



## مشروع الممرات الخمسة

ممرّي نيبال-قطر ونيبال-الكويت

### سُبل التوظيف: كيفية استخدام أرباب العمل في الكويت وقطر للعمال النيباليين

يستعرض هذا التقرير كيفية استقدام المواطنين النيباليين إلى قطر والكويت للعمل في وظائف متدنية الأجر، كما يدرس بشكل رئيسي كيف أنّ الشركات القطرية والكويتية تستقدم النيباليين إلى الخليج، بمساعدة وكلاء توظيف قطريين أو كويتيين أحياناً. ينظر التقرير أيضاً في الإجراءات المتبعة لتوظيف العمالة المنزلية في قطر والكويت.

### من يسهّل التوظيف من نيبال؟

سهّلت وكالات التوظيف الخاصة في نيبال إصدار 94% من جميع تصاريح العمل الجديدة للعمال المهاجرين إلى الكويت بين 2017 و2018، و91% من التصاريح للعمال المهاجرين إلى قطر في العام نفسه.

بين 2018 و2019، أرسلت 747 وكالة توظيف مهاجرين نيباليين إلى قطر، بينما أرسلت 178 وكالة عمالاً نيباليين إلى الكويت.<sup>1</sup> إنّ هذه الوكالات مسؤولة عن إيجاد المرشحين الأنسب للوظيفة المحددة في الخارج بناءً على "خطاب طلب" تصدره السلطات في بلد المقصد، وتتولّى إعداد المرشّح المختار للتوظيف الأجنبي. في حين يُسمح للمواطنين النيباليين بالهجرة عبر قنوات رسمية من دون مساعدة وكلاء، انخفض عدد العمال الذين يختارون هذا المسار للهجرة بانتظام خلال العقد الماضي، وبات الرقم متدنياً جداً ويُقدّر بنحو 9 آلاف عامل كلّ عام.<sup>2</sup> كما أنّ النيباليين الذين يهاجرون إلى بلدان مجلس التعاون الخليجي للعمال المنزلية، في مخالفة للحظر الرسمي الذي فُرض في 2017، يتجنّبون بشكل عام قنوات الهجرة الرسمية في نيبال.

<sup>1</sup> MOLESS, "Nepal Labour Migration Report 2020", (2020): 26, 129, 130

<sup>2</sup> Jones, K., Morin, S., Dobree, P. & Irimu, W., "The Migrant Recruitment Industry: Profitability and unethical business practices in Nepal, Paraguay and Kenya", (2015): 27

## هل يستخدم أرباب العمل أيضًا وكالات التوظيف الموجودة في الكويت وقطر؟

تمكّن القوانين القطرية والكويتية الشركات من استقدام العمّال الوافدين إلى البلاد تحت رعايتها المباشرة. تتسوّق الشركات في حالات عديدة مع وكالات التوظيف في نيبال لاختيار العمّال وإتمام الإجراءات اللازمة هناك، بينما تلجأ شركات أخرى إلى وكلاء يلعبون دور الوسيط ويكون مقرهم في الكويت أو قطر.

## كيف تسير عملية التوظيف؟

تسير العملية في قطر على الشكل الآتي: لتوظيف عمّال غير قطريين في أيّ من وظائف القطاع الخاصّ (باستثناء العمالة المنزلية)، يجب أن تتقدّم الشركات في قطر بطلب "تأشيرات جماعية" إلى وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، مع تحديد البلد الذي ترغب في استقدام العمّال منه، وتفصيل المهارات المحدّدة والجنس (النوع الاجتماعي) والأعداد المطلوبة، بالإضافة إلى الراتب، وساعات العمل الإضافية، وتأمين الطعام والسكن. تقرّر وزارة الداخلية جنسية وعدد الأشخاص المسموح بتوظيفهم ضمن كلّ تأشيرة جماعية. فور الموافقة على حصة كلّ جنسية، تصدر وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية "تأشيرات جماعية" وخطاب طلب.<sup>3</sup>

في الكويت، عملية التوظيف مشابهة. في البداية، ينبغي أن يحصل أصحاب العمل الساعين إلى توظيف مواطنين غير كويتيين للعمل في القطاع الخاصّ (غير العمالة المنزلية) على موافقة سنوية على عدد الموظفين الذين يحتاجون إليهم من السلطة العامة للقوى العاملة (GMA)، تحت إشراف الهيئة العامة للقوى العاملة (PAM).<sup>4</sup> يمكن توظيف عمّال غير كويتيين فقط في ظلّ عدم توفّر مواطنين كويتيين لأداء الوظيفة، وطالما أنّ خطة صاحب العمل متوافقة مع احتياجاتهم للعمل وتمّ تحديد تطابق بين العامل وصاحب العمل.<sup>5</sup> عندها، يجري تسهيل توظيفهم بموجب معاملات "تأشيرة المشروع 18"، في إشارة إلى المادة 18 من القرار الوزاري رقم 957 للعام 2019 حول تطبيق قانون إقامة الأجانب لعام 1959، الذي يحدّد أيضًا نطاق تنقل اليد العاملة.

في الكويت وقطر على حدّ سواء، فور الحصول على الموافقة، ينبغي أن ترسل الشركة خطاب الطلب، بالإضافة إلى أي وثائق مرتبطة بالتوظيف، إلى السفارة النيبالية في كلّ من الدولتين للتصديق عليها. يتحقّق الموظفون القنصليون من سجلات صاحب العمل، ووضعها المالي والقانوني، وشروط وأحكام خطاب الطلب. لدى موافقة السفارة، تصدر إدارة التوظيف الأجنبي في نيبال موافقة مسبقة على توظيف العمّال، ويمكن عندها إرسال خطاب الطلب إلى وكالة توظيف في نيبال كي تنشر الوظيفة الشاغرة

<sup>3</sup> "An Exploratory Study on the Role of Corruption in International Labor Migration", (January 2016): 9

<sup>4</sup> المادتين (9) و(10) من قانون العمل في القطاع الأهلي

<sup>5</sup> المادة (26)، الهيئة العامة للقوى العاملة، القرار الإداري رقم (552) لعام 2018 في شأن إصدار لائحة وقواعد الإجراءات لمنح الإذن بالعمل

أو تستعمل قواعد بياناتها الخاصة التي تضمّ مقدّمي الطلبات للاتصال بالمرشحين المحتملين. في بعض الحالات، يستجيب طالبو العمل مباشرة للإعلانات الوظيفية عبر إرسال سيرتهم الذاتية أو تسليمها شخصيًا. في حالات أخرى، يعتمد طالبو العمل على وكلاء لتقديم الطلب نيابة عنهم.<sup>6</sup> في حالات غيرها، قد يحصلون على عرض عمل أو معلومات عن خطاب الطلب مباشرةً من أصدقاء وأقرباء في بلدان المقصد، مع ذلك، يعمدون إلى التماس مساعدة وكالات أو وكلاء من الأفراد في العملية الطويلة والمعقّدة لطلب التأشيرة وإذن العمل.

تختلف عملية اختيار العمّال بحسب الموارد والسياسات الداخلية لصاحب العمل، وتُجرى معظم تقييمات المهارات والمقابلات وجهاً لوجه في كاتماندو. يحضر المرشحون الناجحون دورة توجيهية قبل مغادرتهم ويخضعون لفحوصات طبية. يجب أن يجري أيّ شخص يهاجر إلى الكويت هذه الفحوصات في عيادة تؤمّن فحص اتحاد المراكز الطبية المعتمد في دول مجلس التعاون الخليجي، عادةً في كاتماندو.

في حالة قطر، منذ أغسطس/آب 2019، تُجرى المعاينات الطبية في مركز تأشيرات قطر في كاتماندو أيضًا، حيث يحصل العمّال على نسخة عن عقودهم التي يمكنكم رفضها، إذا لم تكن متطابقة مع اتفاقهم مع وكالة التوظيف، كما تُؤخذ بياناتهم البيومترية (بيانات القياسات الحيوية) كجزء من العملية في المركز نفسه. على المرشحين الناجحين أيضًا إبراز دليل على دفع التأمين على الحياة ومساهماتهم في صندوق الرعاية.

بعد إتمام جميع هذه المعاملات، يباشر صاحب العمل في بلد المقصد بتأشيرة العامل نيابةً عنه، وعند صدورهما، يعيدها إلى وكالة التوظيف. بعد تلقّي التأشيرة، يمكن لوكالات التوظيف إنجاز جميع العمليات الإدارية الأخرى اللازمة للحصول على تصريح العمل النهائي من إدارة التوظيف الأجنبي، بما في ذلك تقديم نسخة عن العقد بين العامل وصاحب العمل، ونسخة عن العقد بين العامل ووكالة التوظيف، وإبصال بيزر رسوم التوظيف التي دفعها العمّال، بالإضافة إلى شهادات الصحة، والتدريب، والتأمين الخاصة بهم.

فور إصدار إذن العمل (الذي يُعرف أيضًا بملصق تصريح العمل)، يمكن لوكالات التوظيف أن تبدأ بتنظيم سفر العامل. تجري المرحلة الأخيرة من عملية التوظيف في بلدان المقصد حيث يتوجّب على أصحاب العمل إنجاز إجراءات تصاريح العمل نيابةً عن العامل في غضون 90 يومًا من وصوله/ها. في حالة الكويت، تشمل الإجراءات أيضًا الحرص على خضوع العمّال لفحوصات طبية إلزامية كاملة.

---

<sup>6</sup> Professor Ray Jureidini, "Migrant labour recruitment to Qatar, Report for Qatar Foundation Migrant Worker Welfare Initiative", (2014): 86

## نظريًا، أي جهة تتولّى دفع التكاليف؟

من المفترض أن يُقسّم هيكل الرسوم لهذا النموذج على الشكل التالي:

- يدفع العمّال المهاجرون من نيبال لوكالات التوظيف في نيبال رسمًا أقصاه 10 آلاف روبية نيبالية (83 دولار أمريكي) لتسهيل العملية، بالإضافة إلى 600 روبية نيبالية (5 دولارات أمريكية) للتدريب التوجيهي الإلزامي.
- يدفع أصحاب العمل في الكويت وقطر لوكالات التوظيف النيبالية رسمًا لقاء خدماتها، ويتكفّلون بجميع التكاليف الأخرى لتوظيف العمّال الوافدين إلى قطر أو الكويت، بما في ذلك تكاليف السفر، والتأشيرة، والتكاليف الطبية.

## ما التكلفة الفعلية على العمّال؟

في الواقع، يتقاعس أغلبية أصحاب العمل الكويتيين والقطريين عن التكلّف بالتكاليف الكاملة للتوظيف، وفي بعض الحالات، يتقاضون عمولات غير مشروعة (رشاوى) من وكالات التوظيف النيبالية التي تتنافس لكسب أعمالهم. نتيجة لذلك، يتكبّد العمّال الوافدون هذه التكاليف. إذا كان وكلاء توظيف خاصين يتولّون العملية في الكويت وقطر، من المفترض أن يتحمّل صاحب العمل التكاليف الإدارية (الخدمة التي يقدّمها هؤلاء الوكلاء هي تحمّل العبء الإداري المرتبط بعملية التوظيف)، لكن غالبًا ما تنتقل هذه التكاليف أيضًا إلى العامل الوافد.

على الرغم من تطبيق سياسة "تأشيرة مجانية، تذكرة مجانية" في نيبال في 2015، يتحمّل معظم العمّال رسومًا تتجاوز الحدّ القانوني، وتصل حتى 160 ألف روبية نيبالية (1,350 دولار أمريكي)، كما يوثق هذا التقرير.

## هل يعمل العمّال دائمًا لحساب الشركة التي وظّفهم؟

لدى وصول العمّال النيباليين إلى قطر أو الكويت، قد لا يعملون لحساب صاحب العمل الذي وقّعوا العقد معه، سواء بسبب توظيفهم من "شركة توريد العمالة" أو لأنهم توظّفوا بموجب "تأشيرة حرّة".

تعتمد شركات خاصة كثيرة على "شركات توريد العمالة" لسدّ الثغرات في قواها العاملة والتوفير في تكاليف التوظيف، خصوصًا عند البحث عن توظيف عمّال ذي أجرٍ متدنٍ في وظائف تتطلب مهارات أقلّ. توظّف هذه الشركات العمّال الوافدين وتكفل تأشيراتهم بصفة أصحاب العمل وفق العملية المفصّلة أعلاه، غالبًا من خلال وكالة توظيف مرخّصة تتولّى شركات توريد العمالة إدارتها كذراعها التوظيفية، لكنها بعد ذلك تُلزم العمّال في ورش بناء ومواقع عمل أخرى مؤقتة لمساعدة شركات أخرى

لديها نقص قصير الأمد في العمالة أو عملها موسمي. قد يزيد هذا النموذج التوظيفي تكاليف التوظيف على العمال الوافدين، وقد يؤدي إلى قيام العمال بمهام مختلفة عن تلك التي وافقوا عليها في الأساس في نيبال وتقاضيمهم لأجور مغايرة.<sup>7</sup>

يستمرّ المواطنون القطريون والكويتيون، إلى جانب المواطنين الأجانب، بالتورّط في ما يُعرف بـ "اتجار التأشيرات" أو بيع "التأشيرات الحرّة" من خلال شبكات غير شرعية في بلدان المنشأ، سواء لشركات التوظيف أو مباشرة للعمال المهاجرين. يبيع الكفلاء فعليًا تأشيرات العمل الصادرة لهم إلى العمال المهاجرين، ما يتيح لهؤلاء العمل في "سوق سوداء" مفتوحة مقابل أجر شهري لتصاريح الإقامة. أخبرنا نشطاء في المجتمع النيبالي أنّ بعض العمال يقررون الهجرة إلى الخليج بواسطة "تأشيرة حرّة" لأنهم يفضلون امتلاك خيار تغيير صاحب العمل بسهولة أكبر، ويعتقدون أنّ ذلك يخوّلهم جني مال أكثر عبر إيجاد وظيفة بشكل مستقلّ. لكن، قد يكون المهاجرون للمرّة الأولى عرضة أكثر لمواجهة انتهاكات، تحديدًا على صعيد استبدال العقود، عندما يسافرون حاملين تأشيرة حرّة. يظنّ بعض العمال أنّهم يهاجرون للبدء بوظيفة فعلية، لكن فور وصولهم، يعلمهم أصحاب العمل أنّه ما من وظيفة شاغرة وعليهم إيجاد عمل مؤقت، ما يجعلهم غير موثّقين، ويعرضهم لخطر الاعتقال والترحيل من لحظة وصولهم إلى البلاد.

### ماذا عن عمال المنازل؟

تُستعمل وكالات التوظيف الخاصّة بشكل واسع تحديدًا لاستقدام عمال منازل مقيمين [في المنازل] إلى الكويت وقطر. عندما يتعلّق الأمر بعمال منازل نيباليين، ما من عملية رسمية لنموذج التوظيف هذا، لأنّ نيبال أصدرت حظرًا على هجرة العمالة المنزلية إلى دول الخليج في 2017. مع ذلك، لا تزال وكالات التوظيف في الكويت وقطر قادرة قانونيًا على توظيف عمال المنازل النيباليين، لكن عليها الاعتماد على شبكات غير رسمية من الوكلاء في نيبال لإتمام ذلك. يخرق هؤلاء الوكلاء غير الرسميين في نيبال قرار الحظر ويرتّبون رحيل العمال من البلاد قانونيًا، لكن من دون عقود مصدّقة أو تصاريح عمل نيبالية. في بعض الحالات، ينظّم أصحاب العمل الكويتيون والقطريون عملية التوظيف بأنفسهم ويعتمدون على موظّفيهم السابقين أو الراهنين أو على معارف نيباليين آخرين في البلاد. إنّ النساء اللواتي تمّت مقابلتهنّ في إعداد هذا التقرير قلن إنّ وكلاء اتصلوا بهنّ عبر "فيسبوك"، أو من خلال معارف محليين في قرأهنّ، أو أقارب وأصدقاء في الكويت عزّوهنّ على أشخاص نظّموا هجرتهم غير الشرعية إلى الكويت. غالبًا ما يتمّ ذلك عبر الهند أو جنوب شرق آسيا لأنّه من غير المفترض أن يسمح موظّفو الهجرة النيباليون في مطار كاتماندو للنساء بالسفر إلى الخليج للعمل المنزلي. كان عليهنّ دفع

<sup>7</sup> Professor Ray Jureidini, "Migrant Labour Recruitment to Qatar: Report for Qatar Foundation Migrant Worker Welfare Initiative", 2014, 62

الحَدَّ الأدنى من الرسوم فقط مقابل إصدار جوازات سفرهنّ، أو المراجعات الطبية، أو شهادات السجل العدلي في نيبال، لأنّ أصحاب العمل تولّوا تغطية كلفة سفرهنّ وغيرها من رسوم التوظيف.

لدى وصولهنّ إلى الكويت، يتمّ إصدار تأشيرة عمل مؤقتة لثلاثة أشهر لعاملات المنازل عبر وكالة التوظيف "الدرّة" المملوكة للدولة الكويتية.

بحسب ناشط في المجتمع النيبالي، "لا تمنع السلطات الكويتية كيفية وصول الناس إلى الكويت طالما لديهم تأشيرة دخول". خلال الأشهر الثلاثة، يتوجّب على أصحاب العمل تقديم طلب تأشيرة دائمة وتصاريح إقامة للعمّال، والحرص على إتمامهم لفحوصاتهم الطبية. يستطيع عمّال المنازل النيباليون أيضًا في قطر تسوية وضعهم لناحية التوظيف والهجرة لدى وصولهم إلى البلاد حاملين تأشيرات سياحية.

في سبتمبر/أيلول 2019، أنشأت وزارة التجارة والصناعة القطرية "الشركة القطرية للاستقدام" ("ويزة")، وهي شركة عامة مسؤولة عن توظيف وتعيين عمّال المنازل في منازل خاصّة كعمّال غير مقيمين على أساس مؤقت، وذلك كجزء من مبادرة مدعومة من منظمة العمل الدولية ترمي إلى توسيع نماذج التوظيف لعمّال المنازل. بموجب الخطة الجديدة، تؤمّن شركة "ويزة" الإقامة والنقل للعمّال الذين يُفترض أن يحصلوا على بطاقة هاتف جوّال مدفوعة مسبقًا للتبليغ عن أي انتهاكات يتعرّضون لها. ما زال الوقت مبكرًا لتقييم تأثير المبادرة، لكن بحسب منظمة العفو الدولية، يمكن لنموذج "ويزة" تقديم بديل ناجع عن نموذج العامل المقيم في منزل ربّ عمله، والسماح برقابة ملائمة لظروف عمل عمّال المنازل، إذا طُبّق بالكامل وبشكل مناسب".<sup>8</sup>

في 2017، أسست الكويت وكالة التوظيف "الدرّة" المملوكة للدولة لتسهيل استقدام العمالة المنزلية الأجنبية وتخفيض التكاليف على أرباب العمل. على الرغم من أنّ "الدرّة" حصلت في البداية على حصّة أكبر من التأشيرات من أيّ وكالة توظيف كويتية أخرى وتمكّنت من استقدام عمّال منازل من مجموعة واسعة من بلدان المنشأ، سرعان ما اضطرت إلى الاعتماد على وكالات كويتية أخرى لتسهيل عملية التوظيف لأنّها لم تملك الشبكات اللازمة في بلدان المنشأ.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> منظمة العفو الدولية، "لماذا تريدين استراحة؟ استمرار انتهاك حقوق العاملات المنزليات في قطر"، 2020: 30

<sup>9</sup> فاني سرسوازي، مديرة المشاريع، منظمة Migrant-Rights.Org، مقابلة عن بُعد، 23 يوليو/تموز 2020

نظرًا لعدم قدرتها على التنافس مع وكالات التوظيف الخاصة، تحوّلت الشركة إلى مجرّد مرحلة من المراحل النهائية من التوظيف، عادةً لتسهيل إصدار تصريح الإقامة، على الرغم من أنّها تهدف أساسًا إلى الإشراف على العملية برمتها. نتيجة لذلك، تستمرّ وكالات التوظيف الخاصّة في الكويت بتسهيل عملية استقدام عمّال المنازل إلى الكويت إلى حدّ كبير.