بين الورشات، أو عمال المنازل المعزولين عن باقي العمال بحكم أن مكان عملهم هو المنزل، ليست لديهم تجمعات في أماكن العمل. بالإضافة الى ذلك، هناك عائق اللغة حيث لكل فئة من المهاجرين لغتها الخاصة، وكثيرون منهم لا يتكلمون العربية بحكم عزلهم عن السكان المحليين. على الحركة النقابية أن تأخذ بعين الاعتبار كل هذه العوامل. إذن، من أجل تنظيم العمال المهاجرين، على النقابات اتخاذ خطوات عدة على مختلف المستويات:

← على مستوى البنى النقابية:

- مراجعة دساتير النقابات واصلاح هياكلها لتكون أكثر ديمقراطية وتضمينية من أجل ادماج العمال المهاجرين فيها
- تأسيس دائرة خاصة بالهجرة داخل النقابات على قاعدة المساواة في النوع الاجتماعي تكون لديها مهمات، سياسات وأدوار واضحة ومحددة ويكون لديها سلطة اتخاذ القرار
- انشاء بنى داخل النقابات لتقْدَم الدعم والنصائح القانونية، مع اتاحة خدمات (صحية، أو مراكز اتصال، أو غيرها من الخدمات) للعمال المهاجرين تليبي هدفين: أولاً، توفير الحاجات الضرورية للعمال المهاجرين، ثانياً، لتصبح النقابات جذابة للعمال المهاجرين ليلجؤوا اليها وليتنظموا فيها. إن هذه الخدمات هي من الوسائل الأساسية التي يجب أن تعتمدھا النقابات من أجل الوصول والتواصل مع العمال المهاجرين.

← على المستوى التنظيمي:

- استهداف العمال المهاجرين في أماكن سكنهم أو الأماكن التي يقضون فيها أوقات راحتهم إذ يصعب تنظيمهم في أماكن عملهم. ومن بين الطرق للقيام بذلك، إنشاء مراكز عمالية في أماكن السكن التي يتركز فيها العمال وتقدم خدمات وتوفر تدريبات وحتى نشاطات ترفيهية تجذب العمال.
- التعاون مع النقابات في بلدان المنشأ من أجل التواصل مع العمال، خاصة النقابيين منهم، قبل الهجرة. وفور وصولهم الى البلدان المستضيفة يتم العمل معهم واعتبارهم نقاط ارتكاز ومنظمين نقابيين يشكلون حلقة الوصل بين النقابة والعمال المهاجرين
- تطوير أدلة ارشادية للعمال المهاجرين وتكوين نقاط تواصل معهم فور وصولهم، مثلاً في المطار.
- تبادل الخبرات والممارسات الناجحة بين المنظمات العمالية في بلدان المنشأ والبلدان المستضيفة.
- ضمان المساواة بين المهاجرين والعمال المحليين بما في ذلك المفاوضة الجماعية وفي الهيئات ثلاثية التمثيل.

← على المستوى السياسي:

- تكوين مجموعات ضغط وتحالفات على المستويات المحلية، الاقليمية والدولية واطلاق حملات من أجل تصديق وتطبيق اتفاقية العمل الدولية رقم ٨٧ حول الحرية النقابية وحماية حق التنظيم والاتفاقية رقم ٩٨ حول تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.
- الضغط على الحكومات من أجل تصديق وتطبيق اتفاقيات العمل الدولية ذات الصلة بالعمّال المهاجرين.
- تشكيل اطار نقابي إقليمي يتكون من النقابات المستقلة والديموقراطية من أجل تكوين موقف نقابي اقليمي من مسألة العمالة المهاجرة والمشاركة في المنتديات والمفاوضات الاقليمية بين الحكومات.
- مكافحة الممارسات المخلة التي يقوم بها المستقدمون غير القانونيين والوسطاء وكذلك وكالات الاستقدام من أجل ضمان تصديق وتطبيق اتفاقية العمل الدولية رقم ١٨١ حول وكالات الاستخدام الخاصة. والضغط أيضاً نحو تطبيق جميع الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بالعمال المهاجرين وذلك عبر استخدام الآليات الرقابية لمنظمة العمل الدولية.
- تطوير سياسة هجرة من منظور عمالي والضغط على الحكومات للمشاركة في تطوير سياسة هجرة وطنية مع التركيز على إلغاء نظام الكفالة.

