

حماية حقوق العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية مطبقة على منطقة القصيم)

د. خالد بن عبدالله التركي¹

المقدمة

تعتبر العمالة الوافدة بالمملكة العربية السعودية ضرورة حتمية فهي رافد من روافد المشاريع المستقبلية، كما أنها دعامة أساسية لاستمرار التقدم في ظل ندرة الأيدي العاملة المواطنة، فقد حققت الدولة إنجازات تنموية في فترة قياسية بفضل الله ثم بمهارات وخبرات تلك العمالة (مضوي، 1414هـ).

تتمثل أسباب الحاجة إلى العمالة الوافدة في الخبرة والكفاءة التي تمتلكها بعض عناصرها، والتي قد لا يتوافر لها بديل بسبب تدني مستويات تلك الأعمال اجتماعياً واقتصادياً، وحدائث برامج التعليم والتدريب، خاصة فيما يتعلق ببعض المهن والأعمال التي تتطلب مهارة فنية، حيث أن إحلال العمالة الوطنية قد يؤثر على الإنتاجية والكفاءة لعزوف أبناء المجتمع عن تلك الأعمال، كما هو الحال في كثير من الأعمال المهنية كالزراعة والبناء والتشييد والنجارة والحداد والسياسة والصيانة والكهرباء والحفر. ونتيجة لزيادة أعداد العمالة المهاجرة تحرص جميع دول العالم على تعزيز استمتاع تلك العمالة بحقوقها وعدم انتهاكها (العادلي، 1415هـ).

إن حماية حقوق العمالة من الموضوعات الحيوية في القرن الحادي والعشرين الجديرة بالبحث، حيث أنها ذات أبعاد اجتماعية واقتصادية وسياسية مما جعلها موضوع اهتمام كثير من المنظمات الدولية والهيئات العالمية والباحثين في العلوم الإنسانية، وذلك للتعرف على حقوق العمالة والعوامل المؤدية إلى انتقاصها واستغلالها (المبارك، 1420هـ).

إن دراسة حقوق العمالة الوافدة في المملكة، تعتبر إضافة جذرية جديدة بسبب ندرة معالجته من الباحثين والدارسين، ولقلة المعلومات الدقيقة المتوافرة عنه. وقد حاول

I - قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية كلية اللغة العربية والدراسات الاجتماعية بجامعة القصيم، المملكة العربية السعودية

العديد من الباحثين دراسة الجوانب المختلفة: السياسية والاجتماعية والحضارية والقانونية والاقتصادية والنفسية، لموضوع العمالة الوافدة، ولكنهم لم يتطرقوا إلى حماية حقوقها، وربما يرجع ذلك إلى حساسية الموضوع من جهة، والحذر من الإفصاح عن المشكلة من قبل العمالة نفسها.

موضوع البحث، أهميته وأهدافه:

إن موضوع حماية حقوق العمالة الوافدة جذب الباحث لدراسته لعدة مبررات منها أهمية الموضوع للمخططين والسياسة، ومعايشة الباحث لأوضاع كثير من العمالة بحكم كثرة أعدادهم وانتشارهم في كل مؤسسات الدولة ومناشط الحياة المختلفة، كما أنه قد ثار حوله جدل كبير في الرأي العام وبعض المنظمات العالمية مثل منظمة هيومان رايتس ووتش Human Rights Watch وبعض وسائل الإعلام الأجنبية والعربية، حيث تم التطرق إلى أن ثمة انتهاكات لحقوق العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية يرتكها أرباب العمل بحق العمال ذوي المهارات المتدنية مثل: عدم دفع الأجور، إطالة ساعات العمل دون دفع تعويض إضافي، قلة أمان بيئة العمل مما يتسبب في حالات وفاة وجروح، ظروف المعيشة البائسة في السكن، احتجاز جوازات السفر وغيرها من وثائق العامل من قبل صاحب العمل (الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان، 1429هـ). وفي وجه هذه الانتقادات، بات الاهتمام بأوضاع حقوق الإنسان يحتل أولوية متقدمة في أجندة السلطات السعودية التي تسعى إلى تعزيزها، حيث قامت المملكة بإنشاء أقسام تهتم بحقوق الإنسان في وزارة الخارجية والداخلية والعمل (البكر، 1423هـ).

أكد معالي رئيس هيئة حقوق الإنسان السعودي على أن ملف حقوق الإنسان أصبح الملف الأول عالمياً مما يتطلب أن تحظى هذه المهمة بأولوية الاهتمام في الداخل وهي مهمة كبيرة تجاه المواطنين والمقيمين على أرض المملكة أفراداً كانوا أم جماعات بكل فئاتهم دون اختلاف أو تمييز، أما فيما يتعلق بالجانب الدولي فقد بين استعداد المملكة التعاون مع منظمات حقوق الإنسان على المستوى الثنائي والإقليمي على المستوى الدولي من خلال مجلس حقوق الإنسان التابع لمنظمة الأمم المتحدة (نشرة حقوق الإنسان، ربيع الثاني 1430هـ).

إن نجاح وزارة العمل في معالجة انتهاكات حقوق العمالة الوافدة في الآونة الأخيرة وتأكيداً على أنه لا توجد تفرقة بين المواطنين والعاملين فيها من الأجانب المقيمين

بصورة شرعية، يفتح أفقا واسعة لأسلوب العمل في المرحلة القادمة خاصة في القضايا والظواهر التي تؤثر سلبا على المجتمع.

من هنا ظهرت الحاجة إلى أن يجري بحث علمي قائم على الاستقصاء الميداني يهدف إلى: أولاً: التعرف على بعض خصائص العمالة الوافدة، مثل العمر، الجنسية، الحالة الزوجية، المستوى التعليمي، المهنة، الدخل الشهري، السكن، عدد أفراد الأسرة، مدة الإقامة، مما يساعد على فهم مجتمع البحث المدروس.

ثانياً: الوقوف على آراء العمالة الوافدة فيما يتعلق بتمتعهم بحقوقهم.

ثالثاً: التطرق إلى أهم المشكلات والانتهاكات التي تواجه العمالة الوافدة.

رابعاً: الوصول إلى أهم المقترحات التي تساهم في رفع معدلات حماية حقوق العمالة.

ويسعى البحث إلى الإجابة على التساؤلات التالية:

- 1) هل العمالة الوافدة تتعرض لمضايقات من قبل أرباب العمل؟
- 2) ما أهم المشاكل التي تواجهها العمالة في المجتمع السعودي؟
- 4) ما أسباب انتهاك حقوق العمالة من وجهة نظر العمالة أنفسهم؟
- 5) ما أهم المقترحات التي يمكن أن تساهم في حماية حقوق العمالة، وتحد من الانتهاكات الموجهة ضدهم - إن وجدت؟

مفاهيم البحث:

يمكن تحديد أهم المفاهيم الرئيسة المستخدمة في البحث على النحو التالي:

العامل الوافد (Foreign worker): "هو كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيدا عن نظارته" (المادة الثانية من نظام العمل، 1432هـ: 10).

أما التعريف الإجرائي للعامل الوافد الذي يتوافق مع الدراسة فهو الذي يعمل بعمل لا يتطلب شهادات علمية تحت إدارة صاحب عمل وإشرافه مقابل أجر.

حقوق العمالة (Rights of workers): هي مجموعة الاحتياجات أو المطالب التي يلزم توافرها بالنسبة إلى عموم العمالة دون أي تمييز بينهم - في هذا الخصوص - سواء لاعتبارات الجنس، أو النوع، أو اللون، أو العقيدة السياسية، أو الأصل الوطني، أو لأي اعتبار آخر (الرشيدي، 1424هـ)، ويلزم عن هذا المفهوم لحقوق العمال أن هناك قيما

أخلاقية عالمية مطلقة هي المهيمنة على الثقافات والعادات والتقاليد المحلية (إدريس، بدون تاريخ). التعريف السابق قد يختلف مفهومه من مجتمع إلى مجتمع، ومن ثقافة معينة إلى ثقافة أخرى، لأن مفهوم حقوق الإنسان، ونوع هذه الحقوق يرتبطان في الأساس بالتصور الذي يتصور به الإنسان. وما يرى اليوم - في العالم - من تمييز بين بني البشر، ومن انتهاك لحقوق العمالة، هو نتاج ثقافة متخلفة متعالية تحمل تصورا تحقيرا لفئة من البشر سواء لجنسها، أو للمهنة التي تمارسها، أو للعقيدة التي تحملها، أو للون الذي تتميز به، أو للمنطقة التي تأتي منها (غليون وآخرون، 2004م).

ويمكن تعريف مفهوم حقوق العمالة إجرائيا على أنه مجموعة الحقوق والمطالب الواجبة الوفاء لكل العمالة على قدم المساواة دونما تمييز في ما بينهم بقصد الحفاظ على العامل وكرامته الإنسانية وتمكينه دون تمييز من أن يحيا بكرامته كبشر محررة إياه من الخوف والحاجة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

استفاد الباحث من طرح بعض النظريات الاجتماعية التي يمكن أن يستند من خلالها البحث على دعائم يسير عليها لتحقيق الأهداف المنشودة مما يسهم في إضفاء نظرة حول موضوع الدراسة. من النظريات التي تحدد معالم طريق البحث نظرية الصراع الثقافي ونظرية الاغتراب. تقوم نظرية الصراع الثقافي على أن مفردات الحياة قد يعيق بعضها البعض الآخر أو يشوّهه مما يؤدي إلى نوع من الشقاق والتمزق تتحلل بمقتضاها العلاقات ونماذج السلوك في الهيكل الاجتماعي لاختلاف العادات والتقاليد والنظرة إلى أسلوب الحياة. عدد سللين ثلاث صور من الصراع الثقافي، صورة أولية تنشأ عندما تتصادم معايير وقيم ثقافات مختلفة، وأخرى تنشأ نتيجة لعملية التفاوت الاجتماعي، وثالثة ترتبط ببعض العمليات الاجتماعية كالهجرة، وما يصاحب ذلك من فقدان الضوابط القديمة التي كانت تباشر أثرها عليهم قبل أن تكتسب الشخصية الجديدة الضوابط الأخلاقية التي تملها القواعد الرسمية التي تميز المجتمعات الحضرية. بحث العالمان ساذرلاند وكريسي (Sutherland & Cressey, 1978) مفهوم الصراع بين الثقافات، وهما يقسمان الصراع الثقافي إلى داخلي وخارجي. فالصراع الداخلي كائن في داخل المجتمع بسبب تنوع الاتجاهات والقيم الاجتماعية داخل وحدات الثقافة العامة الداخلية لهذا المجتمع، وهي ثقافة متطورة بتطور المجتمعات. وقد تكتسب بعض سلبيات المجتمعات الرأسمالية مثل الاستغلال واللامساواة والفردية والأنانية والسلوك الاستهلاكي (غباشي، 1980م). أما الصراع الخارجي فهو يعني من ناحية تدخل اتجاهات

ثقافية خارجية تداخلاً يؤدي إلى صراع مستمر بين أساليب السلوك الداخلية المرتبطة بثقافتها الخاصة، وبين أساليب السلوك الدخيلة القادمة من الخارج (الشلتاق، 1989م). وهذا يؤكد ما أشارت إليه بعض الدراسات إلى بروز السلوك التسلطي الاستغلالي العدواني من جانب المواطنين على غيرهم من الجنسيات الأخرى (انظر: الرميحي، 1981)؛ (معوض، 1987م) نتيجة "أن العمالة ساعدت على تدهور المركز النسبي للمواطنين في الهرم السكاني، وعلى عدم نمو طبقة عاملة وطنية ونضجها، وعلى تدهور أخلاقيات العمل والتحفيز ضد العمل اليدوي والمنتج، وعلى تقويض الثقافة التقليدية وزيادة أشكال السخط الاجتماعي بين جيل الشباب بسبب التغيرات السريعة وغير المتوازنة، ونبالغ البعض في تجسيد هذه الآثار السلبية بالحديث عن ارتفاع معدلات الجرائم ونشر الأمراض المعدية" (معوض، 1987: 185). ويضيف العنزي بقوله "حين تزداد حركة السكان في كل اتجاه وحين يشيع الانتقال من مكان إلى آخر فإن الأفراد يفقدون روح الولاء للجماعة، ويصبحون أشبه بالغرباء عنها، ولا يهتمون بردود فعل هذه الجماعة تجاه أي سلوك جانح يسلكونه ويرتكبون الجرائم في هذا المجتمع الجديد، ومن ثم فإن العلاقة قوية بين الهجرة وزيادة معدلات الجريمة وتنوعها سواء من المواطنين أو الوافدين حيث التأثير المتبادل بينهما" (العنزي، 1429هـ: 51) ولا ينكر أحد الآثار التي تسببها العمالة على الأسرة والتألف الاجتماعي والثقافة والتنمية في المملكة العربية السعودية.

أما نظرية الاغتراب فقد سعى علماء الاجتماع لمعرفة أبعاد العلاقة بين ظاهرة الاغتراب والظواهر الاجتماعية الأخرى مثل: التغير والتوازن في النسق الاجتماعي، فاستخدم توكفيل (Tocqueville) الاغتراب بوصفه "صياغة للحط من قدر الإنسان وإهدار فرديته نتيجة لمجموعة من العوامل المصاحبة لظروف التغيرات الاجتماعية والتكنولوجية الحديثة، والتي ترتب عليها جعل الإنسان مجرد ترس في الآلة، وفصلته عن قيمه الراسخة وروابط مجتمعه، وسلبته إرادته" (حمام والهويش، 2010م، 73). وقد حللها الدكتور شتا فقال: "تحوي ظاهرة الاغتراب باعتبارها ظاهرة اجتماعية جوانب ثلاثة تتمثل في: الجوانب الثقافية، والجوانب الاجتماعية، والجوانب الشخصية. أما عن الجوانب الثقافية لظاهرة الاغتراب فتشتمل على نسق القيم الموجهة، وبعد المعرفة بالأهداف والوسائل، وبعد اللا معنى، وبعد المعيارية. أما الجانب الاجتماعي فيتناول من خلال تحليل بعد سلب الحرية في النسق الاجتماعي على مستوى حرية المبادأة، وحرية التنفيذ بالإضافة إلى التكيفات المغترية للمواقف الاجتماعية في النسق. وبالنسبة للجانب

الشخصي لظاهرة الاغتراب فإنه يتعين بتحليل صراع الأهداف، ومظاهر الاغتراب النفسي، والبعد العام للاغتراب النفسي" (شتا، 1984م، 20). وبناء عليه فإن مجتمعات دول الخليج كانت رغم ندرة الموارد الاقتصادية وقسوة الحياة على درجة عالية من الترابط الاجتماعي الذي اتخذ شكل التحام أفراد العائلة بعضهم ببعض. وكان الغرباء يتزاوون امثالاً للأخلاق العربية الأصيلة من كرم وإغائة للملهوف وإعانة المستجير، وتنفيذا لمبادئ الإسلام الدافعة إلى التراحم والتكافل الاجتماعي (غياشي، 1980م)، ونظراً للتغيرات المادية السريعة التي طرأت عليه، ظهرت الفجوة بين الثقافة بشكلمها المادي والمعنوي، مما تسبب في شعور المواطن بالاغتراب نتيجة للتغيرات الثقافية التي أحدثت تغيرات في البنية الاجتماعية للمجتمع الخليجي بصفة عامة والسعودي بصفة خاصة.

أما فيما يتعلق بالدراسات السابقة فلم يقف الباحث - حسب علمه- على أية دراسة حول موضوع حماية حقوق العمالة الوافدة، ويلاحظ أن معظم الدراسات التي أجريت على مشكلة العمالة ركزت على بعدين أساسيين: يتعلق الأول بالرصد الإحصائي لهذه الظاهرة، ويتعلق الثاني بالمشكلات والآثار المترتبة عليها (غياشي، 1980). من الدراسات التي تتعلق بالبعد الثاني تلك التي أشارت إلى آثار العمالة الأجنبية على البناء الاجتماعي والاقتصادي لدول الخليج، وتدعو إلى ضرورة إعادة النظر في سياسة هجرة هذه العمالة إلى الوطن العربي، فوجود مجتمعات مكونة من أقليات غير متجانسة داخل الخليج العربي يفصل بينها جدران من القيم الموروثة واللغات والعادات والانتماءات الموزعة والمصالح المتنافسة بل والمتصادمة تستند وتعزز بقوانين وتشريعات وأنظمة مؤسسة أمر له خطره. فوجود هذه المجتمعات في موقع جغرافي سياسي بالغ الأهمية بالنسبة لاستراتيجيات القوة العمالية فوق أرض تختزن في باطنها أهم مصادر الاقتصاد في هذه الحقبة التاريخية يشكل خطراً على أمن المنطقة (القاضي، 1410هـ). ومن تلك الدراسات التي ركزت على معالجة الآثار ما ذكره (فرجاني وآخرون: 1983) من أن سياسة العزل "والتمييز المقنن" بين السكان المحليين والعمال، سواء من ناحية الدخل وظروف الانتاج، أو من ناحية السكن والتعليم والحياة الاجتماعية والخوف من الطرد. كلها أمور تشكل عقبات أمام أي آليات حقيقية لتفاعل اجتماعي في هذه المجتمعات. وأن تدفق العمالة الآسيوية، والعمل المستورد بشكل عام والاشكاليات الاجتماعية والاقتصادية المرتبطة به هي جزء من إشكالية إقليمية برزت حديثاً في منطقة الخليج، وإن عدم التعاطف مع المشكلات العمالية قد يتسبب في نظرة عدائية تجاه الآخر (فرجاني وآخرون، 1983). وفي دراسة أخرى عن إسكان العمال العزاب قامت بها الإدارة العامة لشؤون التخطيط

بوزارة التخطيط في الكويت عام 1983م وأجريت على عينة عشوائية ممثلة لجميع العزاب في الكويت حيث كانوا يشكلون قلما اجتماعيا لمناطق سكن العائلات والمناطق المنظمة، مما دعى وبإيعاز من المجلس البلدي، إلى دراسة سكنهم، والذي تبين أن متوسط الكثافة قد يصل إلى 15 شخصا للغرفة الواحدة، وأن أوضاعهم السكنية متردية جدا، والسبب الرئيس حيال ذلك هو تدني مستوى الأجور، وأن أغلبهم من عمال التشييد والبناء. وتوصلت الدراسة إلى أن مشكلة السكن تحتاج إلى اهتمام وتكاتف الجهود، ودعت إلى توفير السكن المناسب للمواطن والوافد (فرجاني وآخرون، 1983).

الإجراءات المنهجية للبحث

تم تطبيق منهج المسح الاجتماعي بطريق العينة على العمالة الوافدة التي تقطن المدن الرئيسية في منطقة القصيم (بريدة، عنيزة، الرس) وقت إجراء البحث، استخدم الباحث أداة الاستبيان مع (1203) عامل. اضطر الباحث في بعض الحالات لاصطحاب بعض المترجمين، كما إن البحث اعتمد على الإحصاءات والسجلات الرسمية في وزارة العمل والمكاتب التابعة لها في المدن الرئيسية المذكورة أعلاه بمنطقة القصيم. اشتملت استمارة الاستبيان على أربعة أجزاء؛ الأول منها عبارة عن مجموعة من الأسئلة لتوضيح بعض الخصائص الاجتماعية للعمالة، أما الجزء الثاني فقد تضمن معلومات عن طبيعة العمل، واشتمل الجزء الثالث على مدى وقوع مشكلات أو انتهاكات ضد العمالة، في حين أن الرابع ركز على آلية المقترحات التي يمكن أن تساهم في توفير الحماية لحقوق العمالة. تم اختيار العينة القصدية، حيث قام الباحث بزيارة العمالة الوافدة في المحلات التجارية وأماكن تجمعاتهم، واستفاد كثيرا من تردد العمالة على مكاتب توعية الجاليات لتلقي الدروس والمحاضرات حيث قابل معظم العينة عن طريق تلك المكاتب المنتشرة في منطقة القصيم. اعتمد الباحث في قياس الاستبانة على صدق المحكمين، حيث عرضت على عينة من المحكمين، وقد أفادت نتائج تفريغ آراء المحكمين أن بنود الاستبانة تقيس كفاءة الأهداف التي وضعت لقياسها. وقد تم التحقق من ثبات الاستبانة عن طريق استخدام اختبار كرونباخ ألفا (Cronbah Alpha)، وتشير قيمة معامل ثبات ألفا بالنسبة لمقياس المشكلات إلى أن قيمة معاملات الثبات 90،. ولمقياس الانتهاكات فإن قيمة معاملات الثبات 85،. وهي قيم عالية ومطمئنة. وقد استخدم المقياس الرباعي المتدرج لمقياس استجابات أفراد العينة على بنود الأسئلة الخاصة بمشكلات وانتهاكات حقوق العمالة، ويتدرج هذا المقياس بين الموافقة التامة والرفض التام. وقد جرى إدخال البيانات ومعالجتها إحصائيا باستخدام برامج الرزم الإحصائية SPSSWIN (SPSS)، وتم

تحليل البيانات باستخدام التعبير بالأرقام المطلقة والنسب المئوية لتوزيع أفراد عينة البحث من العمال حسب المعلومات الشخصية، كما استخدمت الأرقام المطلقة والنسب المئوية لترتيب الأسباب التي من الممكن أن تؤدي إلى امتحان حقوق العمالة الوافدة حسب درجة الأولوية لهم، وقد استخدم معامل تحليل التباين على مستوى معنوية 05، و01، لقياس معنوية فروقات تلك الأسباب. كذلك استخدم الوسط الحسابي لترتيب الآثار المترتبة على انتهاك حقوق العمالة الوافدة حسب درجة الأولوية، واستخدم اختبار (ت) على مستوى معنوية 05، و01، لقياس معنوية فروقات الآثار المترتبة على انتهاك حقوق العمالة الوافدة.

حجم وخصائص العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية

بلغت نسبة العمالة الوافدة من حجم السكان في المملكة العربية السعودية عام 2014م حوالي 25,5%. حيث يوجد بالمملكة العربية السعودية 8,471,364 عامل وافد من أكثر من 100 جنسية، في صدارتها الهند، باكستان، بنغلاديش، مصر، اليمن والفلبين. وبعد الاطلاع على نتائج التعداد السكاني لعام 1431هـ، والكتاب الإحصائي السنوي لعام 1435/1436هـ، وبحث القوى العاملة لعام 1431هـ يمكن الوقوف على بعض الحقائق الأساسية التي من الممكن أن تفيد في التعرف على حجم وخصائص العمالة بالمملكة العربية السعودية، وذلك على النحو التالي:-

الحقيقة الأولى: أن السعودية بحجمها وتعداد سكانها من جهة، وضخامة ثروتها النفطية وموجوداتها النقدية من جهة أخرى، لا يمكن أن تستغني عن جهود الوافدين بغض النظر عن جنسياتهم؛ ذلك أن عملية النهضة والتطور التي تشهدها البلاد تحتاج إلى أعداد كبيرة من العمالة كما تحتاج إلى خبرات فنية متعددة غير متوافرة. ولعل الإحصاءات هي خير دليل، حيث إن الوافدين يشكلون أكثر من 60% من قوة العمل في البلاد؛ وعليه فإن وجود الوافدين في السعودية أمر لا مفر منه ولا يمكن الاستغناء عنه في المستقبل المنظور من وجهة النظر الاقتصادية المدعومة بالإحصاءات الدقيقة؛ فقد انتهت كل الدراسات التي أجريت حتى الآن إلى أن الاقتصاد السعودي سيستمر في الاعتماد على العمالة الوافدة، وأن هذه العمالة ستكون دائماً أكبر عدداً من قوة العمل المحلية (باعشن، 1997).

الحقيقة الثانية: أن نسبة السعوديين العاملين في الحكومة هي بحدود 70% فقط مع إن إقبال السعوديين يكاد يكون محصوراً في الوظائف الحكومية.

الحقيقة الثالثة: إن معظم العمالة مسلمون ومعظم المسلمين من الوافدين عرب، وهم إذن لكونهم مسلمين بأغلبية عربية يلتقون مع السعوديين في الدين واللغة والمصير المشترك، والجدول رقم (2) يوضح توزيع العمالة وطريقة استقدامها ومستوى الأداء وفقا للمعلومات التي تم الحصول عليها من وزارة العمل*.

| نوع العمالة | طريقة الاستقدام ومجال العمل | مستوى الأداء |
|--|--|---|
| الكوريون | تقوم الشركات باستخدامهم للعمل في مجالات البناء وبعض الأعمال الفنية | سرعة وانجاز ودقة في العمل |
| الفلبينيون والتايلانديون | تستخدمهم الشركات للعمل في مجال الترخيم والنظافة وبعض أعمال المقاولات | أداء جيد ونسبة الهروب متوسطة للعمل بأجور مرتفعة |
| الهنود والباكستانيون والبنغاليون والسيلانيون والأندونيسيون | تقوم المكاتب باستخدامهم للعمل في البناء والمواصلات (سانقين) والتخديم والتمديدات الكهربائية والصحية | الأداء عادي ونسبة الهروب كبيرة للعمل بأجور مرتفعة |
| المصريون واليمنيون | تقوم المكاتب باستخدامهم للعمل في البناء والتمديدات الكهربائية والصحية | يقوم العامل بالحصول على بعض الموجودات في مكان العمل وضمها لقائمة المواد التالفة للتغلب على ضعف المرتبات كما يقوم العامل بالهرب أيضا من أماكن عملهم وممارسة أعمال حرة تكسبهم أرباحا كبيرة في فترة قصيرة نسبيا. |
| السوريون واللبنانيون والأردنيون | تقوم المكاتب باستخدامهم للعمل في البناء والتمديدات الكهربائية والصحية | يفضلون الأعمال الحرة |

* من إعداد الباحث

المواثيق العالمية وحقوق العمال

على الرغم من وجود بعض المنظمات والجمعيات العاملة في مجال حقوق الإنسان تعمل برؤية إسلامية، إلا أننا نلاحظ أن أثرها غير كبير ولا فاعل على المستوى الدولي، في حين أن المؤسسات الغربية في هذا المجال أكثر انتشارا وأوفر تمويلا. فعلى سبيل المثال لا الحصر، فإ، أكبر منظمين هما: (منظمة العفو الدولية) ومقرها في لندن، ولديها فروع في عدد من دول العالم، و(جمعية حقوق الإنسان) الأمريكية المنشأ ومقرها جنيف. تقوم هذه المؤسسات بنشر البحوث التي تجريها على مستوى دولي، وتنجح في معظم الأحيان في

استمالة الرأي العام في مختلف دول العالم إلى صفها، وتقوم بتعبئة الرأي العام في كل دولة للضغط على حكوماتهم للإصغاء لما تراه هذه المنظمات انتهاكا لحقوق الإنسان. وقد أشار استطلاع للرأي أجري مؤخرا إلى أن أغلبية مواطني الدول الغربية يتقنون بالمنظمات غير الحكومية - ومن ضمنها منظمات حقوق الإنسان - أكثر مما يتقنون بحكوماتهم (مجلة البيان، 1422هـ). ولعل الدور الهام الذي تنهض به منظمة العمل الدولية - تأسست عام 1917م - فيما يخص حماية حقوق العمال وتطبيق المعايير الدولية المقررة بشأنها، لهو خير مثال يمكن أن يشار إليه في مجال حماية حقوق الإنسان من خلال المؤسسات الدولية المتخصصة المرتبطة بالأمم المتحدة (الرشيدي، 1999م)، فقد أصدرت توصيات عامة تلتزم بها كافة الدول الأعضاء، في محاولة لتوحيد التشريعات الاجتماعية للعمال عالميا، مع مراعاة الظروف الخاصة بكل دولة على انفراد (شقفة، 1967م). ومما أكدته منظمة العمل الدولية هو أن "العمل ليس سلعة، وأن من حق القوى العاملة أن تعمل في ظروف وشروط ملائمة تتفق مع كرامة الإنسان" (حسن، 1983م: 139). ومما تعرضت له الوثيقة العالمية لحقوق العامل، حقه في حرية اختيار عمله بشروط مرضية وحمايته من البطالة، حقه في أجر متساو وعادل يؤمن له ولعائلته حياة تتفق وكرامة الإنسان، حقه في عدم ممارسة العمل عليه بالقوة أو الجبر، وحقه في إلغاء جميع أشكال التمييز فيما يتعلق بالدخول إلى العمل كما جاء في المادة الثانية من الاتفاق الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بدون تمييز من أي نوع سواء كان ذلك بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين. كما تعرضت للحق النقابي والحق في العطلة المدفوعة وتحديد ساعات العمل وحق الإنسان في تأمين عيشه في حالات المرض والشيخوخة والبطالة (حسن، 1983م). كما أن من الركائز الأساسية، التي يقوم عليها نظام الرقابة الدولية، فيما يخص تعزيز حقوق العمال وحمايتهم في إطار منظمة العمل الدولية، تتمثل في البلاغات والشكاوي التي يسمح بتقديمها إلى المنظمة، ضد الدول التي لا تراعي مثل هذه الحقوق (الرشيدي، 1999م). كما أبرمت اتفاقيات عديدة في إطار منظمة العمل الدولية - بوصفها إحدى المنظمات الدولية المتخصصة الموصولة بالأمم المتحدة - وخاصة خلال الفترة التالية على نهاية الحرب العالمية الثانية، والتي نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر: الاتفاقية الخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لعام 1949م، الاتفاقية الدولية الخاصة بحماية الأجور والمبرمة أيضا عام 1949م، الاتفاقية الدولية الخاصة بالمستوى الأدنى للضمان الاجتماعي لعام 1952م، الاتفاقية الدولية الخاصة بتحريم السخرة في مجال العمل لعام 1957م، والاتفاقية الدولية الخاصة بالترقية في مجال الاستخدام

والمهنة لعام 1958م، كما قام مكتب العمل الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية بإصدار العديد من التوصيات التي اضطلعت - إلى جانب اتفاقيات العمل الدولية - بدور أساسي في بلورة ما يعرف الآن بمستويات أو معايير العمل الدولية (الرشيدي، 1999م).

السعودية وحقوق العمال

انطلقت جهود المملكة في حماية حقوق الإنسان على المستويين المحلي والدولي من التزامها بتطبيق الشريعة الإسلامية السمحة التي تدعو إلى كل ما يحفظ حياة الإنسان وكرامته في مراحل حياته وفي سبيل ذلك تم اتخاذ الكثير من الإجراءات من ضمنها ما نصت عليه المادة 26 من النظام الأساسي للحكم التي تؤكد التزام المملكة بحماية حقوق الإنسان، بالإضافة إلى الانضمام إلى أربع اتفاقيات دولية رئيسة هي الاتفاقية الدولية للقضاء على أشكال التمييز العنصري عام 1997م، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة عام 2000م، واتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة القاسية أو غير الإنسانية أو المهينة عام 1997م، والاتفاقية الدولية لحقوق الإنسان الطفل. كما ثمنت كثير من المنظمات الدولية والإقليمية نظام العمل والعمال السعودي والذي تم إقراره عام 2005م الذي ينظم حقوق العمال ويحفظها (نشرة حقوق الإنسان، شعبان 1430هـ). لقد أكدت المملكة العربية السعودية التزامها بالمقاصد والأهداف النبيلة الداعية إلى الحفاظ على حقوق الإنسان بما فيها العمالة، بما في ذلك مكافحة أشكال التمييز العنصري إيماناً منها بالمبادئ والقيم الإسلامية التي تحث على الحفاظ على حقوق الإنسان وكرامته، فقد كانت في مقدمة الدول الإسلامية التي ارتبطت بإعلان حقوق الإنسان في الإسلام الصادر عن منظمة المؤتمر الإسلامي في 11 محرم 1411هـ الموافق أغسطس 1990م، والمعروف بإعلان القاهرة باعتباره الرافد الذي يوفر الأرضية الصالحة لتعاون دولي إيجابي وواقعي، ويصيب مصلحة ضمان التأييد العالمي لحقوق الإنسان وحياته، خاصة وأنه صدر تعبيراً عن إرادة ما يزيد على بليون نسمة في هذا العالم مما يعطيه بكل المقاييس صفة العالمية (أل سعود الكبير، 1417هـ). كما أنشأت "هيئة حكومية وطنية (هيئة حقوق الإنسان) تكون مسؤولة مباشرة أمام رئيس الوزراء، ويرأسها أحد كبار المسؤولين وتخول لها سلطة النظر في جميع قضايا حقوق الإنسان". وبناء على ذلك انتخبت مرتين عضواً في جمعية حقوق الإنسان بالأمم المتحدة للفترة من 2001-2003، وللفترة من 2003-2005م، وهي التي يبلغ عدد أعضائها ثلاثة وخمسين عضواً (مراد، 1422هـ). كما أن وزارة العمل تؤكد أن قطاع العمالة من أهم القطاعات التي تستحق النظر إليه من جوانب إنسانية عديدة، ولكنها تذكر بأن

الخلافات العمالية ومطالبات الأيدي العاملة بتعديل وتحسين أوضاعها، هو أمر شائع في جميع دول العالم، وليس مقصوراً على دولة بعينها، مع أنها لا تنفي وقوع حالات من الظلم أو الشكوى من تجاهل بعض المؤسسات الخاصة لأوضاع العمال، ولكنها في الوقت نفسه تؤكد على أن هذه الحالات فردية، لم تتحول إلى ظاهرة ولا إلى حالة سائدة، كما أن الحكومة تتدخل بحزم وشدة وتنهى الخلافات وهي ما زالت في المهد. فقد قامت المملكة العربية السعودية في الآونة الأخيرة بتعديل وتحسين أوضاع العمالة وذلك بوضع قوانين وتشريعات جديدة تتلاءم مع المعايير الدولية وحقوق الإنسان. كما أن نظام العمل يتحدث عن العامل وصاحب العمل ولا يخاطب جنسية، فالنظام يهتم جميع الجنسيات، ولا يوجد تمييز باستثناء بعض المواد التي حصرها النظام في السعوديين تتعلق بالتدريب أو العودة أما في الحقوق فإن الجميع متساوون. أما إدارة حماية الوافدين التابعة لمديرية الجوازات فقد ذكرت بأن إدارة حماية الوافدين تعامل جميع العمالة الوافدة إلى المملكة على أنهم ضيوف بحيث لا يجدون أي معاملة سيئة (جريدة الاقتصادية، 2005م). وتعتبر موافقة المقام السامي يوم 1425/1/18هـ على إشهار "الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان" من أهم آليات الاهتمام بأوضاع حقوق الإنسان بالمملكة حيث إن لها نظاماً أساسياً ورئيساً منتخباً، وتضم في عضويتها 32 شخصية من المثقفين وأساتذة الجامعات. وجاء إشهار هذه الجمعية في إطار رغبة المسؤولين في حل الكثير من الإشكاليات التي تعترض مجال الدفاع عن حقوق الإنسان في الوقت الذي تحرص الدولة على أن يحظى كل إنسان على أرضها - مواطناً أو مقيماً - بالحصول على كل مكتسباته النظامية التي كفلتها له الشريعة.

ومن الحقوق التي تؤكد الحكومة على تمتع العمالة الوافدة بها حال المواطنين في المملكة العربية السعودية ما يلي:-

حق المساواة: في النظام الأساسي للحكم نجد العدل قيمة متألفة تنصدر كل القيم الثابتة في هذا النظام. ففي المادة الثامنة: "يقوم الحكم في المملكة العربية السعودية على أساس العدل والشورى والمساواة وفق الشريعة الإسلامية" (المركز الوطني للوثائق والمحفوظات www.ncda.gov.sa/). وقيمة العدل الاجتماعي للأمة ضروري حيث أن "انتفاء هذا العدل يهدم أركان التعاقد بين الحاكمين والمحكومين، ويلغي شرعية السلام المفترض بين الطبقات الاجتماعية، لأن هذا السلام رهن بتكافل هذه الطبقات في تحقيق الضرورات الواجبة لسائر أعضاء الجسد الاجتماعي-الأمة"- (عمارة، 1985م: 67-68). وقد حظرت المادة التاسعة والثلاثون ما يؤدي إلى الفتنة والانقسام أو يمس أمن الدولة

وعلاقتها العامة أو المجتمع أو يسيء إلى كرامة الإنسان وحقوقه، وفي صياغ محافظة الدولة على حقوق الإنسان وفق المنظور الإسلامي فقد أكدت المادة السادسة والأربعون على استقلال السلطة القضائية في المملكة، ولا سلطات على القضاء، وحق التقاضي مكفول للمواطنين والمقيمين على حد سواء (العادي، 1994م).

حق العمل: يؤكد النظام الأساسي للحكم في المملكة حق العمل لكل فرد، باعتبار أن العمل وسيلة الارتزاق الأولى، كما هو دعامة الإنتاج الأساسية، وتقرر مواد النظام حماية الدولة لحق العامل وصاحب العمل، فتتنص المادة الثامنة والعشرون (الحقوق والواجبات) على أن "تيسر الدولة مجال العمل لكل قادر عليه، وتسن الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل" (المركز الوطني للوثائق والمحفوظات www.ncda.gov.sa/). ومن الأنظمة التي تحمي العامل حق الأجر العادل، وتحديد ساعات العمل، وحق الإجازات السنوية المأجورة، والتأمين الصحي، وتعويض الإصابة حسب درجاتها، وحق المعاش عند بلوغ السن القانوني، وغير ذلك من القوانين التي تحمي الحقوق. وبهذه الكفالة تحفظ الدولة على المجتمع تماسكه، فلا يبقى فيه ضائع ولا محروم (عبدالعال، بدون تاريخ).

حق توفير الخدمات والرعاية الاجتماعية: الحصول على الخدمات المختلفة كالتعليم والصحة وخدمات المرافق العامة وغيرها، بلا مقابل أو بمقابل رمزي، بالإضافة إلى حصولهم على العديد من السلع والخدمات المدعمة من الدولة للفئات الخاصة، مثلهم في ذلك مثل المواطن العادي.

حق الحماية القانونية: فقد جاء في المادة السادسة والعشرين (الحقوق والواجبات): "تحمي الدولة حقوق الإنسان وفق الشريعة الإسلامية، ذلك أن الذي عرفته الحضارة الغربية حديثاً في باب "حقوق الإنسان" عرفته الحضارة الإسلامية، بل وممارسته قديماً، ومنذ ما قبل أربعة عشر قرناً، لا كمجرد حقوق للإنسان، وإنما كفرائض إلهية، وواجبات شرعية، لا يجوز لصاحبها - الإنسان - أن يتنازل عنها، أو يفرط فيها حتى بمحض اختياره إن هو أراد (عبدالعال، بدون تاريخ).

وبناء عليه فقد أصدرت المملكة العربية السعودية عدة قوانين تنظم إقامة الوافدين وعملهم، وأول تشريع نظم إقامة الأجانب¹، ونص فيه على أنه لا يجوز لأجنبي دخول المملكة أو الخروج منها إلا إذا كان يحمل جواز سفر ساري المفعول، وأوجب على الأجنبي تحرير إقرار بدخوله البلاد وإخطار إدارة الجوازات بأية تغييرات على محل إقامته، ومنع

1 موقع المديرية العامة للجوازات <http://www.gdp.gov.sa/?id=2133>

النظام إيواء أو إسكان أو استخدام أي أجنبي تكون إقامته بالبلاد غير مشروعة، ومنع أيضا الاتجار بالإقامات والزيارات، وعاقب من يقوم بذلك بالحبس ثلاث سنوات وغرامة لا تتجاوز ثلاثة آلاف ريال أو إحدى هاتين العقوبتين، ثم صدر قانون العمل¹، واستهدف تنظيم العلاقة بين أصحاب الأعمال في القطاع الأهلي والعاملين لديهم سواء كانوا سعوديين أم أجانب، وبستثنى من تطبيق أحكام القانون العمال الذين تسري عليهم قوانين أخرى مثل العمالة المنزلية والعمالة في الجهاز الحكومي، واشترط القانون في العامل الأجنبي أن يكون قد دخل البلاد بطريقة مشروعة، وأن يكون حاملا جواز سفر صالحا، وأن يكون حاصلًا على تصريح بالإقامة، وأن يكون حسن السيرة والسلوك، وأوجب على العامل التزام تعليمات صاحب العمل وعدم تسببه في خسائر جسيمة له، وعدم التغيب عن العمل، والالتزام بأحكام القانون، وحظر على أصحاب الأعمال تشغيل العمال غير السعوديين دون إذن من وزارة العمل، وأوجب القانون على صاحب العمل أن يوفر للعامل وسائل الوقاية المناسبة لحمايته من الإصابات وأمراض المهنة، بالإضافة إلى التزامه علاج العامل إذا كان ناتجا عن إصابات العمل وأمراض المهنة وسداد مرتبه كاملا، كما ألزم توفير سكن مناسب إذا كان ملتزما إسكانه، وأداء مكافأة نهاية خدمة للعامل طبقا لشروط العقد².

جاءت موافقة مجلس الوزراء في جلسته التي ترأسها خادم الحرمين الشريفين الملك عبدالله بن عبدالعزيز آل سعود، يرحمه الله، يوم الأثنين الموافق 1430/3/26هـ، على الميثاق العربي لحقوق الإنسان الذي وافق عليه مجلس جامعة الدول العربية على مستوى القمة في دورته السادسة عشرة في تونس عام 2004م استمرارا للاهتمام الذي توليه المملكة لحقوق الإنسان (نشرة حقوق الإنسان، ربيع الثاني 1430هـ)، ومن ضمن المواد المتعلقة بموضوع البحث ما يلي:

تتعهد كل دولة طرف في الميثاق بأن تكفل لكل شخص خاضع لولايتها حق التمتع بالحقوق والحريات المنصوص عليها، دون تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس، أو اللغة أو المعتقد الديني، أو الرأي، أو الفكر، أو الأصل الوطني، أو الاجتماعي، أو الثروة، أو الميلاد، أو الإعاقة البدنية أو العقلية.

1 انظر نظام العمل (المادة الثالثة والثلاثون)

<http://portal.mol.gov.sa/ar/Pages/OrganizeWork.aspx?m=3>

2 انظر نظام العمل (المادة الثالثة والثلاثون)

<http://portal.mol.gov.sa/ar/Pages/OrganizeWork.aspx?m=3>

تتخذ الدول الأطراف التدابير اللازمة لتأمين المساواة الفعلية في التمتع بكافة الحقوق والحريات المنصوص عليها، بما يكفل الحماية من جميع أشكال التمييز بأي سبب من الأسباب المبينة في الفقرة السابقة.

يحظر تعذيب أي شخص بدنيا أو نفسيا أو معاملته معاملة قاسية أو مهينة أو حاطة بالكرامة أو غير إنسانية.

تحمي كل دولة طرف كل شخص خاضع لولايتها من هذه الممارسات، وتتخذ التدابير الفعالة لمنع ذلك، وتعد ممارسة هذه التصرفات أو الإسهام فيها جريمة يعاقب عليها لا تسقط بالتقادم. كما تضمن كل دولة طرف في نظامها القانوني إنصاف من يتعرض للتعذيب وتمتعه بحق رد الاعتبار والتعويض.

جميع الأشخاص متساوون أمام القانون، ولهم الحق في التمتع بحمايته دون تمييز. العمل حق طبيعي لكل مواطن، وتعمل الدولة على توفير فرص العمل قدر الإمكان لأكبر عدد ممكن من المقبلين عليه، مع ضمان الإنتاج وحرية العمل وتكافؤ الفرص، ودون أي نوع من أنواع التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو اللغة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو أي وضع آخر.

على كل دولة طرف أن تضمن الحماية الضرورية للعمال الوافدين إليها طبقا للتشريعات النافذة (قرار مجلس الوزراء رقم 93 وتاريخ 1430/3/26 هـ والمرسوم الملكي رقم 19 وتاريخ 1430/3/27 هـ بالموافقة على الميثاق العربي لحقوق الإنسان).

عرض نتائج البحث:

أولا: الخصائص الاجتماعية للعمالة الوافدة:

اتضح من الجدول رقم (3) أن متوسط عمر العمال المبحوثين كان 37 سنة وأن حوالي نصف العينة (48,4%) كانت أعمارهم من 20-30 سنة، وهذا يعني أن أكثرية العمالة هم من فئة الشباب مما يضاعف قيمة حجم التبعات، كما أظهرت النتائج أن 38,5% منهم أعمارهم من 31-40 سنة، وهذا السن يعتبر اكتمال مرحلة القوة. أما فيما يتعلق بالمؤهل العلمي، فقد تبين أن 17% منهم أميون، وأن ما يزيد على نصف المبحوثين (50,1%) حاصلين على الشهادة المتوسطة أو دون ذلك، وهذا يعني أن مستوى تأهيل العمالة الوافدة يعتبر ضعيفا، وكثيرا ما يقبل العمال الوافدين القيام بأعمال لم يتلقوا تعليما أو تدريبيا كافيا عليها، حيث أن جلهم قدم من مناطق ريفية فقيرة فقد كانوا يعملون كعمال عاديين أو مزارعين أو كانوا عاطلين، ولكن بمجرد وصولهم إلى السعودية يحاولون تغيير مهنتهم تغييرا تاما لسد حاجة البلاد إلى عمال مهرة أو أنصاف مهرة، وهذا يعوق عملية التنمية بدلا من الإسراع بها. وعلى الرغم من أن الإحصاءات السكانية لا تعطي بيانات

مفصلة حول هذه النقطة إلا أن هذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه (فرجاني وآخرون، 1983) من أن زيادة استقدام العمل المستورد العربي والأجنبي من ذوي المستويات المهنية الدنيا قد ساعد على رفع نسبة الأمية في أوساط قوة العمل الوافدة. وفيما يتعلق بالحالة الزوجية، اتضح أن ما يقارب ثلث العينة (32,3%) عزاب، في حين أن حوالي ثلثي المبحوثين (65,2%) متزوجين، وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أن نسبة كبيرة من العمالة التي تقدم إلى المملكة هم متأهلون وقدمهم من أجل الصرف على أسرهم وتأمين وسائل المعيشة لهم، كما أن العزاب نسبتهم ليست قليلة، وقد يكون سبب قدمهم هو التكسب من أجل تكاليف الزواج ومتطلباته. كما ينبغي التأكيد على أن أغلبية العمالة الوافدة التي تعمل بالمهن العادية أو الحرفية لا يجلبون أسرهم معهم حيث أنه يخالف نظام العمل السعودي. وبالنظر إلى متغير حجم الأسرة يتبين من الجدول رقم (3) أن ما يزيد على ربع العمال المبحوثين (26%) تتكون أسرهم من 4-5 أفراد، ثم يليهم ثلاثة أفراد فأقل حيث بلغت نسبتهم (20,8%). مما يدل على أن حجم الأسرة عند العمالة الوافدة من النوع المتوسط. كما أن أكثر من نصف المبحوثين (56,7%) قد ذكروا بأن أسرهم لا تتواجد معهم، في حين فقط (9,9%) منهم تتواجد أسرهم معهم، مما يدل على أن أغلبية العمالة المتزوجة لا تحبذ اصطحاب أسرها معها نظرا لقلّة الدخل الشهري، حيث أجاب ما يقارب ثلاثة أرباع العمالة (74,2%) أن دخولهم الشهرية تتراوح من 1300 ريال فأقل، مما يدل على تدني أجور العمالة نظرا لتدني المهن التي يعملون بها، مما أثر على وضعهم المعيشي والسكني فقد تبين أن أكثر من ثلاثة أرباعهم (82%) يعيشون في غرفة مع عمال آخرين، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه (الموسى ومكلاكلن، 1990) من أن العمال الذين جاءوا بأمل إحضار عائلاتهم يهجرون هذه الفكرة نظرا للصعوبات التي تسببها مشكلة مصاريف السكن، أما الذين جاءوا بأسرهم فقد يضطرون إلى إعادتهم إلى بلادهم أو العيش في مساكن جماعية مشتركة ليتمكنوا من زيادة مدخراتهم قبل العودة إلى بلادهم. وعند سؤال العمالة عن مدة عملهم بالسعودية اتضح أن ما يقارب نصف العينة (46,4%) قد أمضوا بالعمل أربع سنوات فأقل، في حين ذكر (19%) أنهم يعملون من 5-6 سنوات، مما يدل على أن العمالة الوافدة التي تعمل بالمهن العادية لا يبقون كثيرا في البلد نظرا إما لقلّة الدخل أو لطبيعة الأعمال التي يمتنونها أو لارتكابهم مخالفات تحد من امكانية بقائهم في أعمالهم، حيث ذكر الموسى ومكلاكلن (1990) أن بعض العمال يضطرون إلى العمل في أكثر من مهنة لمحاولة تغطية مصروفاتهم المتزايدة، وبذلك يضعون أنفسهم في خطر الإبعاد من البلاد، نظرا لمخالفته نظام العمل.

جدول رقم 3: الخصائص الاجتماعية للعمالة

| العمر | | | المؤهل العلمي | | | الحالة الزوجية | | | حجم الأسرة | | | تواجد الأسرة مع العامل | | |
|-----------------|------|------|---------------|------|------|-----------------------|-----|------|------------------|------|------|------------------------|-----|------|
| فئات العمر | ك | % | فئات التعليم | ك | % | الفئات | ك | % | فئات العمر | ك | % | فئات التعليم | ك | % |
| من 20-30 سنة | 582 | 4,8 | أمي | 204 | 17 | أعزب | 389 | 32,3 | 3 أفراد فأقل | 250 | 20,8 | نعم | 119 | 9,9 |
| من 31-40 سنة | 463 | 8,8 | يقرأ ولا يكتب | 30 | 2,5 | متزوج | 784 | 65,2 | من 4-5 أفراد | 313 | 26,1 | لا | 62 | 56,7 |
| من 41 سنة فأكثر | 134 | 1,1 | ابتدائي | 212 | 17,6 | مطلق | 23 | 1,9 | من 6 أفراد فأكثر | 14 | 15,8 | لم يحدد | 42 | 33,4 |
| لم يحدد | 24 | 2 | متوسط | 361 | 30 | أرمل | 3 | 0,2 | لم يحدد | 46 | 37,9 | المجموع | 103 | 10 |
| المجموع | 1203 | 100 | ثانوي | 271 | 22,5 | لم يحدد | 4 | 0,3 | المجموع | 1003 | 100 | جامعي | 87 | 7,2 |
| | | | لم يحدد | 38 | 3,2 | | | | | | | | | |
| | | | المجموع | 1203 | 100 | | | | | | | | | |
| الدخل الشهري | | | نوع السكن | | | مدة العمل في السعودية | | | | | | | | |
| فئات العمر | ك | % | فئات التعليم | ك | % | الفئات | ك | % | | | | | | |
| 700 ريال فأقل | 178 | 14,8 | دور في فله | 15 | 1,2 | سنتان فأقل | 218 | 18,1 | | | | | | |
| 701-900 ريال | 251 | 20,9 | بيت شعبي | 27 | 2,2 | 4-3 | 340 | 28,3 | | | | | | |
| 901-1100 ريال | 235 | 19,5 | بيت طين | 44 | 3,7 | 6-5 | 229 | 19 | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---------|
| | | | | | | | | 2 | -1101 |
| | | | | | | | | 2 | 1300 |
| | | | | | | | | 8 | ريال |
| | | | | | | | | 1 | -1301 |
| | | | | | | | | 3 | 1500 |
| | | | | | | | | 0 | ريال |
| | | | | | | | | 1 | أكثر من |
| | | | | | | | | 6 | 1500 |
| | | | | | | | | 6 | ريال |
| | | | | | | | | 1 | لم يحدد |
| | | | | | | | | 5 | |
| | | | | | | | | 1 | المجموع |
| | | | | | | | | 2 | |
| | | | | | | | | 0 | |
| | | | | | | | | 3 | |

متوسط السن = 37، متوسط مدة العمل في السعودية = 6، متوسط حجم الأسرة = 5،
متوسط الدخل الشهري = 1318

ثانياً: معلومات عن طبيعة العمل ومدى تمتع العمالة بحقوقها

جدول رقم (4) بين المعلومات المتصلة بطبيعة العمل حيث يتضح أن ما يقارب ثلاثة أرباع العينة (72,2%) ساعات عملهم تتراوح بين 9-12 ساعة يومياً، مما يدل على أن ساعات العمل مرتفعة وقد يعد مخالفة لأنظمة العمل السعودية التي تنص على أن ساعات العمل اليومية يجب أن لا تتجاوز العشر ساعات يومياً. عند سؤال المبحوثين عن مدى مناسبة ساعات العمل ذكر أكثرية العمالة (89,6%) أنها مناسبة أو مناسبة إلى حد ما، في حين الذين قالوا بعدم مناسبتها كانوا فقط (10,1%)، مما يدل على أنهم مرتاحين بدرجة ما عن عدد ساعات العمل، حيث لا يستطيعون أن يغيروا من الواقع الذي تعودوا عليه خاصة إذا كانوا على درجة من الرضا عن معدلات رواتبهم، حيث وجد أن ما يقارب ثلثي المبحوثين (63%) راضين أو راضين إلى حد ما عن رواتبهم، في حين أن غير الراضين عن مستوى رواتبهم بلغت نسبتهم (36,7%) من إجمالي المبحوثين، مما يشير إلى أن أغلب العينة راضين أو راضين إلى حد ما عن ما يتقاضونه عن ساعات عملهم اليومية إذا كانوا يستلمونها بانتظام، فقد ذكر (86,5%) أنهم يستلمون رواتبهم بانتظام أو بانتظام إلى حد ما، في حين أن (13,2%) فقط بينوا أنهم لا يستلمون رواتبهم بانتظام. كما أنه عند سؤال المبحوثين عن مدى تمتعهم بالإجازة الأسبوعية اتضح أن ما يربو على نصف العينة (56,8%) ذكروا أن لديهم إجازة أسبوعية، في حين ذكر (43,2%) منهم

عدم تمتعهم بأي إجازة أسبوعية. وقد أجاب (83%) من المبحوثين عدم مواجهتهم أي سوء معاملة من الكفيل، بينما أجاب (17%) عن مواجهة سوء تعامل من الكفيل، مما يشير إلى أن تعامل الكفلاء مع العمالة تقوم على الاحترام المتبادل وتسير وفق قوانين العمل، وعند سؤال المبحوثين عن هل سبق وأن تقدموا بشكوى على كفلاءهم، ذكر أغلبيتهم (96,8%) بأنهم لم يقوموا بذلك، في حين ذكر (3,2%) فقط أنه سبق وأن تقدم بشكوى على كفيله، مما يشير إلى أن الكفلاء يؤدون ما عليهم تجاه العمالة. وعند سؤال العمال عن هل سبق وأن رفضوا العمل لدى الكفيل، ذكر (86%) منهم أنهم لم يرفضوا العمل، في حين ذكر (14%) منهم أنه سبق وأن رفض العمل من قبل، مما يدل على أن أغلبية العمال منسجمين مع أعمالهم ويؤدون الذي عليهم تجاه كفلائهم. وعند التطرق لجودة ظروف العمل أجاب غالبية العمالة (93,7%) بنعم وإلى حد ما، مما يدل على توافر ذلك في بيئة العمل، بينما ذكر (5,9%) من المبحوثين عدم توافر جودة ظروف العمل. وعند سؤال المبحوثين عن مدى حصولهم على مستحقاتهم المالية كاملة، ذكر ما يزيد على ثلثي المبحوثين (67,5%) أنهم يحصلون عليها كاملة أو إلى حد ما، في حين ذكر (32,2%) أنهم لا يحصلون على مستحقاتهم المالية كاملة من الكفلاء. وعند سؤال المبحوثين عن مدى تمتعهم بإجازتهم السنوية في وقتها كحق من حقوقهم، ذكر أكثر من نصف العمالة (51,5%) أنهم يتمتعون بها سنويا في وقتها، في حين ذكر (46,7%) منهم عدم تمتعهم بإجازتهم السنوية في وقتها، وقد يفسر ذلك على أن العمالة أصلا لا تسافر إلا بعد سنتين من القدوم وفقا للنظام.

| عدد ساعات العمل | | مناسبة ساعات العمل | | | الرضا عن الراتب | | | استلام الرواتب بانتظام | | | التمتع بإجازة أسبوعية | | |
|----------------------------------|---------------|-------------------------|----------------------|-----------------|------------------------------------|-----------|----------|------------------------|----------|--------|-----------------------|---------|----------|
| الفترة | النسبة % | الفترة | النسبة % | الفترة | النسبة % | الفترة | النسبة % | الفترة | النسبة % | الفترة | النسبة % | الفترة | النسبة % |
| 8 ساعات فأقل | 203 | 16,9 | نعم | 646 | 53,7 | نعم | 23,8 | 286 | 41,0 | 493 | 683 | 56,8 | 56,8 |
| من 9-12 ساعة | 868 | 72,2 | إلى حد ما | 394 | 32,8 | لا | 39,2 | 472 | 48,6 | 585 | 520 | 43,2 | 43,2 |
| أكثر من 12 ساعة | 131 | 10,9 | لا | 159 | 13,2 | لا | 36,7 | 442 | 10,1 | 122 | 1203 | 100 | 100 |
| لم يحدد | 1 | 0,1 | لم يحدد | 4 | 0,3 | لم يحدد | 0,2 | 3 | 0,2 | 3 | | | |
| المجموع | 1203 | 100 | المجموع | 1203 | 100 | المجموع | 1203 | 100 | المجموع | 1203 | 100 | المجموع | 1203 |
| مواجهة معاملة الكفيل | سوء من الكفيل | التقدم بشكوى على الكفيل | رفض العمل عند الكفيل | جودة ظروف العمل | الحصول على المستحقات المالية كاملة | | | | | | | | |
| الفترة | النسبة % | الفترة | النسبة % | الفترة | النسبة % | الفترة | النسبة % | الفترة | النسبة % | الفترة | النسبة % | الفترة | النسبة % |
| نعم | 204 | 17,0 | نعم | 615 | 51,1 | نعم | 14,0 | 168 | 3,2 | 38 | 598 | 49,7 | 49,7 |
| لا | 998 | 83,0 | لا | 512 | 42,6 | إلى حد ما | 86,0 | 1034 | 96,8 | 1165 | 214 | 17,8 | 17,8 |
| لم يحدد | 1 | 0,1 | لا | 71 | 5,9 | لا | 0,1 | 1 | 10,0 | 1203 | 387 | 32,2 | 32,2 |
| المجموع | 1203 | 100 | المجموع | 1203 | 100 | المجموع | 1203 | 100 | المجموع | 1203 | 100 | المجموع | 1203 |
| التمتع بالإجازة السنوية في وقتها | | | | | | | | | | | | | |
| الفترة | النسبة % | الفترة | النسبة % | الفترة | النسبة % | الفترة | النسبة % | الفترة | النسبة % | الفترة | النسبة % | الفترة | النسبة % |
| نعم | 619 | 51,5 | نعم | 615 | 51,1 | نعم | 14,0 | 168 | 3,2 | 38 | 598 | 49,7 | 49,7 |
| لا | 562 | 46,7 | لا | 512 | 42,6 | إلى حد ما | 86,0 | 1034 | 96,8 | 1165 | 214 | 17,8 | 17,8 |
| لم يحدد | 22 | 1,8 | لا | 71 | 5,9 | لا | 0,1 | 1 | 10,0 | 1203 | 387 | 32,2 | 32,2 |
| المجموع | 1203 | 100 | المجموع | 1203 | 100 | المجموع | 1203 | 100 | المجموع | 1203 | 100 | المجموع | 1203 |

جدول رقم (4) معلومات عن طبيعة العمل

ثالثاً: مشكلات العمالة

ولتسهيل تفسير نتائج هذا الجزء استخدم الباحث الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة على بنود الأداة. حيث تم إعطاء وزن للبدائل: (موافق جداً=4، موافق=3، غير موافق=2، غير موافق جداً=1)، ثم تم تصنيف تلك الإجابات إلى أربعة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية:

طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ عدد بدائل الأداة = $4 - 1 = 3$ ÷ 4 = 0,75 لنحصل على التصنيف التالي:

جدول رقم (5) توزيع للفئات وفق التدرج المستخدم في أداة البحث

| الوصف | مدى المتوسطات |
|----------------|---------------|
| موافق جداً | 4,00 - 3,26 |
| موافق | 3,25 - 2,51 |
| غير موافق | 2,50 - 1,76 |
| غير موافق جداً | 1,75 - 1,00 |

جدول رقم (6)

| م | المشكلات | موافق جدا | موافق | غير موافق | غير موافق جدا | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب |
|----|---|--------------|-------|--------------|---------------------|--------------------|----------------------|---------|
| 1 | عدم ملائمة السكن | ت | 95 | 295 | 640 | 173 | 0.80 | 14 |
| | | % | 7.9 | 24.5 | 53.2 | 14.4 | | |
| 2 | التأخر في صرف الرواتب | ت | 140 | 325 | 638 | 98 | 0.80 | 13 |
| | | % | 11.7 | 27.1 | 53.1 | 8.2 | | |
| 3 | الشعور بالاضطهاد | ت | 314 | 385 | 473 | 25 | 0.84 | 5 |
| | | % | 26.2 | 32.2 | 39.5 | 2.1 | | |
| 4 | زيادة ساعات العمل | ت | 181 | 386 | 585 | 48 | 0.79 | 11 |
| | | % | 15.1 | 32.2 | 48.8 | 4.0 | | |
| 5 | عدم مناسبة طبيعة العمل | ت | 148 | 305 | 684 | 58 | 0.77 | 12 |
| | | % | 12.4 | 25.5 | 57.2 | 4.9 | | |
| 6 | الحرمان من الإجازات | ت | 242 | 417 | 380 | 163 | 0.95 | 10 |
| | | % | 20.1 | 34.7 | 31.6 | 13.6 | | |
| 7 | إنهاء عقود العمل بلا سبب وجيه | ت | 196 | 523 | 368 | 112 | 0.86 | 7 |
| | | % | 16.3 | 43.6 | 30.7 | 9.3 | | |
| 8 | تدني معدلات الرواتب | ت | 287 | 454 | 371 | 88 | 0.89 | 6 |
| | | % | 23.9 | 37.8 | 30.9 | 7.3 | | |
| 9 | اختلاف الثقافة | ت | 211 | 489 | 330 | 164 | 0.93 | 8 |
| | | % | 17.7 | 41.0 | 27.6 | 13.7 | | |
| 10 | فقدان التفاعل والتواصل بين العمالة والمجتمع الذي تعيش فيه | ت | 236 | 494 | 251 | 217 | 1.00 | 8 |
| | | % | 19.7 | 41.2 | 21.0 | 18.1 | | |
| 11 | إخلال مكاتب استقدام العمالة بشروط العقد | ت | 339 | 499 | 247 | 113 | 0.92 | 2 |
| | | % | 28.3 | 41.7 | 20.6 | 9.4 | | |
| 12 | عدم كفاية العقوبات الرادعة في قانون العمل وقانون الإقامة | ت | 262 | 598 | 241 | 100 | 0.85 | 3 |
| | | % | 21.8 | 49.8 | 20.1 | 8.3 | | |
| 13 | ضعف آليات مواجهة جرائم الاتجار بالإقامات | ت | 225 | 629 | 272 | 75 | 0.80 | 4 |
| | | % | 18.7 | 52.4 | 22.6 | 6.2 | | |
| 14 | عدم وضع شروط وضوابط موضوعية لاستقدام العمالة | ت | 333 | 540 | 244 | 85 | 0.87 | 1 |
| | | % | 27.7 | 44.9 | 20.3 | 7.1 | | |
| | | | | | | 3.13 | المتوسط العام | |

أهم المشكلات التي تواجه العمالة الوافدة موزعة وفقا للتكرارات والنسب المئوية

والمتوسطات الحسابية

* المتوسط الحسابي من 4 درجات

بين جدول رقم (6) أهم المشكلات التي تواجه العمالة الوافدة بمنطقة القصيم، حيث جاءت بالمرتبة الأولى من حيث الموافقة مشكلة عدم وضع شروط وضوابط موضوعية لاستقدام العمالة بمتوسط حسابي قدره (2,93) من (4). ويأتي في المرتبة الثانية إخلال مكاتب استقدام العمالة بشروط العقد، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2,89). كما جاء

في المرتبة الثالثة عدم كفاية العقوبات الرادعة في قانون العمل وقانون الإقامة حيث كانت درجة الموافقة عليه (2,85). أما في المرتبة الرابعة فقد كانت ضعف آليات مواجهة جرائم الإتجار بالإقامات، حيث بلغ المتوسط الحسابي للموافقين (2,84). تلى ذلك مشكلة الشعور بالاضطهاد حيث بلغ المتوسط الحسابي للموافقين عليه (2,83) درجة. وقد جاءت مشكلة تدني معدلات الرواتب في المرتبة السادسة من ناحية أهم المشكلات التي تواجه العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية، بمتوسط حسابي (2,78). كما جاءت مشكلة إنهاء عقود العمل بلا سبب وجيه في المرتبة السابعة وذلك بمتوسط حسابي قدره (2,67). ثم جاءت مشكلات اختلاف الثقافة، وفقدان التفاعل والتواصل بين العمالة والمجتمع الذي تعيش فيه، ثم الحرمان من الإجازات، ثم زيادة ساعات العمل، يليها عدم مناسبة طبيعة العمل، ثم التأخر في صرف الرواتب، وأخيراً عدم ملائمة السكن.

رابعا: انتهاكات حقوق العمالة الوافدة

ولتسهيل تفسير نتائج هذا الجزء استخدم الباحث الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة على بنود الأداة. حيث تم إعطاء وزن للبداية: (موافق جدا=4، موافق=3، غير موافق=2، غير موافق جدا=1)، ثم تم تصنيف تلك الإجابات إلى أربعة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية:
 طول الفئة = (أكبر قيمة- أقل قيمة) ÷ عدد بدائل الأداة = $(4-1) ÷ 4 = 0,75$ لنحصل على التصنيف التالي: جدول رقم (7)

توزيع للفئات وفق التدرج المستخدم في أداة البحث

| الوصف | مدى المتوسطات |
|---------------|---------------|
| موافق جدا | 4.00 – 3.26 |
| موافق | 3.25 – 2.51 |
| غير موافق | 2.50 – 1.76 |
| غير موافق جدا | 1.75 – 1.00 |

جدول رقم (8)

أهم صور انتهاكات حقوق العمالة موزعة وفقا للتكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية

| م | صور الانتهاكات | موافق جدا | موافق | غير موافق | غير موافق جدا | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب |
|----------------|--|-----------|-------|-----------|---------------|-----------------|-------------------|---------|
| 1 | نظام الكفالة وتصريحات السفر | 171 | 440 | 293 | 292 | 2.41 | 1.01 | 9 |
| | | 14.3% | 36.8% | 24.5% | 24.4% | | | |
| 2 | القيود الواردة على حرية انتقال العمال من مكان لآخر أو من وظيفة لأخرى | 169 | 378 | 518 | 131 | 2.49 | 0.87 | 8 |
| | | 14.1% | 31.6% | 43.3% | 11.0% | | | |
| 3 | الاحتجاز التعسفي غير المبرر قانونا | 405 | 500 | 262 | 24 | 3.08 | 0.80 | 1 |
| | | 34.0% | 42.0% | 22.0% | 2.0% | | | |
| 4 | المعاملة القاسية من قبل الأجهزة الرسمية لعدد من المحتجزين | 360 | 545 | 266 | 21 | 3.04 | 0.77 | 2 |
| | | 30.2% | 45.7% | 22.3% | 1.8% | | | |
| 5 | نقل الكفالة | 226 | 685 | 221 | 58 | 2.91 | 0.75 | 4 |
| | | 19.0% | 57.6% | 18.6% | 4.9% | | | |
| 6 | عدم الوفاء بشروط العقود المبرمة أثناء الاستقدام | 335 | 467 | 346 | 41 | 2.92 | 0.84 | 3 |
| | | 28.2% | 39.3% | 29.1% | 3.4% | | | |
| 7 | الحرمان من الراحة أثناء العمل خاصة في وقت الحر | 245 | 333 | 446 | 167 | 2.55 | 0.97 | 7 |
| | | 20.6% | 28.0% | 37.4% | 14.0% | | | |
| 8 | الخصم من الراتب بدون إحاطة مسيقة | 243 | 511 | 355 | 84 | 2.77 | 0.85 | 6 |
| | | 20.4% | 42.8% | 29.8% | 7.0% | | | |
| 9 | مشكلات التكيف الاجتماعي | 294 | 477 | 361 | 63 | 2.84 | 0.86 | 5 |
| | | 24.6% | 39.9% | 30.2% | 5.3% | | | |
| المتوسط* العام | | | | | | 2.78 | | |

* المتوسط الحسابي من 4 درجات

أظهرت بيانات الجدول أعلاه، أن أهم صور انتهاكات حقوق العمالة هي الاحتجاز التعسفي غير المبرر قانونيا بمتوسط حسابي قدره (3,08) من (4). وقد جاء في المرتبة

الثانية المعاملة القاسية من قبل الأجهزة الرسمية لعدد من المحتجزين بمتوسط (3,04)، تلى ذلك عدم الوفاء بشروط العقود المبرمة أثناء الاستقدام حيث كان المتوسط (2,92). ثم جاء في المرتبة الرابعة نقل الكفالة بمتوسط (2,91)، ثم تلى ذلك مشكلات التكيف الاجتماعي بمتوسط حسابي قدره (2,84). وجاء بعد ذلك الخصم من الراتب بدون إحاطة مسبقة، ثم الحرمان من الراحة أثناء العمل خاصة في وقت الحر، ثم القيود الواردة على حرية انتقال العمال من مكان لآخر أو من وظيفة لأخرى، وأخيرا نظام الكفالة وتصريحات السفر. وبالنظر في اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لدلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة حول درجة الموافقة على صور انتهاكات حقوق العمالة باختلاف مدى الرضا عن الراتب اتضح من الجدول رقم (9) أن قيمة (ف) دالة عند مستوى 0.01. مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول درجة الموافقة على صور انتهاكات حقوق العمالة تعود لاختلاف مدى رضاهم عن الراتب. وباستخدام اختبار شيفيه للكشف عن مصدر تلك الفروق يتضح من الجدول رقم (10) وجود فروق دالة عند مستوى 0,05 على النحو التالي:

1- وجود فروق دالة في درجة الموافقة على صور انتهاكات حقوق العمالة بين الأفراد الذين كانوا (راضين إلى حد ما عن الراتب)، وبين الأفراد الذين كانوا (راضين عن الراتب)، وذلك لصالح الأفراد الذين كانوا (راضين عن الراتب).

2- وجود فروق دالة في درجة الموافقة على صور انتهاكات حقوق العمالة بين الأفراد الذين كانوا (راضين عن الراتب، راضين إلى حد ما عن الراتب)، وبين الأفراد الذين كانوا (غير راضين عن الراتب)، وذلك لصالح الأفراد الذين كانوا (غير راضين عن الراتب).

جدول رقم (9)

اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لدلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة حول درجة الموافقة على صور انتهاكات حقوق العمالة باختلاف مدى الرضا عن الراتب

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة | التعليق |
|----------------|----------------|--------------|----------------|--------|---------------|---------------------|
| بين المجموعات | 18.64 | 2 | 9.32 | 33.48 | 0.000 | دالة عند مستوى 0.01 |
| داخل المجموعات | 331.34 | 1190 | 0.28 | | | |

جدول رقم (10)

اختبار شيفيه لتوضيح مصدر الفروق بين استجابات عينة الدراسة حول درجة الموافقة على صور انتهاكات حقوق العمالة باختلاف مدى الرضا عن الراتب

| مدى الرضا عن الراتب | المتوسط الحسابي | نعم | إلى حد ما | لا | الفرق لصالح |
|---------------------|-----------------|-----|-----------|----|-------------|
| نعم | 2.76 | * | | | نعم |
| إلى حد ما | 2.65 | | | | |
| لا | 2.93 | * | * | | لا |

* تعني وجود فروق دالة عند مستوى 0.05

كما اتضح من الجدول رقم (11) أن قيمة (ت) غير دالة، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول درجة الموافقة على صور انتهاكات حقوق العمالة تعود لاختلاف مدى حصولهم على إجازة أسبوعية.

كذلك اتضح من الجدول رقم (12) أن قيمة (ف) دالة عند مستوى 0.01، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول درجة الموافقة على صور انتهاكات حقوق العمالة تعود لاختلاف مدى حصولهم على المستحقات المالية كاملة من الكفيل. وباستخدام اختبار شيفيه للكشف عن مصدر تلك الفروق. وتبين من الجدول رقم (13) وجود فروق دالة عند مستوى 0.05 على النحو التالي:

1-وجود فروق دالة في درجة الموافقة على صور انتهاكات حقوق العمالة بين الأفراد الذين كانوا (يحصلون على المستحقات المالية كاملة من الكفيل)، وبين الأفراد الذين كانوا (إلى حد ما يحصلون على المستحقات المالية كاملة من الكفيل)، وذلك لصالح الأفراد الذين كانوا (إلى حد ما يحصلون على المستحقات المالية كاملة من الكفيل).

2-وجود فروق دالة في درجة الموافقة على صور انتهاكات حقوق العمالة بين الأفراد الذين كانوا (يحصلون على المستحقات المالية كاملة من الكفيل)، وبين الأفراد الذين كانوا (لا يحصلون على المستحقات المالية كاملة من الكفيل)، وذلك لصالح الأفراد الذين كانوا (لا يحصلون على المستحقات المالية كاملة من الكفيل).

جدول رقم (11)

اختبار (ت) لدلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة حول درجة الموافقة على صور انتهاكات حقوق العمالة باختلاف مدى وجود إجازة أسبوعية

| المجموعات | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ت | مستوى الدلالة | التعليق |
|-----------|-------|-----------------|-------------------|--------|---------------|----------|
| نعم | 680 | 2.80 | 0.53 | 1.60 | 0.109 | غير دالة |
| لا | 516 | 2.75 | 0.55 | | | |

جدول رقم (12)

اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لدلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة حول درجة الموافقة على صور انتهاكات حقوق العمالة باختلاف مدى الحصول على المستحقات المالية كاملة من الكفيل

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة | التعليق |
|----------------|----------------|--------------|----------------|--------|---------------|---------------------|
| بين المجموعات | 24.96 | 2 | 12.48 | 45.89 | 0.000 | دالة عند مستوى 0.01 |
| داخل المجموعات | 323.28 | 1189 | 0.27 | | | |

جدول رقم (13)

اختبار شيفيه لتوضيح مصدر الفروق بين استجابات عينة الدراسة حول درجة الموافقة على صور انتهاكات حقوق العمالة باختلاف مدى الحصول على المستحقات المالية كاملة من الكفيل

| الفرق لصالح | لا | إلى حد ما | نعم | المتوسط الحسابي | مدى الحصول على المستحقات المالية كاملة من الكفيل |
|-------------|----|-----------|-----|-----------------|--|
| | | | | 2.64 | نعم |
| إلى حد ما | | | * | 2.95 | إلى حد ما |
| لا | | | * | 2.91 | لا |

* تعني وجود فروق دالة عند مستوى 0.05

اتضح من الجدول رقم (14) أن قيمة (ت) دالة عند مستوى 0.01، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول درجة الموافقة على صور انتهاكات حقوق العمالة تعود لاختلاف مدى حصولهم على الإجازة السنوية في وقتها المحدد، وكان الفرق لصالح الذين أجابوا بأنهم لا يحصلون على الإجازة السنوية في وقتها المحدد.

جدول رقم (14)

اختبار (ت) لدلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة حول درجة الموافقة على صور انتهاكات حقوق العمالة باختلاف مدى الحصول على الإجازة السنوية في وقتها المحدد

| المجموعات | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ت | مستوى الدلالة | التعليق |
|-----------|-------|-----------------|-------------------|--------|---------------|---------------------|
| نعم | 615 | 2.62 | 0.59 | 11.05 | 0.000 | دالة عند مستوى 0.01 |
| لا | 560 | 2.95 | 0.42 | | | |

المقترحات

تكثيف حملات التوعية عن طريق وسائل الإعلام وخطباء المساجد للتعريف بأهمية مراعاة حقوق العمالة الوافدة، وكذلك زيادة إدراك الرأي العام بأهمية حماية حقوقهم وتوضيح إيجابيات العمالة الوافدة للناس.

تشديد العقوبات الصارمة والأحكام الرادعة ضد أي انتهاك لحقوق العمالة الوافدة. محاسبة من يمتن تجارة التأشيرات والرخص التجارية، وسن القوانين الكفيلة بردهم وإعادتهم إلى رشدهم.

الاهتمام بالنواحي الاجتماعية للعمال لأن الاستقرار النفسي والاجتماعي أساس لزيادة الإنتاج وحماية للمجتمع من الأخطار.

استبدال نظام الكفيل وألا يعطي رب العمل حق اتخاذ إجراءات ظالمة ضد العامل، وأن يصبح تحويل الإقامة عن طريق الحكومة وليس عن طريق رب العمل.

أن تقوم الجهات المختصة مثل لجنة حقوق الإنسان واللجان العاملة بمكاتب العمل بزيارات ميدانية مفاجئة للعديد من المواقع التي يتكاثر بها العمال، حيث يضي هذا مصدرا أصليا لتكوين المنظور، على عكس تقارير المنظمات غير الحكومية التي تعد مصدرا ثانويا، وإتاحة الزيارات الميدانية للمؤسسات الوطنية ميزة نسبية تتفوق بمقتضاها تلك المؤسسات على غيرها.

تضمين إدارة الحماية بوزارة الشؤون الاجتماعية حماية العمال أو وضع إدارة لحماية العمالة على غرار ادارة الحماية الخاصة بالأطفال والنساء بوزارة العمل.

إدراج ثقافة حقوق العمالة (مواثيق حقوق الإنسان بما فيها العمالة) في مناهج طلاب المرحلة الثانوية والجامعية.

خاتمة

إن حقوق العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية - الذي أصبح اليوم مطلباً أساسياً من مطالب الحياة في كل مكان، ولدى مختلف الأمم والشعوب- لا تزال

الدراسات فيه محدودة. يعمل بالمملكة العربية السعودية أكثر من 8,5 مليون من الأجانب، منهم عدد كبير من الهند وباكستان وبنغلاديش ومصر واليمن والفلبين، وتوجد مجموعة من الخبرات من الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا وباقي دول العالم. سعت الحكومة السعودية ممثلة بوزارة العمل إلى الحد من مشكلة انتهاك حقوق العمال التي تعتبر مشكلة عالمية موجودة في كل زمان ومكان، ولا يمكن القضاء عليه كلياً في أي بلد كان بما في ذلك البلدان المتقدمة، بينما يمكن الحد من حجمه وتقليص آثاره وخفض نسب ومعدلات انتشاره؛ وذلك من خلال برامج تنمية متنوعة منها ما يتعلق بالتوعية الاجتماعية، ومنها ما يتعلق بتحديث أنظمة العمل والقوانين، ومنها ما يتعلق بالمساعدات المادية والعينية المباشرة. تبين من نتائج الدراسة أن الإساءة للعمالة الوافدة في السعودية لا يتعدى كونه حالات فردية محدودة، ونظام العمل السعودي يحفظ للعمال الأجانب حقوقهم ولا يفرق بين العامل السعودي أو غير السعودي مشيراً إلى أن وزارة العمل اتخذت إجراءات جديدة في مجال العمل والعمال ومنها إنشاء إدارة للعمالة الوافدة تعنى بشؤونهم إلى جانب إصدار لائحة لخدم المنازل لحماية وضمان حقوقهم. وتعمل الوزارة على إيقاف الاستقدام من كل شخص أو مؤسسة يثبت إساءته للعمالة. يلفت الباحث إلى أهمية إجراء بحوث عن سلوكيات العمالة الوافدة وعاداتها وتقاليدها والمردود الاجتماعي الذي سينشأ كنتيجة طبيعية لوجودها.

المصادر والمراجع

أولاً: العربية

- احصاءات وزارة العمل لعام 2011م.
- إدريس، جعفر شيخ، الإسلام وحقوق الإنسان: مناقشة لأفكار غربية، ندوة حقوق الإنسان في الإسلام، رابطة العالم الإسلامي، مكة المكرمة، ص 313-323.
- باعشن، عبدالرحمن، العمالة الأجنبية وأثرها الاجتماعي والسياسي على منطقة الخليج العربي، القاهرة، مكتبة المدبولي، (1997م).
- البكر، عبدالمحسن بن عبدالكريم، حقوق الإنسان في السعودية، دار اشبيليا للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 1423هـ.
- جريدة الاقتصادية، وزير العمل ووزير الدولة لشؤون الوافدين والتوظيف في الخارج البنجلاديشي، بتاريخ 2005/4/10م، ص 28، العدد 4199، المسلسل 133.

الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان، إلغاء أحكام الكفالة وتصحيح العلاقة بين صاحب العمل والعمال الوافد، 1429هـ، الرياض.

حسن، غازي، حقوق الإنسان في القانون الوضعي والإسلامي مع التعرض للتشريعات القطرية، 1983م. حمام، فادية كامل؛ الهويش، فاطمة خلف، الاغتراب النفسي وتقدير الذات لدى خريجات الجامعة العاملات والعاطلات عن العمل، جامعة أم القرى، مجلة العلوم التربوية والنفسية، م 2، ع 2، جويلية 2010.

الرشدي، أحمد، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: الدلالات، النجاحات، الإخفاقات، مجلة قضايا حقوق الإنسان، الإصدار الخامس (سبتمبر/أيلول 1999م)، القاهرة: المنظمة العربية لحقوق الإنسان.

الرشدي، أحمد، حقوق الإنسان - دراسة مقارنة في النظرية والتطبيق، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، 1424هـ.

الرميحي، محمد، "رؤية خليجية قومية للأثار الاجتماعية والسياسية للعمالة الوافدة، المستقبل العربي، السنة 3، العدد 23 (كانون الثاني/يناير 1981)، ص ص 65-77.

ساعاتي، عبدالإله، جريدة الجزيرة، معالجة الفقر... مسؤولية من؟ الخميس 9 ذو القعدة 1424هـ العدد 11417 الموافق 1/1/2004م.

آل سعود الكبير، تركي بن محمد، حقوق الإنسان في الإسلام، مجلة الخفجي، ذو القعدة، 1417هـ، ص ص 2-10.

شقفة، محمد فهد، أحكام العمل وحقوق العمال في الإسلام، دار الإرشاد للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 1967م.

الثلثاق، محمد عبدالله، أثر استخدام العمالة الأجنبية في حركة الجريمة بدولة الإمارات العربية، مجلة الأمن العام (المجلة العربية لعلوم الشرطة) العدد 127، السنة 32 ربيع أول 1410هـ أكتوبر 1989م. تصدر عن جمعية نشر الثقافة لرجال الشرطة بالقاهرة، ص ص 42-48.

ظاهر، أحمد جمال، الأيدي العاملة الوافدة إلى الأردن - دراسة ميدانية-، مكتبة المنار، الأردن، 1405هـ.

العادي، محمود صالح، السعودية واحترام حقوق الانسان، مجلة المنهل، العدد 518، المجلد 56 العام 60 ربيع أول 1415هـ أغسطس 1994م. ص ص 69-74.

عبدالعال، حسن إبراهيم، التربية وتوجهات النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية نحو حقوق الإنسان، ببادر 13.

عمارة، محمد، الإسلام وحقوق الإنسان (ضرورات لا حقوق). عالم المعرفة - يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب) - الكويت - العدد 89- شعبان 1405هـ - مايو 1985م.

العززي، عبدالرحمن خلف، الأساليب الأمنية الحديثة في مواجهة جرائم العمالة الوافدة بدولة الكويت: دراسة ميدانية، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، السنة 34، العدد 131، 1429هـ.

غليون، برهان وآخرون، حقوق الإنسان العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، سلسلة المستقبل العربي (17). الطبعة الثانية، بيروت، 2004م.

غباشي، عبيد محمد، "بؤس مزدهر قبل النفط، وازدهار بأس بعده.." الأزمئة العربية، العدد 85، 1980م.
فرجاني، نادر وآخرون، العمالة الاجنبية في أقطار الخليج العربي، الطبعة الأولى، مركز دراسات الوحدة
العربية، الكويت، 1983م.
القاضي، لبنى عبدالله، أثر العمالة الأجنبية في التغيير الاجتماعي في الدول العربية، دار النشر بالمركز العربي
للدراستات الأمنية والتدريب، الرياض، 1410هـ.
المبارك، محمد، حقوق الإنسان ومكافحة التمييز العرقي، مجلة الرابطة، العدد 421، السنة 37، ذو
القعدة، 1420هـ، مكة المكرمة.
مجلة البيان، حقوق الإنسان بين الحق والباطل، العدد 165، جمادى الأولى 1422هـ، المنتدى الإسلامي
بلندن، ص ص 38-74.
مراد، عزت، المملكة العربية السعودية وحقوق الإنسان، الطبعة الأولى، جدة، 1422هـ.
مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، نتائج تفصيلية التعداد العام للسكان والمساكن لعام 1425هـ،
وزارة الاقتصاد والتخطيط، الرياض.
مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، الكتاب الإحصائي السنوي، العدد الرابع والأربعون، وزارة
الاقتصاد والتخطيط، الرياض، 1429/1428هـ.
مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، بحث القوى العاملة، وزارة الاقتصاد والتخطيط، الرياض،
1430هـ.
مضوي، صديق، العمالة الوافدة في الإمارات، ملف العدد، مجلة الاقتصاد الإسلامي، العدد 151،
السنة الثالثة عشرة، جمادى الآخرة 1414هـ، نوفمبر- ديسمبر 1993م، دبي، ص ص 43-60.
معوض، جلال عبدالله، "التحضر والهجرة العمالية في الأقطار العربية الخليجية"، مجلة دراسات الخليج
والجزيرة العربية، السنة 13، العدد 51 (تموز/ يوليو 1987).
المنيع، هيا عبدالعزيز، جريدة الرياض، أفق الشمس، ص 9، العدد 13428، المسلسل 73، التاريخ
2005/3/30م.
الموسى، عبدالرسول وكيث مكالكلن، العمالة المهاجرة في الكويت، ترجمة الدكتور/خيري عبدالقوي،
الطبعة الأولى، 1990م، ذات السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع، الكويت.
نشرة حقوق، العدد العاشر، صفر 1429هـ، الرياض، نشرة شهرية تصدرها الجمعية الوطنية لحقوق
الإنسان.
نشرة حقوق، العدد السادس عشر، شعبان 1429هـ، الرياض، نشرة شهرية تصدرها الجمعية الوطنية
لحقوق الإنسان.
نشرة حقوق، العدد الثامن عشر، شوال 1429هـ، الرياض، نشرة شهرية تصدرها الجمعية الوطنية
لحقوق الإنسان.
نشرة حقوق، العدد العشرون، ذو الحجة 1429هـ، الرياض، نشرة شهرية تصدرها الجمعية الوطنية
لحقوق الإنسان.
نشرة حقوق، العدد الثالث والعشرون، ربيع الأول 1430هـ، الرياض، نشرة شهرية تصدرها الجمعية
الوطنية لحقوق الإنسان.

نشرة حقوق، العدد الرابع والعشرون، ربيع الثاني 1430هـ، الرياض، نشرة شهرية تصدرها الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان.

نشرة حقوق، العدد الخامس والعشرون، جمادى الأولى 1430هـ، الرياض، نشرة شهرية تصدرها الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان.

نشرة حقوق، العدد الثامن والعشرون، شعبان 1430هـ، الرياض، نشرة شهرية تصدرها الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان.

نشرة حقوق، العدد الثاني والثلاثون، ذو الحجة 1430هـ، الرياض، نشرة شهرية تصدرها الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان.

نشرة حقوق، العدد الخامس والثلاثون، ربيع الأول 1431هـ، الرياض، نشرة شهرية تصدرها الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان.

نشرة حقوق، العدد الثالث والخمسون، جمادى الآخرة 1431هـ، الرياض، نشرة شهرية تصدرها الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان.

نصير، عبدالمجيد، الحقوق والواجبات في نظام العمل السعودي، تجارة الرياض، العدد 461، السنة الحادية والأربعون، فبراير 2001م، ذو القعدة 1412هـ.
شتا، علي السيد (1984)، نظرية الاغتراب من منظور علم الاجتماع، دار عالم الكتب للنشر والتوزيع، الرياض.

ثانيا: الإنجليزية

Sutherland, Edwin H. and Cressy, Donald R., Criminology 10th ed., (Philadelphia, PA: J.B. Lippincott Company, 1978.

ثالثا: الإلكترونية

الموقع الإلكتروني لوزارة العمل السعودية، إستراتيجية التوظيف السعودية 1430 هـ، منشور على الموقع الإلكتروني لوزارة العمل على الرابط

<http://portal.mol.gov.sa/ar/AboutMinistry/pages/strategy.aspx> تم الدخول بتاريخ 1433/7/1هـ

الموقع الإلكتروني لوزارة العمل السعودية على الرابط"
تم الدخول بتاريخ <http://www.mol.gov.sa/Campaign/Correction/Announcement.htm>

1433/7/1هـ

المركز الوطني للوثائق والمحفوظات، الأنظمة واللوائح والتنظيمات السعودية، الديوان الملكي، المملكة العربية السعودية، www.ncda.gov.sa/، تم الدخول بتاريخ 1433/3/15هـ

انظر نظام العمل (المادة الثالثة والثلاثون)

<http://portal.mol.gov.sa/ar/Pages/OrganizeWork.aspx?m=3> تم الدخول بتاريخ 1433/3/15هـ

موقع المديرية العامة للجوازات <http://www.gdp.gov.sa/?id=2133> تم الدخول بتاريخ 1435/2/9هـ