

مذكرة توجيهية حماية الأجور للعمال المهاجرين



◀ **مذكرة توجيهية:** حماية الأجور للعمال المهاجرين

حقوق النشر © منظمة العمل الدولية ٢٠٢٣

الطبعة الأولى عام ٢٠٢٣

تحتل منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق النشر والتأليف بموجب البروتوكول رقم ٢ من الاتفاقية العالمية لحقوق المؤلف. ولكن يجوز نسخ مقتطفات وجيزة منها من دون إذن، شرط الإشارة إلى المصدر. أما في ما يخص حقوق النسخ أو الترجمة، فينبغي تقديم طلب إلى قسم المنشورات التابع لمنظمة العمل الدولية (الحقوق والترخيص)، أو مكتب العمل الدولي الواقع في CH-1211 جنيف ٢٢، سويسرا، أو عن طريق البريد الإلكتروني الآتي: rights@ilo.org. ويرحب مكتب العمل الدولي بهذه الطلبات.

كما يجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى إحدى منظمات حقوق النسخ أن تنسخ مقتطفات وفقاً للتراخيص الصادرة لها لهذا الغرض. ويرجى زيارة موقع www.ifrro.org للعثور على منظمة حقوق النسخ في بلدانكم.

العنوان: مذكرة توجيهية حول حماية الأجور للعمال المهاجرين

الرقم المعياري الدولي للكتاب ISBN: ٩٧٨٩٢٢٠٣٩٠٣٥١ (نسخة مطبوعة)

٩٧٨٩٢٢٠٣٩٠٣٦٨ (نسخة إلكترونية PDF)

إنّ التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، والتي تتوافق مع ممارسات الأمم المتحدة، وعرض المواد الواردة فيها لا تعبر عن أي رأي كان من جانب مكتب العمل الدولي في ما يتعلق بالوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم أو سلطات أي منها، أو في ما يتعلق بترسيم حدودها.

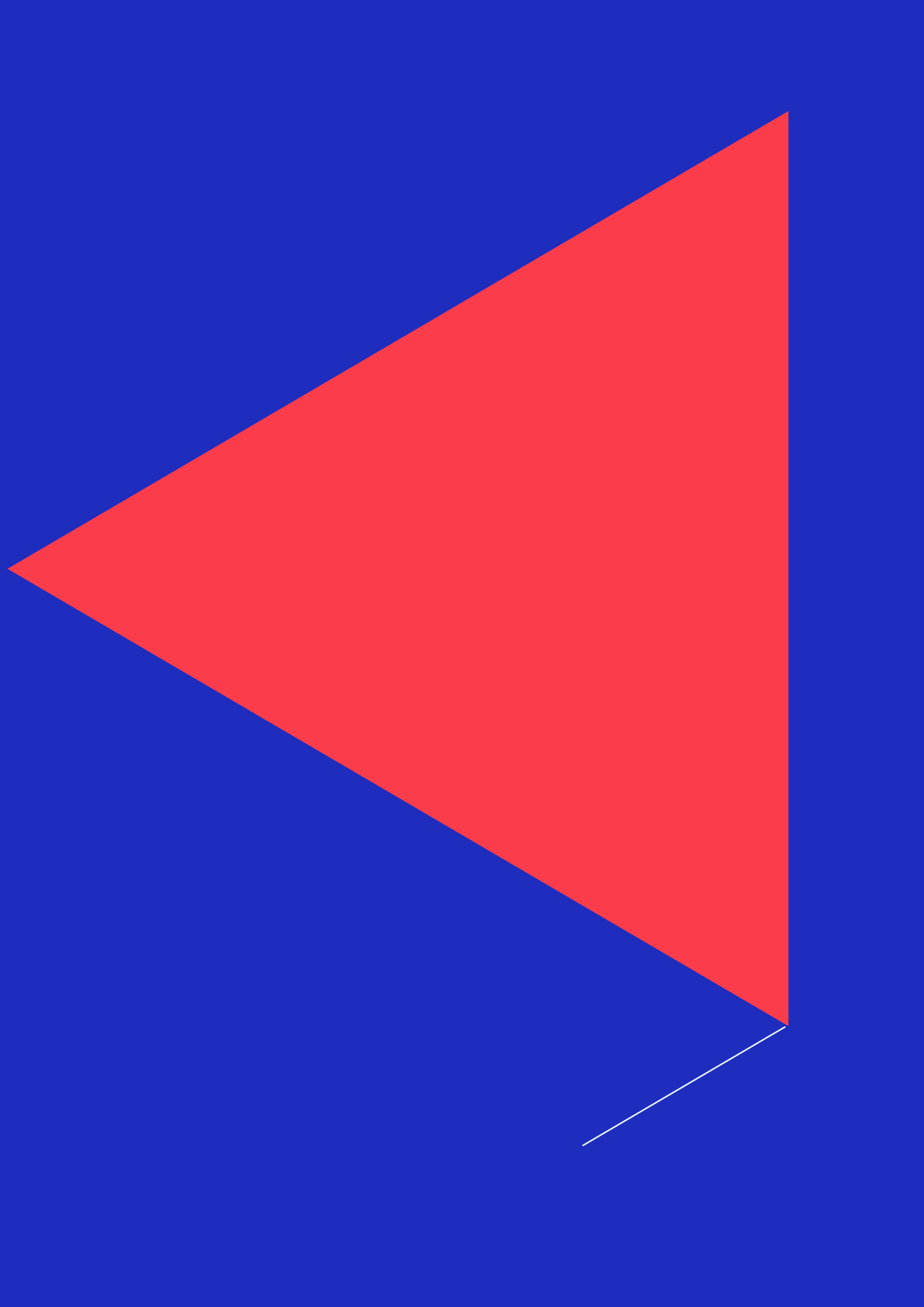
تقع مسؤولية الآراء الواردة في المقالات الموقّعة والدراسات وغيرها من المساهمات على عاتق مؤلفيها وحدهم، ولا يُعتبر نشر هذه الأخيرة تأييداً من قبل مكتب العمل الدولي للآراء الواردة فيها.

ولا تعني الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية بمثابة مصادقة لمكتب العمل الدولي عليها، كما أنّ أي إغفال عن ذكر أي شركة أو منتج أو عملية تجارية معينة علامة لا يُعتبر دلالة على عدم الموافقة عليها.

يمكن الاطلاع على معلومات عن منشورات منظمة العمل الدولية ومنتجاتها الرقمية على: www.ilo.org/publns.

◀ قائمة المحتويات

٧	◀ شكر
١	◀ خلفية هذه المذكرة التوجيهية وهدفها
٣	◀ تعريف حماية الأجور
٤	ما هي أبرز معايير العمل والإرشادات الدولية المتعلقة بحماية الأجور؟
٥	ما هي قضايا حماية الأجور الأكثر شيوعاً؟
٥	ما هو موقف معايير منظمة العمل الدولية بشأن دفع الأجور في حينها وبانتظام؟
٦	هل يجوز الاقتطاع من الأجور، وفي ظل أي ظروف؟
٧	هل يُسمح بالدفعات العينية؟ وتحت أي شروط؟
٨	ما هي العلاقة بين عدم دفع الأجور والعمل الجبري؟
٩	◀ من يشملته حق حماية الأجور؟
١٠	هل تنطبق حماية الأجور على العمّال المهاجرين عموماً (وأين تكمن أهميتها)؟
١١	ما أكثر فئات العمّال المهاجرين عرضة للانتهاكات المتعلقة بالأجور؟
١١	هل تنطبق حماية الأجور على العمّال المهاجرين في وضع غير نظامي؟
١٢	هل تنطبق حماية الأجور على العمّال المنزليين وغيرهم من العمّال الذين قد يتم استثناءهم من قانون العمل؟
١٣	هل تنطبق حماية الأجور على العمّال المنتهية عقودهم؟
١٣	هل تنطبق حماية الأجور على العمّال الذين دخلت شركاتهم في حالة إعسار أو إفلاس؟
١٥	◀ التنفيذ والإنفاذ – ما هي أدوار الحكومة وأصحاب العمل ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمّال وبلدان المنشأ؟
١٦	ما هو دور هيئة تفتيش العمل في ضمان حماية الأجور؟
١٧	ما هي اعتبارات هيئة تفتيش العمل المحددة لضمان حماية الأجور للعمّال المهاجرين؟
١٧	ما هو دور منظمات العمّال وأصحاب العمل في ضمان حماية الأجور؟
١٨	ما الذي يمكن للمنشآت القيام به لضمان حماية الأجور، بما في ذلك في سياق سلسلة التوريد؟
٢٠	كيف يمكن للعمّال المطالبة بالانتصاف في حالات الانتهاكات المرتبطة بالأجور؟
٢١	ما هي الاعتبارات التي يتعيّن على العمّال المهاجرين مراعاتها عند التماس الانتصاف في حالات الانتهاكات المرتبطة بالأجور؟
٢٢	ما هو دور بلدان المنشأ للعمّال المهاجرين في حماية أجور العمّال؟
٢٣	◀ المراجع



◀ شكر

تم إعداد هذه المذكرة التوجيهية من قبل فرع هجرة اليد العاملة (MIGRANT) برئاسة ميشيل لايتون. قام بتأليفه كاترين لاندويت وصوفيا كاجان وإليزا ماركس. استفادت الوثيقة من التعليقات المفيدة والملاحظات البناءة من قبل الزملاء في منظمة العمل الدولية بما في ذلك من مكتب أنشطة العمال (ACTRAV) ومكتب أنشطة أصحاب العمل (ACTEMP)، وتم إعدادها بالتشاور مع باتريك بيلسر ونجاتي غوشة من أسواق العمل الشاملة، فرع علاقات العمل وظروف العمل (INWORK). شكر إضافي إلى (بالترتيب الأبجدي): ريشارد كولوينسكي وأنا إنجلوم وماريا جالوتي وبين هاركينز وكلير هوبدين وإيزابيل كرونيش وهنريك مولر وربيبكا نابير مور وفكتور هوغو ريكو.

تمت الترجمة بواسطة كريستين ريس وتصميم الجرافيك إلى دينا علواني.

خلفية هذه المذكرة التوجيهية وهدفها

واسعة من التدابير، سواء على المستوى التشريعي أو العملي، فضلاً عن الحوار المفتوح والمستمر مع الشركاء الاجتماعيين وفي ما بينهم.

وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها الحكومات ومنظمات العمال وأصحاب العمل حول العالم لتطوير قوانين وسياسات حماية الأجور، لا يزال التأخر في دفع الأجور أو دفع أجور دون المستوى المحدد أو عدم دفع الأجور من أبرز التحديات التي يواجهها العديد من العمال حول العالم، ولا سيما العمال المهاجرين. كما قد يواجه العمال الذين يهاجرون من بلد إلى آخر مشاكل إضافية في تحصيل أي مبالغ مستحقة للأجور بسبب الحواجز اللغوية أو القانونية.

ويمكن أن يكون المهاجرون، في المواقف التي تتسم بالتمييز و/أو عمليات التوظيف غير العادلة و/أو القيود على أساس وضعهم كمهاجرين^١، عرضة بشكل خاص للانتهاكات المتعلقة بالعمل والأجور. في الواقع، يُعتبر عدم دفع الأجور من أكثر الشكاوى التي يقدمها العمال المهاجرون ذوو الأجور المنخفضة شيوعاً^٢. فاعتبرت لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات التابعة لمنظمة العمل الدولية، المشار إليها في ما يلي بـ «لجنة خبراء منظمة العمل الدولية»^٣، عدم دفع الأجور والتأخر في دفعها من أبرز القضايا المعاصرة التي تخص حماية الأجور والتي قد تؤدي أيضاً إلى عبودية الدين والعمل الجبري، مع تعرض العمال المهاجرين خاصة لهذا الخطر (منظمة العمل الدولية ٢٠٠٣؛ منظمة العمل الدولية ٢٠١٢).

إنّ ساعات العمل والأجور هي ظروف العمل الأكثر تأثيراً على حياة العمال وأصحاب العمل اليومية بصورة مباشرة وملموسة. إذ تحدّد الأجور اختيار الوظيفة، وعدد ساعات العمل، والرغبة في الهجرة للعمل أو انعدامها. وتكمن الأجور المناسبة التي تضمن حصة عادلة من ثمار التقدم للجميع ومعايير حماية الأجور في صميم مهمة منظمة العمل الدولية لإرساء العدالة الاجتماعية وتعزيز العمل اللائق.

يحتاج العمال إلى أجور ليس فقط لسداد مختلف احتياجاتهم الخاصة (أي المسكن والمأكل والملبس وغيرها)، بل أيضاً لتلبية احتياجات أسرهم، وبالنسبة لبعض العمال، مثل العمال المهاجرين، يجدر أخذ أبعاد إضافية في الاعتبار، إذ تشير أدلة متزايدة إلى أنّ العديد من العمال المهاجرين ينتقلون بين برامج هجرة اليد العاملة المؤقتة بصورة متنامية، بما في ذلك لغرض زيادة فرص العمل والحصول على أجور أفضل (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢ ط، ٢٤). ثم تُرسل هذه الأجور على شكل تحويلات إلى عائلاتهم في بلدان المنشأ الخاصة بهم، وكذلك على شكل نفقات في المجتمعات التي يعيشون فيها، بما في ذلك الأعمال التجارية المحلية. وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى وجود ١٦٩ مليون عامل مهاجر اليوم، يمثلون ٧٠ في المائة من جميع المهاجرين في سنّ العمل. وتشكّل العاملات المهاجرات سبعين مليون منهم (منظمة العمل الدولية ٢٠٢١ هـ).

ينبغي دفع الأجور بالكامل وفي وقتها المناسب بشكل يمكن التنبؤ به ليتمتع العمال بالمزايا المتوقعة من الأجور التي يتقاضونها. ويتطلب دفع الأجور في وقت مناسب مجموعة

١ يشمل ذلك القيود المفروضة على قدرة العمال المهاجرين على تغيير صاحب العمل مثلاً في ترتيبات الكفالة أو غيرها من خطط الهجرة المؤقتة. ستعالج هذه المسألة بصورة أكثر تفصيلاً أدناه.

٢ على سبيل المثال، صرف صندوق دعم وتأمين العمال في قطر أكثر من ٣٢٠ مليون دولار أمريكي على شكل أجور واستحقاقات غير مدفوعة مستحقة للعمال بين عامي ٢٠١٩ وأيلول/سبتمبر ٢٠٢٢، ما يدلّ على حجم الانتهاكات المتعلقة بالأجور (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢ أ). كما تظهر الدراسات في آسيا أن عدم دفع الأجور يمثل تحدياً كبيراً. فمن بين ٧,٦٤٣ شكوى تلقتها مراكز موارد العمال المهاجرين في جنوب شرق آسيا، كان ٣١ في المائة منها متعلقاً بعدم دفع الأجور أو التأخر في دفعها (Harkins و Åhlberg ٢٠١٧).

٣ إنّ لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات التابعة لمنظمة العمل الدولية هيئة مستقلة تتألف من ٢٠ حقوقيّاً بارزاً عيّنهم مجلس إدارة منظمة العمل الدولية وممثلين بتقديم تقييم تقني ومحايد لتطبيق اتفاقيات منظمة العمل الدولية وبروتوكولاتها وتوصياتها في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية. وتُنشر ملاحظاتهم في تقرير سنوي يُعتمد في كانون الأوّل/ديسمبر ويُقدّم إلى لجنة تطبيق المعايير في مؤتمر العمل الدولي المكوّنة من مندوبين عن الحكومة وأصحاب العمل والعمال في حزيران/يونيو التالي ويُنظر فيه (منظمة العمل الدولية ٢٠١٩ ب).

اتفاقية الهجرة في أوضاع اعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص
والمعاملة للعمال المهاجرين (الأحكام التكميلية)، عام
1975 (رقم 143)

توصية بشأن العمال المهاجرين، عام 1975 (رقم 151)

اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، عام 2011 (رقم
189)

توصية العمل اللائق للعمال المنزليين، عام 2011 (رقم
201)

ترمي هذه المذكرة التوجيهية إلى تحديد موقف معايير العمل
الدولية من حماية الأجور، مع تركيز خاص على العمال المهاجرين.
وتشمل المذكرة أحكاماً رئيسية مرتبطة بمعايير العمل الدولية
ذات الصلة، بما في ذلك:

اتفاقية بشأن حماية الأجور، عام 1949 (رقم 95)

توصية بشأن حماية الأجور، عام 1949 (رقم 85)

اتفاقية بشأن العمال المهاجرين (مراجعة)، عام 1949 (رقم
97)

توصية بشأن العمال المهاجرين (مراجعة)، عام 1949 (رقم
86)

Credit : © J. Aliling / ILO



تعريف حماية
الأجور



القسم
الأول

Credit : © J. Alling / ILO

«ما هي أبرز معايير العمل والإرشادات الدولية المتعلقة بحماية الأجور؟»

تعتمد منظمة العمل الدولية تعريفًا واسعًا لمصطلح «الأجور» على النحو الآتي:

«أي مكافأة أو كسب يمكن أن تُقدَّر قيمته نقدًا، أيًا كانت تسميته أو طريقة حسابه، وتُحدَّد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح الوطنية، ويدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أدّاه أو يؤدّيه أو خدمات قدّمها أو يقُدّمها، بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب» (الاتفاقية رقم ٩٥، المادة رقم ١).

وكان المقصود من مصطلح «الأجور» في هذا السياق أن يشمل عمومًا مختلف أشكال مكافآت العمل وعناصرها (منظمة العمل الدولية ٢٠٠٣).

كانت الاتفاقية رقم ٩٥ والتوصية رقم ٨٥ من معايير منظمة العمل الدولية الأولى التي تطرّقت إلى أبعاد الأجور على نحو شامل، وتسعى كليهما إلى توفير الحماية المتعلقة بمكافآت العمّال. وهدفت كلّ منهما إلى توفير التوجيه بالإضافة إلى إطار المبادئ الأساسية التي تركز عليها حماية الأجور. ويكمن المبدأ المشترك في كلا المعيارين في ضمان الدفع الفوري للأجور إلى العامل(ة) مباشرةً. بموجب معايير منظمة العمل الدولية، يمكن اعتبار أنّ حماية الأجور تشمل الآتي:

◀ الحق في الدفع بالعملة المتداولة قانونًا على فترات منتظمة مباشرة إلى العامل أو حسابه المصرفي المختار.

◀ قدرة العمّال على التصرف بأجورهم كيفما شاؤوا.

◀ الحماية في ما يتعلق بالدفع العيني واقتطاع مبالغ من الأجور (بما في ذلك حظر المدفوعات للوسطاء، مثل جهات الاستخدام والتوظيف، للحصول على عمل أو الاحتفاظ به).

◀ المعاملة المميّزة لمطالبات أجور العمّال في إجراءات إعرار المؤسسة.

◀ حق العمّال في تسوية سريعة ونهائية لأجورهم المستحقة عند إنهاء عقد العمل.

◀ حق العمّال في إبلاغهم بأجورهم قبل مباشرتهم العمل وعند دفع كلّ أجر (على سبيل المثال، من خلال عقد عمل خطّي وقسائم دفع الأجور أو بياناتها).

بالإضافة إلى ذلك، توسّع الاتفاقية رقم ١٨٩ نطاق المبادئ والحقوق الأساسية التي تقوم عليها حماية الأجور لتشمل العمّال المنزليين خصوصًا، بمن فيهم العمّال المهاجرين.

يمكن تحقيق حماية الأجور من خلال لوائح أو تشريعات محدّدة وإجراءات حماية منصوص عليها في اتفاقات جماعية أو قرارات تحكيم وغيرها من آليات الرصد والإنفاذ (بما في ذلك تفتيش العمل)، ويجوز لكلّ منها تطبيق عقوبات ملائمة وغيرها من سبل الانتصاف المناسبة حسب الاقتضاء. فعند تعرّض العمّال لانتهاكات في أجورهم، لا بدّ من توفير إمكانية الوصول الفعّال للعدالة والإنصاف.

قد تتمثّل الخطوة الحاسمة الأولى في التصديق على الاتفاقية رقم ٩٥ والاتفاقية رقم ١٨٩ وتنفيذهما^٤ كما تؤدّي منظمات العمّال وأصحاب العمل والحوار الاجتماعي دورًا محوريًا في حماية الأجور. انظر القسم أدناه حول «ما هو دور منظمات العمّال وأصحاب العمل في ضمان حماية الأجور؟»

٤ اعتبارًا من ٢٧ تشرين الأوّل/أكتوبر ٢٠٢٢، صدّقت ٩٩ دولة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية على الاتفاقية رقم ٩٥، وآخرها المملكة العربية السعودية، و٣٦ دولة على الاتفاقية رقم ١٨٩، وآخرها إسبانيا.

◀ ما هي قضايا حماية الأجور الأكثر شيوعًا؟

- تشمل قضايا دفع الأجور التي يُفترض معالجتها من خلال تدابير تنظيمية الآتي:
 - عدم دفع الأجور كليًا أو جزئيًا؛
 - التأخر المنهجي في دفع الأجور؛
 - دفع أجور تقلّ عن الحد الأدنى للأجور أو المعدّل المتفق عليه تعاقدًا؛^٥
 - عدم دفع أجور ساعات العمل الإضافية؛
 - عدم دفع المزايا والاستحقاقات، بما في ذلك تعويضات نهاية الخدمة؛
 - عدم دفع تعويضات الإقالة؛
 - والخصومات غير المشروعة.

◀ ما هو موقف معايير منظمة العمل الدولية بشأن دفع الأجور في حينها وبانتظام؟

في ما يتعلّق **بالتأخر المنهجي في دفع الأجور**، تعتبر لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية أنّ تطبيق الاتفاقية رقم ٩٥ يشمل أيضًا «وسائل جبر الضرر الناجم، بما في ذلك الدفع الكامل للمبالغ المستحقة، بل أيضًا التعويض العادل عن الخسائر المتكبّدة بسبب التأخر في الدفع» (منظمة العمل الدولية ٢٠٠٣، الفقرة ٣٦٨).^٦

في حال انتهاء عقد عمل العامل(ة)، يحقّ له أو لها وفقًا للمادة ١٢ (٢) من الاتفاقية رقم ٩٥ الحصول على **تسوية نهائية لجميع الأجور المستحقة خلال فترة زمنية معقولة** (أو حسب الحدود الزمنية المنصوص عليها في القانون). وقد تمتدّ هذه التسوية النهائية لتشمل أجور ساعات العمل الإضافية، وأيام الإجازة المدفوعة، وتعويضات نهاية الخدمة. **أنظر القسم أدناه حول «هل تنطبق حماية الأجور على العمال المهاجرين المنتهية عقودهم؟»**

يتّسم الدفع المنتظم للأجور بأهمية حاسمة في ما يخصّ يقين العمال وأمنهم وسبل عيشهم.

تنصّ المادة ١٢ من الاتفاقية رقم ٩٥ على **دفع الأجور بانتظام** (وعلى أنّ فترات دفع الأجور يجدر أن تحدّدتها القوانين أو اللوائح الوطنية أو أن تنصّ عليها الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم ما لم تتوفر ترتيبات مناسبة أخرى تضمن دفع الأجور على فترات منتظمة). وتقدّم الفقرتان ٤ و ٥ من التوصية رقم ٨٥ مزيدًا من الإرشادات بشأن وتيرة دفع الأجور. تقترح التوصية أنّه يجدر أن يُدفع للعمال الذين تُحسب أجورهم بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع مرتين شهريًا على الأقلّ، فيما تُدفع أجور الموظفين بأجر على أساس شهري. أمّا في حالة العمال المنزليين، فتتّسم الاتفاقية رقم ١٨٩ بوضوح أكبر، إذ تنصّ المادة ١٢ (١) على أنّه «يتلقّى العمال المنزليون أجورهم مباشرة نقدًا وفي فترات منتظمة على الأقلّ مرّة في الشهر».

^٥ يُعتبر دفع أجور تقلّ عن الحد الأدنى للأجور قضية مهمة تتناولها المادة ٢ (١) من الاتفاقية بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور، عام ١٩٧٠ (رقم ١٣١): "يكون للأجور الدنيا قوة القانون ولا يجوز تخفيضها، ويترتب على عدم تطبيقها تعرّض الشخص أو الأشخاص المعيّنين للعقوبات الجنائية أو غير الجنائية المناسبة".

^٦ قد أدلت لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات التابعة لمنظمة العمل الدولية بتعليقات في ما يتعلّق بالتأخيرات في دفع الأجور. انظر: لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية، *Convention, 1949 (No. 95) – Madagascar*، عام ٢٠٢٢؛ ولجنة الخبراء، *Observation – Conventions Nos 26 and 95 – Uganda*، ٢٠٢٢؛ ولجنة الخبراء، *Direct Request – Convention No. 95 – Tajikistan*، عام ٢٠١٥.

هل يجوز الاقتطاع من الأجور، وفي ظل أي ظروف؟

بحسب التعريف، تُعتبر التكاليف المرتبطة بالاستخدام «نفقات تشكّل جزءاً لا يتجزأ من الاستخدام والتوظيف داخل الحدود الوطنية أو عبرها علماً أنّ أكبر جزء من هذه التكاليف يتم تكبدها في الاستخدام الدولي». على سبيل المثال، يجدر اعتبار «التكاليف الطبية» أو «تكاليف اختبارات المهارات والمؤهلات» أو «التكاليف الإدارية» ذات صلة بعملية الاستخدام إذا:

◀ بادر بها صاحب العمل أو وكالة الاستخدام أو أحد الوكلاء الذين يعملون نيابة عن تلك الأطراف؛

◀ سواء كانت مطلوبة لتأمين الحصول على العمل أو الوظيفة؛

◀ أو كانت مفروضة في أثناء عملية الاستخدام.^{١٠}

يمكن أن تساهم عقود العمل الواضحة والقابلة للإنفاذ في الحد من انتهاكات الأجور المرتبطة باقتطاعات الأجور، كما هو الحال بالنسبة لبيانات الأجور للعمال وسجلات الرواتب لأصحاب العمل. وتدعو الاتفاقية رقم ٩٥ والتوصية رقم ٨٥ العمال إلى استلام بيانات الأجور هذه، كما تدعو أصحاب العمل إلى الاحتفاظ بسجلات الرواتب الخاصة بمدفوعات الأجور.

وتُلزم المادة ١٤ من الاتفاقية رقم ٩٥ الحكومة باتخاذ تدابير فعّالة لضمان إبلاغ العمال بشروط أجورهم قبل مباشرتهم للعمل وعند حدوث أي تغييرات.

كما على الحكومة أيضاً أن تضمن إبلاغ العمال بتفاصيل أجورهم عن الفترة ذات الصلة عند دفع كلّ أجر (طالما كانت هذه التفاصيل عرضة للتغيير). وعند دفع كلّ أجر، تدعو الفقرة ٧ من التوصية رقم ٨٥ إلى إبلاغ العمال بالآتي: الأجر الإجمالي، والاقتطاعات (المبلغ والسبب)، وصافي الأجور. كما تشترط تشريعات معظم البلدان أساساً تزويد العمال بمعلومات مفصلة ومكتوبة تشير إلى المبلغ الإجمالي للأجور المستحقة. فبالإضافة إلى أنّ بيانات الأجور مصادر مهمة للمعلومات، إنّها تشكل دليلاً أيضاً وبُشاع بالتالي استخدامها في التسوية القضائية لنزاعات العمل (منظمة العمل الدولية ٢٠٠٣).

تسمح الاتفاقية رقم ٩٥ بالاقتطاع من الأجور فقط «بالشروط والمدى الذي تقرّه القوانين أو اللوائح الوطنية، أو تحدّده الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم» (المادة ٨)، ويجدر إبلاغ العمال بالشروط التي يمكن بها إجراء هذه الاقتطاعات ومداها. يتّسم هذا التوضيح بالأهمية لأنّه ينطوي ضمناً على أنّ أي اتفاق فردي بين صاحب العمل والعمال لخفض أجور العامل لن يتوافق مع الاتفاقية (منظمة العمل الدولية ٢٠٢١ أ؛ منظمة العمل الدولية ٢٠٠٣).

وقد تشمل الأمثلة المشروعة عن الاقتطاعات الرسوم النقابية أو اشتراكات الضمان الاجتماعي؛ ولكن أثبتت الممارسة العملية أنّ العمال قد يتعرّضون أيضاً لاقتطاعات غير مشروعة.

يسعى القانون في بعض البلدان إلى حماية العمال من الاقتطاعات المفرطة، ليس فقط من خلال تحديد الحد الأقصى لنسبة المبالغ التي يمكن خصمها، بل أيضاً من خلال فرض **حماية على الحد الأدنى للأجور ضد الاقتطاعات**. وغالباً ما تحدّد القوانين أو المحاكم الوطنية الاقتطاعات غير القانونية أو غير المشروعة. كما يلزم الحدّ من جميع الاقتطاعات المصرّح بها ليكون المبلغ الصافي للأجور التي يتلقاها العمال كافياً لضمان دخل معيشي لائق لأنفسهم ولأسرهم في جميع الحالات (منظمة العمل الدولية ٢٠٠٣، الفقرات ٢٩٥-٢٩٧).

تحظر المادة ٩ من الاتفاقية رقم ٩٥ الاقتطاعات لأغراض الحصول على عمل أو الاحتفاظ به.^{١١} ووفقاً للمبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل وتعريف رسوم الاستخدام والتكاليف المرتبطة به، يشمل هذا الحظر رسوم الاستخدام أو التكاليف المرتبطة به، وهي «أي رسوم أو تكاليف متكبّدة في عملية الاستخدام بهدف ضمان الاستخدام أو التوظيف للعمال». كما «لا يجوز تحصيل رسوم الاستخدام أو التكاليف المرتبطة به من العمال من جانب صاحب العمل أو الشركات التابعة له أو وكالات الاستخدام أو سائر الجهات الخارجية التي تقدّم الخدمات ذات الصلة. ولا يجوز تحصيل الرسوم أو التكاليف ذات الصلة بشكل مباشر أو غير مباشر، ومثال على ذلك الاقتطاع من الأجور والمستحقات.»^{١٢}

٧ انظر أيضاً: منظمة العمل الدولية، *Home Truths: Access to Adequate Housing for Migrant Workers in the ASEAN Region*، عام ٢٠٢٢.

٨ "يُحظر إجراء أي استقطاع من الأجور كمدفوعات مباشرة أو غير مباشرة يدفعها العامل لصاحب العمل أو ممثله أو أي وسيط (مثل مقاولي العمال أو القائمين على توريدهم) من أجل الحصول على عمل أو الاحتفاظ به."

٩ تسلّط المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية والتعريف، بالاستناد إلى اتفاقية بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٧٧ (رقم ١٨١)، الضوء على مبدأ أنّه "ينبغي ألا تُفرض رسوم توظيف أو تكاليف مرتبطة به على العمال أو على الباحثين عن العمل، وينبغي ألا يتحملوها بأي شكل من الأشكال."

١٠ تعرّف المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية والتعريف التكاليف الطبية على أنّها "مدفوعات الفحوص الطبية أو الاختبارات أو اللقاحات". فيما تُعرّف تكاليف اختبارات المهارات والمؤهلات على أنّها "تكاليف التحقق من الكفاءة اللغوية للعمال ومستوى المهارات والمؤهلات، فضلاً عن أوراق التفويض الخاصة بالمكان أو الشهادة أو التراخيص". وتشمل التكاليف الإدارية "رسوم الطلبات والخدمات المطلوبة لغرض وحيد هو استكمال عملية الاستخدام. وقد يشمل ذلك رسوم التمثيل والخدمات التي تهدف إلى إعداد عقود عمل العمال أو الحصول عليها أو إضفاء الطابع القانوني عليها، وبطاقات الهوية وجوازات السفر والتأشيرات والتحقق من المعلومات الأساسية وتصاريح الأمن والخروج والخدمات المصرفية وتصاريح العمل والإقامة" (الفقرة ١٢ (أولاً) و(ثالثاً) و(سابعاً)).

هل يُسمح بالدفعات العينية؟ وتحت أي شروط؟

على الرغم من عدم تناول ذلك في الاتفاقية أو التوصية، فقد أشارت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية في مسحها العام بشأن حماية الأجور لعام ٢٠٠٣ إلى أن قوانين العمل في العديد من البلدان **تحدد الحد الأقصى لنسبة الأجور** التي يمكن دفعها عينيًا - والتي قد تختلف بين ٢٠ إلى ٤٠ في المائة بين مختلف البلدان. كما أعربت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية في تقريرها عن شكوكها بشأن تبرير الدفع العيني الذي يتجاوز ٥٠ في المائة من الأجر (منظمة العمل الدولية ٢٠٠٣).

تقدم المادة ١٢ (٢) من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، عام ٢٠١١ (رقم ١٨٩)، إرشادات بشأن الدفع العيني، إذ تنص على أنه يجوز دفع جزء محدود من الأجر في شكل دفعات عينية، وذلك شرط اتخاذ تدابير تضمن الآتي:

◀ ألا تكون المدفوعات العينية أقلّ مؤاتاة من تلك المطبقة عمومًا على فئات أخرى من العمال؛

◀ وأن يوافق العامل عليها؛

◀ وأن تكون للاستخدام الشخصي للعامل ولمصلحته؛

◀ وأن تكون القيمة النقدية المنسوبة لها عادلة ومعقولة.

وتقدم توصية العمل اللائق للعمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١)، الفقرة ١٤، مزيدًا من التفاصيل.

نظرًا إلى اتساع نطاق الدفع العيني، يمكن سوء استخدام هذه الممارسة، ما يدعو إلى تنظيم وإنفاذ فعالين. ويوفر دليل سياسة الحد الأدنى للأجور الصادر عن منظمة العمل الدولية (انظر هنا) مزيدًا من الإرشادات حول الضمانات والحماية التشريعية.

يمثل الدفع العيني أي مكافأة غير نقدية يتقاضاها العامل مقابل العمل الذي يؤديه. ويعتمد دفع جزئي من الأجور عينيًا بين مجموعات معينة من العمال أو القطاعات الاقتصادية. فقد يتلقى مثلًا العمال المنزليون والعاملون في قطاع الزراعة مدفوعات جزئية عينية. وعادة ما يهيمن العمال المهاجرون على هذه القطاعات. فالمدفوعات العينية مقابل الإقامة والطعام شائعة جدًا بين العمال المهاجرين، ولا سيما من يخضع منهم لخطط هجرة العمالة المؤقتة، لكن قد لا تكون المعايير المستخدمة لتحديد قيمة المأكل والسكن المقدمة موضوعية أو محدّدة بصورة عادلة في بعض الحالات.^{١١} كما قد تشمل المدفوعات العينية الأخرى مدفوعات النقل (إلى موقع العمل) والملابس.

تقدم المادة ٤ من الاتفاقية رقم ٩٥ إرشادات بشأن الدفع العيني. **فيُسمح بدفع جزء من الأجور عينيًا** (بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم) في «الصناعات أو المهن التي يكون فيها الدفع بهذا الشكل معتادًا أو مفضلًا». وتنص الاتفاقية على وجوب اتخاذ تدابير تكفل «أن يكون هذا الجزء مناسبًا للاستخدام الشخصي لصالح العامل وأسرته؛ ... وأن تكون قيمته المقدّرة عادلة ومعقولة». فتعتمد مجموعات معينة من العمال المهاجرين، لا سيما من يخضع منهم لبرامج هجرة العمالة المؤقتة، على صاحب العمل للحصول على سكن، ويخشى المبالغة في تقدير قيمة المدفوعات العينية للسكن واحتسابها كحصة غير متناسبة من إجمالي الأجر. كما لا يلزم العمال المهاجرون بالإقامة في سكن يوفره صاحب العمل ما لم يرغبوا في ذلك (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢ ج).

١١ على الرغم من إعداد التقرير (٢٠٢٢ ب) في سياق إقليمي، فإن تقرير منظمة العمل الدولية في Home Truths: Access to Adequate Housing for Migrant Workers in the ASEAN Region يقدم توصيات مفضلة قابلة للتطبيق في جميع أنحاء العالم. كما يقترح التقرير أكثر من ٥٠ تدبيرًا من أجل توفير الحد الأدنى من معايير السكن اللائق لجميع العمال المهاجرين - تنفذ بعضها الحكومات، فيما ينفذ أصحاب العمل بعضها الآخر - مع الأخذ في الاعتبار معايير لجنة الأمم المتحدة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكذلك معايير أخرى مثل السلامة وحرية التنقل والمساواة. ومن بين توصيات التقرير أن يتحمّل العمال المهاجرون مباشرة أي تكاليف تتعلق بإقامتهم (بما في ذلك الطعام أو المرافق أو النقل) بدلًا من الخصم من رواتبهم، وذلك لتجنب الرسوم المفرطة وضمان الشفافية على حدّ سواء.

◀ ما هي العلاقة بين عدم دفع الأجور والعمل الجبري؟

في الواقع، يمثل احتجاز الأجور (أو التهديد بذلك) العنصر الأكثر شيوعًا للسلوك القسري الذي يعاني منه العمال في العمل الجبري: فمن بين ٢٧,٦ مليون شخص خاضع للعمل الجبري، تعرّض أكثر من ثلثهم (٣٦,٣ في المائة) إلى احتجاز أجورهم أو منعهم من المغادرة من خلال تهديدهم بعدم دفع الأجور المستحقة. كما يُرجّح أن تعرّض النساء في العمل الجبري للعمل قسرًا من خلال عدم دفع الأجور (منظمة العمل الدولية ومؤسسة ووك فري فاوندیشن والمنظمة الدولية للهجرة ٢٠٢٢).

وكشف تقرير صادر عن منظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٤ أنّه (باستثناء الاستغلال الجنسي القسري) «بلغت التكاليف الإجمالية للإكراه ما يعادل ٢١ مليار دولار أمريكي، مع تقدير إجمالي مبلغ الأجور المتدنية بـ ١٩,٦ مليار دولار أمريكي، فيما نسب المبلغ المتبقي وقدره ١,٤ مليار دولار أمريكي إلى رسوم التوظيف غير القانونية» (منظمة العمل الدولية ٢٠١٤، ١٠).

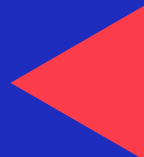
تُعرّف اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي لعام ١٩٣٠ (رقم ٢٩) (المادة ٢) **العمل الجبري**. ويشمل الأخير مجموعة متنوعة من ممارسات العمل القسرية التي تستغلّ عمل الأفراد تحت التهديد بالعقوبة. ولا يتمتع الخاضعون للعمل الجبري بحرية ترك عملهم ولا يقومون بعملهم بصورة طوعية.

حدّدت منظمة العمل الدولية ١١ مؤشرًا أساسيًا للعمل الجبري، من ضمنها احتجاز الأجور (عبودية الدّين). لا يشير عدم انتظام دفع الأجور أو التأخّر في دفعها تلقائيًا إلى حالة من حالات العمل الجبري. ولكن في حال احتجاز الأجور بشكل منهجي ومتعمّد كوسيلة لإرغام العامل على البقاء في مكان العمل وحرمانه من فرصة تغيير صاحب العمل، فقد تشير هذه الظروف إلى العمل الجبري (منظمة العمل الدولية ٢٠١٢).



Credit : © ILO

من يشمله حق
حماية الأجور؟



القسم
الشارحي

«هل تنطبق حماية الأجور على العمال المهاجرين عمومًا (وأيّن تكمن أهميتها)؟»

والإنفاذ. كما يمكن توظيف العمال المهاجرين في قطاعات وأماكن عمل «يصعب الوصول إليها». وتشهد هذه القطاعات - مثل الزراعة والعمل المنزلي وأعمال البناء - مستويات عالية من الاستغلال. وقد ينخرط المهاجرون أيضًا في **علاقات عمل غير رسمية وأشكال عمل غير آمنة** - وهي علاقات استخدام من شأنها أن تؤدي إلى انعدام الأمن الوظيفي، وعائدات أضعف، وضعف الحماية الاجتماعية والتمثيل الاجتماعي (منظمة العمل الدولية ٢٠١٧).

ويمكن أن تزيد **عمليات التوظيف** غير العادلة أيضًا من احتمال تعرّض العمال المهاجرين لانتهاكات الأجور - مثل اقتطاع أصحاب العمل رسوم التوظيف والتكاليف ذات الصلة من أجور العمال.

تشير أبحاث منظمة العمل الدولية إلى **ترابط بين هجرة اليد العاملة غير النظامية والتعرّض للعمل الجبري**. وفقًا للتقديرات العالمية لعام ٢٠٢٢ للعبودية الحديثة، فإن انتشار العمل الجبري بين العمال البالغين المهاجرين أعلى بثلاث مرات من انتشاره بين العمال البالغين من غير المهاجرين. ويوضح هذا الرقم أنّه في حال افتقار العمال المهاجرين إلى الحماية القانونية أو عجزهم عن ممارسة حقوقهم، أو في حال الهجرة غير النظامية أو سيئة الإدارة، أو في ظلّ عمليات توظيف غير عادلة أو غير أخلاقية، يمكن أن تؤدي الهجرة إلى حالات تعرّض إلى العمل الجبري (منظمة العمل الدولية ومؤسسة ووك فري فاوندیشن والمنظمة الدولية للهجرة ٢٠٢٢).

ويتمثّل عامل آخر في التمييز ورهاب الأجانب والعنصرية ضدّ العمال المهاجرين، ما يهيئ بيئة اجتماعية وسياسية تطبع انتهاكات الأجور ضدّ العمال المهاجرين وتتغاضى عنها. كما قد يواجه الأفراد مواقف وممارسات تمييزية متعدّدة ومتقاطعة على أساس العرق والأصل الإثني والنوع الاجتماعي والديانة والانتماء إلى الشعوب الأصلية والإعاقة وغيرها. وأثارت الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية مخاوف بشأن الانتهاكات المتعلقة بالأجور في سياق الممارسات التمييزية ضدّ العمال المهاجرين - بما في ذلك غير النظاميين - التي تتعارض مع اتفاقية التمييز (في مجال الاستخدام والمهنة)، عام ١٩٥٨ (رقم ١١١).^{١٢}

نعم، تنطبق معايير العمل الدولية المتعلقة بحماية الأجور على كلّ من يتقاضون أجرًا أو يستحقونه، بمن فيهم العمال المهاجرين (المادّة ٢ (١) من الاتفاقية رقم ٩٥).^{١٣}

فيما تخضع الأجور للقوانين واللوائح أو لرقابة السلطات الإدارية، تؤمّن الاتفاقية رقم ٩٧ حماية إضافية إذ إنّها تقتضي من الدول المصدّقة «أن تتيح دون تمييز على أساس الجنسية أو العرق أو الديانة أو الجنس للمهاجرين الوافدين الموجودين بصورة قانونية على أراضيها، معاملة لا تقلّ مؤاتاة عن المعاملة التي تتيحها لمواطنيها (المادّة ٦ (١) (أ) (١١)). أي في ما يتعلّق بالأجور، تحظر الاتفاقية رقم ٩٧ عدم المساواة في المعاملة الناتجة عن التشريعات أو الممارسات الإدارية بين العمال المهاجرين النظاميين والمواطنين. وعلى الدولة أن تضمن تطبيق الأحكام التشريعية ذات الصلة بشكل فعّال في الممارسة العملية.

^{١٣} تعتبر مسألة عدم دفع الأجور إحدى أكثر أشكال الشكوى أو التظلم شيوعًا من قبل العمال المهاجرين ذوي الأجور المنخفضة. وتشمل المشاكل المتعلقة بالأجور التي يواجهها العمال المهاجرون عدم الدفع، والدفع دون المستوى المحدّد، والتأخّر في الدفع، والعودة إلى الوطن من دون تلقي أجور أو تعويضات نهاية الخدمة، والاقتطاعات غير القانونية للأجور من الرواتب. كما أدت جائحة كورونا إلى تفاقم هذه الظروف السلبية (جونز وموداليار وبيير ٢٠٢١).

يتعرّض العمال المهاجرون لانتهاكات الأجور بسبب عدد من العوامل الهيكلية.

يمكن أن تزيد **أنظمة إدارة هجرة العمالة التي تفرض قيودًا** على العمال من نسب التعرّض لهذه الانتهاكات. على سبيل المثال، قد يتردّد العمال الذين يحملون تأشيرات بكفالة صاحب العمل، والتي تربط العامل بصاحب عمل واحد، في تقديم شكوى بشأن المسائل المتعلقة بالأجور، إذ قد يؤدي ذلك إلى فقدان عملهم وإقامتهم في بلد المقصد (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢ ج).

غالبًا ما يُوظّف المهاجرون في **قطاعات أو علاقات استخدام معينة** لا تخضع لقانون العمل وتُستثنى بالتالي من آليات الرصد

^{١٢} لكن تنصّ المادّة ٢ (٢) من الاتفاقية رقم ٩٥ على أنّه "يجوز للسلطة المختصة، وبعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات المستخدمين المعنية إن وجدت، أن تستبعد من تطبيق كلّ أحكام الاتفاقية أو بعضها فئات من الأشخاص يكون تطبيق كلّ الأحكام المذكورة أو بعضها عليهم غير مناسب، ويستخدمون في عمل يدوي أو في الخدمة المنزلية أو ما شابه من أعمال".

^{١٣} لقد تناولت الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية القضايا المتعلقة بالأجور، بما في ذلك الاقتطاعات من الأجور، ودفع الأجور دون المستوى المحدّد، أو عدم دفع أجور العمال المهاجرين، ما يؤدي إلى عدم المساواة في المعاملة. بموجب المادّة ٦ (١) (أ) (١١) من الاتفاقية رقم ٩٧. انظر مثلاً: لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات التابعة لمنظمة العمل الدولية، طلب مباشر - الاتفاقية رقم ٩٧ - نيوزيلندا، عام ٢٠٢١؛ لجنة الخبراء، ملاحظة - الاتفاقية رقم ٩٧، ماليزيا (صباح)، عام ٢٠٢١؛ لجنة الخبراء، ملاحظة - الاتفاقية رقم ٩٧ - الصين (منطقة هونغ كونغ الإدارية الخاصة)، عام ٢٠١٥؛ ولجنة الخبراء، طلب مباشر - الاتفاقية رقم ٩٧ - الصين (منطقة هونغ كونغ الإدارية الخاصة)، عام ٢٠٢١.

^{١٤} انظر على سبيل المثال: لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، Observation - Convention No. 111 - Greece، عام ٢٠٢١؛ ولجنة الخبراء، Direct Request - Convention No. 111 - Australia، عام ٢٠٢١؛ ولجنة الخبراء، Direct Request - Convention No. 111 - Jordan، عام ٢٠٢١؛ ولجنة الخبراء، Observation - Convention No. 111 - Malta، عام ٢٠٢١؛ ولجنة الخبراء، Direct Request - Convention No. 111 - Seychelles، عام ٢٠٢٢؛ ولجنة الخبراء، Observation - Convention No. 111 - Republic of Korea، عام ٢٠١٩؛ ولجنة الخبراء، Observation - Convention No. 111 - Saudi Arabia، عام ٢٠٢٢.

◀ ما أكثر فئات العمال المهاجرين عرضة للانتهاكات المتعلقة بالأجور؟

◀ العمال المهاجرون الخاضعون لنماذج هجرة اليد العاملة المؤقتة (بما في ذلك ترتيبات الكفالة) أو العمال المهاجرون الذين دفع أصحاب العمل تكاليف توظيف كبيرة لاستقطابهم، إذ تشكل كلتا الحالتين حواجز لبعض أصحاب العمل لاحتجاز الأجور حتى انقضاء مدة العقد من أجل منع العمال من الاستقالة.^{١٥}

◀ العمال المهاجرون في القطاعات المستثناة من قانون العمل وما يترتب عليه من حماية للأجور، مثل العمال المنزليين أو العمال الزراعيين في بعض البلدان أو العمال في العمالة المقنعة (منظمة العمل الدولية ٢٠٢١ ب).

◀ العمال المهاجرون في ترتيبات التعاقد من الباطن أو الاستعانة بمصادر خارجية للعمالة حيث قد تكون مسؤولية مدفوعات الأجور غير واضحة أو قد تنشأ حالات مدفوعات متأخرة من المقاولين الرئيسيين إلى صاحب عمل العامل المباشر. في هذه الحالات، غالبًا ما لا يتمتع العمال إلا بحق تظلم ضعيف ضد المقاول الرئيسي أو العميل. وقد يكون ذلك مثلًا حال عمال قطاع البناء، حيث يكمن العامل الرئيسي للتأخر في دفع الأجور أو عدم دفعها في الفترة الزمنية الفاصلة بين مدفوعات العميل مقابل الأعمال المنفذة واستلامها من قبل المقاولين والمقاولين من الباطن في سلسلة التوريد الذين يدفعون للعمال نهاية (ما يُعرف بترتيبات التعاقد من الباطن «الدفع عند القبض») (ويلز ٢٠١٨).

◀ هل تنطبق حماية الأجور على العمال المهاجرين في وضع غير نظامي؟

(٢٠١٠: الفقرة رقم ١٥١، الفقرة ٨ (٣-٤)). وفي ما يتعلق بالدفع المنتظم لأجور المهاجرين غير النظاميين وبدلاتهم الإضافية، ينطوي ذلك على وجوب معاملتهم على قدم المساواة مع المهاجرين المقبولين بشكل منتظم والموظفين بشكل قانوني.^{١٦}

علاوة على ذلك، وبصورة أكثر تعميمًا بموجب التوصية رقم ١٥١ (الفقرة ٣٤ (١))، يحق لأي عامل مهاجر يغادر بلد العمل، وبغض النظر عن وضعه، الآتي:

◀ أي مكافأة غير مدفوعة عن عمل قام بتأديته، بما في ذلك أي مدفوعات معتادة تُقدّم عند الفصل من العمل؛

◀ والمزايا التي قد يستحقها في ما يتعلق بأي إصابة عمل؛

◀ وتعويض أي عطلات مكتسبة ولم يستخدمها (وفقًا للممارسات الوطنية)؛

◀ واسترداد أية اشتراكات في الضمان الاجتماعي.

نعم، تنص المادة ٢ (١) من الاتفاقية رقم ٩٥ على أن «تنطبق هذه الاتفاقية على كل من يتقاضون أجرًا أو يستحقونه». وقد اعتبرت هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية أن مبادئ حماية الأجور المنصوص عليها في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٥ تنطبق بغض النظر عن وجود تصريح عمل ساري المفعول أو عقد رسمي (منظمة العمل الدولية ٢٠٠٣، الفقرة ٣٩٢).

بموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الهجرة في أوضاع اعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين، عام ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)، والتوصية المرفقة بها رقم ١٥١، على الدول أن تضمن تمتّع العامل المهاجر الذي يعمل بشكل غير نظامي بمعاملة متساوية مع العمال المهاجرين في وضع نظامي، وذلك لأغراض الحقوق الناشئة عن أي استخدام سابق في ما يتعلق بالمكافآت والضمان الاجتماعي والمزايا الأخرى، والعضوية النقابية وممارسة الحقوق النقابية، فضلًا عن الوصول إلى العدالة للمطالبة بهذه الحقوق (الاتفاقية رقم ١٤٣، المادة ٩).

١٥ انظر مثلاً منظمة العمل الدولية، هجرة العمالة المؤقتة: الكشف عن التعقيدات - تقرير توليقي، عام ٢٠٢٢.

١٦ انظر على سبيل المثال: لجنة الخبراء، Observation - Convention No. 143 - Greece، عام ٢٠٢٢؛ لجنة الخبراء، Observation - Convention No. ١٤٣، 143 - Italy، عام ٢٠٢١.

التظلم والعدالة والتهديد بالترحيل. كما يواجه المهاجرون عقبات تحول دون حصولهم على الأجور غير المدفوعة عند مغادرتهم بلد الاستخدام. ومن أجل ضمان المساواة في المعاملة، يجدر أن يتمتع العمال المهاجرون بالقدرة على التقدم بمطالبات ضد صاحب العمل للحصول على تعويض عن الأجور غير المدفوعة، بما في ذلك بعد عودتهم إلى بلدهم الأصلي (عند الاقتضاء).

من الناحية العملية، وفيما يواجه العديد من العمال المهاجرين حول العالم قضايا حساسة تتعلق بالأجور، فإنها غالبًا ما تكون أكثر انتشارًا بين العمال المهاجرين في أوضاع غير نظامية. يواجه العمال المهاجرون في أوضاع غير نظامية والذين تعرضوا لانتهاكات مرتبطة بالأجور حواجز عديدة للمطالبة بمكافآتهم المستحقة - بما في ذلك التحديات في الوصول إلى آليات

لمعرفة المزيد:

منظمة العمل الدولية، *حماية حقوق العمال المهاجرين في وضع غير نظامي والتصدي لهجرة العمالة غير النظامية: خلاصة وافية*، ٢٠٢١.

هل تنطبق حماية الأجور على العمال المنزليين وغيرهم من العمال الذين قد يتم استثنائهم من قانون العمل؟

إن المدفوعات العينية شائعة جدًا بين العمال المنزليين، ولا سيما العمال المنزليين المهاجرين المقيمين حيث يعملون. تنص الاتفاقية رقم ١٨٩ على أنه يجوز دفع جزء محدود من الأجر في شكل مدفوعات عينية لا تقل مؤاتاة عن تلك المطبقة عمومًا على فئات أخرى من العمال، «شريطة اتخاذ تدابير تضمن أن يوافق العامل على مثل هذه المدفوعات العينية وأن تكون للاستخدام الشخصي للعامل ولمصلحته وأن تكون القيمة النقدية المنسوبة لها عادلة ومعقولة» (المادة ١٢ (٢)). وتقدم الفقرة ١٤ من التوصية رقم ٢٠١ مزيدًا من الإرشادات بشأن الدفع العيني.

بالنسبة للعمال المهاجرين، قد يكون لدفع رسوم التوظيف الباهظة والتكاليف ذات الصلة للوصول إلى الوظائف في الخارج تأثير كبير على الأجور، إذ قد يضطرون إلى سداد هذه الديون من خلال اقتطاعات الأجور، ما يؤدي أحيانًا إلى حالات العمل الجبري. لذلك، تدعو الاتفاقية رقم ١٨٩ الدول الأعضاء إلى اتخاذ تدابير تضمن ألا تكون الرسوم التي تستوفيها وكالات الاستخدام الخاصة مقطوعة من أجور العمال المنزليين (المادة ١٠ (١) (هـ)).^{١٧}

يظهر اعتماد الاتفاقية رقم ١٨٩ بوضوح التزام هيئات منظمة العمل الدولية بتوسيع نطاق حماية الأجور لتشمل العمال المنزليين، بمن فيهم العمال المنزليين المهاجرين. ومع ذلك، قد تحتاج التشريعات الوطنية في بعض البلدان إلى تحديث لتعكس إجراءات الحماية التي توفرها الاتفاقية.

على الرغم من التوجه المتزايد نحو تغطية قوانين العمل للعمال المنزليين، وفي عدة بلدان يُوظف فيها عدد كبير من العمال المنزليين المهاجرين، يُستثنى العمال المنزليون على وجه التحديد كليًا أو جزئيًا من الحماية المنصوص عليها في تشريعات العمل الوطنية، وبالتالي من إجراءات حماية الأجور المتاحة للعمال الآخرين في الدولة (منظمة العمل الدولية ٢٠٢١ د).

عززت الاتفاقية رقم ١٨٩ حق العمال المنزليين في حماية الأجور. فنصت مثلًا على وجوب دفع أجور العمال المنزليين مباشرة ونقدًا على فترات منتظمة مرة واحدة على الأقل شهريًا. ويجوز الدفع عن طريق التحويل المصرفي أو وسائل مماثلة بموافقة العامل (المادة ١٢ (١)). كما تدعو التوصية رقم ٢٠١ إلى حصول العمال المنزليين على تقرير خطي يسهل فهمه عن إجمالي الأجر المستحق والمبلغ المحدد والغرض من أي اقتطاعات قد تنشأ. وعند إنهاء الاستخدام، يلزم تسديد أي مدفوعات مستحقة على الفور (الفقرة ١٥ (٢-١)).

كما تدعو الاتفاقية رقم ١٨٩ إلى إبلاغ العمال المنزليين بأحكام توظيفهم وشروطه، بما في ذلك المكافآت وطريقة احتساب المدفوعات وتواترها (المادة ٧ (ه)). وتوضح هذه المبادئ بصورة أكثر تفصيلًا في التوصية رقم ٢٠١ التي تشمل: معدل الأجر أو التعويض عن ساعات العمل الإضافية والاحتياطية؛ وأي مدفوعات أخرى مستحقة الدفع للعامل؛ وأي مدفوعات عينية وقيمتها النقدية؛ وأي اقتطاعات مصرح بها (الفقرة ٦ (٢)).

^{١٧} علاوة على ذلك، تنص المادة ١١ من الاتفاقية رقم ١٨٩ على وجوب أن "تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بتغطية الحد الأدنى للأجر، حيثما كانت مثل هذه التغطية موجودة، وأن تكون الأجور محددة من دون تمييز قائم على الجنس" (التشديد مضاف).

من تطبيق الاتفاقية في تقاريرها. كما يتعين على الحكومة الإبلاغ عن أي تقدّم أحرز بهدف تطبيق الاتفاقية على تلك الفئات من العمال.

عند قراءة معايير العمل الدولية بشأن حماية الأجور مقترنة بتلك المتعلقة بالعمال المهاجرين والعمال المنزليين، تعالج كل منها معظم مخاوف العمال المهاجرين المرتبطة بالأجور.

على الرغم من وضوح سعي اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٥ إلى حماية العمال عمومًا، إلا أنها تتيح بعض المرونة في السماح باستثناء فئات معينة من العمال غير اليديويين أو المنزليين، رهناً بشروط محددة، وبعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والمستخدمين المعنيين مباشرة، إن وجدت (المادة ٢ (٢)). على الرغم من ذلك، ووفقاً للمادة ٢ (٤)، تبقى الحكومة ملزمة بتوضيح فئات الأشخاص التي تعتزم استبعادها

لمعرفة المزيد

منظمة العمل الدولية، *ترجمة العمل اللائق إلى واقع للعمال المنزليين: التقدّم والآفاق بعد عشر سنوات من اعتماد اتفاقية العمال المنزليين، 2011 (رقم 189)، ٢٠٢١.*

القسم 8.10 من دليل سياسة الحد الأدنى للأجور الصادر عن منظمة العمل الدولية

◀ هل تنطبق حماية الأجور على العمال المنتهية عقودهم؟

على قدرة العمال المهاجرين على استرداد أجورهم. وقد ذكرت الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية أنه في حالات ترحيل العمال المهاجرين أو اضطرابهم إلى مغادرة البلاد بسرعة - وبغض النظر عن أسباب المغادرة - تتولى حكومة بلد المقصد مسؤولية ضمان دفع الأجور بشكل منتظم وكامل وتسوية أي مطالبات تتعلق بديون الأجور القائمة على الفور.^{١٨} ويتسع نطاق هذا الحق ليشمل العمال المهاجرين في وضع غير نظامي. كما ذكر أعلاه، أشارت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية إلى حق العمال في تقاضي أجورهم المستحقة، حتى لو لم يكن لدى العمال تصريح عمل أو عقد عمل رسمي.^{١٩}

نعم. يحق للعمال، بمن فيهم العمال المهاجرين، الحصول على تسوية سريعة ونهائية لأجورهم عند انتهاء الاستخدام، وذلك وفقاً للقوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاق الجماعي أو قرار التحكيم أو في غضون فترة زمنية معقولة في حال عدم توفر أي منها، مع مراعاة شروط العقد (المادة ١٢ (٢)).

استناداً إلى التعريف الواسع للأجور في الاتفاقية رقم ٩٥، تشمل تسوية الأجور هذه مثلاً أجور ساعات العمل الإضافية، وبناءً على التشريعات الوطنية، قد تشمل أيضاً أيام الإجازة مدفوعة الأجر وتعويضات نهاية الخدمة.

يمكن أن يكون للترحيل والإعادة إلى الوطن والعودة الطوعية المفاجئة في سياق أزمة اقتصادية أو حرب أو وباء تأثير كبير

◀ هل تنطبق حماية الأجور على العمال الذين دخلت شركاتهم في حالة إعسار أو إفلاس؟

تتوفر عدّة مناهج للأجور ومطالبات التعويض ذات الصلة في حالات الإعسار. فتعالج إجراءات الإعسار في بعض البلدان مطالبات أجور العمال من خلال نظام الأولوية أو الأفضلية للمطالبات بالأجور والتعويضات الأخرى إذا دخلت المنشأة

إنّ معايير العمل الدولية واضحة في ما يتعلق بحالة مطالبات أجور العمال إذا دخلت الشركة في حالة إعسار: في حال إعسار المنشأة، **يُعامل العمال كدائنين متميزين في ما يتعلق بديون الأجور في مثل هذه الإجراءات.**

١٨ لجنة الخبراء، *Observation – Convention No. 95 – Libya*، عام ٢٠١٣؛ انظر أيضاً لجنة الخبراء، *Observation – Convention No. 95 – Iraq*، عام ١٩٩٢، ولجنة الخبراء، *Observation – Convention No. 95 – Iraq*، عام ١٩٩٣.

١٩ انظر لجنة الخبراء، *Observations – Convention No. 95 – Libya*، المنشورة بين عامي ١٩٩٥ و ٢٠٠١، وعام ٢٠١٣، وكذلك لجنة تطبيق المعايير في مؤتمر العمل الدولي، *Individual Case – Discussion: Convention No. 95 – Libya*، عام ١٩٩٦. وتنص الاتفاقية رقم ١٤٣ كذلك على أنه عند مغادرة العمال المهاجرين الذين تتعدّد تسوية أوضاعهم القانونية البلاد، يجدر أن يحظوا بالمساواة في المعاملة مع العمال المهاجرين النظاميين في ما يتعلق بأي أجور مستحقة. وتنص التوصية رقم ١٥١ على أنه بغض النظر عن شرعية الإقامة، ينبغي أن يتمتع العمال المهاجرون الذين يغادرون البلاد بحق تلقي أي أجور مستحقة.

٢٠ **ما هو الإعسار؟** حالة قد تكون فيها الشركة مدينة بمدفوعات لدائنين خارجيين عن ديون مستحقة، أو مدينة للعمال بمدفوعات أجورهم. ويمكن العثور على تعريف للإعسار المرتبط بمطالبات أجور العمال في المادة ١ من الاتفاقية بشأن حماية مستحقات العمال (عند إعسار صاحب عملهم). عام ١٩٩٢ (رقم ١٧٣): "يعني تعبير "إعسار" الأوضاع التي بدأت فيها، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، إجراءات قضائية تجاه أصول صاحب عمل ما ترمي إلى التسديد الجماعي لدائنيه". في سياق الاتفاقية رقم ١٧٣، يعني ذلك أن مستحقات أجور العمال تعامل على أنها ديون مميزة بين مستحقات الدائنين أو تعطيها مؤسسة ضمان، أو كليهما.

إنّ التعريف الواسع للأجور المنصوص عليه في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٥ والذي يشمل معظم أشكال التعويض مهمّ هنا – إذ ينطوي على ضرورة أن يشمل سداد ديون الأجور مجموعة الأجور الكاملة المستحقة للعامل. وتغطي الامتيازات بحسب المادّة ٦ من الاتفاقية رقم ١٧٣ الإجازات المستحقة ومستحقات العمّال عن حالات التغيب مدفوعة الأجر الأخرى وتعويضات إنهاء الخدمة المستحقة للعمّال عند انتهاء علاقة الاستخدام.

تنصّ المادّة ١ (٢) من الاتفاقية رقم ١٧٣ أيضًا على أنّه يجوز لأيّ دولة عضو توسيع نطاق مصطلح «الإعسار» ليشمل حالات أخرى يتعدّد فيها دفع مستحقات العمّال بسبب وضع صاحب العمل المالي، حيث يُعتبر مبلغ أصول صاحب العمل غير كافٍ لتبرير الشروع بإجراءات الإعسار مثلاً.

كما علّقت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية على حق العمّال في تلقّي «تعويض مناسب عن الضرر الذي لحق بهم» بالإضافة إلى دفع أجورهم المستحقة بالكامل، ما يتّسم بأهمية خاصّة في الحالات التي قد تبقى فيها الاستحقاقات معلّقة لأشهر أو سنوات (منظمة العمل الدولية ٢٠٠٣، الفقرة ٣٧٢).

في حالة إعسار. كما أنشأت دول أخرى صناديق ضمان للأجور أو التعويضات أو خطط تأمين الإعسار لدفع مطالبات الأجور للموظفين (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٠ أ).^{٢١} وترد المعايير الدولية بشأن هذا الموضوع في كلّ من اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٩٥)، المادّة ١١، والاتفاقية بشأن حماية مستحقات العمّال (عند إعسار صاحب عملهم)، ١٩٩٢ (رقم ١٧٣). بموجب هذه المعايير، وفي حالة إعسار صاحب العمل، تحظى مستحقات العمّال المترتبة على استخدامهم بالحماية عن طريق الامتياز بحيث تُدفع هذه المستحقات من أصول صاحب العمل المعسّر قبل حصول الدائنين غير الممتازين على حصّتهم، أو يُضمن دفع مستحقات العمّال من خلال مؤسّسة ضمان، مثل صندوق حماية للأجور.

بالإضافة إلى ذلك، تقرّ الاتفاقية رقم ١٨٩ بضعف العمّال المنزليين خاصّة في هذا السياق وتقتضي من الأعضاء اتخاذ تدابير تضمن أن يتمتع العمّال المنزليون بطروف لا تقلّ مؤاتاة عن ظروف العمّال بشكل عام في ما يتعلّق بحماية استحقاقات العمّال في حالة إعسار صاحب العمل أو وفاته.

لمعرفة المزيد:

منظمة العمل الدولية، «حماية مطالبات أجور العمّال في حالة إعسار المؤسّسة»، عام ٢٠٢٠.

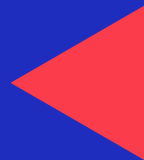
٢١ يمكن أيضًا الاطلاع على بعض الأمثلة على الصناديق المماثلة، لا سيما في سياق العمّال المهاجرين، في توصيات منظمة العمل الدولية حول إنشاء صندوق لدعم وتأمين العمّال في قطر: بالاستناد إلى التجارب الدولية، ٢٠١٩.



Credit : © Berke Araklı / ILO

التنفيذ والإنفاذ –

ما هي أدوار الحكومة وأصحاب العمل
ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات
العمال وبلدان المنشأ؟



القسم
الثالث

◀ ما هو دور هيئة تفتيش العمل في ضمان حماية الأجور؟

- ◀ آليات الإشراف والتفتيش، بما في ذلك هيئة تفتيش العمل؛
- ◀ وفرض عقوبات فعّالة في حال المخالفات؛
- ◀ والحاجة إلى نظام قضائي فعّال يسهل الوصول إليه (منظمة العمل الدولية ٢٠٠٣، الفقرة ٤٦٢).^{٢٢}

تشمل التحديات التي يواجهها مفتشو العمل في ما يتعلّق برصد حماية الأجور وإنفاذها القضايا المتعلّقة بصلاحياتهم وقدراتهم ومواردهم (بما فيها قضايا نقص الموظفين ونقص التمويل)، فضلًا عن وصولهم إلى الفئات الضعيفة التي يصعب الوصول إليها من العمّال أو القطاعات؛ بما في ذلك العمّال المنزليين والعامليين في الاقتصاد غير المنظم والعمّال المهاجرين في وضع غير نظامي. ونظرًا إلى التحديات الخاصة في رصد الامتثال لظروف العمل بما فيها الأجور في العمل المنزلي وإنفاذها، تشدّد الاتفاقية رقم ١٨٩ على حاجة الدول الأعضاء إلى تنفيذ تدابير تفتيش العمل، مع تحديد الشروط التي يمكن بموجبها منح حق الوصول إلى المنازل الأسرية وإبلاء الاحترام الواجب للخصوصية.

لمعالجة بعض هذه القضايا، يدعم نهج منظمة العمل الدولية إزاء تخطيط الامتثال الاستراتيجي لمفتشيات العمل البلدان في تطوير تدخلات استباقية وهادفة ومصمّمة خصيصًا بإشراك العديد من أصحاب المصلحة، وذلك في ظلّ الموارد المحدودة والسلطات غير المتطابقة والحاجة إلى تحمّل مسؤولية أكبر لتعزيز الامتثال في عالم العمل دائم التطوّر (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢ ج).

نظرًا إلى طابع الترابط بين المخاوف المتعلّقة بالأجور وغيرها من الممارسات السلبية المحتملة، يتعيّن على هيئة تفتيش العمل أن تضمن التعاون مع الإدارات الحكومية الأخرى ذات الصلة، ولا سيما لتسهيل عمليات العدالة وآليات التظلم حسب الاقتضاء. ومع ذلك، على الدول اتّخاذ خطوات تضمن ألاّ يعرّض هذا التعاون بين هيئة تفتيش العمل والإدارات الأخرى وضع العمّال المهاجرين في وضع غير نظامي للخطر (انظر أيضًا القسم التالي).

يتمتّع الرصد والإنفاذ الفعّالان بأهمية حاسمة في تحقيق حماية الأجور. ويمكن تعزيز الامتثال لحماية الأجور من خلال مجموعة من التدابير التي تشمل رفع مستوى الوعي/المعلومات/المشورة بشأن القانون واللوائح، وبناء قدرات منظمات العمّال وأصحاب العمل، وفرض العقوبات على الانتهاكات، وعلى رأسها **تشكيل لجنة تفتيش عمل مزوّدة بالموارد والصلاحيات الكافية**. وفيما يؤدّي النظام القضائي أيضًا دورًا محوريًا في القضايا المتعلّقة بالأجور، يُعتبر مفتشو العمل أوّل المستجيبين في معالجة حماية الأجور وإنفاذها (غوشة ٢٠١٢).

تقتضي الاتفاقية بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة لعام ١٩٤٧ (رقم ٨١) من الدول المصدّقة إقامة نظام لتفتيش العمل في أماكن العمل. وتنصّ على سلسلة من المبادئ لغرض:

- ◀ تحديد مجالات التشريع التي يشملها تفتيش العمل؛

- ◀ ومهام نظام التفتيش وأنظمتها؛

- ◀ ومعايير التوظيف؛

- ◀ ووضع استخدام مفتشي العمل وشروطه وأحكامه؛

- ◀ وصلاحياتهم والتزاماتهم.

كما تلزم الدول المصدّقة بنشر تقرير سنوي حول هذه المسألة وإبلاغه إلى منظمة العمل الدولية (منظمة العمل الدولية، بلا تاريخ - أ).^{٢٣}

إنّ الاتفاقية رقم ٩٥ واضحة بشأن وسائل إنفاذ حماية الأجور: على التشريعات الوطنية أن تحدّد الأشخاص المسؤولين عن الامتثال وأن تنصّ على عقوبات ملائمة أو غيرها من سبل الانتصاف المناسبة لأي انتهاكات (المادّة ١٥). وقد سلّطت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية الضوء على أهمية ما يلي:

^{٢٢} إنّ الاتفاقية بشأن تفتيش العمل في الزراعة، عام ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)، هي اتفاقية أخرى ذات صلة في هذا الصدد.

^{٢٣} في ما يتعلّق بالعقوبات، تركّز لجنة خبراء منظمة العمل الدولية خاصّة على "الحاجة إلى عقوبات رادعة حقًا مثل الغرامات المالية القاسية، بحيث لا يفضّل أصحاب العمل دفع ما قد لا يكون أكثر من غرامة رمزية بدلًا من سداد الأموال المخصّصة للأجور في وقتها المحدّد" (منظمة العمل الدولية ٢٠٠٣، الفقرة ٣٧١).

◀ ما هي اعتبارات هيئة تفتيش العمل المحددة لضمان حماية الأجور للعمال المهاجرين؟

أن يتم بحذر مع مراعاة أنّ الهدف الرئيسي لنظام تفتيش العمل هو حماية حقوق جميع العمال ومصالحهم، وتحسين ظروف عملهم، بدلاً من إنفاذ قانون الهجرة» (منظمة العمل الدولية ٢٠١٦، الفقرة ٤٨٢). لذلك على الدول أن تعمل على ضمان «جدار حماية» ينظر في انتهاكات العمل بصرف النظر عن انتهاكات قانون الهجرة - وهو حق يتعين على هيئة تفتيش العمل صونه وفقاً للاتفاقية رقم ٨١ (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢ ج).

كما سلّطت المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل (غير الملزمة) الضوء على الدور البارز لهيئات تفتيش العمل في ضمان الاستخدام العادل للعمال المهاجرين وعملهم اللائق. كما ورد في المبدأ العام رقم ٥:

ينبغي أن يكون تنظيم أنشطة الاستخدام والتوظيف واضحاً وشفافاً ومنفذاً بفعالية. وينبغي التركيز على دور هيئات التفتيش على العمل واعتماد نظم موحدة للتسجيل أو الترخيص أو إصدار الشهادات. كما ينبغي للسلطات المختصة أن تتخذ تدابير محدّدة لمكافحة أساليب الاستخدام الاستغلالية والاحتياطية، بما في ذلك الأساليب التي قد تؤدي إلى العمل الجبري أو الإتجار بالأشخاص.

تحدّد المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن المبادئ العامة لتفتيش العمل (٢٠٢٢) النطاق الواسع لأماكن العمل التي يتعين أن يكون لمفتشي العمل الحق في تفتيشها (سواء خاصة أو عامة، في الاقتصاد المنظم أو غير المنظم). ولكن من الناحية العملية، قد يصعب على هيئات تفتيش العمل أن تنصّدي لانتهاكات الأجور ضدّ العمال المهاجرين بشكل مناسب.

من المرجّح أن يُوظّف العمال المهاجرون ذوو الأجور المنخفضة خصوصاً في القطاعات التي قد لا يشملها قانون العمل أو التي تفتقر عمومًا إلى تفتيش العمل الفعّال، مثل الزراعة والعمل المنزلي والاقتصاد غير المنظم. ويعزّز ضعف إنفاذ القانون في هذه القطاعات تعرّض العمال المهاجرين للاستغلال، بما في ذلك الانتهاكات المتعلقة بالأجور (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢ د).

بالإضافة إلى ذلك، يُلزم مفتشو العمل في بعض البلدان بإنفاذ قانون الهجرة على الرغم من نقد ذلك من قبل لجنة خبراء منظمة العمل الدولية التي لاحظت أنّ «الواجب الأساسي لمفتشي العمل يكمن في حماية العمال وليس إنفاذ قانون الهجرة» (منظمة العمل الدولية ٢٠١٦، الفقرة ٤٧٧)، وأنّ «التعاون بين هيئة تفتيش العمل وسلطات الهجرة يحدّد

◀ ما هو دور منظمات العمال وأصحاب العمل في ضمان حماية الأجور؟

بالإضافة إلى الدور الذي يمكن أن يضطلع به الشركاء الاجتماعيون في تصميم أنظمة حماية الأجور، يمكنهم أيضًا أن يؤدّوا دورًا بارزًا في ما يتعلّق بتنفيذها وإنفاذها. على سبيل المثال، يمكن للنقابات العمالية المساعدة في رصد تنفيذ أحكام الأجور التي جرى التفاوض عليها في الاتفاقات الجماعية ودعم استرداد الأجور من خلال التعامل المباشر مع صاحب العمل. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للنقابات العمالية مساعدة الأفراد والجماعات من العمال المهاجرين - لا سيما المنخرطين منهم في الاستخدام غير المنظم وأشكال العمل غير الآمنة - على استعادة الأجور غير المدفوعة من خلال آليات إدارية وقضائية. فمن شأن التزام النقابات العمالية في ضمان حماية الأجور أن يشكّل حافزًا ملموسًا للانضمام إلى النقابات، وبالتالي المساهمة في نمو التوظيف والعضوية (غوشة ٢٠١٢).

يمكن لأصحاب العمل ومنظمات أصحاب العمل أيضًا الاضطلاع بدور حاسم. بالإضافة إلى ما يمكن للشركات الفردية القيام به (انظر القسم أدناه حول «ماذا يمكن للمنشآت القيام به لضمان حماية الأجور، بما في ذلك في سياق سلسلة التوريد؟»)،

عند تطوير أنظمة حماية الأجور، على الحكومات أن تبذل قصارى جهدها لضمان التشاور الكامل، وبقدر الإمكان، المشاركة المباشرة للشركاء الاجتماعيين على قدم المساواة. ويتّسم ذلك بالأهمية لأن الحوار الاجتماعي يعترف بالمصلحة المشتركة في رفاه الشركات والعمال وأسرههم على حدّ سواء. أمّا بالنسبة لصانعي القرار، يمثّل الحوار الاجتماعي أيضًا فرصة مهمة للحصول على معلومات مفيدة وإشراك الشركاء الاجتماعيين ذوي الصلة في تصميم سياسات فعّالة. ويؤدّي ذلك إلى تحسين الملكية والتأييد من جانب الشركاء الاجتماعيين، ما يتيح بدوره تنفيذًا أكثر نجاحًا. كما أنّ الحوار الاجتماعي مهم جدًّا في الحدّ من سوء التفاهم والتوترات، وبالتالي الإسهام في الحفاظ على السلام الاجتماعي والصناعي وتعزيزه. ونظرًا لحاجة مختلف المشاركين في الحوار الاجتماعي إلى الوصول المسبق إلى المعلومات ذات الصلة من أجل صياغة آرائهم حول حماية الأجور وآليات استردادها، على الحكومات تخصيص موارد كافية لجمع الإحصاءات المتعلقة بالأجور وغيرها من البيانات ذات الصلة (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٠ ب). ويتّسم ذلك بأهمية خاصّة بالنسبة للعمال المهاجرين.

- يمكن لمنظمات أصحاب العمل اتخاذ عدد من المبادرات لدعم حماية الأجور واستردادها، بما في ذلك:
 - تدريب الشركات على القوانين الوطنية والمعايير الدولية المتعلقة بحماية الأجور؛
 - وتقديم إرشادات عملية حول إنشاء آليات التظلم؛
 - وتوفير فرص الحوار والتبادل بين الشركات.
- يمكن أن تشمل التدابير الإضافية تجميع مساهمات الأعضاء من أجل توفير صندوق للعمّال المهاجرين الذين لم يتقاضوا أجورهم (على غرار طريقة اعتمادات الضمان في حالة الإعسار)، بما في ذلك كجزء من ترتيب تمويل مشترك مع الحكومة.^{٢٤}

ما الذي يمكن للمنشآت القيام به لضمان حماية الأجور، بما في ذلك في سياق سلسلة التوريد؟

- من واجب جميع الحكومات:
- الالتزام باحترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية وحمايتها وإعمالها، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛
 - واعتماد القوانين واللوائح الوطنية وتنفيذها وإنفاذها بفعالية لحماية حقوق الإنسان؛
 - واتخاذ الخطوات المناسبة لضمان الوصول إلى سبل انتصاف فعّالة، بما في ذلك الوسائل القضائية أو الإدارية أو التشريعية أو غيرها من الوسائل المناسبة.
- وبالمثل، يتعيّن على جميع المنشآت، بغضّ النظر عن حجمها وقطاعها وموقعها وملكيّتها وبنيتها، أن تمتثل للقانون الوطني وأن تحترم حقوق الإنسان والعمال. وتقتضي مسؤولية احترام حقوق الإنسان أن تتجنّب الشركات التسبّب في آثار سلبية على حقوق الإنسان أو المساهمة فيها من خلال أنشطتها الخاصة، وأن تسعى إلى منع الآثار السلبية لحقوق الإنسان التي ترتبط ارتباطًا مباشرًا بعملياتها أو منتجاتها أو خدماتها من خلال علاقاتها التجارية أو تخفيفها، بما في ذلك من قبل الموردين.
- يتميّز إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية الصادر عن منظمة العمل الدولية (إعلان المبادئ الثلاثي) عن غيره من صكوك منظمة العمل الدولية بتجاوزه الحكومة والشركاء الاجتماعيين ليخاطب أيضًا الشركات مباشرة، ويسلّط الضوء على الأدوار المتميزة ولكن التكميلية لجميع الجهات الفاعلة في تسخير الاستثمار الأجنبي المباشر والتجارة الدولية وعمليات الإنتاج الدولية، بما في ذلك سلاسل التوريد. كما تنصّ مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال
- كجزء من هذه السياسات والعمليات، على الشركات أن تضمن دفع الأجور بدقة وفي الوقت المحدّد في عملياتها الخاصة، وأن تعالج مخاطر الانتهاكات المتعلقة بالأجور في عملياتها الخاصة **ببذل العناية الواجبة**. بالإضافة إلى ذلك، عندما تدرك المنشآت أنّها تسبّبت في تأثيرات سلبية أو ساهمت في حدوثها، عليها التّكفّل في علاجها أو المساهمة فيه من خلال عمليات مشروعة. أمّا عندما تكون الآثار السلبية مرتبطة بشكل مباشر بعملياتها أو منتجاتها أو خدماتها من خلال علاقة عمل تجارية، فإن المنشأة نفسها ليست مطالبة بتوفير الانتصاف، علماً أنّها قد تؤدي دورًا في القيام بذلك، كما ذكر أعلاه، تدعو الاتفاقية رقم ٩٥ والتوصية رقم ٨٥ العمّال أيضًا إلى استلام بيانات أجور تتضمّن إجمالي وصافي الأجور المدفوعة للعامل بالإضافة إلى أي اقتطاعات، وتقتضي من أصحاب العمل الاحتفاظ بسجلات الرواتب ومدفوعات الأجور هذه.

^{٢٤} تتمثّل إحدى الأفكار المحتملة في إيداع أصحاب العمل ما يعادل أجر الشهر الأوّل في حساب يمكن من خلاله دفع تعويض إن قضت المؤسسات الثلاثية أو الثنائية الأطراف بذلك (ILO ٢٠٢٢c). وقد أطلقت مبادرات مماثلة كما هو الحال في ألمانيا مثلاً حيث تطلب جمعيات أصحاب العمل مدفوعات من أي مؤسسة لهذا الغرض. وتعتمد الحصة على المبلغ الإجمالي لأجور جميع الموظفين المشمولين في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك دفعات فئوية مسبقة ودفعة أخيرة واحدة (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٠ أ).

^{٢٥} المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان الصادرة عن الأمم المتحدة، المبدأ ١٥.

وفقاً للمبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية لمكافحة العمل الجبري^{٢٦}، والتي تتوجّه إلى الفاعلين التجاريين بهدف تقديم تفسير واضح وعملي لمعايير العمل الدولية المتعلقة بالعمل الجبري:

(أ) تُدفع الأجور بانتظام وتحظر أساليب الدفع التي تحرم العمال من الإمكانية الحقيقية لإنهاء استخدامهم. ولا يؤخّر أو يؤجل دفع الأجور بحيث تتراكم متأخرات للأجور.

(ب) تُدفع الأجور مباشرة للعامل وتدفع بالعملة القانونية، أو بشيك أو حوالة بريدية حيثما يسمح القانون أو الاتفاق الجماعي بذلك أو بموافقة العامل. ويحظر الدفع في شكل قسيمة صرف أو كوبون أو سند أذني (سند لأمر).

(ج) لا يُستعمل الدفع العيني في شكل سلع أو خدمات لخلق حالة من تبعية العامل لصاحب العمل. وينبغي أن تكون المدفوعات العينية جزئية فقط لضمان عدم حرمان العامل من الأجر النقدي تمامًا ويسمح بها فقط إذا أجازتها القوانين أو الأنظمة الوطنية أو الاتفاقات الجماعية.

(د) لا يُستعمل الخداع في دفع الأجور والسلف على الأجور والقروض للمستخدمين كوسيلة لتقييد العمال بالوظيفة. ولا يجوز أن تتجاوز السلف على الأجور والقروض والاقتطاعات من الأجور الحدود المقررة في القوانين الوطنية. وينبغي أن يبلغ العمال بالأحكام والشروط المتعلقة بمنح السلف والقروض وسدادها.

(هـ) لا تجرى أي اقتطاعات من الأجور بهدف إيقاع العامل في الدين وربطه بعمله. وينبغي اتخاذ تدابير للحد من الاقتطاعات من الأجور للوقاية من هذه الحالات. ويبلغ العمال بشروط ونطاق الاقتطاعات من الأجور، ولا تجرى سوى الاقتطاعات التي تسمح بها القوانين الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم.

يقدّم منشور منظمة العمل الدولية (٢٠١٥): **مكافحة العمل الجبري: كتيب لأصحاب العمل ودوائر الأعمال** عدّة توصيات عملية لتجنّب قضايا دفع الأجور التي تتسم بأهمية خاصة بالنسبة للعمال المهاجرين^{٢٧}. ويقترح الخطوات الآتية:

◀ فحص بيانات الأجور لتحديد ما إذا كان الإكراه قد استُعمل في أي وقت في دفع الأجر أو عدم دفعه، أو ما إذا كان هناك دليل على إجراء اقتطاعات غير قانونية أو لا يمكن تفسيرها. وعند فحص سجلات الأجور، النظر في ما إذا كان العمال الذين يتقاضون أجورهم على أساس القطعة يتلقون الحد الأدنى القانوني للأجر.

◀ التحدّث مع العمال بشأن ممارسات دفع الأجور (أي ما إذا كانت الأجور تُدفع في حينها وتُحسب بدقة، مع مراعاة اعتبارات العمل الإضافي والاقتطاعات القانونية) وكيفية تعيينهم وما إذا كانوا مطالبين بإيداع مبلغ مالي أو دفع رسوم للاستخدام سواء لصاحب العمل أو لطرف ثالث.

◀ ضمان إجراء لقاء مع ممثّل للعمال من كافة القطاعات، مثلاً ممّن لديهم عقود غير محدّدة الأجل أو عقود محدّدة الأجل، وكذلك من يتقاضون أجورهم على أساس الساعة أو القطعة.

◀ التحدّث مع المديرين والعمال في الموارد البشرية بشأن سياسات وممارسات التعيين ودفع الأجور.

◀ تحديد ما إذا كانت مبيعات الشركة من السلع أو الأدوات أو ملابس العمل تُستعمل كوسيلة لخلق حالة من تبعية العامل لصاحب العمل.

◀ فحص السجلات المالية المتعلقة بالسلف على الأجور والقروض في حال وجودها.

◀ دراسة مجموعة عشوائية من قوائم الأجور والسجلات المرتبطة بالأجور للنظر في ما إذا كانت هناك أدلة على سوء ممارسة، واتخاذ التدابير الملائمة لضمان عدم استخدام المنشأة لمجموعتين من «السجلات» لتضليل مدققي الحسابات.

في حالة أصحاب عمل العمال المنزليين، يمكن أن تمثّل الجداول الزمنية وجداول العمل وكشوف الرواتب أدوات مهمة لمساعدة العمال المنزليين وأصحاب العمل على مراقبة أوقات العمل والأجور المدفوعة على النحو المنصوص عليه في التوصية رقم ٢٠١ (الفقرة ٨). كما أنّها تمثّل أدوات مهمة لإنفاذ الامتثال لأنّها توفر سجلاً مكتوباً (منظمة العمل الدولية ٢٠٢١ د)^{٢٨}.

٢٦ إنّ هذه المبادئ التوجيهية لمكافحة العمل الجبري مستمدة من:

- اتفاقيات منظمة العمل الدولية وبروتوكولاتها وتوصياتها؛
- وصكوك منظمة العمل الدولية مثل إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعدّدة الجنسية والسياسة الاجتماعية؛
- وبروتوكول الأمم المتحدة لمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وخاصة النساء والأطفال؛
- ومبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان (منظمة العمل الدولية ٢٠١٥).

٢٧ انظر "قائمة مرجعية وإرشادات لتقييم الامتثال" في الصفحتين ٧-٨ من منظمة العمل الدولية، **مكافحة العمل الجبري: كتيب لأصحاب العمل ودوائر الأعمال**، ٢٠١٥.

٢٨ تشمل الأمثلة الجدول الأسبوعي الذي وُضع للعمال المنزليين وأصحاب العمل في **الدول العربية**. أمّا في الأرجنتين، فطوّرت نقابة العمال المنزليين (Union Personal Auxiliar de Casas Particulares) أيضاً تطبيقاً للهاتف المحمول يتضمّن آلة حاسبة يدخل فيها العمال وأصحاب العمل عدد الساعات (منظمة العمل الدولية ٢٠٢١ د).

◀ كيف يمكن للعمّال المطالبة بالانتصاف في حالات الانتهاكات المرتبطة بالأجور؟

إثباتية لإثبات علاقة الاستخدام وساعات العمل والأجور (غير المدفوعة).^{٢٩} وحتى إذا نجح العمّال في التوصل إلى حكم ناجح أو تحديد للأجور، فغالبًا ما يواجهون عقبة أخرى في إنفاذ الأحكام - أي تلقي الأجور المستحقة بالفعل - مثل الحالات التي يقرّر فيها أصحاب العمل تصفية أصولهم أو الاختفاء أو رفض الدفع بكلّ بساطة (فارينبلوم وبيير ٢٠٢١).

ii. الآليات الإدارية/غير القضائية التابعة للدولة

إنّ الآليات غير القضائية التابعة للدولة هي آليات تديرها مؤسسات الدولة خارج نطاق الإجراءات القضائية، أي أنّها قائمة بالتوازي مع السبل القضائية التقليدية. وتشمل مثلًا مكاتب الشكاوى التي تديرها الحكومة أو المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أو مكاتب أمناء المظالم. وغالبًا ما تُعتبر هذه الأشكال من الآليات الإدارية أو غير القضائية أسرع وأقلّ تكلفة وأسهل في الوصول إليها مقارنة بالآليات القضائية (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢ هـ). وقد تشمل هذه العمليات آليات التظلم عن طريق الوساطة أو التحكيم أو التوفيق. كما قد يُطلب من العمّال متابعة الدعاوى عبر هذه السبل أولًا قبل التماس سبل الانتصاف القضائية.

iii. آليات التظلم غير التابعة للدولة (بما في ذلك على مستوى الشركات)

يجوز للعمّال اللجوء إلى آليات التظلم غير التابعة للدولة، مثل تلك التي تديرها جهات فاعلة خاصة أو غير حكومية من دون تدخل الدولة - مثل آليات التظلم على مستوى الشركة. ويمكن أن تمثل هذه الآليات أيضًا خطوة اختيارية أولى لحلّ المظالم قبل الانتقال إلى الإجراءات غير القضائية والقضائية التابعة للدولة في بعض الحالات. وتُعتبر إجراءات التظلم سمة مشتركة في معظم الاتفاقات الجماعية ويمكن أن تكون فعّالة في حال ضمان مراعاة الأصول القانونية والعدالة الإجرائية (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨).^{٣٠}

يتمتّع النفاذ إلى العدالة بأهمية محورية في ترجمة حقوق الإنسان إلى واقع ملموس لجميع العمّال والأفراد، بما في ذلك حقوق العمل. وعند متابعة مطالبات عدم دفع الأجور (وغيرها من انتهاكات الأجور)، قد يكون لدى العمّال خيار متابعة شكاوى فردية أو جماعية، ومتابعتها من خلال آليات تظلم غير حكومية (مثل آليات شكاوى الشركات) أو آليات حكومية غير قضائية (أو إدارية) وقضائية على حدّ سواء.

تشمل النزاعات الفردية عاملًا واحدًا؛ في حين تشمل النزاعات الجماعية مجموعات من العمّال - عادةً ما تمثلها نقابة عمالية. يجذب الممارسون آليات تسوية النزاعات التي تتيح جمع دعاوى مماثلة لعدّة عمّال ضدّ صاحب عمل واحد لغرض رفع الدعوى والوساطة أو الفصل في القضية. ويتصدّى ذلك للمخاوف المرتبطة بمضاعفة التكاليف والأعباء والتأخيرات في آليات استرداد الأجور في الحالات التي يُطلب فيها من العمّال تقديم مطالبات منفصلة لمطالبات مماثلة تخصّ دفع أجور دون المستوى المحدّد ضدّ صاحب العمل نفسه (فارينبلوم وبيير ٢٠٢١).

دخلت منظمة العمل الدولية في شراكة مع الحكومات والنقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني لإنشاء مراكز موارد العمل وهجرة العمّال التي تشكّل مساحات مادية أو متنقلة أو افتراضية توفر مجموعة من الخدمات للعمّال المهاجرين، بمن فيهم العمّال المحتملين والعائدين وأسرهم، ومن شأن مراكز موارد العمل وهجرة العمّال خصوصًا المساعدة في ضمان وصول العمّال إلى المعلومات والتثقيف حول حقوقهم، فضلًا عن المساعدة القانونية وغيرها من أشكال الدعم في المطالبة بالانتصاف، بما في ذلك عدم دفع الأجور أو التأخير في دفعها (برناردو فيلار وآهن ٢٠٢٢).

i. الإجراءات القضائية

قد تشمل الإجراءات القضائية الرسمية، مثل المحاكم والهيئات القضائية، محكمة عمل متخصصة يجوز لها في بعض الحالات البتّ في مطالبات الأجور. وباعتبارهم المدّعين، يتحمّل العمّال عمومًا عبء إثبات انتهاكات الأجور، وبالتالي يواجهون حواجز

^{٢٩} تشمل الممارسات الجيدة الناشئة إدخال التوثيق الرقمي لعقود العمل وبيانات الأجور. كما تنطوي إحدى الممارسات الجيدة الأخرى التي أطلقت في بعض البلدان تحويل عبء الإثبات في النزاعات المتعلقة بدفع الأجور بحيث يُطالب أصحاب العمل الآن بإثبات أنّهم دفعوا بالفعل المستحقات المترتبة عليهم لمقّدمي الشكاوى.

^{٣٠} تشمل المعايير التي قد تضمن العدالة الإجرائية ومراعاة الأصول القانونية إجراءات غير معقدة وسريعة، مع حدود زمنية؛ والحق في الحضور والمشاركة بشكل مباشر؛ والحق في التمثيل أو المساعدة؛ وعدم فقدان الدخل نتيجة المشاركة في الإجراء؛ وعدم التحيز بأي شكل من الأشكال ضدّ العمّال الذين يتقدّمون بشكاوى بحسن نية.

ما هي الاعتبارات التي يتعين على العمال المهاجرين مراعاتها عند التماس الانتصاف في حالات الانتهاكات المرتبطة بالأجور؟

يبيّن تفاصيل الأجور المدفوعة (بما في ذلك الأجور الأساسية والعمل الإضافي والاقطاعات وما إلى ذلك)، فقد يضيف ذلك مزيدًا من التعقيدات للعمال في تحديد المبلغ الذين يتلقونه مقابل عملهم ومدى عدم كفاية هذه المدفوعات.

إذا نجح العمال المهاجرون في متابعة الدعاوي والتوصل إلى حكم ناجح أو تحديد للأجور، فقد يواجهون عقبة أخرى في إنفاذ ذلك الحكم، أي تلقي الأجور المستحقة بالفعل – وذلك إذا قرّر أصحاب العمل تصفية أصولهم أو الاختفاء أو رفض الدفع بكل بساطة (فارينبلوم وبييرغ ٢٠٢١). وتوضّلت أبحاث منظمة العمل الدولية إلى أنّه «حتّى عند أمر المسؤولين الحكوميين بالتعويض، فإنّ سبل الانتصاف المتاحة للعمال المهاجرين محدودة إذا ما قرّر أصحاب العمل أو وكالات التوظيف عدم دفع كلّ المبلغ أو جزء منه. كما قد يحدث أن تتأخّر المدفوعات علماً أنّه على المهاجرين العودة إلى بلدانهم في نهاية المطاف ويُرَجَّح ألاّ ينفذ القرار» (هاركينز وبنجامين وميري أولبيرج، ٣١). لذلك تشدّد هذه التحديات بالنسبة للعمال المهاجرين الذين قد يكونوا خارج البلد الذي رُفعت فيه القضية.

أُتخذت عدّة خطوات إيجابية لتعزيز وصول العمال المهاجرين إلى الآليات المرتبطة بالعدالة. ومن الأمثلة على ذلك:

- توسيع نطاق وصول المهاجرين إلى الآليات بغضّ النظر عن وضعهم القانوني؛
- وتقديم المساعدة القانونية وخدمات الترجمة التحريرية والفورية؛
- واستحداث محاكم متنقلة للقطاعات أو العمال الذين يصعب الوصول إليهم؛
- والسماع للعمال بمتابعة القضايا ولو عادوا إلى بلدانهم.

يمكن الاطلاع على أمثلة أخرى للممارسات الجيدة الناشئة في [وصول العمال المهاجرين إلى العدالة في ما يتعلق بسرقة الأجور: دراسة عالمية للمبادرات الواعدة](#) (فارينبلوم وبييرغ ٢٠٢١).

قد يواجه العمال المهاجرون، ولا سيما العمال المهاجرون ذوو الأجور المنخفضة، عوائق قانونية وعملية في الوصول إلى آليات العدالة. وتشمل العوائق العملية التي يَرَجَّح أن يواجهها العمال المهاجرون حواجز اللغة ونقص المعرفة بحقوقهم والنظام القانوني. وقد يواجهون أيضاً عدم المساواة في الوصول إلى خدمات المساعدة القانونية، وتحديات متعلّقة بارتفاع تكلفة الإجراءات وبطء وتيرتها، وسلوكيات تمييزية من المسؤولين الحكوميين، وغيرها من العوائق العملية (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢ هـ؛ هاركينز وأهلبيرغ ٢٠١٧).

أمّا في حالة المهاجرين في برامج هجرة العمالة المؤقتة، فقد يخشون فقدان حقوق إقامتهم إذا تقدّموا بشكوى ضدّ صاحب العمل لارتباط وضعهم كمهاجرين عادةً بصاحب عملهم. فإذا فضّل العامل المهاجر البقاء في بلد المقصد أثناء متابعة القضية، يجدر منحه الحق في البقاء والعمل. أمّا إذا غادر العامل البلد الذي تُتابع فيه القضية، فيجدر توفير أحكام تتيح لهذه الفئة من العمال مواصلة متابعة قضيتهم، بواسطة ممثل في بلد المقصد أو في بلد المنشأ على سبيل المثال.

وتزداد هذه التحديات تفاقماً بالنسبة للعمال المهاجرين في وضع غير نظامي الذين قد يخشون أن يؤدي أي تعامل مع السلطات إلى اعتقالهم واحتجازهم وترحيلهم من دون أن يتمكنوا من التمتع بحقوقهم الناشئة عن عملهم السابق. كما تشدّد حدّة هذه الحواجز أيضاً بالنسبة للعمال الذين ينتمون إلى مجموعات ضعيفة متقاطعة، مثل العمال المنزليين المهاجرين، والعاملات المهاجرات، والعمال من السكان الأصليين.

وقد تنطوي صياغة قضية العامل المهاجر على بعض العوائق أيضاً، إذ يمكن أن يشكّل النقص في الأدلة جزءاً من كفاية الوثائق مشكلة بعينها. على سبيل المثال، قد يفتقر العمال المهاجرون ذوو الأجور المنخفضة إلى عقد عمل خطّي ينصّ على شروط العمل وأحكامه، بما في ذلك الأجور والمزايا أو كشوف الرواتب. وعلى الرغم من اعتماد بعض البلدان أنظمة إلكترونية لتحويل الأجور، فقد لا يتمتّع المهاجرون بالمعرفة الرقمية للتحقق من المبالغ التي تُحوّل أو من دقّتها. وإذا لم يكن أصحاب العمل قادرين أو ملزمين بتقديم إيصال شامل للأجور

◀ ما هو دور بلدان المنشأ للعمّال المهاجرين في حماية أجور العمّال؟

الإضافي، والعمل الليلي والإجازات، ووسيلة دفع الأجور؛ العلاوات والتعويضات والبدلات، إن وجدت؛ والشروط التي بموجبها والمدى المسموح لصاحب العمل بإجراء أي خصومات من الأجر (المادة ٢٢ (١) و (٣) (د-و)).

يمكن لبلدان المنشأ أيضًا أن تساعد في دعم حماية أجور مواطنيها بعدّة وسائل تشمل **برامج التدريب والتوجيه قبل المغادرة** التي تسلّط الضوء على حماية الأجور والوصول إلى تدابير العدالة. ويرتبط دور آخر لحكومات بلدان المنشأ بالتدابير التي يمكن أن تتخذها في بلد المقصد، بما فيها **المساعدة القنصلية والخدمات القانونية لمطالبات الأجور**.^{٣١} على سبيل المثال، يمكن **للملحقين العمّاليين** تزويد العمّال الذين يواجهون انتهاكات متعلّقة بالأجور بمعلومات عن آليات النزاع وتقديم الوساطة والدعم للوصول إلى العدالة للعمّال المهاجرين الذين تعرّضوا لانتهاكات في الأجور. وتتمثّل إحدى الممارسات الواعدة التي وثّقها معهد عدالة المهاجرين في منح العامل المهاجر المغادر توكيلاً رسميًا لملحق عمالي، وبالتالي تمكين الملحق العمالي من متابعة مطالبات الأجور نيابة عن العامل عند مغادرته لبلد العمل (فاريبنلوم وبيريغ ٢٠٢١).

عند العودة، يجدر إجراء مقابلات مع العمّال بشكل منهجي في بلد المنشأ لتقييم الوفاء بالوعود المتعلّقة بظروف العمل وجمع البيانات حول انتهاكات الحقوق مثل عدم دفع الأجور أو المزايا المستحقة، وذلك من أجل العمل على تحسينات والحدّ من أي ثغرات قد تنشأ. ومن شأن عملية جمع البيانات هذه أن تثري أنظمة معلومات سوق العمل، وبالتالي أن تساهم في صنع السياسات القائمة على الأدلّة (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢ ج).

يمكن أن تمثّل الاتفاقات الثنائية بشأن هجرة اليد العاملة بين بلدان المنشأ والمقصد أدوات مهمة لضمان حماية اليد العاملة، بما في ذلك في سياق الأجور. ويمكن لإرشادات **شبكة الأمم المتحدة المعنية بالهجرة حول الاتفاقات الثنائية بشأن هجرة اليد العاملة**، والتي طوّرت من خلال حوار بين أصحاب المصلحة المتعدّدين بقيادة منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة شمل أيضًا منظمات أصحاب العمل والعمّال، مساعدة البلدان في تصميم اتفاقات ثنائية بشأن هجرة اليد العاملة قائمة على الحقوق ومراعية للنوع الاجتماعي. ويركّز التوجيه على أهمية تناول:

◀ شروط المدفوعات العينية، والخصومات المسموح بها، ومدفوعات العمل الإضافي، وجدول الدفع ووسائله، وإصدار الإيصالات؛

◀ وأحكام لضمان التسوية السريعة والنهائية لمدفوعات الأجور المستحقة عند إنهاء العقد، بالإضافة إلى توفير المساعدة القانونية في حالة النزاعات - سواء في بلد المقصد أو عند العودة إلى بلد المنشأ (شبكة الأمم المتحدة المعنية بالهجرة ٢٠٢٢).

عند استخدام نظام للعقود النموذجية، فإن الاتفاق النموذجي بشأن الهجرة المؤقتة والدائمة بقصد العمل، المرفقة بالتوصية رقم ٨٦، تقترح أن يستند عقد العمل الفردي للعامل المهاجر إلى عقد نموذجي صاغه الأطراف في الاتفاقات الثنائية بشأن هجرة اليد العاملة. علاوة على ذلك، يجب أن يحتوي عقد العمل الفردي على معلومات عن: أجر ساعات العمل العادية، والعمل

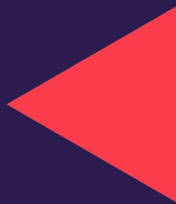
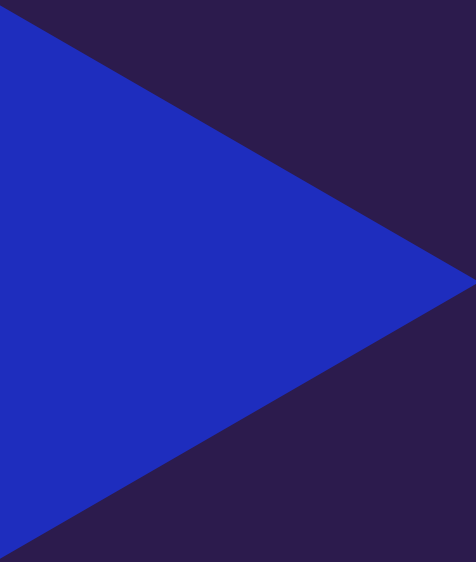
لمعرفة المزيد

شبكة الأمم المتحدة المعنية بالهجرة، **توجيه بشأن الاتفاقات الثنائية بشأن هجرة اليد العاملة**، ٢٠٢٢.

^{٣١} تعترف المعايير الدولية بحق العمّال المهاجرين في الاستفادة من المعلومات والمساعدة والحماية من السلطات القنصلية والدبلوماسية طوال دورة الهجرة، بما في ذلك الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمّال المهاجرين وأفراد أسرهم والاتفاق العالمي بشأن الهجرة. ويدعو المبدأ التوجيهي ١٢.٨ من الإطار متعّد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة الأيدي العاملة إلى "استحداث خدمات قنصلية فعالة في بلدان المقصد يعمل فيها موظفون وموظفات على السواء، حيثما يكون ذلك ممكنًا، لتقديم المعلومات والمساعدة إلى العمّال المهاجرين نساء ورجالاً".

المراجع

- World Employment and Social Outlook. 2021. ———. 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work.
- Protecting the Rights of Migrant Workers. 2021. ———. in an Irregular Situation and Addressing Irregular Labour Migration: A Compendium.
- Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189).
- ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology. 2021. هـ. ———.
2022. أ. تقرير مرحلي عن برنامج التعاون بين حكومة قطر ومنظمة العمل الدولية.
- Home Truths: Access to Adequate Housing for Migrant Workers in the ASEAN Region. 2022. ب. ———.
- Temporary Labour Migration: Unpacking Complexities – Synthesis Report. 2022. ج. ———.
- Labour Inspection and Monitoring of Recruitment of Migrant Workers. 2022. د. ———. موجز فني صادر عن منظمة العمل الدولية.
- Fair Recruitment and Access to Justice for Migrant Workers. 2022. هـ. ———.
- Building Blocks for a Comprehensive Strategy on Achieving Decent Work in Supply Chains. 2022. و. ———.
- Strengthening Labour Inspection Systems for Increased Compliance with Labour Law through Development Cooperation. 2022. ز. ———.
2022. ح. الأسئلة المتداولة حول التوظيف العادل.
- Temporary Labour Migration: Unpacking Complexities – Synthesis Report. 2022. ط. ———.
- International Labour Standards on “Q&As on Business, Wages and Benefits”. 2022. بلا تاريخ - أ. متاح على: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/labour-inspection/lang-en/index.htm>.
2022. بلا تاريخ - ب. متاح على: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_WAG_FAQ_EN/lang-en/index.htm.
- منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة. 2019. “Bilateral Labour Migration Agreements in African Union Member States: Taking Stock and the Way Forward”. موجز مشترك بين منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة.
- منظمة العمل الدولية ومؤسسة ووك فري فاوندیشن والمنظمة الدولية للهجرة. 2022. *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*.
- Jones, Katharine, Sanushka Mudaliar, and Nicola Piper. 2021. *Locked Down and in Limbo: The Global Impact of COVID-19 on Migrant Worker Rights and Recruitment*. ILO.
- المفوضية السامية لحقوق الإنسان. 2011. *المبادئ التوجيهية للأعمال التجارية وحقوق الإنسان*.
- الجمعية العامة للأمم المتحدة. 2022. إعلان التقدّم المحرز الصادر عن منتدى استعراض الهجرة الدولية. 266/A / RES / 76.
- شبكة الهجرة التابعة للأمم المتحدة. 2022. *Guidance on Bilateral Labour Migration Agreements*.
- ويلز، جيل. 2018. *دراسة استكشافية للسياسات السليمة في حماية عمال البناء في الشرق الأوسط*. ورقة بيضاء صادرة عن منظمة العمل الدولية.
- Bernardo Villar, Leo, and Pong-Sul Ahn. 2022. *Trade Union-led Migrant Worker Resource Centres in ASEAN and Jordan: Case Studies for Protecting and Organizing Migrant Workers*. ILO.
- Farbenblum, Bassina, and Laurie Berg. 2021. *Migrant Workers' Access to Justice for Wage Theft: A Global Study of Promising Initiatives*. Migrant Justice Institute.
- فارنبولوم، باسينا، ولوري بيرغ. عام 2021. وصول العمال المهاجرين إلى العدالة بتهمة سرقة الأجور: دراسة عالمية للمبادرات الواعدة. معهد عدالة المهاجرين.
- Ghosheh, Najati. 2012. *Wage Protection Legislation in Africa*, ILO Conditions of Work and Employment Series No. 38.
- Ghosheh, Najati, and Katherine Landuyt. 2020. “Wage Protection and Migrant Workers”. ILO Briefing Note (unpublished).
- Harkins, Benjamin. 2020. “Base Motives: The Case for an Increased Focus on Wage Theft against Migrant Workers.” *Anti-Trafficking Review* 15: 42–62.
- Harkins, Benjamin, and Meri Åhlberg. 2017. *Access to Justice for Migrant Workers in South-East Asia*. ILO.
- ILO. 2003. *General Survey of the Reports Concerning the Protection of Wages Convention (No. 95) and the Protection of Wages Recommendation (No. 85), 1949, Report III (Part 1B), 91st Session, International Labour Conference*.
2006. الإطار المتعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة الأيدي العاملة: مبادئ وإرشادات غير ملزمة من أجل نهج قائم على الحقوق إزاء هجرة الأيدي العاملة.
2012. مؤشرات منظمة العمل الدولية للعمل الجبري.
2014. *Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour*.
2015. مكافحة العمل الجبري: كتيب لأصحاب العمل ودوائر الأعمال.
2016. *Promoting Fair Migration: General Survey Concerning the Migrant Workers Instruments*, ILC.105/III/1B.
2017. “The Rising Ride of Non-Standard Employment”, ILO InfoStory, May.
2018. “Grievance Handling”, INWORK Factsheet No. 5, March.
2019. أ. توصية بشأن إنشاء صندوق لدعم وتأمين العمال في قطر: بالاستناد إلى التجارب الدولية.
2019. ب. قواعد اللعبة. مقدمة لعمل منظمة العمل الدولية المتعلق بمعايير العمل الدولية.
2019. ج. «الحد الأدنى للأجور وحمايتها في الدول العربية: ضمان نظام عادل للعمال الوطنيين والمهاجرين»، مذكرة اللجنة الاستشارية لسياسات منظمة العمل الدولية بشأن الهجرة العادلة في الشرق الأوسط لصانعي السياسات.
2019. د. تقييم نظام حماية الأجور في قطر.
2020. أ. “Protection of Workers' Wage Claims in”. موجز صادر عن منظمة العمل الدولية.
2020. ب. *Global Wage Report 2020–21: Wages and Minimum Wages in the Time of COVID-19*.
2021. أ. «حماية أجور العمال المهاجرين في الدول العربية: ملاحظة لصانعي السياسات». ملاحظة الفريق الاستشاري المعني بالهجرة التابع لمنظمة العمل الدولية (الدول العربية) لصانعي السياسات.



ilo.org

ilo.org/migration
ilo.org/wages

International Labour Organization
Route des Morillons 4
Geneva 22 1211
Switzerland