

# تجارب العمال المهاجرين من خارج المنطقة الاقتصادية الأوروبية في صناعة صيد الأسماك الأيرلندية





الاتحاد الدولي لعمال النقل

# تجارب العمال المهاجرين من خارج المنطقة الاقتصادية الأوروبية في صناعة صيد الأسماك الأيرلندية:

ظروف العمل ، حالة الهجرة والتنفيذ

كلودنا ميرفي ، ديفيد م. دويل  
وستيفاني طومسون

جامعة ماينوث قسم القانون



## ملخص تنفيذي

### خلفية

تم إجراء هذا البحث في قسم القانون بجامعة ماينوث من قبل الدكتور كليودنا ميرفي والدكتور ديفيد دويل وستيفاني طومسون. تم تمويل البحث من قبل الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF). تم تصميم هذا التقرير بتمويل من جامعة ماينوث (MU).

### أهداف البحث

الهدف من هذه الدراسة البحثية الاجتماعية والقانونية هو تقييم ظروف العمل الحالية ، وحالة الهجرة ، وتجارب إنفاذ العمال غير الأوروبيين في المنطقة الاقتصادية (EEA) في أسطول الصيد الأيرلندي. يتم تحقيق ذلك من خلال تحليل المقابلات المتعمقة مع 24 عاملاً من خارج المنطقة الاقتصادية الأوروبية يعملون حالياً في صناعة صيد الأسماك.

### مناهج البحث العلمي

يعتمد تحليلنا على مقابلات شبه منظمة أجريت مع 24 عاملاً من العمال المهاجرين الذكور في صناعة صيد الأسماك الأيرلندية. عاش أكثر من نصف المشاركين في أيرلندا لمدة 10 سنوات أو أكثر. كان الأشخاص الذين تمت مقابلتهم من الصيادين ذوي المهارات العالية ولديهم مجتمعين أكثر من 200 عام من الخبرة في الصيد.

### تقرير مترجم

نريد أن يكون الأشخاص الذين تمت مقابلتهم لهذا البحث قادرين على رؤية كيف قدمنا التجارب التي تمت مناقشتها والتوصيات التي قدمناها. لهذا السبب ، قمنا بترجمة قسمي «النتائج» و «التوصيات» من التقرير. إذا كنت ترغب في قراءة التقرير الكامل ، المتاح باللغة الإنجليزية ، يرجى الاتصال بالباحثين ، أو مايكل أوبراين في الـ ITF للاطلاع على نسخة منه. [cliodhna.murphy@mu.ie](mailto:cliodhna.murphy@mu.ie)



## النتائج

### ملخص

بشكل عام ، تشير المقابلات إلى أن ظروف العمل في قطاع صيد الأسماك لم تتحسن بشكل ملحوظ منذ آخر دراسة نوعية أجرتها MRCI في عام 2017. كانت ساعات العمل الطويلة للغاية مع فترات راحة قليلة ، وأجور منخفضة للغاية (عادة ما تكون أقل من الحد الأدنى للأجور مقابل ساعات العمل) ، والإهانات العنصرية والإساءة اللفظية هي التجارب الشائعة للأغلبية الساحقة ممن تمت مقابلتهم. بكلمات أحد المشاركين: «ما يحدث كثير ، كثير من الناس... بالتأكيد يعيشون ويعملون في ظروف بائسة ويتقاضون رواتب منخفضة للغاية» (T12).

أفاد بعض المشاركين (5 إجمالاً) بأنهم راضون بشكل عام عن وضع عملهم. أفاد بعض المشاركين (5 إجمالاً) بأنهم راضون بشكل عام عن وضع عملهم. وصف اثنان ممن أجريت معهم مقابلات قائدينهم بأنهم «رجل نبيل» (T17) و «صديق» (T10) ، على التوالي. كان التحدي الرئيسي أمام هؤلاء الأفراد هو عدم اليقين بشأن وضعهم من حيث الهجرة وانعدام الحرية في تغيير صاحب العمل أو القطاع (مثل T19 ، T17 ، T16). أشار جميع المشاركين الذين كانوا على دراية بـ AWS باستثناء اثنين منهم إلى أن الظروف في القطاع قد ساءت بشكل عام منذ عام 2016. تم تحديد قضيتين رئيسيتين:

### 1.

يمكن لمالكي القوارب استخدام عقد AWS ، الذي يربط العامل بصاحب عمل فردي وضرورة تجديد العقد ، كوسيلة لتهديد العمال واستغلالهم (مثل ، T1 ، T2 ، T3 ، T4 ، T5 ، T11 ، T14 ، T18 ، T20).

### 2.

لا يبدو أن عقد AWS ، الذي يستند إلى نموذج متوسط أسبوع العمل ، يتناسب مع ممارسات العمل في الصناعة وينتج عنه أجور أقل للعاملين بعقد عمل أو عمال غير موثقين من أولئك الذين يعملون في «أساس المشاركة». فيما يتعلق بالتفتيش والإنفاذ والشكاوى ، أبلغ معظم المشاركين عن مشاركة ضئيلة أو معدومة في عملية تفتيش العمل. كان الخوف من فقدان تصريح العمل والعمل ، إلى جانب حواجز اللغة ، من التحديات الرئيسية التي يواجهها العمال في التعامل مع أصحاب العمل أو المفتشين للبحث عن ظروف عمل أفضل. يبدو أن هناك حواجز مماثلة لطلب المشورة القانونية.

## التوصيات

بناءً على النتائج الموضحة أعلاه ، نقدم التوصيات العملية التالية:

### 1.

التوصيات المتعلقة بالهجرة (تُقرأ معًا):

- تسهيل وصول الصيادين المهاجرين غير الموثقين إلى مخطط تسوية الأوضاع الذي تخطط له وزارة العدل.
- السماح للطلبات بتغيير إذن Stamp 1 إلى Stamp 4 (وفقًا للقسم 4 (7) من قانون الهجرة لعام 2004) والإسراع في النظر في مثل هذه الطلبات من أجل الاختلافات في الإذن.

### 2.

إذا كان سيتم الاحتفاظ بـ AWS:

- يجب منح تصاريح AWS للقطاع بدلاً من ربطها بصاحب عمل فردي.
- مراجعة وإصلاح نموذج العقد المستخدم في AWS - لا يزال غير متوافق مع ممارسات الصناعة ويبدو أنه تم انتهاكه في كل حالة تقريبًا خاصة فيما يتعلق بساعات العمل والأجور ، مما يؤدي إلى عدم المساواة في الأجور على السفن.

### 3.

يجب على لجنة علاقات العمل (WRC) ومكتب المسح البحري التابع لوزارة النقل (MSO) القيام بمزيد من أعمال التوعية والتحدث مباشرة إلى الصيادين المهاجرين على انفراد. يجب أن يكون المفتشون الذين يراقبون ظروف مكان العمل مصحوبين بمتربين فوريين مدربين عند إجراء مقابلات مع الطاقم المهاجر.

### 4.

تسريع حصول WRC على الاختصاص القضائي لقواعد وقت العمل لضمان اتباع نهج منسق لإنفاذ الحقوق المتعلقة بالعمل. في الفترة الانتقالية ، يبدو أن عمل MSO وثيق الصلة بالمسائل المتعلقة بالاتجار بالبشر ويمكن الاعتراف بذلك بشكل أكثر صراحة.

### 5.

إزالة الحواجز القانونية للمطالبة بحقوق العمل. على وجه الخصوص ، يجب تمكين العمال غير المسجلين لمتابعة مطالبات التوظيف: الآلية الحالية المقدمة من خلال القسم 4 من قانون تصاريح العمل (المعدل) لعام 2014 غير كافية ويجب مراجعتها وتعديلها. فيما يتعلق بالأجور المتأخرة ، سيتوافق هذا مع المادة 6 من توجيه عقوبات أرباب العمل في الاتحاد الأوروبي (التوجيه EC / 52/2009 ، الذي لم تختره أيرلندا).

### 6.

إن عدم وجود جدار حماية بين الهجرة وإنفاذ العمالة (كلتا الوظيفتين يقوم بهما WRC) هي مسألة منهجية طويلة الأمد ينبغي الاعتراف بها.

### 7.

التحقيق في قضية نقص الطاقم ومتابعتها ، والتي قد تؤدي إلى إرهاق العاملين على السفن.

### 8.

النظر في توسيع دور المنظمات غير الحكومية في القطاع التي تدعم عمليا العمال المهاجرين لمتابعة الشكاوى (ITF, MRCI, the Immigrant Council of Ireland (ICI) and FLAC) - على سبيل المثال إعطاء الصيادين الذين يتلقون أذونات AWS معلومات حول تفاصيل الاتصال الخاصة بهذه المنظمات ، بلغة يفهمونها.



