



دراسة حول
واقع وآفاق تنقل الأيدي العاملة العربية

الفهرس

رقم الصفحة

الموضوع

مقدمة

الباب الأول : الهجرة وانتقال الأيدي العاملة العربية

الفصل الأول : أشكالها .. أسبابها .. المشاكل والآثار

الفصل الثانى : موجات الهجرة

الباب الثانى : واقع العمالة الوافدة والاستخدام الأمثل للقوى العاملة الوطنية

الفصل الأول : توطين الوظائف والاستخدام الأمثل للقوى العاملة

الفصل الثانى : العمالة الآسيوية فى دول الخليج العربى

الباب الثالث :

الفصل الأول : انتقال العمالة العربية فى ظل المتغيرات

العالمية الحديثة

الفصل الثانى : حقوق الإنسان والعمالة العربية المهاجرة

الباب الرابع : تحليلات وردود بعض الدول العربية حول تيارات الهجرة

والتشريعات النافذة المتعلقة بـتنقل الأيدي العاملة العربية

الفصل الأول : تيارات الهجرة

الفصل الثانى : التشريعات النافذة المتعلقة بـتنقل الأيدي

العمالة العربية

خاتمة : بعض الحلول والمقترحات لترشيد انتقال الأيدي العاملة العربية

المراجع

الباب الأول

الهجرة وانتقال الأيدي العاملة العربية

مقدمة :

تمثل ظاهرة العمالة المهاجرة إحدى الانشغالات الكبرى على الساحة الدولية حيث تقدر أعداد العمالة الماهرة الوافدة من الدول النامية إلى الدول مرتفعة الدخل بحوالى 1.5 مليون سنويا من الرجال والنساء والأطفال يساهمون بتحويلات إلى أوطانهم تقدر بنحو 77 بليون دولار من إيرادات بلدان الهجرة وهو رقم لا يزيد عن سوى صادرات النفط العالمية فى التدفقات النقدية للتجارة الدولية بينما يعيش معظمهم فى ظروف قانونية واجتماعية واقتصادية هشة (كغرباء فى البلدان التى يعيشون فيها) .

وبعد ما جاءت أحداث الحادى عشر من سبتمبر المروعة وتداعياتها بمزيد من الصعوبات للعمالة المهاجرة وبما أثارته من خوف من الأجانب واندفاع العديد من البلدان لسن تشريعات لتعزيز إجراءاتها الأمنية والتشدد حيال الهجرات غير الشرعية , حيث أطلقت هذه الأحداث موجة من الكراهية ضد الأجانب افضت العديد من جرائم الكراهية فى العديد من البلدان .

وتتحمل البلدان العربية نصيبا كبيرا من عبء المشكلة باعتبارها مصدر للعمالة المهاجرة ومعبرا لها وأيضا كمستقبل للعمالة .

وهناك مساعى فى المنطقة العربية لتعظيم القيمة الإيجابية لهذه العمالة بشقيها الوافد والمهاجر والحد من الآثار السلبية التى قد ترافق هذه العمالة من ناحية أخرى .

وباعتبار أن حرية تنقل القوى العاملة العربية فى الوطن العربى تودى إلى انماء بالشعور القومى ويسمح بالنماذج والانصهار للعنصر السكانى فى العادات والتقاليد والقيم الاجتماعية وتعميق المصالح المشتركة .

ومن ثم فإن تحسين القوى العاملة العربية من شأنه أن يحقق تكاملا أفضل بين رأس المال البشرى ورأس المال المادى , فضلا عن تعزيز النمو الاقتصادى وتحسين فرص العمل , وتسهيل عملية التكيف على نحو أكثر فعالية مع التحديات والفرص الناجمة عن العولمة واستيعاب التكنولوجيا الجديدة .

بيد أن تغير ظروف التنقل من وإلى البلدان العربية , بعد أن تقلصت فرص العمل فى البلدان المستقبلية للعمالة نتيجة ظروف متعددة ما تزال لها انعكاستها على أوضاع التنقل خاصة منها ظروف تشغيل الوطنين وإحلال العمالة الآسيوية محل العمالة العربية وتغيير احتياجات بلدان الاستقبال إضافة إلى اعتبارات أخر , ومع كل هذه التغييرات فما يزال التنقل يمثل أهم صور التعاون العربى وعنصرا مهما فى

ميزان المدفوعات سواء لدول الارسال أو الاستقبال ومن هنا جاءت أهمية هذه الدراسة للتعرف على واقع وأفاق تنقل الأيدي العاملة العربية .

ويعود اهتمام منظمة العمل العربية بقضايا الهجرة منذ بداية التفكير في إنشائها عندما أصدر مؤتمر وزراء العمل العرب عام 1967 الاتفاقية العربية رقم (2) بشأن تنقل الأيدي العاملة ثم إصدار اتفاقية معدلة لها عام 75 (الاتفاقية رقم 4) وكذلك في إطار سعيها لتحقيق أهدافها القومية في مجال العناية بقضايا العمل والعمال ومتابعة أوضاع المهاجرين إذ ما تزال الهجرة للعمل عنصرا هاما في تخفيف حدة البطالة ومكافحة الفقر والمساهمة في تنمية الوطن العربي عامة .

رابعاً : هجرة العمالة العربية .. الآثار والمشاكل :

(1) الآثار الاقتصادية :

أن دول الاستقبال لا تستطيع تنفيذ خططها وبرامجها التنموية الأمن خلال الاستعانة بالعمالة الوافدة التي تشكل العمالة العربية جزءا كبيرا منها مما يؤثر ذلك على اقتصاديات هذه الدول المستقبلية . ويرجع تطوير اقتصاديات الدول المستقبلية إلى هذه العمالة الوافدة فبعد ما كانت تعتمد هذه الدول على إنتاج وتصدير سلعة واحدة هي النفط الخام استطاعت أن تخلق قاعدة إنتاجية بدأت تتباعد بها عن صفة الدول ذات المورد الواحد كل ذلك بفضل الامتزاج بين التمويل والتخطيط المناسبين مع وجود عمالة ماهرة مستوردة .

وبالرغم من هذا التطور الاقتصادي إلا أن الدول المستقبلية ترى أن المنافع الاقتصادية المترتبة على استقدام عمالة وافدة ضئيلة حيث يميل هؤلاء العاملين إلى الميل للادخار مما يزيد من عملية التحويلات الأمر الذي يؤدي إلى تحريم اقتصاديات هذه الدول من إعادة ضح وتدوير جزء كبير من دخول العمالة الوافدة إلى الاقتصاد وتسربه خارجا مما يؤثر على الإنتاج المحلي الإجمالي والدخل .

في نفس الوقت الذي تستفيد العمالة الوافدة من جميع الخدمات والرعاية الاجتماعية مثل أسعار الكهرباء والماء والخدمات الصحية المختلفة دون التمييز بين المواطنين والوافد .

أما بالنسبة لدول الارسال فأنها تعترف بأهمية تحويلات أبناءها المهاجرين حيث تؤدي هذه التحويلات إلى دعم احتياطياتها من النقد الأجنبي والقضاء على الخلل في ميزان المدفوعات ويمكن استثمار جزء من هذه التحويلات مما يزيد من الآثار الإيجابية على اقتصاد دول الارسال . ومن ناحية أخرى لا تنكر دول الارسال أهمية هجرة العاملين في التخفيف من حدة البطالة . ولكن هناك مجموعة من الآثار السلبية التي نتجت عن هجرة أبناء دول الارسال منها تفرغ قطاعات مهمة من العمالة الماهرة وخلق عجز حقيقي في بعض المهن والمهارات كما أن تحويلات المهاجرين لا تعوض عن كلفة تدريب وتأهيل هؤلاء المهاجرين وادى ذلك إلى تشغيل عمالة أقل مهارة وارتفاع كبير في كلفة التدريب والتأهيل . ولم يتوقف الأمر عند هذا الحل بل امتد في بعض القطاعات لترتفع الأجور المحلية نتيجة حدة النقص في بعض المهارات المطلوبة مما أدى إلى التضخم الذي التهم بدوره جزءا كبيرا من المنافع المترتبة على الهجرة .

(2) الآثار الاجتماعية :

تشير بعض المصادر إلى أن نسبة الذكور إلى الإناث خلال عام 1975 في الدول المستقبلية للعمالة بلغت (100.14) في السعودية , (100.37) في الإمارات¹ , ومن ثم يؤدي ذلك إلى خلق ظاهرة تسمى

¹سياسات الهجرة والسكان في المنطقة العربية (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا) الاسكوا 2001 الأمم المتحدة .

بتذكير المجتمع أى ارتفاع نسبة الذكور عن الأناث ويرجع ذلك إلى زيادة هجرة العازبين من الذكور بشكل جوهري أو ممن لا يستقدمون عائلاتهم وتسبب هذه الظاهرة خلل سكاني خطير .

ومن ضمن الأشكاليات الاجتماعية للعمالة الوافدة مثل تحديد أماكن معينة ومحددة يتم فيها إقامة العمالة الوافدة والعيش فى شبه عزلة عن المجتمع مما يؤدي ذلك إلى عدم إقامة أية علاقات طبيعية بين المواطنين والعمالة الوافدة وترجع هذه الظاهرة إلى قوانين دول الاستقبال وأنظمتها وعاداتها وممارساتها التى عملت على تكريس هذا الوضع . كما أن فوارق الدخل بين المواطنين والعمال الوافدين لا تسمح إلا لعدد محدود من الوافدين بالعيش فى مناطق يجاورون فيها المواطنين ويختلطون معهم فى حياة اجتماعية طبيعية .

أما بالنسبة لدول الارسال فأنها تتقدم بشكاوى عديدة تتعلق بمشاكل التعامل مع المهاجرين ومن هذه المشاكل عدم شعور المهاجر بالأمن والاستقرار الوظيفى والتعرض للطرد والتسفير من قبل الكفيل . كما أن الخلل فى التركيبة السكانية التى أشرنا إليها من قبل تؤدي إلى ظاهرة تآنيث مجتمع دول الارسال وذلك لهجرة الذكور ويؤدي ذلك إلى مشاكل اجتماعية جمة من خلال عدم وجود وخلق جو عائلى طبيعى للأطفال مما يترتب عليه زيادة حدة الانحراف والجريمة .

(3) الآثار السياسية :

هناك تخوف من قبل دول الاستقبال من تأثير العمالة الوافدة على طبيعة الحياة والتفكير السياسى لدى مواطنيها وبما أن معظم العمالة الوافدة تنتمى إلى دول ذات أنظمة ليبرالية مقارنة بدول الاستقبال , دول تمارس فيها الديمقراطية السياسية إذا فأن دول الاستقبال تخشى انتقال الفكر الليبرالى السياسى ولكن ثورة الاتصالات والمعلومات الحديثة أخذت تقوض هذه التوجهات وتفريغها من مضمونها . إذ لم يعد هناك حدود سياسية تمنع انتقال الأفكار والمفاهيم وذلك من خلال الانترنت والأقمار الصناعية حيث لم يعد بمقدور الدول أن تمارس أى أدوار خفية على مواطنيها ورغم هذا التراجع ما زال المراقبون يهزون التشدد فى منح التأشيرات إلى اعتبارات سياسة توليها دول الاستقبال أهمية محددة وكذلك اهتمامها بتنويع مصادر العمالة الوافدة إليها .

كما تحاول دول الاستقبال الاستفادة من العمالة الفائزة لبعض دول الارسال فتجعل منح التأشيرات أو منعها مرتبطا بمدى التوافق السياسى مع هذه الدولة .

الباب الثانى

واقع العمالة الوافدة
والاستخدام الأمثل للقوى العاملة الوطنية

الفصل الأول : توطين الوظائف والاستخدام الأمثل للقوى العاملة العربية

لقد شهدت حركة هجرة العمالة العربية وخاصة إلى الدول النفطية عدة مراحل لكل مرحلة منها خصائصها وانعكاساتها وآثارها على دول الأرسال ودول الاستقبال . ولعل من اللافت في هذا المجال أن هجرة العمالة العربية تمثل آلية غير منظمة وغير منضبطة لاستيعاب فائض العمالة في دول الأرسال الأمر الذي حال دون أن تؤدي هذه الهجرة إلى حل المشاكل التي تعاني منها أسواق العمل العربية .

فنجد أنه في بعض البلدان المنتجة للنفط يكون المعروض من العمالة الوطنية منخفضا انخفاضا غير مألوف وذلك ليس فقط لانخفاض عدد السكان ولكن أيضا لغياب المرأة عموما من القوى العاملة ولازدياد عدد الطلاب في مراحل التعليم العالي ونتيجة للنمو الاقتصادي السريع مشفوعا بالعرض المحدود من العمالة الوطنية في دول التعاون الخليجي ما بين 1970 و 1985 وأصبح الاعتماد ملحوظا على العمالة الوافدة خصوصا من البلدان غير المنتجة للنفط . هذا وتشكل العمالة الوافدة 35% من القوى العاملة في المتوسط وتصل إلى 80% في بعض البلدان , فبعد دخول العمالة العربية المهاجرة في مرحلة العودة إلى دول الأرسال مع تراجع الطلب عليها في دول الاستقبال عادت دول الأرسال لمواجهة الاختلالات التي كانت سائدة في أسواق العمل فيها وبل نتج عنها أشكالات إضافية واجهتها هذه الدول نجمت عن عودة أعداد كبيرة من أبنائها إلى أسواق عاجزة عن استيعابهم . إضافة إلى ما توجهه الدول العربية اليوم من تحديات تفرضها العولمة وما تمليه من تعزيز لقدراتها التنافسية في الصناعات وخاصة تلك التي تتمتع فيها بميزات نسبية وتعمل على تحقيق التوازن المالي إلى جانب تطوير القطاع الخاص وتزويده بالموارد البشرية الماهرة مع كل ما تعانيه هذه التحديات من انعكاسات على البطالة والهجرة . وفي ضوء هذه التحديات والاختلالات فإن الحاجة باتت ملحة إلى اعتماد سياسات واتخاذ إجراءات وطنية وإقليمية تهدف إلى تنظيم عملية الهجرة , تعزيز جوانبها الإيجابية والحد من آثارها السلبية على جميع الأطراف .

كما كان لانحسار الثروة النفطية وتراجع أسعار النفط أثرا بالغا في ظهور الهجرة العائدة والتي تسارعت ليس فقط أثر حرب الخليج الثانية , بل وبعد استكمال مشاريع البنية الأساسية والمرافق العامة والمنشآت الصناعية والتجارية في دول الخليج وعملية إحلال العمالة العربية وتظهر البيانات الحديثة أن العمال العرب المهاجرون والذين كانوا يشكلون نسبة 70% من مجموع العمال الوافدين في دول الخليج في منتصف السبعينيات , قد تراجعت نسبتهم إلى أقل من 40% من إجمالي العمالة الوافدة هناك في منتصف السبعينيات .

ومما لا شك فيه أن تراجع أسعار النفط قد دق ناقوس الخطر في الدول النفطية وأدى إلى إعادة تقييم وترتيب أولويات الانفاق الحكومي على البرامج والمشاريع في جميع القطاعات , للحد من الزيادة المتراكمة في الدين الحكومي والعجز في الميزانية فقد تراجع معدل النمو السنوي للنتائج المحلي الإجمالي الحقيقي إلى حوالي 2.5% خلال الفترة من 1993 – 1997 مقارنة بمعدل 9% في نهاية الثمانيات مما أثر على إمكانات النمو والتشغيل وارتفعت في الوقت نفسه نسبة النفقات العامة إلى الناتج المحلي الإجمالي الأمر الذي دفع معظم دول الخليج إلى الاقتراض لمواجهة العجز في موازنتها وميزان مدفوعاتها والذي تراوح بين 3% و 15% من الناتج المحلي الإجمالي عام 1997 مما ترتب على كل هذه العوامل انخفاض الانفاق الاستثماري من حوالي 20% إلى 25% .

هذا وقد انعكست كل هذه التغيرات السابقة على أسواق العمل في هذه الدول وبالذات فيما يخص التشغيل الحكومي حيث لم تعد فرص العمل كافية لاستيعاب الأعداد المتزايدة من خريجي الجامعات وحملة المؤهلات فوق المتوسطة الذين يعانون من البطالة السافرة . كما ظهرت البطالة المقنعة نتيجة لضغط الانفاق الحكومي والعمل على خفض بند الأجور في القطاع الحكومي حيث أشارت بعض التقديرات إلى ارتفاع معدلات البطالة في هذه الدول إلى أكثر من 14% في المتوسط في حين لا تظهر هذه البيانات الرسمية لهذه الدول معدلات أكثر من 5% في البحرين , 1.6% في الكويت 12% في الإمارات (انظر الجدول الأتي) :

وفى ظل الحجم النسبى الكبير للقوى العاملة بهذه الدول بسبب التركيب العمرى الشاب لسكانها وانخفاض الوزن النسبى لقوة العمل الوطنية إلى حجم العمالة الكلى وعلى وجه الخصوص فى القطاع الخاص حيث لا تزيد على 20% من قوة العمل الكلية فى الكويت والإمارات وقطر والبحرين والفائض من العمالة فى فئات الكتبة والعمالة غير الماهرة الحاصلين على تعليم ثانوى فأكثر فأن معظم دول الخليج أخذت بتحديد نسب العمالة الوافدة إلى أجمالى العاملين بكل مشروع وتحديد حجم الوافدين من كل جنسية فمثلا المملكة العربية السعودية وضعت ضوابط لترشيد الاستعانة بالأيدى العاملة الأجنبية فى منتصف عام 1995 . كما بدأت فى تنفيذ سياسة احلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية ومن ثم انعكست هذه السياسة على استقدام العمالة العربية فقد ترتب على عدم اصدار تأشيرات عمل للمصريين انخفاض عدد العاملين بالسعودية من 900 ألف عامل عام 1995 إلى 669534 ألف بنهاية عام 1997 (وزارة القوى العاملة 1999) ويرجع السبب فى ذلك إلى ترشيد الاستعانة بالعمالة الأجنبية منذ عام 1995 , واحلال العمالة السعودية محل العمالة الوافدة وتحديد بعض المهن التى يقتصر العمل فيها على السعوديين وعدم السماح بتجديد إقامة من يشغلها من الأجانب وكذلك تعرض كثير من المؤسسات فى المملكة إلى أزمات اقتصادية وتوقف أعمالها فى مجال الانشاءات والبناء والمقاولات وأيضاً بدأت الحكومة الكويتية منذ عام 1995 فى تنفيذ الخطة الوطنية لإعادة هيكلة التركيب السكانى بالعمل على عدم زيادة عدد الأجانب فى الكويت وهو ما سيؤدى إلى تناقض مستوى جاليات عديدة كالجالية المصرية وتعمل الحكومة القطرية حالياً على أتباع سياسة توطين الوظائف فى إطار الاصلاح الاقتصادى وقد بدأت بالفعل تقليص أعداد العمالة الوافدة فى كافة الوزرات والمصالح الحكومية بنسبة 10% كما لجأت الحكومة إلى الحد من تعيينات العمالة الوافدة فى معظم الوظائف الإدارية والاشرفية لتستوعب بدلا منها العمالة القطرية *

وبشكل عام فأن الدول الخليجية تمر الآن بمرحلة مرجعية , لايجاد توازن أفضل بين السكان والوافدين من حيث انخفاض عددهم وتغير تكوينهم , فالصناعات القائمة حالياً فى هذه المنطقة وخصوصا الصناعات البتروكيمائية تتميز بكثافة رأسمالية مرتفعة ولا تحتاج إلى نفس الحجم من العمالة كالانشاءات والمقاولات التى سادت الطفرة النفطية هذا بالإضافة إلى استخدام التقنيات الحديثة فى قطاع الخدمات والتى تحد من استخدام العمالة وانتشار العمالة الآسيوية فى كثير من المجالات كأعمال الصيانة وفى بعض الصناعات التقنية .

* سياسات الهجرة والسكان فى المنطقة العربية (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا) (الاسكوا) الأمم المتحدة 2001 .

العوامل المحددة لمعدلات إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية :

أن قلة عدد السكان وصغر العدد من العمالة الوطنية خاصة المدربة يمثل قيودا عاما على امكانيات الاحلال فى ظل التنمية السريعة لكن فى اطاره يمكن التعرف على عدد من العوامل المؤثرة التى يمكن التدخل فيها مثل :

(1) معدل جلب العمالة الوافدة :

يتحدد اتجاه نسبة القوى العاملة الوطنية إلى إجمالى القوى العاملة بأى قطاع أو مجموعة مهنية على ضوء معدل الزيادة فى هذه القوى بالمقارنة بمعدل زيادة العمالة الوافدة فاذا تساوى المعدلان ظلت العمالة الوطنية ثابتة , وإذا زاد معدل نمو العمالة الوطنية عن الوافدة ارتفعت نسبة الاحلال والعكس صحيح ويفسر ذلك انخفاض نصيب القوى العاملة الوطنية من العمالة بالقطاع الخاص فى معظم الدول الخليجية ويتضح أن نمو القوى العاملة الوطنية يتأثر بعوامل ديموجرافية واجتماعية تؤثر فى إعداد الشباب الذين يبلغون سن العمل فى كل عام , ثم نسبة من يشارك منهم فى النشاط الاقتصادى ومن يظل داخل نظام التعليم والتدريب وتحدد طاقة أجهزة التعليم والتدريب كمية العرض المتاح من القوى العاملة الوطنية المؤهلة للعمل فى القطاع الحديث .

(2) سياسة التعليم والتدريب :

هناك ارتباط وثيق بين سياسات التعليم والتدريب وسياسة التوظيف الفعالى والاحلال فنجد أن جهاز التعليم العام يؤهل الخريجين إلى الوظائف التى يتطلبها سوق العمل . ومن جهة أخرى يقوم التعليم الفنى بمهمة إعداد العمالة الماهرة وشبه الماهرة فى التخصصات التى يحتاج إليها النشاط الاقتصادى وتقوم هذه المؤسسات بإعداد وتكوين أفراد قوة العمل الجدد ويمكن الاستفادة من هذه المؤسسات الحكومية أو إنشاء مراكز تدريب نوعية داخل المنشآت الإنتاجية الكبيرة فى تدريب العمال الموجودين فى قوة العمل لترقية أوضاعهم المهنية . ويمكن لهذه المؤسسات أن تحقق أهداف سياسة الاحلال عن طريق تأهيل العمالة المتردين على أقسام التشغيل لوظائف القطاع الخاص الحديث وبتكلفة أقل وفى مجالات التخصص التى تزاولها المنشأة بالفعل والتى قد يصعب توفيرها فى المؤسسات النظامية .

أى أن تحسين الكفاءة الداخلية لمؤسسات التعليم والتدريب له الأثر الكبير فى الاسراع بانتاج أفراد قوة العمل المؤهلين وخفض الرسوب وإعادة الصف ورفع نوعية أفراد قوة العمل عن طريق خفض معدلات التسرب .

(3) سياسة الأجور :

نجد أن العامل عادة ينظر إلى العمل كوسيلة وليست غاية فهو وسيلة لتحقيق الدخل المناسب للوفاء بالتزاماته . ومن ثم يلجأ العامل إلى الوظائف التي تحقق له أعلى دخلا في نفس الوقت الذي يبحث فيه صاحب العمل عن العامل ذو الأجر المنخفض ففي الدول الخليجية نجد نسبة إقبال العمال الوطنية على الوظائف الحكومية كبير جدا وذلك لارتفاع الأجور في هذا القطاع .

ومن الطبيعي أن تؤثر قوى السوق في توزيع العمالة الوطنية على أنواع النشاط بالقطاع الخاص وحيث أن تباين الأجور ومستوى الحوافز بين قطاعات النشاط يلعب دورا كبيرا في ذلك . ولما كانت أعلى الأجور تقدمها قطاعات النفط والنقل والتخزين والبنوك والكهرباء فأنها تتجه إليها وتنصرف عن القطاعات التي ينخفض فيها مستوى الأجور مثل الخدمات الشخصية وتجارة التجزئة ومقاولات البناء والتشييد وحيث تعتمد هذه القطاعات على العمالة الوافدة بشكل رئيسي .

كما أن عامل قسوة الظروف المناخية في دول الخليج وطبيعة العمل وظروفه تضعف من جاذبية قطاع البناء وهو أكبر مستخدم للعمالة في البلدان العربية الخليجية للقوى العاملة الوطنية .

(4) مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي :

تدل جميع الاحصائيات أن نسبة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي في البلدان العربية الخليجية منخفضة للغاية ويرجع ذلك لأسباب اجتماعية وموروثات ثقافية ويتشابه الحال في بعض دول شمال أفريقيا بالرغم من تعرضها للتيارات الحضارية الغربية لفترة طويلة وعراقة أجهزة التدريب والتعليم .

وتتركز عمالة المرأة في البلدان العربية في قطاعات الخدمات مثل التعليم والصحة وكذلك في الأعمال المكتبية في معظم الوزارات وفي بعض الأنشطة الاقتصادية الحديثة بالقطاع الخاص كالبنوك .

ومن المتوقع مشاركة الأناث في قوة العمل الوطنية في عدد من البلدان العربية الخليجية إلى الارتفاع عن مستواها الحالي ويرجع ذلك للتوسع الكبير في تعليم الإناث في جميع البلدان العربية الخليجية أي أن هناك علاقة طردية بين التعليم والمشاركة في النشاط الاقتصادي .

إلا أنه ليس من المتوقع زيادة مشاركة النساء غير المتعلمات سواء في الريف أو الحضر سواء بتأثير وجود العمالة الأجنبية أو عدم وجودهم . ومع انشاء الجامعات الوطنية ستزيد مشاركة الأناث وترقية أوضاعهم المهنية والاقتصادية بشكل عام ومما سبق يتضح لنا أن زيادة مشاركة المرأة في النشاط

الاقتصادى الإنتاجى والخدمى بالمجتمع يمكن أن تساهم إلى حد كبير فى جهود الاحلال وتقليل حجم العجز فى سوق العمل الوطنية وتغطية جانب من الاحتياجات الإضافية السنوية من القوى العاملة .

تحقيق الاحلال ومراعاة كفاءة الاستخدام والتوفيق بينهما :

أن تحقيق الاستخدام الفعال للقوى العاملة الوطنية يؤدي إلى تحقيق الاحلال السليم .

حيث قد تتعارض أهداف سياسة الاحلال مع الاستخدام الفعال للموارد البشرية المحدودة فى البلدان العربية الخليجية على المدى القصير فمثلا عندما تفتح هذه البلدان باب الوظائف الحكومية فى شتى المستويات وخاصة للتخصصين والتقنيين مدفوعة بالرغبة فى تحقيق السيطرة على الجهاز الإدارى الكبير للدولة وتسيير دفته بيد المواطنين وقد تحقق ذلك بالفعل فى كل البلدان العربية الخليجية , فانها قد تتغاضى عن شروط الاستخدام الأمثل فى كثير من المواقع كتعيين الاختصاصيين فى مناصب إدارية هامة . ونظرا لأن إنتاجية القطاع الحكومى فى معظم البلدان بوجه عام تنخفض عن مثيلتها فى القطاع الخاص أو شبه الخاص . فأن توجيه القوى العاملة المؤهلة إلى القطاع الحكومى أساسا دون القطاعات الأخيرة لا يحقق بالمعايير الفنية الاستخدام الفعال لها ولكنه يجد المبرر الكافى فى تحقيقه لسياسة الاحلال خاصة إذا كانت مهمة الإدارة الحكومية إنتاجية أو رقابية أو للتوجيه أو التأثير فى سياسة الإنتاج بالقطاع الخاص .

ومن الجوانب الهامة للاستخدام الفعال مراعاة النسب المعيارية للمستويات المهنية والوظيفية المختلفة مثل عدد العمال الذين يمكن لمراقب واحد تحقيق الإشراف عليهم أو عدد المراقبين الذى يحتاج الاختصاص إليهم لمعاونته واختلال هذه النسب يمثل هدرا للموارد ومحددا للإنتاجية . وفى ظروف جلب العمالة وتحت تأثير الانخفاض النسبى لأجورها قد لا تراعى بعض القطاعات هذه النسب وعند وضع أهداف كمية لخطة الاحلال يراعى التحقق من عدم اختلال هذه النسب أولا .

الفصل الثانى

موجات الهجرة

الموجة الأولى :

كانت تتألف من البعثات والمفطرين والطلاب المتفوقين فى مدارس الإرساليات ، جاؤوا إلى أوروبا بهدف العودة إلى بلادهم وحملوا من المفكر الأوروبى ما يساعدهم على طموحاتهم الفكرية والسياسية ولم يكن همهم النظر إلى أوروبا بصفتها مجتمعات لها مصالحها الخاصة ولها أيضا منطقتها الفكرى والسياسى

فعادوا إلى بلدانهم مشبعين بروح الإصلاح وحركة التطور ، وساهموا بحركة النهضة العربية وأصطدموا بالذين لم يروا من الفكر الأوروبي غير أثره على العالم العربي والإسلامي ومن هذا التصادم نشأت مقولة الحداثة التي لم تنتهي بعد .

الموجة الثانية

من الهجرات كانت موجة اقتصادية أثر الحرب العالمية الثانية بسبب حاجة الآلة الاقتصادية في أوروبا ليد عاملة رخيصة وبعكس الهجرة الاقتصادية في بداية القرن التي ذهبت إلى أمريكا وأمريكا اللاتينية للاستقرار فأن الهجرة الاقتصادية إلى أوروبا كانت أغلبها من بلدان المغرب العربي قضت عمرها في بناء المصانع والقطارات والسيارات وشاركت في النقابات وظل همها العودة على بلدانها للراحة وقضاء الشيخوخة وتفضل الانخراط في المجتمعات الأوروبية والتأثير فيها على الرغم من مساهمتها في حروب الاستقلال وقامت بدور ملحوظ في إنعاش اقتصاد بلدانها ، ومازالت تعتبره تلك البلدان المهمة الرئيسية للمهاجرين أن لم تكن المهمة الوحيدة .

وإلى جانب هذه الهجرة الاقتصادية العمالية حدثت هجرة اقتصادية تحبو قوامها الممولون التجار والكادرات المصرفية ، وقامت بدور الوسيط بين بلدانها والدول الأوروبية غير أن طموحاتها السياسية كانت معدومة فلم تكن محتاجة للتقرب من الكثافة العمالية المهاجرة وحرصت بأن تنأى بنفسها عن المشاكل .

الموجة الثالثة :

هي التي بدأت منذ نهاية السبعينات وتتميز بأنها مستقرة في المجتمعات الأوروبية أي أنها على خلاف لمرحلة الماضية وأصبحت جزءاً أساسياً من المشكلات الكبيرة في الجامعات الأوروبية وتستدعي حلولاً اقتصادية واجتماعية وثقافية على عدة مستويات وتشمل هذه الهجرة فروعاً مختلفة من المهاجرين :

(أ) العاملون الذين قضوا عمرهم في العمل وأصبحوا يفضلون البقاء في البلدان الأوروبية بعد أن صعبت الأحوال في بلدانهم الأصلية وبعد أن أخذوا يجرون عائلاتهم إلى بلدان الإقامة .

(ب) عائلات المهاجرين والأولاد الذين ولدوا في بلدان الإقامة .

(ج) الطلاب الذين جاءوا على البلدان الأوروبية لتحصيل العالم ولم يعودوا بسبب عدم وفرة العمل في بلدانهم الأصلية .

(د) المتمولون الجدد .

(هـ) شباب العاطلين عن العمل فى بلدانهم العربية والهاربون من الحروب والأزمات الاقتصادية .

صعوبات الاندماج :

يبلغ تعداد هؤلاء المهاجرين فى أوروبا بين 25 – 30 مليون نسمة منهم حوالى 10 ملايين يحملون الجنسية الأوروبية و 10 ملايين يحملون أوراق الإقامة وهم بذلك مرشحون لحمل لجنسية والباقي متواجدون فى أوروبا بصفة غير قانونية وهم موزعون على البلدان الآتية فرنسا، إيطاليا ، بريطانيا ، ألمانيا ، بلجيكا ، هولندا ، سويسرا ، السويد ، النرويج ومن المرجح أن يبلغ عدد المهاجرين فى هذه البلدان حوالى 100 مليون نسمة عام 2001 وذلك نظراً لضعف الولادة وزيادة نسب الشيخوخة فى هذه المجتمعات وأيضاً بسبب توقعات إعادة النهوض الاقتصادى والحاجة إلى اليد العاملة (1) .

لذا فأن مشكلة ترحيل إلى بلدانهم الأصلية لا يطرحها إلا بعض المنظمات العنصرية الصغيرة والشعبوية أما الأحزاب الأخرى من اليمين واليسار أى أحزاب الجمهورية فإنها تطرح مشكلة حل مسألة المهاجرين باندماجهم فى المجتمعات التى يقيمون فيها لكن الاندماج دونه صعوبات متعددة الأوجه والجوانب :

1- لقد اندمج مهاجرو أوروبا الجنوبية إلى أوروبا الغربية فى مجتمعات الإقامة والعمل دون صعوبات جمة لأن أوروبا الغربية لم تكن تعاني وقتها من أزمات اقتصادية واجتماعية . وكانت وفرة فرص العمل تتقدم لمن يطلبها بسهولة وهذا حجر الأساس فى مجتمعات كل ثقافتها وإداراتها وقيمتها على العمل مما يعنى :

(أ) أن وجود فرص العمل يؤدي إلى انخراط المهاجرين بين المواطنين وتوزيعهم على كل المناطق (1) ملاحظات ختامية حول قضايا الهجرة : أهمية سعي المهاجرين لتشكيل ثقل سياسي د / قاسم عز الدين والحصول على مسكن لائق والتمتع بكل حقوق المواطنين من تعليم جيد وخدمات صحية عالية وفي خيمايش اجتماعية مقابل اقتطاع نسبة من أجورهم ومشاركتهم فى المدفوعات بينما تقلص فرص العمل أدى إلى انعزال المهاجرين العرب فى أحياء خاصة معزولة وأدى إلى تكديسهم فى تجمعات سكنية تنعدم فيها الظروف الصحية وأدى أيضا إلى خفض مستوى تعليم أولادهم فى مدارس أحيائهم السكنية بسبب الظروف التى يعانى الأهل كما أدى أيضا إلى عجز كبير فى ميزانية صناديق الضمانات الاجتماعية والصحية التى تتولى مهامها فى هذه المناطق ونتيجة لهذه الحالة فأن العاطلين عن العمل ينتجون بدورهم عاطلين عن العمل منش باب تنفشى فى صفوفهم موبقات السرقة والتهرب وتترسخ فيهم أفكار التهميش والتمرد .

(2) الاختلاف الدينى والثقافى :

المشكلة الأخرى التى تعيق الاندماج مقارنة مع مهاجرى أوروبا الجنوبية هى الاختلاف الدينى والثقافى بين المهاجرين العرب وبلدان إقامة الهجرة . فهذه البلدان ليست مهيأة لرعاية الشؤون الدينية والثقافية المختلفة عن ديانة مواطنيها بسبب طبيعة قوانينها المدنية العلمانية التى تترك تلك الشؤون لحرية معتقد الفرد ما يعنى أن تلك الشؤون تتولاها الكنيسة والجمعيات التى تشكل سلطة قوية تحسب حسابها السلطة السياسية وترعاها فى قوانينها (حق إنشاء مدراس خاصة ، إعفاءات من الضرائب ، تسهيلات مختلفة) فضلا عن ذلك فإن هذه القوانين نشأت فى تاريخ من المساومات بين السلطة المدنية والسلطة الدينية الكنيسة واليهودية فيما بعد بينما كان التاريخ نفسه تاريخا عدائياً تجاه الديانات والثقافات الأخرى ما زالت أثاره متوارثة ومعمولا بها وقد استطاع اليهود أن يقلبوا هذه الآثار لمصلحتهم بعد معارك سياسية وقانونية مضنية بينما لم يهتم المسلمون بهذا الأمر والنتيجة اليوم هى أن التعريض باليهود أو بذكرهم دون مديح يلقى جزءا المحاكمة بتهمة جريمة العداة للسامية بينما التعريض للدين الإسلامى يعتبر شكلا من حرية التعبير وينعكس ذلك فى الحياة اليومية والسياسية والإعلام .

(3) الارتباط بالبلد الأسمى :

والمشكلة الأخيرة التى تعيق اندماج المهاجرين هى مسألة الارتباط بين المهاجرين وبلدانهم الأصلية من جهة والتاريخ السياسى بين أوروبا وتلك البلدان من جهة أخرى .

فالبلدان المصدرة للهجرة كانت مستعمرة من البلدان الأوروبية ونشأ بينهما تاريخ طويل من الصراع والحروب ما زال يجر أذياله حتى اليوم . وتعانى تلك البلدان من أزمات وصراعات داخلية ليست الدول الأوروبية بعيدة عن التدخل فيها . وقد أصبحت اليوم هذه البلدان على مقربة من الحدود الأوروبية الموحدة لكن أوروبا لم تزل بعيدة عن الإنجاز للوحدة السياسية والاجتماعية على الرغم من إنجاز الوحدة الاقتصادية وهذا ما يجعل الدول الأوروبية متأرجحة بين تاريخها وبين مستقبلها . وتتخبط فى السياسة وراء دورها الخاص ومصالحها من جهة و وراء الحلف الأطلسى والسياسية الأمريكية من جهة أخرى وفى هذا الضياع والتخبط يعتبر المهاجرون أن العدائية التى تشارك فيها أوروبا أو تشكلت عنها أحيانا تجاه بلدانهم الأصلية إنما هى عدائية تجاه بلدانهم الأصلية إنما هى عدائية تجاههم أيضا وتحول دون اندماجهم فى مجتمعات لم تكن لهم إلا العداة .

المهاجرين بدأوا يفرزون طاقات متعلمة تحتل بعض المواقع المتوسطة في البلديات والأحزاب السياسية والمرافق العامة ويحاولون أن يدلوا بدلهم عن طريق الجمعيات التي تهتم بهذا الشأن لكن الطريق ما زال طويلاً وشاقاً أمامهم إذا أن الأغلبية الساحقة من المهاجرين تعاني من ظروف اليأس والاعتياش على المساعدات الاجتماعية وفشل الأولاد في حق التعليم والإعداد لوظائف العمل والأسوأ من ذلك فأن المهاجرين يعوزهم التنظيم والمشاركة في الحياة العامة واستيعاب المنطلق الداخلي في المجتمعات الأوروبية أي :

1- تشكيل ثقل سياسي عن طريق المشاركة بالاقتراع لكي يتنازل السياسيون أصواتهم وتلبية مطالبهم على غرار باقي المواطنين .

2- تشكيل هيئة قوية قادرة على أن تفاوض باسمهم وتقدم حلول لمشاكلهم .

3- العمل على تطوير القوانين المتعلقة بهم من ضمن القوانين العامة .

وهذا يقتضى عملاً تثقيفياً وإعلامياً يركز على ما يلي :

1- فتح باب النقاش في إمكانية تطوير دور الهجرة وإخراجها من الصراع الأبدى بين الشرق والغرب .

2- النظر إلى مسألة الهجرة باعتبارها جزءاً أساسياً من أوروبا الموحدة يمكنها أن تلعب دوراً كبيراً في السياسة الداخلية والسياسة الأوروبية تجاه بلدانهم الأصلية .

3- القيام بإجراء تحقيقات صحافية في المدن والدول التي يعيش فيها المهاجرين .

4- فتح باب النقاش بين الجمعيات التي تعنى بشؤون المهاجرين .

5- استعراض قوانين سياسة الاندماج والصراعات الناشئة بصورها .

6- محاوره المفكرين والمتقنين الأوروبيين الذين يهتمون بمسألة الهجرة .

7- محاوره الكتاب والمفكرين الذين نشأوا من الهجرة واستعراض أعمالهم وأفكارهم .

8- محاوره المحامين وخبراء القانون في إمكانية تطوير القوانين الأوروبية والصعوبات التي تعيقها .

9- مشاركة بعض الجمعيات في نشر تجاربها .

10- محاوره السياسيين الأوروبيين بشأن آرائهم في خططهم السياسية .

الفصل الرابع

انتقال القوى العاملة العربية

إن ترك المواطن الأصلي بحثاً عن العمل في بلد عربي مجاور ، يعتبر ظاهرة تاريخية تختلف اختلافاً جوهرياً عن تنقل الأيدي العاملة من منطقة لأخرى داخل القطر الواحد (من البادية والمناطق الريفية إلى المناطق الحشرية) أو من قطاع اقتصادي إلى آخر داخل البلد الواحد ، وهكذا فإن هجرة وانتقال الأيدي العاملة من البلدان العربية غير النفطية إلى البلدان العربية النفطية على نطاق واسع خلال النصف الثاني من السبعينات ، يمثل ظاهرة جديدة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية العربية وبالتالي لها أبعادها التاريخية والاقتصادية والسياسية .

وعلى الرغم من وجود فروق أجرية مهمة بين البلدان العربية المصدرة للعمالة والبلدان العربية النفطية المستقبلية للعمالة فإن تلك الفروق الاجرية رغم أهميتها – لا تكفي في حد ذاتها لتفسير وفهم ظاهرة الهجرة وتنقل الأيدي العاملة على نطاق واسع فيما بين البلدان العربية في السنوات الأخيرة – إذ أن الطموحات والآمال العريضة التي تدفع بأعداد كبيرة من العاملين للهجرة إلى البلدان العربية الأخرى (النفطية وغير

النفطية) ليس مردها فقط الاستفاده من " الفوارق الاجرية " بين بلد المنشأ وبلد الهجرة وإنما غالباً ما تبنى على دوافع غير معلنة تتعلق برغبتهم الشديدة فى تغير موقعهم فى البناء الطبقي والاجتماعى فى بلدانهم وفتح فرص جديدة أمامهم للارتقاء فى السلم الاجتماعى .

وهكذا يمكن القول – دون مبالغة شديدة – بأن عملية الهجرة للبلدان العربية تكون بالنسبة لأعداد كبيرة من يطمح المهاجر من ورائها إلى اجتياز حاجز LOTTER TICKET المهاجرين بمثابة ورقة يانصيب الفقر والقهر والتهميش الاجتماعى كما تمثل للفئات المتعلمة وعالية المهارة فرصة ذهبية للانتقال إلى مراتب ومواقع اجتماعية وداخلية أعلى وهكذا بدأت فكرة الهجرة بالنسبة للغالبية على أنها عملية ضرورية ومؤقتة لمدة سنتين أو ثلاث سنوات يتم خلالها جمع المدخرات اللازمة لتأمين المسكن اللائق وتدبير متطلبات الحياة الزوجية وتدبير متطلبات الحياة الزوجية واقتناء بعض السلع المعمرة مثل التليفزيون والثلاجة وتدريباً تصبح الأوضاع الاقتصادية والطموحات الاجتماعية الجديدة الناجمة ، التى تدفع بمزيد من العاملين على اختلاف Puskfactors عن عمليات الهجرة ، إحدى القوى الطاردة مستويات مهاراتهم وتخصصاتهم – إلى الهجرة على البلدان العربية الأخرى مما يؤدي بدوره إلى توسيع نطاق الهجرة للهروب من دائرة الاقتصاد المحلى ... وهكذا تأخذ العملية طابعاً تراكمياً على مدار الزمن .

الباب الثالث

انتقال العمالة العربية فى ظل المتغيرات العالمية الحديثة

تواجه الاقتصادات العربية تحديات متعددة تفرض عليها إعادة ترتيب أولويات سياساتها الاقتصادية لتتلاءم مع الأوضاع العالمية المستجدة ومنها إعادة النظر فى حركة انتقال العمالة والتي ترجع الاهتمام بها كظاهرة رئيسية أمام التحديات والتطورات الاقتصادية والتي لاشك لها انعكاسات مهمة على أسواق العمل وانتقال العمالة .

ف نجد أن تهديدات العولمة أخذت شكلا جادا فى العالم عامة والعالم العربى بشكل خاص . حيث أن هناك اعتقاد سائد يذهب إلى أن النمو الاقتصادى سيكون علاجاً لكل المشاكل وان المشاركة فى الاقتصاد العالمى هى أفضل الفرص للعالم العربى لتحقيق إمكانات السكان المتزايدة بشكل سريع فى هذه المنطقة على مدى الثلاثين عاما الماضية إلا أنه من الحكمة بمكان أن نلقى بنظرة أكثر تمحصاً على آثار العولمة على البلدان العربية , وذلك بالأخذ فى الاعتبار الأنماط المتغيرة للهجرة فيها .

فقوى العولمة تعنى أنه لن تحتاج أية دولة أن تكون فقيرة بسبب افتقارها إلى الموارد الطبيعية أو لعزلة مواقعها أو لتركيزها على منتجات محددة . فمن الواضح أن الهجرة جزء لا يتجزأ من مستقبل الاقتصاديات العربية . كما وأن أهمية الموارد البشرية ستطغى على أهمية الموارد الطبيعية ويتفوق الابتكار على الانتاج بالجملة ومن الأهمية بمكان أن يغير العالم العربى وخاصة الدول المنتجة للنفط من اعتماده على الموارد الطبيعية حتى ينمو ويتطور ويوفر احتياجات سكانه الذين تتزايد أعدادهم تزايداً هائلاً وتتيح العولمة بالتوازى مع التغير الاجتماعى الفرص العظيمة لتحقيق ذلك , ومن الجدير بالذكر أنه مع ارتفاع معدل النمو السكانى بالبلدان العربية يرتفع حجم القوى العاملة , وتشير التوقعات إلى أنه فى عام 2030 سترتفع نسبة القوى العاملة بالدول العربية إلى 62% من المجموع الكلى للسكان أى (318) مليون نسمة , وتشكل هذه الأرقام تحدياً رئيسياً للاقتصاد , وتستلزم نمواً اقتصادياً بمعدل 6% سنوياً لاستيعاب هذه الزيادة السكانية ورغم أنه حتى فى وقتنا هذا لا تستطيع اقتصاديات هذه الدول مواكبة أحجام القوى العاملة بها , وطبقاً لتقرير الاستخدام فى العالم لعام 1995 , نجد أن 37% من العاملين القابلين للتوظيف كانوا مساهمين فى القوى العاملة بمصر , و 29% فى الأردن , 32% فى السعودية , 37% فى الكويت² .

ف نجد أن النظم المؤسسية الحالية فى البلدان العربية تجعل من الصعب على اقتصادياتها أن تحقق معدلات عالية من النمو والأزمات السكانية الناجمة عن الهجرة خلال عصر ازدهار سوق النفط تزيد من الطين بلة . ويرجع سوء الأداء الاقتصادى فى البلدان العربية إلى عدة أسباب منها :

(1) إخفاقات القطاع العام :

برغم تشابه مشكلات القطاع الحكومى فى العالم العربى فإن هذا القطاع هو الأكثر معاناة فى اقتصاديات النفط ويرجع ذلك إلى ممارسات الاستخدام الواهنة والقوى العاملة المنقسمة , وفى الكويت نجد أن 95% من العاملين بالقطاع الحكومى كويتيون , بينما نجد أن 95% من العاملين بالقطاع الخاص هم

² Arab Development Report 2002 .

من العمالة الأجنبية الوافدة , وكان لإنعدام كفاءة القطاع الحكومي فى الاقتصاديات العربية عواقب طويلة المدى على الرفاه العام وبرغم انخفاض أجور الوظائف الحكومية نسبيا عن مثيلاتها فى القطاع الخاص , فإنها مازالت مفضلة لمرونة ساعات العمل بها مما يتيح للموظفين بتعدد الوظائف , ولقصر ساعات العمل بها بالمقارنة ولمكتسباتها غير الأجرية مثل المعاشات , وقد زادت الموقف صعوبة بعد ازدهار سوق النفط , فالكل بالطبع يريد الحصول على نصيب من الثروة فنجد أن الذين لديهم مهارات فى التجارة سيجدون فرصتهم فى مشروعات القطاع الخاص , غير أن الجزء الأكبر يسعى للحصول على وظيفة حكومية لضمان العمل وبالتالي يعانى سوق العمل من نقص فى العمالة الماهرة ومن زيادة عدد العاملين فى القطاع الحكومى .

وتقوم الحكومات العربية بشكل خاص بتوفير فرص عمل مغرية دون اللجوء إلى اعتبارات للتمييز الدراسى , وبناء عليه يختار الطلبة التخصصات السهلة ويحصلوا على الدرجات بسهولة لعلمهم بأنهم لا بد أن يلحقوا بصفوف العاملين فى القطاع الحكومى . كما نجد أن الحكومات العربية تصرف الكثير من الأموال على القطاع الحكومى متمثل فى الأجور والرواتب .

وقد نتج عن سيطرة القطاع الحكومى فى الدول العربية إلى غياب الاستثمار لرؤوس الأموال الأجنبية والمحلية , ففي الثمانينات كان متوسط الإنفاق الحكومى المركزى 39% من الناتج القومى الخام فى البلاد العربية , بينما 25% فى دول جنوب آسيا 26% من دول أمريكا اللاتينية و 35% فى البلاد الصناعية , وقد شجع سوق العمل المستثمرين على استبدال رأس المال بالأيدى العاملة بدلا من تقديم الحوافز لإيجاد فرص العمل والأعمال المنخفضة الأجور هى فى غاية الأهمية لتقليص الفقر ولكنها لا تشكل بديلا عن وظائف الأجور المرتفعة .

(2) الاستثمار الزائد فى التكنولوجيا :

إن تركيز الدول العربية بشكل كبير عن استخدام التكنولوجيا المتقدمة يكلفها الكثير من المبالغ الطائلة حيث المتطلبات المادية الكثيرة فى تشغيلها وصيانتها , وعادة ما تكون هذه التكنولوجيا مرشحة من صفوة العاملين الوطنيين والوافدين . وكثيرا ماينتج عن ذلك وجود جزء من التقدم وسط محيط من التخلف مما يحد من توافر فرص العمل .

ونتيجة لاعتماد معظم الدول العربية على التكنولوجيا أدى ذلك إلى إحلال الآلة محل الأيدى العاملة مما يشكل صفوف كبيرة من العاطلين عن العمل , وهذا بدوره يزيد من معدلات الهجرة للأيدى العاملة .

(3) الفقر :

من الممكن أن تقوم الدول العربية بتقليل حدة الفقر التي تعاني منها , وذلك من خلال النمو الاقتصادى حيث تشير التقديرات إلى أن ارتفاع النمو السنوى من 0.0% إلى 1.5% وحدة قادر على إزالة الفقر عن (8) مليون فرد خلال العقد القادم وفى غياب حدوث أية تغيرات فى النمو الاقتصادى سيرتفع عدد الفقراء إلى نحو (15) مليون بحلول عام 2010³ , وهناك حاجة ملحة لزيادة معدل التوظيف السنوى عن الـ 5% الحالية لاستيعاب أعداد السكان المتزايدة .

ولتخفيف نسبة الفقر لا بد أن تصبح السياسات أكثر تركيزا على المشاكل الحقيقية مثل عدم تحديد السلطات , فعندما يكون للمواطنين القدرة على تشكيل حياتهم الخاصة يكونوا قد حصلوا على مفاتيح للدخول المرتفعة . ويمكن النظر للعملية الاجتماعية على أنها وسيلة لتحديد السلطات وارتفاع الناتج القومى , حيث ارتفاع الناتج القومى بنسبة 1% يؤدي إلى تخفيض عدد الفقراء بنسبة 1.5% . أى أن لتخفيض الفقر لا بد من النمو الاقتصادى السريع , ويتم ذلك من خلال الإصلاح الاقتصادى .

وباختصار تستطيع الدول العربية أن تنمو فى ظل الاقتصاد العالمى الجديد إذا ما جمعت بين الانفتاح الاقتصادى وخطط الاستثمار المحلية , فالموارد التقليدية للنمو فى الدول العربية لن توفر الأساس اللازم للتوسع الاقتصادى المستمر , والمشكلة الرئيسية فى الدول العربية اليوم هى عدم توازن سكانها بين العرض والطلب , فقد توقف القطاع الحكومى عن التوظيف واقتصاد النمو أخذ فى التباطؤ مع استمرار زيادة عدد السكان فى سن العمل مما يؤدي إلى عدم قدرة سوق العمل أن يكون مصدر للتنمية .

**** سوق العمل والمتغيرات الاقتصادية الجديدة :**

مما لا شك فيه أن التحولات الاقتصادية انعكست على أسواق العمل وأوضاع العمالة فيها , وفى مجال الإصلاح الاقتصادى أو إعادة الهيكلة نجد أن العديد من الدول العربية قد التزمت بتطبيق هذه البرامج مع صندوق النقد الدولى والبنك الدولى وتنطوى برامج الإصلاح الاقتصادى على ثلاثة مكونات أساسية هى : تحرير التجارة , خلق بيئة ملائمة لاجتذاب الاستثمارات الأجنبية والخصخصة . ومن أهم الآثار التى تترتب على برامج الإصلاح الاقتصادى فتح أسواق جديدة , أما المنتجات ورؤوس الأموال الأجنبية , تقلص دور القطاع العام , ومن ثم تحويل ملكية الصناعات المملوكة للحكومة للقطاع الخاص (الخصخصة) . ولكن عملية الخصخصة أدت إلى العديد من المشاكل مثل تسريح العاملين من القطاع العام , ومن ثم تفاقم مشكلة البطالة . أما تحرير التجارة الدولية فيمكن أن يؤدي إلى ارتفاع معدل نمو الناتج المحلى ومن ثم مستوى التشغيل حيث أن توسع التجارة يفتح الآفاق أمام السلع والمنتجات

³ World Bank, 1995

المحلية , ولكن الأمر المهم هو مدى تكيف إمكانات الاقتصاد مع المتطلبات الدولية للوصول للأسواق العالمية . كما يمكن للاستثمارات الأجنبية أن تلعب دورا إيجابيا فى تحفيز النمو الاقتصادى مما يترتب على ذلك خلق فرص عمل جديدة لقطاع عريض من العاملين ولكن فى حقيقة الأمر أن الإصلاح سوف يعمل على قذف العديد من العاملين إلى مصير قاتم .

وبمقارنة تجارب دول أوروبا الشرقية وروسيا مع تجارب الدول العربية فى الإصلاح الاقتصادى , تشير التقارير⁴ إلى أن أوضاع الدول العربية كانت أفضل حالا من روسيا وأوروبا الشرقية , فمثلا الدول التى قطعت شوطا كبيرا فى مجال الإصلاح الاقتصادى مثل الأردن ولبنان والمغرب وتونس ومصر بدأت استثمارات القطاع الخاص بالاستجابة على استحياء ويبدو أن تباطؤ الاستجابة واسترداد العافية يعود إلى مصداقية برامج الإصلاح الاقتصادى والشكوك التى تحوم حول نجاحها . ولا بد من اتخاذ بعض الخطوات التى من شأنها يمكن أن تعالج الخلل فى الاقتصاديات العربية وأسواق العمل حيث ترتب على حالة الازدهار النفطى التى شهدتها الدول العربية وصول اقتصاديات هذه الدول إلى مرحلة التشغيل الكامل للقوى العاملة , وأن هذا التشغيل فى واقع الأمر جاء نتيجة لتضخم الاستخدام فى القطاع الحكومى والهجرة إلى الدول النفطية التى كانت تعاني من عجز فى العمالة المطلوبة لقطاعاتها الاقتصادية المختلفة , ومن ثم أدى التشغيل المفرط فى القطاع الحكومى إلى ارتفاع الأجور فى العديد من القطاعات الاقتصادية وبالتالي تقليل العمل فى القطاع الخاص , كما برز الاختلال فى النظم التعليمية حيث انعدمت التخصصات التى تتلاءم مع احتياجات سوق العمل .

ومن ثم ترجع الصعوبات التى تعاني منها أسواق العمل فى المنطقة العربية إلى اختلال التوازن بين عرض القوى العاملة والطلب عليها مما خلق تشوهات فى اقتصاديات المنطقة وفى أسواق العمل بها , وكان لا بد من اتخاذ التدابير اللازمة لمعالجة التشوهات التى ظهرت فى اقتصاديات هذه الدول , ومن هذه الخطوات :

- إعادة النظر فى الإنفاق الحكومى لتشمل تمويل برامج يمكن أن تساعد العاملين فى التغلب على المشاكل الناجمة من إعادة هيكلة القطاع الحكومى من خلال برامج إعادة التأهيل والتدريب حيث تقوم هذه البرامج بتزويد العاملين بالمهارات المطلوبة فى أسواق العمل .
- لا بد من قيام الحكومات باتخاذ إجراءات من شأنها تعزيز الثقة بمصداقية برامج الإصلاح الاقتصادى التى تطبقها وجدوى هذه البرامج على الأمد الطويل , ف نجد مثلا أن بطء إجراءات تحرير التجارة

تقرير البنك الدولى 1995 . 4

وإصلاح القطاع العام تركز عدم مصداقية برامج الإصلاح , كما لا تشجع الاستثمارات الخاصة والأجنبية على تحمل المخاطر , الأمر الذى يحرم الاقتصاد من فرص النمو ويحرم القوى البشرية من فرص العمل .

- لابد من الاهتمام ببرامج دعم المشروعات الصغيرة حيث ثبت نجاحها فى التخفيف من حدة مشكلة البطالة بين المتعاملين فى عدد من الدول .
- إصلاح الأنظمة التعليمية وتحويل التخصصات من دعم الاستخدام فى القطاع العام إلى برامج إعادة التأهيل والتدريب لإشغال وظائف القطاع الخاص .

* * *

الفصل الثانى

حقوق الإنسان والعمالة المهاجرة

أفرز التطور فى دول مجلس التعاون الخليجى , فى منتصف السبعينات شعوب متعددة الأعراق والديانات والأجناس واللغات نتيجة لاجتياح أعداد كبيرة من القوى العاملة المهاجرة التى تجاوزت فى

حجمها وعددها عدد السكان الوطنيين المحليين . وقد أثارت أوضاع وظروف المغتربين (خاصة غير المدربين أو أنصاف المدربين العاملين بعقود مؤقتة) فى دول مجلس التعاون الخليجى وأجزاء أخرى من العالم العربى , الكثير من الانتقادات الدولية , فاتهموا بكرهية الأجانب تارة , والممارسات المخالفة لحقوق الإنسان تارة أخرى .

كما أن الظروف الثقافية والبنائية ساعدت على زيادة تعرض العمالة المهاجرة للاضطهاد من حيث علاقات السلطة التى تمهد لإمكانية الاستغلال أو المعاملة السيئة للعمالة المهاجرة . فالأوضاع البنائية فى أساسها ترتكز إلى تفاوت الأوضاع بين الوطنيين وغير الوطنيين (أو بين المواطنين وغير المواطنين) وما ينتج عنه من تفضيل وتمييز .

وتعرض العمالة المهاجرة للاضطهاد فى الدول المستقبلية لهم هى مختلفة تحليليا عن ظروف هذا التعرض فى بلادهم الأصلية التى هى فى أساسها مسألة داخلية بين الأفراد والدولة بينما الحقوق الإنسانية للعمالة المهاجرة تصبح مسألة ذات شأن دولى فقط فى البلاد المستقبلية لها .

مما أدى إلى انخفاض أجور العمالة الأجنبية المهاجرة الذى خلق بدوره الطلب على استخدامها . وإذا ما انخفض التعرض للاضطهاد ستتجه تكلفة العمالة إلى الارتفاع بالنسبة للدول المستقبلية لها فينخفض بدوره طلب هذه الدول عليها .

ف نجد أن النظام المتبع فى الدولة الخليجية هو نظام الكفالة حيث يربط العامل الأجنبى بمستخدمه بحيث يصبح معتمدا عليه قانونيا وماليا . وفى الدول العربية يجد العاملين الآسيويين والأفارقة استحالة فى ترتيب أوراقهم دون حاجة إلى مساعدة من الوطنيين المحليين وخاصة وكالات التشغيل . ومع ذلك فالعامل المهاجر مسئول عن تنسيق وضعه عند دخوله للبلاد , فإذا ترك العامل الأجنبى العمل لدى المستخدم يصبح هذا العامل هارب وغير قانونى ويتعرض للحبس والترحيب .

والعامل الأجنبى المؤقت بعقد , وهو بلا حقوق الجنسية وبلا غطاء من قوانين العمل المحلية وبلا حقوق تمكنه من تنظيم أو الانضمام إلى اتحادات العمال , يكون معرضا للاضطهاد ليس فقط بالمعنى الاجتماعى للتمييز ضده من سلطات الدولة بل لمجرد أنه من غير الوطنيين , فهم عرضة للعنصرية والكرهية من قبل المواطنين المفضلين سياسيا والذين لهم القوة الفردية والثقة لاستغلال أو طرد المغتربين .

ولن تستطيع الأنظمة العربية الاحتفاظ بإجراءاتها القمعية ورفض الاعتراف بحقوق العمالة الأجنبية المؤقتة إلى الأبد ومثلما حدث فى الثمانينات وبداية التسعينات أن تم ترحيل العديد من العمال العرب خوفا

من استمرار تواجدهم وإمكانية مطالبتهم بالمشاركة السياسية (فلسطين ومصريين ويمنيين) , فقد يكون هناك تصورا أن الآسيويين والأفارقة سيطالبون فى النهاية بالحصول على الجنسية وحق الاقتراع وحرية الديانة الكاثوليك من الفلبين والبوذيين من سريلانكا والهندوس من الهند , كما يمكن أن نتوقع المطالبة بالسماح بالزواج الأبعدى , فى جميع دول الخليج يحرم الزواج من الأجانب إلا بتصريح خاص من السلطات . وفى أغلب الدول العربية لا يحق لأبناء المواطنة الحصول على جنسية الأم إذا ما تزوجت المرأة العربية من أجنبى .

ومن ثم فلا بد من سن قوانين وتشريعات تنظم عملية تنقل الأيدى العاملة العربية , كما يجب أن يكون هناك طرق محددة يلجأ إليها المهاجرين للشكوى من المعاملة السيئة أو الإخلال بالعقود , كذلك يجب أن تتوافق العقود الموحدة مع أدوات حقوق الإنسان مثل المبادرة الأردنية حيث يجب أن يحدد العقد شروط وساعات العمل مع وقت الفراغ المناسب طبقا لقياسات العمالة الدولية .

جدول (1)

تصديقات دول مجلس التعاون الخليجى على الاتفاقيات الرئيسية لحقوق الإنسان الدولية

(فى 21 أغسطس / آب 2002)

الإمارات	السعودية	قطر	سلطنة عمان	الكويت	البحرين	الاتفاقية
--	--	--	--	1996	--	CESCR
--	--	--	--	1996	--	CCPR
1974	1997	1976	--	1968	1990	CERD
--	2000	--	--	1994	2002	CEDAW
--	1997	2000	--	1996	1998	CAT
1997	1996	1995	1996	1991	1992	CRC
--	--	--	--	--	--	MWC

المصدر : مكتب اللجنة العليا لحقوق الإنسان بالأمم المتحدة

- المعاهدة الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية . CESCR
- الاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية . CCPR
- المعاهدة الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصرى . CERD
- المعاهدة الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة . CEDAW
- المعاهدة الدولية ضد التعذيب والمعاملة أو العقاب غير الإنساني أو المهين . CAT
- اتفاقية حقوق الطفل . CRC
- المعاهدة الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأسرهم . MWC

الباب الرابع

تحليلات وردود بعض الدول العربية
حول تيارات الهجرة والتشريعات النافذة المتعلقة
بتنقل الأيدي العاملة العربية

الفصل الأول

تيارات الهجرة :

قد تكون مقومات العولمة ضمن دوافع تقوية تيارات الهجرة بما يمكن أن يحدث عنها من تفاوت بين البلدان والفئات السكانية ولما توفره من تسهيلات فى الإتصالات والتنقل وحركة أدوات وعناصر الإنتاج ,

حيث يلاحظ تزايد فى عدد الدول المصدرة للهجرة أو المستقبلة أو المصدرة والمستقبلة فى نفس الوقت مما يؤكد على استمرار حاجة البلدان المتقدمة لاستقبال مهاجرين جدد . وذلك لأسباب مختلفة منها الإبقاء على حجم السكان المتناقض أو الاستفادة من نوى الكفاءات حسب حاجة المؤسسات الإنتاجية واستراتيجياتها فى العمل والمنافسة وغير ذلك من الأسباب والاحتياجات . الأمر الذى يؤكد ضرورة معالجة قضايا الهجرة وفق رؤية شمولية واضحة المعالم تكفل التوازن بين الجهات المعنية وتتجاوز الاعتبارات الاقتصادية والحالات الأمنية الظرفية مثل أحداث (11) سبتمبر / أيلول 2001 .

أما بالنسبة لهجرة العرب والمسلمين عامة فقد تراجعت الفرص فى هذا المجال نتيجة ظهور تيارات جديدة للهجرة وتقلص تيارات أخرى شملت بعض الجاليات العربية والفرص الإضافية يقتنصها الآسيويين فى أمريكا وكندا وأوروبا . وقد جاءت أحداث (11) سبتمبر/ أيلول 2001 لتدعيم هذا التراجع . غير أن دوافع الهجرة المتزايدة وتشديد القيود على الهجرة فى نفس الوقت قد تؤدي إلى تقوية تيارات الهجرة غير الشرعية التى لا تنقطع وأن تتسع لتشمل القارات وليس مجرد بلدان الجوار بالإضافة إلى إمكانية تحويل المهاجرين المؤقتين إلى مهاجرين دائمين , كما تؤدي سياسات الهجرة المشددة إلى تدهور ظروف وشروط العمل فى كافة القطاعات والأنشطة الاقتصادية حيث أن هذه المجموعة من العمال المهاجرين بطرق غير شرعية تقبل أية ظروف وأية شروط عمل نتيجة الأوضاع الهشة التى تعيش فيها .

وقد لا تكون الدوافع والظروف المذكورة أعلاه بشأن الهجرة كافية بصفة عامة لتضخيم تيار الهجرة بشكل مفاجئ بل يجب توافر ظروف أخرى لعل من أهمها وجود علاقات اقتصادية وسياسية قديمة بين البلدان المعنية وكذلك وجود جالية مقيمة فى بلد الاستقبال قابلة لضمان إجراءات المهاجرين الجدد ومساعدتهم على السفر وإدماجهم فى سوق عمل ذو مرونة فى القواعد تسمح بذلك . أيضا يجب أن يتغير الرأى العام لبلد الاستقبال وأن يعترف بالصعوبات التى تجبر المهاجرين على ترك بلدانهم الأصلية وأن يستقبلهم وتتغير النظرة تجاههم .

وفيما يلى تحليل لردود بعض الدول العربية لتيارات الهجرة بهذه الدول :

(1) الجمهورية التونسية :

تمثل هجرة العمال التونسيين نحو البلدان الأوروبية والبلدان العربية ظاهرة اجتماعية ترجع أسبابها ودوافعها إلى عوامل تاريخية واقتصادية , تعود فى أغلبها إلى مخلفات الفترة الاستعمارية التى أحدثت

ضعفا فى الهياكل الاقتصادية جعلها غير قادرة على استيعاب كل الأيدى العاملة التى عرفت تطورا متزايدا ومستمرًا , وقد تزامنت هذه العوامل الداخلية مع عوامل خارجية تمثلت فى عدة مراحل هى :

- مرحلة أولى : هى مرحلة ما بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية حيث تميزت هذه المرحلة بنمو اقتصادى هام أنجز عنه تزايد احتياجات البلدان الأوروبية إلى الأيدى العاملة التى لم تكن غالبا متوفرة فى هذه البلدان وذلك تلبية للطلبات الإضافية للعمال الصادرة عن مختلف القطاعات الاقتصادية التى عرفت تزايد الاستثمار والتطور , مما أدى إلى استقبال الآلاف من المهاجرين من جنوب أوروبا فى البداية ثم من بلدان شمال أفريقيا .

- مرحلة ثانية : وهى المرحلة التى عرفت فيها ليبيا والبلدان العربية بالحقبة النفطية حيث طغت فيها عائدات النفط التى أحدثت استثمارات ضخمة فى عديد من القطاعات وبالتالى احتياجات كبيرة من الأيدى العاملة , وقد اتجهت هجرة العمال التونسيين نحو ليبيا المجاورة وبأعداد أقل نحو البلدان الخليجية .

ويمكن القول دون مبالغة بان الهجرة التونسية أصبحت اليوم ظاهرة مجتمعية حيث أنها شملت جميع مناطق البلاد الريفية والحضرية , وقد أحدثت تغييرات على مستوى التركيبة الحضرية فى المدن الساحلية والداخلية نتيجة الاستثمارات المكثفة التى أنجزها المهاجرون فى قطاع البناء .

كما خصت الهجرة أيضا مختلف الفئات العمرية من السكان الناشطين الذين لم تكن لهم مؤهلات فى البداية حيث كانوا غالبا يعانون من البطالة كما شملت الهجرة التونسيين الحاملين للعديد من الاختصاصات المهنية والمتخرجين من مراكز التكوين , كما أن الهجرة شملت العاملين المنتمين إلى القطاعات الاقتصادية المختلفة لأنها لم تعن العاطلين عن العمل فقط بل المشتغلين أيضا والراغبين فى تحسين أوضاعهم الاقتصادية منذ منتصف العشرية المنقضية نسجل أن الهجرة قد مست أصحاب الكفاءات والشهادات العلمية نظرا لارتفاع أعداد المتخرجين من المعاهد والجامعات وتعرض البعض منهم للبطالة خاصة نحو بلدان الاستقبال الأوروبية . ومنذ عام 1974 انتقلت الهجرة من هجرة فردية إلى هجرة جماعية عائلية أدت إلى التطور التدريجى لحجم الجالية المقيمة بالخارج وبروز تغييرات هيكلية فى تركيبها الديمغرافية والتى من أبرز مظاهرها ارتفاع نسبة النساء وتكوين الأسر وظهور أجيال جديدة للهجرة يعبر عنها بالجيل الثانى والثالث .

وكنتيجة لهذه التحولات الهيكلية فإن الهجرة لم تعد تطرح إشكالية اقتصادية فحسب بل صارت تشمل الأبعاد الاجتماعية والثقافية والحضرية , فالآثار الاجتماعية المتأتية من انتقال الأيدى العاملة

التونسية تهم العلاقات الاجتماعية , بل فى ذلك العلاقات الأسرية والعلاقات بين الأجيال , إضافة إلى التغييرات فى مستوى القيم الاجتماعية سواء كانت الفردية أو الجماعية . وقد صاحبت تيارات الهجرة التونسية إمضاء عديد الاتفاقات الثنائية تهدف إلى تنظيمها من جهة , والحفاظ على الحقوق الاجتماعية للمهاجرين . وقد شملت هذه الاتفاقيات ميادين تتعلق بتبادل الأيدي العاملة بين تونس والبلدان الأوروبية والعربية والضمان الاجتماعى ولازالت مساعى السلطات التونسية متواصلة بشأن المصادقة على هذه الاتفاقيات .

**** تيارات الهجرة التونسية :**

ترجع بداية الهجرة التونسية إلى الحرب العالمية الأولى حيث عمدت السلطات الاستعمارية إلى تسخير العمال المغاربة عامة والتونسيين خاصة للعمل فى المصانع الفرنسية إضافة إلى تجنيد الآلاف من المغاربة للمشاركة فى جبهات القتال , وتشير دراسة نشرت عام 1926 (A.Bernard) إلى أن حوالى (3000) عامل تونسى و (80000) مجند تونسى وقع تسخيرهم ما بين 1914 و 1918 .

كما تواصلت هذه العملية أثناء الحرب العالمية الثانية , غير أن عددا قليلا من التونسيين خلفا للجزائريين لم يفضل البقاء بفرنسا حيث تفيد الإحصاءات المتوفرة بأن عدد التونسيين فى الخارج مباشرة قبل الاستقلال لايتعدى (20000) معظمهم فى البلدان العربية .

وتعد فترة مابعد الاستقلال , الفترة التى أعطت الانطلاق للهجرة التونسية قصد العمل , وقد عرفت الهجرة الفردية إلى البلدان الأوروبية فى مرحلة أولى أشكالاً مختلفة , غير أنها أصبحت منظمة بفعل إبرام اتفاقيات اليد العاملة مع عدد من البلدان منذ عام 1963 مع فرنسا .

أهم مراحل الهجرة التونسية :

المرحلة الأولى : 1956 إلى سنة 1962 , من الهجرة العفوية إلى بداية تنظيمها :

إن الفترة التى تلت الاستقلال قد تميزت بعدة اختلالات ناتجة عن عدة عوامل من بينها تدمير البنية الاقتصادية للبلاد وهروب رؤوس الأموال الفرنسيين وانخفاض الانتاج .

ومن جهة أخرى اتسمت هذه المرحلة (1956 – 1962) بتحولات اجتماعية سيكون لها الأثر الكبير على نسق الهجرة التونسية :

- تحسين الوضع القانونى للمرأة التونسية خاصة بإصدار مجلة الأحوال الشخصية .

- اعتماد سياسة تعليم شاملة فتحت باب الأمل على مصراعيه لإندماج المتعلمين فى الدورة الاقتصادية والاجتماعية ولكنها لم تحل دون إفرار أعداد هائلة من الفاشلين عبر سلم الحياة الدراسية لم يروا إمكانية لفتح آفاق جديدة نحو حياة أفضل غير الهجرة إلى الخارج .
 - هجرة داخلية قوية نحو تونس العاصمة وبقية المدن الكبرى مما خلق تجمعات سكانية على أطراف هذه المدن تعيش ظروف سكنية واجتماعية صعبة .
 - يمثل النزوح الملحوظ من داخل البلاد إلى العاصمة فى هجرة أعداد هامة من الإطارات والعملة المؤهلين الذين جاؤوا ليشغلوا المناصب التى شغرت فى الإدارة والصناعة والنقل والخدمات ... على إثر مغادرة المستعمرين للبلاد التونسية إبان الاستقلال .
- تميزت هذه المرحلة من الهجرة الدولية التونسية بالصبغة التلقائية والعشوائية لظاهرة الهجرة التى عرفت تطورا كميًا مرتبطًا بالظروف السياسية الجديدة التى سادت بعد الاستقلال . فقد هاجر (9448) إلى فرنسا سنة 1956 ثم انخفض تيار الهجرة بين 1960 و 1985 إلى (2618) ثم رجع سنة 1961 ليسجل (6626) مهاجر ويتسع فى السنة الموالية 1962 إلى (8946) مهاجر .
- وتكونت شريحة المهاجرين خلال هذه المرحلة من التونسيين المسلمين الذين ارتبطت مصالحهم بالمستعمرين الفرنسيين ومن بعض التونسيين اليهود الذين آثروا الهجرة إلى أوروبا لترابطهم الاجتماعى والثقافى بها .
- أما بخصوص مستوى تأهيلهم المهنى فقد كان التونسيون سنة 1962 يتكونون من عدد عملة أقل من الجنسيات الأخرى (الجزائريون والمغاربة) ولكنهم أكثر تأهيلا . ويوجد من بينهم أكثر عددا من الإطارات المتوسطة .

المرحلة الثانية 1963 – 1969 :

تتميز هذه المرحلة بتطور هام لتيار الهجرة التونسية نتيجة لعدة عوامل : إضافة للعوامل الاقتصادية السلبية الموروثة عن الاستعمار , تجدر الإشارة إلى سياسة التعاضد التى وقع اتباعها خلال الفترة (1962 – 1969) والتى اعتمدت هيكلية النشاط الفلاحى حيث أدت إلى نزوح ريفى هام وتكوين فائض من اليد العاملة , هذا الفائض من اليد العاملة تقاوم من جراء تزايد عدد السكان الناشطين الذين لم يتمكن سوق الشغل من استيعابهم .

ففى هذا الإطار توجه المخطط إلى اعتماد الهجرة كحل لتعديل سوق العمل وتوسيع إلى تنظيم هجرة العمال التونسيين فى إطار الاتفاقيات الثنائية واعتبار الهجرة كحل وقتى لمشكلة البطالة .

وقد كانت فرنسا من جهتها فى حاجة أكيدة آنذاك إلى الهجرة التونسية والمغربية عامة لتلبية حاجياتها من القوة العاملة المختصة وغير المختصة للقيام بالأعمال التى يرفض الفرنسيون تعاطيها مثل البناء والأشغال إلى جانب الأسباب الديمغرافية .

وقد تولدت هذه الحاجيات للقوى العاملة بدول الاستقبال الأوروبية نظرا لاحتياجات عمليات التصنيع الكبرى لاقتصاديات هذه الدول وانتقالها من اقتصاديات حرب إلى اقتصاديات للتوسع الصناعى فى زمن السلام .

تطور الهجرة التونسية المراقبة (1962 – 1969)

السنة	البلد	فرنسا	ليبيا	ألمانيا	بلدان أخرى	المجموع
1962		380	--	13	40	420
1963		325	--	--	222	547
1964		616	--	49	550	1166
1965		849	126	29	472	1447
1966		810	1286	326	718	2814
1967		1010	4664	173	415	6089
1968		936	1647	481	716	3299
1969		4155	1373	2093	2312	7840
	المجموع	9081	9096	3164	5445	26786

المصدر : ديوان العملة التونسيين بالخارج والتشغيل والتكوين المهنى , إحصائيات الهجرة المراقبة .

المرحلة الثالثة للهجرة التونسية الدولية 1970 – 1974 :

تميزت هذه الفترة بتطور ملحوظ لتيار هجرة القوى العاملة التونسية من ناحية , وبدعم وضع الأسس التنظيمية لمراقبة هذا التيار من ناحية , وقد نتج هذا التطور عن عدة عوامل منها :

- نمو اقتصادى مضطرد شهدته اقتصاديات البلدان الأوروبية نتج عنه تزايد فى احتياجات المؤسسات من القوة العاملة بجميع أصنافها وحرص أصحاب الأعمال على تسديد هذه الحاجيات بانتداب القوى العاملة بجميع أصنافها فى أقرب الآجال .
- نهضة اقتصادية شهدتها الجماهيرية الليبية استوجبت انتداب القوى العاملة الأجنبية وخاصة منها التونسية .
- كما هيا التطور المتزايد الذى شهدته هذه الفترة عدة عوامل ظرفية ونفسانية نخص بالذكر منها :
- تهافت متزايد من القوى العاملة التونسية على الهجرة إلى الخارج قصد العمل ولاكتساب أموال طائلة حسب اعتقادها .
- تطور السياحة فى تونس وانعكاساتها على عقلية بعض المواطنين وفتحهم على أنماط عيش جديدة .
- التطور الإيجابى لسياسة التربية والتعليم فى البلاد والذى كان من نتائجه تفتح العقليات وتزايد الحاجيات لدى المواطنين التونسيين وتكاثر المتعلمين الحائزين على قابلية العيش فى المجتمعات الأوروبية والقدرة على التعايش مع خصوصياتها الثقافية والحضارية .

تطور الهجرة المراقبة (1970 – 1974)

المجموع	1974	1973	1972	1971	1970	البلد
2047	3333	4250	8548	8008	7908	فرنسا
25940	5004	11519	5858	2984	575	ليبيا
11864	15	2566	1524	2769	4990	ألمانيا
2501	268	612	389	897	335	بلدان أخرى
72352	8620	18947	16319	14658	13808	المجموع

المصدر : ديوان العملة التونسيين بالخارج والتشغيل والتكوين المهني (إحصائيات الهجرة المراقبة) .

المرحلة الرابعة 1975 – 1984 (الهجرة نحو ليبيا والبلدان العربية) :

تأثرت الهجرة التونسية الدولية بالأزمة الاقتصادية التي ضربت أوروبا سنة 1973 بسبب ارتفاع أسعار النفط , وتجسم ذلك فى عديد من الإجراءات التحفظية التي اتخذتها هذه الدول للحد من تيارات هجرة القوى العاملة إليها .

وقد كان المهاجرون التونسيون من بين المهاجرين الذين تأثروا بالبطالة الناجمة عن الأزمة الاقتصادية وخاصة منهم العمال غير المختصين المشتغلين فى قطاع البناء والأشغال العامة بفرنسا والعمال المختصين المشتغلين فى قطاع السيارات بألمانيا .

وتبين المعطيات الإحصائية تأثر تيار الهجرة بالإجراءات التحفظية التي اتخذتها الدول الأوروبية المستقبلية للهجرة التونسية , إلا أن أهمية الجالية التونسية فى هذه الدول لازالت قائمة بفضل ما نتج عن تمكين المهاجرين من جمع شمل أسرهم من تطور ديموغرافى ناتج عن نشاط الحركة الإنجابية .

وبداية من سنة 1975 ورغم توقف الهجرة إلى أوروبا , فإن التشغيل بالخارج قد مكن خلال المخطط الخامس للتنمية الاقتصادية (1977 – 1981) من تحقيق تعديل سوق الشغل بنسبة 77.7% حيث برزت آفاق جديدة للهجرة بالبلدان العربية ولاسيما ليبيا التي استقبلت (66558) عاملا تونسيا خلال سنوات (77 – 78 – 1979) . علما بأنه بداية من سنة 1980 , اتجه البحث عن آفاق جديدة للهجرة نحو بلدان الخليج العربى , حيث سجل عام 1981 إمضاء ثلاثة اتفاقيات لليد العاملة مع كل من السعودية والإمارات وقطر . ثم وقع سنة 1982 إمضاء اتفاقية مماثلة مع الأردن وسلطنة عمان .

ولم تكن النتائج المسجلة منذ بداية العمل بهذه الاتفاقيات فى مستوى الآمال المرجوة نتيجة لعدة عوامل ترجع بالأساس إلى بعد هذه البلدان وإلى طبيعة العلاقات المهنية ومستوى التأجير .

تطور الهجرة المراقبة (1975 – 1984)

السنة	فرنسا	ليبيا	السعودية	بلدان الخليج	بلدان أخرى	المجموع
1975	1349	3359	--	--	38	4746
1976	1532	494	307	--	34	2367
1977	1370	27313	119	--	15	28817
1978	1400	27424	16	--	68	28908
1979	1650	11821	46	--	33	13550
1980	1711	1711	342	--	45	3809
1981	1658	4465	454	--	1116	8854
1982	1113	6703	188	1161	650	9304
1983	836	2810	162	650	571	4955
1984	586	124	195	276	176	1457
المجموع	13205	86224	1829	2663	2846	106767

المصدر : ديوان النهوض بالتشغيل والعملية التونسيين بالخارج (نشرية إحصائية - ديسمبر 1984) .

المرحلة الخامسة 1985 - 2001 (إيطاليا اتجاه رئيسي للمهاجرين التونسيين) :

إن محددات الهجرة التونسية خلال هذه الفترة قد خضعت لأسباب داخلية وأخرى خارجية , فقد عرفت تونس بداية تطبيق الإصلاح الهيكلي . ورغم بعض الإيجابيات المسجلة فإن وضع التشغيل في المخطط السابع والثامن للتنمية قد عرف بعض الصعوبات حيث يلاحظ بأن طلبات الشغل الإضافية كانت تصل في المعدل سنويا إلى (67000) مقابل خلق (40000) موطن شغل سنويا . كما تجدر الملاحظة إلى أن البطالة قد شملت المنقطعين عن التعليم الذين سيكونون من شريحة المترشحين للهجرة نحو إيطاليا .

أما فيما يتعلق بالعوامل الخارجية , فيجب التذكير بأن غلق آفاق الهجرة نحو البلدان الأوروبية التقليدية ومحدودية آفاق الهجرة نحو البلدان العربية وليبيا إثر انفراج العلاقات السياسية بين البلدين بعد ما عرفت سنة 1985 طرد أغلبية العمال المهاجرين التونسيين بهذا البلد , قد شجعت الهجرة في اتجاه إيطاليا الذي سيمثل البلد المستقبل للعمال المغاربة عامة والتونسيين خاصة .

تطور الهجرة نحو إيطاليا

السنة	العدد
1985	12000
1987	16000
1989	39465
1991	62417
1993	62417
1995	48795
1996	40000
1997	53599
1998	55115
1999	62649
2000	62649
2001	62999

المصدر : وزارة الشؤون الخارجية .

** تطور الهجرة التونسية :

1- حجم المهاجرين وتوزيعهم حسب البلدان :

ارتفع حجم التونسيين بالخارج حسب آخر التقديرات الرسمية فى نهاية ديسمبر/ كانون الأول 2001 إلى حوالى (763980) تونس . وتستقبل بلدان الاتحاد الأوروبى 84.4% من مجموع المهاجرين . ويعد التونسيون المقيمون بالبلدان العربية (102725) موزعين على البلدان المغربية والخليجية . وتعتبر ليبيا البلد العربى الأول الذى يستقبل العمال التونسيون (47751) تليها السعودية (21289) ثم الجزائر (12367) . ويتواجد عدد من التونسيين فى كندا وأمريكا (17351) كما هو موضح بالجدول التالى :

توزيع التونسيون بالخارج حسب المناطق وأهم البلدان الأوروبية 2001

المجموع	أطفال	نساء	رجال	البلد
436461	122924	106552	206985	فرنسا
62999	8392	10386	44221	إيطاليا
41975	11454	11447	19074	ألمانيا
14414	3873	3066	7475	بلجيكا
9462	2670	1920	4872	سويسرا
23764	6772	4933	12069	بلدان أوروبية أخرى
59764	7626	14974	37164	البلدان المغربية
31783	9775	7955	14053	البلدان العربية
16128	3191	4366	14053	بلدان أمريكا وكندا
1358	366	236	8571	بلدان أخرى
698108	177033	165835	355240	المجموع العام

المصدر : وزارة الشؤون الخارجية .

1-1 التونسيون بالبلدان الأوروبية :

تعتبر فرنسا وإيطاليا وألمانيا وبلجيكا البلدان الرئيسية المستقبلية لليد العاملة التونسية , ورغم حداثة الهجرة إلى إيطاليا , فهي تحتل المرتبة الثانية من حيث حجم المهاجرين المقيمين بها . ويمتاز المهاجرون التونسيون المقيمون بالبلدان الأوروبية بالخصائص التالية :

- 34.00% هم دون السادسة عشر .

- 45.80% هم دون سن 25 سنة .

غير أن الخصائص الديمغرافية تختلف نسبيا لدى التونسيين بإيطاليا حيث يلاحظ أن هجرة التونسيون لهذا البلد تبقى فردية للعمل . ولا زالت نسبة الأطفال لا تتعدى 13.3% حيث أن عمليات التجمع العائلي لازالت في بدايتها . وذلك لأسباب متعددة منها تشدد الإجراءات الإيطالية في هذا المجال وعدم

توفر ظروف الاستقبال الملائمة (السكن بالأساس) في بلد يعتبر إلى زمن قريب كبلد مصدر للأيدي العاملة . كما أن اشتغال التونسيين في أعمال موسمية (الفلاحة ، الصيد البحري) أو في الخدمات وكثرة حراكهم داخل مختلف مناطق إيطاليا لا يوفران الظروف السانحة لعمليات التجمع العائلي .

2-2 التونسيون بالبلدان المغاربية

تميزت الهجرة التونسية بدول المغرب بكثافتها نحو ليبيا . غير أن هذه الهجرة عرفت ظروفًا صعبة أدت إلى طرد العمال التونسيين بشكل جماعي في عدة مناسبات (طرد 2004 عامل سنة 1969 و 43000 سنة 1972 و 32000 سنة 1985) .

وبالمقارنة مع الهجرة بالبلدان الأوروبية ، نلاحظ أن نسبة النساء والأطفال لا تتعدى 29% لأن طبيعة المهن التي يتعاطاها التونسيون وانحدارهم من الولايات المجاورة يمكنهم من العودة عدة مرات في السنة إلى عائلاتهم .

3-1 التونسيون بالبلدان العربية :

إن هجرة التونسيين بهذه المنطقة تتم في أغلبها في إطار التعاون الفنى حيث أن أغلبهم يشتغلون لمدة محددة حسب عقود عمل في قطاعات التعليم والصحة والخدمات وتجدر الإشارة إلى عدد العمال في هذه البلدان لم يعرف تطورا يذكر وخاصة بعد العودة الجماعية للعمال التونسيين بالكويت والعراق أثناء حرب الخليج .

4-1 التونسيون بأمريكا وكندا :

لم يتطور عدد التونسيين بهذين البلدين بصفة ملحوظة حتى سنة 1980 حيث وقع تسجيل ما يقارب 4700 تونسي . وقد تضاعف في ظروف 5 سنوات حيث ارتفع إلى 9200 سنة 1985 ثم واصل في التطوير منذ ذلك التاريخ . وتجدر الإشارة إلى أن الجالية التونسية بالولايات المتحدة الأمريكية المتحدة وكندا تضم نسبة هامة من أصحاب الكفاءات وخريجي الجامعات . كما تتميز الهجرة إلى كندا بالاستقرار حيث تم تسجيل نسبة مرتفعة من التونسيين مزدوجي الجنسية تتجاوز بكثير نفس النسبة المسجلة في البلدان الأوروبية وفرنسا على وجه الخصوص رغم قدم الهجرة التونسية بالمقارنة مع الهجرة إلى كندا .

□□□

جمهورية السودان :

أنماط وخصائص الهجرة بالسودان :

حسب بيانات الهجرة والقوى العاملة للعام 1996 يقدر رصيد المهاجرين حوالى من (375) ألف مهاجر إلى (423) ألف أما التدفقات خلال عام 96 / 1997 وحسب السجلات الرسمية فأن الذين وثقوا عقود تهم بطرق رسمية عن طريق مكتب العمل المختص يقدر حوالى (14.299) مهاجر مما يشير إلى أن الرصيد الكلى للمهاجرين حوالى (427) ألف مهاجر .

أما اتجاه الهجرة بعد عام 1990 كان في الانخفاض وبدأت رحلة العودة لبعض المهاجرين وذلك بسبب حرب الخليج الأولى مما ترتب عليها آثار عام 1995 وبعدها في عام 1996 وبالتالي فقد زادت معدلات الهجرة مرة أخرى وبمعدلات أخرى فاقت التي كانت موجودة قبل عام 1990

وتعتبر المملكة العربية السعودية أكبر جهة استقبال للعمالة السودانية المهاجرة إذ تستقطب ما يقارب الـ 90 % من العمالة السودانية المهاجرة .

وبالنسبة للتكوين المهني للعمالة السودانية المهاجرة فإن الإحصاءات المتوفرة مضللة بعض الشيء وخاصة أن بعض المغتربين من ذوى الكفاءات يهاجرون بعقود عمال غير مهرة ويقومون بتغيير هذه العقود عند إقامتهم بدول الاستقبال – الأمر الذى يجعل تصنيف إحصاءات مكتب العمل غير دقيق .

جدول رقم (1)

إحصائية توضح عدد العرب الوافدين على السودان خلال السنوات

2001 / 2002 م (ثلاث سنوات)

الجنسية	العدد
مصرى	603
عراقى	235
لبنانى	58
سورى	193
أردنى	141

60	صومالي
111	يمنى
39	فلسطيني
30	إماراتي
3	مغربى
15	جزائرى
23	ليبي
7	سعودى
30	تونسى
5	موريتانى
1	قطرى
6	جزر القمر
1560	المجموع الكلى

جدول رقم (2)

إحصائية بعدد المواطنين السودانيين المهاجرين فى كل دولة من الدول المستقبلية

الجملة	2001	2000	99	98	97	96	الأعوام الدولة
162488	28802	33366	39170	15617	32821	12712	السعودية
5781	1358	28	1143	86	1059	749	الإمارات
33331	520	742	485	254	669	551	قطر
238	-----	3	6	-----	35	194	ليبيا
156	42	19	17	13	39	26	سلطنة عمان
12	----	1	----	-----	7	4	سوريا
57	----	3	21	14	15	4	الأردن

28	----	----	4	3	19	2	اليمن
36	20	1	----	----	----	5	الكويت
4	----	----	1	1	----	2	بنجلاديش
2	----	----	----	----	----	2	ماليزيا
1	----	----	----	----	----	1	مصر
1	----	----	----	----	----	1	العراق
6	----	----	----	----	4	2	لبنان
1	----	----	----	----	----	1	نيجريا
31	----	26	----	----	5	----	البحرين
1	----	----	----	1	----	----	أبو ظبي
----	----	----	----	----	----	----	ليبيا
----	----	----	----	----	----	----	إكرانيا

* ملحوظة : هذه الجداول مأخوذة وفق إحصائيات وزارة العمل والإصلاح الإدارى بجمهورية السودان

إحصائية توضح عدد المهاجرين من الدول العربية الذين تم استخراج اذونات عمل لهم لأول مرة خلال الفترة من أول يناير وحتى مايو 2003 .

الإجمالى	البيع والخدمات	الأعمال الكتابية والمحاسبة	الفنيون	المدرء
365	5	7	330	23

إحصائية توضح عدد المهاجرين من الدول العربية الذين تم تجديد اذونات العمل الخاصة بهم من أول يناير وحتى

مايو 2003 .

الإجمالى	تشغيل الآليات	عمال المهن	البيع والخدمات	الأعمال الكتابية والمحاسبة	الفنيون	المدرء

200	3	5	21	7	115	43
-----	---	---	----	---	-----	----

□□□

(3) الجمهورية العربية السورية :

تنص الاتفاقية العربية لتتنقل الأيدي العاملة في الوطن العربي رقم (4) لعام 1975 المصدقة من قبل الجمهورية العربية السورية بموجب القانون رقم (70) بتاريخ 6 / 12 / 2001 على " تبسيط الإجراءات الخاصة بتتنقل الأيدي العاملة بطريقة غير قانونية وكذلك تشجيع حركة تنقل الأيدي العاملة بين الدول العربية وذلك بإبرام اتفاقيات جماعية أو ثنائية " .

ومن ثم توضح الجداول الآتية أنماط وخصائص الهجرة بالجمهورية العربية السورية حسب النشرة الإحصائية لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بسوريا .

من الملاحظ من هذه الجدول إلى أن عدد العمال العرب الذين حصلوا على بطاقات عمل في الجمهورية العربية السورية خلال عام 2001 يقدر بحوالي 471 عامل أما عدد الذين جددت بطاقاتهم من العمال العرب يقدر بحوالي 1199 عامل .

أما عدد العمال الأجانب الذين حصلوا على بطاقات عمل 52 عامل أما الذين جددت بطاقاتهم حوالي 230 عامل .

□□□

(4) سلطنة عمان :

يشير التقرير بأنه لا توجد تيارات هجرة للأيدي العاملة العربية أو الأجنبية من وإلى السلطنة ، وإنما هناك حركة تنقل للعمل لفترات محدودة .

جدول يوضح إجمالي عدد البطاقات الصادرة لأول مرة خلال الأعوام من 1994 إلى 2002 .

السنة	عدد البطاقات الصادرة لأول مرة
1994	73866
1995	10913
1996	5978
1997	84513
1998	54798
1999	50303
2000	67487
2001	76148
2002	70398
المجموع	494404

ومن الملاحظ زيادة نسبة كبيرة في عدد البطاقات الخاصة بالعمل الصادرة لأول مرة عام 1994 حيث بلغت (73866) بطاقة ثم بدأت في انخفاض في إصدار عدد الطاقات العمل ثم اتجهت للزيادة مرة أخرى عام 2001 حتى بلغت عدد (70398) بطاقة عام 2002 .

بيان يوضح إجمالي عدد العمال المغادرين خلال الأعوام من 1994 إلى 2002

السنة	عدد المغادرين
1994	32520
1995	701
1996	919
1997	29226

31281	1998
42198	1999
46893	2000
40013	2001
52690	2002

يلاحظ من هذا الجدول زيارة عدد العمال المغادرين من سلطنة عمان كل عام حيث يقدر عدد العمال المغادرين من السلطنة عام 1994 حوالى 32520 عامل أما عام 2002 بلغ عدد العمال المغادرين 52690 عامل .

□□□

(5) المملكة المغربية

حركة الهجرة

إن حركة هجرة القوى العاملة المغربية لم تعد تسير بنفس الوتيرة التي كانت عليها فى بداية السبعينات . كما أنها عرقت تراجعاً ملحوظاً فى السنوات العشر الأخيرة سواء الدول الأوروبية أو فى اتجاه الدول العربية وإذا كانت هجرة العمال العادية قد تقلصت فى السنوات الأخيرة إلى أدنى حدودها ، فقد ظهر نوع جديد من الهجرة فى أوساط الأطر الفنية المتوسطة خاصة نحو أوروبا وكندا .

ويتبين من الإحصائيات المتوفرة أن مجموع المهاجرين المغاربة خلال السنوات العشر الأخيرة يقارب 60.000 شخص أى بمعدل 6000 مهاجر فى السنة يتوجه ثلثهم إلى فرنسا .

وفيما يتعلق بالهجرة إلى الدول العربية فيلاحظ أن نصيب العمالة المغربية منها ضعيف جداً على العموم ، وأن كان قد عرف بعض الانتعاش فى السنتين الأخيرتين إلا أنه لم يتعد بضع مئات توزعت بين كل من المملكة العربية السعودية ودولة الإمارات العربية المتحدة ودولة البحرين وهى عبارة عن عقود فردية يتوصل بها المعنيون بالأمر مباشرة وبصفة شخصية

(6) جمهورية مصر العربية

يوضح الجدول الآتى إجمالى العمالة المصرية المتواجدة فى الدول العربية طبقاً لبيانات الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء والصادرة عن عام 2001 وتوزيعاتها على الدول المستقبلية لها وكذا توزيعاتها على الأقسام المهنية المختلفة .

عدد العاملين بالآلاف	البلد المضيف
923.600	السعودية
190.550	الكويت
95.000	الإمارات العربية
332.600	ليبيا
226.85	الأردن
25.000	قطر
4.000	البحرين
15.000	عمان
22.000	اليمن
65.629	العراق
12.500	لبنان
1.912.726	الإجمالي

2- الجدول الثاني : التعاقدات الجديدة وتجديد التعاقدات التي تمت عن طريق الإدارة العامة للاستخدام الخارجي

حجم التعاقد	سنة التعاقد	م
567325	1988	1

256656	1989	2
244843	1990	3
2941212	1991	4
277736	1992	5
311359	1993	6
312465	1994	7
268387	1995	8
143615	1996	9
148833	1997	10
113175	1998	11
108318	1999	12
87606	2000	13
69847	2001	14
74448	2002	15
3278826	الإجمالي	

ويوضح هذا الجدول قلة التعاقدات من عام 1988 وحتى عام 2002 ويبدل ذلك على أن الدول المستقبلية للعمالة أصبحت تتبع سياسة للتوظيف وهي توظيف لوظائف أو إحلال عمالة آسيوية محل العمالة المصرية.

3- الجدول الثالث :- تعاقدات شركات إلحاق العمالة المصرية للعمل بالخارج

اعتباراً من عام 1991 إلى 2002

السنة	عدد التعاقدات
1991	589
1992	39812
1993	83464
1994	83458
1995	49372
1996	9601
1997	4643
1998	7201
1999	6586
2000	17652
2001	14722
2002	151614
الإجمالي	332714

الفصل الثاني

العمالة الآسيوية في دول الخليج العربي

منافسة العمال الآسيويين للعمال العرب

أن الدور المتزايد للعمالة الآسيوية في أسواق عمل البلدان المستقبلية في الوطن العربي أصبح أحد أهم الظواهر التي تشد انتباه الباحثين وتحولت القضية في العديد من الحالات من مجرد ظاهرة جديرة بالعناية والبحث إلى قضية سياسية جادة بالنظر لما يحتمل أن يكون لها من آثار اجتماعية وسياسية على المنطقة في مجموعها حيث زاد عدد العمال الآسيويين في الدول العربية المستقبلية للعمالة خاصة في دول مجلس التعاون الخليجي خلال العقد الأخير كما هو موضح في الجدول الآتي :

سريلانكا		باكستان		الهند		بنجلاديش		السنة
النسبة المئوية	إجمالي	النسبة المئوية	إجمالي	النسبة المئوية	إجمالي	النسبة المئوية	إجمالي	
00	42.624	%98	113.781	%94.2	141.816	%97.4	103.814	1990
%94.5	65.067	%99.8	142.818	%96	192.003	%97.7	147.131	1991
%60.3	124.494	%99.7	191.506	%96.7	416.748	%93.2	188.103	1992
%90	129.076	%99.2	154.529	%95.5	438.33	%70.4	244.590	1993
%85	130.027	%98.9	114.019	%95.1	425.385	%72.4	186.903	1994
%83.3	170.131	%94.5	122.840	%93	415.334	%74.8	187.543	1995
%85.1	162.572	%93	127.784	%93.7	414.214	NA ⁵	211.620	1996
%84.6	149.843	%96	153.929	%92.8	416.424	NA	230.760	1997

وأثار هذه التطور وما تبعه من أمور جدلا واسعا حول خطورة هذا العدد على " عروبة الخليج " من ناحية سياسية وثقافية وأمنية , ونبه كثير من الباحثين والمفكرين إلى هذا الأمر خاصة وأن هناك (65) جنسية في الخليج قد لا يستمر التآلف بينها مع مرور الوقت وأن 10% من العمالة الآسيوية دخلت دول الخليج أو مقيمة فيها بصورة غير مشروعة . وأصبح لبعض الجاليات مدارسها ومطاعمها وأسواقها وثقافتها الخاصة بها ضمن بعض الدول الخليجية .

وفى تقديرنا أنه قد يكون من الضروري عند مناقشة العمالة الآسيوية فى أقطار الخليج العربى التفريق بين نوعين من العمالة : العمالة الآسيوية التى تسعى إلى الأستقرار وتكوين مجتمعات آسيوية فى منطقة الخليج , والعمالة المؤقتة التى تستخدم كجزء من عمليات عقود المقاولات وخاصة فى أعمال البناء والتشييد وعلى الأخص فى المشروعات الكبرى لتنمية بعض المناطق الصناعية أو إنشاء بعض مشروعات البناء الهيكلى المهمة أو غيرها .

⁵ NA : NAT AVAILABLE

(1) World Migration Report 2000 (International Organization for Migration >

حيث إن العمالة الوافدة لتنفيذ بعض عقود المقاولات هي عمالة مؤقتة مهما تكرر استخدامها في البلد الواحد , أو في بلاد عربية مختلفة . وتحرص الاقطار العربية المستوردة للعمالة على عدم استمرار هذه العمالة من خلال اشتراط تسفير كل العاملين في تنفيذ أى عمل مباشرة عقب إنتهاء التنفيذ حتى لو كانت الشركة نفسها تقوم بتنفيذ عقود أخرى في القطر نفسه . كما تحاول بعض الحكومات أن توزع عقود المقاولات الممنوحة بين أكثر من بلد لضمان عدم استمرار العاملين أنفسهم لمدد طويلة في بلاد الاستخدام . ورغم ما قد يكون لهذه الإجراءات من أهمية جزئية فهي في رأينا احتياطات عقيمة . أن ما يجعل هذه العمالة مؤقتة في هذه الحالة هو ارتباط هجرة العمالة ارتباطا كاملا بعقود مقاولات يجرى طرحها دوليا ويمكن لأكثر من بلد أو قطر التقديم للحصول عليها . وعند منح هذه العقود فأنها تكون لمشروعات معينة بالذات ينتهى العمل بتسليمها . ورغم أن عقودا أخرى يحتمل ا، تطرح في المستقبل وأن حجم الأعمال من هذا النوع قد يزداد مستقبلا , فليس من الضروري في كل الأحوال أن ترسى العقود الجديدة على الشركات أو البلاد نفسها . وتستطيع بلاد أخرى جديدة بما فيها وأحسن استخدام عمالتها وتدريبها . ويندر أن يختلط هذا النوع من العمالة بباقي المجتمع أو يتعامل إلا معاملات محدودة .

ويوجه لهذا النوع من العمالة في الأغلب ثلاثة أنواع من الانتقادات , يرتبط الأول منها باحتمال أن تخفى العمالة المنظمة والتي هي في سن الشباب والوافدة بصفة أساسية من بعض حلفاء الولايات المتحدة الأمريكية نوعا من القوى العسكرية التي يمكن استخدامها من احتلال الخليج عند أى طارئ .

أما النقد الثانى فهو يتعلق بما يحتمل أن يحدث هذه المعسكرات ذاتها من نزاعات عمالية مع أرباب العمل من مواطنيهم وإمكان انتقال عدوى الاضراب والتنظيم العمالى منهم إلى غيرهم من المواطنين المحليين أو من العناصر الوافدة الأخرى .

ويتعلق الثالث بأن الاكتفاء الذاتى لهذا النوع من المعسكرات واعتماده شبه الكامل على الوفاء باحتياجاته من السلع المستوردة من بلد المنشأ أو المستوردة عن طريق بلد المنشأ يعنى حرمان السوق المحلى من الاستفادة من الأجوة المدفوعة لهؤلاء العاملين . ومن الواضح أن النقد الأول يصدر فى الأساس عن العناصر السياسية الأمريكية وسياسات حلفائها , خاصة فى سرق آسيا . بينما يصدر النقد الثانى والثالث من الدوائر الأمنية والدوائر التجارية فى بلاد الاستخدام . وفى اعتقادنا أن شكوك القوى الوطنية حول طبيعة هذه القوى العاملة مبالغ فيها , ولا تحتاج الولايات المتحدة أو غيرها هذا النوع من العاملين لاعادة احتلال الخليج مع وجود قوات الانتشار السريع والقواعد الأمريكية المنتشرة فى المحيط الهندى وفى جنوب شبه الجزيرة العربية , ومع وجود إدراتها الضاربة إسرائيل . ولا يمكن اعتبار

احتمالات نقل عدوى الاضراب من ضمن التكلفة الاجتماعية لهذا النوع من العمالة إلا فى إطار فكرى معين , ومن أجل الدفاع عن مصالح بعض الفئات والطبقات التى ليس هناك ما يبرر ان يعتبر صالحها مناظرا للمصالح العام فى المجتمع . أما فيما يتعلق بعدم الاستفادة من الأجور المدفوعة بالنسبة للأسواق الداخلية فهو وإن يكن صحيحا إلا أن ذلك أمر يمكن تقديره ضمن الحساب الاقتصادى والمقارنة بنى الفوائد المباشرة وغير المباشرة من استخدام أنواع معينة من العمالة فى مقابل استخدام أنواع أو تنظيمات أخرى .

إن المشكلة الحقيقية التى تواجهها البلاد العربية المستوردة للعمالة فيما يتعلق بالعمالة الآسيوية ترتبط اساسا بالنوع الثانى من العمالة , أى تلك التى تسعى إلى الاستقرار والاستمرار , وتضم فى هذا الإطار كل أنواع العمالة الآسيوية التى تستجلب للاقطار العربية أو التى تفد إليها للعمل فى أنشطة ذات طبيعة دائمة وفى خدمة مؤسسات تتوطن فى البلاد العربية , سواء كانت ههذ المؤسسات عربية أو ذات أصول أجنبية وتشمل هذه العمالة المشتغلين فى مؤسسات الخدمات بما فيها المؤسسات الفندقية والخدمات الحكومية وغيرها , وفى أعمال التجارة والبيع , وفى المصارف والمؤسسات المالية وفى أعمال البناء والتشييد فى إطار وحدات المقاولات المحلية , وفى الزراعة والإنتاج الصناعى والنقل والمواصلات وغيرها , كما تشمل أيضا الذين " يستجلبون " من أجل الخدمات الشخصية كخدم المنازل والمربيات والسائقين الخصوصيين وغيرهم .

وأن التجربة التاريخية للهجرة من شبه القارة الهندية تبين أن المهاجرين من شبه القارة قد كونوا بالفعل مجتمعات مهاجرة مستقرة فى عدد من البلاد كشرق أفريقيا وجنوب شرق آسيا وكذلك فى بريطانيا . كما أن حالة الفقر الشديد فى شبه القارة الهندية مقارنة بحالة الرخاء والغنى فى البلدان العربية القريبة , والازدحام السكانى فى شبه القارة الهندية مقارنا بالفراغ السكانى فى منطقة الخليج خاصة فى بلدان الخليج الدنيا , هى كلها عوامل ومغرية للاستقرار وتكوين مجتمعات من سكان جنوب آسيا وجنوب شرق آسيا ومن إيران أيضا فى منطقة الخليج العربى .

الاتجاهات الرئيسية لمهاجرين جنوب آسيا

الدولة المرسله	الدولة المستقبلة للعمالة	الإجمالى
----------------	--------------------------	----------

العمالة	السعودية	دول الخليج الأخرى ⁶	دول عربية أخرى	دول أخرى	
بنجلاديش 1994	91.385	41.990	2.258	51.270	186.903
الرقم	%48.9	%22.5	%1.2	%27.4	%100
النسبة					
الهند 1994	256.875	139.034	NA	20.476	425.385
الرقم	%62.5	%32.7		%4.8	%100
النسبة					
باكستان 1997	78.327	69.508	76	6.018	153.929
الرقم	%50.9	%45.2	%0.05	%3.9	%100
النسبة					
سريلانكا 1997	48.123	78.615	15.414	7.691	149.843
الرقم	%32.1	%52.5	%10.3	%5.1	%100
النسبة					

* أسباب زيادة وتفضيل العمالة الآسيوية عن العمالة العربية في دول مجلس التعاون الخليجي :

1- أسباب تتعلق بالعمال الآسيوي مقارنة بالعمال العربي المعتاد مثل تدنى مستوى أجر العامل الآسيوي وكونه أكثر طاعة وربما أكثر مهارة في الأعمال الفنية وأكثر تحملا لظروف العمل وتقبلا لأداء الأعمال الخدمية المتنوعة . كما أن فرص العمل البديلة وأجورها للعمال الآسيوي في بلده أقل اغراء بالمقارنة مع العامل العربي الوافد . وقد بينت بعض الآراء أن الأجر النقدي للعمال الآسيوي يكون عادة أقل خاصة في أعمال البناء والتشييد ولكن الكلفة الاجتماعية ليست بالضرورة كذلك كما أن تلك الأعمال التي تتركز فيها العمالة الآسيوية لا تتطلب مهارات عالية . بل أن نسبة الأمية بين العمال الآسيويين تفوق نسبتها بين العمال العرب .

⁶ دول الخليج الأخرى : وتشمل الأقطار التالية (البحرين - الكويت - عمان - قطر - الإمارات العربية المتحدة) .

2- أسباب تنظيمية جعلت استقدام العمال الآسيويين اسهل واسرع فى مختلف المهن بما فى ذلك المهن المنزلية والشخصية . إذا لم يكن استقدام العمالة من الخارج يتم فى جميع الدول وفق خطة مسبقة تشرف على تنفيذها جهة واحدة مثل وزارة العمل بل ترك الموضوع بدرجة كبيرة للقطاع الخاص الذى يسير وفقا لآلية السوق التى تشمل الأجر وتوافد العمال وسرعة استقدامهم . كما أن وجود وكالات للتشغيل فى الدول الآسيوية المرسله للعمالة كالهند وباكستان والفلبين وبنجلاديش وسريلانكا سواء كانت حكومية أو خاصة قد ساعد فى تشغيل الألاف من العمال الآسيويين وأدت أحالة تنفيذ بعض المشاريع الإنشائية الكبيرة فى الدول العربية الخليجية لشركات مقاولات آسيوية إلى قيام تلك الشركات باستقدام عشرات الألاف من عمالها الآسيويين وإقامة معسكرات أو تجمعات العمل فى الموقع .

وفى المقابل لم تكن هناك مؤسسات فى الدول العربية المرسله للعمالة تمتهن تسويق العمال , بل اتخذت معظم الدول العربية المعنية قيودا على خروج عمالها للعمل فى الخارج نظرا لحاجتها إليها فى سوق العمل المحلى ففى ذلك الوقت استمرت البلدان العربية المرسله للقوى العاملة فى التخبط فى سياساتها وتنظيمها تجاه القوى العاملة المرسله . فمرة تفتح وتقيد ومرة أخرى تسمح وتحرر ونادر ما حاولت تلك البلدان أن تستفيد من المميزات المتوافرة لديها فى التجاوب مع احتياجات بلدان المنطقة ومنافسة الدول الآسيوية .

3- أسباب أخرى مثل العلاقات التاريخية الناتجة عن قري بعض الدول الآسيوية من دول مجلس التعاون الخليجى حيث كانت هجرة عمالية من الهند إلى عمان وغيرها منذ منتصف القرن التاسع عشر . وهجرة من إيران فى بداية القرن الحالى كما أنه يصعب عمليا وسياسيا تقييدا استقدام العمال الآسيويين بصورة تامة فى نفس الوقت الذى ترتبط فيه دول مجلس التعاون الخليجى بعلاقات جيدة مع الدول الآسيوية وخاصة الإسلامية منها وترغب الدول الخليجية فى تنويع عمالها الوافدين لتخفيف الثقل السياسى لجنسية معينة . كما ترغب تلك الدول فى الحد من توغلها فى الصراعات العربية والتى تنعكس عادة على علاقات جالياتها فى الدول المضيفة للعمال .

4- ونشير هما أيضا إلى سبب رابع للاستخدام الواسع للعمالة غير العربية فى الأقطار الخليجية وهو الطبيعة الدولية لإدارة العديد من وحدات الأعمال فى بلدان الخليج حيث ينتشر استخدام الإدارة الدولية فى المؤسسات الفندقية التى هى امتداد الفنادق العالمية وفى المؤسسات الصناعية

حتى تلك المملوكة للدولة أو المملوكة ملكية مشتركة وكذلك فى الأعمال المصرفية وغيرها من أنواع الأنشطة

الأثار السلبية أو التكلفة الاجتماعية للعمالة الآسيوية , أثارها بالنسبة للثقافة القومية , أثارها بالنسبة للأمن القومى والسياسى العربى , أثارها بالنسبة لانتشار الجريمة والانحرافات الفردية⁷

تختلف الثقافة السائدة بين العمالة الآسيوية الوافدة اختلافا كبيرا عن الثقافة السائدة فى المجتمعات العربية المستقبلية للعمالة والمرسلة لها . فهناك أولا اختلاف العادات والتقاليد , وثانيا اختلاف اللغة وثالثا اختلاف الدين وذلك باستثناء مسلمى باكستان وبنجلاديش وإيران . ويؤدى ازدياد الاعتماد على العمالة الآسيوية وبأعداد كبير نسبيا فى مجتمعات محدودة سكانيا إلى احتمال تأثير ما تحمله هذه العمالة من قيم وثقافات فرعية فى الثقافة القومية .

ويتم ذلك بالرغم من استمرار الانفصال بين العناصر الاثنية والقطرية المختلفة . ويتم التأثير خلال عدة مسالك . فقد لوحظ فى اقطار الخليج أن الانتشار الواسع للعمالة الوافدة من الهند وباكستان وشبه القارة الهندية فى الأعمال التجارية والمصرفية وغيرها قد أدى إلى التأثير على اللغة العربية الدارجة المستخدمة , حيث تستخدم فى الأسواق لغة ركيكة مركبة من كلمات عربية وأردية يجرى نطقها بطريقة بعيدة عن العربية . أن الاستخدام الدائم والمستمر لهذه اللغة المركبة كفيل بافساد اللغة العربية فى الأقليم وادخال ألفاظ جديدة لا تمت للعربية بصلة وذاكر د . عبد الباسط عبد المعطى فى هذا المجال " أنه حتى وأن كان باللغة العربية خصائص تجعلها تقاوم , فأن تماس القيم والثقافات الفرعية يصحبه تباين فى بنود الثقافة السائدة فعى مجتمع معين فى فترة معينة , وهذا التباين يتيح فرص حدوث صراع ثقافى وصراع قيمى بين الأجيال , وأحيانا على مستوى قيم الشخص الواحد مما قد يفضى إلى فوضى قيمة ويشيع أنماط الخواء الخلقى واختلال المعايير .

والطريق الثانى والأشد خطورة فى التأثير فى الثقافة القومية فى المستقبل هو الاستخدام الواسع للمربيات الآسيويات فى المنازل ودورهن الأساسى فى تربية وتنشئة الأطفال , مما يسمح بالتأثير فى الصفات الشخصية للأجيال المقبلة . وبالرغم مما قد تتصف به الآسيويات من خضوع ومن رغبة فى ارضاء مخدوميهم ومن حرص على أتباع أوامرهم بدقة , فأن ذلك لا يمكن أن يستبعد تأثير التكوين

⁷ د . عبد الباسط عبد المعطى , " فى التكلفة الاجتماعية للعمالة الآسيوية فى الخليج " , " والرمحى " , " رؤية خليجية قومية للأثار الاجتماعية و السياسية للعمالة الوافدة " .

النفسى والثقافى والقيمى للمربيات فى تنشئة الأطفال العرب , ولا يقتصر التأثير على اللغة ومفرداتها فى هذه الحالة بل يتعداه إلى اكساب النشئ قيما وعادات غربية عن القيم والعادات العربية .

ويدعم هذا التأثير الثقافى للمربيات , وللمتعاملين فى الأسواق إنتشار الأفلام والمسلسلات الهندية والباكستانية فى التلفزيون وفلا سينما الخليج . وعلى سبيل المثال فقد عرض فى قاعات السينما فى البحرين خلال الفترة 1975 – 1979 نحو 801 فيلما هنديا وباكستانيا وإيرانيا مقابل 108 أفلام عربية تم عرضها فى الفترة نفسها .

أن أهم المشاكل المستقبلية هى تلك التى يمكن أن تنشأ كنتيجة لتكوين مجتمعات متعددة القوميات فى اقطار الخليج العربى الصغيرة أن استقرار جاليات آسيوية كبيرة الحجم يمكن أن يؤدى إلى نشؤ مثل هذه الظاهرة . وقد سبق الإشارة إلى أن الجاليات الهندية قد كونت بالفعل مجتمعات مستقرة فى شرق أفريقيا وجنوب شرق آسيا وحتى فى بريطانيا على أن هذه الجاليات قد بقيت دائما كأقليات فى إطار سكانى أكبر من العناصر المحلية . أما فى إطار التفتت الحالى للأقطار العربية والمجتمعات المدنية الصغيرة المنتشرة فى منطقة الخليج فليس من المستبعد أن تصبح هذه الجاليات من الكبر , وأن يكون حجم السكان المحليين والعرب من غير المواطنين من الصغر بحيث تنقلب هذه المجتمعات بالفعل إلى مجتمعات متعددة القوميات. ومن المحتمل أن يؤدى هذا إلى صراعات حادة يمكن أن تؤدى إلى تدخل خارجى وضغوط خارجية من الدولة الأم فى شبه القارة الهندية ومن المنتظر عندما تنضح الظروف أن يطالب أعضاء " القوميات الأخرى بحقوق متساوية مع العناصر المحلية العربية . وأن يطالبوا أيضا بمشاركة فى السلطة وتحقيق اصلاحيات ديمقراطية تمنع أى تمييز ضدهم وقد يؤدى فى الأمد الطويل وتحت ظل " التوازنات " غير المتوازنة للقوى إلى تأثير ذلك على مدى عروبة الأقطار الخليجية , ومدى قدرتها على المحافظة على استقلالها .

أما بالنسبة لتأثير الهجرة الواسعة للأسوييين على الجريمة والسلوك الإجرامى فى بلاد الاستقبال فينتشر بين مواطنى بلدان الاستقبال وحتى لدى بعض علماء الاجتماع بأن الوافدين خاصة الأسوييين يصبحون معهم زيادة فى عدد الجرائم والجنح . حيث أن الظروف التى يعيش فيها الأسوييون فى بلدان الاستقبال تساعد فى إيجاد ظروف مواتية لارتكاب الجريمة والسلوك الانحرافى من قبل المهاجر . كما أن ذلك يؤدى إلى محاكاة لهم من بعض أعضاء المجتمع المستقبل للعمالة , خصوصا ممن لهم ظروف وأسرية ونفسية تهئ فرص المحاكاة وتكوين العصابات الجانحة واتباع السلوك الانحرافى ⁸ . ويشير د .

⁸ عبد المعطى " فى التكلفة الاجتماعية للعمالة الآسيوية فى الخليج " ص 48 .

عبد الباسط إلى طبيعة الوافدين من الدول الآسيوية موشحا أن عددا كبيرا منهم من الذكور متوسطى العمر من غير المتزوجين أو المطلقين , أتوا من مجتمعات متخلفة اقتصاديا وثقافيا وأغلب المهاجرين هم من بين الناس الأكثر فقرا والذين يأتون من مناطق فقيرة ومتخلفة فى مجتمعاتهم ويستنتج من ذلك " وجود احتمالات مستقبلية حيث يسلكون سلوكا انحرافيا أكثر من اقرانهم العرب الوافدين . ويؤيد استنتاجه هذا بالاستناد إلى الاحصاءات الرسمية حول مسائل العدل والأمن فى دولة الإمارات العربية المتحدة . مشيرا إلى مجموع من ارتكب جرائم من غير المواطنين كان فى عام 1977 و 4948 شخصا كان منهم 3858 آسيويا بنسخة حوالى 78 بالمائة من مجموع جرائم الوافدين . وتثير دراسة أكثر تفصيلا عن دور الوافدين فى زيادة نسبة الجريمة وردت ضمن دراسة الأثار الاجتماعية لهجرة وانتقال القوى العاملة فى الأقطار العربية , أنه باستثناء حالة البحرين , فإن الوافدين أكثر حذرا فى ارتكاب الجرائم والجنىح من الوطنيين . وأنه ليس هناك فروق ذات مغزى بين سلوك الوافدين العرب وغير العرب فى هذا الشأن .

العائدين الصادر إليهم أحكام عفة من دول الخليج العربى من سنة 1996 – 1998⁹

البلد	الإجمالى
المملكة العربية السعودية	752.241
الإمارات	200.000
البحرين	32.365
عمان	24.000
الكويت	11.502
قطر	3.000
الإجمالى	1.023.108

مؤشرات ديمغرافية واقتصادية / اجتماعية مختارة من الدول الرئيسية المرسله للعمالة¹⁰

⁹ التقرير العالمى للهجرة (منظمة الهجرة العالمية 2000) .

¹⁰ U.N.D.P (1997) Human Development report P. 126 – 127 – 147 – 148 – 164 – 165 – 194 – 195 – 202 – 203, population reference bureau (1994) wall population data sheet for the total population >

البلد	بنجلادش	الهند	باكستان	سريلانكا
إجمالي السكان (1997) بالمليون	122.2	969.7	137.8	18.7
النمو السكاني % 1994 – 2000	1.6	1.6	2.7	0.05
إجمالي الناتج المحلي للنمو السنوي % 1980 – 1993	4.5	0.05	6.1	4.6
إجمالي الناتج المحلي للفرد U.S 1994	220.0	330.0	430.0	640.0
القائمة البشرية للفترة % 1990 – 1996	48.3	36.7	46.8	20.2
معدلات الأمية للبالغين 1994	37.3	51.2	37.1	90.1

□□□

الباب الثاني

التشريعات النافذة المتعلقة بتنظيم عملية تشغيل الأيدي العاملة فى الدول العربية

أن الواقع الراهن للعمالة الوافدة فى بلدان المستقبل للعمالة العربية كانت أو أجنبية هو فى جوهره محصلة لسياسة أو مجموعة سياسات حكمت حركة انتقال القوى العاملة وتشغيلها فى هذه البلدان فليس من المقصود أن يتم تدفق للقوى العاملة الوافدة على البلدان المستقبل للعمالة دون وجود تشريعات وأنظمة ورقابة تنظم عمل القوى العاملة الوافدة ومهما يكن الأمر فأن هذه السياسات لم تنشأ من فراغ كما أنها لم تكن دائماً نتيجة اختيار مطلق أو ارادى بل كانت من حيث أهدافها ومحتواها ومفردتها نتيجة عوامل تاريخية وموضوعية معينة .

وقد يذكر أن القوانين الحالية والممارسات فى الدول العربية التى تنظم العمالة الأجنبية المهاجرة المؤقتة يمكن تحريرها ولكن قبل كل شئ يجب أن يكون هناك طرق محددة يلجأ إليها المهاجرون (ومستخدميهم) للشكوى من المعاملة السيئة أو الإخلال بالعقود أو المظالم الأخرى بلا خوف من الانتقام

من الهيئات القضائية المحلية أو وكالات التشغيل بمعنى أنه إذا نشأت مشاكل بين صاحب العمل أو العامل يجب أن يعرفوا إلى أية جهة يلجئون للاستماع إلى مطالبهم بلا تحيز ضدهم .

ومن ثم نتناول في هذا القسم من الدراسة – مجمل التشريعات والنظم والاتفاقيات الخاصة بتنظيم عملية تشغيل العمالة العربية وذلك من خلال عرض قطري نتناول فيه كل قطر على حده كالآتي:

(1) الجمهورية التونسية :

بداية من الستينات ، واثر المرحلة الأولى للهجرة والتي تميزت بالعموية وتم إبرام اتفاقيات جديدة مع عدة بلدان أوروبية وعربية تهدف لاستخدام اليد العاملة التونسية وتنظم ظروف انتدابها وعملها بمختلف بلدان الإقامة مما يضمن تمتعها بنفس الحقوق المطبقة على مواطني بلدان الإقامة . وقد أبرمت هذه الاتفاقيات في مجال استخدام اليد العاملة والضمان الاجتماعي .

1- الاتفاقيات الثنائية اليد العاملة

حرصت السلطة التونسية على هيكلة عمليات الهجرة وإحداث الإطار المؤسسي المشرف على تنظيمها . وتعتبر الاتفاقية التونسية الفرنسية في مجال تبادل الأيدي العاملة الأولى من نوعها ثم تلتها اتفاقيات أخرى كما بينه الجدول التالي :

تطور الاتفاقيات في مجال اليد العاملة

م	بلد الهجرة	تاريخ إبرام الاتفاقية
1	فرنسا	9 أغسطس 1963
2	ألمانيا	18 أكتوبر 1965
3	بلجيكا	7 أغسطس 1969
4	النمسا	20 نوفمبر 1970
5	هولندا	8 مارس 1978
6	ليبيا	15 فبراير 1971
7	العراق	28 سبتمبر 1981
8	الإمارات العربية	25 مايو 1981
9	قطر	30 نوفمبر 1981

10	عمان	17 مارس 1982
----	------	--------------

وسعى الجانب التونسي من وراء إمضاء هذه الاتفاقيات إلى الحفاظ على الحقوق الأساسية للعمل التونسيين عبر تحديد شروط وظروف اشتغالهم بمختلف بلدان الإقامة . وقد أكد أيضا على إدماج عدة مبادئ من أهمها المساواة بين العامل التونسي ونظيره في بلد الإقامة وذلك بتطبيق نفس المعاملة والامتيازات والحقوق والواجبات الممنوحة لعمال بلد الإقامة على التونسي المهاجر ومن جهة ثانية تجدر الإشارة إلى أن الطرف التونسي قد عمل على أن تتضمن الاتفاقيات الجانب المتعلق بظروف الإقامة وخاصة السكن .

كما ركز الجانب التونسي في الاتفاقيات مع الدول الأوروبية على ضرورة تمتع العمال التونسيين من فرص التدريب والتدريب المستمر بهدف الارتقاء المهني .

2- اتفاقيات ثنائية مع البلدان المشغلة المتعلقة بالضمان الاجتماعي :

وعلى اثر إمضاء الاتفاقيات الثنائية في مجال اليد العاملة حرصت السلطة التونسية على إبرام اتفاقيات جديد متعلقة بالضمان الاجتماعي .

وتنص جل هذه الاتفاقيات على المبادئ الأساسية التالية :

- المساواة في المعاملة لمواطني كل من البلدين العاملين فوق تراب البلد الآخر .
- العلاج الصحي لفائدة أفراد العائلة الباقين ببلد الموطن وللعاملين أنفسهم عند الإقامة المؤقتة .
- تنسيق الحقوق للحصول على إجراءات التقاعد بتجميع فترات الانخراط المقضاه بكل من البلدين .

اتفاقيات الضمان الاجتماعي مع البلدان الأوروبية والعربية

العدد	بلد العمل	تاريخ إبرام الاتفاقية	تاريخ الفاعلية
1	فرنسا	17 ديسمبر 1965	غرة سبتمبر 1966
2	بلجيكا	29 يناير 1975	غرة نوفمبر 1976
3	هولندا	22 سبتمبر 1978	غرة إبريل 1980
4	الكسمبورج	23 إبريل 1980	غرة أكتوبر 1980
5	ألمانيا	16 إبريل 1984	غرة أغسطس 1986

6	إيطاليا	7 ديسمبر 1984	غرة جوان 1987
7	النمسا	23 يونيو 1999	غرة نوفمبر 1987
8	أسبانيا	26 فبراير 2001	
9	ليبيا	يونيه 1973	يناير 1974
10	الجزائر	30 ديسمبر 1974	مارس 1974
11	مصر	23 مارس 2000	

كما حرصت الدولة على متابعة الاتفاقيات الثنائية في مجال الضمان الاجتماعي لتدعيم التغطية الاجتماعية للتونسيين المقيمين بالخارج وذلك من خلال مراجعة بنود الاتفاقيات المبرمة والسعي إلى إبرام اتفاقيات جديدة مع البلدان التي ارتفع فيها عدد التونسيين .

3- مراجعة الاتفاقيات الحالية :

في هذا الإطار ، توصل الجانب التونسي إلى حث البلدان الأجنبية المعنية بضرورة مراجعة بعض الاتفاقيات الثنائية إما بصورة كلية أو جزائية وذلك استجابة لتطور التشريعات في مجال الضمان الاجتماعي وتجاوز البعض الصعوبات التي حالت دون تطبيق مقتضيات هذه الاتفاقيات.

(أ) الاتفاقيات الفرنسية التونسية :

تعتبر الاتفاقية التونسية للضمان الاجتماعي من أقدم الاتفاقيات التي أبرمت في الغرض ويرجع تاريخ دخولها حيز التنفيذ إلى سنة 1969 ، واعتبارا للتطورات والتحولات الاقتصادية والاجتماعية الحاصلة في البلدين وتلافيا للنقائص التي أفرزتها هذه الاتفاقية ، توصل فريق عمل مشترك تونسي فرنسي إلى الاتفاق على مشروع اتفاقية جديدة تتضمن العديد من الامتيازات لضمان حقوق العمال التونسيين المشتغلين بفرنسا وكذلك أفراد عائلاته .

وتتلخص أهم هذه الامتيازات فيما يلي :

- توسيع مجال التغطية لفائدة شرائح جديدة موظفي القطاع العمومي وكذلك أصحاب التقاعد المبكر والعاطلين عن العمل .

- سحب المنح العائلية على أصحاب المعاشات ومتضرري حوادث الشغل والأمراض المهنية .

- الترفيع في سلم المساهمات الفرنسية في المنح العائلية التي تصرف لفائدة أبناء العمال المتواجدين بتونس وذلك بالاعتماد على تطور الأجر الأدنى المهني المضمون في تونس بعدما كان يحدد بالرجوع إلى مبالغ المنح العائلية التي تصرف في تونس بعد مراجعتها وفقا لتطور هذه المنح في فرنسا .

وتبعاً لذلك فمن المتوقع أن يقع الترفيع في هذه المبالغ بصفة ملموسة .

(ب) الاتفاقية التونسية البلجيكية :

يرجع تاريخ الاتفاقية التونسية البلجيكية للضمان الاجتماعي إلى سنة 1976 وقد تم خلال اجتماع اللجنة الفنية المشتركة للبلدين الذي انعقد سنة 2001 الوصول إلى النتائج التالية :

- سحب الاتفاقية الحالية على العملة غير الإجراء .

- وسيتم هذا الإجراء هؤلاء العمال من الانتفاع بالمزايا التالية التي تخولها الاتفاقية .

- العلاج بالنسبة للعامل عند تواجده المؤقت بتونس أو عند إقامتهم المؤقتة ببلجيكا .

- تنسيق فترات العمل المقضاه في كلا البلدين للانتفاع بمختلف المنافع المخولة .

- مراجعة مبالغ المنح العائلية التي تصرف لفائدة الأبناء المتواجدين بتونس .

- الاتفاق على إعداد اتفاقية ثنائية جديدة تأخذ بعين الاعتبار تطور التشريع وكذلك التطور

الاقتصادي والاجتماعي في كلا البلدين .

(ج) إضافة اتفاقيات جديدة مع بلدان أوروبية :

إضافة إلى تطوير الاتفاقيات الحالية قصد تعزيز حقوق الجالية التونسية تم إبرام اتفاقية جديدة مع إسبانيا ثم التوقيع عليها خلال الزيارة التي أدها السيد وزير العمل والشؤون الاجتماعية الإسبانية إلى تونس يومي 26 و 27 فبراير 2001 ليصبح عدد الاتفاقيات المبرمة إلى حد الآن 12 اتفاقية منها 8 مع بلدان الاتحاد الأوروبي .

- اتفاقيات في طور التفاوض مع بلدان الاتحاد الأوروبي :

ينتظر إتمام إنجاز بعض الاتفاقيات التي هي الآن في طور التفاوض مع كل من اليونان والبرتغال

- مع اليونان : ينتظر تجديد اللقاء مع الجانب اليوناني قصد دراسة الصياغة النهائية للاتفاقية للتوقيع وذلك على ضوء تطور موقفه إزاء المسائل التي بقيت والتي تتعلق بتحويل المنح العائلية لفائدة الأبناء والباقيين ببلد الموطن وتحمل مؤسسة بلد العمل لمصاريف العلاج لأفراد عائلة العامل خلال تواجدهم المؤقت معه .

- مع البرتغال : تم عقد الاجتماع الأول للجنة الخبراء التونسية البرتغالية للضمان الاجتماعي ، وقد تم الاتفاق حول المبادئ الأساسية التي يركز عليها مشروع الاتفاقية الثنائية للضمان الاجتماعي وسيتم خلال الاجتماع المقبل دراسة الصياغة النهائية لهذه الاتفاقية والتوقيع عليها .

اتفاقيات أخرى في الأفق :

وتحرص الدولة التونسية على متابعة أوضاع التونسيين بمختلف بلدان الإقامة ، نظرا لغياب اتفاقيات مع البلدان الأوروبية التي تستقطب العملة التونسية نذكر من بينهم السويد الذي يبلغ عدد الجالية التونسية فيها 5026 فقد سعى الجانب التونسي إلى الدخول في مفاوضات مع البلد المعنى قصد إبرام اتفاقية في مجال الضمان الاجتماعي .

□□□

(2) مملكة البحرين :

ينص قانون العمل البحريني على أنه " للعامل الأجنبي حق الانتقال إلى صاحب عمل آخر إذا إنتهى عقده أو إنتهت إقامته أيهما أقرب أو إذا إنتهى العمل الذي استقدم من أجله أو نتيجة لإنهاء أعمال المنشأة أو إفلاسها أو تصفيتها أو إغلاقها نهائياً .

ويجوز للعامل الأجنبي أن ينتقل إلى صاحب عمل آخر أثناء سريان عقد العمل بغير موافقته من صاحب العمل الحالي وذلك بمراعاة الشروط الآتية :

- أن يخطر صاحب العمل كتابة ويمنحه المهلة المتفق عليها في العقد على الإ تزيد على ثلاثة أشهر .

- يتحمل صاحب العمل الجديد قيمة الأعباء المالية التي دفعها صاحب العمل الحالى منه وهى كالتالى :
(رسوم استخراج تصاريح العمل المصرح بها وتجديدها والهجرة والجوازات وقيمة تذكرة السفر
لآخر عقد لدى صاحب العمل الحالى بما يتناسب والمدة المتبقية من العقد) .
 - أن يكون صاحب العمل الجديد حاصلًا على رخصة عمل طبقاً للإجراءات المعمول بها .
 - إلا يكون العامل مديناً لصاحب العمل الحالى بأية التزامات يربتها قانون العمل فى القطاع الأهلى
وقراراته التنفيذية أو أى قانون آخر .
 - أما بالنسبة للإجراءات المتبعة فى مملكة البحرين لتنظيم تنقل الأيدي العاملة من وإلى مملكة البحرين.
يتم منح أصحاب المؤسسات والشركات ومدرائها وممثليها الذين يحملون إقامة نظامية فى أى من
دول مجلس التعاون تأشيرات دخول من المنافذ الحدودية وفقاً للضوابط التالية :
 - أن يكون جواز سفر المقيم سارى المفعول .
 - أن يحمل المقيم إقامة نظامية سارية المفعول .
 - أن يكون مقيماً فى إحدى دول مجلس التعاون – قبل تقدمه للحصول على تأشيرة الدخول للمملكة لمدة
لا تقل عن ستة أشهر .
 - أن يقدم المقيم لمركز جوازات المنفذ ما يثبت مركزه فى الشركة أو تمثيله لها .
- كما صدر قرار رقم (21) لسنة 2001 بشأن تنظيم حالات التحويل المحلى لبعض فئات العمال
الأجانب حيث نص على تيسير إجراءات التحويل المحلى لبعض فئات العمال الأجانب بهدف تنظيم سوق
العمل وتصحيح أوضاع العمال الأجانب ومعالجة الظواهر السلبية المصاحبة لها ، أو فى مقدمتها ظاهرة
العمالة الهاربة أو السائبة .

□□□

(3) جمهورية السودان :

لقد وقعت جمهورية السودان عدة اتفاقيات ثنائية مع العديد من الدول العربية بهدف تبادل الأيدي
العاملة والخبرات الفنية المختلفة منها :

- 1- الاتفاقية الثنائية بين السودان ومصر فى مجال تبادل الأيدي العاملة والخبرات الفنية عام 1977 وقد
جددت هذه الاتفاقية فى يونيو 2002 .

- 2- الاتفاقية الثنائية بين السودان وسلطنة عمان لتبادل الأيدي العاملة تم التوقيع عليها فى مايو 1981 .
- 3- الاتفاقية الثنائية لتبادل الأيدي العاملة بين السودان ودولة قطر ووقعت فى مايو 1981 .
- 4- الاتفاقية الثنائية لتبادل الأيدي العاملة بين السودان والإمارات ووقعت فى مايو 1981 .
- 5- الاتفاقية الثنائية بين السودان والمملكة الأردنية الهاشمية ووقعت عام 2003 .

وهناك العديد من الاتفاقيات فى طريقها للتوقيع بين السودان وكلا من (سوريا ، اليمن ، البحرين) .

إن حركة الأيدي العاملة بين السودان والدول العربية مقننة باتفاقيات ثنائية بالنسبة للدول العربية التى أبرمت اتفاقيات ثنائية مع السودان ، أما بقية الدول التى لم توقع اتفاقيات ثنائية فأن قانون تنظيم عمل غير السودانين ولائحته بتنظيمات عملية حركة الأيدي العاملة التى تدخل السودان بغرض العمل أما السودانين الذين يرغبون فى العمل خارج السودان فى الدول العربية فهناك لائحة تنظيم إجراءات تعاقدهم حيث أن قانون العمل لسنة 1971 قد كفل الحق لأى سودانى وجد فرصة للعمل أن يتحصل على موافقة الجهات المختصة .

*** التشريعات**

- 1- قانون تنظيم استخدام غير السودانين لسنة 2001 .
- 2- لائحة استخدام غير السودانين لسنة 2001 .

هناك بعض التشريعات يستوجب ذكرها وقد وردت فى القانون كالاتى :

غير السودانى : يقصد به كل شخص غير سودانى ، يحمل جنسية دولة أخرى ولا يحمل الجنسية السودانية .

السلطة المختصة : يقصد بها الجهة التى يفرضها وزير العمل سلطاته .

المقيم : يقصد به الشخص غير السودانى أقام فترة أقل خمس سنوات .

أذن العمل المبدئى : يقصد به المرافقة المبدئية التى تمنح لصاحب العمل لاستجلاب اجنبى .

أذن العمل : يقصد به التصديق الصادر من السلطة المختصة لغير السودانى لمزاولة العمل داخل السودان .

*** إجراءات منح الأذن**

شروط منح الأذن :

1- طلب أذن العمل .

2- فترة سريان أذن العمل عام واحد

3- تجديد أذن العمل كل عام .

4- إجراءات إلغاء أذن العمل : إنتهاء التعاقد مع جهة العمل

- التفتيش الدورى للمؤسسات التى يعمل بها أجنبى .

هذا وقد استثنى قانون استخدام غير السودانىين الفئات التالية :

1- الدبلوماسيين غير السودانىين والرعايا غير السودانىين الذين يعملون فى فئات دبلوماسية أو دولية أيا كان عملهم ودخلوا البلاد مع تلك البعثات .

2- الأشخاص الذين يتم إعفائهم بموجب اتفاقيات دولية تكون جمهورية السودان طرفاً فيها .

3- غير السودانىين من أصحاب الأعمال وأصحاب المهن الحرة المرخص لهم من جهات الاختصاص .

4- أى أشخاص آخرين يقرر الوزير إعفاءهم .

- الهجرة العربية الوافدة للسودان بغرض العمل :

يوجد نوعين من الإجراءات لهذا النوع من الهجرة :

* الإجراءات الأول :

الهجرة من دولة عربية إلى السودان بغرض العمل وهناك اتفاقية ثنائية بين الدول العربية المعنية والسودان فأن الإجراءات الخاصة بالعمل يخضع لنصوص المواد الواردة فى الاتفاقية والتى تنظم كيفية تبادل الأيدى العاملة والسودان يحرص على تنفيذ مثل هذه الاتفاقيات .

* الإجراءات الثانى :

بالنسبة للهجرات من دول عربية لا توجد بينها وبين السودان اتفاقية فأن قانون تنظيم استخدام غير السودانىين الصادر والمعدل عام 2000 ينظم هذه الهجرة وكيفية استخراج أذن العمل لغير السودانى

وتصاحب القانون لائحة إجراءات استخدام غير السودانين الصادرة عام 2001 وهذه اللائحة تشتمل على الإجراءات التالية :

1- تقديم طلب من المخدم السودانى لوزارة العمل للحصول على تصديق مبدئى لاستجلاب عمالة من الخارج .

2- الموافقة المبدئية على قبول الطلب .

3- بعد دخول الشخص غير السودانى يقدم المخدم الأوراق الثبوتية لهذا الشخص .

4- يراعى أن تكون الوظيفة نادرة وغير متوفرة فى السودان بقدر الإمكان إلا أن اللائحة تستثنى وتفضل العمالة الأفريقية والعربية .

5- أن يقوم المخدم باستخراج أذن العمل .

□□□

(4) الجمهورية العربية السورية :

(أ) بالنسبة لاتفاقيات العمل وتنقل الأيدى العاملة العربية :

نصت الاتفاقية العربية لتنقل الأيدى العاملة فى الوطن العربى رقم (4) لعام 1975 المصدقة من قبل الجمهورية العربية السورية بموجب القانون رقم (70) بتاريخ 2001/12/6 على تبسيط الإجراءات الخاصة بتنقل الأيدى العاملة بطريقة غير قانونية وكذلك تشجيع حركة تنقل الأيدى العاملة بين الدول العربية وذلك بإبرام اتفاقيات جماعية أو ثنائية .

(ب) القوانين والقرارات المتعلقة بتنظيم عمل الأجانب فى سوريا :

ورد فى الفصل الخامس من الباب الأول من قانون العمل رقم 91 / 1959 وتعديلاته وخاصة المادتين / 35 – 36 / بشأن تنظيم عمل الأجانب بما يلى :

*** المادة (35) لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول على ترخيص من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وأن يكون مصرحاً لهم بالإقامة وبشروط المعاملة بالمثل مع الدولة التى ينتمى إليها الأجنبى وفى حدود تلك المعاملة ويقصد بكلمة العمل كل عمل صناعى أو تجارى أو زراعى أو مالى أو غيره وكذلك أية مهنة بما فى ذلك الخدمة المنزلية .**

*** المادة (36)** يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه شروط الحصول على الترخيص المشار إليه في المادة السابقة والبيانات التي يتضمنها والرسم الذي يحصل عنه على أن لا يزيد على خمسة جنيهاً مصرية أو خمسة ليرة سورية حسب الأحوال كما يحدد بقرار منه حالات الإعفاء من شرط المعاملة بالمثل أو من شرط الحصول على الترخيص .

ويلتزم صاحب العمل الذي يستخدم أجنبياً أعفى من شرط الحصول على الترخيص أن يحظر الوزارة عن ذلك خلال 48 ساعة من تاريخ مزاولة الأجنبي للعمل .

كما حدد القرار رقم (124) لعام 1981 المنفذ لأحكام هاتين المادتين شروط منح تراخيص العمل للعمال العرب والأجانب .

(ج) القرارات المتعلقة بحركة قدوم ومغادرة الأشخاص غير السوريين :

أولاً : ينص القرار رقم (281) ق . ن تاريخ 25 / 11 / 2002

(أ) جاء في الفقرة (أ) من المادة (1) منه " يسمح للرعايا العرب بدخول القطر السوري والمرور فيه من الأماكن المحددة بقرار وزير الداخلية من غير شرط الحصول على تأشيرة الدخول والمرور ويكتفى بتسجيلهم أصولاً في سجلات القادمين والمغادرين بعد توشيح جوازات سفرهم أو بطاقات دخول الرعايا اللبنانيين الذين يدخلون بموجب البطاقة الشخصية أو إخراج قيد نفوس مصدق أصولاً بخاتم الدخول أو المغادرة .

(ب) وجاء في المادة (8) من نفس القرار مايلي :

(لا يعد الأذن بالإقامة الممنوح وفقاً لأحكام هذا القرار ترخيصاً بالعمل وعلى من يود مزاولة عمل ما في أراضي الجمهورية العربية السورية الحصول على إذن بذلك من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ومديرياتها في المحافظات) .

ثانياً : نصت المادة (1) من القرار رقم (232) ق . ن تاريخ 3 / 3 / 2001 :

بعد منح العمال والعاملات من الدول الآسيوية إقامة داخل القطر العربي السوري كما نصت المادة (1) من القرار رقم (171) ق . ن تاريخ 20 / 10 / 1988 بعدم السماح بدخول الأيدي العاملة منهم .

ثالثاً : تم التوقيع على بعض الاتفاقيات الخاصة بتنقل الأيدي العاملة بين سورية ومجموعة من البلدان :

1- اتفاقية إقامة منطقة تجارة حرة بين حكومة الجمهورية العربية السورية وحكومة المملكة الأردنية الهاشمية الموقعة في عمان بتاريخ 8 / 10 / 2001 التي تنص على تشجيع التعاون الاقتصادي والتجاري بينهما في إطار القوانين والأنظمة المعمول بها في كل من البلدين وتسهيل زيارات رجال الأعمال وممثلي الفعاليات الاقتصادية على كل من البلدين .

2- اتفاقية تشجيع وحماية الاستثمارات الموقعة بين حكومة الجمهورية العربية السورية وحكومة المملكة الأردنية الهاشمية بتاريخ 8 / 10 / 2001 التي تنص على أن يقدم كل من الطرفين المتعاقدين التسهيلات والتصاريح اللازمة للدخول والخروج والإقامة والعمل للمستثمر ولمن تتصل أعمالهم اتصالاً دائماً أو مؤقتاً بالاستثمار من خبراء وإداريين وفنيين وعمال وفقاً للتشريعات والقوانين المعمول بها في البلد المضيف .

3- اتفاقية تشجيع وحماية الاستثمارات الموقعة بين حكومة الجمهورية العربية السورية وحكومة المملكة المغربية بدمشق بتاريخ 23 / 10 / 2001 والمصدقة بالقانون رقم (37) تاريخ 20 / 5 / 2002 التي تنص على أن يقدم كل من الطرفين المتعاقدين التسهيلات والتصاريح اللازمة للدخول والخروج والإقامة والعمل للمستثمر ولمن تتصل أعمالهم اتصالاً دائماً أو مؤقتاً بالاستثمار من خبراء وإداريين وفنيين وعمال وفقاً للتشريعات والقوانين المعمول بها في بلد المضيف .

4- الاتفاق حول التشجيع والحماية المتبادلة للاستثمار الموقع في روما بتاريخ 20 / 2 / 2002 بين حكومتى الجمهورية العربية السورية وجمهورية إيطاليا المصدق بالمرسوم التشريعي رقم 43 تاريخ 13 / 7 / 2002 والذي ينص على أن ينظم كل من الطرفين المتعاقدين وفقاً لأنظمتهم وقوانينهم وبأفضل ما يمكن المشاكل المتعلقة بدخول وإقامة عمل وتنقل مواطني الطرف المتعاقد الآخر الذين يقومون بنشاطات متعلقة باستثمارات بموجب هذا الاتفاق مع أفراد عائلتهم في أرضيه .

5- اتفاق التعاون بين الجمهورية العربية السورية والجمهورية السودانية المصدق بالمرسوم رقم (316) بتاريخ 16 / 9 / 2002 الذي ينص على تقديم التسهيلات اللازمة لدخول وإقامة رعايا كل بلد من البلد الآخر حسب القوانين والنظم المعمول بها في كل منهما .

□□□

(5) سلطنة عمان :

يشير قانون العمل الأردني الفصل الثاني المواد (18 ، 19 ، 20) تنظيم عمل الأجانب في سلطنة عمان حيث ينص :

*** المادة (18) على أن يحظر على صاحب العمل استقدام عمال غير عمانيين ما لم يكن حاصلًا على ترخيص من الوزارة ويشترط لمنح الترخيص :-**

1- ألا يوجد من بين العمانيين العمالة الكافية للوظائف أو المهن المطلوبة .

2- أن يكون صاحب العمل ملتزمًا بنسب التعمين المقررة .

3- سداد الرسوم المقررة .

ويحظر على غير العماني الالتحاق بأية عمل بالسلطنة قبل الحصول على بطاقة عمل ويشترط لمنح هذه البطاقة :

1- أن يكون العامل من ذوى الكفاءة المهنية أو المهارة الفنية أو المؤهلات التى تحتاجها البلاد .

2- أن يكون قد رخص لصاحب العمل باستقدام العامل وفقاً للفقرة الأولى من هذه المادة .

3- أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومستوفياً للشروط المنصوص عليها فى قانون إقامة الأجانب .

4- أن يكون العامل لائق من الناحية الصحية وخالياً من الأمراض المعدية والمزمنة التى تحددها وزارة الصحة .

5- أن يكون العامل متعاقدًا مع صاحب عمل عمانى أو صاحب عمل غير عمانى حائزاً على الترخيص اللازم من وزارة التجارة والصناعة إذا كان مطلوباً للعمل فى المنشأة .

6- سداد الرسوم المقررة .

ويكون منح بطاقة العمل بناء على طلب صاحب العمل .

كما نصت المادة (20) من قانون العمل العماني أنه لا يجوز لأى شخص مزاولة نشاط توريد عمال أجانب إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة ويحظر على صاحب العمل التعاقد مع أى شخص على توريد عمال أجانب إلا إذا كان مرخصاً له بذلك وتحدد بقرار من الوزير الشروط الواجب توافرها لمنح الترخيص وحقوق وواجبات المرخص له بصفة خاصة أن يكون العقد مكتوباً وأن يتضمن نوع العمل وفئات وأجور العمال حسب وظيفة أو مهنة كل منهم ، وإلزام المرخص له بإعادة العامل إلى الجهة

التي استفاد منها إذا ثبت أنه لا تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها في العقد ولا يجوز لصاحب العمل أو المرخص له بتوريد عمال أجانب تقاضى أية مبالغ من العامل مقابل تشغيله .

□□□

(6) جمهورية مصر العربية :

يأتى القانون رقم (10) لعام 1999 واللائحة التنفيذية الخاصة به رقم 98 لسنة 1991 والقرار الوزاري رقم 120 لسنة 1996 والإجراءات والتشريعات المتعلقة لعملية إلحاق العمالة المصرية للعمل بالخارج حيث ينظم القانون رقم (10) ولائحته التنفيذية الشروط الواجب توافرها في الشركات العاملة في هذا المجال والقواعد والتعليمات المنظمة لعملها بينما يحدد القرار الوزاري السابق القواعد المنظمة لدور الإدارة العامة للاستخدام الخارجى لتحقيق الهدف الاستراتيجى لها والمتمثل فى توفير فرص عمل جديدة أمام العمالة المصرية والعمل على رعايتها والحفاظ على التواجد اللائق لها فى أسواق العمل الخارجية .

ويناقش حالياً بمجلس الشعب والشورى قانون العمل الجديد الذى سوف ينظم القواعد والإجراءات المتعلقة بمجال تشغيل المصريين بالخارج .

ومن أهم الاتفاقيات الخاصة بتنقل الأيدي العاملة بين جمهورية مصر العربية والدول العربية:

1- اتفاقية بشأن التنقل والإقامة والعمل بتاريخ 3 / 12 / 1991 بين الجماهيرية الليبية وجمهورية مصر العربية حيث تمت المصادقة عليها من جانب الطرفين بتاريخ 7 / 8 / 1991 والتي تنص على أنه " يحق لمواطنى البلدين التنقل فى أى منهما أو بينهما كما يحق لهم الإقامة فى كليهما إقامة دائمة أو مؤقتة بحرية تامة ودون أية عوائق كما يحق دخول الطرفين وخروجهم بين البلدين بالبطاقة الشخصية ويتمتع مواطنو كل من البلدين بحق العمل ومزاولة المهن والحرف وممارسة النشاط الاقتصادى .

2- اتفاقية التعاون الفنى بين الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى وجمهورية مصر العربية فى مجال العمل بتاريخ 9 / 5 / 2001 حيث اتفق الطرفان على أن يشمل التعاون الفنى بينهما عدة مجالات منها تخطيط القوى العاملة ومعلومات سوق العمل وتبادل الخبرات فى مجالات القوى العاملة وعمل المرأة .

□□□

(6) المملكة المغربية :

ينص ظهير 15 نوفمبر 1934 الذي ينظم الاستيطان بالمغرب على أنه يجب على كل شخص يريد الاستيطان بالمغرب من أجل ممارسة عمل مأجور ، أن يتحصل على عقد عمل مؤشر عليه مسبقاً من طرف المصالح المختصة لوزارة التشغيل .

ويخضع منح التأشيرة بصفة عامة على عقود الإجراء الأجانب لمعيارين :

- حماية اليد العاملة من منافسة العمال الأجانب من نفس الكفاءة المهنية .
- تلبية حاجات البلاد من القوى العاملة الأجنبية الضرورية للاقتصاد الوطني .

* اتفاقيات اليد العاملة المبرمة مع بعض الدول :

بلغ مجموع اتفاقيات الأيدي العاملة المبرمة مع عدد من الدول الأوروبية والعربية (11) اتفاقية وبالرغم من أن الاتفاقيات المبرمة مع الدول الأوروبية يعود تاريخها على سنوات الستينات إلا أن مسقولها مازال سارياً في حين أن الاتفاقيات الموقعة مع بعض الدول الشقيقة يعود تاريخها إلى الثمانينات باستثناء مملكة البحرين .

وفيما يلي جرد لهذه الاتفاقيات :

- فرنسا (1 يونيو 1936) .
- بلجيكا (17 فبراير 1964) .
- هولندا (14 مايو 1969) .
- ألمانيا (21 مايو 1963) .
- أسبانيا (25 يوليو 2001) .
- قطر (17 مايو 1981) .
- العراق (21 مايو 1981) .
- الإمارات (22 ديسمبر 1981) .
- الأردن (20 إبريل 1983) .
- الجماهيرية الليبية (4 أغسطس 1983) .

- دولة البحرين (1 أبريل 2002) .

□□□

خاتمة

مما سبق يتضح لنا أن موضوع تنقل الأيدي العاملة في المنطقة العربية يكتسب أهمية كبيرة سياسية واجتماعية وثقافية سواء كانت الدول المستوردة أو المصدرة للعمالة فهناك اتجاهين إحداهما سلبي والآخر إيجابي لدور الهجرة في البنية الاجتماعية فيتمثل الدور السلبي في تدفق العمل الآسيوي في دول الخليج العربي وإحلال العمالة الآسيوية محل العمالة العربية مما له من آثار سلبية على الصعيد الثقافي والسياسي والاجتماعي كما سبق ذكره من قبل أما الآثار الإيجابية فتتمثل في إعادة تدوير

رأس المال العربي واستمراريته لواقع التنمية ونمو الناتج المحلى من خلال زيادة تحويلات العمال المهاجرين لبلادهم كما ساهمت الهجرة فى تراجع نسبة البطالة فى دول الإرسال .

أما بالنسبة لمستقبل الهجرة العربية فيتعلق بمدى نجاح الدول العربية فى إرساء رؤية شاملة للتعاون والتكامل فيما بينها وتشكل سياسات الهجرة إحدى آليات هذا التعاون . كما تشكل آليات الاقتصادية كالمسوق العربية المشتركة وسيلة للتكامل بين الدول العربية وبالتالي وسيلة للحد من الهجرة من خلال إبدال حركية العمالة بحركة تبادل السلع .

وهناك مجموعة من الحلول والمقترحات يمكن سردها لترشيد انتقال القوى العاملة تتلخص فيما يلى .

- لا بد وأن تتكيف الدول العربية مع الواقع الجديد بالانتقال من العقود الاجتماعية القديمة للهجرة وإحلال التكنولوجيا للعمالة ووظائف القطاع الحكومى إلى العقد الاجتماعى الجديد وذلك بتفعيل السياسات التى من شأنها الحفاظ على مناخ اقتصادى عام ثابت وجذب رؤوس الأموال الأجنبية وزيادة الصادرات غير البترولية وإيجاد الشروط المناسبة والمشجعة للقطاع الخاص وتنمية رأس المال البشرى .

- لا بد من التدريب المستمر على التكنولوجيا الحديثة والإعداد النفسى للتغيرات والفرص التى ستجلبها العولمة من خلال تطور خطط للعمالة بحيث تجعل الشعوب تعتمد على نفسها وتخلق الأبنية الاجتماعية والتنظيمية التى من شأنها أن تدعمهم سياسياً .

- ضرورة إعادة تقييم الآثار الاقتصادية لانتقال العمالة بغرض تقليل الأضرار المتولدة عنها وتعظيم الفوائد منها من خلال القضاء على الاختلالات الهيكلية السائدة فى أسواق العمل وتوجيه استخدام التحويلات إلى الأنشطة الإنتاجية بغرض زيادة فرص العمل المنتجة كذلك القضاء على الآثار السلبية لسياسة الإصلاح الاقتصادى من خلال خلق فرص عمل تعويضية حتى يخفف ذلك من الضغط على أسواق العمل فى الدول المرسله للعمالة والاهتمام البالغ ببرامج التنمية البشرية لتوفير الكوادر اللازمة لتحقيق متطلبات الاندماج فى الاقتصاد العالمى من خلال تحرير التجارة واتفاقات الشراكة مما يساعد على استيعاب العمالة الفائضة فى القطاعات الإنتاجية .

- اعتماد سياسات وطنية وتنظيم قانونى يهدفان إلى (توظيف) الوظائف والأعمال قدر الإمكان مع وضع قيود مشددة على تشغيل العمالة الأجنبية وخاصة من قبل الدول التى أسرفت فى تشغيل العمالة الأجنبية وقصر حالات تشغيل هذه العمالة على الضرورات الاقتصادية وزيادة كلفة تشغيلها وجعلها معادلة لكلفة تشغيل القوى العاملة الوطنية مع مراعاة إقرار مبدأ أولوية التشغيل للعمال العرب .

- وضع بعض القوانين لاستحداث وتطوير أجهزة الاستخدام وإدارات العمالة لتنظيم وترشيد حركة انتقال وتداول العمالة المتحركة فيما بين البلاد العربية على المستوى القطري والقومي وفي هذا الشروع لا بد من إقامة نظام عربي لجمع معلومات القوى العاملة وحركة التشغيل .
- تشجيع استثمار رؤوس الأموال العربية المتوفرة لدى الدول العربية النفطية فى مشروعات استثمارية بدول الإرسال لاستيعاب جانب من فائض عمالتها .
- إنشاء صندوق عربى لتنمية الموارد البشرية يمول بمساهمات البلاد والصناديق العربية والمؤسسات الدولية لتمويل المشروعات العربية المشتركة المتصلة بتنمية الموارد البشرية ويخدم بصورة مباشرة الجهود المتعلقة بالتدريب وتوفير نظم للمعلومات والبيانات فى البلاد العربية .
- تدعيم التنمية فى الخليج العربى عن طريق إيجاد تكامل عربى لتحقيق استبدال رشيد للقوى العاملة الأجنبية لتدعيم الأمن والاستقرار فى الدول العربية .
- حث الخطر لاستكمال منطقة التجارة الحرة العربية والسعى للتقدم لتحقيق وحدة جمركية ثم تعاون اقتصادى عربى فعال تجاه الوحدة الاقتصادية دون أن يحول ذلك دون اتفاقيات ثنائية أو جماعية بشأن الهجرة .
- بذل جهود وطنية للاستفادة من الكفاءات العربية المقيمة والمهاجرة من خلال برامج بحثية مشتركة وتطوير لنظم التعليم والبحث .
- وضع نظم للتأمينات الاجتماعية تعنى بالمنتقلين والمهاجرين تعمل على استيفاء حقوقهم المقررة – وبذل الجهود فى إقرار لأنظمة تعوض العائدين عن خسائرهم فى بلدان الاستقبال .
- تخطيط نظام التعليم ليتلاءم مع متطلبات السوق . فالاعتماد على الطلب الاجتماعى للتوسع فى التعليم يودى إلى تزايد الإنفاق الحكومى على التعليم ويخلق ما يسمى بارتفاع تكلفة الفرصة الضائعة كما يودى إلى اختلال بين احتياجات سوق العمل وبين مخرجات النظام التعليمى ويودى بالتالى إلى اختلال هياكل عرض العمل مما يعنى ظهور فائض فى بعض المستويات التعليمية والمهارات وعجز فى مستويات أخرى يمكن أن يكون الاقتصاد الوطنى بأمس الحاجة إليها .

الفصل الأول

الهجرة ... أشكالها ... أسبابها ... المشاكل والآثار

أولاً : مقدمة :

إذا كانت الهجرة تفيد انتقال فرد أو مجموعة أفراد من منطقة جغرافية معينة إلى أخرى فهي بذلك ظاهرة إنسانية قديمة ارتبطت بحركة الأفراد والجماعات عبر العصور المختلفة , كما أنها ظاهرة عالمية لا تقتصر على منطقة دون غيرها . وهي فضلا عن ذلك ظاهرة شمولية ومعقدة بطبيعتها وبأشكالها ونتائجها ويمكن بالتالي مقارنتها من عدة جوانب اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية ونفسية .

وقد حثت الشرائع السماوية على الهجرة وبخاصة الدين الإسلامى , فقال الله تعالى " هو الذى جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا فى مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور " (سورة الملك – آية 15) كما قال عز وجل " إن الذين تتوفاهم الملائكة ظالمى أنفسهم قالوا فيما كنتم , قالوا كنا مستضعفين فى الأرض قالوا ألم تكن أرض الله واسعة فتهاجروا فيها , فأولئك مأواهم جهنم وساءت مصيرا " (سورة النساء آية 97) . وأيضا شكلت الهجرة محطة رئيسية فى التاريخ الإسلامى , ومن أهمها هجرة الرسول صلى الله عليه وسلم من مكة إلى المدينة وأن التقويم الإسلامى يبدأ من الهجرة إلى المدينة المنورة .

وإذا كانت الهجرة هي إحدى الخيارات التي تشكل حياة الناس ومصير الأمم وكان هدف المجتمع الدولي يتمثل في حماية الحق في الانتقال ونقطة البداية هي الحق الإنساني في العيش والعمل أينما شاء المرء طالما ان ذلك لا يمس حقوق الآخرين في فعل الشيء ذاته فإنه وبالرغم من وجود عدة نصوص دولية ووطنية تنص على الحق في الهجرة فقد أثبتت دراسة أنجزت لحساب الأمم المتحدة أنه يوجد حاليا عدد من الأشخاص المحتجزين داخل الحدود الوطنية أكثر من أى فترة دراسة أخرى في التاريخ (1) .

وفي هذا الصدد يشير التقرير الدولي حول التنمية البشرية إلى أن البلدان النامية قد تكسب ما لا يقل عن 250 مليار دولار سنويا لو أن البلدان الغنية خففت من قيود الهجرة . ذلك ان القيود المفروضة على الهجرة من جانب الدول الصناعية تؤدي إلى الحرمان من الفرص المتاحة في السوق تماما كما هو الحال بالنسبة لتحديد الحصص والتعريفات الجمركية في منع وصول الصادرات الزراعية والبضائع المنتجة بجهد مكثف . ولاشك أن القيود المفروضة على الهجرة هي أشد إرهاقا للبلدان النامية من القيود المفروضة على التجارة . لأن هجرة العمالة الماهرة أو شبه الماهرة هي إحدى المجالات التي تتمتع فيها هذه البلدان بميزة نسبية (1) .

1) Jose – D – Ingles. “ study of dis erimination in Respect of the right of everyone to leave any country in cluding his own and to return to his country “ ONU – New York 1963.

2) PNUD : Repport mondial sur le developpement human 1992 Ed Economica paris 1992 P 63.

ثانيا : أشكال الهجرة :

الهجرة ظاهرة إنسانية , تأخذ أشكالا مختلفة وتتطور باختلاف الظروف والمؤثرات ولذلك يمكن الحديث عن عدة تصنيفات للهجرة , وهكذا فالى جانب التمييز بين الهجرة الداخلية والهجرة الدولية يمكن أيضا التمييز بين الهجرة الدائمة والهجرة المؤقتة وبين الهجرة القانونية المنظمة أو الهجرة السرية أو غير الشرعية وكذلك بين الهجرة الفردية والهجرة العائلية وبين هجرة اليد العاملة وهجرة الأدمغة أو الكفاءات , كما أن الهجرة قد لاتتعلق بجيل واحد بل يمكن أن تكون متعددة الأجيال .

وإذا كانت الهجرة عادة اختيارية فهناك أيضا الهجرة القسرية أو التهجير , ثم هناك من أشكال الهجرة كالهجرة الموسمية والهجرة الإقليمية وهجرة العودة أو الهجرة المعاكسة , فضلا عن ذلك فهناك أيضا أشكال أخرى من التحركات البشرية التى تتداخل مع الهجرة الدولية كأوضاع اللاجئين مثلا حيث أصبح اللجوء السياسى فى حالات كثيرة نافذة يدخل منها المهاجرون بعد إغلاق باب الهجرة .

ثالثا : أسباب الهجرة :

لقد اهتم الباحثون فى العلوم الإنسانية منذ أواخر القرن الماضى بتفسير ظاهرة الهجرة محاولين التعرف على الأسباب التى تدفع الأفراد الانتقال من مكان لآخر وعدم رغبة البعض الآخر فى تغيير أماكن إقامتهم , ولقد اكتسبت نظرية الدفع والجذب قبولا ورواجا مع الزمن , وكان رفرنستين أول من استخدم هذا التصور النظرى لدراسة الهجرة (2) .

وإذا تعددت أسباب الهجرة فإنه يمكن ردها إلى وجود بيئتين إحداهما طاردة والأخرى جاذبة , وهكذا فهناك العديد من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والإدارية تدفع إلى هجرة القوى البشرية من البلدان النامية إلى البلدان المتقدمة إلى بلدان نامية ذات موارد هائلة وكثافة سكانية ضعيفة , ومن بين العوامل الطاردة للقوى البشرية :

- 1- التخلف الاقتصادى والاجتماعى .
- 2- عدم وجود سياسات فعالة للقوى البشرية والعمالة .
- 3- انخفاض الأجور وتفاوت الدخل .
- 4- عدم الاستقرار السياسى .
- 5- فساد الهياكل الإدارية وظروف العمل الصعبة .
- 6- نظام التعليم السائد .

ومن ناحية أخرى فإن ارتفاع الأجور ومستويات المعيشة ووجود فرص أكبر للعمالة وآفاق للمستقبل أكثر إشراقا وارتفاع درجة التطور العلمى والتقنى ... كلها عوامل جذب للقوى البشرية .

والى جانب نظرية الدفع والجذب يرى أصحاب المدرسة النزاعية أن التقدم والتخلف هما وجهان لعملة واحدة والمتمثلة فى الاقتصاد الرأسمالى العالمى الذى يعتمد - من أجل بقائه - على استمرار وضعىة اللامساواة الاقتصادية على الصعيد العالمى .

(3) السياسات السكانية فى الوطن العربى من إعداد مكتب اليونسكو الإقليمى للتربية فى الدول العربية - عمان 1992 - ص 56 .

ويرجع رواد هذه المدرسة الهجرة إلى عدم التوازن الذى تحدثه الإتصالات المالية والتجارية وغيرها من الوحدات غير المتساوية اقتصاديا حيث تجذب الوحدة الأقوى ذلك الفائض عن الوحدة الأضعف , وسواء كان المركز الوطنى أو الرأسمالى الدولى هو الذى يجذب الفائض فإن التأثير على الميل على الهجرة هو نفسه ولكن الاتجاه يختلف .

ذلك أن الهجرة الداخلية بغذيتها تسرب النماذج الرأسمالية للإنتاج وما يترتب عن ذلك من تسرب المعاملات النقدية . أما الهجرة الدولية فيمكن إرجاعها إلى اختلال التوازن الناجم عن إندماج الدولة داخل النظام الرأسمالى العالمى .

وتبعا لهذا المنظور فإن اليد العاملة الأجنبية تعتبر الوسيلة التى تسمح بالوقوف فى وجه عروض العمل الزائدة فى المجتمعات الصناعية , كما تؤدى هذه اليد العاملة وظيفة أخرى أكثر تعقيدا بمقتضاها يمثل " العمال البروليتاريون " فى المحيط جيشا احتياطيا يتصرف فيه رأس المال كيف ومتى يشاء كما تكون هذه اليد العاملة أداة فى يد الرأسمال لتقليص العديد من المزايا المكتسبة من طرف العمال الوطنيين .

ولعل أهمية هذه النظرة تكمن أساسا فى وضع الهجرة فى سياق اجتذاب الدول والمناطق الأقل تقدما من قبل النظام الرأسمالى العالمى , وهذا الاجتذاب يودى إلى تفكيك داخلى للوحدات الخاضعة ويحرر عدة قوى طاردة , وبالفعل فإن التقسيم الدولى للعمل يكرس عدم التوازن ويدفع إلى الهجرة .

ومع ذلك , فلاشك أن الهجرة الدولية ترتبط ارتباطا وثيقا بالنظام الاقتصادى العالمى حيث تعيش بلدان العالم الثالث اقتصاديا وسياسيا وفكريا أوضاعا تبعية فى ظل العلاقات غير المتكافئة وشروط التقسيم الدولى للعمل والهجرة الدولية تحيل بالضرورة إلى وجود ثلاثة أطراف هى الدول الأصلية ودول الاستقبال والمهاجرون أنفسهم , ومن ثم فلاشك أن للدوافع الشخصية دورها أيضا فى الحث على الهجرة , كما أن السياسات التى تتبعها دول الاستقبال أو دول المصدر تؤثر بدورها على تيارات الهجرة وحجمها وتطور خصائصها , حيث تتحكم فى سياسات الهجرة عدة عوامل اقتصادية وسياسية وديموغرافية .

المشاكل الناجمة عن الهجرة :

مشكلات الزواج بالأجانب :

إن المشاكل المترتبة عن الزواج المختلط متنوعة وعديدة لا حصر لها , منها الاجتماعية والاقتصادية والقانونية , فالعلاقة الزوجية بين عربى وأجنبية هى علاقة بين هويتين مختلفتين تثير مشاكل قانونية عدرة كثيرا ما تؤدى إلى الاصطدام والنزاع نتيجة اختلاف تربية ودين وعادات وتقاليدها كل من الزوجين , وإذا كان الزواج فى الإسلام يعتبر ميثاق ترابط وتماس شرعى بين رجل وإمرأة على وجه البقاء , فإنه فى القانون الوضعى الأوروبى ميثاق ترابط وتعاقد مدانى هدفه إنشاء أسرة . وأهم نقاط الاختلاف بين العقدين الشرعى والوضعى التى تؤدى إلى تصادم الزوجين واختلافهما ونزاعهما هو حرص الزوج العربى على قيادة الأسرة طبقا لقانون الأحوال الشخصية , فى حين تصر زوجته الأجنبية على أن تكون هذه المسئولية مشتركة بينهما معا طبقا لقانونها الوطنى (مثلا فإن الاتفاقية المبرمة بين المغرب وفرنسا⁽¹⁾

(4) إن الحديث عن المهاجرين المغاربيين يعنى المواطنين المنتمين إلى المغرب والجزائر وتونس , وهى البلدان التى لديها جاليات كبيرة فى المهجر . أما بالنسبة لموريتانيا فإن عدد الموريتانيين المقيمين فى فرنسا يبلغ 6236 (حسب التعداد الفرنسى للسكان 1990) أما ليبيا فهى بلد مستقبل .

المتعلقة بحالة الأشخاص والأسرة وبالتعاون القضائي تنص في مادتها الأولى على خضوع كلا من الزوجين لقانونه الوطنى خاصة فيما يتعلق بالشروط الجوهرية للزواج كسن أهلية النكاح وموانع الزواج الناتجة عن القرابة والمصاهرة , فإن تطبيق هذه المادة مشروط بوجود عقد زواج شرعى لا عقد زواج مدنى فقط الذى يرتبط به وحدة كثير من مواطنينا الذين يعيشون بالمهجر . وهذا الزواج المدنى يعتبر فاسدا كما هو معلوم لاينتج عن أى أثر من آثار الزواج الشرعى , ولذلك فإن أبرز المخاطر الناجمة عن الزواج المدنى المختلط , ومشاكله عديدة , ومن أهمها :

- فقدان الزوج المغربى لسلطته على الأسرة وقيادته لها لكون المسئولية تعود إلى الزوجين معا طبقا للقانون الأجنبى .
- اختلاف الأساس القانونى لكلا من عقدى الزواج المدنى والشرعى واختلاف الآثار المترتبة عليهما باعتبار فساد الأول ومشروعية الثانى فى نظر مدونة الأحوال الشخصية المغربية .
- تمسك الزوج المغربى بضرورة الاحتكان إلى القضاء المغربى فى حالة قيام نزاع بينه وبين زوجته الأجنبية بدلا من القضاء الأجنبى حتى ولو كان مختصا فى هذا النزاع .
- رفض الزوج تنفيذ الأحكام الصادرة فى هذا الصدد عن القضاء الأجنبى مما يؤدى إلى نتائج وخيمة قد تصل إلى اعتقاله .
- إقدام بعض الأزواج المغاربه المهاجرين على التزوج فى المغرب بزوجة مغربية ثانية إلى جانب الزوجة الأولى أو المغربية التى قد تعمل على مقاضاته أمام القضاء الأجنبى الذى دأب على الحكم بإبطال الزواج الثانى لمخالفته النظام العام المحلى ولمبدأ المساواة بين الزوجين .
- ولا تخفى المشاكل التى ستترتب على ذلك , فى مقدمتها فقدان الزوج لعمله .
- إقدام رجل وامرأة مهاجرين بأوروبا متجنسين معا أو إحداهما بجنسية أجنبية على إبرام عقد زواجهما مدنيا طبقا لقانون بلد الإقامة دون العمل على تصحيح العلاقة شرعا .
- قيام رجل أو امرأة مغربيين بإبرام عقد زواجهما بشخص أجنبى دون إضفاء الشرعية على هذه العلاقة .
- التزام الزوج المغربى المتزوج مدنيا بزوجة أجنبية طبقا للقانون الأجنبى بجميع الالتزامات الناتجة عن تضامنه مع زوجته الأجنبية فى أداء جميع الديون المترتبة بذمتها بعد تاريخ عقد الزواج كأداء الديون, طبقا للنظام المالى للزوجين فى حالة اختيارهما نظام اتحاد الذمة المالية .
- حرمان الزوج أو الزوجة المغربيين المسلمين المتزوج أحدهما مدنيا بشخص أجنبى من الحقوق والواجبات المترتبة على عقد الزواج الشرعى بحيث لا يكون هناك توارث بينهما فى حالة وفاة إحداهما ولا إلزام الزوج وحده بالإنفاق على زوجته وأولاده مادامت علاقتهما لم تضيف عليها الشرعية طبقا للشريعة الإسلامية .
- عدم شرعية العلاقة الزوجية المدنية القائمة بين امرأة عربية مسلمة ورجل أجنبى غير مسلم .
- عدم شرعية الأبناء الناتجين عن عقد الزواج المدنى .. ولا يخفى ما يترتب عن ذلك من نتائج خطيرة تخالف نصوص القرآن والسنة والقوانين الجارية بها العمل بالمغرب كقانون الجنسية والأحوال الشخصية .

- عدم إمكانية إلحاق الأبناء الناتجين عن الزواج المدني بنسب إليهم , وتجدر الإشارة إلى أن بعض المشاكل تستمر في حالة إضفاء الشرعية على الزواج المدني في بعض الحالات , مثلا في حالة رغبة الزوجين المتزوجين مدنيا إضفاء الشرعية على علاقتهما فإن الطرف الأجنبي غالبا ما يرفض هو الآخر هذا الدور .
- عدم إمكانية ضمان تربية الأولاد الناتجين عن الزواج المختلط وتنشئتهم تنشئة إسلامية تحافظ على مقومات هويتهم الوطنية والدينية .
- تأثر الأبناء بالحياة الأوروبية المتسمة بالإباحية والبعد عن الأخلاق الإسلامية .
- ازدواج ولاء الأبناء الشرعيين منهم لوطنهم وللبلد الأجنبي الذي يعيشون فيه وينتسبون إليه أيضا بحكم عملهم بجنسيته مما يؤدي إلى اختلال في توازن شخصيتهم ويسبب لهم قلقا يطبع حياتهم بطابع التردد والتشكك في القيم العليا لبلادهم .
- عدم إمكانية الزوج في حالة الزواج الشرعي ممارسة حقوقه المنصوص عليها في قانون الأحوال الشخصية المغربية كإيقاع الطلاق على زوجته الأجنبية لأن ذلك يعود في أوروبا إلى اختصاص القضاء وحده .
- عدم احترام الزوجة الأجنبية المطلقة من زواج شرعي أو المتوفى عنها زوجها المسلم لمدة العدة .

وخلاصة القول أن الزواج المختلط الذي يتم إبرامه في شكله المدني يعتبر فاسدا في نظر القانون المغربي المستمد من أحكام الشريعة الإسلامية ولا يمكن أن تترتب عليه آثار عقد الزواج الشرعي , لأنه يتم دون مراعاة للشروط الجوهرية التي ينص عليها قانون الأحوال الشخصية بالمغرب . كعقدة أما عدلين (شهادتين) وتسمية مهر للزوجة وحضور ولي وإسلام الشخص الأجنبي الذي يرغب من الزواج بمغربية , إلى غير ذلك من الشروط التي يشكل بعضها في نظر القوانين الأجنبية الأوروبية مساسا بحقوق الإنسان لخرقها مبدأ المساواة وحرية العقيدة .

التسمى بالأسماء الأجنبية :

وهي ظاهرة تفشت ولم تعد نادرة سيما بعد كثرة الزواج المختلط , واعترفت قوانين الدول الأوروبية بحق المهاجر الذي تتوفر فيه شروط معينة في الحصول على الجنسية فصار عدد من المهاجرين يسمون أولادهم بأسماء أهل بلد المستقبل , إمار رغبة في الاندماج الكامل ضمنا للمستقبل وإما اجتنابا للتمييز الذي يعامل به العنصريون المتطرفون في أوروبا أبناء المهاجرين لمجرد أن الواحد منهم يسمى أحمد أو عبد الله .

وقد استفحلت هذه الظاهرة في السنوات الأخيرة إذ صار المهاجرين يتقدمون إلى قنصلياتهم لتسجيل ذريتهم كلما ولد لهم مولود , مقترحين تسميتهم بأسماء أجنبية غير مألوفة ولا متداولة عندنا في القديم أو الحديث , ولم يكن أمام القنصليات المذكورة إلا أن تدير وجهها إلى وزارة الداخلية لتستشير قسم الحالة المدنية بها في شأن هذه التسميات الجديدة الذي يتنافى السم الشخصي فيها مع الاسم العائلي .

تحويلات المهاجرين :

إن ظاهرة الهجرة أصبحت من الظاهر التي تتأثر بالسياق الدولي بعد تقدم النظام العولمي الذي يقوم على حرية انتقال رؤوس الأموال والتجارة وتبادل البضائع , في حين أنه يقن حرية تنقل الأشخاص بشكل يجد منها كثيرا . ومن امثلة ذلك أن معظم الدول الأوروبية وخاصة فرنسا تحرص على تطبيق اتفاقية (شانكان) لغلق الحدود الأوروبية في وجه الهجرة .

أما عن آثار الهجرة على الاقتصاد الوطنى فنجد فى المغرب أن تحويلات العمال المهاجرين ساعدت على تحفيز الاقتصاد القومى , فنجد أن تحويلات العمال المغاربة فى عام 1998 من منظور المستويات العالية للاقتصاد الجمعى تمثل 6.9% من الاستهلاك الهامس , 5.7% من صافى الناتج القومى . ويوضح الجدول الآتى تطور التحويلات من المغاربة المقيمين بالخارج خلال الفترة من 1990 إلى 1998 بملايين الدراهم المتداولة .

تطور التحويلات من المغاربة المقيمين بالخارج

ما بين 1990 إلى 1998

بملايين الدراهم المتداولة

التغيرات (%)	القيمة بالدرهم	السنة
45.8	16537	1990
4.8	17328	1991
6.9	18531	1992
1.7 -	18216	1993
7.7 -	16814	1994
0.03	16820	1995
12.2	18874	1996
4.5 -	18033	1997
7.1	19311	1998
1.6 -	19001	1999

المصدر : إدارة الإحصاء – الدليل السنوى للإحصاء – من 1990 إلى 1999

ومن هنا يمكن القول أن تحويلات العمال المهاجرين تغطى مجموع العجز التجارى . يضاف إلى هذا تبادل البضائع والسلع التى يأتى بها المهاجرون إلى المغرب خلال عطلتهم السنوية . ومن الأرقام الدالة بهذا الصدد أن 50% من ودائع البنك الشعبى مثلا متأتية من توفير المهاجرين . إل أن المبالغ المتوفرة توجه فى الغالب لامتلاك العقارات الثابتة (عقارات – أراضى) أو توضع فى حسابات مجمدة تدرء على أصحابها نسب فوائد هامة . وأكد أن هذا السلوك الاقتصادى بجر إلى شيوع روح من الكسل وإهمال الشغل الذى يتطلب مجهودا عقليا وجسديا .

وأمام هذه التحويلات وجدت بلدان الاستقبال نفسها أمام وضعية لهذه الهجرة الأمر الواقع مع الاحتفاظ بوجه الطابع " المؤقت " لوجود العمال الأجانب وهذا الطابع المستمر لوجود المهاجرين يطرح مجموعة من المشاكل التي يبدو أن بلد الاستقبال غير مستعد لمواجهة كافة مظاهرها : كمشاكل الجيل الثانى والمشاكل الاجتماعية والثقافية التى تنجم عن التباين المتزايد على المستوى العرقى واستيقاظ المشاعر العنصرية وأحاسيس الكراهية للأجانب وتحميلهم مسئولية الصعوبات الاقتصادية . وعندما يصبح المهاجرون أكثر وعيا بحقوقهم فإن العمال الوطنيين يبدون معارضة لتزايد تكاليف الضمان الاجتماعى وللمنافسة التى تصبح أكثر حساسية مع تفاقم الوضع الاقتصادى السئ .

وفيما يخص دول الخليج العربية فإن نسبة اليد العاملة المهاجرة إلى مجموع السكان تعتبر الأكثر ارتفاعا فى العالم (1) كما يظهرها الجدول التالى لعام

البلد	إجمالى عدد السكان	العمال الوطنيين	العمال المهاجرين (غير الوطنيين)
السعودية	19.814.330	%72.3	%27.7
الكويت	2.152.775	%34.6	%65.4
البحرين	566.726	%62.6	%37.4
قطر	568.242	%23.5	%76.5
الإمارات	2.392.927	%26.9	%73.1
سلطنة عمان	2.240.073	%72.4	%27.5

وتواجد هذا العدد الهائل من الجاليات المختلفة عرقيا وثقافيا أصبح يؤدى فى بعض الحالات إلى الضياع التدريجى للهوية الوطنية , فى حين يعتبر تواجد المهاجرين العرب ذى أخطار سياسية . ولذلك فإن دول المنطقة أصبحت تفضل مشاريع " المفاتيح فى اليد " حيث المقاول (يابانى مثلا) يحضر العمال الذين يحتاج إليهم (كوريون مثلا) ويضعهم فى معازل , وبإنتهاء المشروع يتولى إعادتهم إلى أوطانهم , وهذه الطريقة لا تتضمن أى مخاطر سياسية . كما أنها خالية من أية تأثيرات سلبية على المستوى الثقافى , لكنها لا تسمح بأى نقل للتكنولوجيا , كما لا تطبق إلا بالنسبة لبعض القطاعات , حيث إذا كان بناء مستشفى مثلا يمكن أن يتم بهذه الطريقة , فإن الأمر ليس كذلك بالنسبة لتسييره . وكيفما الحال , فإن هذه السياسة أدت إلى ارتفاع نسبة الآسيويين داخل صفوف اليد العاملة فى المنطقة .

ونجد أن المهاجرين أنفسهم يعيشون مشاكل الهجرة والاعتراب ويعانون من مظاهر التهميش المختلفة ويواجهون صعوبات الحياة بعيدا عن بلدانهم الأصلية , الشئ الذى يترك أثارا تكون غالبا قاسية ومؤلمة على توازنهم النفسى والعائلى والأخص بالنسبة للجيل الثانى والثالث من المهاجرين . حيث أنه لا يمكن الحديث عن المهاجر كجنسية أو كهوية , ذلك أن

(1) World migration report 2000 (International Organization for Migzation) .

المهاجر لا يلقى صعوبات في بلد الاستقبال فحسب وإنما في بلده الأصلي أيضا , ومن ثم نؤكد مرة أخرى على الإلحاحية التي يكتسبها موضوع الإدماج .

الهجرة والمرأة العربية :

احتمالات زيادة مشاركة المرأة العربية في العمل :

وعلى الرغم من الزيادة في مشاركة المرأة العربية في العمل خاصة في القطاع غير الزراعي . ورغم الزيادة المستمرة في نسبة المتعلمات من النساء في البلاد العربية , فإن مشاركة النساء في قوة العمل العربية لم تزل محدودة . وتبرز البيانات المتاحة عن سبعة عشر بلدا عربيا أن نسبة النساء في القوى العاملة تقل عن 10% في ستة أقطار هي : الجزائر , ليبيا , موريتانيا , السعودية , الإمارات , واليمن الديمقراطي , وإنها تتراوح بين 10 – 20% في حالة عشرة أقطار عربية هي : البحرين , مصر , العراق , الأردن , الكويت , لبنان , المغرب , سوريا , تونس , و جمهورية اليمن العربية , وإنها تزيد عن 20% في حالة واحدة فقط هي حالة الصومال (29.4%).

ويبدو ان قطاعي الزراعة والخدمات هما القطاعان اللذان يجذبان الجزء الأكبر من العاملات من النساء . وتوضح البيانات الخاصة بإثنى عشر قطرا عربيا أن أكثر من ثلثي القوى العاملة من النساء يعملن في القطاع الزراعي في أربعة أقطار منها , وهذه الأقطار هي : سوريا , السعودية , اليمن , والسودان . ويعمل ما بين 40 – 90% من النساء العاملات في قطاع الخدمات في 6 أقطار عربية هي : المغرب , تونس , ليبيا , مصر , العراق , ولبنان . ويزيد عدد العاملات في الخدمات عن 90% في الكويت . أما باقي الأقطار العربية فإن العاملات في الخدمات يكون ما بين 10 – 20% من القوى العاملة بها . أما بالنسبة لقطاع الصناعة التحويلية فإن نسبة العاملات المستقلات فيه تتجاوز 20% من المشتغلات من النساء في حالة أربعة أقطار أخرى هي : مصر , المغرب , سوريا , والسودان . وتقل نسبة المشتغلات في الصناعة عن 10% من جملة المشتغلات في الأقطار العربية الأخرى .

وتضغط الهجرة في بعض الحالات على المرأة أن تحل محل الرجل في بعض الأنشطة الاقتصادية خاصة الزراعة . وإلى جانب الحلول محل الرجل , يجري مزيد من دخول المرأة إلى سوق العمل في الحضر تحت ضغط التضخم والأنماط الاستهلاكية الجديدة التي تتبناها الأسر العربية . ويساعدها في ذلك زيادة انتشار التعليم , ونمو قطاع الخدمات وخاصة الخدمات الحكومية في ميادين التعليم والصحة وغيرها . ويبدو الاتجاه نحو زيادة استخدام المرأة من خلال مقارنة نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة في ستة بلدان عربية توفر عنها بيانات في نشرتين إحصائيتين للجنة الاقتصادية لغرب آسيا , الأولى عن السنوات 1968 – 1975 , والثانية عن السنوات 1970 – 1979 .

وتلاحظ ارتفاع الزيادة في حالات مصر وسوريا وتونس حيث توفرت البيانات عن السنوات الأخيرة في السبعينات . ويلاحظ أيضا ارتفاع نسبة مشاركة النساء في الكويت في عام 1980 بلغت 12.8% . وقد قدرت د . كريمة كريم أن نسبة المشاركة المرجحة في البلدان الستة التي تمثل نحو 52% من العمالة العربية كان خلال الفترة الأولى هو 10.4% وأن النسبة المرجحة في المرحلة الثانية هي 42.5% للأقطار الستة نفسها . وكانت هذه النسبة لمجموع الأقطار الستة عشر 14.5% .

وتشير البيانات السابقة إلى أن المرأة يحتمل أن تلعب دورا متزايدا في قوة العمل خلال المرحلة القادمة . وإن كان يصعب تحديد النمو المحتمل لمشاركتها خلال الفترة في نهاية هذا القرن تقديرا دقيقا (1) .

(1) توزيع الأجانب الذين حصلوا على بطاقات عمل أو جددت لهم بطاقاتهم حسب الجنسية خلال عام 2001

الجنسية	مدينة دمشق		ريف دمشق		حمص		حماة		طرطوس		اللاذقية		أوب	
	حصول	تمديد	حصول	تمديد	حصول	تمديد	حصول	تمديد	حصول	تمديد	حصول	تمديد	حصول	تمديد
	Ob	Re	Ob	Re	Ob	Re	Ob	Re	Ob	Re	Ob	Re	Ob	Re
أرجنتيني	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
أسباني	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
أسترالي	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
أفغاني	3	17	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
أمريكي	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
إيراني	45	172	5	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
ألماني	2	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
إيطالي	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
المجموع	52	194	1	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—

توزيع العرب الذين منحوا أو جددت لهم بطاقات العمل خلال عام 2001

الجنسية	مدينة دمشق		ريف دمشق		حمص		حماة		طرطوس		اللاذقية		أوب	
	حصول	تمديد	حصول	تمديد	حصول	تمديد	حصول	تمديد	حصول	تمديد	حصول	تمديد	حصول	تمديد
	Ob	Re	Ob	Re	Ob	Re	Ob	Re	Ob	Re	Ob	Re	Ob	Re
إردني	65	224	16	12	7	8	7	4	7	2	3	10	1	2
بحريني	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
تونسي	5	5	—	—	1	1	—	1	—	1	1	1	—	—

7	—	—	—	—	—	—	—	—	4	2	—	—	19	7	جزائري
—	—	—	—	—	—	—	1	—	2	1	—	—	6	2	سعودي
4	—	—	1	—	—	—	—	—	1	2	9	6	16	33	سوداني
—	—	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	2	صومالي
6	—	—	1	1	—	—	—	—	3	2	—	1	117	20	عراقي
1	1	—	—	—	—	—	1	1	2	1	—	—	57	23	فلسطيني
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1	قطري
—	—	—	14	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1	كويتي
4	2	—	14	7	12	12	6	6	114	34	13	10	161	25	لبناني
—	—	—	6	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	1	ليبي
6	6	2	17	8	2	2	5	3	18	9	14	10	85	57	مصري
—	—	1	—	1	—	—	2	6	2	9	—	—	9	5	مغربي
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	5	2	يمني
9	11	4	66	21	17	14	20	23	155	68	48	43	710	249	المجموع

هجرة الكفاءات العربية ... مركز دراسات الوحدة العربية .⁽¹⁾

المراجع

- 1- سياسات الهجرة والسكان فى المنطقة العربية اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا (الأُسكوا) – الأمم المتحدة ، ديسمبر 2001 .
- 2- العمالة العربية المهاجرة فى ظل العولمة (التحديات والآفاق) تقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية – الدكتور / إبراهيم قويدر الدورة (30) تونس / مارس 2003 .
- 3- وقفة جادة حول مشكلة البطالة عربياً (نظرة شمولىة 2003) الدكتور / إبراهيم قويدر المدير العام لمنظمة العمل العربية .
- 4- نحو استخدام أمثل للقوى العاملة الوطنية بالدول العربية والخليجية (سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية) الدكتور / منصور الراوى ، الدكتور / خالد حسين أحمد ، الدكتور / باقر النجار .
- 5- آثار العولمة على الهجرة فى البلدان العربية الأستاذ / محمد الأمين فارس .
(ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الإقليمى عن الهجرة العربية فى ظل العولمة) سبتمبر 2003 .
- 6- العولمة والهجرة والعالم العربية الدكتور / عباس مهدى (جامعة ولاية سلنت كلود)
(المؤتمر الاقليمى للهجرة العربية فى ظل العولمة) سبتمبر 2003 .



ریلپ
' L avdt