

تشغيل اليد العاملة الأجنبية في دول المغرب العربي**و دول مجلس التعاون الخليجي****الأستاذ الدكتور أحمية سليمان****جامعة الجزائر**

عرفت البلدان العربية الهجرة من أجل العمل منذ فترة طويلة، بسبب تزايد عدد السكان من جهة، وضعف البنية الاقتصادية الصناعية والخدماتية التي توفر لهم فرص العمل في هذه الدول من جهة ثانية. ففي البلدان المغاربية لاسيما في كل من الجزائر و المغرب ارتبطت ظاهرة الهجرة العمالية نحو أوروبا وفرنسا وإسبانيا بصفة خاصة، منذ المرحلة الاستعمارية بسبب ضعف فرص العمل في هذه البلدان المستعمرة، باعتبارها من البلدان المصدرة لليد العاملة و ليس من البلدان المستقبلة، حيث عرفت مرحلة ما قبل الاستقلال إلى غاية نهاية السبعينات من القرن الماضي موجات هجرة كبيرة نحو الدول الأوروبية، من اليد العاملة غير المؤهلة بسبب سياسات التجهيل التي أتبعها المستعمر في هذه البلدان، خاصة في الفترة التي عرفت فيها البلدان الأوروبية نهضة اقتصادية و عمرانية كبيرة لإعادة بناء ما خربته الحرب العالمية الثانية. و بالتالي فهذه البلدان تعتبر من الدول المصدرة للعمالة غير المؤهلة وبالمقابل فقد عرفت استيراد العمالة المؤهلة في المراحل الأولى للاستقلال لاسيما في القطاعات التي تحتاج إلى يد عاملة عالية التأهيل كالتعليم بمختلف مستوياته الثانوية و الجامعية، و الصحة، وبعض القطاعات ذات التكنولوجيا المتطورة.

إلا أن هذه الظاهرة ما فتئت تتراجع في السنوات و العقود الأخيرة بعد التطور النوعي في المستويات التعليمية وتزايد عدد المتخرجين من الجامعات والمعاهد العليا المتخصصة، حيث استغنت هذه الدول عن الحاجة إلى خبراء أجانب في معظم القطاعات بعد تعويضهم بالخبراء المواطنين.

إلا أن البلدان المغاربية ومنها الجزائر بصفة خاصة، قد عرفت في السنوات الأخيرة ظاهرة استيراد العمالة غير المؤهلة والمتوسطة التأهيل رغم ارتفاع مستويات البطالة لدى القادرين عن العمل بها، ولاسيما الشريحة الشبابية ذات المستويات الجامعية، هذه الظاهرة التي تعود في رأينا إلى عاملين أساسيين على الأقل:

- يتمثل الأول:

في فتح مشاريع وإنشاءات كبرى أوكلت مهمة إنجازها إلى شركات ومؤسسات أجنبية عادة ما تشترط استقدام عمالها من بلدانها الأصلية التي تعاني هي الأخرى شبح البطالة كالصين ومصر وتركيا وغيرها من البلدان الأخرى، وذلك بحجة التمكن من إنجاز هذه المشاريع في أوقاتها المحددة المتفق عليها. لاسيما في مجالات الأشغال العمومية والبنائات القاعدية كالطرق والسدود وبرامج السكن، وبعض الهياكل القاعدية الأخرى كحقول البترول، و بناء الجامعات، و إقامة مدن جديدة...الخ.

الأمر الذي أفرز ظاهرة تواجد الآلاف من العمال الصينيين و المصريين غير المؤهلين في الورشات التي تقوم بانجاز مختلف هذه المشاريع، رغم أن القانون الجزائري يحضر استيراد مثل هذا النوع من العمال. مع الملاحظة هنا إلى غياب الإحصائيات التي تبذل مختلف هيئات الدولة المختصة تقديمها إلى الباحثين والمهتمين بهذا الموضوع، خاصة في ظل تزايد حجم البطالة لدى الجزائريين من نفس المستويات المهنية المستوردة.

- بينما يتمثل العامل الثاني:

في عزوف اليد العاملة الوطنية لاسيما الشبابية منها على القيام بهذه الأعمال اليدوية، و إن قبل البعض بها فإن عددهم لا يتوفر بالحجم الكافي، أو لا يتمتع بالمهارة المطلوبة لإنجاز بعض الأعمال اليدوية، مثل البناء، و النجارة والحدادة و ما إلى ذلك من المهن اليدوية التي بدأ الشباب الجزائري يعزف عن التكوين فيها رغم وجود العديد من مراكز التكوين المهني المختصة بالتكوين في هذه المهن، بل وان المر يزيد خطورة كلما توسعنا في القطاعات التي تحتاج إلى هذا الصنف من العمال غير المؤهلين أو متوسطي التأهيل على غرار القطاع الفلاحي و قطاع الخدمات السياحية مثلاً. المر الذي يضطر المستثمرين في هذه القطاعات إلى استيراد عمالة أجنبية من الدول المجاورة كالمغرب مثلاً وأحياناً بطرق غير شرعية. أما بالنسبة لمنطقة الخليج العربي فقد عرفت العمالة المهاجرة منذ زمن طويل قبل اكتشاف البترول.

فقد كان المهاجرون يفتدون إلى المنطقة وبالأخص البحرين التي كانت مزدهرة اقتصادياً. وقد غلبت على الهجرات في ذلك الوقت الطابع الإقليمي الخليجي. فمثلاً كان العمانيون يفتدون إلى البحرين للعمل في غوص اللؤلؤ أو في الخدمات التجارية. كما وفد للمنطقة لنفس السبب عمال من إيران وشبه الجزيرة الهندية وقد استوطن الكثيرون في الخليج واكتسبوا جنسية بلدانها.

منذ اكتشاف البترول أصبح الخليج منطقة جذب للعمال المهاجرة وخاصة من الهند و إيران. ولكن ازدادت الأعداد مع بداية الطفرة النفطية في السبعينات من القرن الماضي. و الجدير بالذكر إن منطقة الخليج استقبلت كذلك الوافدين العرب. فبعد نكبة عام 1948 وفد إلى الكويت آلاف الفلسطينيين وعملوا في الوظائف كالتدريس والتجارة وكذلك صناعة البترول. كما وفد لمنطقة الخليج عموماً المصريون والأردنيون حيث عملوا كذلك في التدريس وفي الوظائف الخدماتية والمصرفية.

أولاً : سياسات الهجرة في دول مجلس التعاون الخليجي

تعتبر دول مجلس التعاون الخليجي من الدول المستقبلية للعمال الأجبية بامتياز، حيث تؤكد جل الإحصاءات والبيانات الصادرة عن مختلف الهيئات و المنظمات، أو تلك الواردة في مختلف الدراسات المتخصصة بالموضوع هيمنة القوى العاملة الأجنبية على

أسواق العمل الخليجية بنسب تفوق ما هو معمول به دولياً، إذ أن تقارب هذه العمالة 80 % من إجمالي القوى العاملة في دولة الإمارات العربية المتحدة، بينما تتراوح نسبة ما بين 70% إلى 60. % في باقي دول مجلس التعاون. وهي الإحصاءات التي تبين لنا وجود أكبر عدد من الجنسيات واللغات والثقافات بين المهاجرين حيث يقدر من (130) جنسية في هذه المنطقة.

أمام هذه الوضعية فإن حكومات دول المجلس دائماً تطرح أمام المحافل الدولية بأن أسواق العمل الخليجية ذات خصوصية نادرة لابد وأن تراعى عند الحديث عن أية موثيق واتفاقيات دولية تدعوا إلى تنظيم الحق النقابي أو عدم التمييز أو المساواة أو غيرها من المبادئ والحقوق الإنسانية، ولذلك برزت في هذه الدول تسميات بشأن العمال المهاجرين تختلف عن ما يتم طرحها في الدول الأخرى التي تستقبل العمالة المهاجرة، مثل أن هذه العمالة ليست مهاجرة وإنما وافدة و مؤقتة، أو أن هناك عمالة حرة، وغير شرعية أو أن خصوصية الأسرة الخليجية تفرض وجود عمالة أجنبية كخدم المنازل لا تشملها تشريعات ونظم العمل الخليجية وفي هذا الشأن لابد من إيضاح النقاط التالية:

1 . الهجرة مؤقتة أم دائمة ؟

تؤكد الأطروحة الخليجية أن العمالة الأجنبية المتواجدة في دول المجلس هي عمالة مؤقتة تعمل ضمن عقود ونظم الإقامة التي تحدد فترة معينة لها في الدولة ولذلك لا يمكن أن تسمى مثل هذه العمالة بأنها عمالة مهاجرة. أن هذه الأطروحة أصبحت أمام

الاتفاقيات و المواثيق الدولية التي تؤكد صفة الهجرة على كل عامل قادم إلى دولة العمل بغض النظر عن العقود المحلية أو غيرها من الأسباب.

و في دراسة للأستاذ محمد الأمين فارس الخبير في منظمة العمل العربية حول الهجرة في بلدان مجلس التعاون الخليجي والاتفاقيات الدولية بشأن الهجرة، يوضح بأن هذه الفرضية لم تعد صحيحة بالكامل حيث أصبحت الرغبة الجامعة لدى الوافدين لتمديد إقامتهم وترحيب وتجاوب أصحاب الأعمال لهذه الرغبة التي تعفيهم عن طلبات الاستقدام الجديدة، و حسب الإحصاءات الواردة في هذه الدراسة بأن مدة إقامة الوافدين أصبحت تطول في دول مجلس التعاون، ففي عام 1995 كان هناك 30.8% من الوافدين إلى الإمارات تزيد إقامتهم عن عشر سنوات وهناك نسبة 23.7% كانت مدة إقامتهم من 5 إلى 9 سنوات، معتمدا في ذلك على بيانات وزارة التخطيط بدولة الإمارات، كما أشارت الدراسة إلى أنه في عام 2001 كان عدد المولودين في الكويت من الوافدين يفوق 254.8 ألف عربي و 40.8 ألف آسيوي وحوالي 40.0 ألف من البلدان الغربية.

وتشير الدراسة إلى مسألة مهمة، حيث حلت التغيير في حركة إقامة الوافدين، فرغم أن مدة إقامتهم تطول باستمرار، ولكنها تتغير وذلك عند النظر لهؤلاء الوافدين كأفراد، إلا أنهم كمجموعات عرقية وثقافية ودينية ولغوية نجدها مستمرة الوجود منذ بداية الهجرة الكثيفة وهناك إضافات دائمة للمجموعات الجديدة، ونادرا ما نشاهد تقلص وجود هذه

المجموعات اللهم حالة العمال الكوريين الذين تقلص عددهم بعد انتهاء الطفرة الاقتصادية في الخليج في الثمانينات من القرن الماضي .

2 . الوافدون ومعدلات البطالة في صفوف المواطنين :

لقد تحققت نبوءات العديد من الدراسات والمختصين الاقتصاديين الذين طرحوا منذ السبعينات من القرن الماضي مع بداية الطفرة النفطية بأن المنطقة سوف تواجه بطالة بين صفوف مواطنيها إذا ما واصلت في سياساتها الراهنة المعتمدة على العمالة الأجنبية وتركيز توظيف المواطنين في القطاع الحكومي وعدم الاهتمام الجدي بالتدريب والتعليم المهني وبمناهج التعليم عامة .

عند أول أزمة اقتصادية بعد بروز العجز في ميزانيات هذه الدول من جراء انخفاض أسعار النفط وندرة فرص عمل الجديدة، واستمرار منافسة العمالة الأجنبية في سوق العمل، برزت ظاهرة البطالة بين المواطنين وأصبحت سياسات التوطين للمواطنين خيارات إستراتيجية لدى بعض حكومات دول المجلس وأصبحت هذه الخيارات تتعارض مع مصالح أصحاب الأعمال الذين تشبثوا ببقاء العمالة الأجنبية نتيجة لأسباب عديدة منها رخص أجورها واستعدادها للعمل في ظروف وشروط عمل لا تتسجم مع المعايير الدولية .

و أمام زيادة الضغوطات الدولية، سواء من قبل منظمات حقوق الإنسان أو منظمة العمل الدولية ومتابعتها لحقوق العمال المهاجرين وعدم التمييز بحقهم ومساواتهم في الحقوق داخل سوق العمل فإن الخيارات أصبحت أكثر صعوبة أمام هذه الحكومات التي و قعت بين نيران عديدة منها التداعيات السياسية والاجتماعية والاقتصادية للبطالة في صفوف المواطنين، وضرورة الالتزام بمعايير حقوق الإنسان ورفض التمييز في العمل بالنسبة لجميع العمال بغض النظر عن جنسهم وجنسياتهم وبين مصالح أصحاب الأعمال المتعارضة مع هذه الخيارات .

3 . خدم المنازل :

فئة الخادمت أو المربيات الأجنبية هي الفئة الأكثر تضرراً من العمال الوافدين في دول مجلس التعاون الخليجي، حيث هناك العدد من التقارير الدولية التي أثارت استغلال هذه الفئة وتمييزها واستخدام العنف بحقها، الأمر الذي أدى بحكومات دول المجلس إدراك مدى خطورة مثل هذه الظاهرة ولكنها لا تنزل ولغاية الآن عاجزة عن إدراج هذه الفئة من العمالة ضمن تشريعاتها ونظمها الخاصة بالعمل، حيث أنها تتشابه في وضعها مع العاملين في القطاع غير المنظم أو عمال البحر أو العاملين في الزراعة فجميع هذه الفئات لا تشملهم قوانين العمل .

من جانب آخر فان أغلبية الأسر مازالت تعتمد على الخادمت أو المربيات الأجنبيات في تسيير أعمال المنزل وتربية الأطفال وهناك ضغوطات مجتمعية لاستثناء هذه الفئة من التنظيم القانوني الذي يرمي إلا الحد من الاعتماد عليهن . رغم المخاطر التربوية و الدينية و الاجتماعية التي يفرزها هذا الاعتماد المفرط على المربيات الأجنبيات.

4 . عدم التصديق على الاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق الإنسان و حقوق العمل :

مازالت العديد من دول مجلس التعاون الخليجي لم تصدق على جملة من المواثيق والاتفاقيات الدولية الداعمة لحقوق الإنسان بشكل عام وحقوق العمال والعمال والمهاجرين على وجه الخصوص ودائما تبرر هذه الدول عدم التصديق على هذه المواثيق بمجموعة من المبررات منها :

- . حق السيادة وحماية الهوية والثقافة الوطنية .
- . أولوية المواطنين في الحقوق .
- . كبر حجم الوافدين واعتبارهم عمالة مؤقتة .
- . حداثة هذه الدول من حيث استقلالها الوطني أو انضمامها للمنظمات الدولية ومنها منظمة العمل الدولية .

5 . التدرج في حق التنظيم النقابي :

غير أن هذه المبررات وإن كانت صحيحة في معظمها وظاهرها إلا أنها لا تستجيب للمتطلبات الدولية الراهنة خاصة بعد أن دخلت دول المجلس في العديد من الاتفاقيات الاقتصادية و التجارية و بالأخص اتفاقيات منظمة التجارة العالمية وانفتاحها الاقتصادي ودعوتها بأنها أسواق تلتزم بالاقتصاد الحر والمشاركة الفاعلة مع المجتمع الدولي وهي كلها عوامل تتطلب إعادة النظر في مفهوم سيادة الدولة الوطنية أولاً، و الإسراع في تنظيم أسواق العمل وإعادة التوازن فيها خاصة تقليص الهوة الكبيرة بين نسب العمالة الأجنبية و العمالة الوطنية، حيث أن الاتفاقيات الدولية تركز على الحقوق دون تمييز وبالتالي فإن دول المنطقة ستواجه ضغوطات مستقبلية لتطبيق هذه الحقوق على جميع العمال.

إذا كانت أولوية الحقوق للمواطنين في ظل اقتصاد ريعي مهيمن رهناء، فإن (الدولة الراعية) التي كانت توفر جميع المتطلبات لمواطنيها أصبحت تتراجع رويداً رويداً، وأصبح التمييز بين المواطنين وغيرهم من السكان في جملة من القضايا كالتأمينات الاجتماعية و الأجور وشروط وظروف العمل محل متابعة من قبل المنظمات الدولية. فهذه المنظمات الحقوقية والعمالية تؤكد بان من حق أية دولة أن تعطي الأولوية لمواطنيها في توفير العمل وتضع السياسات الكفيلة بقصر بعض المهن على المواطنين أو فرص نسب من المواطنين لمهن ونشاطات محددة، كما من حقها أن تميز المواطنين

في الخدمات الاجتماعية و مجانية التعليم مع حق أبناء الوافدين في دخول المؤسسات التعليمية .

ولكن التمييز بين المواطنين وغير المواطنين يصبح مرفوضا إذا ما تم تطبيقه في حقوق العمل مثل الأجور والتأمينات الاجتماعية وإصابات العمل والإجازات الاعتيادية والخدمات القانونية وشروط وظروف العمل، وعند هذه المفصل فان جميع الاتفاقيات الدولية تؤكد على ضرورة تطوير التشريعات المحلية لتتلاءم وتنسجم ومع معايير العمل الدولية و حقوق الإنسان .

6 . نظام الكفالة :

تعتمد دول مجلس التعاون الخليجي على نظام الكفيل الذي يواجه نقدا شديدا من قبل المنظمات الحقوقية والدولية الأخرى ، وفي هذا الشأن تؤكد دراسة محمد الأمين فارس المتقدم ذكرها على أن نظام الكفيل في هذه المنطقة قد أدى إلى حرمان المواطنين من ممارسة أنشطة كانت تقليديا جزء من مهن أو أعمال كان المواطن يمارسها، وأصبح هذا النظام يعرقل مشاريع حكومية في إدارة الهجرة والعمل، حيث أصبح مجتمع الكفلاء يمثل مصالح اقتصادية قوية تصطدم مع أي مشروع لإصلاح أسواق العمل وإلغاء مثل هذا النظام.

عرفت منطقة الخليج العمالة المهاجرة منذ زمن طويل قبل اكتشاف البترول. فقد كان المهاجرون يقدون إلى المنطقة و بالأخص البحرين التي كانت مزدهرة اقتصادياً . وقد غلبت على الهجرات في ذلك الوقت الطابع الأقليمي الخليجي. فمثلاً كان العمانيون يقدون إلى البحرين للعمل في غوص اللؤلؤ أو في الخدمات التجارية. كما وفد للمنطقة لنفس السبب عمال من إيران وشبه الجزيرة الهندية وقد استوطن الكثيرون في الخليج واكتسبوا جنسية بلدانها ، ومنذ اكتشاف البترول أصبح الخليج منطقة جذب للعمالة المهاجرة وخاصة من الهند وإيران. ولكن ازدادت الأعداد مع بداية الطفرة النفطية في السبعينات من القرن الماضي. و الجدير بالذكر إن منطقة الخليج استقبلت كذلك الوافدين العرب. فبعد نكبة عام 1948 وفد إلى الكويت آلاف الفلسطينيين وعملوا في الوظائف كالتدريس والتجارة وكذلك صناعة البترول. كما وفد لمنطقة الخليج عموماً المصريون و الأردنيون حيث عملوا كذلك في التدريس و في الوظائف الخدماتية و المصرفية.

ثانيا : حجم العمالة المهاجرة في الخليج

شهدت منطقة الخليج ارتفاعاً ملحوظاً في العمالة المهاجرة، وهي تتضاعف عدة مرات من عقد إلى آخر. ففي حين لم يتعد عدد العمال الأجانب حاجز المليون عامل في سنة 1970، تضاعف العدد أربع مرات تقريباً في عام 1980. وفي عام 2000 بلغ عددهم قرابة العشرة ملايين (9,7 مليون) عامل.

و استوعبت المملكة العربية السعودية الجزء الأكبر منهم (5,3 مليون عامل).
وحسب الإحصائيات السكانية لعام 2000 بلغت نسبة السكان من غير المواطنين 38%
في البحرين، و 49% في الكويت، و 26% في عُمان، و 24% في السعودية. كما شكل
الأجانب غالبية السكان في قطر (70%) وفي الإمارات العربية المتحدة (68%).
وتغيرت الصورة في عام 2004 ليصبح عدد الأجانب في الكويت الغالبية بنسبة
64.4%، وفي الإمارات العربية المتحدة ما نسبته 81.0%.

جدول رقم 1: يبين عدد العمال الأجانب في دول مجلس التعاون من 1970 2000

البلد	1970	1980	1990	2000
البحرين	38	103	173	254
الكويت	468	964	1560	1108
عمان	40	180	450	682
قطر	63	157	345	409
السعودية	303	1804	4220	5255
الإمارات	62	737	1556	1922
المجموع	974	3946	8305	9630

جدول رقم 2: يبين السكان في دول مجلس التعاون الخليجي لعام 2004

البلد	المواطنين	النسبة %	الأجانب	النسبة %	المجموع
البحرين	438209	62.0	268951	38.0	707160
الكويت	943000	35.6	1707000	64.4	2650000
عمان	2325812	80.1	577293	19.9	2903105
قطر	223209	30.0	520820	70.0	744029
السعودية	16529302	72.9	6144236	27.1	22673538
الإمارات	722000	19.0	3278000	81.0	4000000

المصدر: الأمم المتحدة، اجتماع مجموعة الخبراء حول الهجرة

العالمية و التنمية في المنطقة العربية، ص: 4

بشكل عام يحتل الهنود غالبية العمال المهاجرين يليهم الباكستانيون. ويعمل غالبية العمال الآسيويين في مجال الإنشاءات حيث يعتمد عليهم قطاع البناء في كافة المجالات. و توجد عمالة من أفريقيا وبالأخص من أثيوبيا و أرتريا وغالبيتها من النساء اللواتي يعملن في الخدمات (البيع ، الخدمات الفندقية والمطاعم، عاملات منازل)، كما توجد أعداد قليلة من العرب الذين يعملون في الخدمات الفندقية والمطاعم أو موظفين.

جدول رقم 3: يبين عدد العمالة الأجنبية في دول الخليج (بالآلف)*

البلد الجنسية	البحرين 2004	الكويت 2003	عمان 2004	قطر 2002	السعودية 2004	الإمارات 2002
هنود	120	320	330	100	1300	1200
باكستانيون	50	100	70	100	900	450
مصريون	30	260	30	35	900	140

60	800	-	-	-	-	يمنيون
100	400	-	110	170	-	بنغلاديشيون
120	500	50	-	70	25	فلبينيون
160	350	35	30	170	-	سيريلانكيون
-	250	-	-	9	-	أندونيسيون

الخانات التي بها فراغ لم تتوافر لدينا الإحصائيات الخاصة بها.

المصدر نفسه ص. 10

ثالثا : مشاكل العمالة المهاجرة

يترك العمال بلادهم هرباً من الفقر وأملاً في الحصول على عمل لعيشهم والإنفاق على أسرهم التي تركوها في بلدانهم الأصلية. وبالرغم من أنهم يساهمون مساهمة كبيرة في التطور الذي شهدته وتشهده المنطقة بشكل عام وخاصة في تطور البنية التحتية والتطور العمراني إلا إن حقوقهم لا تزال مستباحة وغير معترف بها.

و يمكن تلخيص المشاكل التي يعاني منها العمال المهاجرون في الخليج العربي

كالتالي:

- ضعف الحماية القانونية:

لا يتمتع العامل الأجنبي بحقوق تقاعدية أو ضمان اجتماعي أو الضمان ضد البطالة أو التأمين الصحي. كما أن القانون لا يسمح لهم بجلب أسرهم إلا في حالات معينة ترتبط بمستوى الراتب. ولا يوجد في أية دولة من دول الخليج حد أدنى للأجور لذا فإن العمال الأجانب وبالأخص العمال غير المهرة يتقاضون أجوراً متدنية للغاية.

و يستثني عمال المنازل وغالبيتهم من النساء من مظلة قوانين العمل، لذا فإنهم أكثر الفئات التي يقع عليها الظلم وتتعرض لانتهاك حقوقها العمالية والإنسانية.

تنص قوانين العمل في دول الخليج على بعض الحقوق العمالية سواء للمواطنين أو الأجانب مثل الإجازات السنوية مدفوعة الأجر، وإجازات نهاية الأسبوع، وأجور العمل الإضافي. و قد أصدرت الإمارات العربية المتحدة مؤخراً قانوناً جديداً يمنح فترة راحة ابتداء من الساعة الثانية عشر والنصف ظهراً حتى الثالثة مساءً وذلك للعمال الذين يعملون تحت أشعة الشمس المباشرة في شهري يوليو وأغسطس. و على الرغم من أن تلك القوانين لا ترتقي إلى المعايير الدولية أو إلى القوانين العمالية في الدول المتقدمة؛ إلا أن هناك شركات لا تلتزم بتلك القوانين. كما يوجد رؤساء عمل من نفس جنسيات العمالة الوافدة يسيئون معاملة صغار العمال من أبناء بلدهم.

يقول المحامي محمد الشيبني (وهو قانوني من دولة الإمارات العربية المتحدة متخصص في القضايا العمالية) إن الموضوع معقد جداً، لأنه لا يمكن إلقاء اللوم على الحكومات أو الشركات في الخليج. فغالبية القضايا التي تسجل تتم عبر معاملة غير لائقة من قبل مسؤولي الشركات الذين هم أنفسهم من نفس الجنسية. و يضيف لدي أكثر من 30 قضية عمالية وسوء معاملة جلها لمسؤولين أجانب أساءوا معاملة تلك العمالة وليس في هذه القضايا إلا قضية واحدة فقط متهم فيها مواطن خليجي" (جريدة الشرق الأوسط 2006/7/14).

و الجدير بالذكر أن دول الخليج تستقطب الكثير من الشركات الأجنبية ففي الإمارات العربية المتحدة تصل نسبة هذه الشركات ما بين 80 إلى 90% من إجمالي شركات الدولة.

- تلاعب وكالات التوظيف:

يقع العمال الأجانب ضحايا لاستغلال مكاتب التوظيف في بلدانهم الأصلية والبلدان المضيفة. وتعمل تلك المكاتب بمثابة الوسيط بين العامل ورب العمل المفترض مقابل رسوم تحددها تلك المكاتب في غياب الرقابة الحكومية.

و من المفترض أن يدفع رب العمل تلك الرسوم إلا أن مكاتب التوظيف تجبر العامل على دفع مبالغ كبيرة قد تصل في بعض الأحيان إلى 1500 دينار بحريني. وفي هذه الحالة يضطر العامل للاستدانة من البنوك ومن المرابين الذين يطلبون ضمانات فيضطر العامل إلى رهن ممتلكات أسرته إن وجدت، وقد يطال الرهن منزله. وكثيراً ما يتفاجأ العامل بعدم كفاية راتبه الضئيل لإعاشة أسرته والإيفاء بديونه التي تتراكم وتتضاعف بمضي الوقت، فتكون النتيجة خسارة الممتلكات التي رهنها، الأمر الذي يؤدي به إلى الوقوع تحت ضغوط نفسية وحالة من اليأس الشديد قد تدفعه إلى الانتحار.

- إشكالية نظام الكفالة:

لا يمكن للشخص الأجنبي الدخول إلى منطقة الخليج والعمل فيها بشكل قانوني إلا بوجود كفيل له وعادة ما يكون صاحب العمل نفسه. ففي حال وجود حاجة لهذا الأخير

لجلب عمالة أجنبية يتقدم بطلب إلى وزارة العمل التي تمنحه التصريح بذلك بعد استيفاء الشروط الضرورية. بعدها يبدأ صاحب العمل بالبحث عن العامل عن طريق مكاتب التوظيف أو بشكل شخصي.

و حالما يصل العامل للبلاد يحق للكفيل الاحتفاظ بجواز سفره وتحديد مكان إقامته ومنعه من الانتقال إلى عمل آخر، ولا يستطيع العامل في هذه الحال من السفر إلا بموافقة الكفيل. هذا النظام يقع العامل ضحية لكافة أشكال الاستغلال وسوء المعاملة دون أن يكون قادراً على حماية نفسه أو الاحتجاج. وإذا احتج لأي سبب من الأسباب يكون مصيره الترحيل من البلاد.

و قد حدث على سبيل المثال أن أضرب عمال أحد مصانع الملابس الجاهزة في البحرين مطالبين بدفع أجورهم المتأخرة لمدة ستة أشهر. وكانت النتيجة إنهاء عقود عمل حوالي ستين عاملاً و ترحيلهم بصفة عاجلة وبشكل غير قانوني دون أن تتاح لهم الفرصة للدفاع عن أنفسهم أو الحصول على مستحقات نهاية الخدمة. وقد تتدخل الشرطة في فك الإضراب وتستعمل أقصى العنف مع المضربين بحجة الحفاظ على الأمن الوطني.

و تجمع مختلف المواثيق والدراسات التي تناولت الموضوع، أن نظام الكفالة أو الكفيل ينتهك مبادئ حقوق الإنسان التي كفلتها المواثيق الدولية وخاصة الحق في العمل والتنقل والحرية الشخصية. وعدم قدرة العمال الأجانب على الانضمام للنقابات إذ لا توجد

نقابات عمال في دول مجلس التعاون الخليجي بالمفهوم المتعارف عليه في الدول الديمقراطية، باستثناء الكويت والبحرين بشكل نسبي. ولا يحبذ أصحاب الأعمال إنشاء نقابات في شركاتهم و يحاولوا التضييق على من ينظم إليها.

و بالرغم من أن قوانين النقابات تسمح للعمال الأجانب الانضمام لها، إلا أن فرصهم لتحقيق ذلك ضئيلة جداً، بل منعدمة أصلاً. فمن ناحية يفتقر غالبية العمال وخاصة فئة العمالة غير المهرة لأهمية النقابات ودورها في حماية حقوقهم، ولا يجرأ البعض الآخر منهم على الانخراط في العمل النقابي لتخوفهم من فقدان وظائفهم. ومن ناحية ثانية، لا تتوجه شبه النقابات الموجودة (عادة ما تأخذ شكل اللجان العمالية) إلى تنظيم العمال الأجانب في صفوفها ولا تضع مصالحهم ضمن أولوياتها. وتتنحصر تدخلاتها في حال حدوث مشكلة كالإضراب مثلاً حيث تكتفي في أغلب الأحيان بإصدار بيان أو ما شابه ذلك.

- العمالة غير القانونية :

هي أحد الإشكاليات التي يعاني منها العمال الأجانب وهي مرتبطة بنظام الكفيل، حيث يوجد كفلاء وخاصة من ذوي النفوذ في البلاد الذين لا يخضعون لرقابة وزارة العمل. وهؤلاء يستخرجون تصريحات لجلب عمال أجانب دون أن يكونوا في حاجة لهم. إذ يتفقون مع العمال على دفع مبالغ شهرية أو سنوية لهم مقابل منحهم الكفالة. ويكون العامل في هذه الحال مسئول عن البحث عن عمل له.

و يعتبر هؤلاء عمالة غير قانونية ويتعرضون للسجن والترحيل عندما تقبض عليهم الشرطة. وتعاني هذه الفئة من أبشع أنواع الاستغلال فهم لا يتمتعون بحماية قوانين العمل، كما يضطرون لقبول أعمال لا تتوافر فيها أية وسائل للسلامة، ويتقاضون أجوراً متدنية للغاية. ولا تتوافر إحصائيات دقيقة عن عددهم ومجالات عملهم ولكنهم يتواجدون بكثرة في أعمال الإنشاءات وتعمل النساء في المطاعم والفنادق. وحسب تصريح للسفارة الهندية في البحرين يوجد هناك حوالي 50 ألف عامل هندي.

- سوء الأحوال المعيشية:

بالرغم من أن القانون يجبر رب العمل على توفير السكن اللائق لعماله الأجانب؛ إلا أن العمال يعيشون في مساكن قديمة أو في مخيمات هي أشبه بالغيوتوهات. أو المحتشدات المنعزلة، وتفنقر تلك الأماكن إلى الحد الأدنى من الشروط الصحية للسكن. إذ يتكدس العشرات منهم في غرف نوم ضيقة كالأقفاص، لا تتوفر في تلك المساكن أية وسائل السلامة كأجهزة الإنذار أو وسائل إطفاء الحريق. كما إن الازدحام وعدم توافر الحمامات والمراحيض الكافية تجعل العمال عرضة للإصابة بالأمراض المعدية. كما تكثر الحوادث في أماكن السكن. فعلى سبيل المثال شب حريق في عمارة سكنية لعمال أجنب بمناطقة القضيبية في البحرين وراح ضحيتها 16 شخصاً. والعمارة المذكورة لا تستوعب أكثر من 50 شخصاً على أكثر تقدير وقد كانت تأوي وقت حدوث الحريق حوالي 300 عامل.

- ضعف وسائل التفتيش:

لا يوجد تفتيش صحي من قبل الحكومة على سكن العمال الأجانب. و من ناحية ثانية لا تمتلك وزارة العمل الأعداد الكافية و المؤهلة من المفتشين على سلامة بيئة العمل في المصانع والمنشآت الأخرى. و كثيراً ما يذهب العمال ضحية للإصابات العمل المميتة نتيجة عدم توافر وسائل السلامة في أماكن العمل. و باستثناء الحوادث المميتة والبليغة لا يتم التبليغ عن الإصابات العمالية وبالتالي يخسر العامل حقه في التعويض إن وجد.

- ضعف آليات الشكاوي وبطء إجراءات التقاضي:

تختص وزارات العمل في دول مجلس التعاون بتلقي الشكاوي العمالية والعمل على حلها ودياً بين العامل ورب العمل. إلا إن جهل العمال بتلك الآلية وخوفهم من خسارة وظائفهم يجعلهم يحجمون من الشكوى إلا في الحالات القصوى. وعادة ما تفتقر إدارات الشكاوي العمالية للكوادر البشرية الضرورية وبالتالي لا تستطيع تلك الدوائر الاتصال بالعمال لتوعيتهم بحقوقهم وتشجيعهم على اللجوء إليها في حال حدوث أي نزاع بينهم وبين رب العمل. ولا تمتلك تلك الدوائر أية سلطة قانونية لإجبار صاحب العمل على إنصاف عماله، لذا ففي حال عدم التوصل لحل مرض بين الطرفين تحول القضية إلى المحاكم.

لا يستطيع العامل رفع شكوى إلى المحاكم فالعامل بسبب عدم قدرته على تحمل تكاليف الدعوى، تشكل عائقاً في حد ذاتها، كما أن بطء إجراءات التقاضي في الدعاوي العمالية وعدم تمكن العامل من العمل تجبره في الكثير من الأحيان على التنازل عن حقوقه و العودة لبلاده. ويزداد الأمر سوءاً بالنسبة للعمالة النسائية و خاصة المنزلية إذ أن عدم وجود مأوى للعمالة صاحبة الشكوى و تعرضها للمضايقات وخاصة في حال لجئها للشرطة يجبرها على التنازل عن حقوقها و العودة لبلادها.

- العمالة الهاربة:

توجد عدة أسباب قد تجبر العامل للهرب منها على سبيل المثال لا الحصر تأخر الراتب، سوء المعاملة وقسوتها، العمل لساعات طويلة. وكثيراً ما يتخذ أرباب العمل حجة هرب العامل للتخلص من إلتزاماتهم تجاهه. إذ يكفي أن يتقدم صاحب العمل ببلاغ للشرطة عن هرب عامله حتى يصبح هذا الأخير مطارداً وجانياً بدلاً من أن يكون مجنباً عليه. ومما يؤسف له إن السلطات لا تحقق في أسباب هروب العامل وتعمل على إنصافه بل يكون مصيره السجن والترحيل حالما يتم العثور عليه.

- غياب آليات الحماية الدولية :

باستثناء الكويت التي انضمت مؤخراً فإن دول مجلس التعاون الخليجي لم تنضم إلى اتفاقية حماية العمال المهاجرين وعائلاتهم. كما إن الحكومات لم تفعل إلى حد الآن الاتفاقيات الدولية الأخرى التي صادقت عليها مثل اتفاقية مناهضة كافة أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية مناهضة التعذيب واتفاقية مناهضة التمييز العنصري.

- غياب الدور الفاعل للسفارات الأجنبية في حماية مواطنيها:

تفتقر سفارات الدول المصدرة للعمالة للعنصر البشري المؤهل والقادر على متابعة وحماية عمالها من الاستغلال. و عادةً ما تعلق تلك السفارات غياب دورها هذا في رغبتها في الحفاظ على العلاقات مع الدول المضيفة. ولا توجد سفارات في كل دول الخليج فمثلاً في البحرين لا توجد سفارات لسيريلانكا أو أندونيسيا ناهيك عن أثيوبيا واريتريا. وباستثناء السفارة الفلبينية لا تمتلك تلك السفارات مراكز لإيواء عمالها في حال طردهم من مكان عملهم أو هربهم. و بصفة عامة يمكن ان نستخلص من العرض السابق أن العمالة المهاجرة في منطقة الخليج تعيش في وضع هو أشبه بالرقيق حيث تسلب منها جميع حقوقها الإنسانية و العمالية.

و على الرغم من استجابة دول الخليج للضغوطات الدولية بتحسين أوضاع العمالة

الأجنبية إلا إن الوضع لم يتغير كثيراً. لذا نوصي بما يلي:

1. ضرورة انضمام دول مجلس التعاون إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن العمالة المهاجرة وخاصة اتفاقية حماية العمال المهاجرين وعائلاتهم.
2. تعديل قوانين العمل بما يكفل حقوق العمالة الأجنبية
3. وضع العمالة المنزلية تحت مظلة قوانين العمل
4. سن تشريعات رادعة لمن ينتهك حقوق العمال الأجانب
5. تبني حد أدنى للأجور

- 6 . تفعيل دور السفارات في حماية مواطنيها من الوافدين .
- 7 . تفعيل الرقابة العمالية وتعزيزها بالكوادر البشرية المؤهلة
- 8 . الرقابة على سكن العمال والحرص على أن تتوافر فيه الشروط الصحية وشروط السلامة .
- 9 . إنشاء محاكم عمالية وسرعة البت في القضايا العمالية، مع ضرورة أن يكون القضاة على معرفة تامة بالمواثيق الدولية لحقوق الإنسان وحقوق العمال .
- و تكشف عدة دراسات رسمية أن عدد الخادمات في المنازل الخليجية يفوق المليون خادمة، مئات الآلاف منهن يمارسن أعمالهن دون غطاء قانوني و يواجهن مشكلات متعددة في مقدمتها سوء المعاملة والانتهاكات الجنسية إضافة إلى عدم دفع الرواتب أو التأخر في دفعها .
- كما تشير تقارير صادرة عن مجلس التعاون الخليجي أن العمالة الأجنبية في أغلب دول المجلس، خاصة الخدم، تعامل بكثير من العنف وتعرض للتعذيب والتحرش الجنسي وأحيانا الاغتصاب، ويساعد على ذلك غياب في قوانين أو أطر قانونية للتعامل من خلالها مع العمالة المنزلية .
- و مع ارتفاع الانتقادات الموجهة للمجتمعات الخليجية بسبب المعاملة التي يلقاها فيها العمال الأجانب بدأت الحكومة الخليجية تعمل على سن القوانين والتشريعات التي

من شأنها أن تحسّن سمعتها الدولية، سواء في منظمة العمل الدولية، أو لدى المنظمات المعنية بحقوق الإنسان والعمالة المهاجرة على المستوى الدولي.

و من ثمة طرح المجلس الوطني البحريني مشروع قانون جديد للعمل أورد فيه أكثر من 13 مادة قانونية خاصة بعمالة المنازل. ويعاقب مشروع القانون كل من خالف أحكامه السارية بغرامة مالية تتراوح بين 200 إلى 500 دينار.

و ينصّ القانون في مواده بأنه إذا تأخر صاحب العمل في صرف أجر العامل عن موعد أدائه، وجب عليه تعويض العامل بنسبة 6% سنوياً من الأجر الذي تأخر صرفه مدة ستة أشهر أو أقل من تاريخ الاستحقاق، وتزداد هذه النسبة بواقع 1% عن كل شهر تأخير بعد ذلك وبما لا يجاوز نسبة 12% سنوياً من هذا الأجر. وتكافئ العمالة المنزلية غير الخاضعة لأحكام قانون التأمين الاجتماعي عند إنهاء عقد عملها مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات العمل الثلاث الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات اللاحقة عليها، ويستحق العامل المكافأة عن كسور السنة بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة لدى صاحب العمل. ويسبغ مشروع القانون حمايته على كل من خدم المنازل، ووزراع وحراس المنازل والمربيات والسائقين والطباخين الذين يؤدون أعمالهم لشخص صاحب العمل أو لذويه.

و ستعتبر البحرين، في حالة إقرارها مشروع القانون في هذا الفصل التشريعي، ثاني دولة خليجية، بعد الكويت، تورد حماية قانونية لعمالة المنازل في قانون العمل.. وفي دولة قطر لا يزال إقرار مجلس الشورى القطري لقانون خاص لعمالة المنازل في منتصف العام 2008 ينتظر تصديق أمير قطر، بينما أدخلت الإمارات بعض التعديلات على اللوائح التي تنظم عملهم، فيما لا تزال عمان و كذلك السعودية دون أي قانون يذكر .

و رغم أنها الدولة الوحيدة التي يوجد فيها قانون للتعامل مع العمالة المنزلية إلا أن الكويت تأتي على رأس الدول التي انتشرت فيها ظاهرة العنف ضد الخادمت؛ و تشير الإحصاءات أن عدد الخادمت في دولة الكويت يزيد على نصف مليون خادمة، بواقع خادمة لكل اثنين من سكان البلاد. ومعظم تلك العمالة من الفلبين وباكستان وتايلاند ودول وسط آسيا عموماً، ومن بعض الدول العربية الفقيرة. ومن ثمة تتجه الحكومة الكويتية إلى وضع تشريع يمنع الاستغلال البشع للخادمت ويضمن لهن راحتهم وحداً أدنى للراتب الشهري قدره 60 ديناراً (209 دولارات) في خطوة تؤثر على مئات الآلاف من العمال الآسيويين.

و تضع مسودة التشريع المطروحة حداً أدنى قدره 45 ديناراً للعاملين في المنازل مثل الخادمت والسائقين والطهاة كما توفر لهم حماية من إرهابهم بالعمل ساعات طويلة

قد تتجاوز الـ 16 ساعة في اليوم إلى جانب عدم إعطائهم رواتبهم وحرمانهم من العطل الأسبوعية أو السنوية وتعرضهم للعنف الجسدي .

و تحدد القواعد الجديدة في حالة موافقة البرلمان الكويتي عليها ساعات العمل بثمانى ساعات في اليوم و تمنع أصحاب العمل من الاحتفاظ بجوازات سفر العاملين لديهم. كما ستعطي العاملين يوماً للراحة كل أسبوع بالإضافة إلى العطلات الرسمية.

وأشادت منظمة هيومان رايتس ووتش بخطوات حكومات دول الشرق الأوسط لتحسين معاملة العاملين في المنازل والتعامل مع مشكلة انتهاك حقوقهم لكنها ترى أن التغيير مازال بطيئاً فعادة ما تواجه الإصلاحات بمقاومة شديدة من أصحاب العمل.

و لا يخفي البعض خوفهم من أن الأمر لن يتجاوز كونه حبراً على ورق، فحتى لو فرض القانون، سيفرض من حيث المبدأ، غرامات على أصحاب العمل إذا امتنعوا عن دفع رواتب العاملين لديهم إلا أنه لا توجد آلية واضحة لتنفيذ ذلك. ويتساءل دبلوماسي أسيوي "من سيراقب صاحب العمل؟"، مضيفاً أن معظم الكفلاء لا يسمحون للعاملين في المنازل بالاتصال بسفاراتهم أو مغادرة المنزل دون أن يكونوا برفقة أحد .

و هذه الخطوة نحو تحسين وضع الخدم الأجانب في العائلات الخليجية، ولئن كانت تفيد، في جزء منها الفئة العاملة المعنية، فهي في الجزء الأكبر والأهم تخدم العائلات الأجنبية نفسها من الانتقام الذي يتولد عن سوء معاملة الخادمت، والذي يتجلى في حوادث قتل وسوء تربية للأطفال وخيانة زوجية. وفي حالات كثيرة تلجأ الخادمت إلى

السرقه، أو ارتكاب أي أفعال غير مشروعة؛ انتقاما مما يتعرض له من سوء معاملة. وتشير التقارير إلى أن آلاف من الخادمت الأسيويات يهرن من بيوت مستخدميهن سنويا بسبب سوء المعاملة وتتم إعادة معظمهن إلى بلدانهن.

و يبلغ عدد سكان مجلس التعاون الخليجي حوالي 33 مليون نسمة بينهم أكثر من 11 مليون عامل أجنبي. و تفوق التحويلات المالية السنوية لهذه العمالة إلى بلدانها 25 مليار دولار. و تأتي الأغلبية العظمى من العمالة المنزلية من الهند وسريلانكا وبنغلاديش والفليبين واندونيسيا وباكستان وفي أغلب الأحيان من الريف وأكثر من نصفها من الأميات او شبه الأميات. ومن أهم عوامل انتشار الخادمت في الخليج هو خروج المرأة الخليجية للعمل وتدني أجور الخادمت وسهولة استقدامهن إضافة إلى ما يتطلبه استكمال متطلبات المكانة الاجتماعية لدى بعض الأسر خاصة مع توفر الإمكانيات المادية .

كما يبلغ متوسط عمر الخادمة في الغالب الـ 30 سنة لكن هناك عائلات تفضل خادمت تبلغ أعمارهن عشرين سنة وأقل من ذلك ويفضل الخادمة غير المرتبطة. وعلى الصعيد الديني، تأتي المسيحيات في المقدمة تليهن المسلمات ثم البوذيات والهندوسيات، مما يخلق كثير من المشاكل خاصة على مستوى نشأة الأبناء وتربيتهم نتيجة تواصلهم الدائم مع الخادمة.

و قد طالب عدد من دول الخليج بمنح الأولوية في جلب الخادمت إلى العربيات ثم المسلمات وذلك للتغلب على مشاكل لغوية ودينية سببتها الخادمت الأجنبية وغير المسلمات للأطفال الخليجيين.

و قد تزايدت في الفترة الأخيرة الانتقادات الموجهة إلى دول الخليج حول ظروف العمالة الأجنبية الوافدة إلى المنطقة. والحقيقة أن أوضاع هؤلاء، و بصفة رئيسية أوضاع الطبقات الدنيا من العمالة الآسيوية و من في حكم العمالة غير الماهرة أو شبه الماهرة ممن يشكلون النسبة العظمى، تظل بعيدة عن المعايير الدولية و بالتالي فهي ليست سوية و تكتنفها صعوبات ومشاكل وخروقات كثيرة.

صحيح أن هناك قوانين للعمل و العمال، و صحيح أن هناك تطورا فيها، من الممكن الاستدلال عليه عبر إجراء مقارنة بين ما هو موجود الآن و ما كان موجودا قبل ثلاثة عقود أو نحو ذلك، غير أن الصحيح أيضا أن جزءا من المشاكل سببه عدم ارتقاء تلك القوانين إلى مصاف قوانين العمل في العالم المتحضر.

من ناحية أخرى، هناك نسبة كبيرة من العمالة تعمل في المنطقة دون أن تكون مغطاة بقوانين واضحة وصريحة وشفافة. ونقصد بهذه العمالة المنزلية التي لا تخضع لقوانين العمل السارية، باعتبار أن الأخيرة تنظم فقط العلاقة بين المؤسسات والشركات من ناحية والأجراء الذين يعملون لديها من ناحية أخرى، فيما العمالة المنزلية هي علاقة بين رب الأسرة الفرد والخادمة أو الخادم المنزلي.

و في مجال تطبيق قوانين العمل السارية، كثيراً ما تحدث هناك مشاكل وخروقات لا حصر لها. فمن ناحية يمكن لذوي النفوذ من أصحاب المؤسسات الكبيرة خرق هذه القوانين دون أن يطالهم أي عقاب أو مساءلة بسبب طبيعة المجتمع الخليجي و تفشي مظاهر المحسوبية و الوساطة في بعض الإدارات و الأجهزة، و التي من نتائجها الانحياز في اغلب الحالات لرب العمل المواطن. و من ناحية أخرى هناك تقاعس أو غياب كامل في متابعة تطبيق أرباب العمل للقوانين السارية والاشتراطات الرسمية فيما يتعلق ببيئة العمل و حقوق العامل. إذ لا يكفي إصدار القوانين و حده، و التأكد من تطبيقها مرة واحدة عند الاستقدام فقط، و إنما يجب أن تكون هناك عملية مراقبة و تفتيش مستمرة، دورية و عشوائية، من قبل الجهات الرسمية المختصة بهدف التأكد من استمرار أرباب العمل في الالتزام بالقانون، بما في ذلك إجراء مقابلات انفرادية مع العمال بين فترة و أخرى.

و من بين أسباب المشاكل أيضاً، ليس فقط غياب الوعي في صفوف العمال غير المهرة بحقوقهم والقوانين المنظمة لذلك، و إنما خوفهم من اللجوء إلى الأجهزة الرسمية لإنصافهم، بسبب ما ستؤدي إليه العملية حتما من غضب الكفيل وبالتالي إلغاء عقده و إعادته إلى وطنه. و هكذا فإن العامل قد يصبر على الظلم والقهر والاستبداد ويتكيف مع البيئة غير الصحية للعمل، كي لا يناله ما هو أقسى وأمر، خاصة إذا جاء إلى الخليج محملاً بديون كبيرة تجاه مكاتب التوظيف في بلده أو ممن استدان منهم.

و يزداد هذا النوع من المشاكل بطبيعة الحال في حالة العمالة المنزلية النسوية التي لا تستطيع، بسبب الأعراف الاجتماعية في الخليج، مبارحة منزل رب العمل واللجوء إلى الأجهزة الرسمية المعنية لتحصيل حقوقها أو تحسينا لأوضاع و ظروف عملها.

هناك سبب آخر للمشاكل، مصدره قلة وعي بعض الأسر الخليجية المستقدمة للعمالة بحقوق العامل الأجير، و لاسيما تلك المدرجة في خانة الأسر قليلة التعليم أو تلك التي كانت أو لا زالت هي نفسها أجيرة بمعنى أن أفرادها يعملون أجراء لدى الآخرين. إذ ثبت في الغالب الأعم أن تدني المستوى الثقافي معطوفا على تدني الإمكانيات المادية عند بعض الأسر، تسبب في استعبادها لمن يعملون لديها. و لا يستثنى من هذا بعض الأسر الموسرة حاليا و التي قفزت فجأة إلى خانة الأثرياء من خانة الفقر بسبب التحولات الاقتصادية الكبيرة خلال العقود الثلاثة الماضية، و التي تحمل في دواخلها نزعة التبرؤ من ماضيها بالتعسف في استغلال الآخر ممثلا بمن يعملون لديها. و المؤسف أن الجهات الرسمية ليس لديها برامج توعية لهذه الأسر حول حقوق العامل الأجير ، تكون سابقة على عملية التصريح لها بالاستخدام.

في السياق السابق أيضا، لا توجد ضوابط و قيود على عملية استقدام الأسر للخادمت و من في حكمهم، و بما أدى إلى انتشار ظاهرة استقدام هؤلاء من أجل التفاخر الاجتماعي أو تحسين الصورة الاجتماعية ليس إلا.

حيث نجد أن أسرا بالكاد تستطيع الوفاء باحتياجات أفرادها الكثير، أو لا يتجاوز دخلها الشهري الإجمالي 200 دينار كما في البحرين، لديها خادمة منزلية. و معنى هذا أن هذه الأسر لم تكثف بما تعانيه من فاقة و حاجة، و إنما أشركت فردا غريبا جيء به من خلف البحار في معاناتها، عبر التهرب من راتبه الشهري لمدد طويلة والتقتير عليه لجهة السكن و الطعام والملبس.

يضاف إلى ما سبق ظاهرة الكبت الجنسي في بعض المجتمعات الخليجية، و لاسيما لدى أفراد الأسرة المراهقين، والذي عادة ما تكون ضحاياها خادمت المنازل من اللواتي لا حول لهن و لا قوة و ليس من السهل عليهن اللجوء إلى القانون لحمايتهن.

و من هنا كثرت محاولات الاعتداء و التحرش الجنسي ضد الخادمت في بعض دول الخليج. ومن يراجع الدراسات ذات الصلة و الملفات الكثيرة المتراكمة لدى منظمة العمل الدولية، سيكتشف أن حالات الاعتداء أو التحرش الجنسي تلك تأتي مباشرة بعد حالات تأخير صرف الرواتب ضمن قائمة شكاوي العمالة المنزلية النسوية في الخليج.

و أخيرا فإن الإنصاف يدعونا إلى التذكير بأن جزءا معتبرا من المسؤولية في حدوث مشاكل العمالة لا علاقة له بقوانين العمل الخليجية أو تطبيقاتها، و إنما مصدرها تحايل مكاتب التوظيف و مافيا العمالة في الدول المصدرة، و في تواطأ بعضها في عملية الاحتيال على العمالة المهاجرة وتزوير البيانات والإكثار من الوعود الجذابة، مع مكاتب الاستقدام الخليجية. إذ أنه إذا كان صحيحاً أن هذه المكاتب تعمل جلها بتراخيص

رسمية، إلا أن الصحيح أيضا أنها بارعة في الاحتيال على القانون واستغلال ثغراته، مستفيدة من عدم وجود رقابة مستمرة وصارمة عليها.

ففي خليج ما قبل الطفرة النفطية، كانت هناك عمالة منزلية تعمل لدى بعض الأسر الموسرة، وكان جل أفرادها من عُمان أو من شبه القارة الهندية. غير أن العلاقات بين الطرفين كانت سوية وقائمة على الاحترام والولاء والإخلاص، وكان الخادم يشارك أفراد الأسرة طعامهم و يشارك أبناء الأسرة لهوهم و استذكار دروسهم، لسبب بسيط هو أن اسر ذلك الزمن لم تكن مصابة بالأمراض الاجتماعية التي تسربت إلى المجتمعات الخليجية بعد الفورة النفطية.

كما يلاحظ أن معظم الدول الخليجية أنشأت مؤسسات وشركات اعمارية وبناءات عملاقة،(ظاهرة المدن الصناعية والعلمية في السعودية والكويت والإمارات وقطر مثلاً) وتكتلات صناعية، وصناديق تنمية ليس فقط في داخل بلدانها وإنما تخطت حدودها لتستثمر في بلدان مجاورة عربية وإقليمية وحتى في كثير من الدول الكبرى في أوروبا و أمريكا و أفريقيا. لكن السؤال المطروح هنا، أنه ومع ازدياد أعداد سكان دول مجلس التعاون الخليجي، والحجم الهائل في زيادة الطلب على الاستهلاكيات والاحتياجات اليومية، وتعاضم القوة الشرائية لدى المواطن الخليجي الذي أدى إلى إقباله الشديد على الشراء في ظل تنوع (وضخامة) العروض المقدمة، كيف يمكن . في ظل ذلك كله . معالجة الخلل الهيكلي القائم في أسواق العمل الخليجية المتمثل حصراً في ارتفاع أعداد العاطلين عن

العمل من المواطنين مع الازدياد المستمر في أعداد الأيدي العاملة الخارجية المستقدمة من دول عربية مجاورة ودول أخرى آسيوية، حيث نلاحظ مثلاً وجود ما نسبته 60% من الأيدي العاملة الخارجية تقوم بتشغيل مختلف القطاعات الاقتصادية في كل من المملكة العربية السعودية ومملكة البحرين وسلطنة عمان، والإمارات العربية المتحدة، وقطر!!؟

ثم وفي حال قررت الدول الخليجية الاعتماد على عمالة مواطنيها، فهل تتوفر لدى هؤلاء الخبرة العلمية والعملية الميدانية خصوصاً وأن الشركات والمؤسسات الاقتصادية الخاصة الأجنبية في معظمها تطلب خبرات علمية وإطارات متدربة ذات مواصفات دولية محددة، حيث أن ميزان الربح والخسارة، في النهاية. هو المعيار الحاكم في أية شركة تجارية أو صناعية أو زراعية، أما منطق الشعارات والخطابات فهذا هراء لا طائل منه إطلاقاً!!؟

إذاً أين الخلل ؟ هل هو موجود في ذهنية وعقلية الفرد والمواطن الخليجي (وطبيعة تصورات وثقافة العمل عنده) العازف عن الانخراط في بعض مجالات العمل، أم أن الخلل قائم في طبيعة السياسات التعليمية والاقتصادية المطبقة في البلدان الخليجية والتي لا يمكن أن تساهم في تأمين شروط التأهيل العلمي الحقيقي لأبنائها ومجتمعاتها كشرط للانخراط في العمل الميداني مما يساهم في زيادة الطلب على تأمين العمالة الوافدة المدربة والمؤهلة لتنفيذ مشاريع التنمية والإعمار والبناء في دول الخليج!!؟

في الواقع لقد أدى الاعتماد الكبير على العمالة الوافدة إلى زيادة تعقيد عملية تجزئة أسواق العمل في تلك الدول، حيث لاحظنا أن القطاع الخاص الخليجي هو الذي يستقدم ويستقطب العمالة الوافدة، بينما تركزت العمالة الوطنية في القطاعات الحكومية العامة، و هذا ما جعل من غير الممكن الاستمرار في توظيف كامل العمالة الوطنية عندما بلغت قيود الميزانية حدودها القصوى، وازدادت بالتالي معدلات البطالة بين المواطنين.

طبعاً القطاع الخاص الخليجي، وغير الخليجي. يريد لسهمه أن يبقى في حالة ربح وصعود، ولذلك فهو يفضل توظيف العمالة الوافدة الخبيرة على العمالة الوطنية غير الخبيرة التي تطلب في حال توفرت الخبرة والتدريب عندها أجوراً مرتفعة لا تقارن مع مستويات الأجور المعطاة لنظرائهم الأجانب.

و في المقابل نجد أن أجور العمال الأجانب أقل من نظرائهم الوطنيين، وأنهم يعملون لساعات أطول خاصة في القطاع الخاص، فضلاً عن انخفاض المزايا الممنوحة لهم بالمقارنة بالعمالة الوطنية. وهذا ما ساهم أيضاً في زيادة نسبة البطالة بين صفوف الشباب الخليجي.

و يبدو أن استمرار القطاع العام الخليجي في الهيمنة على مختلف القطاعات الإنتاجية، وقبوله توظيف العمالة المحلية من دون خبرات علمية سيؤدي إلى تضخمه ولاحقاً إلى انخفاض كفاءة المشروعات التي ينفذها، وذلك بالمقارنة بالقطاع الخاص. و يعتقد كبار

المحللين الاقتصاديين أن تضخم القطاع العام له أيضاً آثار سلبية على مستويات الرفاهية العامة. لأنه سيجعل من عملية التحول إلى الخصخصة مسألة معقدة بسبب تزايد فاتورة عملية إعادة هيكلة المشروعات العامة، والتكلفة المرتفعة التي ستترتب على تحويل العمالة الوطنية بالقطاع العام نحو القطاع الخاص، وتعد النقطة الأخيرة من الأسباب الأساسية لبطء عمليات التحول نحو القطاع الخاص.

انطلاقاً من كل هذا، لا بد من البدء بتطوير التعليم وتنمية القوة البشرية، لأن ذلك سيسهم مساهمة فعالة في عملية الإصلاح الاقتصادي وتصحيح الإختلالات الهيكلية القائمة في صلب الاقتصاد الخليجي وتحديداً منها مشكلة البطالة.

فالفرء هو العنصر الحاسم في أي عمل، وهو الثروة الحقيقية لأي مجتمع على مستوى الهدف والغاية والطموح. وبقدر ما ينجح أي مجتمع في تفعيل قدرات أفراده والارتقاء بإمكانياته، فإن النجاح سيكون من نصيبه، وسيحقق في النهاية طموحاته وأهدافه المتوخاة من التنمية والتطور والازدهار.

الفرء القادر على العطاء والإنتاج هو الفرء الخبير المدرب، ومن هنا تتأكد أهمية التعليم والتدريب كمنشأ رائد في عملية التنمية، حيث يقع على كاهل النظام التعليمي مهمة تأهيل القوى البشرية الوطنية لمواجهة احتياجات التنمية في الأجلين المتوسط والطويل، كما تبرز أهمية التدريب في ضوء الحاجة لإعادة تأهيل وتدريب مخرجات التعليم لمواجهة احتياجات سوق العمل على المدى القصير، فضلاً عن التهيئة المستمرة

لقوة العمل لمواجهة الاحتياجات المتطورة لأسواق العمل في ظل التقدم التكنولوجي المتواصل. وبالإضافة إلى التأهيل العلمي الحديث، تحتاج نظم التعليم إلى تطوير مناهجها بشكل واضح كي يتماشى مع متطلبات العصر، والانتقال من التركيز على الحفظ إلى الفهم والاستيعاب والابتكار، وتنمية مواهب الابتكار والتعامل مع وسائل التعليم الحديثة والحاسب الآلي ووسائل الاتصال الحديثة و اللغات الأجنبية.

و عندما يتوفر العنصر البشري الخبير و المدرب، سيكون من الطبيعي جداً أن تعتمد عليه قطاعات العمل الخاصة في مجتمعاته، وسيحدث نوع من الشراكة والتكامل بين القطاعين العام والخاص على مستوى التنافس في الاعتماد على العمالة الداخلية المستقرة في بلدانها.

كما أن توفر العمالة الداخلية سيسهم في معالجة الخلل السكاني القائم في الدول الخليجية على مستوى ترشيد استخدام العمالة الوافدة، والعمل على توطين الوظائف من خلال تشجيع تنمية القوى البشرية في المنطقة من خلال الدعوة إلى إلزامية التعليم لكل من البنين والبنات، والاهتمام بالتعليم الفني والمهني، وفتح مجالات العمل أمام المرأة، والعناية بمراكز التدريب. وبالرغم من الدور الحيوي الذي يمكن أن يلعبه القطاع الخاص في هذا الجانب إلا أن استعداده في هذا المجال ما يزال محدوداً. كما تلعب السياسات الحكومية دوراً هاماً في تعقيد هذه المشكلة.

حيث أدى ارتفاع معدلات الأجور للوطنيين إلى عزوف القطاع الخاص عن توظيف مواطني دول المجلس، كما ساعد هيكل الحوافز للعاملين بالحكومة إلى عزوف العمالة المحلية عن الانخراط الميداني في العمل لصالح القطاع الخاص، وجاءت مخرجات قطاع التعليم لتعقد من المشكلة، حيث يوجد تفاوت واضح وصریح بين مستوى وطبيعة مخرجات التعليم و احتياجات القطاع الخاص.

و لذا ينبغي التركيز في المستقبل على قضايا التعليم والتدريب و حل مشكلة البطالة، وذلك بهدف التغلب على إختلالات هيكل البنية السكانية وإختلالات سوق العمل بما له من انعكاسات سلبية على دول المجلس.

من الممكن أن تلعب الاتفاقيات الاقتصادية الموحدة التي تربط دول الخليج فيما بينها دوراً مركزياً في هذا المجال من خلال تفعيل اتفاقيات حرية انتقال عنصر العمل بين الدول الأعضاء، كما يمكن الاستفادة من التجربة الأوروبية في هذا المجال عن طريق الإعلان عن الوظائف المتاحة بكافة دول المجلس بشكل مركزي، وبحيث يتم إعطاء أفضلية في عملية شغل الوظائف بدولة ما إلى مواطني تلك الدولة أولاً ثم مواطني دول المجلس الآخرين ثانياً، قبل أن يتم شغل تلك الوظائف من خلال العمالة الوافدة.

لا بد من التأكيد أخيراً على أن بداية الحل الذي يمكن تصوره لمشكلة البطالة (التي تفتح أمامها مشاكل أخرى على الطريق نفسه) هو في الاعتراف الحقيقي بحجم المشكلة التي تواجهها الهياكل الاقتصادية الخليجية، وهي وجود بون شاسع وواسع لا يزال

قائماً بين تشريعات وممارسات هذه الدول، وبين أسس و معايير قواعد التقدم العلمي والتقني الحديث بالمعنى العملي، ولذلك ستبقى هذه الدول لسنوات طويلة بحاجة ماسة للكثير من الخبرات والكفاءات والإطارات الأجنبية غربية أم شرقية، وفي كافة المجالات، وأما الإدعاء بأن لديها ثروات هائلة طبيعية (كالنفط مثلاً) فإنه لن يمكنها من الاستمرار في العيش الطويل والأمن في بلدانها عند مستويات رفاهيتها المتوفرة حالياً (خصوصاً وأنها مهددة بالركود الاقتصادي بعد أزمة أسواق المال وبداية انهيار كثير من البورصات والبنوك الدولية)، ما لم تعمل مباشرةً وعلى الفور، على إعادة النظر في مجمل طرائق تفكيرها وأساليب عيشها، وإعادة دراسة موضوعه لما بين أيديها من القدرات والإمكانات والمهارات والطاقات الهائلة التي لا تزال تمتلكها حالياً أو تلك التي يمكن أن توفرها الآن أو لاحقاً في المجالات الأخرى في الحاضر والمستقبل ضماناً لها ولأجيالها اللاحقة كي يبقى لها أثر طيب يمكن أن تذكرها به في حياتها المستقبلية.

الخاتمة :

تقول منظمات حقوق الإنسان وهيئات دولية متخصصة كمنظمة العمل الدولية والمنظمة العالمية للهجرة، أن نظام الكفالة المعمول به في كل دول الخليج، يتعارض في أساسه مع مبادئ حقوق الإنسان وأنظمة العمل الحديثة التي تستند في مرجعيتها إلى الاتفاقية الدولية الخاصة بحقوق المهاجرين.

ورغم أن معظم دول الخليج صا دقت على هذه الاتفاقية، إلا أن نظام الكفالة لا زال يشكل مبدأ ونظام وقاعدة ل بهذه البلدان، كما يصف ذلك السيد رضوان السعدي مستشار مدير عام سائدة في أسواق العم المنظمة العالمية للهجرة (مقرها جنيف) في حوار معه مع إحدى الصحف الألمانية. حيث أكد بأن المنظمة العالمية للهجرة تواصل حوارها مع حكومات دول الخليج العربي من أجل ملاءمة أنظمة العمل فيها مع مقتضيات حقوق الإنسان والمهاجرين، ملاحظاً أن هذه الدول تطبق أنظمة عمالة مؤقتة دون أنظمة الهجرة الدائمة أو الاندماج المعمول به مثلاً في الدول الأوروبية، رغم اعترافه بأن: "حق تلك الدول وسيادتها في سن القوانين التي تحتاج إليها ليس محل نقاش، إلا أن استخدامها لعمالة مؤقتة لا يعطيها الحق في انتهاك أي حق من حقوق هؤلاء العمال المهاجرين".

من الناحية العملية فإن معظم العمال المهاجرين الذين يقصدون بلدان الخليج العربي يخضعون لنظام الكفالة، وهو نظام يكرس "التمييز والاستغلال" كما تقول مفوضة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، التي أكدت انه: "يقيد العمال تماماً بمستخدميهم مما يساعد أرباب العمل على ارتكاب مختلف التجاوزات مثل منع العمال من تغيير وظائفهم، أو منعهم من مغادرة البلاد في بعض الأحيان". كما تشكل التجاوزات التي تتعرض لها الخادمت التي يتم استخدامهن من الخارج وخصوصاً من بلدان شرق آسيا، أكثر الانتهاكات التي ترتكب بفعل تطبيق نظام الكفالة، وقد سجلت منظمة هيومن رايتس

ووتش في أحدث تقرير لها، وجود حوالي 700 ألف خادمة أجنبية تعمل في الكويت "دون حماية قانونية."

كما تشير تقارير المنظمة الحقوقية الأميركية غير الحكومية إلى وجود ملايين من العمال الأجانب في دول الخليج العربي، يعيشون كـ "رهائن لنظام الكفالة"، واعتبرت المنظمة الحقوقية أن "الكفالة تضع العمال الأجانب في مواقف يتعرضون فيها إلى الإساءة مثل العمل الإجباري، كما تحرمهم من سبل مواجهة ذلك."

المراجع:

. تقرير مجموعة خبراء الأمم المتحدة، حول الهجرة العالمية والتنمية في المنطقة العربية. سنة 2006.

. د. فريد راغب النجار. العمالة الأجنبية في الوطن العربي. 2009 . 2010.

. مكتب منظمة العمل العربية: التقرير العربي الأول حول التشغيل والبطالة في الدول العربية 2008.

. مكتب منظمة العمل العربية: التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية (قضايا ملحة) 2010.