



حوار أبوظبي بين الدول الآسيوية المرسلّة و المستقبلة للعمالة  
Abu Dhabi Dialogue among the Asian Labor-Sending and Receiving Countries

# بحثٌ في قطاعِ توظيفِ العمالةِ بينَ الإماراتِ العربيّةِ المتحدّةِ وولايةِ كيرلا الهنديّةِ ونيبال



International Organization for Migration  
The UN Migration Agency

المنظمة الدولية للهجرة  
الكويت

ديسمبر 2016

التقرير النهائي

إنّ الآراء الواردة في هذا التقرير هي آراء الكُتَّابِ، ولا تعكس بالضرورة رؤية المنظمة الدولية للهجرة. كما أنّ التسميات المستخدمة وطريقة عرض المواد في التقرير لا يُقصدُ بها التّعبير عن أيّ رأيٍ على الإطلاق من جانب المنظمة الدولية للهجرة فيما يتعلّق بالوضع القانوني لأيّ بلدٍ أو أرضٍ أو مدينةٍ أو منطقة، أو فيما يتعلّق بالوضع القانوني لسلطات هذه الأماكن أو حدودها أو تخومها.

إنّ المنظمة الدولية للهجرة ملتزمة بمبدأ أنّ الهجرة الإنسانية والمنظمة مفيدة لكلّ من المهاجرين والمُجتمع. والمنظمة الدولية للهجرة، باعتبارها منظمة حكومية دولية، تعملُ مع شركائها في المُجتمع الدوليّ على المُساعدة في مُواجهة التحدّيات العمليّاتيّة التي تواجه الهجرة وعلى تحسين الفهم لقضايا الهجرة وتشجيع التّمية الاقتصاديّة والاجتماعيّة من خلال الهجرة وأيضاً تعمل على الحفاظ على كرامة الإنسان والأوضاع الجيدة للمهاجرين.

إصدار المنظمة الدولية للهجرة

بيت الأمم المتّحدة - مشرف

المرجع الدبلوماسي

دولة الكويت

هاتف: 00965.2530.51.69 فاكس: 00965.2539.93.54

البريد الإلكتروني: [IOMkuwait@iom.int](mailto:IOMkuwait@iom.int)

الموقع الإلكتروني: [www.iom.int](http://www.iom.int)

جميع الحقوق محفوظة © للمنظمة الدولية للهجرة 2014

جميع الحقوق محفوظة. يُمنعُ منعاً باتاً استنساخ هذا المنشور أو تخزينه في نظم استرجاع المعلومات أو نقله بأيّ شكلٍ من الأشكال أو بأيّ وسيلةٍ سواء كانت هذه الوسيلة إلكترونيّة أو ميكانيكيّة أو من خلال النسخ الضوئيّ أو التّسجيل أو غير ذلك دون الحصول على إذنٍ خطّيّ مسبقٍ من النّاشر.



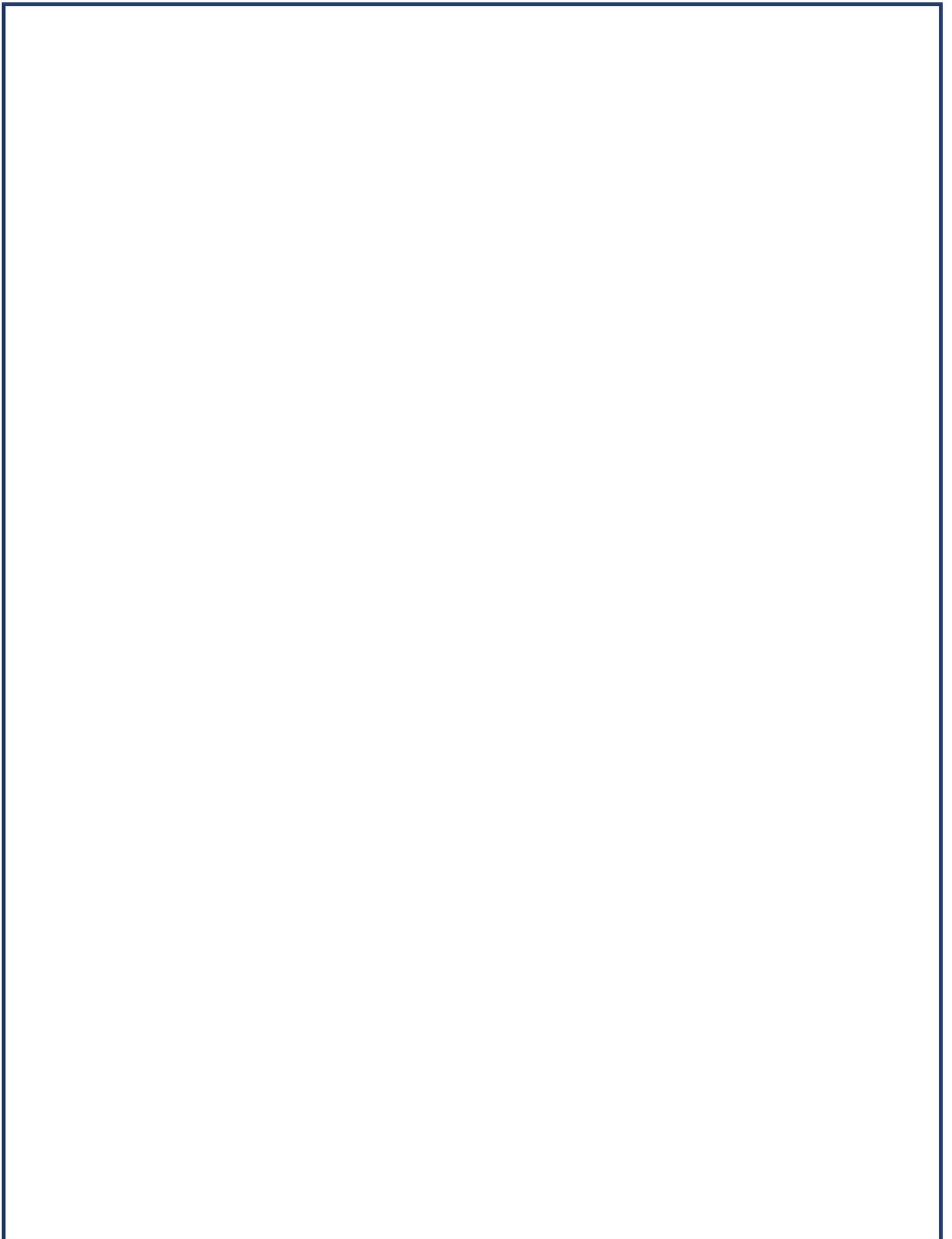
حوار أبوظبي بين الدول الآسيوية المرسلية والمستقبلة للعماله  
Abu Dhabi Dialogue among the Asian Labor-Sending and Receiving Countries

## التقرير النهائي

بحثٌ في قطاعِ توظيفِ العماله بين  
الإماراتِ العربيه المتحدّه وولاية كيرلا  
الهنديه ونيبال



International Organization for Migration  
The UN Migration Agency



## شكر وتقدير

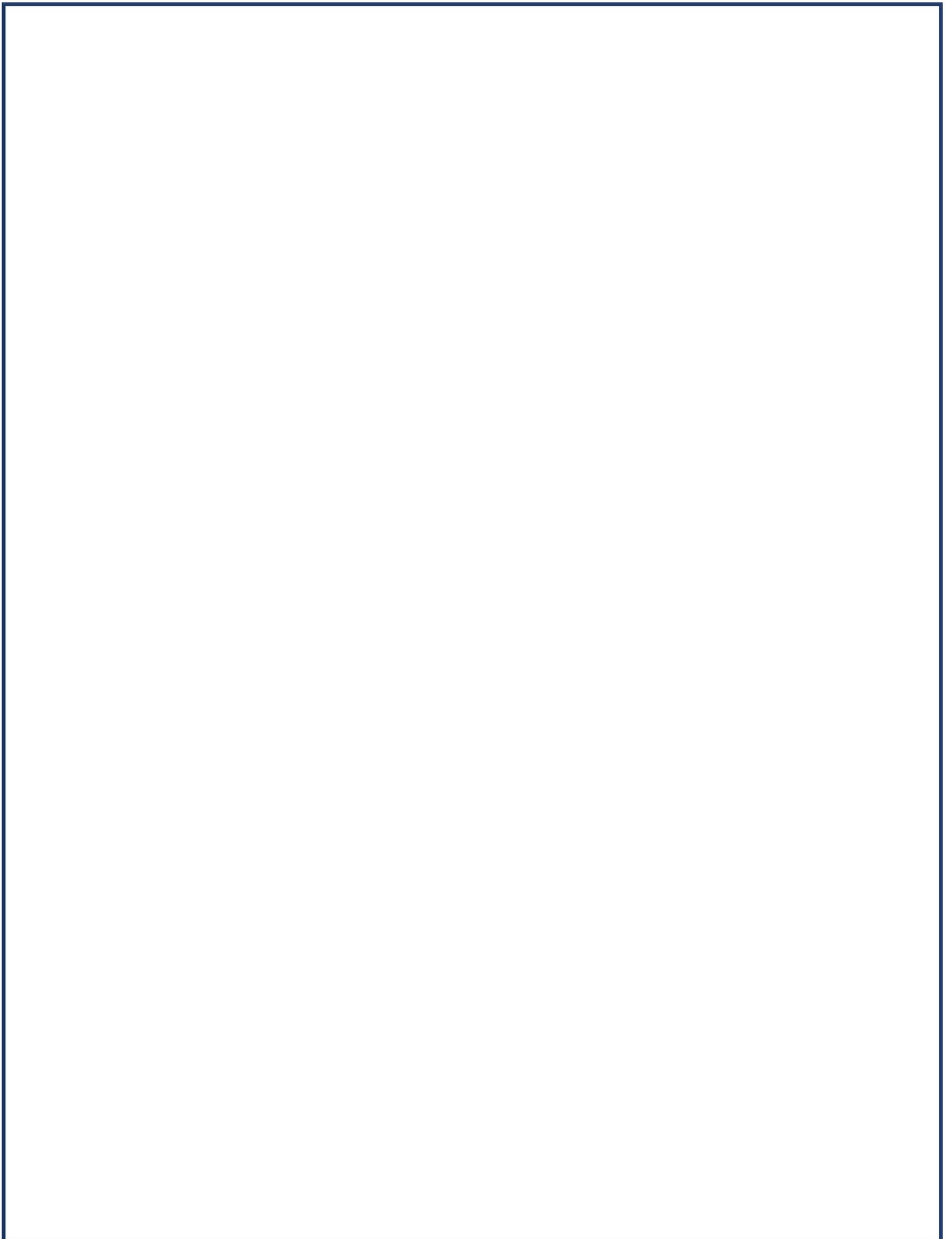
لقد تمّ إعداد وبحث وكتابة هذه التّقرير تحت إشراف المكتب القطريّ للمنظمة الدوليّة للهجرة في الكويت، وبدعم غير محدودٍ من قبل وزارة الموارد البشريّة والتّوطين لدولة الإمارات العربيّة المتّحدة والمعهد الهنديّ للإدارة في أحمد آباد وجامعة زايد ومعهد البحوث الاجتماعيّة والبيئيّة في نيبال ومُنْتدى المُهاجر في آسيا والوكالة السّويسريّة للتّنمية والتّعاون.

ويتقدّم مكتب المنظمة الدوليّة للهجرة في الكويت بشكرٍ خاصٍّ لفريق البحث، بدءًا بمنسّقي الدّراسة بالمعهد الهنديّ للإدارة في أحمد آباد الأستاذ الدكتور بيجو فاركي والأستاذ الدكتور سارال مخيرجي للإشراف على البحث في ولاية كيرلا الهنديّة وفي نيبال، وكذلك السيّد دواني تريباتي مُنسّقة الدّعم البحثي وفريق الدّعم البحثيّ المؤلّف من الدكتور عاشق حسين لون والسيّد أنسويا بيلاي والسيّد نيبو جون توماس. وإضافة إليهم، نعربُ عن امتناننا للدّكتور راجان فارغيس، مُدير كليّة مار توما للإدارة والتكنولوجيا، لمُساهمته الكريمة في تنسيق البحوث الميدانيّة في ولاية كيرلا. ونوجّه شكرًا خاصًّا للأستاذ الدكتور هابيبول خوندكر من جامعة زايد لإجراء وتنسيق البحث في الإمارات العربيّة المتّحدة، والسيّد أنيتا غيمير من معهد البحوث الاجتماعيّة والبيئيّة في نيبال لقيامها بالبحث في نيبال، والسيّد وليّم غويس والسيّد ماتسي ماكابواغ من مُنتدى المُهاجر في آسيا لتنسيق وإجراء البحث مع وكلاء التّوظيف الفرعيّين في الهند ونيبال.

وشكرٌ خاصٌّ لأعضاء اللّجنة التّوجيهيّة للدّراسة البحثيّة للدّعم القيم الذي قدّموه في كافّة مراحل الدّراسة البحثيّة. السّادة أعضاء اللّجنة التّوجيهيّة للدّراسة البحثيّة هم الدكتور عبد الرّحمن النّعيّم والسيّد إسكندر كلامي والسيّد رشا عاصم صالح من وزارة الموارد البشريّة والتّوطين لدولة الإمارات العربيّة المتّحدة والأستاذ الدكتور معاوية العوّاد من جامعة زايد والأستاذ الدكتور سنيل شارما من المعهد الهنديّ للإدارة في أحمد آباد والسيّد شارباريناث ناير والسيّد باسكال رايس من الوكالة السّويسريّة للتّنمية والتّعاون والسيّد مايكل نيوسُن من المنظمة الدوليّة للهجرة.

ونُعرب عن خالص الامتنان لخبراء المنظمة الدوليّة للهجرة الذين ساهموا بلا كللٍ في هذه الدّراسة البحثيّة، بمن فيهم السيّد لارا وايت والسيّد ماساكو أويدا والسيّد تارا براين والسيّد يانا دومان.

كما وتعرب المنظمة الدولية للهجرة في الكويت عن خالص الامتنان والشكر لكلّ العمّال المهاجرين وممثلي وكالات التّوظيف وممثلي أصحاب العمل وغيرهم من المصادر الرّئيسيّة للمعلومات الذين شاركوا خبراتهم وآراءهم القيّمة حيالّ عمليّات التّوظيف.



## جدول المحتويات

7	..... جدول المحتويات
9	..... قائمة الأشكال التوضيحية والجداول
12	..... المُسمّيات والمختصرات
14	..... الملخص التنفيذي
1	..... الباب الأول: مراجعة الإنتاج الفكري
1	..... 1.1 مُقدّمة
3	..... 1.2 هجرة اليد العاملة من الهند
3	..... 1.2.1 دور هجرة اليد العاملة
6	..... 1.2.2 عمليّة التّوظيف وحوكمتها
11	..... 1.3 هجرة اليد العاملة من نيبال
11	..... 1.3.1 دور هجرة اليد العاملة
13	..... 1.3.2 عمليّة التّوظيف وحوكمتها
18	..... 1.4 توظيف اليد العاملة في الإمارات العربيّة المتّحدة
21	..... 1.5 هجرة اليد العاملة من منظور سلاسل التّوريد
24	..... الباب الثاني: منهج البحث
24	..... 2.1 مُقدّمة
25	..... 2.2 أدوات جمع البيانات
26	..... 2.3 جمع البيانات
30	..... 2.4 تحليل البيانات
31	..... الباب الثالث: خريطة عمليّة التّوظيف
31	..... 3.1 عمليّة التّوظيف في الهند
31	..... 3.1.1 بدء العمليّة
32	..... 3.1.2 الحصول على طلب التّوظيف
32	..... 3.1.3 نظام بوابة الهجرة الإلكترونيّة
33	..... 3.1.4 الأدونات والموافقات
34	..... 3.1.5 مرحلة المُقابلات

35	..... 3.1.6 مرحلة ما بعد المُقابلات
36	..... 3.2 عملية التوظيف في نيبال
36	..... 3.2.1 بدء عملية التوظيف
37	..... 3.2.2 الحصول على طلب التوظيف
37	..... 3.2.3 الأذونات والموافقات
38	..... 3.2.4 الإعلانات
38	..... 3.2.5 عمليات شركات العمالة
40	..... 3.2.6 رابط وكلاء التوظيف الفرعيين
40	..... 3.2.7 أشكال أخرى للتوظيف
41	..... 3.2.8 عملية الاختيار
42	..... 3.2.9 مرحلة ما بعد الاختيار
44	..... 3.2.10 الوصول إلى دولة الإمارات العربية المتحدة
46	..... الباب الرابع: استنتاجات البحث
109	..... الباب الخامس: التوصيات

## قائمة الأشكال التوضيحية والجدول

- 31 ..... الشكل 1: عملية التوظيف في الهند. تدقق المعلومات والمال والوثائق بين الأطراف المعنية
- 36 ..... الشكل 2: عملية التوظيف في نيبال من خلال شركات العمالة
- 28 ..... الجدول 1: تكوين العينة الهند
- 29 ..... الجدول 2: تكوين العينة نيبال
- 37 ..... الجدول 3: التوظيف من خلال شركات العمالة
- 41 ..... الجدول 4: إجراءات التوظيف - التوظيف المباشر
- 44 ..... الجدول 5: الصرافة بين أصحاب العمل الأجانب وشركات العمالة في نيبال
- الجدول 6: هل توجب عليك دفع ثمن لقاء الحصول على معلومات حيال عملية الهجرة  
و/أو التوظيف في الإمارات العربية المتحدة؟ (الهند)
- 46 ..... الجدول 7: إذا كانت الإجابة بنعم، فلن توجب عليك الدفع، وبأي شكل؟ (الهند)
- 47 ..... الجدول 8: المبلغ الواجب دفعه لوكلاء التوظيف (الهند)
- 48 ..... الجدول 9: من أين حصلت على المال لتغطية رسوم أتعاب وكلاء التوظيف؟ (الهند)
- 49 ..... الجدول 10: لم دفعت لوكيل التوظيف؟ (الهند)
- 49 ..... الجدول 11: من أين حصلت على المال لتغطية رسوم أتعاب وكلاء التوظيف؟ (نيبال)
- 50 ..... الجدول 12: لم دفعت لويل التوظيف؟ (نيبال)
- 51 ..... الجدول 13: ممن طلبت الإرشاد والمساعدة والدعم فيما يتعلق بالتوظيف (الاختيار من متعدد)؟ (الهند)
- 53 ..... الجدول 14: إدراك العمال لعملاء التوظيف المدرجين على اللائحة السوداء (الهند)
- 55 ..... الجدول 15: إدراك العمال للأجور المحددة الواجب دفعها لوكلاء التوظيف (الهند)
- 56 ..... الجدول 16: إدراك العمال لعملاء التوظيف المدرجين على اللائحة السوداء (نيبال)
- 57 ..... الجدول 17: إدراك العمال للأجور المحددة الواجب دفعها لوكلاء التوظيف (نيبال)
- 58 ..... الجدول 18: هل سبق وحضرت أية تدريبات أو ندوات أو دورات حول التوظيف في الخارج؟ (الهند)
- 70 ..... الجدول 19: إن كانت الإجابة بلا، هل تشهر بالحاجة إلى تدريب معين؟ (الهند)
- 71 ..... الجدول 20: مجالات التي يتوجب فيها التدريب (الهند)
- 71 ..... الجدول 21: هل سبق وحضرت أية تدريبات أو ندوات أو دورات حول التوظيف في الخارج؟ (نيبال)
- 72 ..... الجدول 22: إن كانت الإجابة بلا، هل تشهر بالحاجة إلى تدريب معين؟ (نيبال)
- 72 ..... الجدول 23: مجالات التي يتوجب فيها التدريب (نيبال)
- 72 ..... الجدول 24: متى وقعت العقد؟ (الهند)
- 75 ..... الجدول 25: متى يقوم العمال المرشحون بتوقيع العقود؟ (الهند)

- الجدول 26: هل طُلبَ منك تسليمُ وثائقك الأصلية؟ (الهند) ..... 76
- الجدول 27: متى وقَّعت العقد؟ (نيبال) ..... 76
- الجدول 28: هل طُلبَ منك تسليمُ وثائقك الأصلية؟ (نيبال) ..... 77
- الجدول 29: هل كان هناك تباينات بين عرض العمل الذي تلقَّيته وعقد العمل؟ (الهند) ..... 78
- الجدول 30: ما هي تفاصيل هذه التباينات بين عرض العمل الذي تلقَّيته وعقد العمل؟ (الهند) ..... 79
- الجدول 31: هل قمت بالشكوى حيال الإخلال بالعقد؟ (الهند) ..... 80
- الجدول 32: هل كان هناك تباينات بين عرض العمل الذي تلقَّيته وعقد العمل؟ (نيبال) ..... 80
- الجدول 33: ما هي تفاصيل هذه التباينات بين عرض العمل الذي تلقَّيته وعقد العمل؟ (نيبال) ..... 81
- الجدول 34: هل قمت بالشكوى حيال الإخلال بالعقد؟ (نيبال) ..... 82
- الجدول 35: هل قمتَ بدفع أية رسومٍ لصاحب العمل؟ (الهند) ..... 84
- الجدول 36: في حال الإجابة بنعم، من طلبَ منك أن تدفع؟ (الهند) ..... 84
- الجدول 37: كم روبية هندية دفعت (تقريباً)؟ (الهند) ..... 84
- الجدول 38: هل قمتَ بدفع أية رسومٍ لصاحب العمل؟ (نيبال) ..... 85
- الجدول 39: في حال الإجابة بنعم، من طلبَ منك أن تدفع؟ (نيبال) ..... 86
- الجدول 40: ما المبلغ الذي قمت بدفعه؟ (نيبال) ..... 86
- الجدول 41: هل تلقَّيت أية توجيهات قبل المغادرة؟ (الهند) ..... 90
- الجدول 42: في حال الإجابة بنعم، من أعطى توجيهات ما قبل المغادرة؟ (الهند) ..... 90
- الجدول 43: هل تلقَّيت أية توجيهات قبل المغادرة؟ (نيبال) ..... 91
- الجدول 44: في حال الإجابة بنعم، من أعطى توجيهات ما قبل المغادرة؟ (نيبال) ..... 91
- الجدول 45: هل أطلعتك وكالة التوظيف على الحقوق والمسؤوليات المترتبة؟ (الهند) ..... 93
- الجدول 46: هل أطلعتك وكالة التوظيف على آليات التعويض المعمول بها؟ (الهند) ..... 94
- الجدول 47: هل هنالك من خطوط وبوابات إلكترونية للمساعدة في الإجابة على استفساراتك؟ (الهند) ..... 94
- الجدول 48: هل هي متوفرة في لغة تفهماها؟ (الهند) ..... 95
- الجدول 49: هل كانت خطوط المساعدة كافية؟ (الهند) ..... 95
- الجدول 50: هل أطلعتك وكالة التوظيف على الحقوق والمسؤوليات المترتبة؟ (نيبال) ..... 97
- الجدول 51: هل أطلعتك وكالة التوظيف على آليات التعويض المعمول بها؟ (نيبال) ..... 97
- الجدول 52: هل هنالك من خطوط وبوابات إلكترونية للمساعدة في الإجابة على استفساراتك؟ (نيبال) ..... 97
- الجدول 53: هل هي متوفرة في لغة تفهماها؟ (نيبال) ..... 98
- الجدول 54: هل كانت خطوط المساعدة كافية؟ (نيبال) ..... 98
- الجدول 55: ما هو نوع التأشيرة التي تقدّمت بطلبها؟ (العَمال النيباليين) ..... 100

الجدول 56: ما هو نوع التأشيرة التي تقدمت بطلبها؟ (العمّال الهنديين) 100

.....

الجدول 57: ما هو نوع التأشيرة التي تقدمت بطلبها؟

هل تقوم بالعمل ذاته المنصوص عليه في عقد عملك؟ (الهند) 101 .....

الجدول 58: ما هو نوع التأشيرة التي تقدمت بطلبها؟

هل تقوم بالعمل ذاته المنصوص عليه في عقد عملك؟ (نيبال) 101 .....

## المُسمّيات والمُختصرات

Civil Society Organisation	CSO	مُنظّمات المُجتمع المدنيّ
District College Coordinator	DCC	مُنسّق كليّة الولاية
Department of Foreign Employment	DoFE	إدارة العمالة الأجنبيّة
Emigration Clearance Not Required	ECNR	تصريح الهجرة غير مطلوب
Emigration Clearance Required	ECR	تصريح الهجرة مطلوب
Foreign Employment Promotion Board	FEPB	مجلس تعزيز العمالة في الخارج
Federation of Indian Chambers of Commerce and Industry	FICCI	اتّحاد الغرف الهندية للتجارة والصناعة
Government of India	Gol	حكومة الهند
Government of Nepal	GoN	حكومة نيبال
Indian rupee	INR	الروبية الهندية
Kerala Migration Survey	KMS	مسح الهجرة في ولاية كيرلا
Labour Permission Stickers	LPS	ملصقات تصريح العمل
Ministry of External Affairs	MEA	وزارة الشؤون الخارجية
Ministry of Human Resources and Emiratisation	MoHRE	وزارة الموارد البشرية والتوطين بدولة الإمارات العربية المتحدة
Ministry of Overseas Indian Affairs	MoOIA	وزارة الشؤون الهندية في الخارج
Ministry of Labour and Employment	MoLE	وزارة العمل
Memorandum of Understanding	MoU	مذكرة تفاهم
Migrant Resource Centre	MRC	مركز موارد المهاجرين
Nepal Association of Foreign Employment Agencies	NAFEA	الرابطة النيبالية لوكالات التوظيف في الخارج
Nepalese rupee	NPR	الروبية النيبالية

Overseas Development and Employment Promotion Consultants	ODEPC	الاستشارات لتعزيز التنمية والتوظيف في الخارج
Non-Resident Keralites Affairs Department	NORKA	دائرة شؤون الكيراليين غير المقيمين
Protector General of Emigrants	PGE	الحامي العام للمغتربين
United Nations Department for Economic and Social Affairs	UNDESA	إدارة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية
United States dollar	USD	الدولار الأمريكي
Wage Protection System	WPS	نظام حماية الأجور

## مُلخَص تنفيذي

تمّ تكليفُ الورقةِ الدراسيةِ «بحثٌ في قطاعِ توظيفِ العمالةِ بين دولة الإمارات العربية المتحدة وولاية كيرلا الهندية ونيبال» للمُنظمةِ الدوليةِ للهجرةِ من قبل وزارةِ المواردِ البشريةِ والتّوطينِ في دولة الإمارات العربية المتحدة، وذلك في إطارِ حوارِ أبو ظبي. وتتنظّرُ هذه الدّراسةُ في عمليّاتِ توظيفِ العمالةِ من الهند ونيبال إلى الإمارات العربية المتحدة، مع التّركيزِ على العُمالِ ضعيفي المهاراتِ ومُتوسّطي المهاراتِ. وتسعى الدّراسةُ إلى إيجادِ فهمٍ للهياكلِ والتّحدّياتِ والعيوبِ الحاليّةِ الموجودةِ في هذا النّظامِ والتي من شأنها أن تعقّد التّنظيمَ وتُعرضِ العُمالِ الحاليّين والمُحتملِ قُدومهم إلى مُختلفِ أشكالِ سوءِ المعاملةِ والاستغلالِ، ومن أبرزها رسومُ التّوظيفِ غيرِ القانونيّةِ المفروضة، وذلك بهدف التّشجيعِ على وضعِ نظمٍ أكثرِ فاعليّةً ومُمارساتِ التّوظيفِ العادلةِ في المُستقبلِ.

وسعيًا لتحقيقِ هذه الغايةِ تمّ إجراءُ المُقابلاتِ والاستطلاعاتِ مع الأطرافِ المعنيّةِ في البلدانِ المخصصة، بما في ذلك 2421 عاملاً و316 من الجهاتِ المُوظّفةِ وأصحابِ العملِ والمسؤولين الحكوميين، وغيرهم من مصادرِ المعلوماتِ الرّئيسيّةِ ذات الصّلة. لقد تمّ الاعتمادُ على منهجِ «كرة التّلعج» في تحديدِ شركاءِ المُقابلاتِ والمُشاركين في الاستطلاعِ المُحتملين، وتمّ إجراءُ التّحليلِ من منظورِ سلاسل التّوريدِ، انتهاءً بالوصولِ إلى 22 من الاستنتاجاتِ الرّئيسيّةِ و11 توصية.

تُبيّنُ الدّراسةُ أنّ مُعظمَ العُمالِ الهنديّين والنيباليّين يرونَ بأنّ دفعِ رسومِ الاستقدامِ المُرتفعة، التي عادةً ما يحصلون عليها كقروضٍ غيرِ رسميّةٍ من أفرادِ العائلةِ أو الأصدقاء، هو أمرٌ مُسلّمٌ به. ويتفاهمُ هذا الوضعُ نتيجةً لنقصِ المعرفةِ العامّةِ لدى العُمالِ فيما يتعلّقُ بكلِّ من الحدودِ القُصوى للرّسومِ المفروضةِ حكوميًّا ووكلاءِ التّوظيفِ المُدرّجين على القائمةِ السّوداءِ. ولا يقتصرُ الأمرُ على افتقارِ العاملين في التّوظيفِ للتّدريبِ الكافي في استقدامِ وتوظيفِ الأجنبيّين وبالتالي عجزهم عن تقديمِ المعلوماتِ الصّحيحةِ للعُمالِ، ناهيكَ عن كونهم أنفسهم عرضةً لارتكابِ الانتهاكاتِ لقواعدِ ونُظمِ الحكومة؛ حيث تبقى منصّاتِ المعلوماتِ الأخرى، كالتّوجيهاتِ قبلِ المُغادرة، غيرِ كافيةٍ في المضمونِ والتّنفيدِ على حدّ سواء. وفي الوقتِ ذاته، تكشفُ هذه الدّراسةُ كيف أنّ وكالاتِ التّوظيفِ الحكوميّةِ لاتزالُ تفتقرُ إلى قدراتِ المُوظّفينِ والوصولِ إلى أصحابِ العملِ في الإمارات العربية المتحدة، وبالتالي فشلها في تحقيقِ غايتها بشكلٍ سليمٍ من حيث توفيرِ بديلٍ عادلٍ وذو تكلفَةٍ مُنخفضةٍ يُستعاضُ به عن وكالاتِ التّوظيفِ الخاصّةِ.

إنّ وكلاء التّوظيف الفرعيّين، غير القانونيّين في الهند وذوي الحرّيات المهنيّة المُقيّدة بشدّة في نيبال، هم القنوات الرّئيسيّة التي يستطيعُ العمّال من خلالها الحصول على عمل في الإمارات العربيّة المتّحدة. وفي حين أنّه لا يُمكنُ إنكارُ وجود مُمارساتٍ خاطئةٍ بين وكلاء التّوظيف الفرعيّين - الأمر الذي يُعتبر حقيقةً تزيد من سمعتهم السيئة، ويُعزّزها الافتقار إلى التّنظيمات الحكوميّة - يُظهرُ هذا البحثُ كيف أنّ العمّال يتقون كلّ النّقة بوكلاء التّوظيف الفرعيّين، المُتأصّلين في المُجتمعات المحليّة، على أنّهم مصدرٌ موثوقٌ للمعلومات ومرجعٌ للشكاوي. ومن ناحيةٍ أخرى، إنّ المعلومات المضلّة التي ينشرها وكلاء التّوظيف الفرعيّون هي عادة ما تكون نتيجة لتناقل المعلومات الخاطئة عبر سلاسل التّوظيف وليست مُمارسة مُعمّدة. وفي الحقيقة، وجدت الدّراسة أنّ العديد من وكلاء التّوظيف الفرعيّين يقومون بالتحرّري عن الخلفيّات قبل إقامة علاقات العمل مع وكالات التّوظيف، وذلك بغرض ضمان مدى احترام شركائهم التجاريّين الجدد، ويُقدّمون بنفس الوقت خدمة فحص وفرز العمّال المُحتملين.

كما وتسلّطُ استنتاجاتُ هذه الدّراسة الضّوء على الأسباب التي تدفعُ وكلاء التّوظيف ووكلاء التّوظيف الفرعيّين إلى تقاضي رسومٍ من العمّال أعلى من تلك المسموح بها قانونيّاً في أنّ هذه الرّسوم قد تعكسُ التّكاليف الفعليّة لخدمات التّوظيف التي يُقدّمها وكلاء التّوظيف. على سبيل المثال، يتوجّبُ على الوكلاء إنشاء والحفاظ على علاقاتٍ مع الوكلاء الشّركاء وتحملُ تكاليف التّرتيبات اللّوجستيّة وأحياناً تغطية تكاليف انسحاب العمّال المُرشّحين من عمليّة التّوظيف.

كما تُبرّرُ الدّراسة أنّ السّقف الحكوميّ لرسوم التّوظيف يستندُ إلى افتراض أنّ أصحاب العمل يدفعون مُعظم تكاليف التّوظيف. بيد أنّها، ونظراً لأنّ نموذج الأعمال التجاريّة السائد للتّوظيف الدوليّ لا يزالُ بالغالب نموذجاً يتحمّلُ فيه الموظّف العاملُ التّكاليف، فإنّ فرض الرّسوم المرتفعة على العمّال يُمكنُ تفسيره بوصفه انعكاساً لتكاليف التّوظيف الفعليّة. وإضافةً إلى تكاليف التّوظيف التجاريّة، يرى وكلاء التّوظيف بأنّهم غالباً ما يتحمّلون تغطية التكاليف المُرتبّة على اختيار العمّال المُحتملين التّراجع والانسحاب من عمليّة التّوظيف في مرحلة مُتقدّمة أو بعد فترةٍ وجيزةٍ من وصولهم إلى الإمارات العربيّة المتّحدة. وللتعامل مع إمكانيّة حصول أمرٍ كهذا، يبدو بأنّ عملاء التّوظيف يقومون باستغلال العمّال أكثر من خلال الاحتفاظ بوثائقهم الأصليّة، فضلاً عن إلزامهم بتوقيع عقود غير رسميّة في بلدان المنشأ.

وعلاوة على ما سبق، تسلّطُ هذه الدّراسة الضّوء على انعدام المُساءلة لدى أصحاب العمل من حيث اشتراكهم مع شركات التّوظيف الشّريكة في الممارسات غير القانونيّة وغير الأخلاقيّة، وذلك في ظلّ الغياب الواضح

لآليات الرقابة في بلدان المنشأ. كما يبدو بأن لدى أصحاب العمل نظم داخلية محدودة لمراقبة الممارسات غير القانونية وغير الأخلاقية لموظفي الشركة المسؤولين عن عمليات التوظيف. وتؤكد استنتاجات البحث بأن استبدال العقود لايزال ممارسة شائعة بين أصحاب العمل. غير أنه من شأن انعدام التنسيق بين بلدان المنشأ والمقصد حيال أنظمة حركة العمالة (أي بوابات الهجرة الإلكترونية، بالإنكليزية: *eMigrate*) أن يؤدي إلى ازدواجية في إصدار عقود العمل التي قد يراها العمال على أنها بدائل للعقود. وبالإضافة إلى ذلك، أعرب عدد من أصحاب العمل عن دعمهم لنموذج توظيف يتحمل فيه العمال التكاليف، سعياً منهم لضمان التزام العمال حالما يتم توظيفهم. كما تبين بأن أصحاب العمل الآخرين يحملون العمال التكاليف، عبر وكلاء التوظيف بشكل أساسي، بغية ضمان اختيار العمال للعمل.

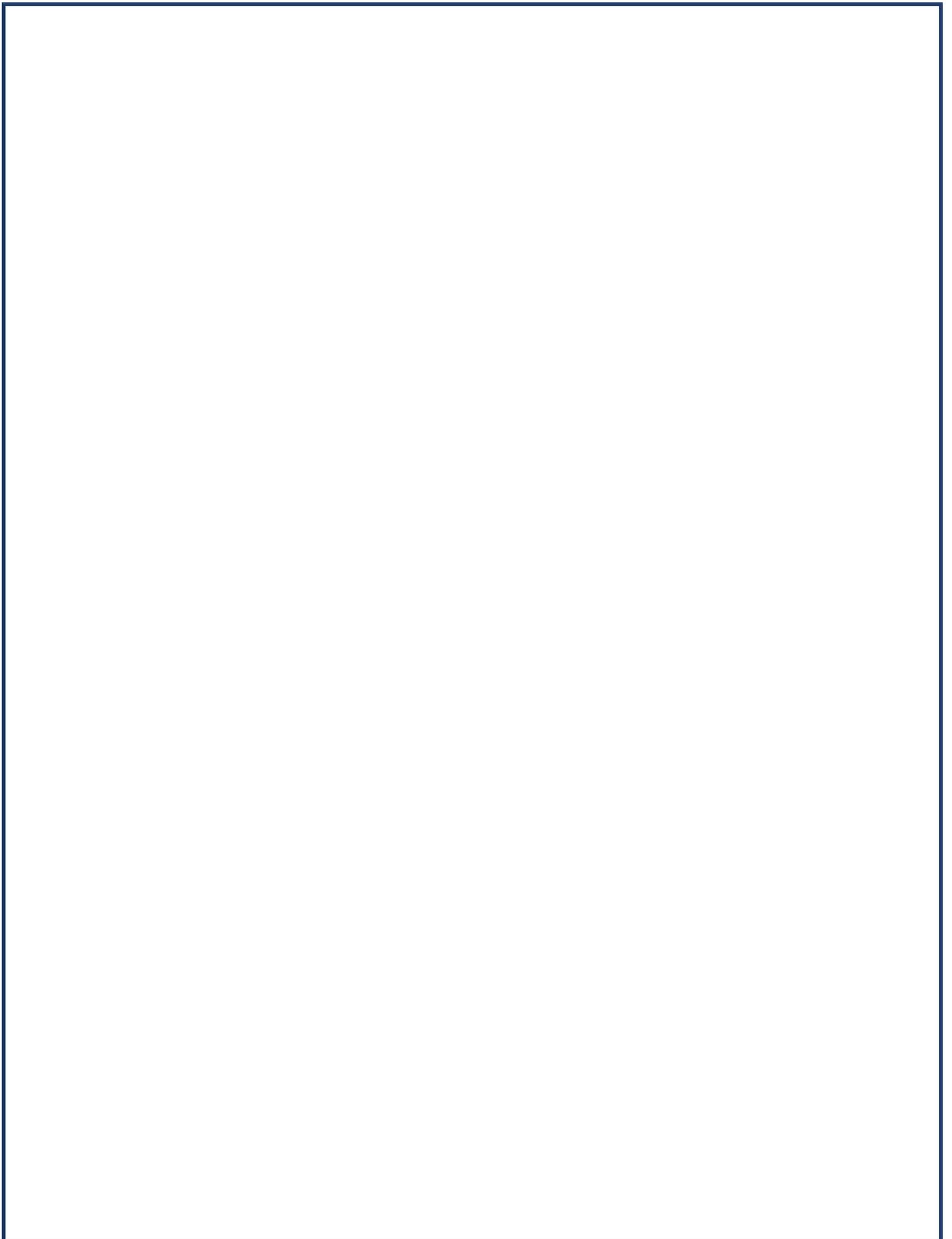
وتظهر الدراسة بأن آليات الشكاوي والتعويض لا تزال تواجه صعوبة في بلدان المنشأ والمقصد. وتشكل التكاليف المرتفعة للتقاضي رادعاً للعمال يحول دون لجوئهم إلى تقديم الشكاوي. وبالإضافة إلى ذلك، فإنه يُنظر إلى الشكاوي في بلدان المنشأ على أنها غير مواتية اجتماعياً وتثير المخاوف من القائمة السوداء والأعمال الانتقامية. لقد أدى عدم إدراك العمال لوجود خطوط المساعدة وغيرها من وسائل الوصول إلى العدالة في دولة الإمارات العربية المتحدة، جنباً إلى جنب مع انعدام الحوافز التي تدفع أصحاب العمل إلى تسجيل الشكاوي واتخاذ الإجراءات بشأنها، إلى خلق بيئة خانقة للعمال المهاجرين المكرويين.

تكشف الدراسة أيضاً كيف أنّ غياب التنسيق بين بلدان المنشأ والمقصد من شأنه أن يزيد من حالات استغلال العمال. وقد ظهر ذلك جلياً في نظام الهجرة الإلكتروني. ومن المفارقات أن هذا النظام، الذي وُضع أصلاً لحماية العمال المعرضين للاستغلال، زاد من التكاليف على العمال لاستيفاء متطلباته من وثائق إضافية. ومن جهة أخرى، إن إمكانية تحويل تأشيرة الزيارة والسياحة وتأشيرة العائلة إلى تأشيرة عمل كانت قد أتاحت المجال أمام العمال لتفادي وكالات التوظيف والتكاليف المترتبة عليها، بيد أنها تمنع عنهم آليات الحماية في بلدانهم الأم وتجعلهم أكثر عرضة للاستغلال في الإمارات العربية المتحدة. وأخيراً، يُظهر البحث كيف أنّ شركات توريد اليد العاملة، التي تعمل بشكل غير قانوني في الإمارات العربية المتحدة، تزيد من تكاليف التوظيف غير الرسمي التي يتكبدها المهاجرون العمال وتزيد كذلك من مخاطر تعرضهم للاستغلال.

ونقدّم هذه الدراسة 11 توصية عملية لمواجهة التحديات التي تمّ تحديدها وهي:

1. إنشاء شهادة لوكالات التوظيف وأنظمة تصنيف بناءً على قواعد السلوك القانونية والأخلاقية؛

2. وضع برامج تدريب إلزامي رسمي لوكالات التوظيف، وبناء القدرات وإضفاء طابع مهني للوكالات الحكومية؛
3. تنظيم وإضفاء طابع مهني للوكلاء الفرعيين بغية تضمينهم بشكل رسمي وكامل في عملية التوظيف؛
4. جعل آليات تقديم التوجيه قبل المغادرة آليات رقمية ولا مركزية؛
5. وضع نظام لتأثيرات العمل الموسمي كبديل لشركات توريد اليد العاملة؛
6. منع العمال ذوي المهارة المنخفضة والمتوسطة من تحويل تأشيرة الزيارة أو السياحة أو التأشيرة العائلية إلى تصاريح عمل دون الدخول من خلال بلدانهم الأصلية؛
7. تخفيض تكاليف التفاوض ومعالجة ثقافة القائمة السوداء والخوف من الأعمال الانتقامية في بلدان المنشأ؛
8. استحداث آليات شكاو مُحفزة لأصحاب العمل، وزيادة الوعي حيال آليات الشكاوي والتعويض في الإمارات العربية المتحدة؛
9. إنشاء نظام للمسؤولية التسلسلية يُحمل أصحاب العمل المسؤولية عن السلوكيات غير القانونية وغير الأخلاقية لوكالات التوظيف الشريكة في بلدان المنشأ؛
10. تشكيل مجموعات عمل ثنائية معنية بالتحديات ذات الأولوية ضمن دورة التوظيف بين بلدان المنشأ والمقصد، كإنشاء مجموعة عمل لمواءمة أنظمة الإمارات العربية المتحدة مع نظام الهجرة الإلكتروني في الهند، على سبيل المثال لا الحصر؛
11. إنشاء آلية للحوار المُأسس بشأن التوظيف بين الأطراف المعنية من الجهات الحكومية وقطاع التوظيف في بلدان المنشأ والمقصد.



## الباب الأول: مراجعة الإنتاج الفكري

### 1.1 مُقدّمة

وفقاً لكتاب حقائق الهجرة والتحويلات للعام 2016، يُقيم ما يزيد عن 247 مليون شخصٍ، أو 3.4 بالمئة من تعداد سكّان العالم، خارج بلدان المنشأ. ولا يزال عددُ المهاجرين الدوليين في تزايدٍ مُستمرٍّ مع مرور الوقت، حيث استمرّ المعدّل أعلى من 3 بالمئة من مجمل سكّان العالم في السّنوات الخمسة عشر الأخيرة (مجموعة البنك الدوليّ، 2016). إنّ بلدانَ مجلس التعاون الخليجيّ الستّة (المملكة العربيّة السّعوديّة ومملكة البحرين ودولة الكويت وقطر وسلطنة عمان والإمارات العربيّة المتّحدة) مُضيفة لما يزيد عن 22 مليون مهاجرٍ مُؤقت (إدارة الأمم المتّحدة للشؤون الاقتصاديّة والاجتماعيّة، 2013). وتقدّم دول مجلس التّعاون الخليجيّ سنويّاً قرابة 1.5 مليون وظيفة تُساعد في إعالة ما يقدرُ بـ150 مليون من المُعالين في بلدانهم (السويديّ، 2013: xvii).

إنّ الهجرة ظاهرةٌ مُعقّدة ترتبطُ ارتباطاً وثيقاً بتاريخ البشريّة. وقد ساعدت العولمة على الإسراع في تنقّلات النّاس والمُنْتجات (السّلع والخدمات) واليد العاملة عبر الحدود الوطنيّة. وتحديداً أثّرت في تدفّق اليد العاملة التي تؤثر على كلّ من البلدان المُرسلة والبلدان المُستقبلة بطرقٍ مُتعدّدة، سواء كانت الهياكل الاقتصاديّة والمؤسّساتيّة والتركيبة السكّانيّة، أو السّياسة المحليّة والأمن الوطنيّ (كابور ديفيش، 2010). لقد ولّدت الطّبيعة المُعقّدة للهجرة مجموعة واسعة من الدّراسات الأكاديميّة والبحوث من منظوراتٍ سوسيلوجيّةٍ واقتصاديّةٍ وسياسيّةٍ وثقافيّةٍ التي تبحثُ، على سبيل المثال، توصيفات حالات المهاجرين أو عواقب الهجرة على البلدان المُرسلة والمُستقبلة (رجان إيرودايا، 2015؛ رشمي آر. إس & سعيد أونيسا، 2013؛ رجان إيرودايا وآخرون، 2011؛ بياسيري وكراماسيكارا، 2011؛ بينود خديرا، 2010؛ ساري سريفاستافا & إس.ك ساسيكومار، 2003؛ ديباك ناير، 1994).

هذا المشروع البحثيّ، الذي قامت بإجرائه المُنظمة الدوليّة للهجرة بتكليفٍ من وزارة الموارد البشريّة والتّوطين بدولة الإمارات العربيّة المتّحدة ولحسابها، يبحث عمليّة التّوظيف للأيدي العاملة المُهاجرة من نيبال والهند إلى الإمارات العربيّة المتّحدة. وبالتالي، يُسلّط البحث الضّوء بلدين حيث تلعب تنقّلات اليد العاملة دوراً كبيراً وتؤثر بشكل كبير، ويكوّن مواطنو هذين البلدين جاليتين كبيرتين في الإمارات العربيّة المتّحدة. إنّ الطريق من الهند إلى الإمارات العربيّة المتّحدة هو واحدٌ من أهمّ ممرّات الهجرة في العالم وأسرعها نموّاً، مع تواجد قرابة 3 مليون

مُهَاجِرٍ هِنْدِيٍّ يَقيَمونَ في الإِمَارَاتِ العَرَبِيَّةِ المُتَّحِدَةِ في العَامِ 2015 مُقَارِنَةً بِمِليُونِ مُهَاجِرٍ هِنْدِيٍّ في العَامِ 2000 (إِدَارَةُ الأُمَمِ المُتَّحِدَةِ لِلشُّؤُونِ الإِقْتِصَادِيَّةِ وَالإِجْتِمَاعِيَّةِ، 2015). في حِينِ أَنَّ الجَالِيَّةَ النِيبَالِيَّةَ الصَّغِيرَةَ وَلَكِن سَرِيعَةَ النَّموِّ في الإِمَارَاتِ العَرَبِيَّةِ المُتَّحِدَةِ تُقَدَّرُ بِحوَالِي 300 أَلْفِ مُهَاجِرٍ نِيبَالِيٍّ (إِنْتِشَلِي، 2014).

هَنَّاكَ نواعانَ من هِجْرَةِ اليَدِ العَامِلَةِ من الهِنْدِ وَنِيبَالٍ: يَتِمُّ التَّوَعُّ الأَوَّلُ بِالهِجْرَةِ الدَّائِمَةِ لِلعُمَالِ وَالمِهْنِيِّينَ ذَوِي المِهَارَاتِ العَالِيَةِ بِشَكْلِ أُسَاسِيٍّ إِلى البُلْدَانِ المُتَقَدِّمَةِ كَالوَلَايَاتِ المُتَّحِدَةِ الأَمْرِيكِيَّةِ وَكِنْدَا وَالمَمْلَكَةِ المُتَّحِدَةَ وَأَسْتْرَالِيَا. وَقَدْ بَدَأَتْ ظَاهِرَةُ الهِجْرَةِ هَذِهِ في بَدَايَةِ خَمْسِينِيَّاتِ القَرْنِ المُنصرَمِ، بِيَدِ أَنَّهَا اِكْتَسَبَتْ زَخْمًا كَبِيرًا خِلالَ التَّسْعِينَاتِ إِثْرَ التَّطَوُّراتِ الكَبِيرَةِ في مِجالِ تِكْنُولُوجِيَا المَعْلُومَاتِ وَزِيَادَةِ الطَّلَبِ عَلى المِهْنِيِّينَ المِهْرَةِ. أَمَّا التَّوَعُّ الثَّانِي مِنَ الهِجْرَةِ، الَّذِي يُشَكِّلُ مَحورَ هَذَا البَحْثِ، يَنْطَوِي عَلى العُمَالِ ذَوِي المِهَارَاتِ المُنخَفِضَةِ وَالمُتَوَسِّطَةِ الَّذِيْنَ يُوَافِقُونَ عَلى الأَعْمَالِ التَّعاقُدِيَّةِ المُوقَّتَةِ في بِلْدَانِ الخَلِيجِ العَرَبِيِّ، في مَمْلَكَةِ البَحْرَيْنِ وَدَوْلَةِ الكُوَيْتِ وَقَطْرَ وَسُلْطَنَةِ عَمَانَ وَالمَمْلَكَةِ العَرَبِيَّةِ السَّعُودِيَّةِ وَالإِمَارَاتِ العَرَبِيَّةِ المُتَّحِدَةِ، وَخَاصَّةً بَعْدَ ارْتِفاعِ أُسْعارِ النَّفْطِ في 1974/1973 وَعامِ 1979 (كَابورِ دِيفِيش، 2010). وَنَتِيجَةً لِلارْتِفاعِ المُتَزَايِدِ في عَائِدَاتِ النَّفْطِ في الخَلِيجِ العَرَبِيِّ، وَما تَرْتَبُ عَلى ذَلِكَ مِنَ الاسْتِثْمَارَاتِ في مِشارِيعِ ضَخْمَةٍ لِتَطْوِيرِ البِنَى التَّحْتِيَّةِ، بِالإِضَافَةِ إِلى النِّقْصِ في الأيديِ العَامِلَةِ المَحَلِّيَّةِ المَعْرُوضَةِ، فَقَدْ تَوَلَّدَ طَلَبٌ مُتَزَايِدٌ عَلى العَمالَةِ الأَجْنِيبِيَّةِ، الأَمْرُ الَّذِي خَلَقَ بِالتَّالِيِ عَامِلَ اسْتِقطابٍ لِلطَّبَقَاتِ العَامِلَةِ في الهِنْدِ وَنِيبَالٍ وَغَيرَهُما مِنَ البُلْدَانِ (شِخَار، 1997).

تَجْتَنِبُ بِلْدَانُ الخَلِيجِ العَرَبِيِّ بِشَكْلِ أُسَاسِيٍّ ثَلَاثَةَ مِجالَاتٍ أَوْ مُستَوياتٍ مِنَ المِهَارَةِ: المِهْنِيِّينَ ذَوِي المِهَارَاتِ العَالِيَةِ/وِظائِفِ ذَوِي اليَاقَاتِ البِيضَاءِ وَوِظائِفِ ذَوِي المِهَارَاتِ المُتَوَسِّطَةِ وَوِظائِفِ ذَوِي المِهَارَاتِ المُنخَفِضَةِ/العُمَالِ ذَوِي اليَاقَاتِ الزَّرْقَاءِ. وَمن أَمثَلَةِ الوِظائِفِ المِهْنِيَّةِ المَاهِرَةِ، الطَّبِيبِ وَالمِهْنِديسِ وَالمُحاسِبِ وَالمِهْنِديسِ المَعْمَارِيِّ وَأَسْتاذِ الجَامِعَةِ وَالمَديرِ، في حِينِ تُعْتَبَرُ مِهْنُ الحِرْفِيِّ وَالصَّنَائِعِيِّ وَالسَّائِقِ وَوِظائِفِ شَبهِ مَاهِرَةٍ. وَتَشْمَلُ الوِظائِفُ الَّتِي تَتَطَلَّبُ مِهَارَاتٍ مُنخَفِضَةً عَلى عَمَالِ البِنَاءِ وَالزَّراعَةِ وَالمَعاونِينَ في المِتاَجِرِ وَالعُمَالِ المَنْزِلِيِّينَ.

مِن جِهَةٍ، تُشَكِّلُ هِجْرَةُ العَمالَةِ عَامِلًا يُعْتَبَرُ مِنَ نِواحٍ عَدِيدَةٍ مُفيدًا بِالنَّسْبَةِ لِكُلِّ مَن إِقْتِصَادِي البُلْدَانِ المُرسَلَةِ وَالبُلْدَانِ المُسْتَقْبَلَةِ، وَكَذَلِكَ بِالنَّسْبَةِ لِأَفْرَادٍ؛ بِيَدِ أَنَّهُ، وَمن جِهَةٍ أُخْرَى، هَنَّاكَ تَحَدِّيَّاتٍ وَعِيوبٌ في عَمَلِيَّةِ تَنْقُلِ اليَدِ العَامِلَةِ الَّتِي مِنَ شَأْنِهَا أَنْ تُعْرَضَ العُمَالُ المَرْتَقِبِينَ لِمُخْتَلَفِ أَشْكالِ سِوَأِ المُعامَلَةِ وَالاسْتِغْلالِ في كِلا الجَانِبَيْنِ (هِيلِر، 2015). وَمن الصَّعُوباتِ العَدِيدَةِ الَّتِي تَواجِهَ عَمَلِيَّةَ الحَوَكَمَةِ في الحِيلُولَةِ دُونَ وَقُوعِ الإِسْاءَاتِ

وضمن عمليات توظيفٍ عادلةٍ يبرزُ الفسادُ والعجزُ المؤسَّساتيَّ. إنَّ هذه الممارسات الخاطئة هي نتيجةٌ لعملياتٍ مُعقَّدة، وهي ناجمةٌ بشكلٍ جزئيٍّ عن النُظم ذاتها التي وضعتها الحكومات «لتنظيم وتبسيط إجراءات عملية الهجرة» بين البلدان المرسله لليد العاملة ودولة الإمارات العربية المتحدة (وزارة الشؤون الخارجية بدولة الهند، 2007). وقد خلقَ هذا النظام، على حدِّ تعبير وزارة الشؤون الخارجية الهنديَّة، «صلة وصلٍ بين المسؤولين الحكوميين ووكالات التوظيف التي تؤدي إلى زيادة في استغلال الفقراء»، (ورد في رجان وآخرون، 2008). إنَّ دافعَ هذا المشروع البحثي هو فهمُ التحدّيات التي تنطوي عليها عملية التوظيف إلى دولة الإمارات العربية المتحدة للعَمال المُتعاقدِين المُؤقتين (من ذوي المهارات العالية والمتوسطة والمنخفضة وغيرهم من المهنيين) من ولاية كيرالا الهنديَّة ونيبال. ومن أجل هذا الغرض، تمَّ إجراءُ العديد من المُقابلات مع العَمال ووكالات التوظيف<sup>1</sup>، وغيرها من المصادر الرئيسيَّة للمعلومات من البلدان المخصصة، وتمَّ تحليلها من منظور سلسلة التوريد، وتمَّ عرضُ نتائجها في هذه الورقة البحثية.

## 1.2 هجرة اليد العاملة من الهند

### 1.2.1 دور هجرة اليد العاملة

وفقًا لبيانات صادرة عن إدارة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية، تُشكّل مجتمعات الغربة الهنديَّة أكبر كتلة جاليات سكانية في العالم، حيث يقيمُ قرابة 16 مليونَ مواطنٍ هنديٍّ خارج بلدهم بحسب تقارير العام 2015 (إدارة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية، 2015). وتتبعها مباشرة المكسيك (12 مليون مواطنٍ مكسيكيٍّ) ومن ثمَّ الاتحاد الروسي (11 مليون مواطنٍ روسيٍّ) في العام 2015 (إدارة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية، 2015). ففي العام 2014، على سبيل المثال، حصل 804.000 عاملٍ هنديٍّ على تصريح الهجرة من السلطات المختصة، متمثلةً بالحامي العام للمغتربين، وقاموا بمغادرة الهند (التقرير السنوي للحكومة الهنديَّة، 2015). وقد كان الاتجاه الرئيسيُّ لتدفقات العَمال من الهند في السنوات القليلة الماضية نحوَ بلدان الخليج العربيِّ، حيث تُشيرُ التّقدّيراتُ إلى أنَّ قرابة خمسة ملايين عاملٍ في المنطقة، ليشكّلوا بالتالي أكبر كتلةٍ عمالةٍ وافدةٍ في الخليج العربيِّ. وفي الإمارات العربية المتحدة، يشكّلُ الهنودُ أكبر

1 - يُقصدُ بمصطلح «وكالة توظيف» الوارد في هذه الورقة آيةً مُنظمة، خاصةً أو حكوميَّة، التي توافق بين الموظّفين وأصحاب العمل. ومن مُرادفات مصطلح وكالة التوظيف التي قد تُستخدم في سياقاتٍ أخرى نذكر وكالة عمل وشركة عمالة ومُجنّدو عمالة. ينبغي تمييزُ هذه المُصطلحات عن مُصطلح مورّد العمالة، والذي يُعرف أيضًا بشركة التوريد أو شركة توريد العمالة، وتعملُ هذه بمثابة أصحاب العمل، حيث تُوظفُ العَمال وتوفّر الأيدي العاملة التي وظّفها لغيرها من أصحاب العمل بصورة مؤقتة.

مجموعة من جنسيّة واحدة، مع وجود قرابة 2.8 مليون مواطنٍ هنديّ بحسب إحصائيات العام 2015 (إدارة الأمم المتّحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعيّة، 2015). وفي العام 2010، سجّلت كلّ من الإمارات العربيّة المتحدة والمملكة العربيّة السّعوديّة 60% من مجمل العمّال الهنود المهاجرين المُنتشرين في العالم (خديرا، 2010).

ومن بين هؤلاء، فإنّ الغالبية العظمى هي من العمّال ذوي المهارات المتوسطة والمنخفضة، الذين يقومون بتأدية وظائف مؤقتة، وسوف يعودون إلى الهند حال انتهاء عقود عملهم، بحسب بيانات الحكومة الهندية للعام 2014 (التقرير السنوي للحكومة الهندية، 2015). وقد أظهرت الدّراسات بأنّ حوالي 70 بالمئة من العمّال الهنديين في منطقة الخليج العربيّ هي من ذوي المهارات المتوسطة والمهارات المنخفضة، في حيّ يُشكّل العمّال ذوو المهارات العالية حوالي 30 بالمئة (بوسي وآخرون، 2010).

وتعدّ ولاية كيرلا الهندية واحدةً من أكثر الولايات توريداً للأيدي العاملة من الهند إلى الخليج العربيّ، الأمر الذي أدّى إلى تطوّر ملموسٍ في هذه البقعة من البلاد. إنّ العديد من الدّراسات، كالتقارير السنويّة لوزارة الشؤون الخارجيّة الهندية؛ والتقارير السنويّة للحكومة الهندية للأعوام 2005/2004 و 2012/2011 و 2013/2012 و 2015/2014؛ بالإضافة إلى سينغ & شاهبارا، 2015، تُشيرُ إلى أنّ أكثر من نصف مجمل المواطنين الهنديين العاملين في الخليج العربيّ هم من ولاية كيرلا، وأكثر من 38 بالمئة من مجمل المُغتربين من ولاية كيرلا الهنديّة يُقيمون في الإمارات العربيّة المتّحدة (زكريّا & رجان، 2015). ومن بين الولايات الأخرى المؤرّدة للعمالة هناك ولاية تاميل نادو وأندرا براديش وأوتار براديش وبيهار وبنجاب وبنغال الغربية (الحكومة الهندية، 2015)، بيد أنّ معظم الكتابات المتّاحة، فضلاً عن البحوث في المُنتاول، تُركّز تحديداً على ولاية كيرلا (ساري سريفاستافا & إس.ك ساسيكومار، 2003).

لقد أدّى الفقر وارتفاع نسبة الكثافة السّكانية وركود القطاع الزراعيّ وارتفاع مُعدّلات البطالة إلى هجرة العديد من أبناء كيرلا نحو بلدان الخليج العربيّ بغية الاستفادة من الفرص الاقتصادية والوظائف المتّاحة الناتجة عن عائدات النفط (عزيز & مُستياري بيغوم، 2009). وقد وجدَ مسحُ الهجرة في ولاية كيرلا في العام 2011 الذي قامت به وزارة الشؤون الخارجيّة الهندية بأنّ الهجرة من ولاية كيرلا الهندية إلى الخليج العربيّ قد انخفض نتيجة لعدّة أسباب، كتزايد المعروض من الأيدي العاملة من ولايات هندية أخرى غير ولاية كيرلا والانخفاض المُستمرّ لمدى تفاوت الأجور بين كيرلا والخليج العربيّ، فضلاً عن تكاليف الهجرة المتزايدة. بيد أنّ مسحَ الهجرة في

ولاية كيرلا بعد ثلاث سنوات، في العام 2014، وجدَ بأنَّ عدد المُهاجرين من ولاية كيرلا إلى بلدان الخليج العربيّ كان حقيقةً قد ازداد بين العامين 2011 و2014 (زكريّا ورجان، 2015). وبالتالي، تظلُّ بلدان الخليج العربيّ هي الوجهة المُفضّلة بالنسبة للعديد من المُهاجرين من ولاية كيرلا.

إنَّ الهند هي إحدى البلدان الرّئيسيّة المُصدّرة للأيدي العاملة، مع احتلالها الصّدارة في قائمة البلدان المُنتقيّة للحوالات الماليّة، والتي فُدرت بحوالي 72 مليار دولار أميركيّ من الحوالات في العام 2015 (مجموعة البنك الدوليّ، 2016). ويرى العديدُ من الخُبراء بأنَّ الهجرة والحوالات الماليّة والتّمية الاقتصاديّة مرتبطةٌ كلُّ الارتباط ببعضها البعض. فالمُجتمعات التي تعمل بصورة دائمة أو مؤقتة في الخارج تُسهمُ ليس فقط في اقتصادات البلدان المُضيفة، وإنّما أيضًا في اقتصادات البلدان المُرسلة. وعلاوة على المال، تشمل تلك المُساهمات على الأفكار والمعرفة وخلق المزيد من فرص العمل في سوق عمل بلدان المنشأ. وعلى الرّغم من أنّ درجة وطبيعة التّأثير على التّمية قد تتفاوت بشكلٍ ملحوظٍ، يتجلى أثر الحوالات الماليّة في الدّخل القوميّ وكذلك في التّمية القائمة في مناطق معيّنة، بل وحتّى على المُستوى الأسريّ. فهناك في الهند تغيّراتٌ كبيرةٌ من حيث الحدّ من الفقر وزيادة الدّخل التي تُشيرُ إليها التّقارير بالنسبة لأُسَر العُمال المُهاجرين، بالمُقارنة مع أُسر العُمال غير المُهاجرين (هاس، 2005). لقد أدّت الهجرة إلى إحداثٍ تغيّراتٍ عميقةٍ في اقتصاد ولاية كيرلا من حيث المُدخرات والاستهلاك والفقر وتنمية سوق العمل والتّمية الإقليميّة وتوزيع الدّخل (جستين بول وسباش، 2005)، وتحديدًا في مناطق مثل مالابار (عزيز & مُستياري بيغوم، 2009). وقد أفاد مسحُ الهجرة في ولاية كيرلا في العام 2014 بأنّه مع ازدياد عدد المُهاجرين المُتّجهين من ولاية كيرلا إلى بلدان الخليج العربيّ من 1.4 مليون مهاجرٍ في عام 1998 إلى 2.4 مليون مهاجرٍ في العام 2014، تضاعفت مع هذا الازدياد الحوالات الماليّة السنويّة خمس مرّاتٍ في هذه الفترة، أي من 13000 كرور هنديّ (أي ما يعادل 1944361900 دولار أميركيّ) في العام 1998 إلى 71.000 كرور هنديّ (أي ما يعادل 10619207300 دولار أميركيّ) في العام 2014. ومن النّتائج الأخرى لتلك الهجرة الارتفاع في أسعار الأراضي والسّلع الاستهلاكيّة وخدمات الرّعاية الصحيّة والنّقل وموادّ البناء والموادّ الغذائيّة. وباختصارٍ، فإنّ تآثير الهجرة من ولاية كيرلا الهندية إلى بلدان الخليج العربيّ ملموسٌ في كلّ جانبٍ من جوانب الحياة في كيرلا (زكريّا وكانا ورجان، 2002).

لقد تمّ إجراء العديد من الدّراسات التي غطّت جوانب مُختلفة من الهجرة من الهند، كتآثير تدفّق العمالة وما يرتبط بها من أموالٍ على الاقتصاد الوطنيّ في الهند (ناير، 1994؛ زكريّا وكانا ورجان، 2002)، وكذلك دورُ

الهجرة في الحدّ من البطالة في سوق العمل الهنديّ (جستين بول وسباش، 2005). كما تناول عددٌ من الدّراسات مسألة التّكاليف الاجتماعيّة المرتبطة بالهجرة، وقد ألفت بعضُ الدّراسات الضّوء على القضايا المتعلّقة بالنوع الاجتماعيّ في الهجرة (رجان، 2013 و 2015). وفي حين أنّ الجزء الأكبر من الأعمال المكتوبة مسبقاً قد تناول الأبعاد الاجتماعيّة والاقتصاديّة والثّقافيّة المختلفة لتدفّقات الهجرة، بيد أنّه لم يتمّ إيلاء الاهتمام الكافي للسياسات والممارسات المتّصلة بهذه العمليّة (بياسيري وكراماسيكارا، 2011). إنّ دراسةً واحدةً فقط عن ممارسات التّوظيف في الخارج المتّبعة بالهند (رجان وفارغيز وجاياكومار، 2011)، مُعتمدةً بشكلٍ رئيسيّ على بياناتٍ من العام 2007، كانت قد سلّطت الضّوء على التّجاوزات التي تحدث في عمليّة التّوظيف في الخارج من قبل مُختلف الأطراف المعنيّة بهذه العمليّة. إنّ قصص المعاناة والاستغلال للمهاجرين معروفة جيّداً في الهند، وتحديدًا في ولاية كيرلا. ولكي يتمّ التوصل إلى فهم أفضل لعمليّة التّوظيف في الهند، كخطوةٍ نحو الحد من الإساءات التي يتعرّض لها المهاجرون، فلا بدّ من النّظر في المناخ الاجتماعيّ السياسيّ المتغيّر للسّنوات القليلة الماضية، الذي سعت الحكومات لتقويضه عبر استحداث سياسات وإجراءاتٍ رسميّة لعمليّات التّوظيف، وكذلك لإلقاء الضّوء على هجرة الأيدي العاملة من منظور سلاسل التّوريد.

## 1.2.2 عمليّة التّوظيف وحوكمتها

نظرًا للعدد المتزايد من العمّال المهاجرين من الهند وزيادة تعقيد ممارسات عمليّة التّوظيف في الخارج، تُواجه الحكومة الهنديّة تحديات جديدة في مراقبة وتنظيم أنشطة الجهات الفاعلة المعنيّة، كأصحاب العمل ووكلاء التّوظيف والتّصاريح والوكلاء الفرعيّين<sup>2</sup> والعمّال المُحتملين (رجان وفارغيز وجاياكومار، 2011). إنّ انخراط أطرافٍ متعدّدة ذات مصالح خاصّة في عمليّة التّوظيف أدّى إلى مُختلف أشكال الاستغلال من قبل الأطراف الفاعلة في بلدان المنشأ وبلدان المقصد على حدّ سواء، كالتأخير غير المُبرّر للسّفر واستبدال العقود وفرط التّكاليف المفروضة والتّوظيف غير القانونيّ والاحتيايل (هيلر، 2015). بالنسبة للعمّال المهرة، إنّ احتماليّة وقوعهم ضحيّة للاستغلال منخفضة نسبيّاً بالمقارنة مع العمّال ذوي المهارات المتوسّطة وذوي المهارات المُخفضة، الذين كثيرًا ما يكونون عرضةً لحوادث الاحتيايل والمضايقات. إنّ الطّروف في الوطن، إلى جانب السّعي نحو حياة أفضل، تدفعُ بالعمّال ذوي المهارات المتوسّطة وذوي المهارات المُخفضة للشّروع في الهجرة

2 - في السّياق النّيباليّ، يُشيرُ مُصطلح «الوكيل الفرعيّ» إلى الأفراد الذين يعملون بصورة قانونيّة نيابة عن وكالة التّوظيف (انظر الحاشية 1). أمّا في الهند فالوكلاء الفرعيّون يعملون من دون رُخص، أي بشكلٍ غير رسميّ، فهو مجنّد عمّالٍ يقوم عبر أنشطة التّوظيف بارتكاب أعمالٍ مخالفة للقانون. انظر أيضًا 1.2.2

بالرغم من ارتفاع التكاليف والمخاطر المترتبة عليها. وقد أتاح هذا الأمر، بدوره، المجال أمام أطرافٍ مختلفة للدخول في تجارة وأعمال التوظيف، وكذلك لزيادة تكاليف الهجرة أضعافاً مضاعفة. وكنتيجة لذلك، فالعمال المهاجرون ليسوا فقط مُجبرين على دفع مبالغ مالية متزايدة أكثر من أي وقتٍ مضى، مع تراكم الرسوم الإضافية الواجب دفعها لمختلف الجهات الفاعلة في مراحل مختلفة من عملية التوظيف، وإنما أيضاً على القبول بظروفٍ معيشية وظروفٍ عملٍ رديئةٍ في البلدان المضيفة (سامنتروي، 2014).

إنَّ إحاطة المهاجرين علماً في وقتٍ مُبكرٍ حيال السياسات والإجراءات المتعلقة بالتوظيف في الخارج وعملية الهجرة والقواعد والأنظمة في البلدان المضيفة هو أمرٌ يُشكّل الرّكيزة الأساسية لمبادرة التوظيف التي أطلقتها منظمة العمل الدولية (غوردن، 2015). وتلعب الشبكات الاجتماعية دوراً متزايد الأهمية في ربط وتوجيه المهاجرين بفرص التوظيف، إذ يعتمد المهاجرون على صلات القرابة والصداقة في الحصول على المعلومات التي تؤدي في نهاية المطاف إلى الهجرة. فعلى سبيل المثال، في دراسة استقصائية لأسر المهاجرين، تمَّ إجراؤها في ولاية كيرلا في العام 2011، أفادَ 71 بالمئة من المهاجرين و89 من المهاجرات أنَّهم طلبوا المساعدة من الأصدقاء والأقارب في عملية هجرتهم (رجان وفارغيز وجاياكومار، 2011). وقد وجدت الدراسة ذاتها بأنَّ مستوى الإدراك لدى المهاجرين حيال مختلف الأطراف الفاعلة في سلسلة توريد العمالة هو مستوى ضئيلٌ جداً (رجان وفارغيز وجاياكومار، 2011). بيدَ أنَّ الحاجة الملحة لدى العديد من العمال للهجرة، وما يترتب على ذلك من استعدادهم لدفع الرسوم الباهظة وتحمل الممارسات غير العادلة ونقص المعرفة بشكلٍ واسعٍ بينهم حيال القواعد والأنظمة المعمول بها، وذلك جنباً إلى جنبٍ مع الرقابة غير الكافية والتنظيم الضعيف من قبل الحكومات، أدت كلها معاً إلى خلق بيئة خصبة لوقوع الممارسات الخاطئة خلال عمليات التوظيف (بياسيري وكراماسيكارا، 2002).

في الهند، يتم تسجيلُ وحوكمة وكالات التوظيف من قِبَل الحامي العام للمغتربين بموجب المادة العاشرة من قانون الهجرة الهندي، 1983. ووكالات التوظيف هي الفرد أو الشركة المُحوّلة قانونياً لإجراء عمليات توظيف المواطنين الهنديين للعمل في الخارج. في حين يُعتبرُ التوظيف عن طريق وكلاء التوظيف غير المسجلين - الوكلاء الفرعيين - أمراً غير قانوني في الهند، ويُعتبرُ أي شخصٍ أو شركة تقومُ بتوظيف شخصٍ ما بغرض العمل في الخارج، ومن دون ترخيصٍ بذلك، مُرتكباً لجريمة بموجب قانون العقوبات الهندي. إلا أنه وبالرغم من ذلك، يعملُ الوكلاء الفرعيون، غير المعروفة أعدادهم، على نطاقٍ واسعٍ في مجال التوظيف في كلِّ الولايات

الهندية. حيث يقوم هؤلاء الوكلاء بتيسير الاتصال بين وكالات التوظيف الخاصة وغير المسجلة، التي تتركز أعمالها بالغالب في المدن، وبين العمال المهاجرين المحتملين في المناطق الريفية في جميع أنحاء البلاد. وتزدهر أعمالهم حيث أن العمل على مستوى الوكلاء الفرعيين في قطاع التوظيف لديه حواجز دخول طفيفة ولا يتطلب عملهم مكاتب ثابتة ويتطلب حدًا أدنى من رأس المال التأسيسي. إن للوكلاء الفرعيين وغيرهم من الجهات غير الرسمية دور حاسم في سلسلة توريد العمل نظرًا لقدرتهم على الوصول إلى المجتمعات النائية ومكانة الثقة التي يحظون بها داخل مجتمعاتهم. ويظل هؤلاء في الغالب بمنأى عن الأطر التنظيمية أو آليات الحوكمة (غوردن، 2015). ويظهر البحث الميداني الذي تم إجراءه من أجل هذه الدراسة بأن أغلب العمال المهاجرين حصلوا على معلوماتهم الأولى عن وظيفة في الخارج من خلال وكلاء فرعيين.

وباعتبار أن الوكلاء الفرعيين غير مسجلين لدى الحامي العام للمغتربين أو لدى وزارة الشؤون الخارجية، فإن أية شكوى حول سوء المعاملة المرتكبة من قبل الوكلاء الفرعيين تتم إحالتها إلى سلطات شرطة الولاية المختصة/الحامي العام للمغتربين بغرض التحقيق واتخاذ الإجراءات في حال وقوع انتهاك للمادة العاشرة من قانون الهجرة الهندي، 1983، وغيرها من أحكام القانون بحسب الاقتضاء. بعد التحقيق في القضية وتحضير الدعوى القضائية، تسعى أجهزة الشرطة، بدورها، للحصول على موافقة الحامي العام للمغتربين أو وزارة الشؤون الخارجية أو غيرها من السلطات المختصة لملاحقة المتهمين في المحكمة المختصة وبموجب المادة 27 من قانون الهجرة الهندي، 1983. تتم معالجة طلبات الحصول على عقوبات لملاحقة القضائية هذه، ويتم إصدار عقوبة المقاضاة كمسألة ذات أولوية من قبل الحامي العام للمغتربين أو وزارة الشؤون الخارجية. ففي الفترة ما بين 1 كانون الأول، ديسمبر، 2013 و 30 تشرين الثاني، نوفمبر، 2014 تم اتخاذ الإجراءات اللازمة ضد إجمالي 206 وكالات ووكلاء توظيف بتهمة ارتكاب أنشطة احتيالية، كان معظمهم في ولاية ماهاراشترا (126) ومن تم في دلهي (23) وكيرلا (14) بحسب الحكومة الهندية، 2014.

إن التحديات التي تواجه العمال المهاجرين الهنديين من ذوي المهارات المتوسطة والمهارات المنخفضة خلال عملية التوظيف في كلا الطرفين، من قبل الوكلاء والوكلاء الفرعيين في الهند وكذلك أصحاب العمل في بلدان التوظيف، كعدم صرف الأجور أو التأخر في صرفها أو الإنهاء المبكر للعقود أو استبدالها، كانت قد أثارت التساؤلات حول أطر الحوكمة والتنظيم لعمليات الهجرة في الهند وكذلك حيال الحماية والرعاية الاجتماعية للمهاجرين في البلدان المضيفة. وعلى الرغم من المبادرات الصادرة عن وزارة الشؤون الخارجية الهندية لتنظيم

الهجرة بغية الاضطلاع بمسؤولياتها في ضمان الرعاية الاجتماعية والحماية للمهاجرين، لاتزال العملية مُبهمةً وتستمّر معها حالات استغلال ملايين المهاجرين من قِبَل وكلاء التّعيين أو التّوظيف في مُختلف مراحل الهجرة (سامنتروي، 2014). وقد أبرزت الدّراسات التي أجراها مركز دراسات التّمية، في كيرلا، بأنّ العديد من المواطنين الهنديّين الذين يعملون في بلدان الخليج العربيّ لم يصلوا إلى تلك البلدان بتأثيرات عمل نظاميّة، لافتةً الانتباه إلى الخلل واسع النّطاق في نظام حوكمة الهجرة في الهند (كُمار، 2010). وهو تمامًا ما أكّده وزير الشّؤون الخارجيّة السّابق، كيرشنا كُمار، «لقد عملت الهند في فراغ سياسيّ، حين يتعلّق الأمر بالهجرة الدوليّة» على حدّ تصريحه (كُمار، 2010). إنّ عدم وجود حوكمة صحيحة للهجرة يؤدّي إلى حالات كبيرة من الهجرة غير الموثّقة والاستغلال وانعدام الحماية.

إنّ الأداة السياسيّة الرّئيسيّة للتعامل مع الهجرة الدوليّة للعُمال الهنديّين هي قانون المُغتربين للعام 1983. وقد تمّ وضع هذا القانون بغية رعاية وحماية مصالح العُمال المهاجرين الهنديّين ذوي المهارات المُتوسّطة والمهارات المُنخفضة. ويُلزِم قانون المُغتربين المهاجرين بالحصول على تصريح للهجرة من مكتب الحامي العامّ للمُغتربين، ويفرضُ على وكلاء التّوظيف الحصول على شهادة تسجيل صادرة عن الحامي العامّ للمُغتربين (سريفاستافا وساسيكومار، 2003). ووفقاً لأحكام قانون المُغتربين، تُصنّف جوازات السّفر إمّا جوازات سفرٍ تصريحُ الهجرة مطلوبٌ فيها أو جوازات تصريح الهجرة غير مطلوب فيها. علماً أنّ معيار التّمييز بين الفئتين هو مستوى التعليم لدى الفرد صاحب الجواز: ويُعتبر خريجو الجامعات وذوو الشّهادات الأعلى منهم معفيّين عن تصريح الهجرة، في حين أنّ الأشخاص الذين لم يجتازوا المرحلة العاشرة، والذين ينوون السّفر إلى إحدى 18 بلدًا مُحدّدًا - تُعتبرُ بلدانًا تحتاج إلى تصريح الهجرة - بغية العمل فيها، يحصلون على جوازات سفرٍ تحتاجُ تصريح الهجرة (رّجان وفارغيز وجاياكومار، 2011). والإماراتُ العربيّةُ المُتحدة هي في لائحة البلدان الثمانية عشر التي تحتاج إلى تصريح الهجرة (التّقرير السنويّ للحكومة الهنديّة، 2015).

لقد خلق هذا التّمييز بين ما يحتاجُ تصريحًا للهجرة وما لا يحتاجُ تصريحًا للهجرة العديد من الصّعوبات في إجراءات التّقديم للحصول على جوازات السّفر وتصريحات الهجرة، وخاصّةً لدى المُتقدّمين الأقلّ تعليمًا ذوي المهارات المُتوسّطة وذوي المهارات المُنخفضة (كُمار ورّجان، 2014). وبالإضافة إلى الخطوة الإداريّة الإضافيّة المترتّبة على أصحاب الجوازات التي تتطلّب تصريحًا للهجرة، وهي الحصول على هذا التّصريح، يتوجّب عليهم أيضًا تحمّل التكاليف المرتبطة بها. مما لفت النّظر إلى مُفارقة أنّه في حين أنّ العُمال الهنديّين

ذوي الياقات الزرقاء في الشرق الأوسط وجنوب شرق آسيا هم أصحاب الفضل الرئيسي والمساهمات الأكبر في تدفقات الحوالات المالية إلى الهند- التي حظيت بشهادة البعض بأنها كانت بمثابة شبكة أمان حين واجهت الهند عجزاً قياسيًّا في الحسابات الجارية في العام 2013- بيد أنهم يعانون الأمرين في عملية الهجرة إلى الخارج على أساس مستواهم التعليمي (غوروتشاران، 2013).

إنّ وكلاء التوظيف المسجلين، وبالتالي المفوضين، هو مسؤولون عن إدارة عملية الهجرة الرسمية إلى الخارج. بيد أنه، في عددٍ من الولايات، ككيرلا وتاميل نادو وأندرا براديش، إنّ وكلاء التوظيف هم من كلا القطاعين الخاصّ والعام على حدّ سواء. إنّ شركة الاستشارات لتعزيز التنمية والتوظيف في الخارج ودائرة شؤون الكيراليين غير المقيمين هما وكالتا توظيفٍ تُديرهما حكومة ولاية كيرلا. وتحظى هذه المؤسسات بانتقادٍ واسعٍ نتيجة لعدم كفاءتها الملحوظة والبطء في عمليات السوق، بالإضافة إلى افتقارها لاستقلالية عن الولاية والمهنية العامة. وبالتالي، تسعى وكالات التوظيف الخاصة الأكثر تنافسًا ونفوذًا، سواء المسجلة وغير المسجلة منها، إلى استغلال هذا الوضع لتعظيم مكاسبها (رجان وفارغيز وجاياكومار، 2010).

لقد بذلك وزارة الشؤون الهندية في الخارج الكثير من الجهود الرامية إلى إصلاح عملية الهجرة، ودخلت في مذكرات تفاهم ثنائية مع عدد من الحكومات لكسب تعاون تلك الحكومات. فقد وقّعت الهند مذكرة تفاهم مع حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة في العام 2006 (وزارة الشؤون الهندية في الخارج، 2009) ساعية لتنظيم حراك المواطنين الهنديين إلى الإمارات العربية المتحدة. وعلاوة على ذلك، أدركت الحكومة الهندية أنه لاستيعاب الأعداد المتزايدة من العمّال المهاجرين توجّب عليها إعادة صياغة عملية الهجرة، وذلك من خلال وضع معايير وتحديد الأدوار والمسؤوليات بالنسبة لأصحاب المصلحة الرئيسيين، فضلاً عن إعادة تعريف إطار التنظيم. إن أهم اقتراح تمّ طرحه يهدف إلى تحديث قانون المغتربين للعام 1983<sup>3</sup>، والذي من شأنه أن يُساعد في السيطرة على الهجرة غير النظامية من خلال إطارٍ قانونيٍّ، ويُعطي المهاجرين المزيد من الحقوق (الحكومة الهندية، 2013). إنّ العديد من المبادرات السابقة التي تمّ إجراؤها من قبل الحكومة الهندية لضمان الحماية والرعاية الاجتماعية للمهاجرين الهنديين في البلدان المضيفة، كانت قد تعرّضت للانتقادات كبيرة لافتقارها إلى الشفافية والتنسيق، فضلاً عن عدم التزامها بالمعايير الدولية (ويكراماسيكارا، 2011).

<sup>3</sup>- للحصول على النسخة الإنكليزية من قانون الهجرة، يرجى الاطلاع على الرابط التالي: « <https://indiankanoon.org/doc/99408546> » (7 تشرين الثاني/نوفمبر 2016)

## 1.3 هجرة اليد العاملة من نيبال

### 1.3.1 دور هجرة اليد العاملة

لقد تزايد عدد السكان في نيبال، كما هو الحال في العديد من دول جنوب آسيا، بشكلٍ متسارعٍ خلال العقود القليلة المنصرمة. فبحسب الإحصاء السكاني للعام 2011، بلغ تعداد سكان نيبال حينها قرابة 26.496 مليون نسمة، مقارنة بتعدادهم في العام 2001 الذي بلغ قرابة 23151 مليون نسمة. وتتميز نيبال بنسبة مرتفعة من الشباب من مجمل عدد السكان، حيث بلغ متوسط الأعمار 21.4 سنة، في الوقت الذي كان ما يزيد عن 70 بالمئة من مجمل السكان أقل من 35 سنة من العمر. إن العمالة الناقصة، وإلى درجة أقل، البطالة بشكل عام، جنباً إلى جنب مع بيئة غير حاضنة للأعمال الحرة والمشاريع التجارية كانت قد جعلت من هجرة العمالة خياراً جذاباً لقرابة 400 ألف من الشباب النيباليين الذين يدخلون سوق العمل كل عام (بحسب منظمة العمل الدولية، 2014؛ هيغن زانكر وآخرون، 2014). ووفقاً لبُخاريل (2012): «من المرجح أن ينخرط معظمهم في الأعمال الزراعية المرتبطة بحلقة الإنتاج المنخفضة والممارسات التقليدية الأمر الذي يُديم اقتصاد الكفاف»، في حين يتم استيعاب الآخرين في التجارة منخفضة المستوى والصناعات التحويلية. في هذا السيناريو، يبقى دخل ما لا يقل عن ثلث القوى العاملة دون خط الفقر الوطني، الأمر الذي يُشكل بدوره عاملاً حاسماً يُشجّع فئة الشباب على البحث عن عملٍ في بلدانٍ أخرى. وتُشير مصادر مختلفة إلى أنه يقوم يومياً قرابة 1500 من النيباليين الشباب بمغادرة البلاد عبر مطار تريبهوفان الدولي، ساعين إلى تحقيق حيوات أفضل لهم ولأسرهم (ذا كاتماندو بوست، 4 كانون الثاني/يناير، 2015). ولا يشمل هذا على الأشخاص الذين يُهاجرون خارج الأنظمة المعمول بها في البلدان المرسلّة وبلدان العبور والبلدان المُستقبلة. وقد اعتبرت الحكومة النيبالية العمالة الأجنبية المُدارة بصورة جيّدة بأنها سياسةً واستراتيجيةً للتخفيف من حدة الفقر وإدارة العمل، الأمر الذي انعكس في الخطط الدورية. فقد وضعت الخطة العاشرة (بين عامي 2002-2007) والخطة المرحلية لثلاث سنوات (بين عامي 2007-2010) أهدافاً مُحددة تتمثل بإرسال 550 ألفاً و750 ألفاً من الشباب بالتوالي، للعمل في الخارج خلال فترة التنفيذ (حكومة نيبال، 2016).

وفقاً لإدارة العمالة الأجنبية، إن تصريحات العمل الممنوحة للعمالة في الخارج هي في تزايد مُطرد. ففي فترة ست سنوات، بين عامي 2008 و2014، قامت إدارة العمالة الأجنبية بمنح 2226152 تصريحاً للمرشحين المُحتملين، أي ما يُعادل نحو 8 بالمئة من تعداد سكان نيبال. وتُظهر الأرقام زيادة مذهلة بنسبة 137 بالمئة

عند المقارنة بين السنة الأولى للفترة المشار إليها وسنتها الأخيرة. ومن بين إجمالي التصاريح الصادرة خلال تلك الفترة، تم تحضير 1729252 تصريحًا (77.7 بالمئة) من قبل شركات العمالة. وفقًا للبيانات الصادرة عن وزارة العمل، إن 1085198 تصريحًا (1029316 تصريحًا للرجال مقابل 55882 للنساء) تم إصدارها بين العامين 2014 و2016، وتم الترتيب لمُعظمها، 984358 (919695 تصريحًا للرجال مقابل 64663 تصريحًا للنساء)، من قبل شركات العمالة. ويبيّن هذا العدد بأن 91 بالمئة من المهاجرين قاموا بالهجرة عن طريق شركات العمالة في السنوات الخمسة الماضية. وتُظهر البيانات المُصنّفة بحسب النوع الاجتماعي تزايدًا غير تنسائي في عدد التصاريح الصادرة للإناث، التي ارتفعت بنسبة 233 بالمئة بين العامين 2008 و2013، بالمقارنة مع ارتفاع بلغ 133 بالمئة في عدد التصاريح الصادرة للذكور في الفترة الزمنية ذاتها. ومن أبرز ما أظهرته البيانات هو توزّع الحاصلين على التصاريح الذي تمثّل في الخمس والسبعين مقاطعة في نيبال. إن العشر مقاطعات ذات النسبة الأعلى بين تلك المقاطعات، عند ترتيبها تنازليًا، هي دانوسا وماهوتاري وجابا ومورانج وسيراها وناوالباراسي وسبتاري وسنساري وسارلاهي وروبانديهي.

إنّ بلدان المقصد الأكثر جذبًا للعمّال المهاجرين من نيبال هي ماليزيا (40.6 بالمئة من إجمالي تصاريح العمل الممنوحة) وتليها دولة قطر (23.7 بالمئة) والمملكة العربية السعودية (16.4 بالمئة) والإمارات العربية المتحدة (10.3 بالمئة) (إدارة العمالة الأجنبية، 2014). ومن بين دول الخليج العربي تُعتبر دولة الإمارات العربية المتحدة الوجهة المُفضّلة لدى المهاجرين النيباليين، مع وجود ما يقارب 300 ألف نيبالّي في البلاد (إنتشلي، 2014). تجتذبهم إلى الإمارات العربية المتحدة فرص العمل الجيدة المتاحة لكل من العمّال ذوي المهارات العالية وذوي المهارات المنخفضة أيضًا (المرجع ذاته). قد ينظر النيباليون إلى الإمارات العربية المتحدة على أنّها خطوة للهجرة نحو بلدان أخرى كأستراليا وكندا (إنتشلي، 2014). لقد أصدرت إدارة العمالة الأجنبية، التي تُعتبر الذراع الإداري لوزارة العمل، عددًا وقدره 216120 تصريحًا للعمل للمهاجرين الراغبين بالذهاب إلى دولة الإمارات العربية المتحدة (187475 تصريحًا منها للرجال مقابل 28645 تصريحًا للنساء) بين عام 2011 وشهر نيسان، أبريل، 2016 (إدارة العمالة الأجنبية، 2016). وفي حين ليست هنالك أية بيانات مُتاحة حول المساعدة التي تقدّمها شركات العمالة للنيباليين المهاجرين إلى الإمارات العربية المتحدة حتى عام 2011، تُقدّر الإحصائيات عدد المهاجرين الذين يستخدمون هذه الوكالات في العام 2012 بنحو 137561 (منهم 117858 رجلًا و19703 نساء)، بالمقارنة مع 24077 مهاجرًا (منهم 19658 رجلًا و4414 امرأة) يُسافرون إلى الإمارات العربية المتحدة على حسابهم الخاص (إدارة العمالة الأجنبية، 2014).

نظرًا إلى تزايد العدد الإجمالي للمواطنين النيباليين الذين يُهاجرون في كل عام بغاية العمل، تُظهر كذلك الحوالات المالية اتجاهًا تصاعديًا. لقد أصبحت الحوالات المالية عاملًا إسهامًا رئيسيًا في دخل الأسرة وكذلك في الناتج المحلي الإجمالي للبلاد. وعلاوة على ذلك، نتيجة للتدفق القوي للحوالات المالية، فإن ميزان الحساب الجاري -الذي عادةً ما يشكّل مصدرًا رئيسيًا لعدم الاستقرار في الاقتصاد الكلي بالنسبة للاقتصادات في جنوب آسيا- في نيبال هو إيجابي (منظمة العمل الدولية، 2014). فقد بلغت تدفقات الحوالات المالية إلى نيبال 6.73 مليار دولار أمريكي في العام 2015، أي ما مثّل جزءًا نسبتته 32.2 بالمئة من الناتج المحلي الإجمالي في العام 2014 (البنك الدولي، 2016). في حين أنّ تدفقات الحوالات المالية، في العام 2003، بلغت مقدار 771 مليون دولار أمريكي فقط (البنك الدولي، 2016). لقد بلغ رصيد الحساب الجاري 3.4 بالمئة بين عامي 2012/2013، وكان من المتوقع أن يرتفع بشكلٍ طفيفٍ خلال السنوات التالية (منظمة العمل الدولية، 2014). وفقًا لشبكة جنوب آسيا للمعايير الاقتصادية، ولدت الهجرة للعمل في الخارج الموارد البشرية والمالية التي دعمت التخفيف من الفقر في المناطق الريفية في نيبال بشكلٍ رئيسي (ساني، Sanei، 2011). وتُظهر إحصاءات صادرة عن البنك الدولي بالتساوي الانخفاض الملحوظ في معدلات الفقر في البلاد. يرى البعض بأنّ التدفقات الكبيرة من الأموال بشكل حوالات مالية من هجرة العمالة أدت إلى تخفيض الفقر إلى 25.2 بالمئة في العام 2011 بالمقارنة مع 30.9 بالمئة في العام 2004 (البنك الدولي، 2011)، وذلك على الرغم من الحرب الأهلية الطاحنة التي شهدتها البلاد وما عانتها من ركودٍ في النمو الزراعي خلال الفترة ذاتها (رجان، 2013).

### 1.3.2 عملية التوظيف وحوكمتها

إنّ معظم العمّال المهاجرين من نيبال هم من أصحاب الأجر المنخفضة ويعملون في وظائف للمبتدئين من دون أيّ استحقاقاتٍ على المدى الطويل، كالمعاشات التقاعدية والتعويضات المؤجلة بشكل مكافآتٍ أو ضمان اجتماعي. وغالبًا ما يتعرّضون للاستغلال من قبل أصحاب العمل الذين يتخلّفون عن دفع أجورهم أو عن توفير ظروفٍ معيشية إنسانية (منظمة العفو الدولية، 2014). بيد أنّ الاستغلال يبدأ في الكثير من الحالات في نيبال (ذا كاتماندو بوست، 4 كانون الثاني/يناير، 2015). يقوم العديد من الوسطاء وشركات العمالة في نيبال بالضغط على العمّال المحتملين للتوقيع على عقودٍ مُصاغة بشكلٍ يُضِرُّ العمّال (هاغن زانكر وآخرون، 2014)، ممّا يُعرّضهم لمخاطر عبودية الدين، من خلال فرض رسومٍ تعيينٍ باهظة والعمل في وظائف خطيرة والدفع الناقص للأجر أو عدم دفعها على الإطلاق، فضلًا عن الإساءات الجنسية والجسدية وغيرها من أشكال

الممارسات السيئة وسوء المعاملة. ورغمًا من أنّ العمّال المهاجرين ذوي المهارات المتوسطة والمنخفضة يساهمون بأكثر من ربع الناتج المحليّ الإجماليّ للبلاد، إلّا أنّهم لا يزالون يعانون من وطأة الاعتداءات والممارسات السيئة خلال عملية التّعيين والتّوظيف من الأطراف الفاعلة المحليّة والأجنبيّة على حدّ سواء.

إنّ قانون العمالة في الخارج، الذي تمّ طرحه في نسخته في عام 1985، وتمّ تعديله في عام 1992، والذي تمّ استبداله بالقانون المعمول به حاليًا في العام 2007، يُحدّد الإطار المؤسسيّ لتسهيل الهجرة، بما في ذلك مواصفات اللوائح الخاصّة بوكالات التّوظيف، وتفويض الصّلاحيّات لأجهزة الهجرة، والأهمّ من ذلك كلّه، رعاية مصلحة العمّال وعائلاتهم. إنّ الأطراف الرّئيسيّة المعنيّة بقانون العمالة في الخارج هم العمّال المحتملون وشركات العمالة المُسجّلة والوكلاء وأصحاب العمل. وتتمّ إدارة شؤون هذه الأطراف الفاعلة الأربعة من قبل إدارة العمالة الأجنبيّة ومجلس تعزيز العمالة في الخارج وهيئة تحكيم العمالة في الخارج ومكتب العمل بمطار ترييهوفان الدوّليّ، بالإضافة إلى مُلحقيات العمل في مُختلف البلدان المُضيّفة. يفصّلُ الباب 32 من قانون العمالة في الخارج للعام 2007 إنشاء صندوقٍ للرّعاية الاجتماعيّة من قبل حكومة نيبال، وإدارة هذا الصندوق من قبل مجلس تعزيز العمالة في الخارج. ووفقًا لهذا البند، إنّ التّكاليف التي تتكبدها شركات العمالة سواءً على هيئة رُخصٍ أو تجديد أو رسوم التّدريب يتمّ إيداعها في هذا الصندوق. والأهمّ من ذلك، إنّ على كلّ عاملٍ يستعدّ للحصول على عملٍ في الخارج تقديمُ مساهمةٍ للصندوق، تُقدّرُ حاليًا بألف روبية نيباليّة (90 دولار أمريكيّ) للشخص الواحد، وذلك قبل أن يُغادر البلاد إلى البلد المضيف. ومن ضمن الأمور التي يقوم مجلس تعزيز العمالة في الخارج باستخدام صندوق الرّعاية الاجتماعيّة للمهاجرين لتغطيتها ما يلي:

- نفقات تدريبات ما قبل المُغادرة؛
- نفقات تعليم أبناء المهاجرين الذين لقوا حتفهم أو اختفوا أو تعرّضوا للإعاقة؛
- إنشاء مراكز الرّعاية لأطفال النّساء العاملات المهاجرات؛
- نفقات التّكاليف الطّبيّة للمهاجرين الذين يعودون إلى نيبال نتيجة لمشاكل صحيّة دون استكمال العقود؛
- صرف التّعويضات للعمّال المُصابين وعائلات المهاجرين المتوفين، بالإضافة إلى تكاليف استعادة جثامين المُتوفّين؛

• تكاليف إجلاء المهاجرين في حالات الأزمات.

في الخامس من أيلول، سبتمبر، 2007، قامت نيبال بسنّ قانونٍ شاملٍ للعمالة في الخارج عدلّ وجمع كلّ القوانين السابقة المتعلّقة بالعمالة في الخارج، وخاصّة قانون العمالة في الخارج للعام 1985. تأسست إدارة العمالة الأجنبية بعد صدور قانون العمالة في الخارج للعام 2007 لحلّ محلّ إدارة تعزيز العمالة، بيد أنّ الحكومة النيبالية قامت بإنشاء إدارة عمل مستقلة، بإشرافٍ من الوزارة ذاتها، لإدارة شؤون الهجرة الداخليّة. لقد تمّ تأسيسُ إدارة العمالة الأجنبية لحماية ورعاية مصالح المهاجرين. ومع ذلك فإنّ المهاجرين الذين يسافرون عن طريق الهند أو يتبعون طرقًا أخرى غير مباشرة، وبالتالي لا يسجلون مغادرتهم لدى وزارة العمل، يظلّون غير موثّقين. تُشيرُ بعضُ التقديرات إلى أنّ عدد النيباليين غير الموثّقين، الذين يسعون للحصول على وظائف في الخارج عن طريق الهند، بقرابة 3 مليون شخصٍ (ديكسيت، 2014).

يقدمُ قانون العمالة في الخارج للعام 2007 إطارًا قانونيًا مُعدّدًا لأبعد الحدود لإرسال العمال إلى بلدانٍ أخرى، بما في ذلك من الفحوصات والتّصاريح من عدّة هيئات. يحقّ لشركات العمالة المُسجّلة فقط إرسالُ العمالة إلى الخارج. ومع ذلك، يتناول قانون العمالة في الخارج للعام 2007 كذلك الترتيبات المباشرة بين الحكومة النيبالية والبلدان الأجنبية أو مؤسّسات التّوظيف التي تطلبُ توريد العمالة. في تلك الحالة، ينصّ البابُ الخامس (1) من قانون العمالة في الخارج للعام 2007 على أنّه يحقّ لحكومة نيبال اختيار أيّة شركة عمالةٍ من خلال مُنافسة مفتوحة لاختيار المرشّحين. كما يُتيحُ قانون العمالة في الخارج للعام 2007 المجال أمام العمال للتّابع مساراتٍ فرديّة. وتردّ تفاصيلُ المسارات المُختلفة لعملية التّوظيف في الباب الرابع: الخريطة الحاليّة لعملية التّوظيف.

ينصّ قانون العام 2007 على أنّه لا يحقّ للأفراد العمل كوكلاء لتوظيف العمال، وإنّما يحقّ ذلك فقط لشركات العمالة المُسجّلة بموجب قانون الشركات للعام 2006. وبالتالي، إنّ الدّخول في هذه التّجارة المربحة للغاية مُعيّدٌ وفقًا لنظام ترخيصٍ شديد. يتوجّبُ على أيّ شركة تسعى للحصول على تصريحٍ للقيام بعمليات التّوظيف ان تدفعَ رسوم التّرخيص المنصوص عليها، ويتوجّبُ أن يكون بحوزتها مبلغ استئمانيّ بمقدار 3 مليون روبية نيبالية (ما يعادل 28046 دولار أمريكيّ) أو 700 ألف روبية نيبالية (ما يعادل 6544 دولار أمريكيّ) نقدًا بالإضافة إلى ضمانٍ مصرفيٍّ بمبلغ 2.3 مليون روبية الباقية (21502 دولار أمريكيّ) كتأمين. يتمّ إصدارُ التّرخيص لمدة سنة ماليّة واحدة، وقابل للتجديد لمدة تصل إلى ثلاث سنوات ماليّة لاحقة بعد الانتهاء من السّنة

الأولى. يحقُّ للأفراد العمل كوكلاء ولكن فقط من خلال ارتباط بشركات العمالة المُسجَّلة، ويتوجَّب عليهم التَّسجيل لدى إدارة العمالة الأجنبيَّة. وبحسب الباب 74 من قواعد العمالة الأجنبيَّة للعام 2008، يحقُّ لشركة العمالة فتح مكاتب فرعيَّة وتعيين عددٍ من الوكلاء (الذين يُشار لهم هنا بالوكلاء الفرعيِّين؛ انظر أيضًا fn.2) للقيام بتسيير أعمالها، وذلك شريطة أن يكونوا مُسجَّلين لدى إدارة العمالة الأجنبيَّة. ولكي يقوم كلُّ كادرٍ بالعمل كوكيلٍ فرعيٍّ، يتوجَّب على الشَّرْكة إيداع مبلغٍ نقديٍّ وقدره 200 ألف روبية نيباليَّة (ما يعادل 1869 دولار أمريكيٍّ). والأهمُّ من ذلك، تتحمَّل شركة العمالة كامل المسؤولية حيال أيِّ عمل يرتكبه العميلُ الفرعيُّ. ويمنعُ البابُ 48 (10) منعًا باتًّا على أيِّ وكيلٍ فرعيٍّ العمل مع أكثر من وكالة في أيِّ وقت من الأوقات.

تتصُّ قواعد العمالة الأجنبيَّة للعام 2008 في نيبال، وتحديدًا القاعدة 48<sup>4</sup>، على الأحكام المُتعلِّقة بتعيين الوكلاء الفرعيِّين في نيبال. لا يزال يتوجَّب على الوكالات تقديم طلبٍ للحصول على رخصة الوكيل الفرعيِّ وأن تدفع رسمًا قدره 200 ألف روبية نيباليَّة. وتتصُّ قواعدُ العام 2008 على توفُّر المؤهَّلات التالية للوكلاء الفرعيِّين في نيبال:

- القدرة على القراءة والكتابة باللُّغة النيباليَّة بشكلٍ طليق؛
  - القدرة على جعل الآخرين يفهمون الأمور المُتعلِّقة بالعمالة الأجنبيَّة (يقعُ تقديرُ وتقييمُ هذه المهارات على عاتق الوكالة)؛
  - لم يسبق وأن عوقِبَ لارتكاب جرمٍ جنائيٍّ محلٍّ بالشَّرْف<sup>5</sup>.
- وتتصُّ القواعدُ ذاتها على أنَّه يحقُّ لوكالات التَّوظيفِ تعيينُ وكلاءٍ فرعيِّين في بلدان المقصد التي تُرسَلُ لها العُمال. وتشملُ المؤهَّلات الوكلاء الفرعيِّين المطلوبة في بلدان المقصد ما يلي:

- يجبُ أن يكون مواطنًا نيباليًّا؛
- حاصل على شهادة جامعيَّة على الأقلِّ؛

4 - قوانين العمالة الخارجيَّة في نيبال (2064) 2008. يُمكن الاطلاع على النسخة الإنكليزيَّة من هذه القوانين في الرابطة التَّالي: [http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=95077&p\\_country=NPL&p\\_classification=17](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=95077&p_country=NPL&p_classification=17) »

5 - المصدر السابق ذاته.

• لم يسبق وأن عوقب لارتكاب جرم جنائيٍ مخلّ بالشرف.

يتوجب على الوكلاء الفرعيين حيازة بطاقات شخصية يتم تقديمها من قبل وكالات التوظيف. ويتم تجديد البطاقات الشخصية بشكلٍ سنويٍّ. يحقّ لوكلاء التوظيف الفرعيين العمل مع وكالة توظيفٍ واحدة فقط. كما ويتوجب على كلّ وكالات التوظيف نشر إشعارٍ سنويٍّ، في إحدى الصحف الموزعة وطنياً، الأسماء والعناوين الكاملة لوكلاء التوظيف الفرعيين. ووفقاً للتقرير المرحلي لإدارة العمالة الأجنبية لـ 2016/2015، من بين 700 وكيل مسجّل، قام 549 منهم بتجديد رخصهم في العام 2015. ووفقاً للرابطة النيبالية لوكالات التوظيف في الخارج، هناك حوالي 60 ألف شخصٍ يعملون كوكلاء توظيفٍ فرعيين بدوام كامل أو بدوام جزئيٍّ. ويشمل هذا الرقم كلاً من الوكلاء الفرعيين المسجلين وغير المسجلين.

وكما هو الحال في الهند، يقوم وكلاء التوظيف الفرعيون في نيبال بدور الوسطاء والميسرين الذين يقومون بالجمع بين وكالات التوظيف والعمّال المهاجرين المحتملين. ويلعب وكلاء التوظيف الفرعيون دوراً محورياً في توظيف العمّال للعمل في الخارج. وغالباً ما يكون العمّال من أفراد عائلة أو أصدقاء وكلاء التوظيف أو أنهم قد أرسلوا لهم عن طريق العائلة والأصدقاء. إنّ لدى وكلاء التوظيف الفرعيين وظائف مختلفة في نيبال، ولكنهم يشكّلون في الأساس حلقة الوصل بين المناطق الريفية وكاتماندو، حيث يحضرون العمّال المهاجرين المحتملين إلى العاصمة إمّا للتوظيف المباشر أو لإحالتهم إلى وكالات توظيف أو وكلاء توظيف فرعيين آخرين.

في عام 2010، قامت نيبال بإطلاق مراكز موارد المهاجرين في كاتماندو وغيرها من المقاطعات لتوفير المعلومات اللازمة للعمّال المحتملين لاتخاذ قراراتٍ مستنيرة. ومن الجدير بالذكر أنّ نيبال أنشأت مجلس التعليم التقني والتدريب المهني، تحت إشراف وزارة التربية والتعليم، الذي يُوفّر حالياً اختباراً للمهارات.

وإدراكاً منها بالفراغ السياسيّ المستمرّ في سياق التدفّقات الضخمة للعمّال المهاجرين، أعلنت حكومة نيبال سياساتها الخاصة بالعمالة الأجنبية للعام 2012، التي حلّت محلّ سياسة العمالة الوطنية للعام 1999. وتناولت سياسة العمالة الأجنبية للعام 2012 الهجرة من منظور الرعاية والسّلامة والحماية والكرامة، مُشرطةً أن هدف الهجرة الاقتصادية سيكون لضمان «العمالة الأجنبية الآمنة والمنظمة والمُحترمة والموثوقة للمساهمة في التخفيف من الفقر جنباً إلى جنبٍ مع التنمية الاقتصادية والاجتماعية المُستدامة من خلال الفوائد الاقتصادية وغير الاقتصادية للعمالة الأجنبية» وذلك بحسب (وزارة العمل، 2014). ومن بين جملة من الأمور، تسعى

هذه السياسة إلى ضمان ألا يبدأ المهاجرون دورة الهجرة غارقين بالديون، وهو أمر شائع الحصول في نيبال. كما كان إعلان هذه السياسة خطوة نحو تحقيق استخدامٍ فاعلٍ للحوالات المالية للمهاجرين، التي لولا هذه السياسة كانت ستُسخر إلى حدٍ كبيرٍ لسداد الديون التي تكبدها المهاجر في بداية دورة الهجرة. كما ووافقت الحكومة النيبالية على إنشاء «مصرف العمالة» الذي سيقدم قروضًا بفوائد مُنخفضة للعَمال المُحتملين بغية تغطية أتعاب الوكلاء وتكاليف النقل وغيرها من التكاليف المطلوبة للهجرة بشكلٍ رسمي. ومن المتوقع أن يُوفر المصرف حساباتٍ للحوالات المالية، وأن يُساعد العَمال السابقين على الحصول على رأس مالٍ إضافيٍّ للأغراض الاستثمارية بهدف تعزيز إعادة الإدماج الناجحة.

وبالإضافة إلى سياسة «التأشيرة الحرة والتذكرة المجانية» من تموز، يوليو، 2015، نصّ قرارٌ وزاريٌّ صادرٌ عن وزارة العمل بأنه، اعتبارًا من تموز/يوليو 2015 وصاعدًا، لا يتوجبُّ على العَمال المُحتملين دفعُ أية تكاليف مقابل التوظيف باستثناء رسوم الخدمات، فقط إذا ذكر أصحاب العمل بشكلٍ خطيٍّ بأنهم لن يقوموا بتغطية تلك الرسوم. وفي إعلاناتٍ لاحقة، طلبت وزارة العمل من السفارات النيبالية في ماليزيا ودول مجلس التعاون الخليجيّ الست (المملكة العربية السعودية وقطر والكويت والإمارات العربية المتحدة ومملكة البحرين وسلطنة عمان) إيقاف التصديق على طلبات توظيف العَمال النيباليين المُقدمة من أصحاب العمل غير المُستعدين لدفع رسوم وتكاليف التأشيرة والتذكرة. وقد عارضت شركات العمالة النيبالية بشدة هذا القرار الوزاري، قائلة بأن هذا القرار ليس عملياً، وأن البلدان الأخرى المُرسلة للعمالة، كبنغلاديش، قد تستولي على هذا الحقل في ماليزيا وبلدان مجلس التعاون الخليجيّ إن تمسكت نيبال بسياسة صفر التكلفة (التاييمز النيبالية، 28 حزيران/يونيو، 2015).

#### 1.4 توظيف اليد العاملة في الإمارات العربية المتحدة

إنّ الإمارات العربية المتحدة هي واحدةٌ من أغنى بلدان العالم من حيث نصيب الفرد، من الدّخل القوميّ الإجماليّ، الذي بلغ 70570 دولار أمريكيّ في عام 2015 (البنك الدوليّ، 2015). لقد تمَّ تسخيرُ عائدات النفط الضخمة في البلاد في تنمية البنية التحتيّة وكذلك في التنمية الاجتماعيّة الاقتصاديّة الوطنيّة، الأمر الذي ترتب عليه الحاجة المتزايدة للعمالة الأجنبية في كافّة مجالات العمل في القطاع الخاصّ منذ ستينيات القرن الفائت، ولكن وبشكلٍ خاصّ منذ السبعينات وصاعدًا. إنّ الإمارات العربية المتحدة هي واحدة من البلدان القليلة في العالم التي يُشكّل فيها المهاجرون الغالبية الساحقة من السُكان (فحتيّ العام 2015، شكّل المهاجرون

8 ملايين نسمة من أصل مجموع السكان الذي بلغ حينها 9.2 مليون نسمة).؛ وبالتالي تستضيف الإمارات العربية المتحدة خامس أكبر تعدادٍ للمهاجرين الدوليين في العالم (إدارة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية، 2015). إنّ فئة الطبقة العاملة في الإمارات العربية المتحدة هي في الغالب جنوب آسيوية (من الهند والباكستان وبنغلاديش ونيبال وسريلانكا)، إذ يشكّل الجنوب آسيويون 90 بالمئة من القوى العاملة في البلاد (ماليت واليوحة، 2013)، ويشكّلون 55 بالمئة من إجمالي عدد السكان في الإمارات العربية المتحدة.<sup>6</sup>

تتطرّق الإمارات العربية المتحدة إلى هجرة العمّال إلى الخليج العربي بوصفها ترتيباً ينبغي أن يبقى مؤقتاً، كما تمّ التأكيد بصورة متكرّرة من قبل المسؤولين الحكوميين، مثلاً، من قبل وزير العمل السابق بدولة الإمارات، معالي الدكتور علي بن عبد الله الكعبي في العام 2006، حيث قال:

«لقد وضعت دولة الإمارات العربية المتحدة مجموعة من القوانين والأنظمة لضمان أنّ العمّال الوافدين إلى البلد موجودون بصورة مؤقتة، وليسوا مهاجرين دائمين؛ أنّهم لا يتركّون بلدانهم ويأتون إلى الإمارات العربية المتحدة للعيش بشكلٍ دائمٍ، وإنّما يأتون بموجب عقود عملٍ مؤقتةٍ لتأدية أعمال ووظائفٍ مُعيّنة، وبعد ذلك يعودون إلى ديارهم»

«إنّ الدور الهامّ للعمال الأجبيين في تنشيط الاقتصاد» مُعترفٌ به من قبل حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة، حيث أنّ عدداً من القوانين والأنظمة تمّ تنفيذها من قبل الإمارات في السنوات الماضية، بما في ذلك مُعظم الإصلاحات الأخيرة لقانون العمل في عام 2016، والتي تسعى لتنظيم دخول وإقامة وعمل العمّال الأجانب في البلاد، فضلاً عن ضمان حماية العمّال (غباش، 2015).

لقد صادقت الإمارات العربية المتحدة على تسع مُعاهداتٍ دوليةٍ مُختلفة: بخصوص ساعات العمل والعمل القسري والتفتيش على العمل في قطاعي الصناعة والتجارة والعمل الليلي للمرأة والمساواة في الأجر بين الذكور والإناث وحظر العمل الإجباري والحد الأدنى لسنّ العمل والتّمييز في التوظيف والعمل، فضلاً عن مُعاهدة لإنهاء عمالة الأطفال (الكعبي، 2006). وقد جاءت هذه التدابير ردّاً على الممارسات الخاطئة واسعة النطاق والاستغلال وسوء المعاملة من قبل الأطراف الفاعلة في التوظيف في الإمارات العربية المتحدة وغيرها من

<sup>6</sup>- يُقدّر عددُ السكان الهنديين في الإمارات العربية المتحدة بمقدار 2.6 مليون (27.15 بالمئة) وتتليها الكتلة السكانية الباكستانية بمقدار 1.2 مليون (12.53 بالمئة) ومن ثمّ الإماراتيون بعدد 1.08 مليون (11.32 بالمئة) ثمّ البنغلاديشيون بعدد 700 ألف (7.31 بالمئة) ومن ثمّ الفلبينيون بعدد 525 ألف (5.49 بالمئة).

بلدان الخليج العربي، وتبين هذه التدابير فهماً للمسؤولية الكبيرة المترتبة على كونها واحدة من أهم البلدان المستقبلية للعمالة في العالم. في عام 2011، خلال المناقشة المواضيعية للأمم المتحدة حول الهجرة والتنمية، أعرب وزير الموارد البشرية والتوطين بدولة الإمارات العربية المتحدة، معالي السيد صقر غباش، قائلاً: «يجب تمكين العمال من التمتع بحقوقهم في: الموافقة المستنيرة للهجرة وممارسات التوظيف الشفافة والعادلة والعقود الشفافة الملزمة والأجور المحمية والامتيازات والتعويضات لنهاية الخدمة وشروط العمل اللائقة». كما أكد الوزير على ضرورة الترتيب لقروض، وللبرامج الإعلامية والتوجيهية قبل المغادرة، بالإضافة إلى ضرورة التشاور والتعاون بين بلدان المغادرة والمقصد (غباش، 2011).

إن تقاضي الرسوم من قبل وكالات وشركات التوظيف مقابل التأشيرات أو تذاكر الطيران أو الفحوصات الطبية هي مسألة نقاش متكرر في وسائل الإعلام واحتجاج عمالي (انظر على سبيل المثال موقع: *Arabian Business.com*، 2009؛ أو موقع: *The Observer*، 2016)، وهي ممارسة لاتزال قائمة في الإمارات العربية المتحدة، على الرغم من أنها اعتبارها عملاً غير قانوني بموجب المادة 18 من قانون العمل رقم 1980/8:

«لا يجوز لأي وكيل أو مؤرد عمالة قبول أو مطالبة أي عامل، سواء قبل أو بعد توظيفه، بتقديم أية عمولة أو مكافأة مادية لقاء ترتيب عملية التوظيف هذه، ولا يجوز له أن يحصل من العامل على أية مصاريف باستثناء ما نُقِرَّ به أو تُوافق عليه وزارة العمل والشؤون الاجتماعية».

علاوة على ذلك، عملاً لضمان حصول العمال على أجورهم الكاملة المتفق عليها (أو بأي حال)، وفي توقيت مناسب، أعلنت حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة عن نظام حماية الأجور في كانون الثاني/يناير 2008، وتم عرضه بموجب القرار الوزاري رقم 788 للعام 2009. إن الشركات المسجلة لدى الوزارة ملزمة بدفع رواتب العمال من خلال نظام حماية الأجور، ووفقاً للقرار الوزاري، تُمنع هذه الشركات من تجديد رخص عملها إن في حال عدم امتثالها للمرسوم (وزارة العمل، 2009). بيد أن القرار الوزاري الأخير رقم 739 للعام 2016 (قرار نظام حماية الأجور)، يضع عواقب شديدة أكثر تفضيلاً في حال التأخر في دفع الأجور أو عدم دفعها. وعموماً، فإن فرض دفع الأجور عبر حساب مصرفي على أصحاب العمل هو «طريقة من طرق التأكد من أن الجهات الراعية تُوظف وتُدفع الرواتب للموظفين العاملين تحت رعايتها» (منظمة العمل الدولية، 2016).

إنّ لائحة أخرى دخلت حيز التنفيذ في كانون الثاني، يناير، هذا العام، وهي مُخصّصة لمُواجهة الممارسات السيئة المتعلّقة باستبدال العقود، وتتمثّل هذه اللائحة في توحيد عروض العمل وعقود العمل لغير المواطنين، المنصوص عليه بموجب القرار الوزاري رقم 764 لعام 2015. ووفقاً للقرار، إنّ وزارة العمل (التي تُدعى الآن بوزارة الموارد البشرية والتّوطين) لن تُصادق على توظيف أيّ عاملٍ أجنبيٍّ «إلا عند تقديم عرضٍ للعمل، يتوافق مع عقد العمل المُوحّد، للعامل وبعد توقّيعه من قبل العامل بحسب الأصول». وبالتالي فإنّ الخطاب، وبالتالي الشّروط المُحدّدة للعقد، مفتوحة أمام الوزارة لمراجعتها والمُصادقة عليها. يتوجّب أن يتضمّن العقد على المعلومات التّالية: معلومات عن الأجر وتاريخ عقد العمل وتاريخ بدء عقد العمل وطبيعة العقد (محدودة أو غير محدودة)، وطبيعة العمل ومدة عقد العمل (بالنسبة للعقود مُحدّدة المدّة) ومكان وموقع العمل. هذا مع العلم أنّ الشّروط والأحكام التّعاقديّة تتوافق بشكل كاملٍ مع خطاب عرض العمل المُوقّع والمرسل، وذلك إبان وصول العامل إلى الإمارات العربيّة المتّحدة (منظمة العمل الدوليّة، 2016).

إنّ الحدّ من الممارسات غير القانونيّة يرتبط بمدى إدراك العمّال لما يجوز وما لا يجوز قانونيّاً، بالإضافة إلى حقوقهم وواجباتهم. وتحقيقاً لهذه الغاية، بدأت الإمارات العربيّة المتّحدة توزيع «كتيّبٍ ترحيبيٍّ» في عام 2016 لكلّ العمّال الذين يصلون إلى المطار. يُوفّر هذا الكتيّب للعمّال الواصلين المعلومات الأساسيّة حيال القوانين والأنظمة بلغة بسيطة وغير مُبهمة، كالإشارة على سبيل المثال إلى أنّه «يتوجّب على صاحب العمل أن يدفع لك تكاليف التّوظيف والسّفر إلى الإمارات العربيّة المتّحدة» (منظمة العمل الدوليّة، 2016). وجديرٌ بالذّكر الوعد الذي يُقدّمه الكتيّب في تقديم المساعدة والعون إن احتاج إليها العامل، التي قد «تُعطي العامل الثقة ل طرح الأسئلة والاستفسارات حيال ظروفهم» (منظمة العمل الدوليّة، 2016).

## 1.5 هجرة اليد العاملة من منظور سلاسل التّوريد

إنّ الأساس التّحليلي لهذا البحث هو إدارة سلاسل التّوريد؛ وهو مفهومٌ ينطبق عادةً على المُصنّعين والمُوردين والمستخدمين النهائيين فقط، بيد أنّه مفيدٌ بالتساوي لتقييم وتحليل هجرة العمالة، حيث أنّ كلاً من هجرة العمالة وإدارة سلاسل التّوريد ترتبطان بتنقل القوى العاملة والبضائع والخدمات عبر قنوات مُحدّدة. وفي كلتا الحالتين، كلّ الأطراف الفاعلة هي كياناتٌ مُستقلّة، وتعملُ بصورة جماعيّة إلى حدوث عمليّة التنقّل. في سلسلة توريد هجرة اليد العاملة، يُمكنُ تشمل الأطراف الفاعلة الرّئيسيّة أصحاب العمل ووكلاء التّوظيف وتجار التّأشيرات ووكلاء التّوظيف الفرعيين وغيرهم الكثير (زجان وفارغيز وجاياكومار، 2009). لقد أُجريت العديدُ من الدّراسات

المُكثِّفة حول هجرة العمالة التي تركزُ على مُختلف الأبعاد الاجتماعيّة الاقتصاديّة والسياسيّة (رجان، 2016). وفي حين حظيت كذلك إدارة سلاسل التّوريد كمفهومٍ اهتمامًا كبيرًا في أوساط الأكاديميين والممارسين، وتمّت دراستها على نحوٍ واسعٍ لتغطية جوانبٍ مُختلفة لحركة البضائع والخدمات، بيد أنّ هنالك حتّى الآن عددٌ قليلٌ فقط من الكُتّاب (غوردن، 2015؛ فيريتيه، 2016) الذين سخّروا هذا الإطار الفعّال لفهم عمليّات هجرة العمالة من منظور سلاسل التّوريد.

إنّ عمليّات هجرة العمالة من الهند ونيبال إلى الإمارات العربيّة المتّحدة هي عمليّاتٌ مُعقّدةٌ جدًّا نتيجةً لكثرة الأطراف الفاعلة الرّسمية وغير الرّسمية المعنيّة بهذه العمليّة. هذا الأمرُ له تأثيرٌ على العمّال المُحتملين الذين يُواجهون الرّسوم المُتراكمة على امتداد مُختلف مراحل عمليّة الهجرة، كما يُأثّر على كفاءة وكالات التّوظيف والجهود الحكوميّة السّاعية إلى تنظيم هذا النّظام (رجان وفارغيز وجاياكومار، 2009). تبعًا لنهج سلاسل التّوريد، إنّ تعظيم الاستفادة من عمليّة الهجرة يتطلّب التنسيق بين كلّ الأطراف الفاعلة، بما في ذلك الحكومات والهيئات التّنظيميّة، ولكن من شأنه أن يكفل تقديم أفضل الخدمات للمُهاجرين وكذلك كفاءة وكلاء التّوظيف.

إنّ سلسلة التّوريد هي عبارة عن «مجموعة من ثلاثة كياناتٍ (مُنظّمت أو أفراد) أو أكثر تُشارك بشكلٍ مُباشرٍ في تدفّقات المنبع والمصبّ من المُنتجات والخدمات والتمويلات و/أو المعلومات من المصدر إلى العمّلاء» (منتسر وآخرون، 2001). إنّ سلاسل التّوريد هي ذات طبيعة مُعقّدة نتيجةً لاشتراك أطرافٍ ووظائفٍ مُتعدّدة (أرشيندر ودشموخ، 2008). إنّ تحسين الأداء طويل الأمد للشركات بشكلٍ فرديٍّ في التّوريد، وبالتالي السلسلة ككلّ، هو الهدف الأساسي لإدارة سلاسل التّوريد (تشان وبولراج، 2004؛ كوزينس وآخرون، 2006).

وفقًا لمنتسر، إنّ تحسين سلسلة التّوريد لأبعد حدٍّ مُمكن هو أمرٌ يُمكن تحقيقه عبر التنسيق المنهجي والاستراتيجي بين كلّ الأعمال التجاريّة في سلسلة التّوريد ذات الصّلة (ناسلند ووليامسن، 2010). إنّ التنسيق مطلوبٌ في كلّ مرحلة من مراحل سلسلة التّوريد لمواءمة القرارات بين الأطراف الفاعلة في سلسلة التّوريد. في حين أنّ عدم وجود التنسيق يحدث عندما يكون لدى أطرافٍ فاعلةٍ مُختلفةٍ في سلسلة التّوريد أهدافٌ مُختلفةٌ تؤدّي إلى الخلافات. وينتج عن ذلك معلوماتٍ محرّفةٍ ومُتأخّرة تتناقل بين مراحل سلسلة التّوريد. وعلاوة على ذلك، بما أنّ كلّ مرحلة من مراحل سلسلة التّوريد تحاول إعطاء الأولويّة لمصالحها الخاصّة، ولو كان ذلك على حساب الآخرين، فإنّ أرباح سلسلة التّوريد بأكملها تتضاءل.

إنّ عدم القيام بتبادل المعلومات في سلسلة التّوريد من شأنه أن يؤدي إلى تقلّباتٍ مُتزايدة في الطّلب عبر مُختلف مراحل سلسلة التّوريد، ما يُسمّى بـ«تأثير السّوط» أو «تأثير فورستر» (فورستر، 1958)، وبالتالي إلى ضعف في الأداء الكامل لسلسلة التّوريد. وقد عزت العديد من الدّراسات ظاهرة تأثير السّوط إلى أسباب عمليّاتٍ وكذلك لأسباب سلوكيّة. الأسباب السلوكيّة هي انعدام التّواصل والتّعاون والثّقة بين أعضاء السلسلة، لتنتهي بالمعلومات الخاطئة والانتهازيّة والافتقار إلى المعرفة والتّدريب المُلائم. وهكذا فإنّ تبادل المعلومات في كلّ مرحلة من مراحل سلسلة التّوريد هو أمرٌ له أهميّة حاسمة لضمان التّسخير الفعّال للموارد والقدرات، والحد من أوجه الشّكوك. كما يُعتبر عاملاً هاماً لخلق القيمة في عمليّة سلسلة التّوريد، حيث تحوّلت الأولويّة من الأصول الماديّة وغير الماديّة إلى الأصول غير الملموسة.

إضافةً إلى التّنسيق، توصل الباحثون إلى أنّ التّعاون مُرتبطٌ بالأداء الأفضل لسلاسل التّوريد (فيشر وآخرون، 2010). كانت أدبيّات إدارة سلاسل التّوريد تميلُ إلى التّركيز على تكاليف المُعاملات باعتبارها الشّاغل الأساسيّ، مُستندةً إلى افتراض أنّ العلاقات بين الأطراف الفاعلة في سلسلة التّوريد يُمكن أن تتحلّ ببساطة إن أصبحت الشّروط غير ملائمة لأيّ من الأطراف (جونبييرو وآخرون، 2008). بيدَ أنّ الباحثين توصلوا مؤخّراً إلى أنّ قيمة العلاقات طويلة الأمد بين الأطراف الفاعلة في عمليّة سلسلة التّوريد، وأنّ هذه العلاقات يُمكن تعزيزها من خلال مُختلف جهود إدارة العلاقات (هانسن وآخرون، 2008). وتشملُ هذه الجهود تعزيز الثّقة بين الشّركاء في سلسلة التّوريد (راينهارت وآخرون، 2004)، ومُساعدة الأطراف الفاعلة في فهم الاختلافات بين الثقافات إن كانت تلك الأطراف الفاعلة موجودة في بلدان مُختلفة (ليفي، 1997).

## الباب الثاني: منهج البحث

### 2.1 مقدمة

إنّ التركيز العامّ لهذه الدراسة هو حول مسائل الحوكمة فيما يتعلّق بسلاسل توريد هجرة العمالة في القنوات المتّجهة من الهند ونيبال إلى الإمارات العربيّة المتّحدة. ويهدفُ البحثُ إلى فهم عمليّات توظيف العمّال المتّبعة في هجرة العمّال ذوي المهارات المنخفضة والمتوسّطة من ولاية كيرلا الهنديّة ونيبال إلى الإمارات العربيّة المتّحدة، من منظور سلاسل التّوريد. تشملُ الأطراف المعنيّة بهذه العمليّات العمّال (المُحتملين والحاليين والسّابقين) ووكالات التّوظيف والوكلاء الفراديّ ومسؤولي الحكومات المركزيّة ومسؤولي الولايات والقادة السياسيّين والاجتماعيّين، فضلاً عن أقارب وأصدقاء وجيران العمّال. إنّ مضمون البحث الخاصّ بالهند سيركّز جُغرافياً على ولاية كيرلا، في حين يركّز المضمون الخاصّ بنيبال على المقاطعات الثلاث، كاتماندو وجابا وسيراها، التي تُعتبر أكثر المقاطعات إرسالاً لليد العاملة إلى الإمارات العربيّة المتّحدة.

يتضمّن إطار العيّنات في هذه الدراسة على ثلاث فئات مخصوصة: (أولاً) العمّال ذوو الياقات الزّرقاء (ويُشار لهم هنا باسم «العمّال»); (ثانياً) شركات العمالة ومورّدو العمالة والوكلاء الفراديّ (ويُشار لهم هنا باسم «الوكلاء»); وأخيراً (ثالثاً) الأطراف الفاعلة الأخرى في عمليّة التّوظيف (ويُشار لهم هنا باسم «المصادر الرّئيسيّة للمعلومات»). تنقسم المجموعة المخصوصة الأولى، العمّال، إلى ثلاث فئات عماليّة: (1) العمّال الذين يمزّون بعمليّة التّوظيف (ويُشار لهم هنا باسم «العمّال المُحتملين»); (2) العمّال الذين يعملون حالياً في الإمارات العربيّة المتّحدة (ويُشار لهم هنا باسم «العمّال الحاليين»); وأخيراً (3) العمّال الذين إمّا أنهم عقودهم أو تقاعدوا أو تركوا عملهم في الإمارات العربيّة المتّحدة لسبب ما، ويُقيمون حالياً في ديارهم (يُشار لهم هنا باسم «العمّال السّابقين»). ولجمع البيانات من بين هذه المجموعات المخصوصة الثلاث تمّ إعداد ثلاثة استبياناتٍ مُختلفة، كلُّ استبيانٍ منها مُخصّصٌ للحالة الخاصّة بكلّ مجموعة من المجموعات. وقد أصبحت البيانات التي تمّ جمعها من المجموعتين المخصوصتين الأولى والثّانية هي القاعدة الرّئيسيّة للتحليل.

## 2.2 أدوات جمع البيانات

لقد تمّ جمعُ البيانات من العُمال والوكلاء عن طريق استبياناتٍ مُنظمة، مُصمّمة بصورة مُنفصلة لكل مجموعة على حدة. وقد تمّ إعدادُ هذه الاستبيانات من قبل فرق الدّراسة استناداً إلى دراسة استقصائيّة للأدبيّات والمناقشات مع الخبراء، بما في ذلك ممثّلين عن المنظمة الدوليّة للهجرة. لقد شملَ استبيان العُمال قسماً ينطبقُ على المُشاركين من فئات العُمال الثّلاث (المُحتملين والحاليّين والسّابقين). وقد ركّزَ هذا القسمُ على فهم الملاح الديموغرافيّة ودوافع العمل في الإمارات العربيّة المتّحدة والتّفاصيل المُتعلّقة بالعملية. وأُعقب ذلك قسمٌ خاصٌّ بكلّ فئة من العُمال على حدة. وشملت هذه الأقسام، على سبيل المثال، أسئلةٌ حول استبدال العقود والشكاوي والإنصاف. في بادئ الأمر، تمّت ترجمةُ استبيان العُمال إلى اللّغة المالايالامية (اللّغة المحليّة في ولاية كيرالا) واللّغة النيباليّة عبر مصدرين مُستقلّين، ولاحقاً قام أعضاء فرق الدّراسة الملمون بهتني اللّغتين بتوفيق الاختلافات بين نسختي هتني اللّغتين.

ركّزَ الاستبيان الخاصّ بالوكلاء على فهم تنظيمهم وعملياتهم والتكاليف المُترتّبة على عملية التّوظيف ومدى إدراكهم للسياسات والإجراءات في كلّ من بلدان المنشأ والمقصد، فضلاً عن علاقاتهم مع مُختلف الأطراف الفاعلة في عملية التّوظيف. وقد تمّ إعدادُ هذا الاستبيان باللّغة الإنكليزيّة.

أمّا بالنّسبة للمصادر الرّئيسيّة للمعلومات، أعدّ فريقُ الدّراسة مجموعة من الأسئلة التّوجيهيّة التي تهدفُ إلى جمع رؤى ووجهات نظر المُجيبين بشأن عملية التّوظيف. وتتألّف مجموعة المصادر الرّئيسيّة للمعلومات بشكلٍ رئيسيّ من مسؤولي الحكومات المركزيّة والولايات والمُمثّلين المُنتخبين ومُدراء الموارد البشريّة في بلدان المقصد والقادة المُجتمعيّين والمحليّين ومسؤولين من دائرة شؤون الكيرليين غير المقيمين وحامي المُغتربين ووكالات السّفر والصّحفيّين والمُحاميين.

وفي مرحلة مبكرة من البحث، قامَ الفريقُ بإجراء دراسة تجربيّة لاختبار الاستبيانات، وكذلك لتحديد ما إذا كانوا سيتمكّنون فعلاً من الحصول على المعلومات المطلوبة. وعقب ذلك إجراءُ تعديلات للاستبيانات لتستوفي متطلبات مُعيّنة على المُستوى الميدانيّ، ولضمان جمع بيانات جيّدة النوعيّة. قامت المنظمة الدوليّة للهجرة بتشكيل لجنة توجيهيّة مُستقلّة من الخبراء لُقِّدَمَ تقييماً ومنظوراً خارجياً للدّراسة. وتمّت مناقشة مسودات المستندين

والتّصديقُ عليها من قبل لجنة الخبراء التّوجيهيّة وغيرها من الجهات المعنّية، بما في ذلك خبراء هجرة العمالة من المنظّمة الدوليّة للهجرة.

### 2.3 جمع البيانات

إنّ جمع البيانات في كلّ البلدان ولجميع المجموعات المخصصة تمّ باستخدام منهج كرة التّلق؛ وهي تقنيّة غير احتماليّة تعتمدُ على عددٍ محدودٍ من الموضوعات الموجودة تقوم بتوظيف موضوعات مُستقبليّة من بين معارفها. تستمرُّ إضافة المُجيبين إلى العيّنة إلى أن يتمّ التوصلُ إلى عددٍ كافٍ. وغالبًا ما يلجأ الباحثون إلى هذه التقنيّة لأخذ العيّات عند تناول مناطق يصعبُ الوصول إليها، وعندما يصعب الوصول إلى قاعدة بياناتٍ مُناسبة من موضوعات الدّراسة أو المُقابلة المُتمتلة، كما في هذه الحالة. بالنّسبة للعمّال في الهند ونيبال، اعتمدَ الاختيار الأوّلِيّ للأفراد على علاقات ومعارف الباحثين. بعدَ بناء علاقة من الألفة مع هؤلاء الأشخاص، طُلِبَ منهم توصية أو تقديم معارفهم للباحثين بشكلٍ مُباشر.

في الهند، تمّ جمعُ البيانات عن العمّال في كلّ مُقاطعات كيرلا الأربع عشرة<sup>7</sup>. ولضمان جمع عيّنة كبيرة، والانتهاء من الدّراسة في الوقت المُناسب، تمّ التّعاقدُ محلّيّين لإجراء المُقابلات مع العمّال. ولاختيار مُجريّ المُقابلات، قام فريقُ الدّراسة باختيار المرشّحين النّهائيّين وذهبوا إلى 23 كليّة في الولايات، وخاصّة في المناطق شبه الحضريّة. واختيرَ فقط الطّلابُ الملتحقون ببرامج التّعليم العالي ومن لديهم إلمامٌ أو سبق وأن تدرّبوا على جمع البيانات في العلوم الاجتماعيّة. وكان طّلابُ التّعليم العالي الذين يدرسون مجالات الآداب والعلوم في الكليّات الحكوميّة هم القائمون الأساسيون بإجراء المُقابلات، حيث يمتلكون كلاً من الخبرات اللّازمة لإجراء المُقابلات والصّلات الجيّدة بالعمّال. وتكوّنت العيّنة من أفراد عائلاتهم وأصدقائهم وجيرانهم أو أي من المعارف الآخرين الذين استحدثت صلات بهم عبر هذه الأوساط. وقد ساعد هذا النّهجُ في الحصول على بيانات نوعيّة حيث كان العمّالُ مُرتاحين في الحديث مع أشخاصٍ يعرفونهم.

بعد ذلك تمّ اختيار مُنسّق كليّة الولاية (ويُشار له هنا مُنسّقُ الكليّة) لكلّ كليّة ليعملُ بشكلٍ وثيقٍ مع الطّلاب. وخضع الطّلاب الذين سيقومون بإجراء المُقابلات من كلّ كليّة إلى دورة تدريبيّة بشأن تنفيذ عمليّة جمع البيانات

<sup>7</sup>- المُقاطعات هي: ثيروفانانتابورام وكولام وبياتناميتا وألپوزا وكوتايام وإيدوكي وإرناكولام وترييسور وبالاكاد ومالابورام وكوزيكود وواياناد وكاتور وكاساراغود

لاستبيانات العُمال. وبالإضافة إلى ذلك، تمّ عقد ثلاثة اجتماعاتٍ لمُنسقي الكليّات للتأكد من أنه لدى كلّ المُنسقين فهمٌ جيّدٌ لهدف البحث. وشمل البرنامجُ التّديبِيّ الغرض من هذه الدّراسة البحثية وتركيبية الاستبيان وأصول المُقابلة التي يتوجّب اتّباعها عند التّعامل مع الذين سُنجرى معهم المُقابلات، حيثُ تناولت بعضُ الأسئلة مواضيع حسّاسة. وبعد التّديب، قام الطّلابُ المُقابلون بجمع البيانات على مدى أربعة أشهر، حيث قاموا بجمع ما مجموعه 1321 ردّاً قابلاً للاستخدام.

واجه الطّلابُ المُقابلون العديد من التّحدّيات خلال عمليّة جمع البيانات، بما في ذلك محدوديّة الوقت بالنّسبة لجزءٍ من العينة، مما يعني أنّ بعضاً من المُقابلات كانت قصيرة، وذلك بالإضافة إلى التردّد بين بعض ممّن أُجريت معهم المُقابلات بأن يكونوا متعاونين أكثر في إجاباتهم على الأسئلة الأكثر حساسيّة، أو ببساطة عدم إجابة الأسئلة على الإطلاق خوفاً من الأعمال الانتقاميّة.

تمّ إجراء عمليّة جمع البيانات من الوكلاء من قبل أعضاء الفريق ذوي الصّلات القويّة في كيرلا وأحمد آباد. وقد كانت هذه التّجربة ضروريّة حيث أنّ التّواصل مع الوكلاء كان عموماً صعباً للغاية، وكان الوكلاء حذرين حيال تقديم المعلومات. بعد إعداد قائمة أوليّة من الأشخاص الذين سُنجرى معهم المُقابلات بالاعتماد على صلات ومعارف فريق الدّراسة، فضلاً عن المعلومات التي تمّ جمعها من شبكة الإنترنت والمصادر الحكوميّة وهيئات التّوظيف، تمّ إصدار طلبات مباشرة عن طريق الهاتف أو البريد لدعوتهم للمشاركة في المُقابلات. وبالرغم من التّوصيات الشّخصيّة والمواعيد المُسبقة، كانت هناك تحديّات أحياناً عند إجراء مُقابلة الاستبيان مع الوكلاء، حيث أنّهم لم يكونوا دائماً على استعدادٍ لإتاحة الوقت الكافي لإجراء المُقابلة. وللحدّ من هذه التّحدّيات والصّعوبات، قام فريقُ الدّراسة بصياغة أسئلة مُوحّدة للحصول على أكبر قدر مُمكنٍ من المعلومات في الوقت المحدود المُتاح. ساعدت المُقابلاتُ مع الوكلاء فريقَ الدّراسة في اكتساب رؤية واضحة لعمليّة التّوظيف من وجهة نظرهم. تمّ تسجيلُ المُلاحظات كتابةً باليد، بإذنٍ من الوكلاء، حيث لم يسمح مُعظمُ الوكلاء بتسجيل المُقابلات، وتمّ نقل هذه المُلاحظات مباشرة إلى النّسخة الإلكترونيّة من الاستبيان. تمّ إجراء مُعظم المُقابلات مع الوكلاء بشكلٍ شخصيٍّ في مكاتبهم، في حين أُجريت المُقابلات مع الوكلاء الآخرين عبر الهاتف أو عن طريق خدمات نقل الصوت عبر بروتوكول الإنترنت. وقد كانت الغالبية العظمى ممّن شملتهم الدّراسة (حوالي 90 بالمئة) من الوكلاء أنفسهم، في حين كان الآخرون من مُدراء الوكالات. رفض، على الأقلّ، أربعة وكلاء المشاركة أو كانوا غير قادرين على إكمال المُقابلة إبان الاتصال الأولي، وبالتالي فقد تمّ استبعادهم من

العينة. تم جمع ما مجموعه 20 مقابلة صالحة للاستخدام، مع العلم أن قلة العدد تعود إلى أنه تم اختيار الوكلاء المسجلين فقط والعاملين في التوظيف في ولاية كيرلا للمشاركة في العينة.

وبنفس الطريقة، قام أعضاء فريق الدراسة بمقابلة المصادر الرئيسية للمعلومات بأنفسهم، والذين غالبًا ما كانوا من معارفهم الشخصية، أو تم التوصل إليهم عن طريق البحث على شبكة الإنترنت. في حين أن المسؤولين الحكوميين، على سبيل المثال، تلقوا خطابًا لإخطارهم بغاية هذه الدراسة، بالإضافة إلى رسالة تعريف من قبل المنظمة الدولية للهجرة. تم تسجيل معظم المقابلات مع المصادر الرئيسية للمعلومات، وتم تدوينها لاحقًا. وتمثلت المصادر الرئيسية للمعلومات بعشرين من الوكلاء الفرعيين (19 ذكرًا وأنثى واحدة)، ولم يكن أيٌّ منهم مسجلًا لدى الحكومة. وقد تم إجراء المقابلات ككل في الفترة بين 26 تموز، يوليو، 2016 و 15 آب، أغسطس، 2016 في مدن إرتاكولان وتريفاندرم وكالكت؛ وفي بلديات ألوا وأنغامالي وكوتاراتارا؛ وفي قرية باداغارا بالقرب من كالكت؛ في مدينة تيروتشيراوالي، وفي قرية كادالور في تاميل نادو. وقد تم الحصول على بيانات الاتصال الخاصة بالوكلاء الفرعيين من قبل وكالات التوظيف المسجلة رسميًا في تريفاندرم، ولاية كيرلا. وكان الشريك المحلي الذي شارك في جمع البيانات البحثية عضوًا في منتدى المهاجر في آسيا، مركز دراسات الهجرة الهندية.

الجدول 1: تكوين العينة الهند

عدد الأشخاص الذين أجريت معهم المقابلات	المجموعات المخصصة
1321	العَمال
20	الوكلاء
94	المصادر الرئيسية للمعلومات

في نيبال، انتشر فريق الدراسة إلى مختلف المناطق الحضرية والريفية في المقاطعات المختارة لإجراء المقابلات مع العَمال، الذين سيقومون بدورهم توصية أو تقديم موادّ عينات أخرى للباحثين. تم جمع كلّ البيانات الخاصة بالعَمال وجهًا لوجه، أي من خلال لقاءات شخصية بين الباحثين وشركائهم في المقابلات. وقد ساعد هذا النهج الدراسة في الحصول على المزيد من البيانات النوعية حيث كان العَمال، الذين أجريت معهم المقابلات، أكثر ارتياحًا في الحديث بشكلٍ شخصي.

قام كبارُ أعضاء فريق الدّراسة بجمع البيانات من الوكلاء من خلال الاتّصال بشركات العمالة والوكالات وموظّفي المكاتب الفرعيّة في القرى.

لقد تمّ إعدادُ قائمة بالمصادر الرّئيسيّة للمعلومات بالتشاور مع الجهات الفاعلة، كمكتب المنظمة الدوليّة للهجرة في نيبال وأعضاء حكوميين وجماعات الدّفاع عن المهاجرين. وقد تمّ الحصول على بيانات الاتّصال الخاصّة بالوكلاء الفرعيين من خلال إدارة العمالة الأجنبيّة والرّابطة النّيباليّة لوكالات التّوظيف في الخارج، وكذلك من خلال المعارف الشّخصيّة للوكلاء والموظّفين. وأجريت المُقابلات من قبل كبار أعضاء فريق الدّراسة في الفترة بين 15 تمّوز، يوليو، 2016 و 2 آب، أغسطس، 2016 في كاتماندو، في مكتب الرّابطة النّيباليّة لوكالات التّوظيف في الخارج ومكاتب الوكالات المُنفردة التي هي أعضاء في الرّابطة النّيباليّة لوكالات التّوظيف في الخارج، وكذلك في المطاعم أو المقاهي. كما أُجريت مُقابلات بعض الوكلاء الفرعيين في أماكن إقامتهم. وعمومًا، تمّ إجراء المُقابلات مع 75 من المصادر الرّئيسيّة للمعلومات، ومن بينهم 44 وكيلاً فرعياً (36 من الذكور و 8 من الإناث؛ 43 منهم كانوا مسجّلين، وعشرة فقط غير مُسجّلين). هذا وقد تمّ تسجيلُ كلِّ تلك المُقابلات (باستثناء سبع مُقابلات). وكان الشّريكُ المحليّ الذي شارك في جمع البيانات البحثيّة عضوًا في مُنتدى المهاجر في آسيا والمنتدى الآسيويّ لحقوق الإنسان والتنمية الثقافيّة، مركزُ المهاجرين. وإلى جانب هذه الإجراءات، تمّ عقدُ مناقشاتٍ جماعيّة مُركّزة مع أعضاء مجلس إدارة الرّابطة النّيباليّة لوكالات التّوظيف في الخارج.

الجدول 2: تكوين العيّنة نيبال

عدد الأشخاص الذين أُجريت معهم المُقابلات	المجموعاتُ المخصّصة
600	العمّال
100	الوكلاء
75	المصادر الرّئيسيّة للمعلومات

في الإمارات العربيّة المُتحدة، قامت مجموعتان بجمع البيانات، مجموعة نيباليّة وأخرى كيرليّة (هنديّة)، واللّتان تمّ انتقاء أعضائهما من مُجتمعاتهم المحليّة بمُساعدة من قبل مُنتدى المهاجر في آسيا ومقرّه الفلبين، للاستفادة من علاقاتهم وصلاتهم المتينة بمُجتمع المهاجرين في الإمارات العربيّة المُتحدة. وقد خضع جامعو البيانات لدورة تدريبيّة ليومٍ واحدٍ بموجب تعليمات من الخبراء الميدانيين من المنظمة الدوليّة للهجرة ووزارة الخارجيّة

والتعاون الدولي وجامعة زايد. وقد تولّى مُتخصّصو اللّغة الدّورة التّربّية حول الاستبيانات بشكلٍ مُفصل. هذا وقد تمّ إجراء العمل الميدانيّ في الإمارات العربيّة المتّحدة في الفترة بين شهري أيار/مايو وحزيران/يونيو 2016. وبما أنّ أدوات البحث كانت اللّغتين المالايالامية والنّيبالية، قام الخُبراء في كيرلا ونيبال بإجراء تحليلات البيانات الأوليّة للاستبيانات ذات الصّلة. وللتّحليل الكميّ للبيانات الخاصّة بالإمارات العربيّة المتّحدة، تمّ دمجها بالعيّنات الخاصّة بنيبال وكيرلا.

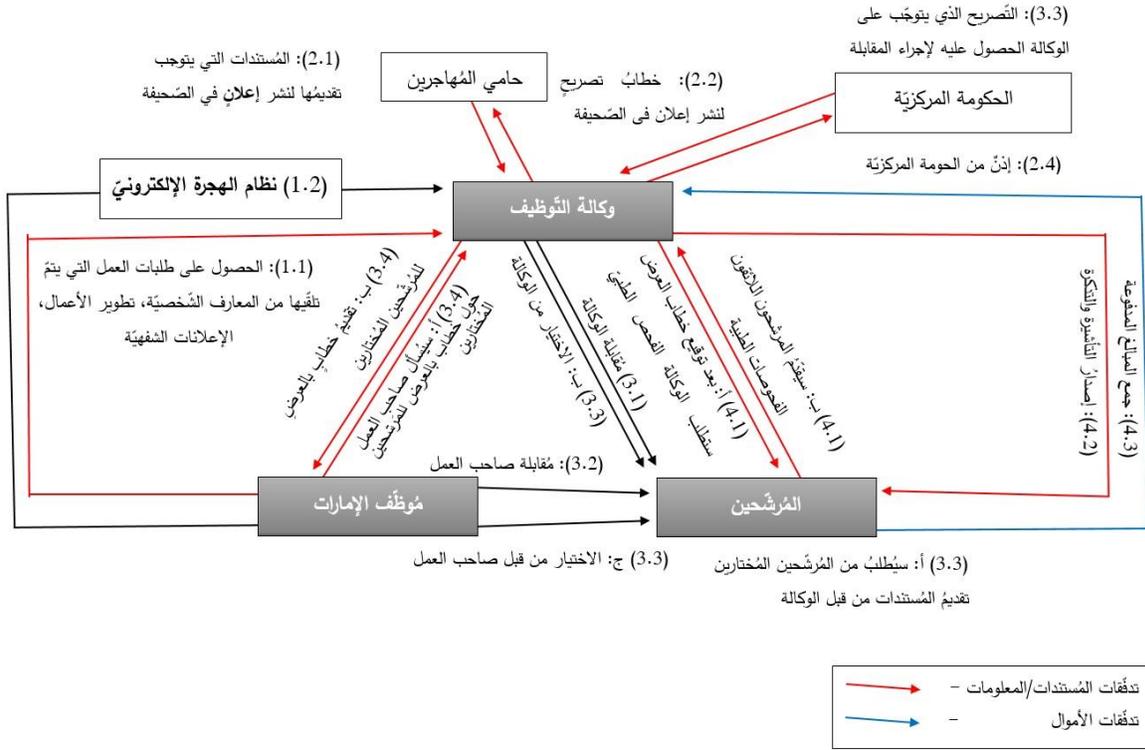
تمّ إجراء 500 استبيانٍ مع العُمال الحاليين -300 منها كانت مع عمّال هنديين و200 مع عمّال نيباليين- و27 مُقابلاً مع المصادر الرّئيسيّة للمعلومات، بما في ذلك من الموظّفين والدّبّوماسيين والمسؤولين الحكوميين وغيرهم. لقد كان اختيار العيّنات مُقيّداً نتيجة لعدّة عوامل، من بينها الافتقار لجامعي البيانات.

#### 2.4 تحليل البيانات

أعقب جمع البيانات تقييمٌ لجودة البيانات، من قبل المُشرف الميدانيّ بشكلٍ أوليّ، بغية الكشف عن نقص البيانات أو عدم اتّساقها. وتمّ استخدام برنامج مايكروسوفت إيكسل وبرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعيّة (SPSS 20.0) لإدارة البيانات والتّحليل الكميّ. وتمّ استخدام أرقام التّرميز لتحديد فئات الإجابة لكلّ الأسئلة. بعد إكمال قاعدة البيانات، بما في ذلك من النّصنيف التّعريفيّ بأرقام التّرميز، تمّ إجراء تنظيف لقاعدة البيانات بغية إزالة أو تصحيح البيانات غير الدّقيقة أو غير الصّحيحة. كما تمّ إجراء التحليلات وحيدة المتغيّر والتحليلات ثنائية المتغيّر على حدّ سواء. للبيانات حول العُمال والوكلاء تمّ إجراء تحليلٍ وصفيّ من خلال حوسبة الجداول التكراريّة والنسب المئوية والقيم المركزيّة والتشتّت والجداول المُتقاطعة. لقد كشف التّحليل النوعيّ وتحليل المضمون للبيانات أنماط التّفاعل والموضوعات المُتكرّرة، التي سيتمّ عرضها في الباب الرّابع من هذه الدّراسة.

## الباب الثالث: خريطة عملية التوظيف

### 3.1 عملية التوظيف في الهند



الشكل الأول: عملية التوظيف في الهند. تدفقات المعلومات والأموال والوثائق من بين الأطراف المعنية

### 3.1.1 بدء العملية

تبدأ عملية التوظيف بقيام شركة صاحب العمل بتسجيل نفسها وتبيان الوظائف الشاغرة لديها في نظام بوابة الهجرة الإلكترونية (انظر القسم 3.1.3 من الباب الثالث). ويتوجب على صاحب العمل تقديم أدق التفاصيل الخاصة بكل وظيفة على حدة، ألا وهي نوع العمل والتسهيلات المقدمة للمرشحين الناجحين، وما إلى ذلك، بالإضافة للتفاصيل المتعلقة بوكالة التوظيف التي ستتولى إجراء عملية التوظيف في الهند.

### 3.1.2 الحصول على طلب التوظيف

يختارُ صاحبُ العمل في الإمارات العربيّة المتّحدة وكالةً للتوظيف في الهند، ويقوم بتسجيل المعلومات التفصيليّة الخاصّة بهذه الوكالة في نظام بوّابة الهجرة الإلكترونيّة، ويقوم بإخطار الوكالة بذلك. يُمكنُ لوكالة التوظيف هذه عندها تسجيلُ الدّخول إلى نظام بوّابة الهجرة الإلكترونيّة، وأن تقوم من هناك بتحميل خطاب العرض/خطاب الطّلب/عرض العمل الذي نشره صاحبُ العمل. عادةً ما تستقطبُ وكالات التوظيف الأعمال من خلال علاقات المعارف الشخصيّة أو موظّفي تطوير الأعمال في البلدان المضيفة أو من خلال السّمعة (الإعلان الشّفهي المتداول) والعملاء المتكرّرين.

### 3.1.3 نظام بوّابة الهجرة الإلكترونيّة

تمّ إطلاق نظام بوّابة الهجرة الإلكترونيّة (المُشار إليه هنا بنظام الهجرة الإلكترونيّ) من قبل وزارة الشؤون الهندية في الخارج ودخل حيّز التنفيذ في 1 حزيران/يونيو 2015 في عمليّات توظيف العمّال ذوي الياقات الزّرقاء من قبل البلدان الثمانية عشر التي تُعتبرُ بلدانًا تحتاج إلى تصريح الهجرة.

يتعيّن على جميع أصحاب العمل الأجنبيّين الراغبين بتوظيف العمّال الهنديّين التّسجيل في نظام الهجرة الإلكترونيّ لدى السّفارة الهندية المعنيّة، ما يُعرفُ باسم تسجيل أصحاب العمل الأجنبيّين. وللتّسجيل في نظام الهجرة الإلكترونيّ، يتوجّب على أصحاب العمل ملءُ استمارة طلبٍ على شبكة الإنترنت وأن يرفعَ الوثائق المطلوبة على الموقع. ولإنشاء خطاب طلبٍ على شاغرٍ مُعيّن، يجبُ على صاحب العمل توفير توصيف تفصيليّ للوظيفة الشّاغرة ومعلومات حول الرّاتب وشروط العمل الأخرى، كمُدّة العقد وساعات العمل وأجر ساعات العمل الإضافيّة، إن وُجدت، وتوافر الخدمات الطبيّة والنّقل وأماكن السّكن، إلخ.

ويتعيّن على صاحب العمل إضافة اسم ورقم تسجيل وكالة التوظيف التي ينوي الاستعانة بها في إجراء عمليّة التوظيف بالنيابة عنه. إبان تقديم جميع الوثائق المطلوبة بشكل ناجح، يجلب على صاحب العمل أن يُرسل نسخة من هذه الوثائق إلى وكالة خارجيّة، وهي شركة «IVS» للخدمات العالميّة بأبوظبي، التي تقوم بدورها بالتحقّق من النّفاصيل الخاصّة بشركة صاحب العمل، وتقدّم لها اسم مُستخدم وكلمة مرور للدخول إلى النّظام على شبكة الإنترنت.

إنّ الإجراءات المتعلّقة بملء الاستمارة على شبكة الإنترنت والتّسجيل ورفع طلبٍ من خلال نظام الهجرة الإلكترونيّ يتمّ شرحها بالكامل في فيديوهات مُتوقّرة في بّوابة موارد، Resources tab، للموقع الرّسميّ لنظام الهجرة الإلكترونيّ.<sup>8</sup>

حالما تقوم شركةٌ صاحب العمل بالتّسجيل في نظام الهجرة الإلكترونيّ، يُمكنها إجراء عمليّات التّوظيف إمّا من خلال وكالات التّوظيف أو من جزّاء نفسها (أي من خلال التّوظيف المُباشر). ستقوم وكالة التّوظيف التي تتلقّى طلب العمل بأخذ نسخة من خطاب الطّلب/خطاب العرض، وتبدأ بإجراء عمليّة التّوظيف في بلدها المعنيّ.

#### 3.1.4 الأذونات والموافقات

##### تقديم الوثائق إلى حامي المُهاجرين

تتلقّى وكالة التّوظيف خطاب الطّلب/طلب العمل وتفويضاً رسمياً ونسخة عن عقد العمل التي يُرسلها صاحب العمل بغية الشّروع في عمليّة التّوظيف في البلد الذي تعمل فيه. وتذهب الوكالة إلى مكتب حامي المُهاجرين لتقديم هذه الوثائق للحصول على إذنٍ للإعلان عن وظيفة العمل وإجراء المُقابلات واختيار العمّال لصالح الشركة المُوظّفة.

##### إذنُ نشر الإعلان من قبل حامي المُهاجرين

بعد الحصول على الإذن من قبل حامي المُهاجرين، يقوم وكيلُ التّوظيف بنشر إعلانٍ في الصّحيفة؛ وغيرها من وسائل الإعلان كالمُلتصقات والإعلانات على القنوات التّلفزيونيّة ومحطّات الرّاديو، أو الإعلانات المعروضة في مكتب وكالة التّوظيف. ويُمكن لوكالة التّوظيف أيضاً الاتّصال بوكلاء القرى أو الوكلاء الفرعيّين للوصول العمّال المُحتملين.

##### تقديم الوثائق للحكومة المركزيّة

لإجراء مُقابلة عملٍ، يتوجَّبُ على وكيل التَّوظيف تقديم طلب للحصول على إذن من الحكومة المركزيَّة، وفي الوقت ذاته تزويدها بمعلومات دقيقة حول مكان وزمان المُقابلة المُخطَّط لها، وغيرها من المعلومات ذات الصِّلة. وبمجرّد الحصول على الإذن، تقوم وكالة التَّوظيف بكلِّ التَّدابير اللَّازمة لإجراء المُقابلة/المقابلات.

### 3.1.5 مرحلة المُقابلات

#### المُقابلة التي تجريها وكالة التَّوظيف

تقوم عادة كالات التَّوظيف بإعداد قائمة مُختصرة بأنسب المرشَّحين، وتقوم بدعوة هؤلاء المرشَّحين إلى مُقابلات. تقوم بعض وكالات التَّوظيف بالإعلان على نطاقٍ واسعٍ، وتقوم كذلك بإجراء مقابلات من دون موعد مُسبقٍ. وقد تقوم الوكالة بإجراء اختبار مهنيٍّ لكلِّ المرشَّحين إذا ما طلبت شركة التَّوظيف ذلك.

#### مُقابلة من قبل صاحب العمل

قد تُرسلُ شركة صاحب العمل مُمثلاً عنها لإجراء المُقابلات مع المرشَّحين أو أن يجري مقابلات دون موعدٍ مُسبقٍ، بالإنكليزيَّة: *walk-in interviews*، ويقوم مُمثِّل الشركة باختيار العمَّال نيابة عن الشركة. وقد يصلُ عدد المُقابلات دون موعدٍ إلى خمسين مُقابلة يوميًّا. تتكفَّل وكالة التَّوظيف بكلِّ النفقات المُتعلِّقة بزيارة المُمثِّلين أو أصحاب العمل إلى بلدان التَّوظيف لإجراء المُقابلات، بما في ذلك من تكاليف السَّفر وخدمات تحميل وتنزيل الرِّكاب وأماكن الإقامة، إلخ. إن القليل فقط من أصحاب العمل يتكفَّلون بكلِّ هذه التكاليف بأنفسهم.

#### الاختيار من قبل وكالة التَّوظيف/صاحب العمل

يتمَّ إبلاغ المرشَّحين المُحتَمَلين باختيارهم على الفور، ويُطلبُ منهم تقديم جوازات سفرهم الخاصَّة وشهادة على إكمال التَّعليم الثَّانوي (الشهادة العاشرة) والشَّهادة المهنيَّة إلى وكالات التَّوظيف.

#### إرسال خطاب العرض

إبان القيام باختيار المرشحين، تطلبُ وكالةُ التّوظيف من شركة صاحب العمل إرسال خطاب العرض، والتي يقوم وكيلُ التّوظيف بتوزيعها على كلّ العمّال الذين يتمّ اختيارهم، شريطة أن يكونوا قد استوفوا كلّ الوثائق اللاّزمة.

### 3.1.6 مرحلة ما بعد المقابلات

#### نتائج الفحص الطبيّ

حالما يتمّ التّوقيع على خطاب العرض من قبل العمّال الذين يتمّ اختيارهم، يُطلب منهم الخضوع لفحوصات طبيّة. وتوافق وكالة التّوظيف فقط على المرشحين الذين يحصلون على شهادات صحيّة تُثبت لياقتهم الصحيّة للعمل.

ولإجراء الفحوصات الطبيّة، يُمكن للمرشحين الاختيار بين المُستشفيات الخاصّة أو المراكز الصحيّة المُعتمدة من قبل اتّحاد المراكز الصحيّة المُعتمدة لدول الخليج. ويتوجّب على وكالات التّوظيف الحفاظ على العلاقات العديد من هذه المراكز الصحيّة، وأن يطلبوا من المرشحين الذين يتمّ اختيارهم الذهاب إلى مركزٍ مُعيّن.

#### التأشيرة والتّذكرة

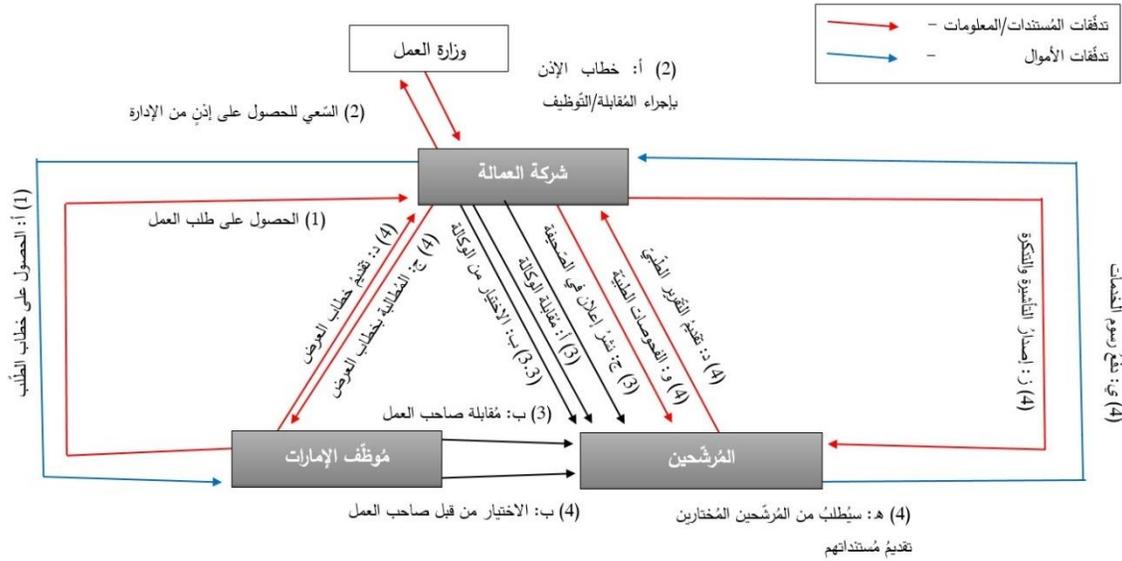
تقوم وكالة التّوظيف بالتّحقّق من كلّ الوثائق الخاصّة بالمرشحين الذين يتمّ اختيارهم، كجوازات السّفر والشّهادات الصحيّة وغيرها، وحينئذٍ فقط تقوم الوكالة بإصدار التأشيرة والتّذكرة. يتمّ توفير التأشيرة من قبل شركة صاحب العمل، في حين أنّ التّذاكر قد يتمّ أو لا يتمّ تقديمها من الشركة المُوظّفة. ويختلف ذلك بين أصحاب العمل في الإمارات العربيّة المُتحدة.

#### الأجرة الماديّة

يحقّ لوكالات التّوظيف قانونياً أن تتقاضى من كلّ من العمّال المُحتملين رسوماً تصل إلى 20 ألف روبية هنديّة (ما يُعادل 298 دولار أمريكيّ) لقاء الخدمات التي تُقدّمها. ويتوجّب على العمّال المُحتملين سداد جزءٍ من هذه الرّسوم عند تقديم طلباتهم إلى وكالة التّوظيف، ويقومون بسداد الجزء الباقي عند إصدار التأشيرة

والتذكرة. وتشمل الرسوم الرسمية تكاليف الخدمات وغيرها من النفقات التي تتكفلها وكالات التوظيف لإجراء المقابلات.

### 3.2 عملية التوظيف في نيبال



المبلغ المُحدّد من قبل الحكومة النيبالية هو من 70 إلى 80 ألف روبية، ويُمكن جمعه من قبل وكالة التوظيف

الشكل الثاني: عملية التوظيف في نيبال عبر شركات العمالة

#### 3.2.1 بدء عملية التوظيف

تبدأ عملية التوظيف عبر شركات العمالة بخطاب طلب/طلب عمل من قبل صاحب العمل (انظر القسم 3.2.2). ويحدّد خطاب الطلب الحصص المطلوبة من الرجال والنساء. وتقوم بالتالي شركة العمالة بالإعلان عن الوظائف الشاغرة في الصحف، وأحياناً في قنوات التلفاز والراديو. قد يذكر الإعلان الراتب الأساسي وساعات العمل الرسوم المترتبة على عملية التوظيف أو الطلب، إن وجدت.

### 3.2.2 الحصول على طلب التوظيف

تستقطب شركات العمالة العمل من خلال فرق تطوير الأعمال الخاصة بها والمتمركزة في الإمارات العربية المتحدة أو عبر الموظفين الزائرين من نيبال. تدخل شركة العمالة وشركة صاحب العمل في الإمارات العربية المتحدة في اتفاق رسمي لتوريد العمالة من نيبال. ويُفضّل العديد من أصحاب العمل التعامل مع شركات العمالة المعروفة، أو شركات العمالة ذات سجل أداء جيّد. ويتعيّن على شركة العمالة المُنخرطة في عمليات التوظيف في الخارج أن تتبّع الإجراءات الواردة في الجدول 3.

### 3.2.3 الأذونات والموافقات

#### موافقة إدارة العمالة الأجنبية

كما هو مُبيّن في الجدول 3، هناك موافقتان منصوص عليهما في قانون العمالة الأجنبية للعام 2007، يتوجّب على شركة العمالة الحصول عليهما لكل من أصحاب العمل على حدة. وقبل الشروع في عملية التوظيف واختيار العُمال، يتعيّن على شركة العمالة الحصول على موافقة من إدارة العمالة الأجنبية، ومرة أخرى الحصول على موافقة الهيئة الحكومية ذاتها بعد اختيار العُمال ليتمّ السّماح لهم بالسّفر إلى بلد المقصد. ويصفّ الجدول الثالث تدفّق الوثائق في التوظيف من خلال شركات العمالة.

الجدول 3: التوظيف من خلال شركات العمالة

الرقم التسلسلي	قبل الموافقة (الوثائق المطلوبة)	الإعلان والاختيار	الموافقة ما بعد الاختيار (يتعيّن تقديم الوثائق إلى جانب 5 وثائق للموافقة المُسبقة)
1	خطاب الطّلب: يتمّ تصديقها من قبل البعثة النيبالية/ملحقية العمل في الإمارات العربية المتحدة، تُحدّد المعلومات المتعلقة بشركة صاحب العمل (الاسم والعنوان والبلد)، ونوع وعدد العُمال المطلوبين		شهادة دورة تدريبية ذات صلة بمُتطلبات العمل
2	خطاب الضّمان: يبيّن بالتفصيل الرّاتب والتسهيلات التي سنقدّم للعامل	الإعلانات ولاحقاً	شهادة بتوجيهات ما قبل المغادرة
3	خطاب عقد التوظيف: بين العامل والشركة	الاختيار	شهادة صحيّة

شهادة تأمين		خطاب العقد: بين وكالة التوظيف وصاحب العمل	
العقد بين العامل ووكالة التوظيف		خطاب تفويض: إلى وكالة التوظيف النيبالية من قبل شركة صاحب العمل، تُوكّل شركة العمالة في نيبال للقيام باستقدام العمال نيابة عنها	5
عرض العمل بين العامل وصاحب العمل		خطاب تفويض: لوكالة التوظيف النيبالية؛ شركة صاحب العمل تُوكّل شركة العمالة لاستقدام العمال نيابة عنها	7
إيصال السداد من قبل العامل لوكالة التوظيف		نسخة عن عقد العمل بين وكالة التوظيف وصاحب العمل الأجنبي	

المصدر: من إعداد المؤلفين، 2016

### 3.2.4 الإعلانات

عند حصول شركة العمالة على إذن بإجراء عمليات التوظيف، تقوم الشركة بالإعلان في صحيفة وطنية. ويلجأ عددٌ من شركات التوظيف إلى الإعلان عن طريق التلفاز والراديو للوصول إلى أكبر عددٍ ممكنٍ من الأشخاص الباحثين عن عمل. وينطبق الأمر ذاته على التوظيف المباشر، حيث يقوم أصحاب العمل بنشر إعلاناتٍ بأنفسهم.

وبالنسبة لوسائل التوظيف الأخرى، كالتحويل من قبل الشركات المحلية، تقوم إدارة شركة صاحب العمل بمشاركة المعلومات الخاصة بالوظيفة الشاغرة مع مكتبها الفرعي في نيبال.

### 3.2.5 عمليات شركات العمالة

عادةً ما تتواجد المكاتب الرئيسية لشركات العمالة في كاتماندو، وعددٌ قليلٌ من هذه الشركات لديها مكاتب فرعية في المقاطعات والقرى الأخرى في نيبال. وتتم إدارة المكاتب الفرعية من قبل موظفي شركة العمالة. وتُشير التقديرات إلى أن قرابة 5 إلى 10 بالمئة من مجمل شركات العمالة المسجلة في نيبال لديها مكاتب في الخارج؛ أي في البلدان المستقبلة للعمالة (إدارة العمالة الأجنبية، 2016). تقوم المكاتب الفرعية لشركة العمالة بجمع المرشحين على أساس مدى ملاءمتهم، وتقوم بإرسالهم إلى المكتب الرئيسي في كاتماندو ليخضعوا لمقابلة

نهائية/أو اختبار، والاختيار اللاحق. وفي بعض الأحيان، يقوم ممثلون عن شركة العمالة بزيارة المكاتب الفرعية للشركة، وإجراء عمليات المقابلات والاختيار هناك. إن موظفي المكاتب الفرعية ليسوا على اتصال مباشر مع أصحاب العمل. المكتب الرئيسي فقط يقوم بالتنسيق مع أصحاب العمل. وبعبارة أخرى، تقتصر وظيفة المكاتب الفرعية لشركات العمالة على جمع السير الذاتية وتجميع المرشحين. كما تعمل أيضاً بمثابة مركز للتواصل مع العمال المحتملين وإخطارهم بالمعلومات الهامة عن الوظيفة والفوائد وشروط التوظيف الأخرى، بما في ذلك التفتحات. وبالتالي فإن كافة الإجراءات الأخرى المتعلقة بعملية التوظيف تتم معالجتها في المكاتب الرئيسية.

وفي المكاتب الفرعية، يتعين على العمال سداد مبلغ (ما يُسمى بالرّسوم الرّسمية) وقدره 10 آلاف روبية نيبالية (ما يُعادل 93 دولار أمريكي) للتوظيف في الإمارات العربية المتحدة. وقبل بدء العمل بسياسة «التأشيرة الحرة والتذكرة المجانية» من تموز، يوليو، 2015، كان يتوجب على المهاجرين دفع رسوم أعلى بكثير تُعادل قرابة 150 ألف روبية نيبالية (أي ما يُعادل 1399 دولار أمريكي). وتشمل الرّسوم الرّسمية رسوم الخدمة الحكومية على شكل مُساهمة في صندوق رعاية مهاجرين والتأمين، بالإضافة إلى رسوم خدمات شركة العمالة. ويتوجب على صاحب العمل قانونياً التكبّل بالتأشيرة والتذاكر، وغيرها من وثائق السفر للعامل الذي يتم اختياره، وشركة العمالة بدورها لا يحق لها فرض أكثر من الرّسوم المُقرّرة بمقدار 10 آلاف روبية نيبالية، وذلك فقط إذا حصلت على تأكيد خطي من قبل صاحب العمل على عدم استعداده لدفع هذه الرّسوم.

على الرّغم من تحديد سقفٍ لرسوم التوظيف في السابق بحسب بلد المقصد، وتم خفضها مُجدداً الآن لتبلغ 10 آلاف روبية نيبالية، قد تتزايد الرّسوم المدفوعة من قبل الأشخاص الباحثين عن عمل مع تزايد أعداد الوسطاء. فقد يتكبدون مبالغ تُقدّر بحوال 150 ألف و170 ألف روبية نيبالية (أي 1399 إلى 1584 دولار أمريكي). ومع ذلك، غالباً ما لا يحصل العمال على إيصالات بكامل المبالغ المدفوعة، وإنما فقط بالمبالغ المسموح بها قانونياً. وإضافة إلى ذلك، يتكبّل العمال المحتملون كافة مصاريف السفر إلى المكاتب الرئيسية للشركات لحضور الاختبار/ أو المقابلة، والتكاليف الأخرى المرتبطة بها. هذا وقد تطلب شركة العمالة من العمال المحتملين الخضوع لدورات تدريبية - على حساب المرشحين.

### 3.2.6 رابط وكلاء التوظيف الفرعيين

يُساعدُ وكلاءُ التوظيف الفرعيين العُمالَ المُحتملينَ في العثور على شركة العمالة المناسبة. وغالبًا ما تكون هناك اتفاقاتٌ مُسبقة غيرَ رسميةٍ بين شركات العمالة ووكلاء التوظيف الفرعيين. يقوم الوكلاء الفرعيون بإعلام العُمال حول الوظائف المُتاحة وشروط العمل. ويقوم الوكلاء الفرعيون أحيانًا بمُساعدة العُمال المُحتملين في الحصول على الوثائق المطلوبة.

### 3.2.7 أشكال أخرى للتوظيف

*التوظيف من قبل شركات التوريد*

قد يتم توظيف المُرشحين من قبل شركات التوريد (وكالات التعاقد الخارجي) الموجودة في بلدان المقصد. وحال وصولهم إلى بلدان المقصد تُوفّر لهم فرص عملٍ تتناسب مع مؤهلاتهم وخبراتهم. تقوم شركات التوريد بصرف رواتبٍ لهؤلاء العُمال إلى أن يحصلوا إلى وظيفة.

*التوظيف المُباشر*

قد يقوم أصحاب العمل بنشر الإعلانات في الصحف بشكلٍ مُباشر، وأن يجروا الاختبارات والمقابلات واختيار المُرشحين من إحدى البلدان المُرسلة للعمالة، وذلك دون التعاقد مع أيّ من شركات العمالة أو الوكلاء. وغالبًا ما يتم إجراء اختبار عمليٍّ ومن ثمّ مُقابلة نهائية للقيام بالاختيار النهائي. إنّ هذه الممارسة شائعة بين أصحاب العمل والشركات المرموقة، ويتم اعتمادها في الوظائف التي تتطلب مهارات تقنية.

وبالمُقابل، يُمكن لأيّ فرد التقديم المُباشرة للحصول على وظيفة في شركة ما. حيث يحصلون على معلوماتٍ حول فرص العمل من خلال البوابات الإلكترونية المُستقلة أو المواقع الإلكترونية للشركة أو عن طريق الأصدقاء والأقارب. وبعد أن يتم اختيارهم من قبل صاحب العمل، يتعين على العُمال الحصول على إذن من قبل إدارة العمالة الأجنبية من خلال تقديم كلّ الوثائق المذكورة في الجدول 4. وتشمل القائمةُ شهاداتٍ طبيةٍ وتأمينيةٍ وإكمال برنامجٍ توجيهيٍّ.

الموافقة النهائية لإدارة العمالة الأجنبية	السلطة المعنية بتسيير العملية	الموافقة المسبقة لإدارة العمالة الأجنبية	الرقم التسلسلي
يتوجب تقديم شهادة التأمين	إدارة العمالة الأجنبية	البلد الأجنبي	1
		نوع العمل	2
		خطاب العرض	3
		شهادة برنامج التوجيه	4
		شهادة صحية	5

المصدر: من إعداد المؤلفين، 2016

### التحويل من الشركات المحليّة

في حالاتٍ نادرة، قد تقوم شركة كبيرة في الإمارات العربيّة المتّحدة، لديها فروع في نيبال، بتوظيف العمّال الذين يعملون في أفرعها في نيبال. وفي مثل هذه الحالات، يتعيّن على العمّال النيباليين الاتّصال بشركات العمالة المُحدّدة، والتّقديم للحصول على وظيفة في مكتب الشركة ذاتها في الإمارات العربيّة المتّحدة. يقومُ العمّال المحتملون بالاتّصال بشركات العمالة في الإمارات العربيّة المتّحدة لتتولّى إجراءات إصدار التّأشيرة وغيرها من الإجراءات الشّكليّة، وذلك لأنّ المكاتب النيباليّة لشركات العمالة لا تستطيع إصدار التّأشيرات والتّذاكر. قد لا تتطلّب عمليّات التّوظيف هذه أيّة مصاريف من قبل العمّال. وقد لا يتمّ إجراء أيّ مُقابلات، ويستندُ الاختيارُ بالكامل على احتياجات بلد المقصد والأداء السّابق للمتقدّمين. وفي طريقة التّوظيف هذه يقومُ العاملُ بتوقيع اتّفاقٍ (خطاب العرض) في نيبال، وتوقيع عقد العمل يتمّ في الإمارات العربيّة المتّحدة.

### 3.2.8 عمليّة الاختيار

الاختيار من قبل شركة العمالة نيابة عن صاحب العمل

يقومُ مُمَثِّلٌ عن شركة العمالة بإجراء المُقابلات في المكتب الرَّئيسيِّ أو المكاتب الفرعيَّة، ويقوم باختيار المُرشَّحين على أساس مهاراتهم ومستواهم التَّعليميِّ وخبراتهم. كما قد تقومُ شركة العمالة بإجراء اختبارات عمليَّة قبل اختيار العُمال.

### الاختيار من قبل أصحاب العمل

يقوم مُمَثِّلٌ عن صاحب العمل بزيارة المكتب الرَّئيسيِّ أو المكاتب الفرعيَّة لشركة العمالة ويقوم بإجراء العمليَّة بنفسه. وللحصول على كافَّة الوثائق اللَّازمة من شركة العمالة وإدارة العمالة الأجنبيَّة، يُضطرُّ العُمال القادمون من مناطق نائية في نبال إلى البقاء في كاتماندو، وغالبًا ما يكون ذلك على نفقتهم الخاصَّة.

### 3.2.9 مرحلة ما بعد الاختيار

#### خطاب العرض

حالما يتمَّ التأكيد على اختيار العامل، يقوم صاحبُ العمل بإرسال خطاب العرض إلى العامل وشركة العمالة، أو في حال كان التَّوظيف مُباشرًا، يُرسل خطاب العرض إلى العامل نفسه. تتم عمومًا صياغة خطابات العرض باللُّغة الإنكليزيَّة.

وتتضمَّنُ خطابات العرض على تفاصيل تتعلَّقُ بالراتب وأماكن السَّكن والإجازات وأجور ساعات العمل الإضافيَّة والعطلات. بعد استلام خطاب العرض المُوجَّه إلى العامل الذي يتمَّ اختياره، تطلبُ شركة العمالة من العامل الخضوع لفحصٍ طبيٍّ، على النحو المنصوص عليه من قبل بلد المقصد.

يتوجَّب على العُمال الذكور سدادُ مبلغ بمقدار 4500 روبية نيباليَّة (ما يعادل 41 دولار أمريكيِّ)، وعلى العاملات النِّساء مبلغ بمقدار 4600 روبية نيباليَّة (ما يعادل 42 دولار أمريكيِّ)، وذلك إمَّا مُباشرةً إلى المركز الصحيِّ، أو إلى شركة العمالة. وتُحدَّدُ هذه التكاليفُ من قبل الاتِّحاد النَّيباليِّ للمهنيِّين الصَّحيِّين، ولكنَّها غير منصوص عليها قانونيًّا. وقد تقترحُ شركة العمالة الذهاب إلى مركز اختبار صحيِّ مُحدَّد.

وحالما يتم الحصول على التقرير الطبي الإيجابي، تقوم شركة العمالة بالترتيب لإصدار التأشيرات وتذاكر الطيران. والمستندات المطلوبة لإجراءات إصدار التأشيرة هي صورة شخصية للعامل وشهادة خبرة والشهادات التعليمية والمؤهلات والشهادات التدريبية وجواز السفر. قد تستغرق إجراءات التأشيرة بين 9 إلى 30 يوماً؛ ويتوقف ذلك على خانة التوظيف. ويتوجب على العمال المحتملين في هذه المرحلة دفع قرابة 25-35 ألف روبية نيبالية (ما يُعادل 233-326 دولار أمريكي). يتوجب عليهم القيام بسداد دفعتين خلال دورة التوظيف بأسرها: أول دفعة يقومون بسدادها عند تقديم الطلب، في حين يسددون الثانية عند الحصول على التأشيرة وتذكرة الطيران. وقد يحصل أو لا يحصل العمال المحتملون على إيصالٍ بهذه المبالغ المُسددة. حيث يعتمد ذلك كلياً على الممارسات الإدارية الخاصة بشركة العمالة.

وبمجرد استلام تخليص التأشيرة من بلد المقصد، تقوم شركة العمالة بالتقديم للحصول على الموافقة الثانية والأخيرة من قبل إدارة العمالة الأجنبية. ويتعين على شركة العمالة تقديم جميع الوثائق الواردة في الجدول الرابع إلى إدارة العمالة الأجنبية للحصول على الموافقة النهائية.

في حال الموافقة الناجحة، تقوم الإدارة بوضع ملصقات تصريح العمل على جواز السفر الخاص بالعامل. وتُمكن ملصقات تصريح العمل العامل من المرور عبر مكتب العمل في المطار، ومكتب العمل مفوض قانونياً للقيام بالتحقق من تصاريح العمل وشهادات برامج التوجيه وإيصالات الرسوم المدفوعة، بالإضافة إلى الوثائق الأخرى اللازمة للهجرة.

#### توجيهات ما قبل المغادرة

تُحيل شركة العمالة كل المرشحين إلى الخضوع لدورة توجيهات ما قبل المغادرة التي تستغرق يومين، وتبلغ كلفتها 700 روبية نيبالية، وتتم إعادة هذه الكلفة إلى النساء فقط من قبل مجلس تعزيز العمالة في الخارج. ويزود هذا البرنامج التدريبي العمال بمعلومات هامة حول الثقافة وقانون العمل وقواعد المرور وغيرها في بلدان المقصد.

يتم إجراء تدريبات توجيهات ما قبل المغادرة من قبل مراكز التدريب المعتمدة من قبل الحكومة النيبالية. وإضافة إلى ذلك، توجز شركات العمالة للعمال كيفية الحصول على ختم تصريح العمل من قبل مكتب العمل في

المطار، وغيرها من شكليات التأشيرة والمطار. قد لا يحضرُ بعضُ العمّال المُحتَمَلين دورات توجيهات ما قبل المُغادرة، ورغمًا عن ذلك قد يتمكّنون من الحصول على الشّهادات. فقد يحصلون على معلومات حول القواعد والأنظمة، المعمول بها في الإمارات العربيّة المُتحدة، عبر الأصدقاء والأقارب المُلمّين بها من كونهم عمّالاً مُهاجرين أنفسهم. فعلى سبيل المثال، يُخبر الأصدقاء العاملَ حيال وجود محكمة العمل التي تعالج شكاويهم.

### توقيع العقد

يتمّ توقيع عقد العمل الرّسميّ إبان مُباشرة العامل العمل في بلد المقصد، بينما يتمّ في بعض الحالات توقيع عقد غير رسميّ بعد إجراء المُقابلة في نيبال. يتمّ توقيع العقد غير الرّسميّ عادةً قبل رحلة السّفر بيومٍ واحدة. ويتضمّن العقد تفاصيلًا حول الطّعام والسّكن وساعات العمل وساعات العمل الإضافيّة والتسهيلات والتأمين. تزعمُ بعض شركات العمالة بأنّها، على الرّغم من تكبّدتها تكاليف إضافيّة لقاء الحصول على خطاب الطّلب، لا تقرضُ على المرشّحين سداد رسوم إضافيّة كتعويضٍ لتلك التكاليف.

الجدول 5: الصّرافة بين أصحاب العمل الأجانب وشركات العمالة في نيبال

المبلغ المدفوع (بالروبية النيپاليّة)	الطرف الذي يدفعها	الطرف الذي يتلقاها	الأسباب
10 إلى 15 ألف لكلّ عامل مُوظّف	أصحاب العمل	شركة العمالة	لتغطية عمليّة التّوظيف. وفي هذه الحالة، لا ينبغي أن تتقاضى شركة العمالة أيّ شيء من المرشّح

### 3.2.10 الوصول إلى دولة الإمارات العربيّة المُتحدة

#### التدريبُ خلال العمل

يقومُ عددٌ من أصحاب العمل بتوفير تدريبٍ خلال العمل تتراوحُ مدّته من يومٍ واحدٍ أو يومين إلى شهرٍ كاملٍ.

القواعد والمعايير العامّة في البلد المُضيف

إنَّ العَمَّالَ الذِّينَ يَطْلُبُونَ مِن صَاحِبِ العَمَلِ إلْغَاءَ تَأْشِيرَتِهِمْ يُمنَعُونَ مِن دُخُولِ الإِمَارَاتِ العَرَبِيَّةِ المُتَّحِدَةِ لِمُدَّةِ سَنَةٍ أَشْهُرٍ، بِاسْتِثْنَاءِ الحَالَاتِ الَّتِي لَا يَفِي فِيهَا صَاحِبُ العَمَلِ بِالتَّزَامَاتِهِ تَجَاهَ العَامِلِ بِمُوجِبِ شُرُوطِ العَقْدِ. وَلَا يَجُوزُ لِلْعَمَّالِ الحَصُولَ عَلَى إِجَازَاتٍ لِلسَّفَرِ إِلَى نِيبَالٍ خِلالَ فِترَةِ العَقْدِ، حَتَّى وَإِنْ نَصَّتْ شُرُوطُ العَقْدِ عَلَى تَقْدِيمِ الإِجَازَاتِ، إِذْ سَتُكَلَّفُهُم إِجَازَاتُ السَّفَرِ هَذِهِ بَيْنَ 50 إِلَى 60 أَلْفِ رُوبِيَّةٍ نِيبَالِيَّةٍ (مَا يَعَادِلُ 466-560 دُولَارٍ أَمْرِيكِيٍّ) ثَمَنَ السَّفَرِ جَوًّا. بِيَدِ أَنَّهُ، فِي بَعْضِ الشَّرْكَاتِ، قَدْ يَكُونُ مِن حَقِّ العَمَّالِ الحَصُولَ عَلَى تَذْكَرَةِ لِلسَّفَرِ إِلَى دِيَارِهِمْ مَرَّةً وَاحِدَةً فِي السَّنَةِ، وَتَتَكَلَّفُ الشَّرْكَةُ بِثَمَنِ هَذِهِ التَّذْكَرَةِ. وَخِلَافَ ذَلِكَ، لَا يُلْزَمُ أَصْحَابُ العَمَلِ إِلاَّ بِدَفْعِ ثَمَنِ تَذْكَرَةِ المُغَادِرَةِ النَّهَائِيَّةِ لِلْعَمَّالِ، عِنْدَ انْتِهَاءِ عَقْدِ العَمَلِ. وَفِي كَثِيرٍ مِنَ الأَحْيَانِ، تُفَرِّضُ تَكَالِيفُ تَذَاكُرِ السَّفَرِ عَلَى المُوظَّفِينَ مُقَدِّمًا، كَرَسُومٍ إِضَافِيَّةٍ.

## الباب الرابع: استنتاجات البحث

الاستنتاج الأول: إنَّ معظم المدفوعات غير الرّسميّة من قبل العمّال إلى الوكلاء الفرعيّين والوكلاء تتبع ثقافة «يجب على الجميع أن يدفعوا»، ويتمّ أحياناً تمكينها عبر الفساد. تتمّ عمليّات الدّفع بشكلٍ نقديّ، ويتمّ تأمينها بشكلٍ أساسيٍّ عبر القروض غير الرّسميّة.

### الهند:

كشفت العديد من الدّراسات بأنّ الوكلاء الفرعيّين والوكلاء يتقاضون المال لقاء كلّ مرشّح يتمكّنون من استقدامه. بالنسبة للوكلاء الفرعيّين، تتراوح الرّسوم بين 5-20 ألف روبية هندية (أي ما يعادل 75 إلى 300 دولار أمريكيّ)، وذلك بحسب فئة الوظيفة. حيث أنّ مُنخفضة بالنسبة للعمّال المنزليّين المهاجرين وعمّال البناء وغيرهم من العمّال ذوي المهارات المُنخفضة. في حين أنّ الفئات ذات الرّسوم الأعلى هي فئات المهاجرين ذوي المهارات العالية، كالمهندسين والممرّضات. ويتقاضى الوكلاء الفرعيّون والوكلاء لقاء أتعابهم بشكلٍ مباشرٍ من العمّال المهاجرين.

كما هو مبينٌ أدناه، في الجدول 6، إنّ 24.2 بالمئة من مُجمل 720 شخصاً أُجريت معهم المُقابلات ذكروا بأنّ دفعوا رسوماً للحصول على المعلومات حول عمليّة الهجرة و/أو العمل في الإمارات العربيّة المُتحدة. ومن الجدير بالذّكر، إنّ أكثر من 900 ممّن أُجريت معهم المُقابلات لم يُجيبوا على هذا السّؤال الحساس.

الجدول 6: هل توجّب عليك دفعُ ثمنٍ لقاء الحصول على معلومات حيال عمليّة الهجرة و/أو التّوظيف في الإمارات العربيّة المُتحدة؟ (الهند)

التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	
174	10.4	24.2	نعم
546	32.6	75.8	لا
720	43.0	100.0	المُجمل
953	57.0		لم يجيبوا
<sup>9</sup> 1673	100.0		المجموع الكليّ

<sup>9</sup> - تشمل هذه العينة أيضاً عمّالاً نمت مُقابلتهم في الإمارات العربيّة المُتحدة

\*المصدر: البيانات الأولية

الجدول 7: إذا كانت الإجابة بنعم، فلنن توجب عليك الدفع، وبأي شكل؟ (الهند)

مسؤولين حكوميين	قادة دينيين	قادة مجتمعيين	أفراد العائلة	أصدقاء	نقداً
17	0	2	36	85	
0	0	1	0	3	سند/اتفاق على السداد
0	0	0	2	0	نقل ملكية الأرض
0	0	1	0	1	محسوبة سياسية
1	0	1	0	1	غيرها

\*المصدر: البيانات الأولية

لقد كانت الغالبية العظمى من الذين سددوا دفعات لقاء هذه الخدمات (الذين أجابوا بـ«نعم») قاموا بتسديدها نقداً. وقال العديد من المجيبين أن الشخص الذي دفعوا له لقاء الخدمات كان إما صديقاً أو قريباً، يعمل كوكيلٍ فرعيّ. وتُظهر بيانات التّوبيخ المزدوج أنّ حوالي 50 بالمئة من كلّ العمّال والعاملات ذكروا بأنّ وكلاء التّوظيف كانوا قد طلبوا منهم دفع مبالغ كرسوم للخدمات. وكانت النسبة أعلى بالنسبة للعمّال المهاجرين الذين دفعوا الرسوم الذين يعملون في المبيعات والزراعة وتربية المواشي وتربية الطيور والصناعات الغذائية والهندسة (60-70 بالمئة)، وكانت النسبة أعلى من ذلك بالنسبة للذين يعملون في قطاعات الصحة والعمل الاجتماعيّ (70-80 بالمئة).

لقد أيدت المقابلات مع العمّال نظام الدفع، مع إشارة العديد من المصادر إلى أنّ الأصدقاء والأقارب يتقاضون مبالغ لقاء المساعدات والمعلومات التي يقدمونها حيال العمل في الإمارات العربية المتحدة. كما ذُكرت حالات دفع المبالغ لمسؤولين حكوميين، وإن لم يكن كثيراً. وخلال المقابلات مع المصادر الرئيسيّة للمعلومات، أشار العديد من الوكلاء إلى أنّ العمّال (وخاصة ذوي المهارات المتوسطة والمنخفضة)، في بعض الأحيان، استماتةً منهم للعمل في الخارج، يُصبحون طرفاً في عملية الحصول على الموافقات دون وثائق سليمة، ويُشاركون في الفساد. وشملت الأعمال غير القانونيّة الحصول على وثائق وشهادات وتصديقات مُزوّرة وغيرها، وحصلوا على التّصريحات من النظام الرّسميّ مقابل رسوم ماليّة. يقوم وكيلٌ فرعيّ بتحصيل المال من العامل زاعماً بأنّه سيدفع لمسؤولين حكوميين يُمكنهم استصدار الوثائق المطلوبة. وأشار عددٌ من المسؤولين والسياسيين والنشطاء بأنهم كانوا على دراية بحدوث مثل هذه الممارسات. وأشاروا إلى أنّ هذه المبالغ المدفوعة، مثلاً كالمبالغ الرمزيّة

المدفوعة للشرطة لكي يُسرّعوا من عملية إصدار جواز السفر، كانت جزءاً من عملية اعتبارها العمّال ضرورية، في بعض الأحيان. وكان هؤلاء العمّال يخاطرون ما إذا كانت ستُلاحَظ التباينات في إحدى مراحل العملية، مثلاً في المطار بالهند، أو في الإمارات العربية المتحدة خلال عمليات تفتيش العمل، وبالتالي خطر أن يتمّ منعهم من السفر، أو أن يتمّ ترحيلهم من الإمارات العربية المتحدة.

يتضمّن الجدول 8، أدناه، تفصيلاً لإجمالي الرّسوم المُقدّرة المدفوعة من قِبَل العمّال المُحتملين و/أو أصحاب العمل لوكلاء التّوظيف. وقد دفعت الغالبية العظمى من العمّال، الذّكور والإناث، بأعلى تقديرٍ مبلغاً قدره 25 ألف روبية هندية (375 دولار أمريكي) لقاء كلّ الخدمات المذكورة في الجدول أدناه. ومن المُثير للاهتمام، أنّ 60-80 بالمئة من العمّال الذين تلقّوا المُساعدات من أقاربهم دفعوا أكثر من المعدّل الوسطي، أي بين 30-50 ألف روبية هندية.

الجدول 8: المبلغ الواجب دفعه لوكلاء التّوظيف (الهند)

أكثر من 50000	30001 إلى 50000	20001 إلى 30000	10001 إلى 20000	2001 إلى 10000	2000 وأقلّ	
13	17	12	27	28	22	ملء استمارة التأشيرة
3	9	25	102	39	7	حجز تذكرة الطيران
18	33	17	22	29	8	رسوم التأشيرة
1	6	4	5	12	5	تصريح العمل/الإقامة
3	1	0	0	11	5	التأمين
5	0	2	2	5	2	رسوم التدريب
5	3	15	14	39	10	رسوم خدمات الوكلاء
0	1	0	3	5	13	الرسوم الحكومية
0	3	2	7	34	29	تصريح الهجرة

\*المصدر: البيانات الأولية

أشارَ ما يقلُّ قليلاً فقط عن نصف المُجيبين إلى أنّهم لجأوا إلى القروض غير الرّسميّة لتمويل هجرتهم (2.45 بالمئة). وكما هو مُبيّن في الجدول 9، أدناه، إن القروض غير الرّسميّة، التي كانت في الغالب من العائلات والأصدقاء، تظُل المصدر الرّئيسي للمبالغ المدفوعة كرسوم توظيفٍ غير رسميّة. ومن بين الذين حصلوا على

القروض غير الرسمية، أشار 38.5 بالمئة منهم إلى أنهم حصلوا عليها إما من العائلة أو الأصدقاء. وتزيد ضرورة سداد هذه القروض غير الرسمية من إمكانية تعرض العمال المهاجرين للاستغلال خلال وبعد عملية التوظيف. ولجأ 65 بالمئة من العمال المحتملين إلى شكل من أشكال الدين بغية تأمين التكاليف المتعلقة بالتوظيف.

الجدول 9: من أين حصلت على المال لتغطية رسوم أتعاب وكلاء التوظيف؟ (الهند)

النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
34.8	15.7	263	المُدخرات
25.7	11.6	194	قرض رسمي من مؤسسة حكومية
38.5	17.4	291	قرض غير رسمي من العائلة أو الأصدقاء
1.1	0.5	8	غيرها
	54.8	917	لم يجيبوا
100.0	45.2	756	المجموع
	100.0	1673	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولية

كما هو مبين في الجدول 10، أدناه، تؤمن الغالبية العظمى من العمال المهاجرين بأنه على الجميع أن يدفعوا رسوم التوظيف غير الرسمية للحصول على فرصة للعمل في الإمارات العربية المتحدة. ومن بين الذين أجابوا على هذا السؤال (559)، قال 54 بالمئة منهم أن الدفع هو أمر لا مفر منه.

الجدول 10: لم دفعت لوكيل التوظيف؟ (الهند)

النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
54.0	18.1	302	على الجميع أن يدفعوا
41.7	13.9	233	وعد الوكيل بجعل العملية أسهل وأسرع
4.3	1.4	24	أمر وارد في المبادئ التوجيهية الحكومية
100.0	33.4	559	المجموع
	66.6	1114	لم يجيبوا

المجموع الكلي	1673	100.0
---------------	------	-------

\*المصدر: البيانات الأولية

## نيبال:

يفرض وكلاء التوظيف الفرعيون رسوماً على العمّال المُحتملين الذين يقومون بتوظيفهم بين 10 آلاف وعشرين ألف روبية نيبالية (ما يُعادل 93 إلى 186 دولار أمريكي) لقاء الخدمات التي يقدمونها. وتختلف الرسوم بحسب فئة الوظيفة، وما إذا كان العامل بحاجة إلى مكان للمكوث وكذلك إلى الطّعام في كاتماندو، إلى أن تتمّ الإجراءات المُتعلّقة بتأشيرتهم. وهناك حالات يعمل فيها الوكلاء الفرعيون كمُرابين لرسوم التوظيف.

تتراوح رسوم الوكلاء (شركات العمالة) بين 60-80 ألف روبية نيبالية (ما يُعادل 560-750 دولار أمريكي)، وذلك حسب فئة الوظيفة وبلاد التوظيف. وكما هو مُبيّن في القسم الخاص بالهند، أعلاه، تُغطّي رسوم التوظيف: التّأشيرة وتذكرة الطّيران والتأمين والفحص الطّبيّ وعمليات التّوجيه وصندوق الرّعاية الاجتماعيّة.

وأشارت المُقابلات مع شركات العمالة إلى أنّ مكاتبها الرّئيسيّة هي التي تُقرّرُ الرّسوم المفروضة على العمّال. بالإضافة إلى المبلغ المسموح قانونياً والبالغ 10 آلاف روبية نيبالية (ما يعادل 94 دولار أمريكي)، التي يتلقّى العاملُ إيصالاً بدفعها، قد يقوم العامل بدفع مبالغ أخرى لا تُقيد في السجّلات.

قال عددٌ من العمّال أنّ شركات العمالة قامت بالإعلان عن رسوم مُعيّنة، ولكنها قالت لهم في المُقابلة بأنّ عليهم دفع مبالغ إضافية بغية تسهيل العملية لدى الحكومة. وبما أنّ العمّال يريدون الحصول على الوظيفة، والرّاتب المُعلن هو راتب جيّد، فإنّهم يميلون إلى المُوافقة على سداد المبالغ الإضافيّة.

وكما هو مُبيّن في الجدول 11، أدناه، تُشكّل المُدخّرات والقروض غير الرّسميّة المصدرين الرّئيسيين اللذين يلجأ لهما العمّال المُهاجرون لسداد الرّسوم غير الرّسميّة المُترتّبة على عملية التّوظيف، وذلك بنسبة 41 بالمئة و33.2 بالمئة على التّوالي. إنّ 33.2 بالمئة من العمّال المُحتملين يقومون باقتراض المال بشكل ما، وبالتالي فيقعون في الدّيون بغية سداد رسوم التّوظيف.

الجدول 11: من أين حصلت على المال لتغطية رسوم أتعاب وكلاء التوظيف؟ (نيبال)

النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
41.0	38.5	308	المُدخرات
22.7	21.3	171	قرض رسمي من مؤسسة حكومية
33.2	31.2	250	قرض غير رسمي من العائلة أو الأصدقاء
3.1	2.9	23	غيرها
100.0	93.9	752	المجموع
	6.1	49	لم يجيبوا
	100.0	801	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولية

وعلى غرار العمال المهاجرين في الهند، يوضّح الجدول 12، أدناه، بأن 71.4 بالمئة من العمال النيباليين يؤمنون بأن سداد رسوم عملية التوظيف غير الرسمية هو أمرٌ سائدٌ لا مفرّ منه.

الجدول 12: لم دفعت لويل التوظيف؟ (نيبال)

النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
71.4	59.6	477	على الجميع أن يدفعوا
11.2	9.4	75	وعد الوكيلُ بجعل العملية أسهل وأسرع
17.1	14.2	114	أمرٌ واردٌ في المبادئ التوجيهية الحكومية
0.3	0.2	2	أسباب أخرى
100.0	83.4	668	المجموع
	16.6	133	لم يجيبوا
	100.0	801	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولية

تُظهرُ البياناتُ بشكلٍ واضحٍ كيفَ أتَه على الرّغم من اللّوائح التّنظيميّة المعمول بها في بلدان المنشأ والمقصد، إنّ دفع رسوم التّوظيف التي تتجاوز المعدّل المسموح به هو أمرٌ سائدٌ في كلّ من نيبال والهند، حيث تقوم نسبة كبيرة من العمّال بالاستدانة بغية تأمين تكاليف التّوظيف، الأمر الذي يقلّل بدوره من القيمة التّموّية لتقلّات اليد العاملة ويزيد من ضعف العمّال ويجعلهم عرضة للممارسات الاستغلاليّة، كاستبدال العقود في بلدان المقصد. وبالتالي فإنّ تطبيق النّظم وحده لن يكون كافياً لمعالجة «ثقافة الدّفع» هذه.

الاستنتاجُ الثّاني: في الهند، يعتمدُ العمّالُ المحتملون بشكل كبيرٍ على الأصدقاء والأقارب بدلاً من المؤسّسات الحكوميّة في الحصول على فرص عملٍ في الإمارات العربيّة المتّحدة.

### الهند:

ذكر قرابة 73.4 بالمئة من أصل 1212 من الأشخاص الذين أجابوا على الاستبيانات بأنهم تلقّوا المُساعدات من أقاربهم في العثور على فرصة للعمل في الإمارات العربيّة المتّحدة. ويُشيرُ هذا الاتّجاه إلى المُساهمة الإيجابيّة للعلاقات في تأمين فرصٍ للعمل في الإمارات العربيّة المتّحدة. وتحدّث العديد من العمّال، الذين حصلوا على وظائف عبر الهجرة، كيف ساعدهم أقاربهم. وفي مُقابله، أشارت شخصيّة عامّة إلى أنّ الأقارب والأصدقاء هم دائماً تحت ضغطٍ اجتماعيٍّ يحثُّهم على مُساعدة الباحثين عن العمل.

ووفقاً لمُمثّلٍ للموارد البشريّة، إنّ العديد من الشّركات الصّغيرة عادةً ما تُعيّن الموظّفين في شركاتها من بين الأقارب في الهند (الأبناء والبنات والزّوجات، إلخ). كما أنّ هناك عددٌ قليلٌ من الشّركات الكبيرة في الإمارات العربيّة المتّحدة (التي أنشئت/أو تتمّ إدارتها من قبل هندیين) التي تفضّلُ توظيفَ أقارب موظّفيها الحاليين (للرّقابة الأفضل على الموظّفين، والسّهولة في إدارة الأشخاص)، أو أشخاصاً من مناطق المنشأ ذاتها (القرى مثلاً). ويُساعد هذا المنهجُ أصحابَ العمل (وهم في الغالب من رواد الأعمال) في بناء الإنصاف الاجتماعيّ والسياسيّ في الوطن. وذكر مُمثّلو الموارد البشريّة ومُدراء الجهات المُوظّفة في الإمارات العربيّة المتّحدة بأنهم يطلبون التّوصيات من الموظّفين الحاليين، وعندها، يقوم هؤلاء الموظّفون بإحالتهم إلى الأقارب أو الأصدقاء.

وللتّبادل غير الرّسميّ للمعلومات والتّوظيف في نهاية المطاف، يُشجّع أصحاب العمل موظّفيهم إلى توصية أقاربهم وأصدقائهم الذين يرونهم مُناسيبين لتقديم الخدمات المطلوبة. وفي بعض الحالات، ولشغل وظائف مُعيّنة،

يتم تقديم الحوافز - ففي إحدى الحالات وُعد وتم دفع 500 درهمٍ إماراتيٍّ (ما يعادل 136 دولار أمريكي) لشخصٍ توسط في تحديد، وفي نهاية المطاف، توظيفِ عاملٍ جديد. وقد لاحظ أحدُ مُدراء الموارد البشرية أنّ هذا النوع من الشبكات غير الرّسميّة، إن كان بدافع النوايا الحسنة، يُفيد جميع الأطراف المعنية. ويختار أصحابُ العمل قناة التّوظيف هذه إذ أنّها تجعلهم على يقينٍ بكفاءة العامل الذي سيتمّ توظيفه. ويُمكن قول ذلك بالنسبة للوظائف التي تتطلّب مهاراتٍ مُنخفضة، حيثُ يشملُ تعريفُ الكفاءة الولاء والأمانة وما إلى ذلك. وفي حال عدم ارتقاء العامل إلى مُستوى التّوقّعات، يُمكن لصاحب العمل مُحاسبة الشّخص الوسيط. تُفضّل جهاتُ التّوظيف الكبيرة والرّسميّة التّعامل بقدراتٍ أكبر ومع وكلاء التّوظيف المُعتمدين، في حين تُفضّل الشّركات الصّغيرة والمتوسّطة هذه الطّريقة غير الرّسميّة أكثر مُلاءمة.

تُشيرُ نسبة 73.9 من 1624 نقطة للبيانات بأنّ لجأوا إلى شخصٍ أو مؤسّسة أو غيرها من المصادر للحصول على الإرشادات، فيما يتعلّق بالعمل في الإمارات العربية المتّحدة. وقليلٌ منهم فقط لم يقوموا بذلك، مما يدلّ على مُستوى الدّعم اللازم. ويصفُ الجدول 13، أدناه، المصادر التي لجأوا لها، سواءً بالنسبة لفرص العمل أو عمليّة الهجرة.

الجدول 13: ممّن طلبت الإرشاد والمُساعدة والدّعم فيما يتعلّق بالتّوظيف (الاختيار من مُتعدد)؟ (الهند)

عمليّة الهجرة			التّوظيف			
النسبة المئويّة بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئويّة	التكرار	النسبة المئويّة بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئويّة	التكرار	
5.8	4.7	45	1.8	1.3	22	مسؤولين حكوميين
6.8	5.5	53	4.5	3.3	55	المواقع أو المنشورات الحكومية
5.0	4.1	39	2.7	2.0	33	خطوط المُساعدة الحكومية
1.7	1.4	13	1.9	1.4	24	المجموعات الثقافيّة/الاجتماعيّة
0.9	0.7	7	0.9	0.7	11	المواقع الإلكترونيّة /منشورات المجموعات الثقافيّة

3.6	2.9	28	3.2	2.4	40	دائرة شؤون الكيراليين غير المقيمين
3.0	2.4	23	2.7	20	33	الاستشارات لتعزيز التنمية والتوظيف في الخارج
13.6	10.9	105	11.4	8.4	140	خطوط المساعدة الخاصة/المعارف
4.9	4.0	38	5.4	4.0	66	البوابات الخاصة على شبكة الإنترنت
3.4	2.7	26	6.3	4.7	78	وزارة الشؤون الهندية في الخارج
40.6	32.6	314	53.9	39.8	664	الأصدقاء
32.2	25.9	249	38.4	28.4	473	الأقارب
2.8	2.3	22	2.3	1.7	28	غير ذلك

\*المصدر: البيانات الأولية

يُشير الجدول أعلاه إلى أنّ الأصدقاء والعائلة يُشكّلون المصدر الذي يلجأ له معظم العمّال في الهند، لكل من التّوظيف والهجرة على حدّ سواء. ويتناقض ذلك بشكل كبير جداً مع الاستنتاجات في نيبال، حيث تبلغ هذه النسبة حوالي 5 بالمئة فقط.

لقد قام عددٌ قليلٌ جداً من العمّال باستخدام الخدمات التي يقدمها المسؤولون الحكوميون والوكالات للحصول على المعلومات المتعلّقة بالهجرة والتّوظيف. وهناك اتجاهٌ مُثيرٌ جديدٌ بالملاحظة هنا، وهو أنّ عددَ العمّال الذين لجأوا للمسؤولين الحكوميين والمواقع والمنشورات الحكومية وخطوط المساعدة للمسائل المتعلّقة بالهجرة هو أكبرٌ من عدد العمّال الذين لجأوا إليها للمسائل المتعلّقة بالتّوظيف. ومن المُثير للاهتمام أنّ القليل جداً من الأشخاص سعوا للتواصل مع دائرة شؤون الكيراليين غير المقيمين والاستشارات لتعزيز التنمية والتّوظيف في الخارج ووزارة الشؤون الهندية في الخارج للحصول على المساعدة. تفرض الوكالة الرّسمية لحكومة ولاية كيرالا رسوماً أقلّ بكثيرٍ من الحد الرّسمي الأدنى (رسوم رمزية، لأنّها مؤسسة عامة غير ربحية مُمولة من قبل الحكومة). وأشار عمّالٌ ومسؤولون بأنهم يربطون الوكالات بالجودة المنخفضة، وذلك لأنّ تكاليف خدمة

التوظيف منخفضة. وعلاوة على ذلك، أظهرت الأبحاث بأن وكالات التوظيف المملوكة حكومياً لا تستقطب حالياً طلبات وتفويضات عمل كافية من الخارج، بالمقارنة مع وكالات التوظيف الخاصة. وذكر المجيبون بأن أسباب ذلك هي عدم تكريس وكالات التوظيف الحكومية الكثير من الجهود للتسويق وهي ليست على قدرٍ من الفاعلية، على عكس وكالات التوظيف الخاصة، كما أنها تفتقر إلى البروز وإثبات الحضور في البلدان المضيفة لتسويق الوكالة لأصحاب العمل المحتملين.

إن الجهود الحكومية، لتسهيل خيارات التوظيف منخفضة التكلفة عبر وكالات التوظيف العامة ولزيادة الوعي بالحقوق والأنظمة المتعلقة بالتوظيف، كان تأثيرها محدوداً لأنها لا تتغلغل في قنوات الاتصال التي يستخدمها العمال عادةً للحصول على المعلومات بشأن عملية التوظيف والعمل في الخارج. ودون التمويل المناسب لتسويق الخدمات وإنشاء الشبكات مع أصحاب العمل، لن تستطيع وكالات التوظيف العامة لعب دورٍ في بيئة العمل والتنظيم الحالية باعتبارها بديلاً منخفض التكلفة لوكالات التوظيف الخاصة. يتعين على الحكومات إعادة التفكير بشكلٍ جديٍّ في كيفية إيصال المعلومات والخدمات إلى المجموعات المخصصة بغية ضمان وصول المعلومات لهم أين وعندما يحتاجون لها. إن إعداد استراتيجيات اتصالاتٍ، تأخذ في الحسبان بشكلٍ أفضل أين وكيف تحصل المجموعات المخصصة على المعلومات، هو أمرٌ بالغ الأهمية لتقديم الخدمات المناسبة، بما في ذلك توجيهات ما قبل المغادرة.

الاستنتاج الثالث: إن العمال المحتملين غير مُدركين إلى حدٍ كبير الحدود القصوى للرسوم المفروضة حكومياً. ووكلاء التوظيف المدرجين على القائمة السوداء. إن توفر المعلومات الصحيحة وتكاليف الحصول على عملٍ هي مُتغيرات هامة تؤثر على سلوك العمال.

**الهند:**

هناك تحديات كبيرة تواجه توفير المعلومات بالغة الأهمية للعمال المحتملين كوكلاء التوظيف الذين يجب تجنبهم، والحدود التي فرضتها الحكومة على رسوم التوظيف.

الجدول 14: إدراك العمال لعملاء التوظيف المدرجين على اللائحة السوداء (الهند)

التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة
---------	----------------	---

29.8	28.3	474	نعم
70.2	66.6	1115	لا
100.0	95.0	1589	المجموع
	5.0	84	لم يجيبوا
	100.0	1673	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولية

كما هو مُبيّن في الجدول 14، أعلاه، 66.6 بالمئة من المُجيبين البالغ عددهم 1673 قالوا بأنّهم لم يكن لديهم أية معلومات حول وكلاء التّوظيف المُدرّجين على القائمة السّوداء.

لقد اقترح السّاسة والأجهزة المعنيّة بإنفاذ القانون أنّ هذه المعلومات حول وكالات التّوظيف هذه يجب أن تكون علنيّة وفي متناول النّاس. بيد أنّهم يعتقدون بأنّه ليس هنالك حالياً من مصدر شامل للمعلومات مُتاح للنّاس. وأشار عددٌ من وكلاء التّوظيف والمُنظمات غير الحكوميّة إلى ضرورة وضع آليّة ترتيب تصنيفيّة لوكالات التّوظيف. حيث يُمكن لنظام التّرتيب هذا، إن تمّ وضعه، أن يُساعد في التّسويق لوكلاء التّوظيف الذين يلتزمون بالقوانين الوطنيّة وممارسات التّوظيف الأخلاقيّة العامّة.

ولإشارة إلى الكفاءة والمهنيّة، قام عددٌ من وكالات التّوظيف باتّخاذ خطوات كنقل مكاتبها إلى مواقع الأنشطة التجاريّة الرّئيسيّة في المدينة، ساعية إلى الحصول على شهادة الأيزو وتسليط الضّوء عليها في إعلاناتها، بالإضافة إلى الانضمام إلى الاتّحادات الصّناعيّة والغرف التجاريّة أو شركات العلامات التجاريّة. وفي الهند، وبدعم من اتّحاد الغرف الهنديّة للتّجارة والصّناعة، بدأ استشاريّو التّوظيف في الخارج بتأسيس هيئة مهنيّة من شأنها التّفاعل مع الحكومة وصانعي السّياسات، بدلاً من العمل كنادٍ مُغلق. وذكر عددٌ من العُمال بأنّهم سمعوا عن الوكلاء المُدرّجين على القائمة السّوداء من خلال الأصدقاء والأقارب والوكالات والوكلاء، أو من خلال وسائل التّواصل الاجتماعيّ.

الجدول 15: إدراكُ العُمال للأجور المحدّدة الواجب دفعها لوكلاء التّوظيف (الهند)

النسبة المئويّة بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئويّة	التكرار	
23.7	22.4	375	نعم
76.3	72.1	1206	لا

100.0	94.5	1581	المجموع
	5.5	92	لم يجيبوا
	100.0	1673	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولية

تُشير نسبة 72.1 بالمئة من 1673 نقطة للبيانات بأنهم لا يعرفون الرسوم الرّسميّة لوكلاء التّوظيف. وقد يكون ذلك مُفاجئاً، نظراً إلى تاريخ ومُستويات نُضج سوق العمل ومُستوى الإلمام بالقراءة والكتابة لدى السّكان ومدى سهولة الحصول على المعلومات. ربما تُشير الاتّجاهات السّائدة إلى حالة «أمر واقع» (أي أنّ العمّال المُحتملين يعتقدون بأنّ «هذه هي كفيّة حدوثها»).

لقد سلّطت مُقابلات المصادر الرّئيسيّة (مع المسؤولين/الشّخصيّات العامّة) الضّوء على حقيقة أنّ هناك فرطاً واضحاً في المعروض من العمّال الرّاغبين والقادرين على العمل في الخارج، بما في ذلك في الإمارات العربيّة المتّحدة، وأنّه وفي نفس الوقت، هناك عدّد محدودٌ من الفرص المُتاحة. ونظراً لندرة وجاذبيّة فرص العمل هذه، يتجاهلُ مُعظمُ العمّال المُحتملين القواعد الرّسميّة، ويقومون ببساطة باتّباع النّظام المقبول عموماً، والذي من المُرجّح أن يحقّق لهم نتائج سريعة. ويؤدّي ذلك وضوحاً إلى زيادة تعقيد مسألة التّنظيم والالتزام في بلدان المنشأ.

## نيبال:

يوضّح تحليل البيانات الواردة في الجدول 16، أدناه، بأنّه على غرار الهند، لم يكن 84.4 بالمئة من المُجيبين على دراية بشركات العمالة المُدرجة على القائمة السّوداء. ويُسلّطُ هذا التّحليلُ الضّوءَ على مدى عتامة نظام الاتّصالات المعمول به بين الباحثين عن عمل والوسطاء. وممّا لا غرابة فيه إشارةُ الجدول 17 إلى أنّ 56.1 بالمئة من إجمالي المُجيبين ليسوا على دراية بسقوف رسوم التّوظيف التي وضعتها الحكومة النّيباليّة. ويُشكّلُ هذا الوضع بيئة خصبة للاستغلال وانتهاك القوانين والحقوق.

الجدول 16: إدراكُ العمّال لعملاء التّوظيف المُدرجين على اللّائحة السّوداء (نيبال)

النسبة المئويّة بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئويّة	التكرار	
15.5	15.5	124	نعم

84.4	84.4	677	لا
100.0	100.0	801	المجموع

\*المصدر: البيانات الأولية

الجدول 17: إدراكُ العُمالِ للأجور المحددة الواجب دفعها لوكلاء التوظيف (نيبال)

النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
43.9	43.8	351	نعم
56.1	56.1	449	لا
100.0	99.9	800	المجموع
	0.1	1	لم يجيبوا
	100.0	801	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولية

يُسلطُ هذا الاستنتاجُ المزيد من الضوء على مدى أهمية القضايا المثارة في النتيجتين 1 و2. إنَّ التماذج الحالية للتواصل والتوعية المعمول بها من قبل الحكومات ليس نماذج فعالة. في بيئة تُسيطرُ عليها «ثقافة الدفع» لا يكفي وضع وكلاء التوظيف، غير المُمثّلين للقواعد والأنظمة القائمة، على القائمة السوداء. هناك حاجة إلى بذل المزيد من الجهود الساعية إلى التوعية العامة لكي تصل إلى العُمال المُحتملين، لتجعلهم على دراية بالوكلاء المُدرَجين على القائمة السوداء وسبب ذلك، حتى يتمكنوا من اتّخاذ قرارات مُستتيرة.

الاستنتاجُ الرَّابِعُ: بشكلٍ عامّ، يظلّ الوكلاء الفرعيّون المصدرَ الأكثر ثِقَةً، والذي يُمكن الوصول إليه للحصول على المعلومات، وكذلك يُعتبرون النّقطة الأولى لتقديم الشكاوي. وإضافة إلى ذلك، قد يتكبّد الوكلاء الفرعيّون التكاليف الإضافية لدعم الخدمات اللوجستية للحصول على فرص عملٍ للعُمال المهاجرين.

الهند:

لقد شهدَ قطاعُ التوظيف في الهند الكثير من التغيّرات والتّحدّيات الكبيرة في السّنوات القليلة الماضية، وذلك نتيجة للتغيّرات الطارئة على طريقة التوظيف التي تعتمدُها العديدُ من الشركات بفضل التطوّرات الاقتصادية والتكنولوجية. بيدَ أنّ وكلاء التوظيف الفرعيّين لا يزالون يشكّلون جهات فاعلة أساسية في دورة عملية التوظيف،

نظراً لقدرتهم على الوصول إلى المناطق النائية وامتلاكهم قاعدة بيانات العمّال المرشّحين في تلك المناطق. وفي كثيرٍ من الحالات، ينصحُ المهاجرون السابقون أولئك المُحتملين بالتعامل مع الوكلاء الفرعيّين. ومن الطّرق الأخرى للوصول إلى العمّال المُحتملين هي من خلال المنشورات والصّحف المحليّة. إلّا أنّه، وباعتبار أنّ الوكلاء الفرعيّين غالباً ما يكونون أفراد موثوقين، يقوم العديد من الباحثين عن عمل بالتواصل معهم بشكلٍ مُباشرٍ.

يُواصلُ الوكلاء الفرعيّون تقديمَ الدّعم للعمّال المُحتملين في التّعلُّب على التّحدّيات في عمليّة التّوظيف. وأفاد عددٌ من العمّال أنّه حتى ومع التّعامل مع وكيلٍ فرعيّ، ظلّت عمليّة تحضير طلبات العمل والتّأشيرة عمليّة مطوّلة. حيث اضطرّ بعضُ العمّال المهاجرين لانتظار صدور تأشيراتهم لمدّات تتراوح بين شهرين إلى ثلاثة أشهر. إن كان العاملُ المهاجرُ من قرية ما، واضطر إلى السّفر مسافة طويلة إلى العاصمة حيث سينتظرُ إلى يتمّ الانتهاء من تجهيز وثائقه، يتحمّل الوكيل الفرعيّ غالبية تكاليف سكن العامل المهاجر.

#### نيبال:

بالنسبة لنيبال، تكشفُ التّحليلات بأنّ قرابة 90<sup>10</sup> بالمئة من العمّال المُحتملين يعتمدون إلى حدّ كبير على الوكلاء الفرعيّين في الحصول على المعلومات حول عمليّات التّوظيف والهجرة (90.1 بالمئة و 92.3 بالمئة على التّوالي)<sup>11</sup>.

يتحلّى وكلاء التّوظيف الفرعيّون بقدرة الوصول إلى الشّبكات الاجتماعيّة على مُستوى البلديات والقرى والمنازل. حيث يبغون على سجدلّ بالعمّال الرّاغبين بالعمل في الخارج في مُجتمعاتهم، ويقومون بالتّواصل معهم عبر شبكاتهم الاجتماعيّة. وكما لوحظَ في الهند، تُواصل شبكةُ الوكلاء الفرعيّين توسّعها من خلال التّوصيات النّاجحة من قبل العمّال السّابقين. وغالباً ما يقوم الوكلاء الفرعيّون بتقدير وتقييم المرشّحين المُحتملين بهدف ضمان تلبية شروط طلبات العمل، وذلك قبل أن يحيلوهم إلى شركات العمالة. ويقومُ وكلاء التّوظيف الفرعيّون بمُرافقة العمّال في كلّ خطوة من خطوات عمليّة التّوظيف. ويقومُ بعضُ الوكلاء الفرعيّين بالتكفّل بوجبات الطّعام والسكن للعمّال المهاجرين أثناء مكوثهم في العاصمة، مُنتظرين أن يتمّ تحضير عقودهم. بيداً أنّه، غالباً

<sup>10</sup>- البيانات الأولى

<sup>11</sup>- البيانات الأولى

ما يتفق الوكيل الفرعيّ والعمل على صفقة تكلفة يقوم العامل بدفعها، وتتراوح بين 5 إلى 10 آلاف روبيةً نيبالية، لتغطية هذه التكاليف. وكلما طالت مدة الانتهاء من العملية، كلما زادت التكاليف التي يتحملها الوكيل الفرعيّ.

وفي حالة الشكاوي والتظلمات، فإنّ الوكلاء الفرعيين هم نقطة الاتصال الأولى لأفراد العائلة حالما يعلمون بأنّ قريبهم يمرّ بمحنة. وفي المقابلات، ذكر عددٌ من الوكلاء الفرعيين بأنّ العديد من شركات التوظيف لا تودّ تحمّل المسؤولية تجاه العمّال المهاجرين الذين يتعرّضون للإساءة والاستغلال في بلدان المقصد، الأمر الذي يرتبط بسوء العناية ويحول دون الوصول إلى الإنصاف من جانب شركة التوظيف. إنّ الكثير ليست لديهم القدرة على معالجة قضايا العمّال المهاجرين الذين يمرّون بضائقة. وفي تلك الحالات، إنّ قضية على من تقع المسؤولية في توفير الرعاية للمهاجرين تخلق عمومًا الخلافات بين شركات العمالة والوكلاء الفرعيين.

إلى حدّ ما، تشعر شركات التوظيف الخاصة بأنّها معفية من مسؤوليتها في الإنقاذ و/أو التعويض، حيث يتحملّ الوكلاء الفرعيّون معظم تلك المسؤوليات. بيد أنّ الوكلاء الفرعيين يظنون يعتمدون على وكالات التوظيف في التّواصل مع الوكالات وأصحاب العمل في بلدان المقصد. وقد لوحظ بأنّ العديد من حالات الشكاوي والتظلمات هي نتيجة لإرسال المرشحين إلى وكالات التّوريد (شركات التّعاقد الخارجيّ) في الإمارات العربيّة المتّحدة، حيث يكونون أكثر عرضة لمخاطر استبدال العقود وانتهاك حقوقهم. وفي كثيرٍ من حالات مرور العمّال بمحنة في بلدان المقصد، يتعرّض الوكلاء الفرعيّون للتهديدات الجسديّة والكلامية من قبل العمّال وعائلاتهم.

إنّ هذا الاستنتاج ذا أهمية خاصة حيث أنّ الوكلاء الفرعيين غالبًا ما يتعرّضون للانتقادات في وسائل الإعلام والأبحاث الأكاديمية. في حين أنّ بحثنا وجد بأنّ الوكلاء الفرعيين هم موثوقٌ للمعلومات بالنسبة للعمّال - وهو أمرٌ منطقيّ لأنّهم بحاجة إلى تعزيز سمعتهم، ويتعيّن عليهم تحمّل المسؤولية أمام مجتمعاتهم في حال تدهور الأمور. وبالتالي، فإنّ الكثير من المعلومات الخاطئة المتداولة حول الوكلاء الفرعيين قد تكون، على الغالب، نتيجة للافتقار إلى قلة تدفق المعلومات في سلسلة التوظيف، وليست أفعالاً متعمّدة من طرف الوكلاء الفرعيين.

يؤدّي الوكلاء الفرعيّون دورًا حيويًا، وضروريًا في الوقت الراهن، ضمن سلسلة التّوريد. ويتوجّب سداد رسوم خدماتهم من قبل الوكلاء (لنتمّ تحمّلها في نهاية الأمر من قبل أصحاب العمل) بدلًا أن يتحمّلها العامل بشكلٍ غير قانونيٍّ وغير رسميٍّ. كما ينبغي تنظيم وتمهين دور الوكلاء الفرعيين بغية زيادة قيمة دورهم الهامّ في

نموذج التوظيف. وبدلاً من ذلك، يُمكنُ الاستغناء عن هؤلاء الوسطاء عبر إيصال المعلومات ذات الصلة إلى المُستخدم النهائي بطرقٍ مُختلفة.

الاستنتاجُ الخامسُ: يقومُ الوكلاء الفرعيون بدورٍ مُفيدٍ في فحص واختيار الوكلاء للعمال، حيث أنهم يتعهدون بالعناية الواجبة عند اختيار وكالات التوظيف التي سيعملون معها، ويتجاوزُ دورهم ذلك حيث يسدّون الفجوة القائمة بين المهاجرين المُحتملين ووكالات التوظيف.

#### الهند:

يبدلُ الوكلاء الفرعيون العناية اللازمة ويقومون بتحري الخلفيات قبل بدء العمل مع شركات التوظيف. وتشملُ التحريّات عن خلفيات الشركات استعراض ملفات الشركة وموقعها ومكاتبها، بالإضافة إلى التشاور مع الوكلاء الفرعيين الآخرين ومع المهاجرين العائدين. وقالَ عددٌ من الوكلاء الفرعيين، في المُقابلات، بأنّ المعلومات التي كانوا يسعون للحصول عليها عند التحري بشأن شركة توظيفٍ مُحتملة، شملت أموراً أهمّها:

- ملفّ الشركة (التسجيل والموقع الإلكترونيّ وموقع المكتب والإدارة) للتأكد من مدى الأصالة والكفاءة المهنية لهذه الشركة (80 بالمئة)
- القدرة على تسهيل إرسال العمال المهاجرين على وجهٍ من السرعة (40 بالمئة)
- مدى الموثوقية من خلال العودة إلى المراجع والشهادات (30 بالمئة)

ومن بين المعلومات الأخرى المطلوبة ما يلي:<sup>12</sup>

- مدى حضورها في السوق: ما هو مدى إعلانات شركة التوظيف؟ (20 بالمئة)
- رسوم الخدمات الأقل (10 بالمئة)
- القدرة على الاستجابة في حالات تعرّض المهاجرين للمصاعب (10 بالمئة)
- تسجيل الوكالة (5 بالمئة)
- التحصيل العلميّ للطرف الموظّف (5 بالمئة)

<sup>12</sup> - البيانات الأولية

- عددُ الشَّرَكَاتِ وأصحابِ العملِ الذين يتعاملون مع شركة التَّوظِيفِ (5 بالمئة)
- مدَّةُ العِلاقَةِ القائمةِ مع أصحابِ العملِ والشَّرَكَاتِ في الخارجِ (5 بالمئة)

#### نبيال:

بما أنَّ قانونَ العمالةِ في الخارجِ لعام 1985 يُعطي وكالاتِ التَّوظِيفِ المُسجَّلةِ الصَّلاحيةَ القانونيَّةَ لإرسالِ النِّيباليِّينَ للعملِ في البلدانِ الأجنبيَّةِ، يُمكنُ لوكالاتِ التَّوظِيفِ بدورها أن تقومَ باستخدامِ الوكلاءِ الفرعيِّينَ في استقدامِ وتوظيفِ العُمَّالِ المُحتَمَلينَ (غورونغ، 2004).

وقالَ عددٌ من الوكلاءِ الفرعيِّينَ، في المُقابلاتِ، بأنَّهم يبذلونَ العنايةَ اللَّازمةَ ويقومونَ بالتحريِّ عن شركاتِ التَّوظِيفِ من خلالِ التَّحَقُّقِ من مِلَقَّاتِ الشَّرَكَاتِ والحصولِ على التَّوصياتِ من الوكلاءِ الفرعيِّينَ الآخرينَ ومُراجعةِ سَجَلاتِها. وعندما سئِلوا حولَ المعلوماتِ التي يبحثونَ عنها عندَ القيامِ بتحريِّ شركاتِ التَّوظِيفِ، كانتِ الإجاباتُ الأكثرَ شيوعًا هي<sup>13</sup>:

- طلباتِ العملِ: هل تناسبتِ فرصُ العملِ مع احتياجاتِ المُرشَّحينَ؟ (68 بالمئة)
- نسبةُ النَّجاحِ في إرسالِ العُمَّالِ المُهاجرينَ إلى بلدانِ المقصدِ (37 بالمئة)
- مدى صدقِ وموثوقيَّةِ والتزامِ شركةِ التَّوظِيفِ من خلالِ العُودةِ إلى المراجعِ والشَّهاداتِ (57 بالمئة)

وشملتِ المعلوماتُ الأخرى ما يلي<sup>14</sup>:

- القدرةُ على الاستجابةِ في حالاتِ تعرُّضِ المُهاجرينَ للمصاعِبِ (32 بالمئة)
- رسومُ التَّوظِيفِ (18 بالمئة)
- مدى إمكانيَّةِ الوصولِ إلى موظَّفي الوكالةِ وإدارتها (14 بالمئة)
- تسجيلِ ورخصةِ وكالةِ التَّوظِيفِ (10 بالمئة)
- العِلاقاتُ بينِ شركاتِ التَّوظِيفِ وأصحابِ العملِ في الخارجِ (4 بالمئة)

<sup>13</sup> - البياناتُ الأولى

<sup>14</sup> - البياناتُ الأولى

كما هو مبيّن أعلاه، إنّ الشواغل الرئيسيّة الثلاثة الأوليّة هي التّحقيق في مدى قدرة شركة التّوظيف على الاستجابة لمُتطلّبات العمل ونجاحها في إرسال العمّال المُهاجرين. إنّ التّحقّق من التّسجيل والرّخصة الخاصّة بشركات التّوظيف ليساً من بين الأولويّات، وقد يُشير ذلك إلى انعدام الثّقة لدى الوكلاء الفرعيّين بالأنظمة الحكوميّة. وتتركّز المعلومات بشأن أصحاب العمل بشكلٍ كليّ على علاقتهم بشركات التّوظيف، وليس بالضرورة على سجلات أصحاب العمل في حماية حقوق العمّال المُهاجرين.

ويُبرزُ هذا أكثر فأكثر الدور المُهمّ للوكلاء الفرعيّين في النّمودج الحاليّ. وتقدّمُ الاستنتاجاتُ صورةً لكيفيّة عمل الوكلاء الفرعيّين مُختلفة كليّاً عمّا رأيناه في تقارير البحثيّة والإعلاميّة السّابقة.

الاستنتاج السّادسُ: تستندُ السّقوف التي تحدّدها الحكومة لرسوم التّوظيف على افتراض أنّ أصحاب العمل يقومون بسداد مُعظم تكاليف التّوظيف. وبما أنّ نموذج العمل السّائد في التّوظيف الدوليّ لا يزالُ إلى حدٍّ كبيرٍ نموذجاً يتحمّل فيه الموظّفُ التكاليف، يُمكن لفرض الرّسوم الرّائدة على العمّال أن يعكسَ تكاليف العمل الفعليّة لشركات التّوظيف.

## في الهند ونيبال:

- استرداد نفقات العمل – التكاليفُ التي تتحمّلها شركات التّوظيف والتي تنبغي مراعاتها في رسومهم:
  - i. تكاليفُ الإبقاء على مكتبها في الهند، وإن اقتضى الأمر، في الإمارات العربيّة المتّحدة. إنّ التكاليف المرتبطة بإنشاء وتشغيل شركة للتّوظيف هي تكاليف باهظة نتيجة للضّمانات المصرفيّة الكبيرة التي ينبغي تقديمها للحكومة الهنديّة، من بين جملة من الأمور الأخرى. إنّ المكاتب المحليّة في الإمارات العربيّة المتّحدة ضروريّة لأغراض العلاقات العامّة. إن وجود هذه المكاتب وطواقم العمل في الإمارات العربيّة المتّحدة هي عناصرُ رئيسيّة للحفاظ على استمرار العلاقات؛
  - ii. تكاليف السّفر والتّسويق وإقامة الشّبكات للوكيل أو المُمثّل الذي يُسافر بين بلد المنشأ والإمارات العربيّة المتّحدة؛
  - iii. التكاليف الإعلانيّة؛
  - iv. تكاليفُ إجراء اختبارات المهارات في مراكز الاختبار (يتمّ دفعُها للمركز)؛

v. المبالغ الإضافية المدفوعة لأجهزة إنفاذ القانون والهيئات المحلية أثناء إجراء المقابلات والاختبارات. حيث يتم إبلاغ الشرطة بهذه العملية للحفاظ على الحفاظ على القانون والنظام خلال فترة المقابلات، إذ قد يكون هناك عدد كبير من المرشحين؛

vi. النفقات المتنوعة المترتبة على إجراء معارض التوظيف.

• التعويضات عن المخاطر المحتملة - يتوجب على شركات التوظيف إضافة بعض المخاطر المعينة في تكاليفها:

i. يتحمل وكلاء التوظيف مخاطر رفض المرشحين للعرض بعد الانتهاء من إجراءات التأشيرة،

لأن الوكلاء سيتحملون الخسائر المتكبدة (تشمل الاتفاقات مع أصحاب العمل على الاستبدال المجاني في حال انسحاب المرشحين المختارين قبل وقت معين منصوص عليه في الاتفاق)؛

ii. خطر أن تظهر الفحوص الطبية بأن المرشحين غير لائقين للعمل (ولتجنب ذلك، يطلب

وكلاء التوظيف من المرشحين الخضوع للفحوصات الطبية على حسابهم الخاص. وأشار قرابة

15 بالمئة من مجمل العمال، في المقابلات، بأنهم تلقوا المساعدات من وكلاء التوظيف أو

أصحاب العمل للحصول على شهادة صحية)؛

iii. خطر أن يترك العمال المرشحون وظائفهم قبل إكمالهم لمدة العقد. حيث قد يترك الموظفون

أعمالهم نتيجة لأسباب مختلفة، كالحنين إلى الوطن ومسائل متعلقة بالتكيف الثقافي؛

iv. لقد ذكر في عدد من المقابلات مع وكالات التوظيف أن أقل من 10 بالمئة من العمال

المُحتملين لا يأخذون العمل على محمل الجد، ويعتبرونها بمثابة فرصة لقضاء عطلة

مدفوعة الأجر (يتم استرداد الموارد خلال فترة تتراوح بين ثلاثة إلى أربعة أشهر). وقدّر أحد

الوكلاء التكاليف التي تتحملها شركات التوظيف في عملية توظيف عامل واحد فقط بقرابة

100 ألف روبية هندية (ما يعادل 1500 دولار أمريكي)؛

v. أشار العديد من العملاء أنه من أصل إجمالي عدد عمليات التوظيف التي تتم بشكل سنوي،

يتراجع بين 10-15 بالمئة من المرشحين بعد إتمام إجراءات العملية بالكامل، وعادة ما يتحمل

الوكيل هذه الخسائر المتكبدة.

إنّ هذا الاستنتاج ذو أهميةٍ إذ يُلقي الضوءَ على نموذج العمل الخاصّ بقطاع التّوظيف. وفي حين أنّ حالات تشريّ الرسوم الرّائدة والاستغلال موجودة، بيد أنّ الرسوم المفروضة من قبل شركات التّوظيف تعكسُ عموماً التّكاليف المُتكبّدة من قبلهم في مُساعدة العُمال بالحصول على وظائف مع زيادة طفيفة لقاء الخدمات المُقدّمة.

وبالتّالي في مُعظم الحالات، إنّ تخفيض الرسوم على العُمال يتطلّبُ زيادة في الرسوم على أصحاب العمل للحفاظ على استمراريّة العمل. إلّا أنّ هذا يضعُ وكلاء التّوظيف في موقفٍ صعبٍ حيثُ يخرجون من سوق المُنافسة إن بدأوا بمُحاسبة أصحاب العمل بكلّ التّكاليف الإضافيّة المذكورة سابقاً، ما لم يفعل ذلك الجميع. ولكن، حتى وإن تمّ القيام بذلك على المُستوى الوطنيّ ومن قبل الجميع، سيكون هناك مخاطر المُنافسة من قبل وكلاء التّوظيف في البلدان الأخرى حيث لا تسري هذه القواعد - وكما أشارت مجموعة من وكلاء التّوظيف في نيبال، إنّ القواعد الجديدة في نيبال من شأنها أن تُؤدّي إلى اتجاه عروض العمل إلى وكلاء التّوظيف في البلدان الأخرى. وعلى هذا النّحو، فإنّ التحوّل من نموذج يتحمّل فيه العاملُ التّنفقات إلى نموذجٍ يتحمّلها فيه أصحابُ العمل هو أمرٌ يتطلّبُ التّدقيق الشّديد من قبل أصحاب العمل للتأكد من أنّ الرسوم التي يقومون بدفعها معقولة ومُناسبة لتغطية تكاليف التّوظيف، كما ويتطلّبُ تنظيمًا أكبر لأصحاب العمل، ومن ناحيةٍ مثاليّة، التّعاون الإقليميّ بين بلدان المنشأ. وإن كانت رسومُ التّوظيف التي يدفعها أصحاب العمل مُنخفضة للغاية يتعيّنُ الاشتباه بسلسلة إمداد العمل الخاصّة بهم لقيامها بتحميل العُمال رسومَ التّوظيف بشكلٍ غير قانونيّ. وجب أن يتمّ ذلك على المُستوى الوطنيّ لبلدان المقصد، وبالتّعاون مع بلدان المنشأ حتى لا تخلق اختلالاً في التّوازن من حيث تنافسيّة الأسعار.

الاستنتاجُ السّابع: إنّ انعدام التّواصل بين الوكلاء الفرعيّين في بلد المنشأ وأصحاب العمل و/أو الوكلاء في الإمارات العربيّة المتّحدة، بالإضافة إلى قيام وكلاء التّوظيف في بلد المنشأ بحجب معلومات التّوظيف الحسّاسة عن الوكلاء الفرعيّين، تُؤدّي كلّها إلى زيادة إمكانيّة تضليل العُمال المُهاجرين.

### في الهند ونيبال:

ليس لدى أيّ من الوكلاء الفرعيّين الذين تمّت مُقابلتهم عقوداً مع وكالات التّوظيف أو أصحاب العمل في الإمارات العربيّة المتّحدة.

كما كشفت المُقابلاتُ بأنَّ وكالات التَّوظيف تحجُبُ عمدًا المعلومات الخاصَّة بفرص العمل عن الوكلاء الفرعيِّين لضمان تواصل اعتماد العُمَّال المُحتملين على خدماتها. ومن أكبر التَّحدِّيات التي تواجه الوكلاء الفرعيِّين هو انعدام وجود المعلومات الصَّحيحة والدَّقيقة حول ظروف العمل في بلدان المقصد، التي تزوِّدهم بها شركاتُ التَّوظيف والتي تصفُ. ويؤدِّي هذا الوضعُ، كما ذُكر في السَّابق، إلى الشَّكاوي والتَّظلمات من قبل المُرشَّحين الذين يتمُّ إرسالهم إلى وكالات التَّوريد (شركات التَّعاقد الخارجِيّ)، حيث تكون مخاطر استبدال العقودِ وغيرها من أشكال الاستغلال مرتفعة للغاية. ويخلقُ هذا الافتقار إلى الشَّفافيَّة بين وكلاء التَّوظيف والوكلاء الفرعيِّين بيئةً حاضنة للممارسات الاحتياليَّة والإساءات للعُمَّال المُهاجرين.

### الإمارات العربيَّة المُتحدة:

إن أصحاب العمل ووكالات التَّوظيف في الإمارات العربيَّة المُتحدة متصلِّبة في عدم رغبتها بإقامة علاقات عملٍ مع الوكلاء الفرعيِّين في بلدان المنشأ. وفي الحقيقة، يكادُ يُعتبَر الوكلاء الفرعيِّون أمرًا محظورًا بالنَّسبة لأصحاب العمل ووكالات التَّوظيف في الإمارات العربيَّة المُتحدة.

وقد قال أحدُ أصحاب العمل في المُقابلة أنَّهم لم يتعاملوا مع وكلاء فرعيِّين من قبل. قد تستفيدُ وكالات التَّوظيف المحليَّة من خدمات الوكلاء الفرعيِّين، ولكنَّ أصحاب العمل ليسوا على دراية رسميَّة بذلك. وفي الحقيقة، يُعبَّرُ العديدُ من عن نفورهم الكامل من هذه الفكرة: «إن علمنا بأنَّهم يستخدمون الوكالات الفرعيَّة، لما تعاملنا معهم.»؛ «نقوم بالحال بإلغاء عقودهم.» وأضاف أحدُ أصحاب العمل الآخرين، «إنَّهم يستخدمون وكالات التَّوظيف في بلدان المنشأ، ولكن لا يستخدمون أبدًا أية وكالات فرعيَّة، حيث أنَّهم لا يشجِّعون على التَّعامل مع الوكلاء الفرعيِّين ويطلبون من الشَّركات الشَّرِيكة القيام بالتَّوظيف المُباشر.» وذكر واحدٌ آخر من أصحاب العمل بأنَّهم تعاملوا مع الوكلاء الرئيِّسيِّين فقط في العاصمة فقط، وليس في المدن الأخرى. وقد يقوم الوكلاء الرئيِّسيُّون بدورهم بالعمل مع الوكلاء الفرعيِّين، ولكن هذا الأمر غير معلومٍ به من قبل أصحاب العمل. حيث أنَّهم لم يسبق لهم أن وظَّفوا الأشخاص بشكل غير رسميِّ.

إن لوكالات التَّوظيف في الإمارات العربيَّة المُتحدة مواقف مُماثلة جدًّا لمواقف أصحاب العمل، مُشيِّرة إلى أنَّها لم يسبق لهم توظيف الأشخاص بشكلٍ غير رسميِّ. وحتَّى إن قام العُمَّال المُحتملون بالاتِّصال بهم مُباشرة، يقومون بتوجيههم إلى الوكلاء المحليِّين بغية التَّحقُّق من وثائق ومهارات العُمَّال. لا تقوم هذه الوكالات أبدًا

بالتوظيف المباشر. لقد سبق وسافرت فرق التوظيف لهذه الوكالات بالسفر إلى الهند ونيبال والفلبين، ولكن ليس بغرض التوظيف المباشر، وإنما بغية الإشراف على عملية التوظيف. ولديهم موظفون من مختلف البلدان ومجموعات لغوية لتسهيل هذه العملية.

إنّ الحظر المفروض على الاستفادة من خدمات الوكلاء الفرعيين المشار إليه في مقابلات أصحاب العمل يعزو ذلك إلى السمعة السيئة لهذه الفئة؛ وهي سمعة يرى بحثنا هذا بأنها لا مبرر كامل لها. لا بل أنّ سوء تدفق المعلومات (بشكلٍ مُتعمدٍ أو غير مقصودٍ) عبر سلاسل توريد التوظيف هو أساس المشكلة، وليس وجود الوكلاء الفرعيين بحدّ ذاته. وقد تتمّ معالجة ذلك من خلال الشفافية في تدفق المعلومات بين أصحاب العمل ووكالات التوظيف والوكلاء الفرعيين.

الاستنتاج الثامن: عدم وجود إطار قانوني يشمل الوكلاء الفرعيين ويتكيف مع الديناميات المتغيرة لقطاع التوظيف، ووجود إطار قانوني غير كافٍ ويشجع الممارسات الاحتياطية للوكلاء الفرعيين.

#### الهند:

إنّ التوظيف من خلال الوكلاء الفرعيين يُعتبر أمرًا غير قانوني، وأي شخص يقوم بتوظيف أي شخص آخر في وظيفة بالخارج دون الحصول على ترخيصٍ بذلك يُعتبر مُشاركًا بجرمٍ بموجب قانون العقوبات الهندي.

إنّ انعدام وجود الترخيص والأهلية القانونية للتوظيف يُنظر له من قبل الوكلاء الفرعيين على أنّه قضية رئيسية، إذ يعني ذلك بأنّ كلّ أنشطة التوظيف التي يقومون بها تُعتبر مخالفة للقانون. كما يعني ذلك بأنّه لا يُمكن للوكلاء الفرعيين القيام بالعمل بشكل علنيّ أو أن يكون لديهم مكتب أو أن يقوموا بنشر الإعلانات. وكما هو مُبين في هذا البحث، إنّ الوكلاء الفرعيين غالبًا ما يكونون جهات الاتصال الأولى للعُمال المهاجرين المُحتملين، ولاسيما أبناء القرى. ذلك إذ يُقدّم الوكلاء الفرعيون خدمات مُصممة شخصيًا للعُمال المهاجرين ليس بمقدور وكالات التوظيف توفيرها. بيد أنّ انعدام الأهلية القانونية للعمل يعني بأنهم غير منظمين ويُمكن لأي شخص أن يُصبح وكيلًا فرعيًا. ويزيد هذا من مخاطر حدوث الممارسات الاحتياطية وإساءة مُعاملة العُمال المهاجرين.

#### نيبال:

إنّ الوكلاء الفرعيين، على الرّغم من أنّهم مُرَخَّصون، لا يحقُّ لهم العمل مع أكثر من وكالة توظيف واحدة. ويتوجّب على كلّ وكالات التّوظيف نشر إشعار سنويّ، في إحدى الصُّحف المؤرّعة وطنياً، الأسماء والعناوين الكاملة لوكلاء التّوظيف الفرعيين العاملين معها.

ووفقاً للتقرير المرحليّ لإدارة العمالة الأجنبيّة لعام 2016/2015، من بين 700 وكيل مُسجّل، قام 549 وكيلاً منهم بتجديد رخصهم في العام 2015. ولكن، وفقاً للرابطة النّيباليّة لوكالات التّوظيف في الخارج، هناك حوالي 60 ألف شخص يعملون كوكلاء توظيف فرعيين بدوام كامل أو بدوام جزئيّ في نيبال. وأشار جميع الوكلاء الفرعيين الذين تمّت مُقابلتهم بأنّهم يعملون بشكل غير قانونيّ مع أكثر من وكالة توظيف واحدة، أقلّهم كانوا يعملون مع 5 وكالات توظيف، وأكثرهم عملوا مع ما لا يقلّ عن 55 وكالة توظيف. وتوضّح هذه الأرقام عدم فاعليّة إطار التّرخيص المعمول به حالياً في نيبال، والذي من شأنه أن يُعزّز من العمليّات غير القانونيّة للوكلاء الفرعيين غير المُسجلين وغيرها من الممارسات غير القانونيّة، وبالتالي يُؤدّي إلى استغلال العمّال المُهاجرين دون أيّ مُساءلة.

وقد تمّ الكشف عن أحد أمثلة الممارسات الاستغلاليّة من قبل الوكلاء الفرعيين غير المُسجلين، في إحدى المُقابلات: يقوم أحياناً وكلاء التّوظيف الفرعيّون بإرسال عددٍ من الأشخاص يزيد عن العدد المطلوب من قبل أصحاب العمل بغية الحصول على المزيد من رسوم الخدمات. لنفترض أنّ شركة (س) في الإمارات العربيّة المتّحدة قدمت طلباً للحصول على خمسة عمّال، ولكن الوكيل الفرعيّ أرسلَ بدلاً من ذلك عشرة أشخاص إلى شركة العمالة في نيبال، ويحصل الوكيل الفرعيّ على رسوم الخدمات من كلّ هؤلاء الأشخاص. وبالتالي فإنّ خمسة عمّال كانوا قد دفعوا رسوم الخدمات عبثاً. وهناك العديد من الأمثلة الأخرى عن الممارسات الاحتياليّة التي يقوم بها الوكلاء الفرعيّون غير المُنظّمين، والتي ليس من المُمكن مُحاسبتهم عليها.

إنّ الأنظمة التي تحظرُ الوكلاء الفرعيين أو تُقيّدُ أنشطتهم تدفعُ ما يشكّل بوضوح جزءاً كبيراً الأهميّة من سلسلة توريد العمالة الحاليّة للعمل بالخفاء. وانطلاقاً من هذه الخلفيّة، يتوجّب على الحكومات القيام بـ (أولاً) تنظيم وتمهين دور الوكلاء الفرعيين، و (ثانياً) تطوير شبكات وأدوات الاتّصال التي تُمكنُ العمّال المُحتملين من تجاوز مُستوى الوكلاء الفرعيين، والتّواصل بشكلٍ مُباشر مع وكالات التّوظيف. وفي حال عدم اتّخاذ هذه التّدابير، ستظلُّ العيوب المُتأصّلة في نموذج العمل لسلسلة التّوريد قائمة. عند القيام بإعداد الأنظمة، يتعيّن على الحكومات أن تنظر فيما يصبُّ في المصلحة الفضلى للعمّال المُحتملين. ففي نيبال، على سبيل المثال، إنّ

الحدّ من عدد الوكالات التي قد يرتبط بها وكلاء فرعيّون، يعني أنّهم سيصبحون عديمي الكفاءة وينقلون للعمل في الخفاء، الأمر الذي يُصعّب أكثر فأكثر من عمليّة التّظيم. ولا يُفيد ذلك بأيّ شيء فيما يتعلّق بحماية العمّال، ومن المرجّح أن يؤدي إلى انعدام الفاعليّة في سلسلة التّوريد.

الاستنتاج التّاسع: في الهند، لدى وكالات التّوظيف اتّفاقات غير رسميّة مع شركائها التّجاريّين بغية تأمين تدفّقات موارد غير مُسجّلة بديلة.

لقد ربّبت وكالات التّوظيف لتدفّقات موازية من الإيرادات عبر الاتّفاقات غير الرّسميّة مع شركائها التّجاريّين. ويكشفُ هذا البحثُ أنّ وكلاء التّوظيف يتلقّون المدفوعات العكسيّة من قبل، جملة من الجّهات من بينها، وكلاء السّفَر والعيادات الطّبيّة والفنادق، إبان إحالة العمّال المُحتملين. وقد ذكر أحدُ الوكلاء بأنّ شركته تحتفظ بهذه المدفوعات العكسيّة في صندوقٍ مُستقلّ، وتستخدمها للتّعامل مع الحالات الطّارئة، كدعم العمّال الذين يرغبون بالعودة قبل إنهاء عقودهم، وغيرها من عوامل الأخطار المُرتبطة بتكاليف العمل.

ومن الشّائع أيضًا في ولاية كيرلا أن تقوم وكالات التّوظيف بتسهيل الخدمات للوكالات التي تعمل خارج كيرلا من خلال توسيع نطاق عملها ومرافقها. ومن الشّائع جدًّا أن تُنشر إعلانات وكالات التّوظيف، التي تعمل خارج كيرلا، في الصّحف المحليّة. ويميلُ وكلاء التّوظيف إلى الموافقة على أنّ الجهات الفاعلة في التّسهيل محليًّا ذات أهميّة كبيرة بالنّسبة لعمليّة ولوجستيّات التّوظيف؛ ولقاء التّسهيلات المُقدّمة، تتلقّى وكالات التّوظيف المحليّة رسومًا للخدمات من طرف الوكالات الخارجيّة. ويُعتبر ذلك مصدرًا آخر للإيرادات بالنّسبة لوكالات التّوظيف، والذي لا يتمّ تسجيله، ويُعتبر أيضًا كميّة أخرى من التّكاليف التي قد يتحمّلها العمّال.

وبالإضافة إلى الاتّفاقات المحليّة، يكشفُ البحثُ أيضًا أنّ عددًا من وكالات التّوظيف تقوم أحيانًا بتنسيق التّوظيف من بلدان أخرى غير الهند، وخصوصًا من نيبال وسريلانكا. وتطمحُ وكالات التّوظيف إلى تقديم خدمات مُتكاملة إلى عملائها من أصحاب العمل، كما هو مُوضّح في الأسباب التي ذكرتها وكالات التّوظيف حيال تقديم خدماتها في بلدان أخرى: (أولًا) يطلب أصحاب العمل أشخاصًا من جنسيّات أخرى؛ (ثانيًا) توافر العمّال الرّاغبين بالعمل محليًّا ويميلُ العمّال من خارج كيرلا إلى مهن أو حرف معيّنة؛ و(ثالثًا) عدم توافر العمّال ذوي الياقات الزّرقاء في كيرلا من المُستعدّين للسّفَر والعمل في الخارج. لا يرغبُ مُعظمُ أصحاب العمل في

إقامة العلاقات مع وكالات التوظيف في بلدان متعدّدة؛ وبالتالي، يلائمهم قيام وكالة توظيف في الهند بتوسيع نطاقها ليشمل على بلدانٍ أخرى وتكون بمثابة سوق واحدة شاملة لأصحاب العمل.

يُشيرُ هذا الاستنتاجُ إلى أننا ربّما بدأنا نشهد ظهور وكالات التوظيف مُتعدّدة الجنسيّات التي تعمل بين العديد من بلدان المنشأ والمقصد. وهو أمرٌ ليس بالضرّورة تطوّرًا سلبيًا، حيث من شأنه أن يؤدي إلى زيادة في الكفاءة وتوحيد للمعايير وتمهين لقطاع التوظيف. بيدَ أنّه يتوجّب على الحكومات أن تُراقبَ هذه العمليّة بشكلٍ دقيقٍ وأن تقوم بصياغة الأنظمة لضمان أن يتمّ هذا التطوّر بشكلٍ يُحسّن من الخدمات والحماية للعمّال في عمليّة التوظيف.

الاستنتاجُ العاشرُ: لا تخضعُ وكالات التوظيف إلى تدريبات مُمنهجة حول توظيف الأجانب، وقد يؤدي ذلك إلى المزيد من الانتهاكات لإجراءات التوظيف. ويُشيرُ ذلك إلى الافتقار إلى المهنيّة والتنظيم في قطاع التوظيف.

#### الهند:

كما هو مُبيّنُ في الجدول 18، أدناه، لم يقم أيٌّ من وكلاء التوظيف الذين تمّت مُقابلتهم بحضور دورة تدريبية رسمية حول التوظيف في الخارج. كان هناك وكيلٌ واحدٌ قام بإدخال برنامج إلكترونيّ لعمليّة التوظيف في شركته، وتلقّى تدريبًا فقط حول كيفية استخدام هذا البرنامج. وبالمثل، خضعت الشركات (ما لا يقلّ عن عشرة من الوكلاء الذين حضروا المُقابلات) المُعتمّدة بموجب شهادة الأيزو إلى دورة تدريبية ذات صلة. وكما هو مُبيّنُ في الجدولين 19 و 20 أدناه، عبّر العديد من موظّفي شركات التوظيف عن حاجتهم إلى دورات تدريبية حول القواعد التنظيمية الحكومية الخاصة بالعمل في الخارج، وخاصة مع التغيّرات المُستمرة التي تطرأ على هذه القواعد الحكومية، التي قد تُصبحُ أكثر تعقيدًا. وكان التسويق واحدًا من المجالات الأخرى التي خصّصوا لها أهميّة كبيرة للتدريب.

الجدول 18: هل سبقَ وحضرت أياً من تدريبات أو ندواتٍ أو دوراتٍ حول التوظيف في الخارج؟ (الهند)

النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
	0	0	نعم
100	63.16	12	لا
100.0	63.16	12	المجموع

لم يجيبوا	7	36.84
المجموع الكلي	19	100.0

\*المصدر: البيانات الأولية

الجدول 19: إن كانت الإجابة بلا، هل تشهر بالحاجة إلى تدريب مُعَيَّن؟ (الهند)

النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
64.7	57.89	11	نعم
35.3	31.58	6	لا
100	89.74	17	المجموع
	10.53	2	لم يجيبوا
	100.0	19	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولية

الجدول 20: مجالات التي يتوجَّب فيها التَّدريب (الهند)

1	خدمات التَّرجمة
10	التَّسويق
4	القدرة على تحديد المرشَّحين
11	تطورات القواعد واللوائح التَّنظيمية
2	الشؤون المالية والحسابات
1	غير قادر على التعبير

\*المصدر: البيانات الأولية

إنَّ عدم تدريب العاملين في قطاع التَّوظيف من شأنه أن يزيد مخاطر الاستغلال في المقصود للعُمَّال المُحتَمَلين.

**نيبال:**

تلقَّى موظِّفو شركات العمالة في نيبال المزيد من الدورات التَّدريبية مُقارنةً بنظرائهم الهنديين. ومع ذلك، وكما يُوضِّحُ الجدول 21 أدناه، إنَّ 27.3 بالمئة منهم لم يسبق لهم حضور أيَّة تدريبات. وكما هو مُبيَّن في الجدول

22، إنَّ 96 بالمئة من مُجمل 27 من المُجيبين قالوا بأنهم يحتاجون إلى تدريبٍ مُعيّن. وقد كانت مجالات التّسويق وقواعد ولوائح التّوظيف وتقديم المشورة هي المجالات الثلاثة ذات الأولويّة.

الجدول 21: هل سبقَ وحضرت أّية تدريبات أو ندواتٍ أو دوراتٍ حول التّوظيف في الخارج؟ (نبيال)

النسبة المئويّة بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئويّة	التكرار	
72.7	72	72	نعم
27.3	27	27	لا
100	99	99	المجموع
	1	1	لم يجيبوا
	100	100	المجموع الكليّ

\*المصدر: البيانات الأوليّة

الجدول 22: إن كانت الإجابة بلا، هل تشهر بالحاجة إلى تدريبٍ مُعيّن؟ (نبيال)

النسبة المئويّة بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئويّة	التكرار	
96.3	96.3	26	نعم
3.7	3.7	1	لا
100	100	27	المجموع

\*المصدر: البيانات الأوليّة

الجدول 23: مجالات التي يتوجّب فيها التّدريب (نبيال)

16	خدمات التّرجمة
25	مهارات تقديم المشورة
20	إجراءات التّأشيرة
15	القدرة على تحديد المرشّحين
23	التّسويق
21	تطوّرات القواعد والأنظمة
10	غيرها

\*المصدر: البيانات الأوليّة

يتطرق هذا الاستنتاج إلى الحاجة الملحة للمهنية في قطاع التوظيف على مستوى الوكلاء والوكلاء الفرعيين على حدّ سواء. وتُشير إلى فجوة كبيرة في تدفّقات المعلومات والتواصل بين وكالات التوظيف والجهات التنظيمية. وقد تؤدي مثل هذه الثغرات إلى حدوث تجاوزات في الإجراءات التي تزيد من إمكانية حدوث سوء الفهم وحالات الضعف للعمّال.

الاستنتاج الحادي عشر: إنّ أصحاب العمل الذين يحصلون على خدمات شركات التوظيف أو شركات توريد العمالة في الإمارات العربية المتحدة يتسبّبون في نهاية المطاف بزيادة تكاليف التوظيف غير الرسمية التي يتحمّلها المهاجرون، وبالتالي مخاطر تعرّض العمّال للاستغلال.

تقدّم شركات توريد العمالة لأصحاب العمل في الإمارات العربية المتحدة الطول للتوظيف الموسمي أو المشاريع قصيرة المدى. فعلى سبيل المثال، يتطلّب أصحاب العمل في الإمارات العربية المتحدة عددًا كبيرًا من العمّال ذوي المهارات المتوسطة والمنخفضة خلال مواسم معينة كشهر رمضان الكريم، أو للاحتفالات التي تجذب أعدادًا كبيرة من السياح، كسهرة رأس السنة الميلادية. ولتلبية الحاجة المستعجلة إلى اليد العاملة، يتمّ التعاقد مع شركات توريد العمالة لاستقدام العمّال لفترات قصيرة من الزمن.

توفّر شركات توريد العمالة مصدرًا مناسبًا للعمّال مع تجنّب عمليّات التوظيف المطوّلة. ويستلزم الوسيط الإضافي المزيد من التكاليف التي غالبًا ما يتمّ تحمّلها من قبل العمّال المهاجرين أنفسهم. وفي عددٍ من المقابلات مع عمّال شركات التّوريد، قدّمت العديد من الشكاوي حول الظروف المعيشية وخصم الأجر، اعتمادًا على ما إذا كان العامل موظفًا أم لا. كما أشار عددٌ من العمّال بأنهم لم يكونوا على دراية خلال عملية التوظيف بحقيقة أنّ توظيفهم كان من قبل شركة لتوريد العمالة وليس بشكلٍ مباشرٍ من قبل أصحاب العمل. لقد أُخبرت وكالة التوظيف العمّال بأنه سيتمّ توظيفهم من قبل شركة تنظيف.

أشار واحدٌ من أصحاب العمل في الإمارات العربية المتحدة بأنّه مع العلم أنّهم يسعون لتوظيف العمّال ذوي المهارات العالية، فإنّهم يعتدون في الوقت ذاته نهجًا ينطوي على أساليب مُختلطة. صاحبُ العمل، وهو عبارة عن شركة تشمل 420 موظفًا، لديه حوالي 30 من شواغر التدبير المنزلي وغيرها من الوظائف التي تتطلّب مهارات منخفضة، التي يقومون بملئها بالاعتماد على موردي القطاع الخاص. ويعود السبب في الاستعانة

بشركات التعاقد الخارجي لتوظيف هؤلاء العمال هو التقليل من عدد الموظفين في الصيف، عندما يسري العمل بشكل بطيء. وتُساعدُ عمليات التوظيف المرنة هذه في المحافظة ربح الشركة.

مع الأخذ بعين الاعتبار إلى الممارسات غير القانونية التي تحدث باستمرارٍ في أساليب التوظيف المباشر، بالإضافة إلى قيام أصحاب العمل بتوظيف العمال دون تحمل مسؤولية أوضاعهم، تؤدي في النهاية إلى خلق بيئة خصبة لحدوث عمليات الاستغلال والاحتيايل في طرفي عملية التوظيف. وتُشكل وكالات التوظيف العاملة في الإمارات العربية المتحدة وسيطاً إضافياً يزيد من تكاليف دورة التوظيف، وفي أغلب الأحيان يتكبد العمال المهاجرون هذه التكاليف الإضافية أثناء وبعد التوظيف.

تضفي شركات توريد العمالة طبقة إضافية إلى عملية التوظيف، مما يؤدي إلى ارتفاع التكاليف التي غالباً ما يتحملها العمال، ويُقلل من شفافية عملية توريد العمالة. وعلى الرغم من ذلك، تخدم هذه الشركات احتياجات الأعمال حيث تُقدم حلاً للتقلبات المؤقتة للطلب على العمالة. إنَّ واحداً من الحلول الممكنة التي قد تُحسن ظروف توظيف العمال، مُلبية الحاجة لليد العاملة بشكلٍ مؤقت، هو تطوير تأشيرة عملٍ موسمية، حيث يُمكن للعامل أن يأتي إلى الإمارات العربية المتحدة على نفقتهم الخاصة ليجتثوا عن عملٍ خلال إطارٍ زمنيٍّ مُحدد. ومن مزايا تطوير تأشيرة كهذه الاستغناء عن الوسطاء وتلبية الاحتياجات الموسمية والاستفادة من حقيقة أن العديد من الأشخاص يأتون في الواقع إلى الإمارات العربية المتحدة عبر الحصول على تأشيرات الزيارة، ويسعون في نهاية المطاف إلى البحث عن عمل.

الاستنتاج الثاني عشر: سعياً للتأكد من الالتزام الثابت للعمال المحتملين، من الشائع قيام وكالات التوظيف بمصادرة الوثائق الأصلية وإلزام العمال على توقيع عقود غير رسمية في بلدان المنشأ.

إنَّ بين 10 إلى 15 بالمئة من العمال المحتملين ينسحبون من عملية التوظيف في مرحلة ما، ويتعين نتيجة لذلك على وكالات التوظيف في بلدان المنشأ دفع تكاليف المترتبة، أو تُخاطر بعلاقتها التجارية. وبالتالي تقوم وكالات التوظيف باتخاذ التدابير اللازمة لضمان عدم انسحاب العمال في منتصف عملية التوظيف. وهناك نوعان من التدابير التي غالباً ما يتم اتخاذها من قبل وكالات التوظيف وهما: (أولاً) الاحتفاظ بالوثائق الأصلية (جواز السفر والشهادة الصحية وما إلى ذلك)، إلى أن يتم سداد كل الدفعات المستحقة ويكون العامل مُستعداً

للسّفر؛ (ثانياً) التّوقيع على عقودٍ غير رسميّة في بلدان المنشأ لزيادة مدى التزام العمّال المُحتملين. ولا يُمكن إصدار أو توقيع العقود الرّسميّة إلّا عن الوصول إلى الإمارات العربيّة المتّحدة.

#### الهند:

كما هو مُبيّن في الجدول 24، قام قرابة 25% من العمّال المهاجرين الذين تمّت مُقابلتهم بتوقيع عقودٍ غير رسميّة قبل السّفر إلى الإمارات العربيّة المتّحدة. وكان مُعظم هؤلاء العمّال غير مُدركين لحقيقة تلك العقود، ولم يعرفوا أن ما وقّعوا عليه كانت عقوداً غير رسميّة. وأشار أحد الوكلاء بأنّ توقيع العقود غير الرّسميّة قبل المُغادرة ساعد في حماية الوكلاء في حال الشكاوي المُستقبليّة من قبل العمّال، وضمن أنّ العمّال كانوا على دراية مُسبقة بكلّ الشّروط والأحكام.

الجدول 24: متى وقّعت العقد؟ (الهند)

النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
24.76	15.6	180	نعم
75.24	47.4	547	لا
100	63	727	المجموع
	37	427	لم يجيبوا
	100.0	1154	المجموع الكلي <sup>15</sup>

\*المصدر: البيانات الأوليّة

يوضّح الجدول 25 أنّ 90 بالمئة من وكالات التّوظيف تطلّب من المرشّحين توقيع العقود في بلدان المنشأ.

الجدول 25: متى يقوم العمال المرشّحون بتوقيع العقود؟ (الهند)

النسبة المئوية	التكرار	
89.47	17	قبل مُغادرة الهند
10.53	2	بعد الوصول إلى الإمارات العربيّة المتّحدة
100	19	المجموع

\*المصدر: البيانات الأوليّة

<sup>15</sup> - تشمل هذه العينة العمّال الحاليين والسّابقين فقط

يُبيِّنُ الجدول 26 أدناه أن 54.3 بالمئة من العَمَّال قاموا بإيداع وثائقهم الأصلية مع وكالات التوظيف. وكانت هذه النسبة أعلى بكثيرٍ بالنسبة للأشخاص العاملين في مجالات الخدمات، حيث بلغت 71.62 بالمئة.

الجدول 26: هل طَلِبَ منك تسليمُ وثائقك الأصلية؟ (الهند)

النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
54.3	34.1	571	نعم
45.7	28.7	480	لا
100.0	62.8	1051	المجموع
	37.2	622	لم يجيبوا
	100.0	1673	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولية

نيبال:

في نيبال، بلغ عددُ العَمَّال الذين وقَّعوا على عقودٍ غير رسميةٍ أرقامًا أعلى بكثيرٍ منها في الهند. فكما هو مُبيِّنُ في الجدول 27 أدناه، إن 59 بالمئة من العَمَّال المهاجرين كانوا قد وقَّعوا على عقود في نيبال.

الجدول 27: متى وقَّعت العقد؟ (نيبال)

النسبة بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
58.95	55.9	270	قبل السفر إلى الإمارات العربية المتحدة
41.05	38.9	188	بعد الوصول إلى الإمارات العربية المتحدة
100.0	94.8	458	المجموع
	5.2	25	لم يجيبوا
	100.0	483	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولية

يوضِّحُ الجدول 28 أن 59 بالمئة من المُجيبين طَلَبَ منهم تسليمُ وثائقهم الأصلية إلى شركات العمالة.

الجدول 28: هل طلبت منك تسليم وثائقك الأصلية؟ (نبيال)

النسبة بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
58.7	42.2	338	نعم
41.3	29.7	238	لا
100.0	71.9	576	المجموع
	28.1	225	لم يجيبوا
	100.0	801	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولية

لا يزال احتجاج الوثائق ممارسة شائعة في قطاع التوظيف، ويُنظر إليه على أنه وسيلة لضمان التزام العمال بهذه العملية. ويُشكل ذلك قضية ليس لها حل فوري، ومسألة يتعين على الحكومات بحثها بشكلٍ أوسع بغية تحديد (أولاً) كيف يمكن لهذه الممارسة أن تؤدي إلى زيادة حالات الضعف والمخاطر التي يتعرض لها العمال المُحتملون؛ و(ثانياً) كيف يمكن أن تؤثر على العمل في نهاية الأمر في بلدان المقصد. في وضع مثالي، إن احتجاز الوثائق بشكلٍ مؤقتٍ وبشفافيةٍ كاملة - بالنسبة للعامل المعني - يخدم حصرًا في تسريع إتمام الوثائق اللازمة قبل المغادرة. وبالتالي يمكن تطوير نظامٍ للتتبع يُتيح المجال أمام العمال نظرة عامة شاملة حول حالة ومكان أوراقهم. ومع ذلك، يجب أن يكون ذلك مصحوبًا بتحديد للمخاطر، التي تواجه الوكلاء، المرتبطة بالانسحاب المبكر للعمال من عملية التوظيف، والتي تُشكل أساس الحجج التي تدعم احتجاج الوثائق غير الشفاف هذا.

الاستنتاج الثالث عشر: إن ممارسات استبدال العقود يتم القيام بها من قبل أصحاب العمل ووكالات التوظيف في الإمارات العربية المتحدة. بيد أن عددًا قليلًا من العمال يقومون بتقديم الشكاوي.

الهند:

كما هو موضح في الجدول 29 أدناه، إن عددًا لا بأس به من العمال الهنديين (15 بالمئة) واجهوا تبايناتٍ فيما ذُكر في عرض العمل من جهة، وعقد العمل من جهة أخرى. زوّدت عروض العمل العمال بمعلوماتٍ

غير دقيقة حول وظائفهم المُحتَملة في الإمارات العربيّة المُتحدة. ويسردُ الجدول 30 بعضًا من أكثر الملامح شيوعًا في مُمارسة استبدال العقود في الهند. إنّ التّفاصيل التي تمّ تغييرها غالبًا في عقودهم مُرتبطة بعطلة نهاية الأسبوع (41.94 بالمئة) والتّعويضات (بشكلٍ أساسيٍّ 38.86 بالمئة؛ وبالتفصيل 37.95 بالمئة).

الجدول 29: هل كان هناك تباينات بين عرض العمل الذي تلقّيته وعقد العمل؟ (الهند)

النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
19.2	15.0	251	نعم
80.8	63.2	1057	لا
100.0	78.2	1308	المجموع
	21.8	365	مفقودة
	100.0	1673	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولية

الجدول 30: ما هي تفاصيل هذه التباينات بين عرض العمل الذي تلقّيته وعقد العمل؟ (الهند)

المجموع الكلي	لا يوجد إجابة	المجموع الكلي الصافي	النسبة المئوية الصافية	لا يعرف	النسبة المئوية الصافية	كما نصّ العقد	النسبة المئوية الصافية	كما نصّ عرض العمل	
251	36	215	14.88	32	24.65	53	60.47	130	الوصف الوظيفي
251	52	199	13.07	26	30.65	61	56.28	112	المسمى الوظيفي
251	41	210	9.52	20	28.10	59	62.38	131	الإمارة/مكان العمل
251	47	204	18.14	37	36.27	74	45.59	93	طبيعة العمل
251	108	143	19.58	28	35.66	51	44.76	64	مدة العقد
251	58	193	23.83	46	35.75	69	40.41	78	فترة الاختبار تحت المراقبة
251	76	175	17.71	31	38.86	68	43.43	76	تفاصيل التعويضات
251	56	195	14.87	29	37.95	74	47.18	92	التعويضات الأساسية
251	74	177	42.37	75	27.68	49	29.94	53	تفاصيل البدل
251	85	166	34.94	58	34.34	57	30.72	51	البدل نقدي أو عيني
251	68	183	34.43	63	32.24	59	33.33	61	شروط إنهاء العقد
251	82	169	41.42	70	27.81	47	30.77	52	فترة الإشعار
251	88	163	54.60	89	20.25	33	25.15	41	رسوم السفر للوكالة الوسيطة
251	76	175	52.00	91	23.43	41	24.57	43	حقوق العمال
251	67	184	32.07	59	31.52	58	36.41	67	الإجازة مدفوعة الأجر
251	96	155	27.74	43	41.94	65	30.32	47	العطلة الأسبوعية
251	90	161	31.06	50	22.36	36	46.58	75	أيام الإجازة السنوية
251	156	95	54.74	52	12.63	12	32.63	31	إجازة الأمومة
251	96	155	59.35	92	16.77	26	23.87	37	تعويضات في حال التعرض للإصابة أثناء العمل/المرض الذي يسبب الوفاة
251	93	158	59.49	94	15.82	25	24.68	39	التعويض في حالة الإعاقة الدائمة
251	97	154	44.81	69	22.73	35	32.47	50	حق الاحتفاظ بوثائق الهوية
251	217	34	32.35	11	14.71	5	52.94	18	المخالفات الأخرى

تشمل هذه العينة عمالاً حاليين وسابقين من الهند ممن أكدوا بأنهم تعرّضوا لاستبدال العقود

وكما يُبيِّن الجدول 31 أدناه، إنّ 4.9 بالمئة فقط من كلّ المُجيبين قاموا بتقديم الشكاوي المُتعلّقة باستبدال العقود. وقد ذُكر الخوف من الأعمال الانتقاميّة عدّة مرّاتٍ على أنّه السببُ في عدم قيام العمّال بتقديم الشكاوي.

الجدول 31: هل قمت بالشكوى حيال الإخلال بالعقد؟ (الهند)

النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
4.9	2.95	34	نعم
95.1	57.05	658	لا
100	60	692	المجموع
	40	462	لم يجيبوا
	100.0	1154	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولى

نيبال:

كما هو مُبيِّن في الجدول 32 أدناه، إنّ استبدال العقود هو حالة أكثر شيوعًا بالنسبة للعمّال المهاجرين من نيبال. ويُظهر الجدول 33 الملامح المشتركة استبدال العقود بالنسبة للعمّال النيباليين الذين تمّت مُقابلتهم، وكانت على رأس القائمة التفاصيل المُتعلّقة بعطلة نهاية الأسبوع (79.02 بالمئة) والإجازة السنويّة (77.9 بالمئة) والأجور (75.7 بالمئة).

الجدول 32: هل كان هناك تباينات بين عرض العمل الذي تلقّيته وعقد العمل؟ (نيبال)

النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
80.9	44.8	359	نعم
19.1	10.6	85	لا
100.0	55.4	444	المجموع
	44.6	357	لم يجيبوا
	100.0	801	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولى

الجدول 3.3: ما هي تفاصيل هذه التباينات بين عرض العمل الذي تلقّيته وعقد العمل؟ (نبيال)

المجموع الكلي	لا يوجد إجابة	المجموع الكلي الصافي	النسبة المئوية الصافية	لا يعرف	النسبة المئوية الصافية	كما نصّ العقد	النسبة المئوية الصافية	كما نصّ عرض العمل	
359	10	349	3.72	13	50.72	177	45.56	159	الوصف الوظيفي
359	1	358	3.35	12	65.08	233	31.56	113	المسمى الوظيفي
359	5	354	4.80	17	53.67	190	41.53	147	الإمارة/مكان العمل
359	10	349	5.16	18	64.18	224	30.66	107	طبيعة العمل
359	30	329	6.99	23	70.82	233	22.19	73	مدة العقد
359	60	299	23.08	69	63.55	190	13.38	40	فترة الاختبار تحت المراقبة
359	9	350	4.57	16	75.71	265	19.71	69	تفاصيل التعويضات
359	18	341	9.09	31	70.97	242	19.94	68	التعويضات الأساسية
359	86	273	26.37	72	52.01	142	21.61	59	تفاصيل البديل
359	83	276	15.58	43	61.23	169	23.19	64	البديل نقدي أو عيني
359	78	281	27.40	77	57.65	162	14.95	42	شروط إنهاء العقد
359	92	267	39.33	105	48.31	129	12.36	33	فترة الإشعار
359	75	284	30.28	86	54.93	156	14.79	42	رسوم السفر للوكالة الوسيطة
359	73	286	33.92	97	52.80	151	13.29	38	حقوق العمال
359	74	285	26.67	76	64.56	184	8.77	25	الإجازة مدفوعة الأجر
359	73	286	10.14	29	79.02	226	10.84	31	العطلة الأسبوعية
359	83	276	10.87	30	77.90	215	11.23	31	أيام الإجازة السنوية
359	123	236	50.42	119	42.80	101	6.78	16	إجازة الأمومة
359	70	289	23.53	68	62.28	180	14.19	41	تعويضات في حال التعرض للإصابة أثناء العمل/المرض الذي يسبب الوفاة
359	89	270	36.30	98	52.22	141	11.48	31	التعويض في حالة الإعاقة الدائمة
359	120	239	23.85	57	59.00	141	17.15	41	حق الاحتفاظ بوثائق الهوية
359	353	6	66.67	4	33.33	2	0.00	0	المخالفات الأخرى

تشمل هذه العينة عمالاً حاليين وسابقين من نبيال ممن أكدوا بأنهم تعرّضوا لاستبدال العقود

ومع ذلك، كان العمّال النيباليّون أكثر استعدادًا لتقديم الشكاوي المتعلّقة باستبدال العقود مقارنة بالعمّال الهنديّين. ويُظهر الجدول 34 بأنّ 9 بالمئة من النيباليّين الذين شملتهم المُقابلة، والذين واجهوا مُمارسة استبدال العقود، قاموا بتقديم الشكاوي.

الجدول 34: هل قمت بالشكوى حيال الإخلال بالعقد؟ (نيبال)

النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
9.07	8.07	39	نعم
90.93	80.95	391	لا
100.0	89.03	430	المجموع
	9.97	53	لم يجيبوا
	100.0	483	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولى

### الإمارات العربيّة المتّحدة:

كان أصحاب العمل، الذين تمّت مُقابلتهم لأجل هذا البحث، على درايةٍ بالمُشكلات المتعلّقة باستبدال العقود، والتي اعتقدوا بأنّها مُنتشرة في قطاع أعمال البناء وغيره القطاعات التي تميلُ إلى توظيف عمّالٍ من ذوي المهارات المُنخفضة، وهم غالبًا ما يفتقرون إلى التّعليم، وفي البعض الحالات، لا يعرفون القراءة ولا الكتابة.

وبعد الإصلاحات التي طرأت على قوانين العمل في الإمارات العربيّة المتّحدة، والتي دخلت حيز التنفيذ في كانون الثّاني/يناير 2016، فإنّ اللّغات الرّئيسيّة التّسع في جنوب آسيا، (أي البنغاليّة والصّينيّة والداريّة والهنديّة والمالايالاميّة والنيباليّة والسريلانكيّة (السّنهاليّة) والتّاميليّة والأرديّة) أصبحت مسموحٌ بها في عقود العمل، بالإضافة إلى الوثائق الإلزاميّة في اللغتين العربيّة والإنكليزيّة. وهذه هي الخطوة الصّحيحة إزاء تحقيق المزيد من الشّفافيّة، وقد تُساعد في الحدّ من ظاهرة استبدال العقود. بيدَ أنّ ذلك يعتمدُ في الوقت ذاته على مدى إلمام العمّال المُحتملين بالقراءة والكتابة.

وعلاوة على ذلك، إنّ إدخال نظام الهجرة الإلكترونيّ يُمكن من إرسال خطاب عرض العمل عبر وزارة الموارد البشرية والتّوطين في الإمارات العربيّة المتّحدة، التي تقوم بتحضير العقود استناداً إلى المعلومات الواردة في الخطاب، كالمعلومات المتعلّقة بمواصفات الوظيفة والرّاتب وغيرها من الشّروط والأحكام. ومن المُفترض أنّ يضمن ذلك تطابق عرض العمل وعقد العمل من حيث المضمون. ومع ذلك، بما أنّ نظام الهجرة الإلكترونيّ هو عبارة عن مُبادرة أحاديّة الجانب من قبل الحكومة الهنديّة، وتتطوي على القليل جدّاً من التّسيق الفعليّ بين حكومتي الهند والإمارات العربيّة المتّحدة، فلا يمنع هذا النّظام وكلاء التّوظيف وأصحاب العمل من جعل العمّال يوقعون على عقود جديدة إبان الوصول إلى الإمارات العربيّة المتّحدة، حيث تكون العقود الجديدة الموقّعة في الإمارات العربيّة المتّحدة أكثر اعتماداً قانونياً من العقود الموقّعة في الهند. وبالتالي فإنّ الحالات التي لا يتمّ فيها شرح الشّروط المُعيّنة للعمّال بشكلٍ كافٍ مُقدّماً، أو التي يتمّ فيها إجراء تغييرات مُتعمدة لشروط العمل (استبدال العقود) لا تزال شائعة الحدوث. ومن ناحية أخرى، إنّ آليات الشّكاوي والإنصاف لا تلي اهتماماً كافياً بحقيقة أنّ العمّال قد يخافون من العواقب المُترتّبة على الشّكاوي (انظر أيضاً الاستنتاج السّابع عشر). ومن شأن تعزيز الشّفافية في تدفق المعلومات أن يُحرز نوعاً من التّقدّم في معالجة هذه المُشكلة من خلال الحدّ من المعلومات الخاطئة ونقص المعلومات ضمن قطاعات سلاسل التّوريد.

الاستنتاجُ الرَّابع عشر: إنّ واحداً من كلّ عشرة عمّال نيباليّين وهنديّين ذوي المهارات المُتخفّضة دفعوا رسوم التّوظيف غير الرّسميّة لأصحاب العمل في الإمارات العربيّة المتّحدة.

#### الهند:

في الهند، عندما سُئلَ العمّال حول ما إذا كانوا قد دفعوا رسوماً لأصحاب العمل، أكّد نسبة 11.1 بالمئة بأنّهم دفعوا تلك الرّسوم. ورفض ما يقرب من 50 بالمئة من المُجيبين الإجابة على هذا السّؤال، ممّا قد يُشير إلى تردّدهم في الاعتراف بسداد هذه الرّسوم. وعند النّظر فقط إلى الأشخاص الذين أجابوا على هذا السّؤال، ترتفعُ نسبة الذين قالوا بأنّهم دفعوا تلك الرّسوم إلى 21.7 بالمئة. ويُشيرُ الجدول 35 إلى 44.6 بالمئة من العمّال الذين تمّت مُقابلتهم طلب منهم أصحاب العمل سداد الرّسوم. ودفعَ مُعظمُ العمّال رسوماً تراوحت بين 10 آلاف و100 ألف روبية هنديّة (أي ما يُعادل 150 إلى 1500 دولار أمريكيّ).

الجدول 35: هل قمتَ بدفع أية رسوم لصاحب العمل؟ (الهند)

النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
21.7	11.1	186	نعم
67.0	34.3	574	لا
11.3	5.8	97	لا يعرفون
100.0	51.2	857	المجموع
	48.8	816	لم يجيبوا
	100.0	1673	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولي

الجدول 36: في حال الإجابة بنعم، من طلب منك أن تدفع؟ (الهند)

النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
46.1	44.6	83	أصحاب العمل
20.6	19.9	37	على الجميع أن يدفعوا
30.0	29.0	54	الوكيل
3.3	3.2	6	غيرهم
	3.2	6	لم يجيبوا
100.0	96.8	180	المجموع

\*المصدر: البيانات الأولي

الجدول 37: كم رويّة هندية دفعت (تقريباً)؟ (الهند)

التكرار	مدى المبلغ المدفوع
46	10000 – 0
18	20000 – 10001
6	30000 – 20001

16	40000 – 30001
25	50000 – 40001
13	60000 – 50001
11	70000 – 60001
12	80000 – 70001
4	90000 – 80001
14	100000 – 90001
1	110000 – 100001
2	120000 – 110001
3	130000 – 120001
0	140000 – 130001
7	150000 – 140001
4	أكثر من 15 ألف
182	المجموع
4	لا توجد إجابة
186	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولي

### نيبال:

في نيبال، اختارَ معظمُ العمّال عدم الإجابة على الأسئلة المتعلّقة بالرّسوم المدفوعة إلى أصحاب العمل. بيدَ أنّ 28.9 بالمئة، من أصل 76 شخصًا أجابوا على تلك الأسئلة، قالوا بأنّهم دفعوا الرّسوم إلى أصحاب العمل في الإمارات العربيّة المتّحدة. ومن بين 22 شخصًا الذين دفعوا تلك الرّسوم، 36.4 بالمئة منهم دفعوا الرّسوم إلى أصحاب العمل عبر وكالات التّوظيف (الجدول 38). ويبينُ الجدول 39 أنه ضمن العينة الصّغيرة ممّن أجابوا على هذه الأسئلة، أجابَ مُعظمُهم (15 من أصل 22 شخصًا) بأنّهم دفعوا رسومًا تصل إلى 150 ألف روبية نيباليّة (أي ما يعادل 1405 دولارات أمريكيّة).

الجدول 38: هل قمتَ بدفع آية رسوم لصاحب العمل؟ (نيبال)

النسبة المئويّة بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئويّة	التكرار	
28.9	2.7	22	نعم
61.8	5.9	47	لا
9.2	.9	7	لا يعرفون
100.0	9.5	76	المجموع
	90.5	725	لم يجيبوا

	100.0	801	المجموع الكلي
--	-------	-----	---------------

\*المصدر: البيانات الأولي

الجدول 39: في حال الإجابة بنعم، من طلب منك أن تدفع؟ (نبيال)

النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
13.6	13.6	3	صاحب العمل
36.4	36.4	8	على الجميع أن يدفعوا
36.4	36.4	8	الوكيل
13.6	13.6	3	غيرهم
	100.0	22	المجموع
	0.0	0	لم يجيبوا
	100.0	22	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولي

الجدول 40: ما المبلغ الذي قمت بدفعه؟ (نبيال)

التكرار	مدى المبلغ المدفوع
4	0-50000
6	100000 - 50001
5	150000 - 100001
2	200000 - 150001
1	250000 - 200001
0	300000 - 250001
0	350000 - 300001
1	400000 - 350001
19	المجموع
3	لا توجد إجابة
22	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولي

إنّ هذه البيانات تمّ تأكيدها في المقابلات التي تمّ إجراؤها مع مُمثّلين عن وكالات التّوظيف في الإمارات العربيّة المتّحدة، الذين قالوا بأنّ مُمثّلي أصحاب العمل يقومون أحياناً بفرض رسومٍ على العمّال ليضمنوا اختيارهم في الوظائف المعروضة. وفي أغلب الحالات، لا يتمّ دفعُ تلك الرّسوم بشكلٍ مباشرٍ من العمّال إلى أصحاب العمل،

وإنما عبر وكالة التوظيف. وهو أمرٌ سائدٌ جدًّا في الشركات الأجنبيَّة، حيث تكون الوظائف مُستقرَّة، والراتب جيِّد إلى حدِّ معقول حيث يبلغ قرابة 2000 درهم إماراتيٍّ (ما يُعادل 545 دولار أمريكيٍّ) شهريًّا.

قال أحدُ العُمال في مُقابله: «لقد سافرتُ إلى الإمارات العربيَّة المُتحدة لزيارة صديقي، ولكنني حصلت على عمل في غضون أسبوع واحد. ساعدني الأخ الأكبر لصديقي في الحصول على تلك الوظيفة. ولذلك توجَّب عليَّ دفعُ بعض المال لصاحب العمل». في هذه الحالة، دفع العاملُ مبلغًا إلى صاحب العمل في الإمارات العربيَّة بشكلٍ مباشر. وقال عاملٌ آخر: «كان بعضُ أصدقائي وأقاربي يعملون في الإمارات العربيَّة المُتحدة وساعدوني في العثور على وظيفة رائعة. فأخذوا كلَّ المسؤوليَّات على عاتقهم ولم تكن هناك أيَّة صعوبات. تعيَّن على صاحبي إيداع مبلغٍ مُحدَّد لدى الشركة».

وقال أحدُ العُمال المُحتملين خلال مقابله: «إنَّ لديَّ وظيفة جاهزة في الإمارات العربيَّة المُتحدة، حصلت عليها عبر الأقارب العاملين هناك. وعملي في الوظيفة المعروضة هو مُندوب مبيعات، ولا يتطلَّب ذلك شهادة تخرُّج. لقد تمَّ دفعُ مبلغٍ مُعيَّن إلى صاحب العمل؛ ولكنني لا أعرف كم تحديداً. دفعَ أقاربي المبلغ لصاحب العمل». كان مفهومًا أنَّ المبلغ تمَّ دفعه من قبل أقارب العامل بشكلٍ مباشرٍ إلى صاحب العمل في الإمارات العربيَّة المُتحدة.

وإضافة إلى ذلك، أكَّد أحدُ مُمثلي وكالات التوظيف صحَّة هذه الإفادة: «قد يقوم بعض أصحاب الشركات الصَّغيرة (رواد الأعمال) بالحصول على المبالغ بشكلٍ مباشرٍ من العُمال، لقاء إصدار التَّأشيرة واستيفاء التكاليف. لا يسعهم تحمُّل رسوم التَّأشير وتذاكر الطيران». وأكَّد وكيلٌ آخرُ بشكلٍ غير رسميٍّ (في إفادة ليست للاقْتباس) بأنَّ مُمثلي أصحاب العمل يُناقشون بشكلٍ مباشرٍ كيفية تقاسم الأموال التي يتمَّ تحصيلها من العُمال.

وعموماً يوضِّح هذا الاستنتاج كيف أنَّه بقدر ما هناك «ثقافة دفع» في بلدان المنشأ، هناك بكلِّ تأكيدٍ «ثقافة عدم الدفع» بين أصحاب العمل في الإمارات العربيَّة المُتحدة، حيث يتوقَّع أصحاب العمل المُكافأة أو التَّعويضات الماليَّة لقاء أيِّ شيء يقومون بصرفه خلال عمليَّة التوظيف. كما يعكسُ هذا الاستنتاج التَّحديات في وضع وتنظيم نموذج توظيفٍ يتحمَّل فيه أصحاب العمل النَّفقات؛ وبالتالي فإنَّ المُبادرات الزَّامية لتحقيق

هذه الغاية يجب أن تشمل بالضرورة على كل من بلدان المنشأ والمقصد على حدّ سواء لتكون ذات فاعليّة، ويجب أن تذهب أبعد من

المؤسّسات التشريعيّة تحقيقاً لهذا الغرض. وإضافةً إلى التّطبيق الأكثر صرامة للقوانين المعمول بها لضمان سداد أصحاب العمل لرسوم التّوظيف، يجب إطلاق حملات التّوعية والحملات الإعلاميّة العامّة في بلدان المنشأ والمقصد بغية تغيير الذهنيّة والثّقافة السائدة التي تعتبر قيام العمّال بالتكفّل بعمليات توظيفهم أمراً طبيعيّاً.

الاستنتاج الخامس عشر: إنّ عددًا من أصحاب العمل في الإمارات العربيّة المتّحدة ليسوا فقط على دراية بالرسوم غير الرسميّة التي يدفعها العمّال، وإنّما أيضًا يؤيّدون هذه الممارسة بوصفها وسيلة لضمان التزام العمّال.

#### الإمارات العربيّة المتّحدة:

يُبدى بعض أصحاب العمل درجة مُعيّنة من التّقبل لممارسات وكالات التّوظيف المُتمثّلة في فرض الرسوم غير الرسميّة. فهم يرون بأنّه في سوقٍ تنافسيّة قد يكون بعض المرشّحين على استعدادٍ لدفع الرسوم كحافز لوكالات التّوظيف لزيادة فرص العمّال في الحصول على وظائف أفضل. لا يُمانع أصحاب العمل ذلك إن كانت الرسوم المفروضة «معقولة».

يعتقد أصحاب العمل بأنّه، إن قام المرشّحون باستثمار مبلغٍ ماليّ كبير في عمليّة التّوظيف، فإنّ التزامهم بالعمل وإنتاجيّتهم ستزداد، حيث سيسعون لتعويض ما استثمروه بشكلٍ سريع. إن قام المرشّحون بدفع رسومًا ماليّة كبيرة لوكلاء التّوظيف، لربّما يكونون أكثر جديّة وفي الغالب سيستمرّون في العمل في الأوقات الصّعبة التي يحنّون فيها إلى الوطن أو التي يواجهون فيها المشاكل الصحيّة والوحدة، وتقلّ احتماليّة تركهم للعمل ومغادرة البلد قبل انتهاء عقودهم متحجّجين «بأعداءٍ واهية».

وقال أحد أصحاب العمل الآخرين بأنّهم يشجّعون أحيانًا تقاسم التكاليف مع العامل. والغرض الرّئيسيّ من ذلك هو خلق هيكلٍ تحفيزيّ يُبقي على العمّال لفترات معقولة. إن تكفّلت الشركة بكامل التكاليف لما كان لدى العمّال أيّ مصلحة مرهونة بالعمل لفترة مُعيّنة من الرّمن. وباعتبار العمل في قطاع البناء والعمار ذي طبيعة صعبة

بدياً، يستقبلُ أحياناً بعض العمّال ويعودون إلى أوطانهم بعد مضيّ بضعة أسابيع فقط، حتى وإن كانوا قد دفعوا رسوماً في عملية الحصول على هذا العمل. ومن شأن ذلك أن يُعطل سير المشاريع.

وقد اعترف واحدٌ من أصحاب العمّال خلال إحدى المقابلات بأنّ قسم الموارد البشرية في شركته كانوا على علمٍ بوقوع المهاجرين في الدّين وما يتعرّضون له من الاستغلال، وخاصةً عندما يكون الوكلاء الفرعيّون طرفاً في العملية. بيدّ أنّهم يرون بأنّه لو حصل العمّال على كلّ المعلومات الضروريّة من قبل شركة التّوظيف واتخذوا قراراتٍ مُستنيرة، لكانت الرّسوم في صالح، لكانت الرّسوم مُفيدة لكلّ من أصحاب العمل وشركة التّوظيف على حدّ سواء. ووفقاً لمدير الشركة ذاتها، إنّ هذا الأمر بمثابة «سيفٍ ذي حدّين»: إذا لم يدفع العمّال أيّ مبالغ على الإطلاق، لما كان لديهم أيّ مُحفّزٍ للبقاء على رأس عملهم، وإن قاموا بدفع أكثر من اللازم لكان ذلك استغلالاً.

من الواضح، في الكثير من الحالات، أنّ أصحاب العمل يتغاضون عن المخالفات المُرتكبة في سلاسل التّوريد، طالما أنّها لا تؤثر على سير عملهم. وبالتالي يتعيّن وضع الحوافز والعقوبات وأن يتمّ فرضها لتشجيع أصحاب العمل على إيلاء المزيد من الاهتمام لممارسات شركائهم في كلّ من الإمارات العربيّة المتّحدة وبلدان المنشأ على حدّ سواء. وينبغي أن تشمل تلك العقوبات على فرض غراماتٍ ماليّة على أصحاب العمل الذين يقومون بتوظيف العمّال الذين يدفعون رسوماً غير رسميّة خلال عملية التّوظيف. ومن دون هذا الحافز، لن يلتفت أصحاب العمل إلى أخلاقيّات العمل لدى شركائهم في سلسلة التّوريد. ومع ذلك، إنّ إثبات سداد هذه الرّسوم لا يزال يُشكّل تحديّاً كبيراً يتطلّب التنسيق الحثيث بين بلدان المنشأ والمقصد.

الاستنتاجُ السّادسُ عشر: إنّ تقديم توجيهات ما قبل المُغادرة للعمّال غير فعّالٍ من حيث التّنفيذ والمضمون على حدٍّ سواء.

## الهند:

في الهند، لا يُفضّلُ العمّال المُحتملون عموماً حضورَ تدريبٍ رسميٍّ لتوجيهات ما قبل المُغادرة. وكما هو مُوضّح في الجدول 41 أدناه، إنّ 64.1 بالمئة من إجمالي 1266 من المُجيبين لم يتلقّوا أيّ نوع من توجيهات ما قبل المُغادرة، على الرّغم من أن وكالات التّوظيف مُكلّفة قانونياً من قبل الحكومة الهنديّة بضمان تلقي

العُمل لتوجيهات ما قبل المُغادرة. وقد أشار العديدُ العُمل في المُقابلات بأنَّ وكالات التوظيف تقدّم توجيهات ما قبل المُغادرة في اللحظة الأخيرة، دون إعطاء الوقت الكافي لاستيعاب التّدريب والتّفكير ملياً في خير السّفر للعمل في الإمارات العربيّة المتّحدة. ويتمُّ تقديمُ الدّورات التّدريبية هذه باعتبارها أموراً بيروقراطيّة، وليس انطلاقاً من الشّعور بالمسؤوليّة من طرف الوكلاء لتقديم تدريبٍ شاملٍ وبالتّالي إضفاء نوعٍ من الحماية للعُمل. ويُظهر الجدول 42، أدناه، أنّه من بين الأشخاص الذين تلقّوا نوعاً من تدريبات ما قبل المُغادرة، كان 27.3 بالمئة فقط من العُمل قد تلقّوا تلك التّدرّيات عبر وكالات توظيفهم. حيث يبقى الأقارب والأصدقاء إلى حدّ كبير المصدر الرّئيسيّ لتلك المعلومات قبل المُغادرة، مع إشارة ما يزيدُ عن 50 بالمئة من المُجيبين إلى أنّهم حصلوا على تدريبات غير رسميّة بشأن توجيهات ما قبل المُغادرة من قبل الأصدقاء والأقارب.

الجدول 41: هل تلقّيت أّية توجيهات قبل المُغادرة؟ (الهند)

النسبة المئويّة بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئويّة	التكرار	
35.9	27.9	467	نعم
64.1	49.8	833	لا
100.0	75.7	1266	المجموع
	22.3	373	لم يجيبوا
	100.0	1673	المجموع الكليّ

\*المصدر: البيانات الأولى

الجدول 42: في حال الإجابة بنعم، من أعطى توجيهات ما قبل المُغادرة؟ (الهند)

النسبة المئويّة بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئويّة	التكرار	
14.3	4.0	67	ممثلو أصحاب العمل
27.3	7.7	128	وكيل التوظيف
37.7	10.6	177	التعامل مع الأقارب
20.3	5.7	95	التعامل مع الأصدقاء
100.0	28.0	467	المجموع الكليّ

\*المصدر: البيانات الأولى

## نبيال:

في نبيال، يُعتبر حضورُ دورة بتوجيهات ما قبل المُغادرة أمراً إلزامياً قبل الحصولِ على تصريحٍ للعمل. وهناك 116 مُنظمة مُكلفة بتقديم توجيهات ما قبل المُغادرة في نبيال. ومن المُثير للاهتمام، أنّ الجدول 42 يُشير إلى أنّ ما لا يقلّ عن 22.2 بالمئة من المُجيبين لم يتلقوا توجيهات ما قبل المُغادرة. ووفي الحالات التي تلقى فيها العمّال توجيهات ما قبل المُغادرة، أي في حوالي ثلاثة أرباع (75 بالمئة) الحالات، تمّ تقديمها من قِبل مراكز التّدريب تمّ تحديدها من قِبل الحكومة ووكالات التّوظيف (انظر الجدول 44).

الجدول 43: هل تلقيت أية توجيهات قبل المُغادرة؟ (نبيال)

النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
77.8	55.6	445	نعم
22.2	15.9	127	لا
100.0	71.4	572	المجموع
	28.6	229	لم يجيبوا
	100.0	801	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولى

الجدول 44: في حال الإجابة بنعم، من أعطى توجيهات ما قبل المُغادرة؟ (نبيال)

النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
18.6	15.7	70	ممثلو أصحاب العمل
23.3	19.8	88	مركزُ تدريب حدّدته الحكومة
57.8	49	218	وكالة التّوظيف
0.3	0.2	1	التعامل مع الأقارب
100.0	84.7	377	المجموع
	15.3	68	لم يجيبوا
	100.0	445	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولى

وقد كشفت المُقابلات مع المصادر الرَّئسيَّة للمعلومات بأنَّه ليس من غير المألوف قيام شركات العمالة بإرسال شخصٍ ما لحضور دورات التَّوجيَّهات للحصول على تصريحٍ للعمل لشخصٍ آخر. وأشارت المُقابلات مع المسؤولين الحكوميين إلى أنَّ الظروف الاقتصادية والاجتماعية والجغرافية للعمال باعتبارها عقبة أمام إجراء تدريبات توجيَّهات ما قبل المُغادرة بشكلٍ سلسٍ. حيث قالوا بأنَّ العمال يجدونَ البقاء في كاتماندو لحضور تدريبات توجيَّهات ما قبل المُغادرة فحسب أمرًا مُكلفًا للغاية، ويفضِّلونَ عدم حضور مثل هذه الدَّورات. ومن جهات النَّظر الأخرى حيال هذا الوضع، أنَّ شركات العمالة لم تكن مُستعدة لإرسال العمال المُحتملين إلى دورات توجيَّهات ما قبل المُغادرة خشية أنه من شأن المعلومات المُكتسبة (كالحقوق القانونية وغيرها) أن تفقد العمال إلى التَّشكيك في المعلومات التي تُقدِّمها شركات العمالة والرَّسوم المطلوبة أيضًا.

وأشارت شركات العمالة، في المُقابلات، إلى أنَّهم شعروا بالعجز عندما كان العمال غير مُستعدين لحضور هذه الدَّورات التَّوجيَّهية، ولذلك قامت هذه الشَّركات بإرسال أشخاص آخرين، حيث كان ذلك السَّبيل الوحيد التي يستطيعون من خلالها إظهار الامتثال بالأنظمة الحكومية.

وإضافة إلى ذلك، أقرَّت مصادرُ المعلومات الرَّئسيَّة من الجهات الحكومية بعدم كفاءتها في رصد مراكز التَّدريب. فهناك على سبيل المثال 5 موظَّفين فقط، وهم مسؤولون عن مُراقبة 117 من مراكز التَّدريب التَّوجيَّهية. إنَّ باستطاعة هؤلاء الموظَّفين مُراقبة من 6 إلى 8 مراكز في اليوم الواحد، في الوقت الذي يقوم قرابة 70 إلى 80 مركزًا بإجراء التَّديبات في أي يوم مُحدَّد. ومُؤخرًا، أنشأت الحكومة النيبالية نظامًا للرَّقابة على شبكة الإنترنت يُمكنها من الوصول إلى جميع سجلَّات الأشخاص الذين تُرسلهم شركات العمالة لحضور دورات التَّدريب التَّوجيَّهية. بالإضافة إلى ذلك، تقوم المؤسسات التَّوجيَّهية الآن بإرسال قوائم بأسماء الأشخاص الذين يحضرون الدورات التَّوجيَّهية. وبإمكان المسؤولين الحكوميين الآن القيام بمُراقبة تلك السجلَّات بشكلٍ أوَّثق.

وإضافة إلى المشاكل المتعلِّقة بتطبيق توجيَّهات ما قبل المُغادرة قانونيًا للعمال المُحتملين، يبدو أنَّ مضمون وطرق تقديم هذه التَّوجيَّهات لا تزال أقلَّ من المُستوى المطلوب. ويتعيَّن على الحكومات إعادة التَّكفير مليًا بأهميَّة وغاية هذه الخدمة (خاصة إن كانت إلزامية) لكي تضمن (أولًا) أن يكون المُحتوى ذا صلة ويكون مفيدًا؛ و(ثانيًا) أن يتمَّ إيصال المعلومات بشكلٍ سلسٍ ومُريحٍ لمُتلقي هذه التَّديبات. وبالإضافة إلى التدريب في

القاعات، ينبغي النظر في وسائل كالراديو أو التلفاز أو شبكة الإنترنت كخيارات أخرى لتقديم المعلومات ذات الصلة للعمال المحتملين.

الاستنتاج السابع عشر: لاتزال آليات الشكاوي والإنصاف في الإمارات العربية المتحدة وبلدان المقصد ركيكاً وغير متسقة.

### الهند:

في الهند، إن العمال إلى حد كبير ليسوا على دراية بآليات الشكاوي والإنصاف المعمول بها في بلدان المنشأ والمقصد على حد سواء.

تُشير البيانات في الجدولين 45 و46، على سبيل المثال، إلى أن 50 بالمئة فقط من العمال تمت توعيتهم حول حقوقهم ومسؤولياتهم من قبل وكالات التوظيف قبل المغادرة، وقرابة 60 بالمئة لم يتم إعلامهم بوجود آليات الشكاوي والإنصاف. وبعد عودة العمال من الإمارات العربية المتحدة، إن العديد ممن لديهم شكاوٍ حقيقية لا يتصلون بالمسؤولين الحكوميين المعنيين، كما هو مبين سابقاً في الاستنتاج 13 في حالات استبدال العقود. ومن أهم الأسباب التي تمنعهم عن القيام بذلك، والتي ذُكرت في المقابلات، هو أن العمال ليم يرتاحوا لفكرة لفت الانتباه العام إلى قضيتهم. وإضافة إلى ذلك، نظراً لأنهم غادروا بلد المقصد وعادوا إلى ديارهم أصلاً، فهم لا يريدون الدخول في معمة تقديم ومتابعة الشكاوي. كما تمت الإشارة إلى أن اللجوء إلى العدالة يترتب عليه تكاليف لم يكن العمال على استعدادٍ لدفعها. كما أن الخوف من أن يتم حضرهم وعدم تمكنهم من الحصول على عملٍ في الخارج مُجدداً، حين تكون شكاويهم قيد النظر، هي أيضاً من بين العوامل التي تحول دون قيام العمال السابقين بتقديم الشكاوي.

الجدول 45: هل أطلعتك وكالة التوظيف على الحقوق والمسؤوليات المترتبة؟ (الهند)

النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
49.9	32.1	370	نعم
50.1	32.2	371	لا
100.0	64.2	741	المجموع

لم يجيبوا	413	35.8
المجموع الكلي <sup>16</sup>	1154	100.0

\*المصدر: البيانات الأولي

الجدول 46: هل أطلعك وكالة التوظيف على آليات التعويض المعمول بها؟ (الهند)

النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
41.4	27.74	320	نعم
58.6	39.26	453	لا
100	67	773	المجموع
	33	381	لم يجيبوا
	100.0	1154	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولي

فيما يتعلّق بالمساعدات خلال فترة إقامة وعمل العمّال في بلدان المقصد، يوضّح الجدولان 47 و 48 أنّ 65 بالمئة من العمّال لم يكونوا على دراية بوجود خطوط المساعدة بشكل عام، أو خطوط المساعدة بلغة يفهمونها بشكل خاصّ. وبالنسبة للعمّال الذين علموا وتواصلوا مع خطوط المساعدة المذكورة، يُظهر الجدول 49 بأنّ قرابة 45 بالمئة منهم لم يجدها مفيدة. توضح هذه البيانات المذكورة سابقاً الفشل المنهجيّ لآليات الشكاوي والإنصاف.

الجدول 47: هل هناك من خطوط وبنّات إلكترونية للمساعدة في الإجابة على استفساراتك؟ (الهند)

النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
23.45	16.03	185	نعم
11.66	7.97	92	لا
64.89	44.37	512	لا يعرفون
100	68.37	789	المجموع
	31.63	365	لم يجيبوا
	100.0	1154	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولي

16 - تشمل هذه العينة عمّالاً حاليين وسابقين من الهند

الجدول 48: هل هي مُتوقّرة في لغةٍ تفهمها؟ (الهند)

النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
94.6	94.1	174	نعم
1.6	1.6	3	لا
3.8	3.8	7	لا يعرفون
100	99.5	184	المجموع
	0.5	1	لم يجيبوا
	100.0	185	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولي

الجدول 49: هل كانت خطوط المساعدة كافية؟ (الهند)

النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
87.0	76.2	141	نعم
13.0	11.4	21	لا
100.0	87.6	162	المجموع
	12.4	23	لم يجيبوا
	100.0	185	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولي

نيبال:

أشار مسؤولون حكوميون في المقابلات إلى أنه كانت علاقة العمال المهاجرين من نيبال علاقةً صعبةً مع الحكومة عندما يتعلّق الأمر بالشكاوي بشأن التوظيف. حيث يعتقدُ العمال المهاجرون بأنّ هناك فسادًا مُتفشّيًا في النظام، وأنه ليس هنالك أي جدوى من تقديم الشكاوي. إلّا أنّ المسؤولين أكّدوا أنّ القضايا المعروضة على المحاكم فيما يتعلّق بالعمالة الأجنبية يتم حلّها بسرعة في نيبال. ومن ناحية أخرى، اعترفوا بوجود عيوب في هذا النظام. حيث قال أحد المسؤولين مُوضّحًا:

«عندما تستدعي المحكمة المُتَّهم، يهرب الوكيلُ ويختبئُ في مكان ما في الهند، أو ينتقلون إلى منطقة أخرى في وادي كاتماندو. وعندما تسقط الدعوى بالتَّقدم، لا يُمكن للعامل القيام بأي شيء. وخاصةً إذا كان العاملُ المُتضرَّرُ من أقصى غرب نيبال. فهو لا يستطيعُ البقاء طويلاً في كاتماندو لمُتابعة القضية. إنَّ أكثر ما يُمكن توقُّعه من وكالة التَّوظيف هو تعويضٌ بمقدار 20 ألف روبية نيباليَّة، في حين تزيدُ تكاليف مكوثه في الفندق عن 40 ألف روبية نيباليَّة، ناهيكَ عن نفقات السَّفر. السَّؤال هنا إلى متى يُمكنه تحمُّل ذلك.»

يُظهرُ المثال المذكور أعلاه كيف أنَّ تكلفة التَّقاضي قد تكون مُرتفعة في نيبال، وبالتالي لا يستطيعُ العُمال تحمُّلها. وأفادَ مسؤولون بأنَّ مُعظم الشكاوي التي يُقدِّمها العُمال تتعلَّقُ باختلاف الأجور. حيث يُدفع لهم في بلدان المقصد مرتبات أقلَّ ممَّا وعدوا به في نيبال - مثالٌ آخر عن استبدال العقود.

لقد ذكر مسؤولون حكوميون بأنَّ رسوم الخدمات التي تفرضها وكالات التَّوظيف منصوصٌ عليها من قبل الحكومة النيباليَّة. فقد لاحظوا بأنَّه في حال تلقى العُمال للأجور الموعودة، لا يقومون بتقديم الشكاوي حول الرِّسوم المفروضة؛ فقط عندما لا يتمُّ الوفاء بالوعد يتمُّ عندها تقديم الشكاوي، ويتمُّ الكشف عن التكاليف الفعلية. وبالتالي، ليس لدى المسؤولين أيُّ دلائل كافية لمُلاحقة شركات العمالة و/أو الوكلاء الفرعيين. كما أضاف المسؤولون أنَّ العُمال المُحتملين كانوا على الأرجح قلقين أنَّه في حال أثاروا موضوع التكاليف الفعلية، قد لا تقوم شركات العمالة بإرسالهم إلى الإمارات العربيَّة المُتحدة نتيجة لذلك.

ولتجنُّب المسؤولية، يتجنَّبُ أصحاب أو مدراء شركات العمالة الاجتماع مع العُمال المُهاجرين بشكلٍ مُباشرٍ، وبدلاً من ذلك، يكلِّفون الموظَّفين العاملين في الخطوط الأمامية بالتَّعامل المُباشر مع العُمال. وفي حال تقديم الشكاوي ضد شركة العمالة، يدَّعي صاحب أو مُدير شركة العمالة عدم معرفتهم بتلك المُمارسات المُخالفة، ويلقون بالمسؤولية على موظَّفيهم. وعادة ما وعدوا بتطبيق إجراءات صارمة، على حدِّ قول أحد المُجيبين، ولكن لم يسبق وأنَّ تغير أيُّ شيءٍ على الإطلاق.

ويُشيرُ الجدولان 50 و51 إلى أنَّه، على غرار الوضع في الهند، لم يتمَّ إعلام قرابة 36 بالمئة من العاملين في نيبال بحقوقهم ومسؤولياتهم من قبل وكالات التَّوظيف، وأنَّ 60 بالمئة من العُمال لم يكونوا على دراية بالبيانات الشكاوي والإنصاف.

الجدول 50: هل أطلعك وكالة التوظيف على الحقوق والمسؤوليات المترتبة؟ (نبيال)

النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
64.0	63.8	308	نعم
36.0	35.8	173	لا
100.0	99.6	481	المجموع
	0.4	2	لم يجيبوا
	100.0	483	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولي

الجدول 51: هل أطلعك وكالة التوظيف على آليات التعويض المعمول بها؟ (نبيال)

النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
39.4	38.5	186	نعم
60.6	59.5	286	لا
100.0	97.7	472	المجموع
	2.3	11	لم يجيبوا
	100.0	483	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولي

أما بالنسبة لدراية العمّال النيباليين بشأن خطوط المساعدة المباشرة المتاحة لهم بشكل عام، أو تلك المتاحة بلغة يفهمونها، خلال إقامتهم في الإمارات العربية المتحدة، كان 62 بالمئة من العمّال لا يعرفون بوجود هذه الخدمات، كما هو موضح في الجدولين 52 و53. أما بالنسبة للعمّال الذين قاموا بالتواصل مع الخطوط المباشرة رأى نصفهم تقريباً بأنها لم تكن مفيدة على الإطلاق - كما هو موضح في الجدول 54.

الجدول 52: هل هناك من خطوط وبيانات إلكترونية للمساعدة في الإجابة على استفساراتك؟ (نبيال)

النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
29.4	29	140	نعم
8	7.9	38	لا

62.6	61.7	298	لا يعرفون
100.0	98.6	476	المجموع
	1.5	7	لم يجيبوا
	100.0	483	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولى

الجدول 53: هل هي متوفرة في لغة تفهمها؟ (نبيال)

النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
90.9	78.6	110	نعم
4.1	4.1	5	لا
5	4.3	6	لا يعرفون
100.0	86.4	121	المجموع
	13.6	19	لم يجيبوا
	100.0	140	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولى

الجدول 54: هل كانت خطوط المساعدة كافية؟ (نبيال)

النسبة المئوية بعد استبعاد القيم المفقودة	النسبة المئوية	التكرار	
85.3	70.7	99	نعم
14.7	12.1	17	لا
100.0	82.9	116	المجموع
	17.1	24	لم يجيبوا
	100.0	140	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولى

الاستنتاج الثامن عشر: يدخل ما مُعدّله 10 بالمئة من العمّال الهنديين والنيباليين ذوي المهارات المتوسطة والمنخفضة إلى الإمارات العربيّة المتّحدة بتأشيرات زيارة أو سياحة، وبعد ذلك يحوّلونها إلى تأشيرات عمل - متجاوزين بذلك أنظمة الحماية في بلدان المنشأ.

### الهند ونيبال:

ذكر الوكلاء في المُقابلات أنّ هناك اتجاهاً مُتنامياً ملحوظاً على نطاق واسع حيث يُسافر العمّال المُحتملون بتأشيرة زيارة أو تأشيرة سياحيّة (90 يوماً) لإجراء المُقابلات مع أصحاب العمل في الإمارات العربيّة المتّحدة، ومن ثمّ يحصلون على وظيفة. بالنسبة لهم، يرون بأنّ هذه المُمارسة تُضرّ أعمالهم، وبالتالي لا يشجّعونها.

ووفقاً لمُقابلة مع مسؤولٍ حكوميّ، إنّ نظام تأشيرة الزيارة نظامٌ شائعٌ في السوق، وحتّى أنه تمّ التشجيع عليه من قبل بعض الوكلاء. يُمكن لأيّ وكيلٍ أو شركة طيران أن تُقدّم هذه التأشيرة، ويطلبُ الوكلاء من العمّال الذهاب لإجراء المُقابلات مع الشركة، وحتّى أن يعملوا لبضعة أيّام. وبدفع مبلغ قدره 500 درهمٍ إماراتيّ (ما يعادل 136 دولار أمريكيّ) يُمكن تحويل تأشيرة الزيارة إلى تأشيرة عمل، أو يُمكن للشخص مُغادرة الإمارات العربيّة المتّحدة والدخول مجدّداً بتأشيرة زيارة جديدة. ويتمّ اتّباعُ هذه الطريقة في الغالب من قبل العمّال الذين لديهم أصدقاء و/أو أقارب في الإمارات العربيّة المتّحدة. وأشار أحدُ ممثلي الموارد البشريّة في إحدى الشركات إلى أنّ هذه المُمارسة جديدة نسبياً.

وفي هذا، قال أحدُ الوكلاء بعلائيّة أنّ نظام تأشيرة الزيارة يُمكن أن يُساء استخدامه. ذهب العديدُ من العمّال إلى وكلاء التّوظيف أو السّفر لترتيب الحصول على تأشيرة زيارة، وإبان وصولهم إلى الإمارات العربيّة المتّحدة، اعتمدوا على شبكات معارفهم للعثور على فرصة للعمل، وقاموا تباعاً بتحويل تأشيرة الزيارة إلى إقامة عمل. كانوا على استعدادٍ لدفع رسوم التّحويل وغيرها من التّفقات، التي كانت في نهاية المطاف أرخص من الرّسوم المفروضة من قبل وكالات التّوظيف. كما ذكرَ بعض الأشخاص ذوي التّفوذ في المُجتمعات المحليّة بأنّ وكالات التّوظيف وشركات توريد العمالة غالباً ما استخدمت هذه الطّريقة في توظيف العمّال بغية تلبية الاحتياجات الموسمية - الطّلب على اليد العاملة.

وكما هو مُبيّن في الجدولين 55 و56، أدناه، إنّ نسبة 10 بالمئة من العَمال الهنديين والنيباليين الحاليين والسّابقين، الذين تمّت مُقابلتهم في هذه الدّراسة، دخلوا الإمارات العربيّة المتّحدة بتأشيرة زيارة أو تأشيرة سياحيّة للحصول على عمل.

الجدول 55: ما هو نوع التّأشيرة التي تقدّمت بطلبها؟ (العَمال النيباليين)

النسبة المئويّة	التكرار	
83.1	666	تأشيرة عمل
9.4	75	تأشيرة زيارة لصديق
0.5	4	تأشيرة زيارة للعائلة
0.5	4	تأشيرة الإقامة
1.5	12	تأشيرة سياحيّة
0.1	1	تأشيرة خدم المنازل
0.1	1	تأشيرة عبور
95.3	763	المجموع
4.7	38	لم يجيبوا
100.0	801	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولى

الجدول 56: ما هو نوع التّأشيرة التي تقدّمت بطلبها؟ (العَمال الهنديين)

النسبة المئويّة	التكرار	
72.92	1220	تأشيرة عمل
2.03	34	تأشيرة زيارة لصديق
1.32	22	تأشيرة زيارة للعائلة
0.78	13	تأشيرة الإقامة
1.49	25	تأشيرة سياحيّة
0.18	3	تأشيرة خدم المنازل

0	0	تأشيرة عبور
0.84	14	المنطقة الحرة
79.56	1331	المجموع
20.44	342	لم يجيبوا
100	1673	المجموع الكلي

\*المصدر: البيانات الأولي

يتجاوزُ هذا الأسلوب في السّفر إلى الإمارات العربيّة المُتحدة وكالاتِ التّوظيف في بلدان المنشأ، ولكن وفي نفس الوقت يتجاوزُ أيضاً أنظمة الحماية المعمول بها من قبل الحكومات المُرسلة للعمالة، ولهذا الأمر تتصّحُ الحكومة الهنديّة بشدّة عدم استخدام تأشيرة الزيارة للحصول على عمل حيث أنّها لا تقدّم أيّ إطار حماية قانوني خلال فترة التّأشيرة. وفي حالة العمّال الهنديين الذين اتّبَعوا هذا الأسلوب في الحصول على عملٍ، يُظهر هذا البحث، في الواقع، زيادة ضعفهم الشّديد ومدى تعرّضهم لاستبدال العقود. وكما يوضّح الجدول 57، إنّ الغالبية العظمى من العمّال الهنديين الذين وصلوا إلى الإمارات العربيّة المُتحدة بأيّ شكل من أشكال تأشيرة الزيارة، ولاحقاً قاموا بحويلها إلى تأشيرة عمل، لم يقوموا في نهاية الأمر بأداء الأعمال التي نصّت عليها عقودهم.

الجدول 57: ما هو نوع التّأشيرة التي تقدّمت بطلبها؟ \* هل تقوم بالعمل ذاته المنصوص عليه في عقد عملك؟ (الهند)

المجموع	النسبة المئوية الصافية	لا	النسبة المئوية الصافية	نعم	نوع التّأشيرة
22	90.9	20	9.1	2	تأشيرة زيارة للعائلة
25	100.0	25	0	0	تأشيرة سياحية
34	85.3	31	14.7	5	تأشيرة زيارة للأصدقاء
13	92.3	12	7.7	1	تأشيرة الإقامة

\*المصدر: البيانات الأولي

الجدول 58: ما هو نوع التّأشيرة التي تقدّمت بطلبها؟ \* هل تقوم بالعمل ذاته المنصوص عليه في عقد عملك؟ (نيبال)

المجموع	النسبة المئوية الصافية	لا	النسبة المئوية الصافية	نعم	نوع التّأشيرة
4	0	0	100	4	تأشيرة زيارة للعائلة
12	41.7	5	58.3	7	تأشيرة سياحية
75	22.7	17	77.3	58	تأشيرة زيارة للأصدقاء

4	0	0	100.0	4	تأشيرة الإقامة
---	---	---	-------	---	----------------

\*المصدر: البيانات الأولى

الاستنتاج التاسع عشر: إنّ التدابير المعمول بها من قبل أصحاب العمل ووكالات التوظيف في الإمارات العربية المتحدة لمراقبة ومُعاينة وكالات التوظيف الشريكة في بلدان المنشأ هي تدابير ضعيفة. وفي الوقت ذاته، يدعي أصحاب العمل بأنهم غير مسؤولين عن الممارسات غير القانونية.

إنّ جهود أصحاب العمل الرامية إلى ضمان عدم وجود أية ممارسات غير قانونية خلال عملية توظيف عمالهم لطالما كانت جهوداً غير منضّمة إلى حد كبير، وتعتمد بشكلٍ كليّ على ما يروونه مناسباً بدلاً من السياسات والقواعد. وينطلق الأمر ذاته على وكالات التوظيف في الإمارات العربية المتحدة، التي تقوم بمراقبة وكالات التوظيف في بلدان المنشأ فقط لضمان حصولها على العمّال ذوي المهارات الكافية. ويرى كلٌّ من أصحاب العمل ووكالات التوظيف في الإمارات العربية المتحدة أنفسهم على أنّهم غير مسؤولين عن الممارسات غير القانونية وغير الأخلاقية التي تتخلّل عملية التوظيف في بلدان المنشأ. ومن المهمّ أيضاً الإشارة إلى الخطوة العقابية الوحيدة التي تمّ اتّخاذها من قبل أصحاب العمل ووكالات التوظيف في بلدان المقصد لمواجهة الممارسات الخاطئة هي إنهاء العلاقة مع وكالة التوظيف المسؤولة عن تلك الممارسات. وبما أنّه ليس هناك قاعدة بيانات مركزية لوكالات التوظيف المدرجة على القائمة السوداء، فإنّ تلك الوكالة ذاتها، ستقوم بكلّ بساطة بالمضيّ قدماً للعمل مع أصحاب العمل الآخرين في الإمارات العربية المتحدة.

وقال أحد أكثر أصحاب العمل تقدّميةً في مقابلته: «نحن ننبّع عملية مناسبة لاختيار الموردين لتحديد واختيار وكالة التوظيف التي سنعمل معها، كما نقوم بالتعويض عن كلّ النفقات المترتبة على عملية التوظيف. ويتوجّب على كلّ الموردين توقيع بنود أخلاقية تمنعهم من القيام بأي أمرٍ غير قانوني».

إنّ عمليات التحقّق العشوائية من خلال العمّال هي واحدة من أفضل الأدوات المستخدمة من قبل أصحاب العمل. فقد قد قال أحد ممثلي الموارد البشرية بأنهم يقومون بالتحقق من العمّال بشكلٍ دوريٍّ لمعرفة ما إذا دفعوا أية مبالغ إضافية (مع العلم أنّهم يقبلون برسوم الخدمات الرسمية)، وفي حال ملاحظة أية حالة غير نظامية فهم مُستعدّون لمقاطعة وكيل التوظيف. وأضاف ممثّل آخر للموارد البشرية قائلاً:

«لضمان عدم تعرُّض العُمال لأعمال الغشِّ ومُعاملتهم بشكلٍ مُنصفٍ، نُقومُ بإجراء عمليَّاتٍ تحقُّقٍ عشوائِيَّةٍ مع العُمال. وفي حالاتٍ نادرة، عندما تُصادف إحدى حالات المُمارسات الخاطئة، نقومُ عندها باتِّخاذ الإجراءات الصَّارمة ضدَّ شركات التَّوظيف في بلدان المنشأ. ولكن ولحسنِ الحظِّ، إنَّ مُصادفة حالات كهذه هو أمرٌ قليل الحدوث».

يُحافظُ أصحابُ العمل في الشَّركات الخاصَّة على علاقة وثيقة مع شركات التَّوظيف، ولديهم آليَّاتٌ مُختلفة معمولٌ بها لضمان التَّوظيف العادل. والمصدرُ الأكثرُ شيوعاً للمعلومات بالنَّسبة لهم هي شهادتُ العُمال المُعيَّنين حديثاً، حيث يقومون بالإبلاغ عن أيَّة رسومٍ إضافيَّةٍ مطلوبة، إبان وصولهم إلى الإمارات العربيَّة المُتحدة.

لا يُعتبرُ أصحابُ العمل في الإمارات العربيَّة المُتحدة وكالات التَّوظيف شركاءً لهم في العمل. إنَّ العلاقة هي محض مُعاملات تجاريَّة. وأفاد أحدُ المُدراء بأنَّه اضطرَّ إلى مُقاطعة شركة توظيفٍ من مصر لقيامها بتوريد أفراد غير مؤهلين. وأكَّد أنَّ شركته «ليس لديها أيُّ شركاء»، وإنَّما تتعامل مع وكالات التَّوظيف بحسب الحاجة: «لم نتعامل مع أي شركة أكثر من مرَّة واحدة فقط. وعادة ما نُقدِّم المبادئ التَّوجيهيَّة الأخلاقيَّة لشركات التَّوظيف ونُصرُّ على عدم قيامها بتقاضي أيَّة مبالغٍ من الموظَّفين المُحتملين تحت أيِّ ظرفٍ من الظَّروف». وذكر المُديرُ بأنَّهم لم يشهدوا من قبل حالة من حالات المُمارسات الخاطئة. ولربَّما كان السَّببُ في ذلك هو أنَّ الموظَّفين الذين يقومون بتعيينهم يحصلون على أجورٍ جيِّدة، ووصلوا إلى مرحلة ما في التَّعليم. وقال أحدُ أصحابِ العمل بأنَّهم لم يسبق لهم أن تلقَّوا أيَّة شكواٍ من العُمال.

وأصرَّ أحدُ أصحابِ العمل الآخرين على تسمية شركائهم بـ«علاقات ارتباط مؤقتة» لتأكيد أنَّه ليس هناك ترتيباتٍ لعلاقات شراكةٍ جديَّة مع هذه الشَّركات. وكان لدى صاحبِ العمل هذا علاقات ارتباط مع 12 شركة في بلدان المنشأ. وتمَّ اختيارُ هذه الشَّركات عبر زيارة مواقعها على شبكة الإنترنت، وعند اللقاء مع الشَّركات وجهاً لوجه، عن طريق توقيع اتفاقٍ معها. ولم تكن أيُّ من الشَّركات المذكورة أعلاه شركة كبيرة.

وقال صاحبُ عملٍ آخر بأنَّه على الرَّغم من أنَّ شركته لا تراقبُ عمليَّات التَّوظيف عندما يتمُّ التَّعاقد عليها مع شركات التَّوظيف، إلَّا أنَّهم لم يتلقَّوا أيَّة شكواٍ من عُمالهم. حيث يقوم قسم الموارد البشريَّة في شركته بجمع المعلومات التَّفصيليَّة من الموظَّفين. ويُوقَّعون على اتفاقٍ خطيٍّ مع شركات التَّوظيف، ينصُّ بوضوحٍ أنَّها لن

تتقاضى أيّ رسومٍ إضافيّةٍ من الموظّفين. حيث تتكفّل الشركة بكلّ بكافّة نفقات عمليّات توظيف العامل، بما في ذلك تذاكر الطّيران.

وذكر بعض أصحاب العمل بصراحة بأنّهم طلبوا من وكالات التّوظيف عدمَ تقاضي أيّة رسومٍ من العمّال. ولكن ما عدا ذلك، لا يقومون بتقديم مبادئ توجيهيّة أخلاقيّة لتلك الوكالات. وصحيحٌ أنّ بعض أصحاب العمل يطلبون من وكالات التّوظيف عدمَ تقاضي الرسوم من العمّال، إلّا أنّهم ليس لديهم أيّة وسيلة لمراقبة ما إذا تمّ تنفيذ أو عدم هذه التّعليمات.

وقال رئيس إحدى وكالات التّوظيف في الإمارات العربيّة المتّحدة بأنّهم يعملون مع وكالات التّوظيف في كلّ البلدان المرسلّة للعمالة، باستثناء الوكلاء الفرعيّين والوسطاء. وقال بأنّه على علمٍ بالوسطاء، ويعتقدُ بأنّ هذه المسألة هي شأنٌ يتعيّن التّعامل معه من قبل وكالات التّوظيف في بلدان المنشأ. لم يكن لدى شركته أي نظامٍ معمول به لمراقبة شركات التّوظيف في بلدان المنشأ لضمان امتثالها لمعايير التّوظيف العادل. أنّ نهجهم، على حدّ قوله، كان ينطوي على التّوسّع في السّوق وترويج الأعمال التجاريّة، وليس الدّفاع عن حقوق العمّال. إلّا أنّهم، ومع ذلك، يتدخلون في حال تم الإبلاغ عن حدوث الإساءات أو الاستغلال. كانوا مُتفاعلين أكثر من كونهم فاعلين فيما يتعلّق بهذه المسائل.

وقال مُتحدّثٌ من وكالة توظيفٍ أخرى في الإمارات العربيّة المتّحدة بأنّ وكالته تُوقّع على عقودٍ مع الشّركات المحليّة، وتجري عمليّات تفتيشٍ مُنظمة: «نقومُ بإبائهم [شركات التّوظيف المحليّة] قيد التّجريب. [...] إن لم تتّبع هذه الشّركات القواعد، يتمّ إلغاء الاتّفاقات». إنّّه يشيرُ، هنا، إلى الالتزام والصدّق فيما يتعلّق بالممارسات التجاريّة والمؤهّلات العلميّة والخبرات والأعمار للعمّال/الموظّفين - وهي معلومات غالبًا ما يتمّ تحريفها من قبل الشّركات المحليّة. بيدَ أنّ الامتثال للمبادئ التّوجيهيّة الأخلاقيّة لا يُشكّل أولويّة بالنّسبة لهم، على حدّ قوله. وعندما سُئل عن عدد الشّركات التي ألغوا عقودهم معها لعدم امتثالها للقواعد، قال بأنّهم أوقفوا التّعامل مع 8 إلى 10 شركاتٍ في السّنوات الخمس الماضية، لأنّها أرسلت أشخاصًا غير مؤهلين. أمّا بالنّسبة للشكاوي التي تلقتّها شركته من العمّال، فقد كان أغلبها موجّهًا ضد الوكلاء الفرعيّين أو الوسطاء، وهو تمييزٌ وصفيّ نادرًا ما يُدرّكه العمّال: «إنّ الوسطاء ليسوا وكلاء. إنّ وكالتنا في الإمارات العربيّة المتّحدة ليس لها علاقة "بالوسطاء". يجب أن يتمّ التّعامل مع هذه المسألة من قبل الشّركات المحليّة في بلدان المنشأ». لا تتقاضى شركته أيّ رسوم

أو مبالغ من قبل الشركات المحليّة في بلدان المنشأ، بيدَ أنّ الشركات المحليّة قد تفرض رسوماً على العمّال لإجراء الفحوصات الطبيّة، أو يستطيعُ العمّال القيام بهذه الشكليات بأنفسهم. أمّا في الإمارات العربيّة المتّحدة، يتكفّل أصحابُ العمل عموماً بتكاليف الفحوص الطبيّة.

تستخدمُ وكالات التّوظيف في الإمارات العربيّة وكالات التّوظيف في بلدان المنشأ، وخاصّة عند التّوظيف بأعداد كبيرة. وبحسب سياسة الشركة، يقومون بتغيير شركات التّوظيف. وفي بعض الأحيان، يتعاملون مع أكثر من شركة توظيف في البلد الواحد، ممّا يؤدّي إلى المنافسة ويضمن تحسّناً في الخدمات والتنافسيّة من حيث التّكلفة. وبما أنّه ليس هناك آليّة مُراقبة مُناسبة لضمان عدم حدوث المُمارسات الخاطئة خلال عمليّة التّوظيف، قد تؤدّي هذه المنافسة إلى المزيد من الاستغلال أو، على الأقل، فرض الرّسوم غير القانونيّة على العمّال المُحتملين.

وعلاوة على الاستنتاج 15، يُسلّط هذا الاستنتاج الضّوء على الافتقار إلى حسّ المسؤوليّة ومُستوى التّدقيق من جانب أصحاب العمل في الإمارات العربيّة المتّحدة بشأن سلسلة توريد العمالة الخاصّة بهم. يتعيّن العمل بالحوافز والعقوبات لخلق حجة تجاريّة تفرض على أصحاب العمل إيلاء المزيد من الاهتمام لمُمارسات شركائهم في سلسلة توريد العمالة.

الاستنتاج العشرون: إنّ لدى أصحاب العمل في الإمارات العربيّة المتّحدة تدابير مُراقبة ضعيفة فيما يتعلّق بالمُمارسات غير الأخلاقيّة وغير القانونيّة لموظّفيهم العاملين في الموارد البشريّة.

ليس لدى أصحاب العمل أنظمة داخلية فعّالة لضمان عدم وجود المُمارسات الخاطئة، لدى موظّفي الموارد البشريّة لديهم، في إجراء عمليّات التّوظيف في بلدان المنشأ. ووفقاً لعددٍ من الوكلاء، إنّ الحفاظ على العلاقات الجيدة مع أصحاب العمل هو أمرٌ غايةً في الأهميّة لتحقيق النّجاح في سوق الإمارات العربيّة المتّحدة. إنّ حُسن تقديم الخدمات والحفاظ على العلاقة من شأنها أن تضمن عودة صاحب العمل بطلبات توظيف جديدة إلى ذاك الوكيل المُحدّد. ويتفقُ الوكلاء على أنّ التّوظيف هو قطاعٌ تنافسيٌّ للغاية، ويجب بذلك الكثير من الجهود للحفاظ على العلاقات الجيدة مع أصحاب العمل، بما في ذلك، عندما يزور مُمثّلو أصحاب العمل بلدان المنشأ.

لقد وافق الوكلاء في الهند ونيبال بالإجماع تقريباً على أنّ التّفقات المُترتّبة على زيارة مُمثلي أصحاب العمل إلى الهند أو نيبال، لإجراء المُقابلات واختيار العُمال المُحتملين، يجب أن تتمّ تغطيتها من قبل وكالة كلّ منهم. ومن قد تشمل أمثلة هذه التّفقات تذاكر الطيران بدرجة رجال الأعمال والإقامة في الفنادق الفاخرة والضيافة والهدايا. وبالتالي، هناك وجودٍ لنوع من الإرضاء لصاحب العمل/مُمثل صاحب العمل الذي لا يبيتمّ تسجيله، ويزيدُ بشكلٍ كبيرٍ من تكاليف التّوظيف. وفي المُقابلات التي تمّ إجراؤها مع أصحاب العمل في الإمارات العربيّة المُتحدة، لم يعترفوا بالمدفوعات غير القانونيّة إلى موظّفي الموارد البشريّة من قبل وكالات التّوظيف بوصفها مُمارسة. ولا يعترف أصحاب العمل بالحاجة إلى وضع آليات للرقابة الداخليّة للحدّ من هذه المُمارسات.

الاستنتاج الواحد والعشرون: يجدُ وكلاء التّوظيف وأصحابُ العمل صعوبةً في الاتّفاق مع اللّوائح الحكوميّة الجديدة فيما يتعلّقُ بالتّوظيف، حيث أنّهم يشعرون بأنهم معزولون عن عمليّة صنع القرار.

إنّ الحوار مع الأطراف الفاعلة في قطاع التّوظيف هو أداة أساسيّة لضمان حوكمتها بطريقة تتركزُ حول حماية العُمال المُهاجرين.

كان مُعظمُ وكلاء التّوظيف في الهند ونيبال شديدي الانتقاد لحكومات كلٍّ منها بسبب قيام هذه الحكومات بإدخال أنظمة جديدة في التّوظيف دون إجراء المُشاورات مع الأطراف الفاعلة في هذه العمليّة. فعلى سبيل المثال، لم ينظر وكلاء التّوظيف بشكلٍ إيجابيٍّ إلى زيادة الضّمانات المصرفيّة التي تمّ تقريرها دون التّشاور معهم. وكان وكلاء التّوظيف غير راضين عموماً حول عدم إحضارهم كاستشاريين في صنع السّياسات والعمليّات التّشاوريّة التّثانيّة والإقليميّة. وشجّعت الحكومة الهنديّة وكلاء التّوظيف على التسجيل في المُنتديات المُشكّلة حديثاً، كالاتّحاد الهندي لوكلاء التّوظيف في الخارج، ليتمّ استخدامها كمنصّات للحوار.

وكرّر أصحابُ العمل مخاوف وكالات التّوظيف ذاتها، حيث قال أحد أصحاب العمل:

«قد يتمّ إجراء اجتماعٍ في بعض الأحيان بين وزارة الدّاخلية ومسؤولين من السفارات وشركات التّوظيف، ولكن في نهاية المطاف تقوم الحكومة بصنع القرارات بشكلٍ مُنفردٍ. إنّ بعض التّغييرات الطارئة على السّياسات مُفاجئة للغاية. وليس لدى الشركات وقتٌ كافٍ للتكيّف مع هذه التّغييرات».

تتشأ في كثيرٍ من الأحيان علاقات عدائيّة بين وكلاء التّوظيف والمسؤولين الحكوميين في بلدان المنشأ، ويعود ذلك إلى انعدام التّواصل بين جميع الأطراف، بالإضافة إلى المصالح المتباينة. إنّ إقامة ومأسسة الحوار والمؤتمرات الدورية التي تجمع بين المسؤولين الحكوميين ذوي الصّلة ووكلاء التّوظيف ومُنظّمات المجتمع المدني، هو أمرٌ من شأنه أن يخدم في تعزيز التّعاون والاتّساق والقدرة على التّوقّع ضمن الإطار التّنظيمي الذي قد يكون مفيدًا لكلّ الأطراف. يتعيّن على بلدان المنشأ استثمار الجهود في مثل هذا الحوار.

الاستنتاج الثاني والعشرون: تتطلّب النّظم، كنظام بوابة الهجرة الإلكترونيّة، تعزيز التّنسيق مع بلدان المقصد، وآلا فإتها تُجازفُ بأن تصبح أنظمة غير فعّالة وأن تُؤدّي إلى المزيد من استغلال العمّال المهاجرين.

انتقدت وكالات التّوظيف نظام الهجرة الإلكتروني، وخاصّة كميّة الوثائق المطلوبة من أصحاب العمل، بالإضافة إلى التّغزّات البرمجية. في حين أصرّ المسؤولون الحكوميون الذين تمتّ مقابلتهم على أنّ المشاكل التي كانت قائمة في البداية تمّ إصلاحها. ونظرَ مُمثّلو أصحاب العمل والموارد البشرية بشكلٍ إيجابيٍّ لنظام الهجرة الإلكتروني.

وأشار المُجيبون على الأسئلة إلى أن الحكومة الهنديّة تتخبط أكثر فأكثر في عملية التّوظيف، مثلاً، كتحديد الحدّ الأقلّ للأجور لمُختلف فئات العمل. بيدَ أنّ التّفقات التي يتكفّلها المهاجرون ستزدادُ حيث سيتوجّب عليهم دفع مبلغ إضافيٍّ قدره 500 درهم إماراتيٍّ (ما يُعادل 136 دولارًا أمريكيًّا) للأجهزة الحكوميّة التي ستقوم بإجراءات التّحقّق من مؤهّلاتهم. وعلاوة على ذلك، يتعيّن على المهاجرين من كيرلا التّسجيل في دائرة شؤون الكيراليين غير المقيمين والاستشارات لتعزيز التّمية والتّوظيف في الخارج، التي تقوم بتسهيل التّسجيل على شبكة الإنترنت للذين يسعون للعمل في الخارج، ولكن وفي نفس الوقت يترتّب على ذلك المزيد من الرّسوم. لقد جعل نظام الهجرة الإلكترونيّ دفع الرّواتب أكثر كفاءة - ويقلُّ، ولكنه لا يمنع، الممارسات الاحتياليّة والاستغلاليّة، ولاسيّما في شكل استبدال العقود. وكما ذُكر أعلاه (في الاستنتاج الثالث عشر)، إنّ انعدام التّنسيق بين حكومتي الهند والإمارات العربيّة المتّحدة لا يزالُ يُسمحُ توقيع عقودٍ ثانيةٍ من قبل العمّال إبان الوصول إلى الإمارات العربيّة المتّحدة، وتلغي هذه العقود الثانية أيّ عقودٍ أخرى تم توقيعها في الهند، ويُمكن أن تختلف كثيرًا عن عرض العمل الأصليّ.

إنّ العمل بنوعين من التّصديقات التي تُميّزها الأختام على جوازات السّفر، إمّا أن يكون تصريح الهجرة غير مطلوب أو أن يكون تصريح الهجرة مطلوباً (انظر القسم 1.2.2)، هو خطوة هامّة في الحدّ من عمليّات التّدقيق غير الضّروريّة المنطبقة على الجميع. وفي ظلّ هذا النّظام، إنّ العمّال ذوي المهارات المُنخفضة، الذين غالباً ما يفتقرون إلى التّعليم وهم الأكثر عرضة للاستغلال، هم فقط الذين يتعيّن عليهم الذهاب عبر برنامج «تصريح الهجرة مطلوب». ويتطلّب ذلك من المسؤولين المُكلّفين إصدارَ أوراق الخروج ويضمّنُ قيامهم بالتّحقّق الدّقيق من كلّ الوثائق، بما في ذلك عقد العمل وخطاب عرض العمل. إنّ أكبر تحدّ وفقاً لأحد المسؤولين هو التّباين بين خطاب عرض العمل وعقد العمل. وفي حالة الأشخاص المؤهّلين للحصول على تأشيرة مطلوب فيها تصريح للهجرة، يقوم الحامي العام للمُهاجرين بالتّحقّق من الحدّ الأدنى للأجور وفئة المهارات وظروف العمل والعطلات وأوراق العقد بكلّ عناية. وحال الحصول على موافقة الحامي العام للمُهاجرين، سيتمكّنُ العمّال من المضيّ قدماً ليتولّوا وظائفهم. ومع كل ذلك، قد يقوم بعض أصحاب العمل بتقديم عقدٍ مُناسبٍ للمسؤولين في الهند، ولكن أن يقوموا باستخدام عقد آخر عند وصول العامل إلى الإمارات العربيّة المتّحدة. أمّا بالنّسبة للأشخاص المؤهّلين للحصول على تأشيرة لا تتطلّب تصريحاً، تقع مسؤوليّة التّحقّق من الوثائق ذات الصّلة على العامل، الذي يُفترض أن يكون أكثر تعلّماً، أي أنّه يستطيع قراءة العقود، وأقلّ عرضة للاستغلال.

إنّ كلّاً من نظام الهجرة الإلكترونيّ ومُخطّط تصنيف التأشيرات إلى صنفٍ يتطلّب تصريحاً للهجرة وصنف لا يتطلّب تصريحاً تُعتبرُ أمثلةً جيّدة حول كيفية تطوير الأنظمة لحماية العمّال المُهاجرين، والتي قد تقوم في نفس الوقت بالحد من مستوى البيروقراطية وخفض متطلّبات الموارد البشريّة والتأخيرات غير الضّروريّة والرّسوم. بيدَ أنّ العقبات النّاجمة عن قلة التّعاون بين الحكومات وعمليّات التّدقيق العديدة غير الضّروريّة لاتزال قائمة حاليّاً وتجعلُ من هذه التّدابير ليس فقط غير فعّالة، وإنّما أيضاً تُصبح سلبية بالنّسبة للعمّال المُهاجرين.

## الباب الخامس: التوصيات

**التوصية الأولى:** استحداث نظام لترتيب وكالات التوظيف وشهادات لها استناداً إلى قواعد سلوك قانونية وأخلاقية ستمساعد الحكومات وأصحاب العمل والمهجرين المحتملين في الترويج لوكالات التوظيف غير المتورطة في ممارسات التوظيف غير القانونية. إن العمل بنظام إصدار شهادات طوعي وشامل بين أصحاب المصلحة المتعددين من شأنه أن يخلق مجتمعاً من الأطراف الفاعلة في التوظيف المسؤولة اجتماعياً ليرتقي بالمعايير على مستوى هذا القطاع ككل، ويُقدّم للعمال بدائل قابلة للتطبيق لممارسات التوظيف غير الأخلاقية وغير القانونية. وبالتوازي مع ذلك، القيام بإجراء حملات إعلامية وطنية دورية في بلدان المنشأ لنشر الوعي بين العمال فيما يتعلق بالسقوف الحكومية لرسوم التوظيف بالإضافة إلى الترويج لوكالات التوظيف التي تتصدر المراتب.

**التوصية الثانية:** إقامة برنامج تدريبي رسمي إلزامي لوكالات التوظيف الخاصة، وبناء قدرات وتمهين وكالات التوظيف المُدارة حكومياً. يتعيّن على حكومات بلدان المنشأ توفير برنامج تدريب منهجي لوكالات التوظيف المُرخّصة حول قواعد وأنظمة التوظيف في بلدان المقصد، ويُمكن لذلك أن يتم بالتعاون مع المُلحقيات المعنية بشؤون العمالة أو غيرهم من المسؤولين الآخرين ذوي الصلة من البعثات الدبلوماسية في بلدان المقصد باعتبارهم أشخاص مرجعيّن أو مُدربين زائرين. وينبغي أن يكون التدريب دورياً ليعرض بدقّة القواعد والأنظمة الحديثة، وكذلك أن يكون إلزامياً لكل موظفي وكالات التوظيف.

يُمكن لوكالات التوظيف الحكومية أن تُقدّم بديلاً أخلاقياً وآمناً وأقل تكلفة لوكالات التوظيف الخاصة. وينبغي أن تركز الجهود على تعزيز القدرات وتمهين وكالات التوظيف الحكومية لتصبح أكثر قدرة على المنافسة والتسويق في قطاع التوظيف. كما يُمكن التحقيق في نماذج التوظيف بين حكومة وأخرى لتكييفها مع سياق الإمارات العربية المتحدة/دول مجلس التعاون الخليجيّ.

**التوصية الثالثة:** تنظيم وتمهين وكلاء التوظيف الفرعيّن بهدف تضمينهم الكامل والرسمي في عملية التوظيف. حيث يقوم وكلاء التوظيف الفرعيّون بدور حيويّ وضروريّ في سلاسل توريد التوظيف. ينبغي أن تُركز الجهود على تنظيم وتمهين الوكلاء الفرعيّين بدلاً من الإبقاء عليهم كطبقة غير رسمية وغير خاضعة للمساءلة. بدلاً

من ذلك، يُمكن على المدى الطويل الاستغناء عن دور الوكلاء الفرعيين عبر إيصال المعلومات ذات الصلة إلى المُستخدم النهائي بشتى الطرق.

**التوصية الرابعة:** العمل بآليات رقمية ولا مركزية في تقديم توجيهات ما قبل المغادرة بحيث تشمل العمال الذين يعيشون في المناطق الريفية والنائية، وتعديل المحتويات بما يتناسب مع احتياجات العمال. إنّ واحداً من أهم الأسباب الكامنة وراء ترك العمال لوظائفهم في وقت مُبكر والعودة إلى الوطن، مما يتسبب بتكاليف التي يتحملها وكلاء التوظيف وأصحاب العمل، هو عدم التحضير لبيئة العمل والمعيشة في بلدان المقصد، الأمر الذي يؤدي إلى الحنين إلى الوطن ومواجهة الصعوبات في التكيف. وبالتالي، يجب النظر إلى توجيهات ما قبل المغادرة باعتبارها استثماراً بالغ الأهمية من قبل وكالات التوظيف وأصحاب العمل، والتي من شأنها تحضير العمال بشكل أفضل وبالتالي الحد من خطر انسحابهم خلال عملية التوظيف. يُنصح بإعادة التفكير حول كيفية تقديم وإيصال المعلومات إلى العمال المُحتملين والحاليين، وما هو نوع المعلومات اللازمة، بغية ضمان أن توجيهات ما قبل المغادرة (أولاً) تصل إلى الأشخاص الذين يحتاجونها بشكل سهل الاستخدام، و(ثانياً) تقدّم المعلومات المُحدّثة ذات الصلة. وينبغي استكمال تدريبات ما قبل المغادرة ببرنامح شامل لتوجيهات ما بعد الوصول. ويتعين جعل توجيهات ما قبل المغادرة وتوجيهات ما بعد الوصول إلزامية بشكلٍ صارمٍ وشرطاً أساسياً للحصول على تصريح الهجرة وإصدار تصريح الإقامة بهذا الترتيب.

**التوصية الخامسة:** إقامة نظام تأشيرة عمل موسمية كبديل لشركات توريد العمالة. إنّ البنية الهيكلية لشركات توريد العمالة في نظام التوظيف تُواصل خلق بيئة تجعل العمال أكثر عُرضة للاستغلال خلال وبعد عملية التوظيف. ومن البدائل المُمكنة لشركات توريد العمالة هو استحداث تأشيرة عمل موسمي يُمكن للعامل بموجبها السفر إلى الإمارات العربية المتحدة، برعاية ذاتية، على نفقتهم الخاصة والبحث عن عمل في إطار زمني مُحدّد. تتمثل ميزة ذلك في الاستغناء عن الوسيط وتلبية الطلب الموسمي، والاستفادة من حقيقة أنّ الكثير من الأشخاص يقومون أصلاً بالسفر إلى الإمارات العربية المتحدة والدخول بتأشيرة زيارة بقصد البحث عن عمل. وسيتيح ذلك المجال أمام الباحثين عن عمل للعمل بشكلٍ قانونيٍّ ومؤقتٍ خلال هذه الفترة في المواسم التي تظراً فيها حاجة ملحة لزيادة العمالة المؤقتة.

**التوصية السادسة:** منع العمّال ذوي المهارات المتوسطة والمهارات المنخفضة من تحويل تأشيراتهم من تأشيرات زيارة أو سياحة أو زيارة عائلية إلى تصاريح عمل دون الدخول من خلال بلدان المنشأ. لا ينبغي السماح للعمّال ذوي المهارات المتوسطة والمنخفضة بتحويل تأشيرة الزيارة التي دخلوا بها إلى تصاريح عمل في الإمارات العربية المتحدة، حيث من شأن ذلك أن يؤدي إلى عزلهم عن آليات الحماية في بلدانهم الأم وزيادة ضعفهم وخطر تعرّضهم لاستبدال العقود وغيره من أشكال الاستغلال. مع العلم أن استحداث هذا القيد على العمل يجب أن يتمّ جنباً إلى جنب مع عملية إصلاح شاملة لقطاع التوظيف، ليتحوّل سير العملية من نموذج يدفع فيه العامل التّفات إلى نموذج يدفع فيه صاحب العمل، حيث أنّ رسوم التوظيف المرتفعة التي يدفعها العمّال هي إحدى الأسباب الرئيسيّة التي تدفعهم إلى تجنّب وكالات التوظيف.

**التوصية السابعة:** ينبغي جعل مدة وكلفة النّقاضي بالنسبة للعمّال الذين يقدّمون الشكاوي في بلدان المنشأ أقصر زمناً وبتكاليف معقولة أكثر على التّوالي. وإضافة إلى ذلك، يتعيّن شنّ حملات إعلامية وطنية عامة، إذ تُعتبر ضرورية لمعالجة سمة الخوف لدى العمّال من الأعمال الانتقامية ومن وضعهم على القوائم السوداء نتيجة لتقديم الشكاوي.

**التوصية الثامنة:** إقامة آليات الشكاوي المحفزة للعمّال، وزيادة الوعي حول آليات الشكاوي والإنصاف في الإمارات العربية المتحدة. وبموجب هذا النظام، ينبغي أن يكون لدى العمّال القدرة على تقديم الشكاوي ضدّ صاحب العمل دون الخوف من الأعمال الانتقامية. وعلى الجانب الآخر، يجب أن تقوم الحكومة بمكافأة أصحاب العمل ذوي سجلات الشكاوي المنخفضة باستمرار، مثلاً، عن طريق تخفيف صرامة القواعد وتسريع التوظيف. بيد أنّ العقوبات المفروضة على أصحاب العمل ذوي سجلات الشكاوي المرتفعة يجب أن تُصبح أكثر صرامة. ويُمكن لنظام الشكاوي هذا أن يكون فعالاً في الحدّ من ممارسات استبدال العقود والرّسوم غير الرّسمية المدفوعة لأصحاب العمل.

**التوصية التاسعة:** إقامة نظام للمسؤولية التسلسلية يفرض على أصحاب العمل دفع الجزء الأكبر من تكاليف التوظيف، ويحملهم مسؤولية أيّ سلوكيات غير قانونية وغير أخلاقية من قبل موظفيهم ووكالات التوظيف الشريكة في الإمارات العربية المتحدة وبلدان المنشأ. كما ينبغي إلزام أصحاب العمل، الذين يقومون بتوظيف أكثر من عددٍ محدّدٍ من العمّال المهاجرين، بتقديم خطة سنوية لوزارة الموارد البشرية والتّوطين شارحين فيها

كيف ينوون ضمان مراقبة وتحديد أية ممارسات غير قانونية في دورات التوظيف لديهم. يُمكن لأصحاب العمل تلقّي تدريباتٍ من قبل المنظمات الدولية وغيرها من خبراء التوظيف حول كيفية وضع أنظمة داخلية متينة لمراقبة وتحديد ممارسات التوظيف غير القانونية. وينبغي كذلك أن يتكفل أصحاب العمل بكافة تكاليف توظيف عمّالهم، التي يتعيّن على وكالات التوظيف تقديرها مرتفعة بما فيه الكفاية لاستيعاب الانسحاب المبكر للمرشّحين من عملية التوظيف، وبالتالي تقليل المخاطر المترتبة. وفي الوقت ذاته، يجب على أصحاب العمل تقديم نظام داخلي صارم لضمان عدم انخراط موظفيهم، المسؤولين عن التوظيف، في أية ممارسات غير قانونية أو غير أخلاقية.

**التوصية العاشرة:** إنشاء مجموعات العمل الثنائية حول التّحديات ذات الأولوية ضمن دورة التّوظيف بين بلدان المنشأ وبلدان المقصد، على سبيل المثال، إنشاء مجموعة للمواعدة بين الأنظمة المعمول بها في الإمارات العربية المتحدة ونظام الهجرة الإلكتروني في الهند. ويجب القيام بمراجعة عمليات التّدابير المعمول بها، كنظام الهجرة الإلكتروني وخطة تصنيف الجوازات إلى جوازاتٍ تتطلّب تصريحًا للهجرة وجوازات لا تتطلّب هذا التصريح، بغية تحديد الفجوات الرئيسية في توفير الحماية، بالإضافة إلى الحالات التي قد يتكرّر فيها العمل أو أن يخدم غايةً محدودة جدًا.

**التوصية الحادية عشرة:** إنشاء آلية للحوار المؤسّساتي بشأن التّوظيف بين الجهات الحكومية المعنية والأطراف الفاعلة في قطاع التّوظيف في بلدان المنشأ والمقصد. ويُمكن أن تشمل الأطراف المعنية في بلدان المنشأ المسؤولين الحكوميين ووكلاء التّوظيف ومنظمات المجتمع المدني. في حين تشمل الأطراف المعنية في بلدان المقصد أصحاب العمل (الجمعيات) والمسؤولين الحكوميين ووكلاء التّوظيف وسفارات البلدان المرسلّة للعمالة. ويُمكن لمثل هذا الحوار أن يُعزّز التعاون والاتّساق والقدرة على التّوقع ضمن الإطار التنظيمي الذي سيصبّ في صالح كلّ الجهات والأطراف المعنية في قطاع التّوظيف.

**ملاحظة أخيرة:** من المعروف جيّدًا أنّه، بالإضافة إلى التّحديات التي تواجه الإدارة وحالات الفساد التي قد تتواجد ضمن قطاع التّوظيف والهيئات التنظيمية لهذا القطاع في بلدان المنشأ، أنّ واحدًا من أهمّ التّحديات التي تواجه حكومات بلدان المنشأ هو الافتقار إلى الموارد الكافية لمراقبة هذا القطاع بشكل فعّال. إذا قامت الإمارات العربية المتحدة وغيرها من بلدان الخليج العربيّ بتقديم الدّعم الماليّ لبناء قدرات بلدان المنشأ، بغية تحسين

تنظيم ومراقبة عملية التوظيف، يُمكنُ لذلك أن يُشكّل خطوةً هامةً في التصديّ للمخالفات الحاصلة في عملية التوظيف، ممّا يجعلُ استقدام العمالة إلى بلدان الخليج العربيّ أكثر عدلاً وشفافية. وكما تمّت الإشارة في منشورٍ صدر مؤخراً عن البنك الدوليّ، إنّ إدخال التّحسينات في هجرة العمالة له إمكانيّة أعظم في المساهمة بالتّثمينة والحدّ من الفقر، مقارنةً إمكانيّة تحرير الأنظمة التجاريّة. وعلى هذا النحو، فعبر الاستثمار في نُظمٍ تُحسّن من عمليّات التّوظيف في بلدان المنشأ لصالح العمّال وأصحاب العمل، قد تُقدّم الإمارات العربيّة المتّحدة وغيرها من بلدان المقصد خدمة ليس فقط لأصحاب العمل في الإمارات العربيّة المتّحدة والأفراد من العمّال؛ فمن شأن هذا الاستثمار أن يُساهم أيضاً بشكلٍ كبيرٍ في دعم المُبادرات الإنمائيّة الأوسع نطاقاً في بلدان المنشأ والمقصد على حدّ سواء.

## المراجع

معالي الدكتور علي عبد الله الكعبي

في خطاب موجه إلى الحوار الرفيع المستوى للجمعية العامة بشأن الهجرة الدولية والتنمية. وهو مُتوقَّعٌ على الرّابطة التّالي: 2006  
([www.un.org/webcast/migration/pdfs/united\\_arab\\_emirates-e.pdf](http://www.un.org/webcast/migration/pdfs/united_arab_emirates-e.pdf)).

جمال سند السويدي

«مقدمة» تتقلّ العمالة: عاملُ تمكينٍ للتّمية المُستدامة. علي رشيد النّعيمي وإبرينا أوميلانيوك (المحررين). مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، أبو ظبي. 2013

كاور آرشندر، ودشموخ

تتسيق سلسلة التّوريد: وجهات النّظر والدراسات التجريبيّة والاتجاهات البحثيّة. المجلة الدولية لاقتصاديات الإنتاج 11: 316-335. 2008

عزيز ومُستياري بيغوم

الهجرة والحوالات الماليّة والتأثير الاقتصادي للخليج العربيّ. مجلّة العلوم الاجتماعيّة 60-55. 2009

أليكسي بارلو وفينغ لي

روابط شبكة القيمة على الإنترنت: التّكامل وتبادل المعلومات والمرونة. بحث وتطبيقات التجارة الإلكترونيّ 4، 100-112. 2005

س. بيلينغ

تكشفُ العقودُ انتهاكات رسوم التّوظيف. مُتاح على الموقع الإلكترونيّ: ArabianBusiness.Com 2009

مركز دراسات التّمية

سياسة إصلاحات الهجرة الدوليّة في الهند: ملخص النّوصيات السياسيّة. مركز دراسات التّمية، تريفاندرم. 2009

تشن ويولراج

نحو نظريّة إدارة سلاسل التّوريد: التّوابت والقياسات. مجلة الإدارة التّشغيليّة، 119-150. 2004

سُنيل شويرا وبيتر ميندي ودي.في كلارا

استراتيجيّة إدارة سلسلة التّوريد والتّخطيط والعمليّات. نيودلهي: شركة بيرسون للتّعليم. 2013

براين سكواير وبين لوسن ويول كوزينس

إدارة سلاسل التّوريد: النظريّة والممارسات - انبثاق الانضباط الأكاديميّ؟ المجلة الدولية لإدارة العمليّات والإنتاج، 697-702. 2006

## كايبارا دي المايدا ومارلي ميتسو وآخرون

التخفيف من أثر السّوط بالنّظر إلى الثّقفة والتّعاون في إدارة سلاسل التّوريد: مُراجعة  
2004 للمجلة الدوليّة لتكنولوجيا التّصنيع، 77: 459-513

## نيّار ديباك

الهجرة: تدفّقات الحوالات الماليّة ورأس المال: التجربة الهنديّة. مطبعة جامعة أكسفورد،  
1994 نيودلهي.

## ساندرا فيشر وآخرون

لا تقوّت القارب: بحث في إدارة الموارد البشريّة وسلاسل التّوريد. إدارة الموارد البشريّة،  
2010 813-828.

## جيه فوريستر

الديناميّات الصّناعيّة - إنجازٌ كبيرٌ لصنّاع القرار. هارفرد بزنز ريفيو، 36(4):37-  
1958 66

## اللّجنة العالميّة للهجرة الدوليّة

الهجرة في عالمٍ مُترابط: اتجاهاتٌ جديدةٌ للعمل. اللّجنة العالميّة للهجرة الدوليّة، جينيف  
2005

## لاري جيونيبيرو وروبرت هاندفيلد والطنطاوي

تطوّر إدارة التّوريد: المهارات الأساسيّة لمدراء التّوريد في المُستقبل. المجلة الدوليّة  
2006 لبحوث العمليّات، 26(7):822-844

## لاري جيونيبيرو وآخرون

عقدٌ من إدارة سلاسل التّوريد: أثار الماضي والحاضر والمُستقبل. مجلة إدارة سلاسل  
2008 التّوريد، 44(4):66-88.

## الحكومة الهنديّة، وزارة الشّؤون الهنديّة في الخارج

التّقرير السنويّ 2009

التّقرير السنويّ 2013

التّقرير السنويّ 2015

## جِنْفَر غوردون

التّوظيف العالمي لليد العاملة في سياق سلاسل التّوريد. مُنظمة العمل الدوليّة،  
2015 جينيف.

## مجموعة البنك الدوليّ

كتاب الهجرة والحوالات الماليّة (الإصدار الثّالث). واشنطن: البنك الدوليّ.  
2016

## غوروتشاران

- 2013 مُستقبل الهجرة من الهند، السّياسة والاستراتيجيّة وطرق المُشاركة. نيودلهي: المركز الهنديّ للهجرة.
- مارك هانسن وروبرت هوسكيسن وجيه بارني**
- 2008 الميزة التنافسيّة في حوكمة التحالفات: حل الانتهازيّة ومكاسب التقليل ومُفارقة التّعظيم. اقتصاديّات الإدارة والقرار، 29(3/2):191-208
- هاين دي هاس**
- 2005 الهجرة الدوليّة والحوالات والتّسمية: الخرافات والحقائق. العالم الثّالث الفصليّة، 1269-1284
- أروكياراج هيلر**
- 2015 هجرة الياقات الرّقاء من العهد والحوكمة. الإدارة والسّياسة الاجتماعيّة، 695-717.
- جيمس هيل وآخرون**
- 2009 تأثير السّلك غير الأخلاقي على النّقة في العلاقة بين المُشتري والمُورّد: دور الوساطة لانتهاك العقد النّفسيّ، مجلّة العمليّات والإدارة 27(2):281-293.
- غراميه هوغو**
- 2009 أفضل المُمارسات في هجرة العمالة المؤقتة من أجل التّمية: منظور من آسيا والمحيط الهادئ. الهجرة الدوليّة، 23-74.
- تقرير الهجرة الدوليّة**
- 2013 تقرير الهجرة الدوليّة. الأمم المتّحدة، نيويورك
- 2016 تقرير الهجرة الدوليّة. إدارة الشّؤون الاقتصاديّة والاجتماعيّة للأمم المتّحدة، نيويورك.
- ديفيش كابور**
- 2010 مجتمعات الغربة والتّمية والديمقراطيّة: التأثير المحليّ للهجرة الدوليّة من الهند. مطبعة جامعة برينستون، المملكة المتّحدة.
- بينود خادريا**
- 2010 نموذج التّحوّلات في سياسة الهجرة الهنديّة إلى الخليج العربيّ. معهد الشّرق الأوسط، واشنطن.
- كريشنا كومار وإبرودايا رجان**
- 2014 الهجرة في هند القرن الواحد والعشرين: الحوكمة والتشريعات والمؤسّسات. روتلديج، نيودلهي
- كريشنا كومار**
- 2010 سياسة بشأن إصلاحات الهجرة الدوليّة في الهند. الحوكمة وهجرة العمالة.

في إيرودايا رجان، تقرير الهجرة الهندية، 243-250.  
روتليدج، نيودلهي

#### دافيد ليفي

الإنتاج الضعيف في سلاسل التوريد الدولية.  
1997 سلوان مانجمنت ريفيو: 38(2):94-102.

#### جون مينتسير

2001 تعريف إدارة سلاسل التوريد. مجلة لوجستيات الأعمال، 1-25.

#### شيه تشان تينغ ومينغ مين يو

2010 تقييم الكفاءة التبادلية لتبادل المعلومات في سلاسل التوريد. 91-107

#### داغ ناسلونغ ستيفن وليامسن

2010 ما هي الإدارة في إدارة سلاسل التوريد؟ - استعراض نقدي للتعريف والأطر  
والمصطلحات. مجلة سياسات وممارسات الإدارة 11-27

#### جستين بول وسباش

2005 الهجرة إلى الخليج وأثرها - بعض وجهات النظر. مجلة الإدارة الهندية.

#### إيرودايا رجان

2013 الهجرة الهندية في العام 2013 التكاليف الاجتماعية للهجرة. روتليدج، نيودلهي

2015 النوع الاجتماعي والهجرة 2015. روتليدج، نيودلهي

2016 تقرير الهجرة الهندية، 2015، 2014، 2013. روتليدج، نيودلهي

#### رجان وفارغيز وجاياكومار

2009 خارج الهياكل القائمة: تحديد هياكل التوظيف القائمة في الهند. وحدة البحوث حول  
الهجرة الدولية، مركز دراسات التنمية، ثيوفانانثابورام.

2010 النظر ما وراء قانون الهجرة للعام 1983: إعادة النظر في ممارسات التوظيف في  
الهند. في تقرير الهجرة الهندية، هجرة العمالة وحوكمتها روتليدج، نيودلهي 252-  
287.

2011 ما وراء الهياكل القائمة: إصلاح نظام التوظيف في الخارج في الهند. وحدة البحوث  
حول الهجرة الدولية، مركز دراسات التنمية، ثيوفانانثابورام.

2011 الحلم بالتنقل والحصول على الضعف. روتليدج، نيودلهي.

#### رشمي وسعيد أونيسا

2013 الأثر الاقتصادي للهجرة على الأسرة. في تقرير الهجرة الهندية 2013. الثمن

الاجتماعي للهجرة (رجان) روتليدج، نيودلهي، 105-122.

- ليويد راينهارت وآخرون**  
2004 تقييم للعلاقات بين الموردین والعملاء. مجلة لوجستيات الأعمال، 25(1):25-62.
- إي سامانتوري**  
2014 تنظيم هجرة العمالة الدوليّة: القضايا في سياق وكالات التوظيف في الهند. جنوب آسيا المعاصرة، 406-419.
- ساسيكومار**  
1995 اتجاهات وأنماط وسمات هجرة اليد العاملة الهنديّة إلى الشرق الأوسط خلال القرن العشرين. المجلة الهنديّة لاقتصاد العمالة.
- شيكار، ت**  
1997 الهجرة والتغيير الاجتماعيّ. منشورات روات، جايبور.
- ديدار سين ونتاشا شاپارا**  
2015 الاتجاهات في التركيبة السكانية للخليج العربيّ وهجرة العمالة. المعهد الدولي للدراسات الاستراتيجية. منتدى الهند البحرين، 1-34. اتحاد الغرف الهنديّة للتجارة والصناعة. نيودلهي.
- ساري سريفاستافا & إس.ك. ساسيكومار**  
2003 لمحة عامّة عن الهجرة في الهند وأثارها وقضاياها الرئيسيّة. الهجرة والتنمية والخيارات السياسيّة الموالية للفقراء في آسيا، 1-36. إدارة التنمية الدوليّة، المملكة المتحدة، دكا.
- براين أوزي وريون لانكستر**  
2003 اندماجية العلاقات والتعلّم: حالة مدرّاء القروض المصرفيّة وعمالّهم. علم الإدارة، 49(4):383-399.
- بياسيري ويكراماسيكارا**  
2002 هجرة العمالة الآسيويّة: القضايا والتّحديات في عصر من العولمة. أبحاث الهجرة الدوليّة، 1-53. مكتب العمل الدوليّ، جنيف.
- 2011 هجرة العمالة في جنوب آسيا: استعراض للقضايا والسياسات والممارسات. منظمّة العمل الدوليّة، جنيف.
- زكريّا ورجان**  
2015 ديناميات الهجرة والحوالات الماليّة في كيرلا: نتائج مسح الهجرة في كيرلا بالعام 2014. عمل مركز أوراق الدراسات الاقتصادية، ثيوفانانثابورام.

## زكريا وكانا ورجان

ارتباط كيرلا بالخليج العربي. في آثار الهجرة: الأبعاد الاقتصادية الاجتماعية والسكانية  
2002  
(زكريا وماتيو ورجان)، مركز دراسات التنمية ثيوفانانتابورام. 45-13

## زكريا ماتيو ورجان

العواقب الاجتماعية والاقتصادية والسكانية للهجرة على كيرلا. الهجرة الدولية، 43-  
2001  
.68

## زو وبينثن

ممارسات سلاسل التوريد وتبادل المعلومات. مجلة إدارة العمليات، 25(13):48-65.  
2007

## زو وغافيريني وكابوتشينسكي

مرونة دورية، تبادل المعلومات، وأداء سلسلة التوريد. 42(3):173-187.  
2010