

ضمان التوظيف العادل في العمل اللائق

دليل مصغر لنقابات العمال



فهرس الممتويات

3 كيف يمكن لنقابات العمال النهوض بالتوظيف العادل؟

1. دعم الحوار الاجتماعي لتعزيز التوظيف العادل 3
2. تنظيم وتمثيل العمال لضمان التوظيف العادل 4
3. التوظيف العادل في قطاع البناء 6
4. تعزيز التوظيف العادل للمهاجرين العاملين في مجال الرعاية 6
5. استخدام التكنولوجيا لرصد توظيف العمال المهاجرين 7
6. مصدر مفيد لأدوات تعزيز التوظيف العادل 7

8 ما هو التوظيف العادل؟

1. ما أهمية التوظيف العادل؟ 8
2. ما هو الإطار القانوني والمعياري للتوظيف العادل؟ 8
3. كيف يساهم التوظيف العادل في تحقيق أهداف التنمية المستدامة (SDGs)؟ 10
4. ما هي الثغرات القانونية والهيكلية التي تؤدي إلى ارتفاع تكاليف التوظيف في سلاسل التوريد العالمية؟ 10
5. ما هي السياسات والممارسات التي تنشأ لتفادي وتعويض تكاليف التوظيف التي يتحملها العمال؟ 12

كيف يمكن لنقابات العمال النهوض بالتوظيف العادل؟

من المهم التأكيد على أن التوظيف العادل هو قضية عمالية رئيسية، كونه يشكل خطوة حاسمة في تأمين العمل اللائق. على الحكومات أن تحمي حقوق الإنسان وحقوق العمال، وعلى الشركات أن تحترم تلك الحقوق في سلاسل التوريد العالمية. إن حقوق العمال متساوية في عملية التوظيف، بغض النظر عما إذا كانت العملية تتم داخل الحدود الوطنية أو عبرها.

وإذ تمثل نقابات العمال المدافع الأساسي عن حقوق العمال ومصالحهم، وبصفتها منظمات دائمة وموثوقة وديمقراطية ومستقلة ومسؤولة عن حماية حقوق العمال، فهي تلعب دوراً حاسماً في الرصد وبناء القدرات والتأثير على السياسات. تعدّ نقابات العمال جهات رئيسية فاعلة في أنشطة مكافحة التوظيف غير العادل وعلاقته بالإنتاج والعمل الجبري.

من خلال فهمها العميق للاحتياجات والقضايا التي يواجهها العمال أثناء عملية التوظيف، تلعب نقابات العمال دوراً أساسياً ليس في زيادة الجوانب الإيجابية للتوظيف العادل فحسب، بل أيضاً في تقليل الجوانب السلبية، ويشمل ذلك حماية العمال المهاجرين من أية عواقب سلبية للهجرة غير العادلة وممارسات التوظيف غير العادلة.

ولضمان التوظيف العادل، يجب أن تكون لنقابات العمال مشاركة فعالة في الحوار الاجتماعي والمناقشات الثلاثية حول عملية التوظيف، بما في ذلك توظيف العمال المهاجرين، كي تؤثر على التشريعات والسياسات الوطنية المتعلقة بالتوظيف العادل والهجرة العادلة. أما على أرض الواقع وفي ميدان العمل، فعليها أن تخلق الوعي لدى العمال وتحميهم وتغني معلوماتهم وتنظمهم، وأن تحدد الانتهاكات وأحداث العنف وتبلغ عنها.

1. دعم الحوار الاجتماعي لتعزيز التوظيف العادل

2021، تم إطلاق المرحلة الثانية من استراتيجية مبادرة الاستخدام العادل (FRI) بأهداف خاصة جديدة وتركيز خاص على الانتقال إلى التفعيل الملموس للمبادئ العامة والمبادئ التوجيهية من أجل التوظيف العادل على مختلف المستويات. تم تحديد مجموعة جديدة من الأهداف، بما في ذلك تمكين العمال وحمايتهم.

إن السياسات المتعلقة بمسائل التوظيف والهجرة في العديد من البلدان هي إلى حد كبير من اختصاص وزارات الداخلية والهجرة والعمل والشؤون الخارجية. ولذلك يظل الحوار الاجتماعي المؤسساتاتي حول التوظيف والهجرة استثناءً وليس قاعدة. يتطلب سد هذه الفجوة السياسية اعترافاً

أطلقت منظمة العمل الدولية (ILO) عام 2014 مبادرة الاستخدام العادل، وهي مبادرة أصحاب المصلحة المتعددين، تُنفذ بالتعاون مع الحكومات، وممثلين عن منظمات العمال وأصحاب العمل، والقطاع الخاص، وشركاء رئيسيين آخرين. وتهدف إلى تعزيز الحوار الاجتماعي بصفته أحد الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية من أجل تحقيق العمل اللائق (بما في ذلك التوظيف العادل)، إلى جانب النهوض بمعايير العمل، والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، واستحداث المزيد من الفرص لتحقيق العمل الآمن واللائق للرجال والنساء على حد سواء، وتعزيز تغطية الحماية الاجتماعية وفعاليتها للجميع. عام

الاهتمام الواجب الفعال لدى سلاسل توريد العمال لأصحاب العمل، عبر مكافأة الممارسات العادلة ومعاينة التوظيف غير القانوني.

ينبغي أن تتم مكافأة وكالات الاستخدام الخاصة التي تطبق ممارسات توظيف عادلة تتماشى مع مبادئ منظمة العمل الدولية، وأن يتم فرض عقوبات فعالة على الوكلاء غير القانونيين وأصحاب الممارسات الاستغلالية.

تعمل نقابات العمال كجهة رقابية فيما يتعلق بممارسات التوظيف غير العادلة، وتساهم في تحسين الشفافية في عمليات التوظيف. فيمكنها تحديد الانتهاكات في عملية التوظيف وتزويد العمال بالمساعدة والدعم المطلوبين، ويشمل ذلك الدعم القانوني، كما يمكنها المشاركة في الحوار الاجتماعي وممارسة الضغوطات من أجل تحقيق إصلاحات سياسية وتنظيمية.

أقوى بأن التعاون مع الشركاء الاجتماعيين يمكن أن يضيف الشرعية على إدارة عمليات التوظيف وسياسات هجرة اليد العاملة، من خلال بناء الثقة العامة ودعم تلك السياسات.

لذلك يتعين على نقابات العمال أن تدرج قضايا التوظيف في الحوار الاجتماعي أو المفاوضات الجماعية، وأن تزيد الوعي بالواقع العملي والتجاري فيما يخص البحث عن وظيفة في الخارج، وأن توفر معلومات شفافة يسهل الوصول إليها حول خيارات وحقوق التوظيف أثناء عملية التوظيف.

تحتاج الحكومات إلى تصميم وتطبيق وإنفاذ الإصلاحات السياسية الضرورية لتعزيز التوظيف العادل والتغيير الثقافي في قطاع التوظيف الخاص.

على أصحاب العمل ومنظماتهم أن يشجعوا

الإصلاحات السياسية الناتجة عن تأثير نقابات العمال البريطانية

برعاية "فريق العمل المؤقت"، وهو اتحاد يهدف إلى وضع مجموعة من المعايير الدنيا لوكالات الاستخدام، شجعت النقابات على سن قانون (ترخيص) العصابات عام 2004، الذي أنشأ هيئة العصابات وانتهاكات العمل. إن دور الوكالة في "حماية العمال المستضعفين والمستغلين" هو تنظيم توريد العمال في العديد من القطاعات وإلزام وكالات الاستخدام بالحصول على تراخيص. عام 2009، دعمت نقابات العمال تعديلات قانون الطب الشرعي والعدالة (رقم 71) التي جعلت العبودية والعمل الجبري أو الإلزامي والسخرة جرائم جنائية. اقرأ هنا خطة عمل حديثة لنقابات العمال من أجل إصلاح تشريعات سوق العمل:

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2021-05/Enforce%20report%20draft%20Final%20Version%202020%20110521.pdf>

2. تنظيم وتمثيل العمال لضمان التوظيف العادل

تحسين ممارسات التوظيف من خلال مثلاً إلغاء رسوم التوظيف التي يدفعها العمال واستخدام أداة الويب لرصد عملية التوظيف:

www.recruitmentadvisor.org

إن العمال المهاجرين، والذين يشكلون نسبة مئوية

في السنوات الأخيرة، ودعمًا لدعوات اتخاذ إجراءات ضد عبودية الدين والاتجار بالبشر والعمل الجبري، وهي أمور تواجه العمال المهاجرين بوتيرة أكبر، عززت نقابات العمال بشكل فعال مبادئ وتوجهات منظمة العمل الدولية للتوظيف العادل وتعريفها له، وتبنت مبادرات واعدة تهدف إلى

سياسة إنفاذ القانون، ولا سيما عندما يتعلق الأمر بالعمال المهاجرين.

متزايدة من القوى العاملة في مجالات الزراعة والبناء والرعاية الصحية والخدمات المنزلية والإلكترونيات والمنسوجات والتصنيع وتجهيز الأغذية وتجارة الفنادق والمطاعم، غالباً ما يكونون عرضة للاستغلال الشديد والأجور المنخفضة وظروف العمل السيئة.

66

لا يمكن استبعاد القوى العاملة إذا تم تنظيمها، بينما يمكن للعبودية أن تتفاقم في ظل فشل الإدارة وغياب إنفاذ القانون. معاً، سنوقف ممارسات التوظيف التعسفية وسنقضي على العبودية في سلاسل التوريد وسننهى العبودية الحديثة. شاران بورو، الأمين العام للاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC).

إن حماية حقوق العمال المهاجرين هي أفضل طريقة لحماية حقوق العمال الوطنيين وتجنب محاولات وضع العمال المهاجرين والوطنيين في منافسة مع بعضهم البعض، الأمر الذي لن يخدم إلا مصالح أصحاب العمل ووكلاء التوظيف المجردين من المبادئ الخلقية والباحثين عن العمالة الرخيصة.

وبلا شك، تشكل جهود نقابات العمال في تنظيم العمال، بمن فيهم المهاجرون، وزيادة تمثيلهم أهم جوانب ضمان التوظيف العادل في العمل اللائق لجميع العمال. تعمل نقابات العمال التي تنظم العمال المهاجرين على تقوية منظماتها، وذلك من خلال ريادتها في تعزيز نهج لهجرة اليد العاملة قائم على الحقوق. لا يزال التضامن والتعاون العالميين بين النقابات في بلدان المنشأ وبلدان المقصد أمران أساسيان في بناء القوة الجماعية للعمال المهاجرين في سبيل حماية حقوقهم. وبغض النظر عن وضع العمال المهاجرين، فهم في المقام الأول عمال، ولكن قبل كل شيء هم بشر. وبالتالي لديهم حقوق، بما في ذلك حرية المنظمة، أي الحق في تشكيل أو دخول نقابة العمال التي تختارها. في العديد من البلدان، ما زال على النقابات أن تناضل من أجل حماية حرية المنظمة بشكل فعال في القانون وفي

عمل اللجنة التنظيمية للعمل الزراعي (FLOC) من أجل استخلاص حقوق العمال

من حق عمال المزرعة المكسيكيين في كنتاكي بالولايات المتحدة أن يحصلوا على الحد الأدنى الاتحادي للأجور، والبالغ 10.92 دولاراً في الساعة، إلا أن صاحب العمل - المزارع المعني - كان يدفع لعماله 7 دولارات فقط في الساعة عام 2015، و 8 دولارات في الساعة عام 2016 وعام 2017. وأحياناً كان يدفع لهم أقل من ذلك حتى. بعد أن اكتشف العمال أن صاحب العمل كان يغشهم، تواصلوا مع اللجنة التنظيمية للعمل الزراعي وانضموا للنقابة. فبعثت النقابة برسالة تطالب فيها صاحب العمل بدفع أجور العمال المتأخرة للوصول إلى الحد الأدنى للأجور. بسبب طريقة استجابة صاحب العمل ورفضه للطلب، امتنع عمال المزرعة عن العمل وبدأوا إضراباً. بعد حوالي ثلاثة أسابيع، استسلم صاحب العمل ودفع للعمال 20 ألف دولار كأجور متأخرة وأتعاب محاماة. أعرب عمال المزرعة عن التزامهم بمساعدة النقابة على تنظيم العمال المهاجرين الآخرين لضمان توظيفهم بشكل عادل. لا يمكن حصول عمال المزرعة على أجور وظروف عمل لائقة، إلا إذا أعطت الشركات الكبيرة أسعاراً منافسة للمزارعين، والتزم المزارعون باللوائح.

اقرأ أكثر: <https://aflcio.org/2017/11/20/mexican-farm-workers-win-historic-floc-backed-strike>

3. التوظيف العادل في قطاع البناء

بالكامل عن نتائج عمليات التفتيش، ويشرح نواحي عدم الامتثال والملاحظات، ويشير إلى ما إذا تمت معالجة هذه الأمور.

بالتعاون مع وزارة العمل القطرية، عقد الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب منظمات توعية مجتمعية لتوفير منصة حوار اجتماعي بين العمال المهاجرين والحكومة. كما قام بتدريب الموظفين المساعدين القانونيين الذين يمكنهم مساعدة العمال المهاجرين في تقديم شكاوى حول انتهاكات التوظيف.

اقرأ المزيد: https://www.bwint.org/nl_BE/cms/bwi-and-the-legacy-of-the-2022-fifa-world-cup-in-qatar-1615

الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب (BWI) فيما يتعلق بعمليات التفتيش المشتركة في دولة قطر

في قطر، حيث سيقام كأس العالم لكرة القدم عام 2022، لا توجد نقابات عمال محلية، ويُمنع العمال من تشكيل نقابات. في نوفمبر 2016، قامت اللجنة العليا للمشاريع والإرث (SC)، وهي المنظمة المسؤولة عن توفير البنية التحتية اللازمة لكأس العالم لكرة القدم في قطر عام 2022، بتوقيع مذكرة تفاهم (MoU) مع الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب تهدف إلى إجراء عمليات تفتيش مشتركة على مشاريع كأس العالم في قطر فيما يخص العمل والمسكن اعتباراً من يناير 2017. في كل عام منذ بدء عمليات التفتيش المشتركة، يقدم فريق العمل المشترك (JWG) تقريراً يفصل نتائج عمليات التفتيش والتقييمات والتوصيات خلال الفترة المشمولة بالتقرير. يكشف التقرير

4. تعزيز التوظيف العادل للمهاجرين العاملين في مجال الرعاية

- اللوائح التنظيمية الواضحة حول نشر متخصصي الرعاية الصحية الفلبينيين؛
- والحفاظ على رفاهية العمال الفلبينيين وتعزيزها وتطويرها، ويشمل ذلك تغطية كافة حقوقهم في الحماية الاجتماعية؛
- وتعزيز تبادل الأفكار والمعلومات بهدف تحسين وتبسيط إجراءات التوظيف؛
- واشتراط تعزيز تنمية الموارد البشرية في الفلبين.

والأهم من ذلك هو احتواء الاتفاقية على قسم يتعلق بتشكيل لجنة الرصد المشتركة (JMC)، والتي توكل إليها مهمة رصد تنفيذ الاتفاقية بالإضافة إلى مهام أخرى. إن أعضاء لجنة الرصد المشتركة ليسوا عبارة عن الأطراف الموقعة فحسب، بل أيضاً أصحاب المصلحة المعنيون، أي ممثلو نقابات العمال من الفلبين (اتحاد العمل المستقل للخدمات العامة PSLINK) ومن ألمانيا (النقابة العمالية المتحدة لقطاع الخدمات ver.di).

اقرأ أكثر: http://world-psi.org/sites/default/files/attachment/news/web_2018_mig_report_marrakesh.pdf

إن برنامج "تريبيل وين" (Triple Win) الذي يعمل على توظيف فلبينيين ليعملوا في مجال الرعاية في ألمانيا لديه نقابات عمال من الفلبين وألمانيا، وهي تشارك في لجنة الرصد الخاصة به. وهي تشارك في لجنة الرصد الخاصة به. في حين لا يزال هناك نقص في مشاركة أصحاب المصلحة المتعددين في وضع وتنفيذ اتفاق عمل ثنائي، تمت دعوة نقابات العمال من الفلبين وألمانيا - وذلك بتيسير من منظمة العمل الدولية - إلى الانضمام للجنة المشتركة ورصد تنفيذ الاتفاقية الثنائية لإضفاء الطابع الرسمي على هجرة الممرضات من الفلبين إلى ألمانيا عام 2013. تقدم نقابات العمال إرشادات ونصائح محددة للفلبينيين العاملين في مجال الرعاية قبل المغادرة وعند الوصول فيما يتعلق بقانون العمل وظروف العمل.

إن اتفاقية العمل الثنائية بين ألمانيا والفلبين بشأن نشر الممرضات الفلبينيات في ألمانيا توضح النقاط الهامة والهادفة إلى ضمان التوظيف العادل، مثل

5. استخدام التكنولوجيا لرصد توظيف العمال المهاجرين

التوظيف والتعرف على التوظيف العادل من خلال موقع مستشار التوظيف.

كما قام الاتحاد الدولي لنقابات العمال باستخدام تجريبي لروبوتات المحادثة باللغات الإنجليزية والفلبينية والنيبالية في "مستشار التوظيف" بهدف الوصول إلى العمال المهاجرين عبر تطبيق المراسلة في وسائل التواصل الاجتماعي. سيتم إضافة المزيد من لغات العمال المهاجرين. شاهد هنا <https://youtu.be/lnj83D-4t8Q> مقطع فيديو حول أهم جهود نقابات العمال لتعزيز التوظيف العادل باستخدام "مستشار التوظيف".

حتى وقت الكتابة 2021/06/17، كانت النقابات قد تلقت حوالي 4,000 تقييماً، وكان قد زار الموقع حوالي 100,000 مستخدم. قم بزيارة الموقع www.recruitmentadvisor.org من أجل:

1. الاطلاع على تصنيف وكالات الاستخدام بناءً على تقييمات العمال.
2. الاطلاع على حقوق العمال.
3. طلب المساعدة إذا انتهكت حقوق العمال.

يمكن لنقابات العمال التي ترغب بإضافة بلدها إلى "مستشار التوظيف" أن تعبر عن اهتمامها عبر مراسلة tur@ituc-csi.org.

بالنسبة للعديد من العمال المهاجرين، كان الوباء مرادفاً لزيادة الاستخدام الرقمي، حيث ألزمت العديد من بلدان المقصد العمال باستخدام تطبيقات تتبع الاتصال. تؤثر التكنولوجيا على هجرة اليد العاملة وعلى الجهات الفاعلة الأخرى في مجال التوظيف؛ وفي هذا السياق، يتحتم على نقابات العمال أيضاً زيادة استخدام التكنولوجيا الرقمية للوصول إلى العمال المهاجرين الذين يصعب الوصول إليهم وجهاً لوجه.

منذ عام 2017، بدأت نقابات العمال بالسعي لتعزيز التوظيف العادل باستخدام موقع الويب مستشار التوظيف، <https://www.recruitmentadvisor.org/>، الذي أنشأه الاتحاد الدولي لنقابات العمال. "مستشار التوظيف" هو عبارة عن منصة عالمية لمراجعة التوظيف والاستخدام، تتيح للعمال المهاجرين معلومات حول وكالات الاستخدام وحقوق العمال عند البحث عن وظيفة خارج وطنهم الأم. تقوم نقابات العمال في الفلبين ونيبال وإندونيسيا وكينيا وسريلانكا وهونج كونج والبحرين باستعمال الموقع بصورة نشطة حالياً.

وإلى جانب منظمات المجتمع المدني، تتواصل النقابات مع العمال المهاجرين لأداء مهمتها في رفع مستوى الوعي حول حقوق العمال فيما يتعلق بالحقوق في التوظيف العادل استناداً إلى المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية من أجل التوظيف العادل الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وفي تشجيع العمال لمشاركة خبراتهم في

6. مصدر مفيد لأدوات تعزيز التوظيف العادل

- أ. مجموعة أدوات التوظيف العادل؛ <https://readymag.com/ITCILO/1131618/>
- ب. المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية (GPOG) من أجل التوظيف العادل - https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_536755/lang-en/index.htm
- ج. المبادئ التوجيهية من أجل التوظيف العادل للعمال المهاجرين - نقابات العمال https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_720819/lang-en/index.htm
- د. إطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_178672/lang-en/index.htm
- هـ. المواد الخاصة بحملة "مستشار التوظيف" <https://trello.com/c/LQ1BJCd0/117-recruitment-advisor>
- و. المنتدى العالمي للتوظيف المسؤول - <https://mailchi.mp/97646e4e124d/welcome-to-day-1-of-gfrr2021-4934186?e=11afbcbacbc>
- ز. <https://www.ituc-csi.org/migration-and-slavery>
- ح. <https://www.recruitmentadvisor.org/>

ما هو التوظيف العادل؟

1. ما أهمية التوظيف العادل؟

إن العمال عرضة للتوظيف التعسفي، ولا سيما عندما يبحثون عن وظائف في بيئة تسود فيها البطالة، والتي تتفاقم الآن بسبب فقدان ملايين الوظائف أثناء وبعد جائحة كوفيد-19. عندما تشتد المنافسة على الوظائف، وعندما لا تتم حماية العمال من قبل منظمات عمالية قوية وفعالة وبقوانين وأنظمة واضحة تخص التوظيف العادل ويتم إنفاذها بفاعلية، يصبح العمال عرضة للاستغلال. عندما يعبر العمال الحدود الدولية للوصول إلى العمل في الخارج، فقد يجدون أنفسهم في وضع يزداد فيه خطر الاستغلال بسبب سوء إدارة هجرة اليد العاملة، وطبقات الوساطة المعقدة، وضعف الوصول إلى المعلومات والشبكات.

يتعرض العمال - ولا سيما العمال المهاجرون - لخطر العديد من انتهاكات حقوق الإنسان وحقوق العمال أثناء عملية التوظيف التي قد تصل إلى حد العمل الجبري والاتجار بالأشخاص:

- فرض رسوم توظيف على العمال
- الدفع الناقص أو عدم دفع الأجور
- عقود خادعة ومعلومات كاذبة حول ظروف العمل والمعيشة مثلاً
- الاحتفاظ بالوثائق الشخصية للتحكم بالعمال
- تقييد حرية الحركة
- توظيف من هم دون سن العمل

2. ما هو الإطار القانوني والمعياري للتوظيف العادل؟

العلاقة بين موضوع التوظيف الشامل ومجالات القانون الدولي، مثل العمل الجبري وحقوق العمال المهاجرين والعنف وسياسة الترحيل وسياسة

تحديد المعاهدات الأساسية الملزمة قانوناً والمتعلقة بالتوظيف العادل ومسؤوليات الدول في ضمان عمليات توظيف عادلة، وتستفيد من

التوظيف والاتفاقيات التي تركز على قطاعات
توظيف محددة:

- بروتوكول عام 2014 الملحق باتفاقية العمل
الجبري، 1930 - P029 (منظمة العمل الدولية)
- بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الإتجار بالأشخاص
- (بروتوكول باليرمو)
- اتفاقية خدمات التوظيف - C088 (منظمة
العمل الدولية) الاتفاقية المتعلقة بالهجرة من
أجل العمل (منقحة) - C097 (منظمة العمل
الدولية)
- الاتفاقية المتعلقة بالهجرة من أجل العمل
(أحكام تكميلية) - C143 (منظمة العمل
الدولية)
- اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة - C181
(منظمة العمل الدولية)
- اتفاقية العمل البحري - C186 (منظمة العمل
الدولية)
- اتفاقية العمال المنزليين - C189 (منظمة العمل
الدولية)
- اتفاقية العنف والتحرش - C190 (منظمة العمل
الدولية)
- التوصية العامة بشأن العاملات المهاجرات -
R026 (اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد
المرأة CEDAW)

تم اعتماد المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية

التشغيلية (GPOG)، من أجل التوظيف العادل -
وهي إرشادات عالمية بشأن التوظيف العادل - في
منظمة العمل الدولية من قبل ممثلي الحكومات
ونقابات العمال وأصحاب العمل عام 2016، والتي
تحدد 13 مبدأ و 31 توجيهاً تتناول المسؤوليات
المحددة للحكومات وكلاء التوظيف وأصحاب
العمل النهائيين بهدف تحقيق التوظيف العادل
لضمان حماية واحترام حقوق العمال. عام 2018،
اعتمد اجتماع الخبراء الثلاثي لمنظمة العمل الدولية
تعريفاً لرسوم التوظيف والتكاليف ذات الصلة
والتكاليف غير المشروعة التي تكمل المبادئ
العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية، وبالتالي
يجب قراءتها معاً. أكد التعريف الذي يتماشى مع
المبادئ العامة على أن رسوم التوظيف والتكاليف
ذات الصلة ينبغي ألا يتحملها العمال أو الباحثون عن
عمل.

إن تعريف رسوم التوظيف والتكاليف ذات الصلة
التي تغطي عمليتي التوظيف داخل الحدود الوطنية
وعبرها يوضح ما يلي:

- يشير مصطلح "رسوم التوظيف والتكاليف ذات
الصلة" إلى أية رسوم أو تكاليف يتم تكبدها خلال
عملية التوظيف من أجل تأمين وظيفة للعمال،
بغض النظر عن طريقة أو توقيت أو موقع
فرضها أو تحصيلها.
- ينبغي ألا يقوم صاحب العمل أو الشركات التابعة
له أو وكلاء التوظيف أو أطراف ثالثة أخرى تقدم
خدمات ذات صلة بتحصيل رسوم التوظيف
أو التكاليف ذات الصلة من العمال. ينبغي ألا
يتم تحصيل الرسوم أو التكاليف ذات الصلة
سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، مثلاً من خلال
الخصومات من الأجر وتخفيض المزايا.
- ينبغي ألا تؤدي رسوم التوظيف والتكاليف
ذات الصلة التي تُعَدّ مشمولة بهذا التعريف
إلى تمييز مباشر أو غير مباشر بين العمال الذين
لديهم الحق في حرية التنقل من أجل العمل ضمن
مناطق التكامل الاقتصادي الإقليمي.

عندما يتم استحداث التكاليف التالية من قبل
صاحب العمل أو وكيل التوظيف أو من يعمل
نيابة عن تلك الأطراف؛ أو تتم المطالبة بها لتأمين
الوصول إلى العمل أو التنسيب؛ أو يتم فرضها أثناء
عملية التوظيف، ينبغي أن تُعَدّ ذات صلة بعملية
التوظيف:

- التكاليف الطبية؛
- وتكاليف التأمين؛
- وتكاليف اختبارات المهارات والمؤهلات؛
- وتكاليف التدريب والتوجيه؛
- وتكاليف المعدات؛
- وتكاليف السفر والإقامة؛
- والتكاليف الإدارية.

يقدم التعريف تفاصيل وأمثلة لكل فئة من هذه
الفئات.

3. كيف يساهم التوظيف العادل في تحقيق أهداف التنمية المستدامة؟

في خفض تكاليف معاملات التحويلات المالية للمهاجرين إلى أقل من ثلاثة في المائة يشمل أحد مؤشرات الهدف 10 من أهداف التنمية المستدامة (المؤشر 10.7.1) إلغاء تكاليف التوظيف المتمثلة بنسبة من الدخل في بلد المقصد. إن منظمة العمل الدولية والبنك العالمي مشاركان في مراقبة هذا المؤشر، وقد طوّرا منهجية لجمع البيانات الإحصائية لقياس هذا المؤشر.

أخيراً، سيعزز التوظيف العادل أيضاً الهدف 17 من أهداف التنمية المستدامة ("دعم وسائل التنفيذ وتنشيط الشراكة العالمية من أجل التنمية المستدامة") مع المؤشر 17.3.2: حجم التحويلات المالية كنسبة من إجمالي الناتج المحلي.

يشمل الهدف 8 من أهداف التنمية المستدامة (SDG 8) المتعلق بالعمل اللائق والنمو الاقتصادي أهدافاً مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالتوظيف العادل كوسيلة لا غنى عنها لخلق فرص العمل اللائق وتعزيز التنمية المستدامة، مثل العمالة الكاملة والمنتجة للجميع، والقضاء على العمل الجبري والعبودية الحديثة، وحماية حقوق العمال بما في ذلك حقوق العمال المهاجرين.

ثانياً، إن إرساء التوظيف العادل سيسهم بوضوح في تحقيق الهدف 10 من أهداف التنمية المستدامة ("الحد من الفروقات داخل البلدان وفيما بينها") من خلال تسهيل الهجرة المنظمة والأمنة والنظامية والمسؤولة، كما سيسهم

4. ما هي الثغرات القانونية والهيكلية التي تؤدي إلى ارتفاع تكاليف التوظيف في سلاسل التوريد العالمية؟

التوظيف المجرد من المبادئ الخلقية والذين يواصلون جني موارد كبيرة من المهاجرين وغيرهم من العمال عبر فرض رسوم توظيف واستغلال اقتصادي أكبر من ذلك.

نهج بلد المنشأ وبلد المقصد

لدى حكومات بلدان المقصد تاريخ مليء بإهمال المشاكل الروتينية المتعلقة بالتوظيف والتي عادةً ما تحدث بعيداً عن أعينها وخارج نطاق ولايتها القضائية. فقد ركزت سياساتها إلى حد كبير على القبض على المتاجرين بالبشر والمجرمين المنظمين الذين يستخدمون المهاجرين في العمل الجبري، الأمر الذي يؤدي بحكم الواقع إلى عدم معالجة أوضاع ملايين العمال المهاجرين الذين لا يزالون يعانون من الانتهاكات المتعلقة بالتوظيف.

غالباً ما تكون حكومات بلدان المنشأ في وضع تضطر فيه إلى سن قوانين كما لو كانت هجرة اليد العاملة عملية محلية وليست عملية تتم عبر الحدود الوطنية. فهي ليس لديها سلطة قضائية على أصحاب العمل في بلدان المقصد الذين يديرون

في السياق العالمي لزيادة تنقل العمال عبر الحدود الوطنية وسلاسل التوريد العالمية، يلعب وكلاء التوظيف دوراً متنامياً في التوفيق بين العرض والطلب على العمالة عبر الحدود.

إن مشهد التوظيف عبر الحدود الوطنية معقد اليوم، وذلك بسبب النظام العالمي المشتت لإدارة هجرة اليد العاملة والعدد الكبير من الجهات الفاعلة المشاركة، من وكالات الاستخدام الخاصة إلى الوكلاء الفرعيين بمستوياتهم المتعددة والذين ينتقل إليهم العمل من الوكالات الرئيسية. تأتي الإيرادات التي يجنيها القطاع من الرسوم المفروضة على التوظيف المؤقت وعلى البحث والتنسيب وعلى خدمات التدريب التي تقدمها الشركات.

تلعب وكالات التوظيف العامة والخاصة - إذا تم تنظيمها على النحو الواجب - دوراً هاماً في الأداء الفعال والعادل لأسواق العمل، من خلال التوفيق بين الوظائف المتاحة والعمال المؤهلين تأهيلاً مناسباً. وعلى المستوى العالمي، اعتمدت منظمات وكالات الاستخدام (مثل الاتحاد الدولي للتوظيف) سياسات داخلية تحظر فرض الرسوم على العمال. لكن هناك مخاوف بشأن وكلاء

جانب الطلب في سوق التوظيف، وبالتالي ليس لديها القدرة على مطالبة أصحاب العمل بالامتثال لأي قوانين تضعها بشأن الحد الأقصى للرسوم أو بشأن اعتماد شركات التوظيف المرخصة.

عندما تتعارض قواعد بلد المقصد الخاصة بالتوظيف مع لوائح بلد المنشأ، فإن هذا يخلق ثغرات يمكن لوكلاء التوظيف وأصحاب العمل المجردين من المبادئ الخلقية الاستفادة منها.

اتفاقيات العمل الثنائية

في سبيل معالجة صعوبة التنظيم الأحادي للنظام عبر الوطني، سعت العديد من بلدان المنشأ إلى إبرام اتفاقيات ثنائية مع حكومات بلدان المقصد لتحديد شروط هجرة اليد العاملة المؤقتة. إن الاتفاقية المتعلقة بالهجرة من أجل العمل (منقحة) 1949 (رقم 97) الصادرة عن منظمة العمل الدولية تُلزم الدول بإبرام اتفاقيات بغرض تنظيم الأمور ذات الاهتمام المشترك كلما كان ذلك ضرورياً أو مرغوباً به.

على الرغم من الإمكانيات التي تنطوي عليها اتفاقيات العمل الثنائية، كما هو موضح في إطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة، لكن تم الطعن في فعاليتها. بينما تم توقيع عدد من الاتفاقيات التي يتضمن بعضها معايير التوظيف والاستخدام، إلا أن هذه الوثائق تهدف بشكل كبير إلى فتح الأسواق أمام تدفقات جديدة للهجرة بدلاً من حماية العمال. إن مشاركة منظمات العمال في تصميم ومراقبة وتقييم مثل هذه الاتفاقيات غائبة إلى حد كبير على الرغم من أهميتها.

نموذج التوظيف القائم على التعاقد من الباطن

إن هيكل السوق العالمية القائم على التعاقد من الباطن من أجل توريد العمال هو أحد الأسباب الرئيسية وراء "عدم المقدرة على إدارة" هجرة اليد العاملة. باستثناء الحالات التي تقوم فيها شركة كبيرة بعملية التوظيف بنفسها، يتعاقد معظم أصحاب العمل مع وكيل خارجي ليقوم لهم بذلك.

تقع علاقة التعاقد بين صاحب العمل ووكيل

التوظيف وسط شبكة معقدة من ترتيبات التعاقد من الباطن. تدير شركة التوظيف شبكة من الوكلاء الفرعيين الذين يزيدون من وصولها إلى المناطق الريفية النائية ويقدمون خدمات التدريب وإقراض الأموال والنقل والإقامة على طول مسار العامل. إن هؤلاء الفاعلين المحليين في الجزء السفلي من "سلسلة توريد العمال" يتمتعون بمكانة وثقة داخل مجتمعاتهم في المناطق النائية، مما يجعلهم فائقي القيمة بالنسبة لشركات التوظيف وذلك لكونهم وسطاء يمكنهم إيصال المهاجرين إلى الوكالة في قمة السلسلة. يمكن لأصحاب العمل أيضاً استخدام أحد عمالهم المهاجرين كوكلاء توظيف.

في معظم الولايات القضائية، يعفي القانون الجهات الفاعلة في قمة السلسلة من المسؤولية عن الانتهاكات التي تحدث في الأسفل، على الرغم من أن هذه الانتهاكات تقلل من تكاليف العمال وتحقق أرباحاً أكبر لتلك الجهات.

نموذج عمل التوظيف الخاص القائم على الكمية

إن الدخل الأساسي للعديد من وكالات الاستخدام حول العالم مستمد من رسوم الخدمة التي يدفعها صاحب العمل وربما رسوم التوظيف التي يدفعها العامل مقابل كل عملية نشر. كلما أتموا المزيد من عمليات النشر، كلما زادوا دخلهم. وهذا يعني أنه بغض النظر عن مصدر الدخل، فإن شركات التوظيف تعتمد على:

- الحفاظ على معدل دوران ثابت للموظفين الجدد؛
- وإبرام عقود كافية مع العملاء حتى يتمكنوا من جلب موظفيهم.

من غير المحتمل أن تكون هناك منافسة عادلة بين وكلاء التوظيف الملتزمين وأولئك الذين يمكنهم إرسال كمية كبيرة من العمال في وقت قصير جداً والذين سيكون لديهم بحكم الواقع مهلة قصيرة للامتثال للوائح على النحو الواجب. وبدلاً من ذلك، يحفز التوظيف القائم على الكمية الكبيرة الفساد والاعتماد على شبكة ضخمة من الوكلاء الفرعيين أو الوسطاء، ما يشكل قضية أخرى تتعلق "بجودة خدمة التوظيف". بسبب نظرة أصحاب العمل لقيمة العمل في قطاعات مثل الخدمات المنزلية والزراعة،

المفتاح لضمان التوظيف العادل بالتعاون مع النقابات، من أجل تحديد حالات الانتهاكات في أماكن العمل والإبلاغ عنها.

سلوك وتوقعات أصحاب العمل والباحثين عن عمل

في السياقات التي تسمح فيها التشريعات بتحصيل الرسوم من العمال، يتوقع أصحاب العمل أنه يمكنهم تقليل تكاليفهم عن طريق تحميلها للعمال. بهدف إحداث تغيير فعال على أرض الواقع، يجب على الدول حظر تحصيل الرسوم، وتطبيق هذا الحظر بفاعلية من أجل إحداث تغيير في توقعات أصحاب العمل.

لكن أصحاب العمل ليسو الوحيدين الذين يتوقعون أن يقوم العمال بالدفع. في بعض السياقات الوطنية، تكون فكرة رسوم التوظيف منتشرة للغاية بحيث تبدو وكأنها جزء لا يتجزأ من ثقافة هجرة اليد العاملة. لقد ترسخ الآن توقع أن يقوم الباحثون عن عمل بالدفع مقابل الحصول على وظيفة، لدرجة أن العمال يرون أن وكلاء التوظيف يقدمون لهم خدمة. من أجل تغيير توقعات الباحثين عن عمل وتغيير قبولهم لثقافة أن يقوم العمال بالدفع مقابل الوظائف، يجب أن يكون هناك مزيج من الاستراتيجيات العملية (بما في ذلك حملات التوعية) والاستراتيجيات التنظيمية.

فإنهم ليسوا على استعداد للاعتراف بالحاجة إلى من يتمتع بالمهارات المناسبة، وبالتالي ليسوا على استعداد لدفع تكاليف وكالات الاستخدام التي تقدم خدمة جيدة من حيث تحديد واختيار العمال ذوي المهارات المناسبة للوظيفة.

يمكن القول إن نموذج العمل الذي يعتمد على كمية الأشخاص المهاجرين يخلق حافزاً مالياً لدى شركات التوظيف من أجل تعبئة أكبر عدد ممكن من الأشخاص للهجرة، وهو أحد الأسباب الرئيسية لوجود سلوك تجاري غير أخلاقي واستغلالي. عندما يكون القطاع محكوماً بالكمية، يفقد وكلاء التوظيف الحافز للاستثمار في ممارسات التوظيف الأخلاقية التي من شأنها أن تجعل حقوق العمال المهاجرين مركزية في أعمالهم.

الثغرات في آليات التنظيم والإنفاذ

بدون آليات إنفاذ فعالة، لن تحقق حتى تشريعات التوظيف الأكثر وضوحاً شيئاً يُذكر لإرساء ممارسات التوظيف الأخلاقية. يمكن أن يفضي سوء الإنفاذ بشكل عام لدى السلطات إلى سلوك غير أخلاقي في شركات التوظيف التي تعمل بشكل قانوني، ويمكن أن يشجع على ظهور وكلاء توظيف غير قانونيين. كما أن ضعف القدرة المالية والتمويل لأنشطة الإنفاذ يعيق التنظيم الفعال لهذا القطاع.

إن الدور الأساسي لمفتشي العمل والمتمثل برصد وإنفاذ لوائح التوظيف ومعالجة الانتهاكات هو

5. ما هي السياسات والممارسات التي تنشأ لتفادي وتعويض تكاليف التوظيف التي يتحملها العمال؟

أ. المبادرات الحكومية لتعزيز التوظيف العادل في سلاسل التوريد

- التوظيف من الحكومة إلى الحكومة
- ترخيص ورصد وكالات الاستخدام
- عقد العمل الموحد
- النهج التي تقودها الحكومة فيما يتعلق بمسؤولية السلسلة

ب. المبادرة التي يقودها صاحب العمل لتعزيز التوظيف العادل

- الاهتمام الواجب
- تقييم المخاطر
- التدقيق الاجتماعي
- مبادرة وكالات الاستخدام، مثل مدونة السلوك وتجريب عملية التوظيف العادل

ج. النهج التنظيمي فيما يتعلق بمسؤولية السلسلة

إن اللوائح الحكومية التي تفرض الاهتمام الواجب هي المفتاح لخلق الضغط على المستخدمين النهائيين كي يتحملوا مسؤولية الانتهاكات الصادرة عن مزودي العمال لديهم. يلعب تنظيم العمال ومقاطعة المستهلكين دوراً مهماً أيضاً. أصبحت استراتيجيات تنظيم سلاسل التوريد محل تركيز خاص في القطاع الزراعي.

يقوم الاتحاد الدولي للأغذية والزراعة والبنادق والمطاعم والمقاصف والتبغ وجمعيات العمال المتحالفين (IUF)، واللجنة التنظيمية للعمل الزراعي، والحلفاء الدوليون بالضغط على الشركة البريطانية الأمريكية للتبغ بشأن الحقوق النقابية. يقول رئيس اللجنة التنظيمية للعمل الزراعي بالديمار فيلاسكيز: "إن الأجور الهزيلة والحرمان من الحقوق الأساسية مشكلة عالمية، لكن مستقبل الزراعة يكمن في قدرتنا على جعل الشركات المصنعة العالمية مثل الشركة البريطانية الأمريكية للتبغ تحترم حرية المنظمة."

اقرأ المزيد: <https://www.iuf.org/news/iuf-floc-and-international-allies-press-british-american-tobacco-on-union-rights>



الناشر المسؤول قانوناً:
شاران بورو ، الأمين العام

ITUC
الاتحاد الدولي لنقابات العمال

tur@ituc-csi.org

www.ituc-csi.org

هاتف: +32 (0)2 224 0211

فاكس: +32 (0)2 201 5815

Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1
Brussels – Belgium 1210